

Merhaba!

Çokuluslu şirketler küreselleşme koşullarında uyguladıkları yeni yönetim stratejileriyle üretim sistemlerini ve istihdam yöntemlerini değiştiriyorlar. Üretimdeki ve istihdamdaki bu yeniden yapılanma süreçleri, sendikal stratejiler için bazı yönlerden bir çıkış noktası sağlıyor. "Sendikal hareketin önündeki görev, çokuluslu şirketlerin yeni yönetim stratejilerinden yakınmak değil, bu stratejilerin sağlayabileceği olanaklardan yararlanmaktır."

Küresel sendikal hareketin sektör düzeyinde ana aktörleri olan küresel sendika federasyonları (sözelimi kimya, petrol ve enerji sektöründe Petrol-İş'in de üyesi olduğu ICEM), çokuluslu şirketlerin yeniden yapılanmasının yarattığı sorunların üstesinden gelebilmek için, yeni örgütsel yapılar, çalışma yöntemleri ve stratejik araçlar geliştirme arayışı içinde.

Küresel çerçeve sözleşmeler böylesi bir anlayışla geliştirilmiş yeni bir stratejik araçtır. Küresel federasyonlar, ayrıca, çokuluslu şirketler çerçevesinde sendikal ağlar oluşturuyor, sendikal kampanyalar ve kolektif eylemler düzenliyor.

Küresel düzeydeki bütün bu oluşumlar, ulusal sendikal örgütler için çokuluslu şirketler çerçevesinde ortak bir sendikal platform yaratıyor. Küresel federasyonlara üye ulusal sektör sendikalarının özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık stratejilerine yeni olanaklar açıyor.

Sendikalar şu gerçeği hiçbir zaman göz ardı etmemelidir: "Küresel sorunların çözümünde piyasayı mutlak çare olarak gören anlayış, sendikal hareketin önünde ciddi bir engeldir." Küresel federasyonların ulusal sektör sendikalarıyla birlikte geliştirmeye çalıştığı yeni stratejik yaklaşım, bu ideolojik engeli aşmayı da amaçlıyor. Sendikal hareketi küresel sermayenin hareket ve etkinlik düzeyine çıkarmayı amaçlıyor.

Sürekli göz önünde bulundurulacak bir başka gerçek ise şudur: "Sendikal hareketin gücü, yerel yapıların ve işyerindeki sendikal varlığın gücüne bağlı olmaya devam edecektir."

Küresel çerçeve sözleşmeleri konu alan dosyamızın bu bağlamda vurguladığı temel mesajlardan biri belki de şöyle özetlenebilir: "Küresel ekonomide uluslararası düzeyin yerel ve ulusal düzeyden daha önemli hale geldiğini varsaymak yerine, sendikal hareketin küreselleşmenin yarattığı sorunların üstesinden gelebilmesi için bütün düzeyleri (küresel, ulusal ve yerel düzeyleri) içeren bir yaklaşım geliştirmesi gerektiğini söylüyoruz."

Dostça selamlarımızla.

Aşağıdaki yazı ILO'nun yayın organı World of Work'un Aralık 2002 tarihli 45. sayısından alındı.

Ian Graham ve Andrew Bibby

KÜRESEL İŞ SÖZLEŞMELERİ: HAKLAR İÇİN ÇERÇEVE

Otomotiv devi Volkswagen sendikalarla asgari çalışma standartları konusunda küresel bir çerçeve sözleşme imzaladığında, bir şirket sözcüsü bu sözleşmenin görüşme masasının her iki tarafı için de yararlı olacağını açıkladı.

Sözcü sosyal sorumluluğun "laftan ibaret olmadığını", kendileri açısından "rekabet gücüne gerçek bir destek" sağladığını vurguladı.

Büyük sanayi işletmelerinin çalışanlarla "çerçeve" sözleşmeler imzalaması eğilimi giderek artıyor.

Dünyanın en büyük işverenlerinin büyük bir bölümü artık küresel. Ve dünyadaki sendikaların büyük bölümü de her sektörde Küresel Sendika Federasyonlarına (KSF) üye. Şirketler ve sendikalar artık bu tür sözleşmeler imzalamaya başladı.

Bu süreç hızlanıyor. İlk sözleşmenin imzalandığı tarih 1988, ama şimdiye kadar bağitlanan 20 sözleşmeden en az sekizi 2002'de imzalanmış bulunuyor ve sırada başkaları da var. Bu sözleşmeler madencilikten telekomünikasyona, imalata ve perakende ticarete kadar bir dizi sektördeki çokuluslu şirketlere uygulanıyor.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA HAKLAR

Küresel sözleşmelerin kapsamına giren konular arasında genellikle sendikal haklar, toplu pazarlık hakları, bilgilendirme ve danışma, fırsat eşitliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği, asgari ücret standartları, çocuk emeğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanması bulunuyor.

Çerçeve sözleşmelerin ILO'nun temel sözleşmelerinde yer alan konularla ilgili olması rastlantı değildir. En fazla gönderme yapılan iki sözleşme, sendikal çevrelerin çok iyi bildiği, sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkıyla ilgili 87 ve 98 numaralı ILO sözleşmeleridir.

Birçok çokuluslu şirketin kendi *davranış kuralları* bulunmaktadır. Şirket davranış kuralları genellikle çalışma ilişkilerini ve sosyal konuları içermektedir. Peki o zaman çerçeve sözleşmelere neden ihtiyaç duyuluyor? Bu soruya verilecek cevap iki sözcüğe indirgenebilir: izleme ve uygulama.

Küresel düzeyde, şirket içi davranış kuralları ile küresel bir sendika-yönetim sözleşmesi arasında önemli bir fark vardır.

Şirket içi kurallar genellikle şirketin kendi amaçlarına yönelik olarak şirket tarafından yazılır. Bu kuralların uygulanması şirket ya da onun ücretli danışmanlarınca izlenir. Küresel çerçeve sözleşmelerden bazıları ise imzacı küresel sendikalara şirket genel merkez yönetimiyle ilişkilerinde sözleşme hükümlerinin ihlalini iddia etme hakkını tanır. Genellikle, çerçeve sözleşmeler bu amaçla düzenli toplantılar yapılmasını öngörür ve bazı sözleşmeler de gerektiğinde daha acil iletişime yönelik kanallar oluşturur.

Sendikalar açısından bunun yararı açıktır: Şirketin üstlendiği yükümlülükleri nasıl yerine getirdiğini sendikanın denetlemesi ve uygulamayla ilgili herhangi bir sorunu şirketin en yüksek karar organının hemen dikkatine sunması mümkündür.

Bu süreç, şirketin ahlak kurallarına gerçeklik ve güvenilirlik kazandırdığı için, şirketlerin de çıkarlarına uygundur.

Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW) Genel Sekreteri Anita Normark, inşaat alanındaki çokuluslu şirket Ballast Nedam ile Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu arasındaki çerçeve sözleşmenin Mart 2002'de imzalanması sırasında, bu sözleşmenin "Ballast Nedam açısından bir katma değer sağladığını" belirtti. Ve şöyle dedi: "Şirketin uluslararası standartlara uygun davranma çabalarının gerçekleşmesi, Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu'nun 125 ülkedeki 289 üye örgütünün oluşturduğu küresel sendika ağının kullanılmasıyla kolaylaşabilir." Ama şunları da ekledi: "Devletlerin küresel ILO ve OECD standartlarının uygulanmasına yönelik hukuksal bir çerçeve sağlaması da gerekiyor."

Genelde, ILO standartları ile Küresel Sendika Federasyonları arasındaki ilişki ulusal çalışma mevzuatı ile ulusal sendikal örgütler arasındaki ilişkiyi andırıyor. Ondokuzuncu yüzyıldan bu yana, en iyi çalışma mevzuatı bile işyerinde güçlü bir sendikanın desteğini gerektirmiştir. Buna karşılık, sendikanın varlığının sürmesine de iyi bir çalışma mevzuatı katkıda bulunmuştur. Birçok işveren, iyi bir mevzuatın ve sendikalarla yapılmış iyi toplu sözleşmelerin kendi çıkarlarına olduğunu görmeye başladı. Bugün, aynı dersler küresel düzeyde de alınıyor.

Küresel çerçeve sözleşmelerin yapıldığı sektörler arasına en son otomotiv endüstrisi de katıldı. Haziran 2002'de, Volkswagen (VW), Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ve VW Küresel İşletme Konseyi ile birlikte Sosyal Haklar ve Endüstri İlişkileri Bildirgesi'ni imzaladı. Birkaç hafta sonra, DaimlerChrysler, şirketin Dünya İşçi Komitesi'nin de katılımıyla, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu ile yaptığı bir sözleşmeyle Sosyal Sorumluluk İlkeleri adlı benzer bir belgeyi kabul etti.

Çerçeve sözleşmelerde öncülüğü, Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası (IUF) ile genel merkezi Fransa'da bulunan çokuluslu şirket Danone yaptı. İlk sözleşme için görüşmeler 1985'te başladı. O zamandan bu yana, "yeni tekniklerin [veya] örgütsel süreçlerin uygulanması halinde ya da üretim miktarında önemli değişimler olması, üretimin önemli bir bölümünün nakli, tesislerin kısmen ya da tümüyle kapatılması hallerinde ve genelde çalışma koşullarının veya istihdam sözleşmelerinin önemli biçimde etkilendiği bütün hallerde" alınacak önlemler konusunda, yapılacak beceri eğitimi konusunda ve uygulanacak sendikal haklar konusunda ek sözleşmeler imzalandı.

Dönemeç niteliğindeki diğer örnekler arasında, Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu'nun IKEA ile 1998'de bağtıladığı çerçeve sözleşme, Uluslararası Sendika Ağı'nın (UNI) Carrefour ve Telefonica ile yaptığı sözleşmeler yer alıyor. Maden ve enerji işçileriyle ilgili sözleşmeler ise Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM) ile Statoil, Endesa ve AngloGold arasında yapıldı.

VW ve DaimlerChrysler sözleşmelerinin her biri 300.000'den fazla işçiyi kapsıyor ve bu sözleşmelerin bağtlanmasıyla bugün bütün dünyada yaklaşık iki milyon işçi, çerçeve sözleşmeler imzalamış şirketlerde çalışıyorlar. Genelde bu alanda, genel merkezleri Batı Avrupa'da bulunan şirketler başı çekiyorlar, ama Yeni Zelanda (Fonterra) ve Güney Afrika'dan (AngloGold) örnekler de var.

VW sözleşmesiyle şirket yedi ana yükümlülük üstlenmiştir:

- Bütün çalışanlar sendika kurma, sendikalara katılma ve temsil temel hakkına sahiptirler.
- Şirket çalışanları sadece niteliklerine ve yeteneklerine göre seçer, istihdam eder ve terfi ettirir. Bunu yaparken ırk, ten rengi, cinsiyet, din, yurttaşlık, cinsel tercih, sosyal köken ya da siyasal görüş ayırımı gözetmez.
- Zorla çalıştırma ya da hükümlülerin rızası olmadan çalıştırılması yasaktır.
- Çocuk işçi istihdam edilemez.
- Normal bir çalışma haftası için ödenecek ücret ve sosyal haklar en azından ilgili ulusal mevzuatın gereklerine ya da ilgili ekonomik sektördeki asgari standartlara uygun olacaktır.
- Aynı şekilde, çalışma saatleri de en azından ulusal ya da sektörel standartlara uygun olacaktır.
- VW, güvenli ve sağlık koşullarına uygun bir çalışma ortamı konusunda en azından ilgili ulusal standartlara uygun davranacak ve bu bağlamda, işyerinde sağlıklı çalışma koşulları sağlayacak işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alacaktır.

Çerçeve sözleşme şunu da öngörüyor: "Volkswagen Grubu'nun ve onun çalışanlarının gelecekteki güvencesi, uyuşmazlıkların işbirliğine dayalı çözümünden ve sosyal sorumluluk ruhundan kaynaklanır."

Volkswagen'in bir sözcüsü, ILO'nun yayın organı *World of Work*'e şöyle diyordu: "Şirketimizin tutumunu uyuşmazlık çözümüne taşıdık." Ve ekliyordu: "Bu yaklaşım Almanya'da çok başarılı oldu ve bu sözleşme şimdi bu tutumun dünyanın başka yerlerine taşınmasında bize yardımcı oluyor."

VW Küresel ve Avrupa İşletme Konseyleri Koordinatörü görevini yürüten Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'ndan Robert Steiert, sözleşmenin önemli bir emsal oluşturacağı kanısında: "Büyük firmaların her zaman bir lokomotif etkisi vardır. Kamuoyunda iyi bir imaj yaratmak şirketlerin çıkarlarına uygundur ve diğerleri geride kalmak istemeyeceklerdir. Volkswagen şirket sosyal sorumluluğu konusundaki tutumuyla bir kez daha öne çıkıyor. Onu diğerlerinin izleyeceğini umuyoruz."

Bir sektörde birkaç şirket sözleşme bağtılayınca, bu durum diğerleri üzerinde belli bir baskı yaratacaktır. Söz konusu baskıyı sendikalar da hissedebilir. Bir çerçeve sözleşme imzalamış olan bir şirket, eğer rakipleri belli bir süre sonra aynı şeyi

yapamayacak olursa, rakiplerinden ve şirketin kendi ortaklarından gelecek eleştirilere maruz kalabilir. Bu nedenle, küresel sendika federasyonları mevcut ivmeyi sürdürmeye ihtiyaç duyacaktır. Burada, bir başka faktör devreye giriyor. Eşyanın doğası gereği, ilk sözleşme imzalayan şirketler genellikle sendikalarla zaten iyi çalışma ilişkileri geliştirmiş şirketler olmaktadır. Daha sonraki sözleşme müzakereleri daha zor olabilmektedir.

Bu ikilemden kurtulmanın yollarından biri, belli konularda sektör düzeyinde küresel sözleşmeler bağlatmak olabilir. Bu yaklaşım bazı tuzaklar da içerir. Bu tuzaklardan biri, sözleşme müzakeresinin taraflarının yetkilerinde belli bir eşitsizlik olmasıdır. Çoğu sınıai imalat şirketi küresel düzeyde sektör ölçeğinde üst kuruluşlarda yer almakla birlikte, bu kuruluşlarla (konseylerle) onlara üye şirketler arasındaki ilişki, küresel sendika federasyonları ile onlara üye örgütler arasındaki ilişkilere benzemez.

ILO çerçevesinde ortaya çıkan kimya sektörüyle ilgili bir girişim bu konudaki potansiyel zorlukları çok iyi açıklamaktadır. Şubat 1999'da, devletler, kimya endüstrisi işverenleri ve sendikalar ILO'nun himayesi altında bir araya geldi. Kimya endüstrisinin her alanında genel olarak işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevreyle ilgili yüksek standartlar oluşturmayı amaçlayan programa işçi temsilcilerinin daha fazla katılımını sağlamak için müzakerelerin başlaması gerektiği konusunda taraflar mutabakata vardı.

ICEM ile şirketlerin bağlı olduğu Uluslararası Kimya Örgütleri Konseyi (ICCA) arasında müzakereler gerçekten başladı ve 2001 başlarında, dünya ölçeğinde sektörel bir sözleşme için koşullar bütünüyle elverişli gibi görünüyordu. Ne var ki anlaşma son anda suya düştü. Yine de daha çok bölgesel düzeyde bir anlaşmaya varma umudu hâlâ var.

Genelde, ILO, çerçeve sözleşmelerin gelişmesini sağlamaya pekâlâ katkıda bulunabilir. Unutulmaması gerekir ki böylesi bir anlaşmanın önkoşulu, sendikaları ve şirketleri uluslararası düzeyde bir araya getirmektir ve üç taraflı ILO platformundan daha iyi bu nerede gerçekleşebilir?

Bu rol için gerekli temel, ILO'nun *Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi*'nde öngörülmüştür. ILO Genel Direktörü Juan Somavia'nın belirttiği üzere, bu bildirme, çalışma yaşamında sosyal sorumluluk konusunda temel bir referans kaynağıdır. Somavia'ya göre, bildirgenin ilkeleri, "karşılıklı anlayışın, katılımın, şeffaflığın ve sosyal sorumluluğun gelişmesini sağlamaya yöneliktir."

Küresel işverenlerin bulunduğu küresel bir işyerinde bu hayati bir görevdir.

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Tütün ve İlgili İşkolları İşçileri Sendikası (IUF) son yıllarda bir dizi çokuluslu şirketle çerçeve sözleşmeler imzaladı. Bu sözleşmeler, ilgili şirketlerin yürüttüğü tüm faaliyetler konusunda asgari toplumsal standartlar getirmeyi ve ulusal ya da yerel düzeyde sendikalarla toplu pazarlık yapılmasını sağlamayı amaçlıyor. Çerçeve sözleşmeler nasıl ortaya çıktı? Sendikalar bu sözleşmelerden hangi pratik yararları sağlayabilir? Aşağıdaki söyleşide IUF Genel Sekreteri Ron Oswald bu tür soruları yanıtıyor.

ÇERÇEVE SÖZLEŞMELER

Çerçeve sözleşmelerin altında nasıl bir ekonomik mantık yatıyor?

Gitgide küçülen bir dünyada sermaye daha fazla ve daha iyi kâr arayışı içinde her ulusal ve bölgesel pazara giriyor. Kıyasıya rekabet koşullarında kâr sağlama baskısı kaliteyi artırmaya, yeniliğe ve etkinliğe dönük politikalardan çok, çalışma standartlarında ve istihdamda sürekli kötüleşmeye yol açabilir.

Bu durum çoğu işçi üzerinde ağır bir etki yaratıyor, çünkü işçiler değiştiremeyecekleri ya da çok sınırlı bir biçimde değiştirebilecekleri bir duruma katlanmak zorunda kalıyorlar. Ne var ki bu koşullar şirketleri de etkiliyor, çünkü şirketler bu tür yaklaşımlarla orta ve uzun vadede sürdürülebilir ve sağlam bir ekonomik büyüme sağlayamıyorlar. Tüketiciler ise emekle ilgili konularda giderek daha bilinçli hale geliyorlar. Ürünün kalitesini değerlendirirken artık sadece görünüşe, performansa, beğeniye ve hatta fiyata bakmıyorlar. Ürünlerin üretimindeki toplumsal ve çevresel standartları dikkate alıyorlar. Günümüzde bizler bu gelişmenin sadece başlangıç aşamalarını gözlüyoruz. Ne var ki emek standartlarını göz ardı eden şirketler eninde sonunda bunun sonuçlarına katlanacaklardır.

Bu nedenle, işverenlerin, işyerlerinde ve tüketicilerin kafalarında “kıyasıya rekabeti” önleyecek mekanizmalar oluşturmak üzere sendikalarla birlikte çalışmak için geçerli ekonomik nedenleri var. Bu alanda ilk adım, ILO gibi uluslararası kuruluşların asgari çalışma ve çevre standartları oluşturmasıdır. Bu standartların ulusal düzeyde benimsenmesi ve uygulanması gerekiyor. Bu noktada şu olguyu vurgulamak gerekiyor: Toplumsal ve çevresel standartları koruyan ulusal mevzuat zorunludur ve sendikalarla şirketler arasındaki sözleşmeler, hatta şirketlerin tek taraflı olarak aldıkları kararlar bu mevzuatın yerini tutamaz.

Şirketler ve onların toplumsal ortakları, işçilerin ve onların ortamlarının korunmasını sağlamak için bir dizi yönerge (direktif) getirebilirler. Ulusal mevzuatın yeterli koruma sağlamaması ya da gerektiği gibi uygulanmaması halinde bu özellikle yararlı olacaktır. Bunun yanı sıra, şirketler, davranış kuralları getirme yönünde tedrici bir tutum değişikliği içindedirler. Ne var ki genellikle bu davranış kuralları, şirketlerin “kıyasıya rekabet” konusunda yapacakları bir şey olmadığını göstermek üzere başvurdukları göstermelik son bir çaba olarak ortaya çıkıyor. Genellikle tek taraflı olarak oluşturulan davranış kuralları, şirketlerin kısa zamanda farkına varacakları üzere, hem çok sınırlı sayıdadır hem de çok gecikmiş bir girişimdir.

Danone ile IUF (Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası) arasında imzalanan sözleşmeler farklı ama...

Danone ve IUF farklı bir yol seçtiler. 1980’lerin sonlarında, Danone ile çalışanları arasındaki toplumsal ilişkilerle ilgili beş alanda bir dizi uluslararası sözleşme imzaladılar. IUF açısından en önemli sözleşme, sendika ve toplu pazarlık haklarına saygıyla ilgili olanıydı. Bu [çerçeve] sözleşme şu üç ILO sözleşmesinden

açıkça söz ediyordu: 1948 tarihli ve 87 numaralı Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi; 1949 tarihli ve 98 numaralı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi; 1971 tarihli ve 135 numaralı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi. Ne var ki en büyük yenilik içeren sözleşme, grup içinde yeniden yapılanmanın istihdam alanları üzerindeki etkisiyle ilgili olanıydı. Bu sözleşme, istihdam alanlarıyla ilgili yeniden yapılanma halinde izlenmesi gereken danışma ve müzakere prosedürlerini öngörüyordu. Diğer üç sözleşme, toplu pazarlık çerçevesinde, cinsiyetler arasında eşitlik, iş eğitimi ve bilgiye erişim konularını düzenliyordu.

Bu sözleşmeler uygulanabildi mi?

Evet. 1998'de, Fransa'da bir fabrikayı kapatma önerisi, Fransız iş mevzuatı üzerine bitmek tükenmek bilmeyen tartışmalara yol açtı. Sonunda, hayli geç de olsa, yerel sendikalar, IUF ile Danone arasında imzalanmış uluslararası sözleşmeyi uygulamaya soktu. Bu uluslararası sözleşmeden söz edilmesi, şirketin fabrikayı kapatma önerisini yeniden düşünmesine yol açtı. Bunun üzerine bir alıcı bulma karşı önerisi getirildi. Bu sayede çok sayıda istihdam alanı korunmuş oldu.

Bu olay bizim Danone ile olan ilişkilerimizi sınamış oldu. Bu tür deneyimlerin, böylesi karmaşık bir sözleşmenin uygulanması üzerinde kaçınılmaz bir etki yaratacağını biliyorduk. Ne var ki Danone ve IUF birlikte çalışmayı sürdürdü. Müzakereler sırasında olup biteni yakından inceledik ve sonunda, gelecekte ortaya çıkabilecek böylesi bir durumu en iyi nasıl çözebileceğimiz üzerinde bir mutabakata vardık. Mutabakat şu yöndeydi: Bir yeniden yapılanma önerisi getirildiğinde ve iki taraf için de kabul edilebilir bir çözüm bulma ihtiyacı söz konusuysa, uluslararası sözleşme başlangıçtan itibaren göz önünde bulundurulacaktı.

IUF ile Danone arasında geçen Ekim ayında (2001 Ekim ayında) özellikle Avrupa bisküvi sektörüyle ilgili bir başka sözleşme imzalandı. Bu sözleşmeye göre, Danone Grubu, yeniden yapılanma süreci sonunda hiçbir işçinin işini kaybetmemesini sağlamayı üstleniyordu.

Danone'yi IUF ile bu sözleşmeleri imzalaması konusunda ikna etmek için hangi gerekçeler kullanıldı?

İlke olarak Danone, "ahlak kurallarına uygun" davranmak gerektiğini kabul etmekteydi. Ne var ki bu yöndeki eylemlerin ciddi, şeffaf ve güvenilir bir tarzda gerçekleşmesinin sağlanmasını istiyordu. Ticari açıdan, şirketler, "ahlaki" sosyal politikaları inandırıcı bir biçimde savunarak kazançlarını artırmaya hazırdılar. Elbette, Danone'nin güvenilirliği, izlediği sosyal politikaların somut sonuçlarına bağlıdır. Bu, ayrıca, şirketin sosyal politikalarını geliştirirken IUF ve üye ulusal sendikalarla müzakere etme arzusuna da bağlıdır. Kanımca, en iyi niyetle de olsa, bu tür politikaları tek taraflı olarak benimseyen şirketler uzun vadede aynı güvenilirliği sağlayamayacaklardır.

IUF, uluslararası sözleşmelerin, üye ulusal sendikalara işverenlerle ilişkilerinde ortak bir çıkış noktası sağladığı kanısındadır. Asgari standartlarla bağlı şirketler kaliteye, yeniliğe ve etkinliğe dayalı bir rekabet stratejisi izleyeceklerdir. Başka bir deyişle, sorunlara böylesi bir yaklaşımla çözüm arayacaklardır.

Bu tür bir çerçeve sözleşmenin kapsamına başka şirketler de girebilir mi?

Bu tür sözleşmeler şirketlere, çalışanlara ve sendikalara yarar sağlar. Dahası, bu sözleşmeler, uluslararası profesyonel ilişkilerde yeni bir çağa doğru atılmış bir adımdır. Belli şirketler uluslararası düzeyde profesyonel ilişkiler kurmanın yararlarını ciddi olarak düşünmeye başladılar. Bölgesel düzeyde, ağırlıklı olarak Avrupa'da faaliyet gösteren şirketler, Avrupa İşletme Konseyleriyle ilgili mevzuat sonucunda böyle davranmak zorunda kaldılar. Ulusal düzeyde, sendikalar, dünya ölçeğinde bir profesyonel ilişkiler sisteminin ulusal sistemlerin vazgeçilmez bir parçası olduğunu anlamaya başlıyorlar. Birçok sendika böyle bir hedefin uzak, hatta olanaksız olduğunu hâlâ düşünüyor olsa da, özelliği uluslararası profesyonel ilişkiler olan yeni bir boyuta yol açacak bir baskı söz konusudur. Bu tür değişimler çoğu insanın sandığından daha hızlı gerçekleşecektir. Danone ile bağtladığımız sözleşmeler belki de önemli bir dönüm noktası olacaktır.

Otelcilik sektöründe imzalanan sözleşme konusunda ne düşünüyorsunuz?

1995'te IUF ile Accor Grubu arasında sendikal haklar konusunda bir sözleşme imzalandı. Danone örneğinin tersine, Accor otel zincirinde temel sendikal haklara saygı gösterilmesini sağlama çabalarımız "uygulamada" önemli sorunlarla karşılaştı. Sözleşmenin imzalanmasından sonra, IUF, sendikal haklara açıkça saygı gösterilmeyen yerlerde durumu iyileştirmek üzere, şirketin genel merkeziyle birlikte uygulamaya yönelik adımlar attı. Bu girişim bir dizi olumlu sonuç yarattı. Şöyle ki:

- New York'ta Novotel'de, 1985'te yapılan sendikal seçimlerle sendika şirkette işçileri temsil yetkisini kazanmış olmasına rağmen, yerel şirket yöneticileri, sendikanın toplu sözleşme bağtılama çabalarına karşı çıktı. On iki yıl sonra, uluslararası sözleşme sayesinde, aynı şirket yöneticileri sözleşmenin bağtılmasına sonunda razı oldular ve birkaç hafta sonra da taraflar sözleşmeyi imzaladılar. Bu sözleşme, o sıralar New York'ta inşası süren ve 1999 bitiminde faaliyete geçecek olan Accor Grubu'nun Sofitel adlı oteliyle ilgili geçici bir anlaşma da içeriyordu.
- Avustralya'da, Accor, işyeri çalışanlarına bireysel iş sözleşmelerini kabul etmeleri yönünde baskı yapıyor, bunu yaparken de Avustralya'da yürürlükte olan çağdışı mevzuatı öne sürüyordu. IUF üyesi Avustralya Otel ve Lokanta Sendikası'yla birlikte çalışan ve IUF ile Accor arasında imzalanan uluslararası sözleşmeyi kullanan şirket, bütün bireysel iş sözleşmeleriyle ilgili olarak 18 aylık bir moratoryum ilan ederek bireysel sözleşmeleri ertelemiş oldu ve sendikayla görüşmelere başladı.
- Endonezya'da, Accor'un yerel yöneticileri önce, işçiler açıkça bağımsız sendikayı tercih etmiş olmalarına rağmen, eski "resmi" sendikayı "tanıma" kararı aldı. IUF ve Accor arasındaki sözleşmenin ardından ve Paris'teki şirket genel merkeziyle yapılan toplantılar sonucunda, şirket yerel yöneticileri sonunda işçilerin seçtikleri sendikaya katılma haklarını tanımak zorunda kaldı.

Bu tür çerçeve sözleşmelerin imzalanmasından ne gibi sonuçlar çıkarılabilir?

IUF ile imzalanan Danone ve Accor çerçeve sözleşmeleri, tıpkı diğer uluslararası federasyonlarla imzalananlar gibi, uluslararası şirketlerle uluslararası sendika federasyonları arasında yapıcı ilişkiler yaratıyor. Ne yazık ki uluslararası sendika federasyonlarını ve bu tür sözleşmeleri tanıma fikrine karşı çıkan birkaç şirket hâlâ var. Çerçeve sözleşmeler yaygınlaşıyorsa, bunun nedeni, dünya ölçeğinde yaygınlaşan şirketlerin dünya ölçeğinde bir politika oluşturmanın yararlarını kavramaya başlamasıdır. Daha da önemlisi, bu sözleşmelerin sendikaların günlük faaliyetleri açısından yararlı olduğu ortaya çıkmıştır. Çerçeve sözleşmeler ulusal ve yerel düzeylerde sendikalar için işe yarar araçlar haline gelmiştir.

Aşağıdaki yazı, sendikal alanda ve emekle ilgili konularda incelemeler yapan ve yayımlayan Fafo adlı uluslararası düşünce üretim merkezinin internetteki sitesinden kısaltılarak alındı. Nisan 2003 tarihli metin aslında bir rapor olarak hazırlanmış.

Liv Torres ve Stein Gunnes

KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELER: ULUSLARARASI SENDİKAL HAREKET İÇİN YENİ BİR ARAÇ

Önsöz

İşsizlik, eksik istihdam, muazzam ücret adaletsizliği ve bütün dünyada milyonlarca işçinin iş güvenliği ve işçi sağlığı standartlarındaki yetersizlikten oluşan tablo karşısında sendikal hareketin kazanımları ve başarıları kolayca gözden kaçabilir. Yine de, çokuluslu şirketler ile uluslararası sendikal hareket arasında bağitlanan küresel çerçeve sözleşmelerin sayısındaki artış sendikal hareket açısından görmezden gelinemeyecek önemli bir gelişmedir.

Çokuluslu şirketlerin sayısı ve gücü son dönemde hızla arttı. Bu raporda konumuz, uluslararası düzeyde sendikal hareket için bir araç olarak küresel çerçeve sözleşmeler olacak. Küresel çerçeve sözleşmelerin bağitlanmasında küresel sendika federasyonları önem taşımakla birlikte, bu bağlamda güçlü ulusal sendikaların ve yerel sendika işyeri temsilcilerinin rolünün es geçilmemesi gerekiyor. Bu nedenle rapor öncelikle sendikal harekete bilgi sağlamayı ve ulusal sendikal düzeyde bir tartışma başlatmayı amaçlıyor.

Yeni işyeri

26 Ocak 2000 tarihinde Coca-Cola'nın Atlanta'daki (ABD) genel merkezinde bir gecede ani bir operasyon yapıldı. Genel merkezde 2.500, ABD'nin diğer kentlerinde 800 ve diğer ülkelerde 2.700 dolayında çalışan bir anda işten atıldı. İşten atılan bu insanların yaptığı işlerin büyük bölümü ise taşeron şirketlere verildi. Dünyanın dört bir yanında büyük Coca-Cola imparatorluğuna hizmet veren yüz binlerce çalışandan sadece 20.000 kadarı şirket tarafından doğrudan istihdam ediliyordu. Bunun dışında kalanlar artık Coca-Cola'nın sorumluluğu altında değildi. Kadro kısıntıları, taşeron ilişkileri ve şirket birleşmeleri

milyonlarca işçinin günlük yaşamının bir parçası haline geldi. Şirketlerin büyüklüğünün ve yerleşim alanlarının sürekli değişmesi, işgücünde de benzer değişmelere yol açıyor. Bir yıl Almanya veya Norveç'te birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızın yerini, bir de bakıyorsunuz, bir sonraki yıl Brezilya veya Güney Afrika'dakiler alıyor. Bir yıl, faaliyet alanı imalat olan bir çokulusluda çalışıyorsunuz, bir sonraki yıl bir de bakıyorsunuz, bir hizmet çokuluslu şirketinde veya taşeron bir şirkettesiniz. Ya da bir yıl iş arkadaşlarınız imalat sektöründeyken, bir sonraki yıl, bakıyorsunuz, finans ve iletişim sektöründe çalışıyor.

İletişim sistemlerindeki devrimle, ulaşım ve telekomünikasyon giderlerindeki hızlı düşüşle, finans piyasalarının liberalleşmesiyle dünyanın her yerinde işçiler, kendilerini küresel üretim ağının içinde buluyorlar ve belki de yüzünü bile görmeyecekleri nihai bir ürünün parçalarını üretiyorlar. Birçoğunun işyerini büyük çokuluslular satın alıyor, böylece bir de bakıyorsunuz çokuluslu bir şirketteki işçi sayısı yüzbinleri buluyor. Bazı çokuluslu şirketler orta boy bir Avrupa ya da Afrika kentinin nüfusu kadar işçi istihdam ediyor. Sözelimi Nestle 230.000, General Motors 690.000, DaimlerChrysler 470.000 ve WalMart 1.2 milyon dolayında insan istihdam ediyor. Çalışan insan sayısındaki artışla birlikte, çokulusluların kârları daha da artıyor. 1983'ten 1999'a kadar en büyük 200 çokuluslu şirkette istihdam yüzde 14 artarken, kârdaki artış yüzde 362 oldu. Üstelik, Exxon ekonomik büyüklük bakımından Şili ve Pakistan ekonomilerine denk iken ve Enron ile WorldCom'un çöküşleri bütün dünyadaki işçilerin yaşamlarını doğrudan etkilerken, işçiler bu kuruluşların stratejileri üzerinde sınırlı bir etkiye sahipler. Bu şirketlere kendi devletlerine olduğundan daha bağımlı hale gelirken, bu şirketler üzerinde kendi devletleri üzerinde olduğundan daha az etkiye sahipler. Bu kısıtlılık şirketlerin küresel üretim ağlarıyla bütünleşmesi süreciyle birlikte artıyor.

Günümüzde çokuluslular ya da onlara bağlı şirketler 70 milyon dolayında işçiyi istihdam ediyor. Taşeron ilişkileri yoluyla daha milyonlarca işçi de çokuluslu şirketlere bağımlı durumda. Bu işçiler için yeniden yapılanma süreçleri hız kazanarak kestirilemez hale gelmiş, pazar paylarıyla, işletme stratejileriyle ve istihdamla ilgili bilgilere erişme olanağı kısıtlanmıştır. Ulusal düzeyde toplu pazarlıkla ve işyeri katılımıyla kazanılan etkinlik, hayati karar merkezlerinin başka düzeylere kaymasıyla geçerliğini yitiriyor. Nestle, Nike ya da WalMart gibi çokuluslularda ülke yönetimleri, sendikalara, ulusal düzeyde çalışma standartlarını ve ücretleri müzakere olanaklarının sınırlı olduğunu söylüyorlar. Aynı çokuluslulardaki şirket yönetimleri, küresel federasyonlara, standartları müzakere yetkisinin ulusal şirket yönetimlerinin ellerinde olduğunu söylüyorlar. McDonalds gibi şirketler ise Norveç'te, Danimarka'da, İzlanda'da ve birçok başka ülkede, ulusal toplu sözleşmelerin kendilerini bağlamadığını belirtiyorlar.

Aynı şirkette çalışan insanlar dünyanın değişik yerlerinde farklı ücret sistemleri, farklı pazarlık sistemleri ve farklı sendikal yapılar içinde yer alıyorlar. Uluslararası ticaret ve yatırım akışı genellikle OECD ülkeleri arasında gerçekleşmesine rağmen, Kuzey'deki sendikalar şirket kapatma ve işyerini Güney'e taşıma tehditleriyle karşı karşıya kalıyorlar. Keza, Güney'deki sendikalar, gerekçesi rekabet olan maliyet düşürme talepleriyle karşı karşıya kalıyorlar. Kuzey Amerikalı, Avrupalı ve Japon şirketler Güney'de giderek daha çok sayıda işçi istihdam ediyorlar. Düşük ücretli işçi çalıştırarak ve gümrük kolaylıklarından yararlanarak ABD'ye ihracata dönük ev aletleri ve otomobil gibi sanayi ürünleri üreten Meksika'daki montaj fabrikalarında (*maquiladoras*) ve genişlemekte olan

serbest bölgelerde temel işçi hakları yaygın bir şekilde çiğneniyor. Uluslararası düzeyde yaklaşık 45 milyon işçinin istihdam edildiği bu üretim alanlarında ulusal iş yasaları uygulanmıyor. Birçok çokuluslu şirket genel merkezinin bulunduğu ülkede nispeten iyi ücret ve toplu pazarlık sistemi uygularken, başka ülkelerdeki bağlı şirketlerde faaliyet gösteren sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık hakları çiğneniyor, işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları uygulanmıyor.

Çokuluslu şirketlerdeki kötü çalışma koşulları çeşitli kampanyalarla saptanmış ve iyileştirilmiş olmasına rağmen, bugünlerde moda olan şirketlerin sosyal sorumluluğu konusundaki girişimlerin çoğu ve şirket davranış kuralları, şirket yönetimlerinin tek taraflı girişimleri olup çalışma standartlarından söz etmez ve sendikal hareket açısından pek değer taşımaz. Öte yandan, şirket yönetimleri ile sendikalar arasında bağitlanan birçok küresel çerçeve sözleşme asgari çalışma standartları öngörmekte ve bu standartların gelişmesine yönelik bir toplumsal diyalog süreci başlatmaktadır. Henüz sınırlı olmakla birlikte, küresel çerçeve sözleşmeler, uluslararası sendikal hareket ve onun gelecekteki stratejisi açısından önemli olanaklar sağlıyor. Öte yandan, küresel çerçeve sözleşmelerin Güney'deki işçilere ulusal mevzuatta ve toplu sözleşmelerde yer almayan kazanımları sağlayıp sağlamayacağı da önemli bir sorundur. Küresel çerçeve sözleşmeler Güney'deki işçilere özel yarar sağlamayı amaçlamaktadır. Sözleşmelerde yer alan konuların çoğu Avrupa'da yasalarla ya da toplu sözleşmelerle düzenlenmiş olmasına rağmen, Avrupa dışında durum hayli farklıdır, işçilerin çoğu bilgi akışından ve danışma ilişkilerinden yararlanamaz, işletme konseylerinden yoksundur ve çalışma standartları sınırlıdır.

Küresel çerçeve sözleşmelerin niteliği

Uluslararası kampanyalar, tüketicilerin, sivil toplum örgütlerinin ve sendikal hareketin baskısı, çokuluslu şirketlerde şirket sosyal sorumluluğu konusuna yeni bir ilgi uyandırdı. Sonuç olarak, birçok çokuluslu şirket faaliyetlerinde "ahlak kuralları"na, çalışma ve çevre standartlarına şimdilerde daha fazla ilgi gösteriyor. Bununla birlikte, şirket davranış kurallarının büyük bölümü şirketlerin tek taraflı iradesiyle oluşturulmuştur. Bunlarda ILO kurallarına ya da Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu'nun (ICFTU) ve küresel sendikaların hazırladığı örnek Davranış Kuralları'na gönderme yoktur. Bunlar uygulanması şirketlerin isteğine bağlı kurallardır; yönlendirici ilkeler ve hedefler öngörmelerine rağmen, uyma zorunluluğu getirmezler, uygulamayı sağlayacak mekanizmalar, denetim ve uzlaştırma organları yoktur.

Küresel çerçeve sözleşmeler şirketlerin tek taraflı Davranış Kuralları'ndan nitelikçe farklıdır. Çerçeve sözleşmeler taraflara karşılıklı haklar ve yükümlülükler getirir ve bu nedenle bazı yönlerden küresel düzeyde toplu sözleşme niteliği taşır. Sendikalara şirketlerin küresel performansını etkileme ve izleme, sözleşmenin ihlali iddiasını şirket genel merkeziyle görüşme hakkı sağlar. Şirket kuralları genellikle tek taraflı bir nitelik taşımasına rağmen, çerçeve sözleşmeler şirket yönetimi ile sendikal hareket arasında bağitlanır. Ayrıca, davranış kuralları belli alanlarda asgari standartlar öngörmekle birlikte, çerçeve sözleşmeler çeşitli konuları içerebilir. Daha da önemlisi, çoğu davranış kuralı çalışma standardı içermez, buna karşılık çerçeve sözleşmeler ILO'nun bütün temel çalışma standartlarını içerir. Çoğu şirket kuralının tersine, küresel çerçeve sözleşmeler taşeron zincirini dikkate alır. Çoğu davranış kuralında izleme mekanizmaları bulunmamasına ve uygulama şirketin denetiminde olmasına rağmen, küresel çerçeve sözleşmeler uygulamayı izleme konusunda sendikal harekete ortak

denetim yetkisi verir. Son olarak, davranış kuralları genelde şirketteki işçilerle hiçbir diyalog öngörmezken, küresel çerçeve sözleşmeler sürekli diyaloga yönelik prosedürler ve bir diyalog ortamı öngörür.

Öte yandan, küresel çerçeve sözleşmeler ulusal toplu sözleşmelerden de ayrılırlar. Çünkü uygulamaya ve çıkacak sorunlara yönelik, hukuken bağlayıcı bir mekanizma öngörülmüş değildir ya da yetki alanıyla ilgili belirsizlikler vardır. Bağitlanan sözleşme o sözleşmenin ana şirkete bağlı bütün şirketlerde ve faaliyet gösterilen ülkelerde hukuken bağlayıcı olduğunu ve bu niteliğiyle ilgili şirketteki toplu sözleşmenin bir parçası sayılması gerektiğini özellikle öngörmedikçe, sözleşme bu özelliğiyle bir toplu sözleşme sayılmayacaktır. Ne var ki bu tür sözleşmeler çokuluslu şirketler bakımından işçilerin haklarına saygı gösterme yükümlülüğü getirir ve bu yönüyle, hukuken bağlayıcı ya da uygulanabilir bir metin olmaktan çok, ortak ilkelerin ifade edildiği bir metin niteliği taşır.

Bir çerçeve sözleşmenin ana amacı, çokuluslu şirket ile küresel sendika federasyonu arasında sorunları çözebilecek ve her iki tarafın çıkarlarına uygun bir ilişki oluşturmaktır. Bu nedendir ki çoğu zaman sözleşmenin uygulanışını, kimi zaman da işletme politikalarını görüşmek için, şirket yönetimi ile sendika temsilcilerinin düzenli olarak bir araya geldikleri küresel forumlar ya da kurumlar oluşturulmuştur. Bu anlamda, sözleşmeler, ulusal ve yerel düzeylerde pazarlık ve müzakerelerin gelişmesine yönelik bir çerçeve işlevi görmektedir.

Gıda maddeleri üreten bir Fransız şirketi olan Danone ve küresel gıda sendikası IUF 1989'da ilk ve en kapsamlı küresel sözleşmeyi imzaladılar ve bu belge, birçok küresel sendika federasyonunun daha sonraki çalışması için örnek sözleşme işlevi gördü. Her iki tarafın 1989'da imzaladığı "Ortak Görüşler" adlı belge taraflar arasında resmi bir ilişki kuruyor ve tarafları eğitim, bilgiye erişme, sendikal haklara saygı, istihdam ve cinsiyet eşitliği gibi alanlarda birlikte çalışma yükümlülüğü altına sokuyordu. Daha sonra, IUF ve Danone bütün bu alanlarda sözleşmeler bağtladı.

Ocak 2003 itibariyle, küresel sendika federasyonları ile çokuluslu şirketler arasında bağitlanmış 20 küresel çerçeve sözleşme vardır. Başlangıçta sayıları sınırlı da olsa, bu sözleşmeler, küresel sendikalar açısından yeni örgütlenme ve pazarlık olanakları sağlayabilir.

Küresel çerçeve sözleşmelerin içeriği

Küresel çerçeve sözleşmelerin içeriği değişir; sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı gibi temel sendikal hakları tanıyan kısa bir belge niteliği taşıyabileceği gibi, insan hakları ve eğitim gibi konularla ilgili uluslararası sosyal bildirgelere ağırlık veren bir belge de olabilir. Bütün küresel sözleşmelerin ortak yanı ise ister yerel sendikal örgüt ister küresel sendika federasyonu olsun, en uygun sendikal örgütü sözleşmenin taraflarından biri olarak tanımasıdır. Sözleşmelerin, sendikalar ile çokuluslu şirketlerin birlikte görüşüp imzaladığı gerçek birer sözleşme niteliği taşıması gerekir. Son olarak, bu belgelerin "küresel sözleşme" niteliği taşıyabilmesi için, izleme ve taraflar arası diyalogun gelişmesi konusunda hükümler içermesi gerekir.

Küresel çerçeve sözleşme, çokuluslu bir şirketin bütün ülke ve bölgelerdeki çalışanlarını kapsamına almayı amaçlar. Bütün küresel sendika federasyonları, yapılan sözleşmenin çokuluslunun dünyadaki bütün şirketlerini kapsamasının

önemini vurgulamaktadır. Taraflar çokulusluya bağlı dünyadaki bütün şirketlerde sözleşmenin uygulanmasını sağlama yükümlülüğü altındadırlar.

Çerçeve sözleşmeler konu, ayrıntı, uygulama ve izleme yöntemleri bakımından farklılık göstermektedir. Bununla birlikte, bütün çerçeve sözleşmeler içerik bakımından ILO'nun temel sözleşmelerine, özellikle sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkıyla ilgili sözleşmelerine uygundur. Buna karşılık, şirket davranış kurallarında bu uygunluk çok düşük oranlardadır. Çerçeve sözleşmelerin içeriğinin değerlendirilmesinde, ILO'nun sekiz ayrı işçi hakkını içeren *Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi* asgari kıstas sayılmalıdır. Ne var ki küresel çerçeve sözleşmelerden bazıları ILO'nun temel çalışma standartlarından daha ilerdedir. Sözelimi ICEM'in Statoil ile bağtladığı sözleşme, ILO standartlarına oranla, toplu pazarlığı açıkça benimseyen daha kesin bir dil içerir. Keza, ICEM'in Norske Skog ile bağtladığı sözleşmede, işverenlerin "örgütlenme dahil, sendikal etkinlikler konusunda olumlu bir tutum takınacağı" ve örgütlenmeyi ve toplu pazarlığı aktif bir tavırla geliştirmeye çalışacağı açıkça öngörülmektedir. Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (IMF) Merloni ile bağtladığı sözleşme, işverenin, sendikal özgürlük ve toplu pazarlık ilkelerini destekleyecek olumlu tutum gösterme yükümlülüğü altında olduğunu öngörmektedir. DaimlerChrysler sözleşmesine göre ise sendikalaşma hakkı ulusal mevzuatta yer almamış olsa bile tanınacaktır.

Küresel çerçeve sözleşmelerde ILO'nun temel sözleşmelerinin yanı sıra yer alan diğer önemli konular arasında işçi sağlığı ve iş güvenliği, adil ya da insana yakışır ücret, çalışma saatleri ve eğitim bulunmaktadır.

Çerçeve sözleşmelerden çoğunda makul ücretle ilgili hükümler yer almaktadır. İnşaat sektörüyle ilgili Ballast Nedam sözleşmesi ücretlerin "yeterli", çalışma saatlerinin makul ve çalışma koşullarının insana yakışır nitelikte olması gerektiğini öngörmektedir. Norske Skog sözleşmesi ise standart bir çalışma haftası karşılığında ödenecek ücretin en azından "işçinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayacak yeterlikte" olması gerektiğini belirtmektedir. Ücret konularına değinen çoğu sözleşme ulusal mevzuata, asgari ücretlere ya da işkolu standartlarına gönderme yapmaktadır. Statoil sözleşmesinin ücretle ilgili hükümleri buna örnek gösterilebilir.

Öte yandan, çerçeve sözleşmeler çalışma koşullarının değişik yönlerini farklı ağırlık ve içerikle ele almaktadır. Norske Skog sözleşmesi istihdamın, kural olarak, sürekli istihdam niteliğinde olacağını öngörmektedir. Geçici ve part-time çalışanlar, kural olarak, tamgün sürekli çalışanlarla görece aynı koşullarda olacaklardır. Bütün çalışanlar gerekli eğitim programlarına katılma fırsatından yararlanacaklardır. Freudenberg sözleşmesine göre, esnek, verimli ve müşteriye yönelik emek organizasyonu yöntemlerinin benimsenmesinde ve uygulanmasında bir yandan yerel çeşitlilik dikkate alınırken öbür yandan çalışanların ihtiyaçları göz önünde bulundurulacaktır. Bu konularda tarafların konsensusa varması için yerel ve uluslararası düzeyde her çaba harcanacaktır.

Çerçeve sözleşmelerin aşağı yukarı üçte biri müteahhitler ve taşeronlar konusunda yükümlülükler getiren hükümler içermektedir. Ballast Nedam sözleşmesi, şirketle taahhüt ilişkisi içinde olan firmaların işçilerinin çalışma koşullarının sorumluluğunu da şirketin paylaşmak durumunda olduğunu açıkça belirtmektedir. Statoil sözleşmesi 2001'de yenilendiğinde, sözleşme hükümleri

tedarikçi ve müteahhit firmaları kapsayacak şekilde genişletildi. ICEM'in Norske Skog ile bağıtladığı sözleşmede taraflar, şirketin tedarik zincirinde ve müşterilerle ilişkilerinde işçi haklarının gelişmesini öngörmektedirler. Hukuksal açıdan, küresel çerçeve sözleşmeler taşeronlara doğrudan yükümlülük getirememektedir. Ne var ki çokuluslular, çerçeve sözleşmede öngörülen ilkelere uymanın kendileri ile taşeronlar arasında olumlu bir ortam oluşmasına yardımcı olacağını belirttikleri takdirde, taşeronlarla ilgili standartlar gelecekteki taşeron sözleşmeleri açısından belli etkiler yaratacaktır.

Bilgi alışverişi ve danışma ilişkileri bakımından, çoğu çerçeve sözleşme, sözleşmelerin uygulanması ve izlenmesi konusunda danışma mekanizmaları öngörmektedir. Bu konuya daha sonra döneceğiz. Ayrıca, bazı sözleşmelerde çalışanlarla bilgi paylaşımı ve danışma ilişkileri kurulması konusunda hükümler vardır. Sözgelimi gıda sektöründeki çokuluslu Fonterra ve metal sektöründeki Merloni sözleşmelerine göre, sendikaların ulusal düzeyde yapacakları toplu pazarlık ve sözleşme gerektiriyorsa, şirket yönetimi, şirketle ilgili bilgileri sendika temsilcileriyle paylaşma yükümlülüğü altındadır.

Uygulama ve izleme mekanizmaları

Küresel yükümlülüklerin yürürlük kazanması hem şirket davranış kuralları hem de küresel çerçeve sözleşmeler açısından önemli bir konudur. Bağıtlanmış bir sözleşmenin sürdürülebilirliği, o sözleşmeyi uygulama ve izleme yetisi ve iradesine bağlıdır. Küresel çerçeve sözleşmelerde tarafların sözleşmenin içeriğine nasıl uygun davranacağı ve farklı uygulama ve izleme mekanizmaları öngörülür.

Küresel federasyonlar genellikle küresel çerçeve sözleşmelerin uygulanışını izlemek durumundadırlar. Küresel sendikalar kendi örgüt içi iletişim ağlarını ve sivil toplum örgütleriyle olan bağlarını kullanarak çerçeve sözleşmelere uyulmasını sağlayabilirler. Sözleşmeye aykırılıklar, daha sonra, şirket zincirinde işçi haklarının uygulanmasını sağlamaya yönelik kampanyalarda kaldıraç olarak kullanılabilir.

İlk zamanlar bazı sendikalar bağımsız izleme isterken, sendikal hareketin görüşleri son yıllarda önemli bir değişme göstermiştir. Sendikaların yerine profesyonel danışmanlık şirketlerinin ve sivil toplum örgütlerinin küresel sözleşmelerin izlenmesi hizmetini sunması henüz söz konusu değildir. Oysa birçok şirket davranış kurallarının izlenmesinde bu yöntem uygulanmaktadır. Küresel çerçeve sözleşmeler konusunda "izleme" terimine bile temkinli yaklaşmak gerekir. İzleme düzenli ve kesintisiz bir etkinliği ifade eder. Sendikaların tanınması ve toplu pazarlığa girmesi halinde, izleme sorumluluğunu üstlenmeleri mümkündür; buna karşılık, çokuluslularda küresel düzeyde böyle bir ilişki henüz oluşmuş değildir. Üstelik ve daha da önemlisi, çokulusluların işçilerin örgütlü olmadıkları ülkelerde bağlı veya kardeş şirketleri bulunabilir ya da küresel sendikanın elinde bu nedenle bilgi bulunmaması dolayısıyla ulusal düzeyde toplu pazarlık ve düzenli izleme zor olabilir.

Küresel çerçeve sözleşmelerin birçoğunda *resmi* uygulama ve izleme mekanizmaları nispeten zayıftır. İzleme, büyük ölçüde, tarafların iyi niyetine, şirket yönetimi ile yerel şirket yönetiminin ilişkilerine ve şirket yönetiminin tedarikçi firmalarla ilişkilerindeki niyetine bağlı olacaktır. Farklı izleme mekanizmalarının gruplandırılmasında üç temel yaklaşım söz konusudur: Birinci yaklaşımda, şirket yönetimi, üzerinde anlaşmaya varılan metne uyulmasını

sağlar, sendikalar ise sözleşme ihlallerini sorumlu şirket yöneticilerine bildirme yetkisine sahiptir. İkinci ve daha sık rastlanan yaklaşımda, şirket yönetimi ve sendika temsilcileri, sözleşmenin uygulanmasından ve izlenmesinden sorumlu bir izleme grubu oluştururlar. Ortak grup uyuşmazlıkların ve aykırılıkların çatışmaya varmadan çözülmesinden sorumludur. Daha az rastlanan üçüncü yaklaşımda ise deneyimlerin değerlendirilmesini içeren raporların hazırlanması ve sözleşme hükümlerine uygunluk konusu her yıl yapılan Avrupa İşletme Konseyi toplantısında görüşülür.

Genelde, ister şirket davranış kurallarının ister küresel çerçeve sözleşmelerin uygulamada etkinliğini sağlamak için gereken sistemin ne olacağı konusunda sınırlı bir konsensus vardır. ILO çerçevesindeki tartışmalar, işverenlerin, şirket davranış kurallarının uygulanmasına ve izlenmesine "dışarıdan" herhangi bir şekilde müdahale edilmesine genellikle karşı olduklarını gösteriyor. Sivil toplum örgütleri ve sendikalar buna genellikle bağımsız izleme çağrısıyla karşılık veriyorlar, ama "bağımsız"ın tanımlanması konusunda farklılıklar olabiliyor. Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu'na (ICFTU) göre, "şirket kurallarının bağımsız izlenmesinde doğrudan yürütüm sorumluluğunu sendikaların üstlenmesine gerek yoktur, ama bağımsız izleme sistemlerinin oluşmuş olması halinde, uygun durumdaki sendikal örgütlerin karar alma düzeyinde katılımı gerekir." Sendikal örgütlerin, ilgili işletmeyle ve diğer örgütlerle birlikte, şirket kurallarının bağımsız izlenmesini sağlamak amacıyla kurulmuş kurumları veya kuruluşları her zaman ortak denetlemesi gerekiyor. Bu nedenledir ki sendikalar izlemeyi üstlenmeyi gerekli görmemekle birlikte, bağımsız izleme kurumlarının seçilmesinde bir rol üstlenmeleri gerektiğine inanıyorlar.

Uygulama ve izleme sorumluluğunu sendika ve çokuluslu şirket arasında paylaşmanın önemi konusunda farklı görüşler vardır. Bir yandan, sendika, denetleme sürecine doğrudan katılmanın ve sözleşmeyle ilgili potansiyel bir uyuşmazlığı giderme olanağına kavuşmanın avantajından yararlanır. Ayrıca, uyuşmazlıkların çözümüne ve diyalogun gelişmesine yönelik bir çerçeve oluşturur. Öte yandan, bu tür sorumluluklar kaynak gerektirir ve diğer önemli işlerde kullanılan sınırlı kaynakların bu alana çekilmesi tehlikesini taşır. Son olarak, çokulusluya bağlı kuruluşlarda ya da kardeş şirketlerde sözcüleri örgütsüz işçiler bulunuyorsa, sendikanın küresel sözleşmelerin izlenmesine katılımı açısından belli sorunlar çıkabilir.

Uygulamada, küresel çerçeve sözleşmelerin yukarıda değinilen seçenekler çerçevesinde izlenmesi açısından farklı yaklaşımlar benimsenmektedir. Çoğu durumda, sözleşmeye uygunluğu izleyip görüşmek üzere belli aralarla toplanan uluslararası bir organ oluşturulur. Bu örgütsel yapılar, Avrupa İşletme Konseyi Yönergesi çerçevesinde oluşturulan organlardan farklıdır, çünkü yönerge şirket davranış kurallarını işletme konseyinin görev alanı içinde saymaz ve Avrupa Birliği dışında işçi örgütlerinin katılımını gerekli görmez. Bu incelemede ele alınan çerçeve sözleşmelerden büyük bölümü Avrupa işletme konseyleriyle ilgili değildir. Genellikle aykırılık hallerini bildirmek ve şirketle görüşmek için sendikal ağlar kullanılır.

Ne var ki, içerdiği zayıflıklara rağmen, sözleşmelerin işyerindeki işçi haklarının ihlali halinde küresel sendikaların harekete geçmesine olanak sağlaması önemlidir. Statoil, ICEM ve Norveç Petrol ve Petrokimya İşçileri Sendikası (NOPEF) arasında 1998'de imzalanan sözleşme, sözcüleri, Texas'taki (ABD)

American Crown Central Petroleum rafinerisinde ortaya çıkan uzun süreli iş uyuşmazlığına sendikanın müdahalesine olanak sağlamıştır. Rafinerinin Statoil'le uzun süreli bir sözleşmeye dayalı bir ilişkisi vardır. Şirket 1996'da ücret görüşmelerinin sonuçsuz kalmasından sonra 256 işçiye lokavt uyguladı. Petrolü arıtmak için beş yıl süreyle geçici işçi istihdam edildikten sonra, küresel çerçeve sözleşme sayesinde NOPEF temsilcileri Statoil'in New York bürosuna giderek Texas'taki yerel sendika ve şirket yöneticileriyle görüşebildiler. Uluslararası baskı ve Statoil genel merkezinin katılımıyla uyuşmazlık sonunda 2001 yılında çözüldü. Ayrıca, Statoil'le bağitlanan sözleşme , ICEM'in grup içinde sendikal örgütlenme konusunda daha pratik bir yaklaşım geliştirmesine olanak sağladı. Küresel sözleşme, ICEM'e, yapılacak sendikal örgütlenmeyi destekleme hakkı veriyor. Bu sayede ICEM, şirketin ortak bir girişiminin bulunduğu Azerbaycan'da sendika işyeri temsilcilerinin eğitimine ve Statoil'in sahip olduğu Baltık ve Polonya servis istasyonlarındaki sendikal örgütlenme çalışmalarına katkıda bulunabilmiştir. Farklı çerçeve sözleşmelerle ilgili uyuşmazlıklar konusunda henüz sınırlı bir deneyim birikimi vardır. Küresel çerçeve sözleşmeli çokuluslu şirketlerdeki iş ilişkilerinde ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü, bu konularda yorum yapıp karar verecek uluslararası bir kurumun bulunmaması nedeniyle hassas bir konu olmakla birlikte, söz konusu sözleşmeler, sendikalara, yerel örgütlenme ve uyuşmazlıkların çözülmesine yardımcı olacak biçimde uluslararası baskı uygulama olanağı vermektedir. Son olarak, *izleme* ve *işçi hakları* küresel çerçeve sözleşmelerin önemli öğeleri olmakla birlikte, bu sözleşmelerin başlıca özelliklerinden biri de diyalogun gelişmesine yönelik bir çerçeve oluşturmasıdır.

Küresel sözleşmelerin toplu pazarlıkla ilişkisi

Birçok sendika uluslararası sözleşmelerin sektörel veya yerel toplu pazarlığı zayıflatacağından kaygı duymuştur. Ne var ki küresel çerçeve sözleşmeler yerel toplu pazarlığın yerine geçmeyi ya da onun önemini azaltmayı amaçlamıyor. Bu sözleşmelerin çoğu her sorunun "mümkün olan en alt düzeyde" ele alınması gerektiğini özellikle belirtiyor.

Bu nedenledir ki, işçi sağlığı ve iş güvenliği, eğitim vb. konular en iyi biçimde hâlâ ulusal toplu sözleşmelerde ele alınırken, üzerinde uluslararası düzeyde anlaşmaya varılan hükümler sendikalaşma özgürlüğünün, toplu pazarlık hakkının ve diğer temel işçi haklarının çokuluslu şirketlerce yerel düzeyde tanınmasını kolaylaştırabiliyor.

Çerçeve sözleşmeler yerel ya da ulusal toplu pazarlığın yerine geçmeyi hiçbir biçimde amaçlamıyor. Yerel ve ulusal sendikaların çokuluslu şirketlerle sözleşmeler bağitladıkları ve endüstri ilişkileri kurdukları yerlerde, küresel sözleşme, yerel düzeydeki endüstri ilişkilerini tamamlayıcı bir işlev görür. Yerel ve ulusal örgütlenme ve pazarlık, ulusal sendikal örgütlerin ve küresel sendika federasyonlarının gücünün ve meşruluğunun temel taşı olmaya devam ediyor. Aktif yerel sendikal örgütler olmaksızın, sözleşmeler sendikal hakların uygulanması bakımından hiçbir anlam taşımaz.. Küresel sendika federasyonlarının sözleşmeleri, federasyona üye ulusal sendikal örgütlerin örgütlenme ve pazarlık alanını korumayı ve genişletmeyi amaçlar.

Sözgelimi ICEM, küresel çerçeve sözleşmeleri yerel pazarlık olanaklarını artırmanın bir yolu olarak görmektedir. Sözleşme şirket ölçeğinde olmakla birlikte, sözleşmenin uygulanması belli işletme birimleri ve ülkelerle ilgilidir.

Sonuç

Küresel çerçeve sözleşme çokuluslu şirketlere yükümlülükler getiren yeni bir yaklaşımdır. Sözleşmelerin içeriği, ulusal ve yerel sendikaların çokuluslu şirketlerle ilişkiye geçmesini sağlayacak bir araç olarak görülmelidir.

Küresel sözleşme ulusal sendikaların sözleşmede öngörülen çerçeve içinde toplu görüşme olanaklarını artırır. Küresel sözleşmenin içerdiği platform, işyerindeki yerel sendikalara toplu görüşme süreci içinde sendikal haklar, toplu pazarlık ve örgütlenme konusunda olanaklarını artıracak yeni bir alan sağlar. Başka bir deyişle, küresel sözleşmeler yeni olanaklar içeren bir çerçeve yaratır.

Küresel çerçeve sözleşmenin müzakeresinde yerel sendikalar genellikle ulusal sendikal örgüt ve/ya da küresel sendika federasyonu tarafından temsil edilirler. Sınır ötesi sözleşmeler, birçok ülke ve bölgede çıkarları temsil eden sorumlu tarafların varlığını gerektirir. Ne var ki ulusal sendikalar sadece ulusal sınırlar içindeki üyelerini temsil edebilir ve sadece onlardan sorumludur. Bu nedendir ki küresel sendikalar uluslararası alanda sendikal çıkarların temsilinde ve toplu görüşmede çoğu zaman öncülük yapmışlardır. Aslında, örgütlenme ve toplu görüşme sorumluluğu çoğu sektörde ulusal sendikalardadır. Bazı küresel federasyonlar çokuluslu şirketlerle doğrudan görüşme hakkına sahip olmakla birlikte, çoğu durumda bu hak küresel federasyonlar ve ulusal sendikalar tarafından ortaklaşa kullanılmaktadır. Küresel sendikalar bütün sözleşmeleri imzalamış olmakla birlikte, birçok sözleşme ulusal sendikaların da ortak imzasını taşır. Bazı çokuluslularda çerçeve sözleşmelerin müzakeresine ve izlenmesine Avrupa İşletme Konseyleri (EWC) katılırlar. Yine de sözleşmeler küresel federasyon ile şirket genel merkezindeki ulusal sendikanın sıkı işbirliğini gerektirir.

Çerçeve sözleşmeler iyi niyet açıklamaları niteliğindedir, ama aynı zamanda, iyi çalışma ilişkileri kurulmasında, uygulamanın izlenmesinde sendikaların bir rol üstlenmesini sağlar ve şirket yönetimiyle ilişkilerin gelişmesinde yeni olanaklar açar. Bu açıdan, küresel çerçeve sözleşmeler dünyanın çeşitli yerlerinde sendikal örgütlenme çalışmalarına destek de sağlar. Ayrıca, küresel federasyonlar işçi haklarına saygı gösterilmesine yardımcı olur ve gerektiğinde, şirketi sözleşmeye uymaya zorlayacak ağlar ve ittifaklar kurar. Sözleşmeler, küresel federasyonların belli bir küresel şirketin yapı ve işleyişini daha iyi kavramasını sağlar ve federasyonların stratejilerini daha da geliştirmesinde sıçrama tahtası işlevi görür.

Küresel federasyonlar bu çerçeve sözleşmeleri sadece belli asgari standartlar oluşturmak ve çokuluslularla ilişkiler kurmak için değil, bütün üye ulusal sendikaların ortak bir çıkış noktasını paylaşması için de bağıtlar. Çerçeve sözleşmelerin dayandığı sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı platformu, işçi haklarının müzakeresinde işyerindeki yerel sendikalara yeni bir alan ve olanak sağlar.

Küresel çerçeve sözleşmeler ulusal ve yerel düzeyde sendikal örgütlenmenin olduğu kadar, uluslararası kampanyaların, eylemlerin ve dayanışmanın da olanaklarını artırır. Bu sözleşmeler küresel ekonomide şirket sorumluluğunu yaşama geçirmenin sağlıklı bir yoludur. Şirket davranış kuralları genelde işçilerin sendikalaşma hakkını öngörür, ama uygulamada bu kurallar hiçbir anlam ifade etmez. Saptanan hak ihlalleri şirketlere yönelik sendikal kampanyalarda

kullanılabilir, ama sendikalar işçi haklarını savunmak için dışarıdan harekete geçmek zorundadırlar. Küresel çerçeve sözleşmeler ise sendikalara şirketin hareketlerini izleme, işçi haklarının ihlali halinde harekete geçme ve sorunları çözmek için şirket yönetimiyle doğrudan görüşme yetkisi verir. Bu özellikleriyle küresel çerçeve sözleşmeler, küreselleşme sürecinde uluslararası sendikal dayanışmayı güçlendirmenin etkin bir yoludur.

Küresel bir sendikal strateji mi?

Çokuluslular küresel pazarı ortaklaşa ellerinde tutmalarına rağmen aralarında pek az benzerlik vardır. Büyüklükleri ve stratejileri bakımından, uyguladıkları endüstri ilişkileri bakımından ve emeğe yaklaşımları bakımından farklılıklar gösterirler. Ne var ki temel çalışma standartları onyıllardır ulusal sendikaların ve uluslararası sendikal örgütlerin gündeminde olmuştur.

Hukuk, toplu pazarlık geleneği, kültür, dil ve din farklılıklarına ve engellerine rağmen, uluslararası sendikal hareket, çokuluslu şirketlerin gücünü sınırlamaya yönelik ilk ciddi karşı çıkışı 1950'lerde yaptı. Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ve diğer Uluslararası İşkolu Sekreterlikleri (bugün Küresel Sendika Federasyonu diye anılan uluslararası işkolu federasyonları 2001'e kadar Uluslararası İşkolu Sekreterliği adını taşıyordu), dünya şirket konseylerinin kurulmasında belli bir mesafe katetti. Bu gelişme seyri bir süre sonra tavsadı. Ana sorun, bu etkinliğin sürmesini sağlayacak rutinleri ve kaynakları oluşturmaktı. Nispeten homojen şirketlerin, ortak üretim teknolojilerinin ve güçlü sendikalarda örgütlenmiş işçilerin bulunduğu otomotiv işkolu sınır ötesi sendikal stratejilere elverişli olmakla birlikte, diğer sektörlerdeki sendikalar bazı sorunlar yaşadılar. Zaman içinde az sayıda dünya şirket konseyi ayakta kalmakla birlikte, ortak strateji oluşturma çabalarının kazandırdığı deneyim sonucunda, uluslararası dayanışmanın önündeki önemli engellere rağmen, bazı çokuluslu şirketlerde yeni bir endüstri ilişkileri sistemi ve küresel çerçeve sözleşmeler ortaya çıkmaya başladı. Yeni binyılla birlikte, bazı dünya konseyleri yeniden boy gösterdi, bir dizi çokulusluda sendikal ağlar yaygınlaşmaya başladı ve sendikal hareketin yeterli güce, kaynaklara ve ittifak ilişkilerine sahip olduğu yerlerde, şirket davranış kurallarının ötesinde, sözleşmeler bağitlanmaya başladı.

Çokuluslularla ilgili sendikal çıkarları ILO gibi uluslararası kurumlarda Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) temsil etmekle birlikte, uluslararası sendikal hareket içinde çokuluslu şirketlerle ilgili faaliyetlerden asıl sorumlu olan, işkolu düzeyindeki küresel federasyonlardır.

Emeğin köklü dönüşümler geçirmesiyle ve işverenlerin baskıya karşı on yıl öncesine göre bugün daha duyarlı hale gelmesiyle, uluslararası sendikal mücadelede yeni sendikal araçlar ve eylem biçimleri ortaya çıkıyor. Çokuluslu şirketler sendikal hareketin karşısına yeni engeller ve sorunlar çıkarmış olmakla birlikte, uluslararası ekonomik gelişmeler ve küresel üretimin genelde yeniden yapılanması, küresel sendikal stratejiler için bazı yönlerden yapıcı bir çıkış noktası işlevi görüyor. Çeşitli ülkelerde üretimin daha küçük birimlere bölünmesiyle ve "tam zamanında" teslim ilkesinin geçerlik kazanmasıyla ortaya çıkan yeni üretim sistemleri ve ürün depolama kapasitesindeki daralma, işverenleri sendikal kolektif eylemlere daha duyarlı hale getiriyor. Ayrıca, bir dizi başka faktör çokuluslu şirket yönetimlerini genelde ulusal düzeyde toplu pazarlığın ademi merkezîyet esasına dayandırılması (desantralize edilmesi) arayışı içine sokuyor. Bu ise uluslararası pazarlık sistemlerine olanak yaratıyor. Tüketici baskısı ve imaj

yaratmanın kazandığı önem de belli çokuluslu şirket gruplarını daha duyarlı hale getiriyor.

Geçmişte, sendikaların gücü büyük ölçüde şirket düzeyinde işçileri harekete geçirme kapasitesine dayanıyordu. Bu mücadele sürüyor. Uluslararası sendikal hareket belli bir ölçüde yine şirket düzeyinde işçileri harekete geçirme kapasitesine dayanmak durumunda, ama artık ülke sınırlarının ötesinde. Uluslararası sendikal hareket bu temel üzerinde yeni biçimler kazanıyor. Küresel sendika federasyonları bilgi ve deneyim alışverişini, ağ ilişkilerini ve sendikal koordinasyonu geliştirme arayışı içindedirler. Bunun sonucunda bilinç düzeyi yükselecek, dayanışma artacak ve sendikalar güçlenecek, bu ise çokuluslu şirketlerde ulusal düzeyde toplu pazarlığın gelişmesine yol açacaktır. Bu temel üzerinde, sendikalar küresel düzeyde tanınacak ve küresel müzakere olanakları artacaktır.

Avrupa düzeyinde ya da küresel düzeyde toplu pazarlık, ulusal toplu pazarlıkla ilişkili hale gelmiş olan sözleşmeden tümüyle farklı biçimler olabilir. Uluslararası pazarlık daha ziyade ortak görüş ya da küresel çerçeve sözleşme biçimini alabilir. Bunu ise işletmede daha alt düzeylerdeki toplu pazarlık izleyebilir. Sendikal hareket açısından ana nokta, yerel, ulusal ve bölgesel pazarlığın gelişmesine olanak yaratacak çerçeve olarak küresel işletmede temel asgari işçi haklarının güvenceye kavuşmasını sağlamaktır.

Bir sonraki bölümde, sendikaların küresel düzeyde tanınmasını ve küresel sözleşmeler bağitlayabilmesini sağlayacak koşulların oluşumundaki faktörler üzerinde durulacaktır. Potansiyel sendikal stratejileri bütün yönleriyle ele almak ya da geleceğe götürecek en etkin yolu öngörmek gibi bir amacımız yok. Başarı tek bir faktöre bağlı değildir, çeşitli alanlarda uygulanan stratejilerin bileşkesidir. Amacımız uluslararası sendikal hareketin izlediği stratejilerden bazılarını özetlemek ve bu temel üzerinde, küresel işçi hakları için mücadelede bu stratejilerin başarılı olmasını sağlayacak faktörleri ve kriterleri ele almaktır. Bazı çokuluslularda sendikalar hâlâ tanınma mücadelesi verirken, bazılarında sağlanan başarı hangi faktörlerle açıklanabilir?

Küresel sendikaların kaynakları

Küresel sendikaların rolü son yıllarda köklü bir biçimde değiştı. Sermaye daha küresel ve hareketli hale geldikçe, küresel sendikaların rolü gitgide önem kazanıyor. Bu rol bağlamında küresel sendikalar, toplu görüşmelerde önem taşıyan bilgiyi sağlayarak ve diğer sendikaların desteğini seferber ederek üyeleri olan ulusal sendikaları destekliyorlar. Küresel sendikalardan birçoğu ulusal örgütlere destek sağlarken, çokuluslu şirketlerin çoğalması ve Avrupa Birliği içindeki gelişmelerin hızlanması, olanakları genişletiyor. ICEM'in de içinde yer aldığı küresel federasyonların sektörlerinde çokuluslu şirketlerin sayısının artması nedeniyle, bu federasyonlar küresel pazarlığa ve sözleşmelere yaklaşımlarında aktifleşmek zorunda kalıyorlar.

Küresel federasyonlar küresel düzeydeki çalışmalarında hâlâ büyük ölçüde ulusal sendikalarla olan ittifaklarına dayanmak zorundalar. Ne var ki, örgütlenmeden hâlâ sadece ulusal sendikalar sorumlu olmasına ve çokuluslularda toplu pazarlığın asıl sorumluluğu hâlâ ulusal sendikalara ait olmasına rağmen, kampanyalar ve müzakereler söz konusu olduğunda, bu alanda önceleri esas olarak arka planda kalan Avrupa sendika federasyonları ve küresel sendikalar ön plana geçmeye

başlıyorlar. Burada bir olguyu vurgulamak gerekiyor: Uluslararası Nakliyat İşçileri Federasyonu (ITF) üyelerini doğrudan örgütlenme hakkına sahip tek küresel sendikadır. Bunun anlamı şudur: İşçiler bu küresel federasyonda hem dolaylı hem doğrudan üyedirler.

Ulusal sendikalar üye sayısındaki düşüş sorunuyla boğuşurken, çoğu küresel sendika 1970'lerin sonlarından 1990'ların ortalarına kadar yeni üye kazanmada başarı göstermiştir. Ne var ki küresel sendikalar, neredeyse tümüyle, ulusal sendikaların katkılarına (özellikle üye sayısı üzerinden belirlenen aidata) bağlıdır. Bazıları ise kamu kuruluşlarının, vakıfların ve üye örgütlerin projelere yaptıkları bağışlardan oluşan ek bir gelire sahiptirler.

Uluslararası kampanyalar büyük meblağlar gerektirir. Bu nedenle, birçok küresel sendika kampanya fonu oluşturmak üzere yıllarca para biriktirmek zorunda kalıyor. Küresel sendikalara kaynak sağlamada üye örgütlerin ağır basması, sahiplenme ve katılımı sağlamaktadır. Öte yandan, sivil toplum örgütleriyle ve diğer baskı gruplarıyla kurulan ittifak ilişkileri kampanyalarda koordinasyonu ve ortak fon oluşturulmasını kolaylaştırabilir. Ne var ki uzun vadede, ILO gibi uluslararası kurumlar, çokuluslu şirketlerde çalışma standartlarının ihlali söz konusu olduğunda tahkim ve arabuluculuk yapacak ve uyuşmazlıkları çözecek kurumların oluşturulmasını kolaylaştırabilir. Böylece, çalışma standartlarının ihlali konusunda sendikal hareketin yükü hafifleyebilir.

Sektör özellikleri

Uluslararası pazarların ve endüstri ilişkilerinin bütünleşmesi süreci sektör özelliklerine göre şekillenecektir. Esnek uzmanlaşmayla, küresel meta zincirleriyle ve yabancı doğrudan yatırımlarla ilgili gelişmeler bazı sektörleri ve ülkeleri diğerlerinden daha fazla etkiler.

Birçok akademisyen, çokuluslu şirketlerde farklı denetim, yönetim ve endüstri ilişkileri sistemlerinin gelişmesinin sektör özelliklerine bağlı olduğunu vurguluyor. Kimileri de şu tarihsel trendin önemini belirtiyor: Tek bir erk ve yetki merkezine sahip hiyerarşik bir yapı ve işleyişin egemen olduğu çokuluslu şirketlerin modası geçiyor, ağ esasına dayalı çokuluslu şirketler geçerlik kazanıyor. Ne var ki aynı zamanda şöyle bir gelişmeye de tanık oluyoruz: Çokuluslu şirketler gitgide kendi temel faaliyetlerine odaklanıyorlar ve önemi azalarak ikincilleşen işleri dışarıya veriyorlar. Çokulusluların fiyat rekabeti içinde oldukları yerlerde bu eğilim özellikle geçerlik kazanıyor. Bu grup içinde yer alan marka şirketleri, toplam değer zincirinin denetimi ya da sahipliğiyle pek ilgilenmezler. Çokuluslu şirketlerin piyasada yetenek, beceri ve bilgi temelinde rekabet ettiği yerlerde ise şirketler hâlâ değer zincirinin tümünü kontrol etme eğilimindedirler.

Motor üreticisi firmalar gibi *tek* bir ürün ya da hizmet sunan çokuluslular genellikle üretimi tek bir uluslararası yönetim yapısıyla koordine etme eğilimindedirler. Belki de bu nedenledir ki, tek bir uluslararası yönetim sistemine karşılık olmak üzere küresel düzeyde müzakerelerin ve dünya şirket konseylerinin geliştiği ilk sektör motor imalat sektörü olmuştur. *Çeşitli* ürün ya da hizmetler sunan çokuluslular ise kendilerine bağlı ulusal şirketlerin yerine iç örgütsel yapının ana eksenini uluslararası ürün *birimini* geçiriyorlar. Bu şirketlerde küresel çerçeve sözleşme bağlanması ve müzakere yapılması bu nedenle daha zor olabilir.

Piyasa gerçekten uluslararasılaşmışsa, sadece bir ya da birkaç büyük ölçekli işletmenin faaliyet göstermesi daha iyi olacaktır ve bu durumda seçilecek yeri işgücü ve birim-maliyet faktörleri belirleyecektir. Öte yandan, eğer yerel talepte ve piyasalara erişimde büyük farklılıklar varsa, ürünün ya da hizmetin sunumunun yerelleşmesi ve parçalara ayrılmasına duyulan ihtiyaç artacaktır. Şirketin ürün ya da hizmet arzını tek bir kaynaktan yapma yetisini piyasanın niteliği sınırlayacaktır. Ürünün farklılaşmasının veya ürün ya da hizmetin kalitesinin veya imajının bir firma için asli önem taşıması halinde, beceri düzeyi ve uyum yeteneği yüksek olan işgücü önem kazanacaktır. Bu şirketlerde yönetim sonuç olarak daha duyarlı olacak ve sendikal baskı kolaylaşacaktır.

İşletme içi ticaret de sektörün özelliklerini belirleyebilir. İşletme içi ticaret arttıkça, bağlı şirketlerin firmanın diğer bölümlerine bağımlılığı artar. Şirket içi bütünleşmenin artmasının sonuçlarından biri, şirket genel merkezlerinin bağlı şirketlerdeki istihdam uygulaması üzerinde kontrolü artırmak istemesidir.

ICEM'in de içinde yer aldığı bazı küresel federasyonların daha çok sayıda küresel sözleşme bağlatmış olması gibi bazı farklılıkları sektörel özellikler açıklayabilir. Sektör özelliklerindeki farklılık: sektördeki üretimin örgütlenmesi, uluslararası rekabete açıklık, "küresel" istihdam ya da Avrupa dışındaki istihdamın oranı ve küresel sendikaların gücü gibi bir dizi faktörle açıklanabilir.

ICEM'in bulunduğu sektör petrol, altın, kâğıt, lastik ve enerji gibi çok farklı işkollarını kapsıyor. Küresel madencilik işkolunda ve Afrika'da, dünyanın önde gelen altın üreticisi Anglogold ile ICEM Eylül 2022 tarihinde ilk kez bir küresel sözleşme imzaladı. Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu'nun (IFBWW) bulunduğu sektör de mobilyadan inşaata kadar çok farklı işkollarını kapsıyor. Mobilya sanayisi ve dolayısıyla İsveç çokuluslu IKEA İskandinav pazarında tüketici baskısına duyarlıdır ve özellikle sendikal baskıdan nispeten kolay etkilenir. Sektör özellikleri, çokuluslu şirketlerde istihdam edilen Avrupalı işgücünün görece büyüklüğünden ve ulusal sendikanın gücünden de kaynaklanabilir. Avrupa sendikaları siyasal, kurumsal ve ekonomik kapasitenin gelişmesi yönünden Avrupa dışındaki kardeş örgütlerine oranla daha ileri bir konumdadır. Uluslararası Sendika Ağı (UNI) ve ona bağlı sendikalar, bu nedenle, mevcut Avrupa İşletme Konseyleri'nin yaklaşık üçte biriyle ilişkilidir. Bu ise bu örgütlerin küresel çalışmalarında Avrupa boyutunun önemini artırmaktadır.

Çokuluslunun genel merkezinin bulunduğu ülke dışındaki (yani yabancı) istihdamın oranı bakımından en büyük çokuluslu şirketler arasında önemli farklar vardır. Gıda ve içecek sektörü, istihdamdaki en yüksek yabancı boyutuyla başta gelmektedir. Sektördeki yabancı istihdam boyutu, Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası'nın (IUF) küresel sözleşme bağlatmadaki görece başarısını ve stratejilerini açıklamaya yardımcı olabilir, ama yeterli bir faktör değildir. Hizmet sektöründe en büyük çokulusluların yabancı istihdam boyutu, sözgelimi telekomünikasyonda, görece düşüktür. Buna karşılık Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (IMF) yer aldığı sektörde, uluslararasılaşma düzeyi en yüksek şirketler arasında beş motorlu araç şirketi bulunmasına rağmen, 2002 ortalarına kadar ancak bir küresel sözleşme bağlatılmıştır.

İşletmenin temel faaliyet üzerine yoğunlaşması ve belli bir ürün üzerine yoğunlaşmadaki artış küresel sözleşmeleri kolaylaştırabilir. Keza üretimin toplumsal ve çevresel yönlerinin özel önem taşıdığı durumlarda ya da sözgelimi

marka adının duyarlı bir konu olması halinde de aynı şey söz konusudur. Marka adları şirketler açısından "değer zincirinin" tümüne sahip olmanın önemini azaltabilir. Bu nedendir ki CocaCola ve McDonalds gibi marka adları *franchise* (üretici firmanın ürünlerini dağıtması için bir dağıtımçıya tanınan imtiyaz) ağırları kurarlar. Bununla güdülen amaç, dünya ölçeğinde girmek zorunda kalacakları çalışma ilişkilerinin sorumluluğundan kaçınmaktır. Değer zincirinin tümü üzerinde kontrol sağlamaya yönelik işletme stratejileri geçerliğini yitirmiş görünmesine rağmen, temel işletme faaliyeti üzerine yoğunlaşma eğilimi, uluslararası işbölümünü ve ulusal uzmanlaşmayı güçlendirir. Bu ise uluslararası dayanışmaya, küresel sendikal tanınmaya ve küresel sözleşmelere yönelik kampanyaları karmaşıktırabilir.

Şirket davranış kurallarının büyük bölümü ağır sanayide (yüzde 17'si), hafif sanayide (yüzde 20), teknoloji sektöründe (yüzde 17) ve hizmet sektöründe (yüzde 27) bulunmakla birlikte, küresel çerçeve sözleşmeler sanayi, hizmet ve inşaat sektörlerine neredeyse eşit olarak dağılmıştır. Daha da önemlisi, son dönemde gerçekten uluslararasılaşmış bir sektör olan tekstil ve giyim sektöründe küresel çerçeve sözleşmeye rastlanmaz. Sendikalar küresel çerçeve sözleşmeler konusunda kampanyalar düzenleyebilmek için, şirketlerin örgütsel yapısı, temel faaliyet üzerinde yoğunlaşma derecesi, şirket yönetiminin tutumu gibi sektör özelliklerinin bütünü ve küresel sendika federasyonlarının kaynaklarını ve stratejilerini dikkatle göz önünde bulundurmaları zorundadırlar.

Ulusal farklılıklar

Farklı ulusal kökenden gelen çokuluslu şirketlerin özellikle personel yönetimi ve endüstri ilişkileri konusunda farklı biçimlerde davrandıkları gözleniyor. Ekonomik yönden gelişmiş ülkelerde üslenmiş çokuluslular, şirket genel merkezinin başarısına katkıda bulunan uygulamaları kendilerine bağlı yabancı şirketlere ihraç etme eğilimindedirler. Ulusal işletme sistemleri, mevzuat, kültür, ayrıca ulusal toplu pazarlık ve endüstri ilişkileri deneyimi, çokuluslu şirketlerin insan kaynaklarını ve endüstri ilişkilerini uluslararası düzeyde yönetme biçimini de etkileyecektir.

Sözgelimi ABD kökenli çokuluslu şirketler büyük ölçüde formel erk ve kontrol sistemlerine dayanırken, Alman, İngiliz ve Japon çokuluslularında rastlanan kişisel kontrol mekanizmalarına daha az dayanacaklardır. Durum bu olunca, şirket yönetimi ile sendika temsilci kadroları arasında güvene dayalı kişisel bir ilişkinin gelişmiş olması koşuluyla, Avrupa kökenli çokuluslu şirketlerde sendikaların küresel düzeyde tanınması da daha kolay olacaktır. Ayrıca, endüstri ilişkileri sistemi, büyük ölçüde, ana şirketin bulunduğu ülkenin işletme kültürünün izlerini taşır.

Tarım sektöründe faaliyet gösteren ABD kökenli çokuluslu Chiquita ve madencilik sektöründeki Güney Afrika kökenli AngloGold hariç, bütün küresel sözleşmeler aslında Avrupa kökenli çokuluslu şirketlerde yapılmıştır. Bu Avrupa ülkelerinin her birinde endüstri ilişkileri uygulaması nispeten oturmuştur. Fransız çokulusluları beş küresel çerçeve sözleşmeyle başı çekmektedir.

Küresel çerçeve sözleşmelerin ortaya çıkışı çokuluslu şirketlerin küresel yönelimiyle açıklanabilir mi? Yani bunların gelişmekte olan ülkelerde önemli şirketleri (ya da tedarikçi firmaları) bulunan çokuluslular (sözgelimi mobilya alanında faaliyet gösteren İsveç çokuluslu şirketi IKEA gibi) olduğu söylenebilir

mi? Çokuluslulardan bazıları (sözelimi otelcilik sektöründeki Fransız çokuluslu Accor ve gıda sektöründeki Fransız şirketi Danone) gerçekten küreseldir, 120'den fazla ülkede faaliyet göstermektedir. Buna karşılık, diğer çokuluslu şirketlerden birçoğu öncelikle kuzey yarıkürede faaliyet gösterir.

Küresel sözleşmelerin bağitlandığı çokuluslu şirketlerin ülke kökeni, istihdam bileşimi vb. bakımlardan incelenmesi şu saptamayı doğruluyor: Ulusal özellikler ya da ana şirketin bulunduğu ülkede tarihsel olarak küresel eğilime sahip güçlü sendikalar bulunması, o sendikaların ve bağlı oldukları küresel federasyonların küresel çerçeve sözleşme bağitlamasını kolaylaştıracaktır. Büro malzemeleri alanındaki Alman çokuluslu şirketi Faber-Castell örneğinde, Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW), küresel sözleşmenin bağitlanmasında federasyona üye Alman sendikasının gücünden yararlandı. Diğer küresel sendikaların birçoğunda da benzer deneyimlere rastlanır. Çokuluslu şirketin genel merkezinin bulunduğu ülkedeki sendika eğer güçlüyse ve uluslararası eğilim taşıyorsa, küresel çerçeve sözleşmelere destek sağlanması kolaylaşır.

Küresel stratejilere yönelik bir adım olarak sendika ağları

Küresel federasyonlar, küresel yönden tanınmalarını ve küresel çerçeve sözleşmelerin gelişmesini sağlamak için ana yaklaşım olarak sendika ağları oluşturmaya çalışıyorlar. Düzenli aralıklarla bir araya gelen sendika temsilcilerinden oluşan ağların ya da grupların incelenmesi, 40-50 dolayında çokuluslu şirkette sürekli kampanyalar olduğunu ortaya koyuyor. Bu çalışmalar, çeşitli ülkelerdeki sendikalar ve sendika temsilcileri arasında zaman içinde ilişkiler gelişmesini sağlıyor. Bu ağ ilişkileri, bazıları şirket yönetimlerini kapsasa da, sendikal yapılardır. Şimdiye kadar oluşmuş küresel ağlardan önemli bir bölümü ABD, Japonya, Avustralya ve Kanada kökenli çokuluslularda faaliyet halindedir. Küresel çerçeve sözleşmeler, biri hariç (Chiquita), Avrupa kökenli çokuluslularla bağitlanmış olmakla birlikte, Avrupa dışındaki ağların işlerlik kazandığı ve yaygınlaştığı gözlenmektedir.

Sektör itibariyle, metal sektöründeki çokuluslular 2000 yılında en çok ağa sahip olanların başında geliyordu. Toplam rakamın yaklaşık yüzde 40'ı (çokuluslu şirketlerde 19 ağ) bu sektördeydi. Bu sektörü belli bir aralıkla nakliyat (6), kamu hizmetleri (5) ve telekomünikasyon ile gıda sektörleri (4'er) izliyordu. En fazla ağ ilişkileri oluşturmuş örgüt Uluslararası Metal İşçileri Federasyonudur. Onu, Uluslararası Nakliyat İşçileri Federasyonu, ICEM, vb. izlemektedir. Bu ağların büyük bölümü 1990'ların sonlarında ortaya çıktı ve ana oluşum alanları nakliyat, iletişim, kamu hizmetleri ve kimya sektörleri oldu. Ağları genellikle küresel federasyonların sekreteryası desteklemektedir. Küresel federasyonların sekreteryaları bağlantı listeleri ve düzenli haber bültenleri yayımlamakta, ayrıca şirketle ilgili bilgiler içeren web sayfaları oluşturmaktadır.

ICEM dünyadaki en büyük maden şirketi Rio Tinto'da çalışan işçilerin sendikaları arasında bağlantı kurmak amacıyla bir "eylem ağı" kurmuştur. Keza, Bridgestone lastik şirketiyle müzakere yapmak üzere farklı düzeylerde yerel, bölgesel ve ulusal sendikalar ağları oluşturmaktadır. Çeşitli küresel federasyonların çokuluslu şirketlerde benzer ağ çalışmaları vardır.

Ağlar küresel federasyonların stratejileri açısından önemli olmakla birlikte, farklı sektörlerle bağlı olarak ağların işleyiş biçimleri farklılık gösterir. Ayrıca bu ağların ne için kullanıldıklarına, ağların çevresinde ne tür örgütsel çerçeveler oluştuğuna

ve ağlarda kullanılan kaynağın büyüklüğüne bağlı başka farklılıklar da vardır. Küresel federasyonlardan bazıları çokuluslu şirketlere ilişkin uluslararası ağları sendika işyeri temsilcilerinin genel eğitimi amacıyla, bazıları ise belli çokuluslu şirketler konusunda eğitim ve bilgi edinmek amacıyla kullanırlar. Bazıları bilgi alışverişine odaklanmıştır, bazıları bölgesel eylem platformları oluşturmayı amaçlar. Bazı küresel federasyonlar ağları işçi konseylerinin ya da küresel sözleşmelerin yapısı içinde kullanırlar, bazı ağlar ise resmi nitelikteki yapılardan bağımsız bir işleyişe sahiptirler. Son olarak, bazı küresel federasyonlar ağlara politik planlama (federasyonun öncelikli hedeflerinin belirlenmesi) bağlamında yaklaşırken, bazıları ağlara eğitim forumları olarak daha bağımsız bir işlerlik kazandırırırlar.

Bu farklılıklara rağmen, ağlar benzersiz bir olanak yaratırlar. Sözleşmelerin yapılmasına, izlenmesine ve bu konudaki kampanyalara işçilerin katılımını sağlamaya yönelik stratejilerin önemli birer parçasıdırlar. Ağlardan birçoğu gelecekteki dünya konseylerini ve küresel sözleşmeleri tartışıyor. Sözelimi ICEM, genellikle internette, şirket yönetimleriyle ilişkide baskı noktaları olarak ağlar ile kampanyalar arasında en yaratıcı biçimde en çok bağlantı kuran küresel federasyon sayılabilir. Bu tür eylemler, ayrıca, Bridgestone ve Rio Tinto gibi çokuluslu şirketlerde, genellikle şirketin uyuşmazlıkları çözmesini ya da politikalarında değişiklik yapmasını sağlamak için hissedarlara baskı uygulamakta kullanılmıştır.

Yatırılan kaynaklara bağlı olarak ağlar şu kazanımları sağlamıştır: Ulusal sendika temsilcileri arasında iletişimi ve bilgi alışverişini geliştirmiştir, daha etkin bir uluslararası dayanışma sağlamıştır, kötü uygulamalar konusunda bilinç artışı sağlamıştır, şirket politikalarında değişime ve uyuşmazlıkların işçilerin yararına çözülmesine katkıda bulunmuştur.

Ağlar, ağların oluşturulma biçimi ve ana şirketin bulunduğu ülkenin sendikasının ağ için ayırdığı kaynaklar, ağların küresel çerçeve sözleşmeler için gerçekten ileriye yönelik bir adım olup olmayacağını belirleyecektir.

Uluslararası kampanyalar

Sendikal hareket ulusal ve uluslararası mücadelesinde büyük ölçüde kampanyalara dayanmıştır. Hedeflere geleneksel kolektif eylem yöntemleriyle ulaşılması zorlaşmıştır. Öte yandan, kamuoyunu harekete geçirme yeteneği şirketlere baskı uygulamada giderek etkin bir araç haline gelmiştir.

Rio Tinto, Nike ve McDonald'ın işçi hakları konusundaki uygulamalarına karşı, Coca-Cola'nın Guatemala'daki uygulamalarına karşı ve İskandinav giyim şirketi Hennes&Mauritz'de çocuk işçilerin kullanılmasına karşı kampanyalar, büyük ölçekli uluslararası sendikal kampanyaların başarılı birer örneğidir.

Rio Tinto'ya karşı yürütölen kampanyalar nispeten daha iyi bilinir. Dünyadaki en büyük madencilik şirketi olan Rio Tinto'nun, Antarktika hariç, bütün kıtalarda şirketleri vardır. Şirket, ayrıca, sendikal hakların bastırılması, işçilerin radyasyona maruz bırakılması, 1970'lerde Namibya'da köle emeği kullanarak yasadışı uranyum madenciliği yapılması, Papua Yeni Gine'de iç savaşta suç ortaklığı yapılması gibi ihlalleriyle de dünya çapında kötü bir ün kazanmıştır. Sendikal hareket bütün bu yıllar boyunca Rio Tinto'ya karşı yoğun bir baskı uygulamıştır.

1990'ların ortalarında Nike'nin imajı, şirketin denizaşırı ülkelerdeki ayakkabı imalat tesislerinde uyguladığı yaygın hak ihlallerinin kampanyalarla kamuoyuna duyurulmasıyla ciddi biçimde sarsıldı.

İsveç çokuluslu IKEA, İskandinav sendika liderlerinin girişimleri ve medya baskısı sonucunda küresel sözleşme imzaladı. Norveç'teki günlük gazeteler IKEA'daki hak ihlallerini yazdı ve sendikal hareket eğer şirket bu konuda bir şey yapmayacak olursa IKEA'ya karşı boykot uygulayacağını açıkladı. Yapılan üst düzey toplantılar sonucunda IKEA küresel çerçeve sözleşmesi bağitlandı.

Ne var ki uluslararası kampanyalar kaynak, etkin medya stratejileri ve ağ ilişkileri gerektirdiği için pahalıdır. Bazı sektörlerde kampanyalar diğer sektörlerdekinden daha gerekli olabilir. Coca-Cola, McDonald ya da İsveç şirketi Hennes&Mauritz'e karşı düzenlenecek kampanyalar, bu şirketlerin tüketicilerine yönelik imaj oluşturma kaygısı nedeniyle, sözgelimi bir nakliyat işletmesinde ya da gaz borusu imal eden bir işletmede düzenlenecek uluslararası bir kampanyadan daha etkili olacaktır. Marka adına dayanan çokuluslu şirketler tüketici baskısına hayli duyarlıdırlar.

Küresel federasyonların tümü çokuluslu şirketlerin faaliyetleri konusunda zaman zaman kampanyalar düzenleme ihtiyacını hisseder. Bu kampanyalar değişik biçimler alabilir.

Sonuç olarak kampanyalar çokuluslu şirketlerle görüşmelere, müzakerelere ve hatta küresel sözleşmelere yol açar. Ne var ki kampanyaların sendikal açıdan etkin sonuçlar yaratabilmesi için, sendikal ağlar, bölgesel platformlar ve çokuluslunun ana şirketinin bulunduğu ülkedeki güçlü sendikalar gibi diğer araçlarla birlikte kullanılması gerekiyor.

Eğitim ve bilgi paylaşımı

1990'ların başlarında, Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası (IUF) kendi sektöründeki çokuluslu şirketlere karşı yeni bir saldırı stratejisi geliştirmesi gerektiğini anladı. *Uluslararası Şirket Eğitim Programı* bu bağlamda geliştirildi. Hedeflenen başlıca çokuluslu şirketler Nestle, Unilever, Parmalat, Coca-Cola, Accor ve Danone idi. Program özellikle çokuluslu şirketlerdeki sendikaların üye temsil kapasitesini artırmayı, etkin ve gelişkin sendikal stratejiler oluşturmayı, uluslararası sendikal dayanışmayı güçlendirmeyi, çokuluslu şirketlerle pazarlık ilişkilerini geliştirmeyi ve çokulusluların sendikaları tanımalarını sağlamayı amaçlıyordu. Somut hedefler arasında, çokuluslu şirketlerle ilgili bilgilerin geliştirilmesi ve yayılması ve bu şirketlerin işçilerinin sendikal ağlarda bir araya getirilmesi yer alıyordu. Bu zemin üzerinde, şirket temsilcilerinin bölgesel yapıları oluşacaktı ve bu yapılar, üyelerin örgütlenmesi ve onlar adına müzakere yürütülmesi mücadelesinde ulusal sendikalara yardımcı olacaktı. Bu çerçevede düzenlenen çoğu seminerin amacı, sendika işyeri temsilcilerine şirketlerle ilgili bilgi verilmesi, işyeri temsilcileri ile sendika kadroları arasında ulusal sınırlar ötesinde temas sağlanması ve bölgesel yapıların güçlendirilmesi olmuştur.

Seminerler ve diğer çalışma toplantıları genelde eğitici nitelikte olmuş, çalışma koşullarını, sendikal hakları, ilgili çokuluslu şirketin özelliklerini, stratejilerini ve gelişme grafiğini konu almıştır. Bu çerçevede şu ortak noktalar saptanmıştır: taşeron ilişkilerine, geçici istihdama ve sözleşmeli işgücüne karşı çıkmak;

sözelimi Nestle tesislerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği programlarına sendikal katılımı sağlamak için kampanyalar düzenlemek.

Kuşkusuz, birçok ülkede ulusal sendikalar bu programdan kazançlı çıktı. Asya-Pasifik bölgesinde ve Latin Amerika'da sendikalar sektörlerindeki çokuluslu şirketlerle ilgili bilgilere şimdi daha kolay ulaşabiliyorlar. Ayrıca, "zincirin zayıf halkalarından" birindeki sendikal hak ihlalleriyle ilgili bir bilgi diğer halkalara daha kolay dağıtılıyor, sendikal eylemler de uluslararası kampanyalar ve dayanışmayla desteklenebiliyor.

Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası'nın (IUF) çokuluslu şirketlerdeki çalışmalarında hayli ilerleme kaydedildi. Bir dizi Asya ülkesindeki sendikalar son yıllarda haftalık çalışma sürelerini kısaltma müzakerelerinde başarılı adımlar attılar. Özellikle Nestle'nin IUF'yi fiilen tanımasında gerçek bir ilerleme sağlandı. Ayrıca, Nestle'deki çoğu ulusal sendika şirket yönetimiyle yerel düzeyde toplu sözleşme bağtladı.

Bu tür programlar, çokuluslu şirketlerde sendikaların tanınmasına yönelik küresel sendikal stratejiler geliştirilmesi konusunda önemli olabilir. Ne var ki, küresel sözleşmelerin de içinde yer aldığı zeminde ilerleyebilmek için, bunun yanı sıra başka kaynaklar ve stratejiler de gerekiyor. Ayrıca, eğitim programları, seminer ya da konferanslar için öngörülecek kampanya hedefleriyle ve politik hedeflerle güçlendirilebilir. Birçok seminer, çokuluslularla ilgili bilgi düzeyinin geliştirilmesini ve sendika temsilci kadrolarının karşı karşıya buldukları sorunların ve görevlerin saptanmasını konu alıyor. Küresel federasyonların önündeki görev, söz konusu seminerlere zemin oluşturacak şekilde, politik stratejiler ve eylem programlarıyla bunu *küresel* bir güce dönüştürmektir.

Uluslararası bir dayanışma ve güç platformu oluşturmak

Sınırlı sayıda istisna dışında, çokuluslulardan hiçbiri küresel pazarlık açısından ciddi bir başarı kazanmış değildir. Küresel pazarlıkla iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda bazı örnekler vardır (sözelimi Almond iş uyuşmazlığına ICEM'in katılımı), ama küresel düzeyde *toplu sözleşme* bağtlanması deneyimi yaşanmış değildir. Uluslararası sendikal işbirliği konusunda, Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası (IUF)Yönetim Kurulu, 1999'da, belli çokuluslularda etkin sendikal ağlar kurulması yönünde pek az somut adım atıldığı sonucuna vardı. Ne var ki, sendika-şirket yönetimi ilişkilerinin görünümü değişiyor ve işletmelerin faaliyetleri uluslararası yönden ciddi bir baskı altında. Çoğu küresel federasyonun gündeminde şimdilerde *küresel tanınmaya* ve *küresel sözleşmelere* yönelik baskının artırılması konusu yer alıyor.

Bu iki konuda düzenlenecek kampanyalarda sendikal başarı sağlanması bir dizi faktöre bağlıdır. Bütün küresel federasyonlarda daha fazla çerçeve sözleşme yapılması eğilimi ağır basıyor. Sendikal ağlara, veri tabanlarına, küresel konseylere, vb. kaynak ayrılıyor, bu yapı ve süreçlere sekreteryaya desteği veriliyor. Ayrıca, çokuluslunun bağlı olduğu ülke ile şirket merkezinin bulunduğu yerdeki ulusal sendikanın gücü bu alandaki başarının en önemli faktörleri arasında yer alıyor. Bazı çokuluslulardaki sektör özellikleri ve şirket eğilimleri diğerlerine oranla işi daha kolaylaştırıyor.

Çokuluslulara ve küresel sözleşmelere yönelik her sendikal stratejinin, işverenlerin küresel sendikaları tanıma eğilimini ve çokuluslu işletmenin genel

mantığını dikkate alması gerekecektir. Bağtlanan çoğu sözleşmede ortak bir yaklaşım vardır. Çokuluslu şirketler imzaladıkları bu sözleşmelerle, büyümek ve gelişmek için şirkette sosyal sorumluluğa ve diyaloga gerek olduğunu vurgulamaktadırlar. Ne var ki, bütün bunlar bir yana, sendikalar küresel sözleşmelerden ciddi kazanımlar sağlayacaklardır.

Küreselleşmeyle birlikte, kamuoyunu harekete geçirme yeteneğinin, şirketlere baskı uygulamada etkin bir araç olduğu ortaya çıkmıştır. Hangi konulara yerel, bölgesel ve küresel düzeyde yaklaşılacağı dikkatle değerlendirilmesi gerekiyor. Yerel ve ulusal stratejiler örgütlenme ve pazarlıktaki önemini korurken, uluslararası asgari çalışma standartlarının belirlenmesinde ve dayanışmaya yönelik küresel bir çerçeve ve stratejinin oluşturulmasında bölgesel ve uluslararası stratejiler önem taşıyabilir.

Sendikal hareketin başarısı ve gücü, yerel yapıların ve işyerindeki sendikal varlığın gücüne bağlı olmaya devam edecektir. Küresel ekonomide uluslararası düzeyin yerel ve ulusal düzeyden daha önemli hale geldiğini varsaymak yerine, sendikal hareketin küreselleşmenin yarattığı sorunların üstesinden gelebilmesi için bütün düzeyleri içeren bir yaklaşım geliştirmesi gerektiğini söylüyoruz. Küresel çerçeve sözleşmeler, aslında çokuluslu şirketlerde yerel ve ulusal düzeydeki etkinliği besleyebilir.

Geleneksel sendika enternasyonalizmi bir uyuşmazlıktaki işçiler için ya da Güney'deki işçiler için mali ve manevi destek istemek anlamına gelirken, küresel çerçeve sözleşmeler, küresel federasyonların şirket yönetimleriyle işçiler adına yapılan müzakerelere çok daha aktif bir biçimde katılmasına olanak sağlıyor. Bu yaklaşım küresel federasyonlara bir çokuluslunun genel merkezindeki yöneticilerle müzakere ve pazarlık ilişkisi geliştirme olanağı sağlıyor.

Yeni sendikal olanakların saptanması

Sendikal hareketin önündeki görev, çokuluslu şirketlerin yeni yönetim stratejilerinden yakınmak değil, bu stratejilerin sağlayabileceği olanaklardan yararlanmaktır. *Ulusal* pazarlığın gelişmesinden sendikaların *küresel* düzeyde tanınmasına geçiş, bazı yeni faktörlerin ve stratejilerin dikkate alınmasını ve bazı "eski" ulusal araç ve yöntemlerin yeniden değerlendirilmesini gerektirebilir.

Şirket sorumluluğuyla ilgili yeni iklimin nedeni olarak yapısal faktörlerin öne çıkarılması gerekiyor. Bazı sektörlerde belli yapısal gelişmelerin şirketlerin sosyal ve çevresel sorumluluğuna yol açtığına tanık oluyoruz. Sözelimi belli sektörlerde esnekliğin rekabet gücü açısından önem kazanması halinde, şirketler aktif olarak yeni pazarlar (çevre açısından önem taşıyan ürün ve hizmetlere yönelik pazarlar) yaratmaya çalışıyorlar. Ayrıca, yeni endüstriyel örgütlenme modelleri firmalar arasında farklı ilişkiler gerektiriyor. Son olarak, "tam zamanında" teslim sistemleri gibi yeni endüstriyel üretim stratejileri, çokulusluların depolama kapasitesinin ve buna bağlı olarak sendikal baskıya direnme gücünün önemli ölçüde azalması anlamına da geliyor. 2000 yılında Norveç'te oto parçaları üreten işçiler greve çıktıklarında, Almanya'daki oto üretimi ve otomotiv işçileri, parçalar teslim edilmeyince, birkaç gün içinde bundan etkileniyorlar.

Çokuluslu şirketlerde "ortaklaşa üretim" sisteminin tipik örneklerine rastlanıyor. Üretim sürecinin merkezi olmaktan çıkarılarak farklı parçalara dağıtıldığı (yani ademi merkezîyet esasına dayalı) bu sisteme göre, düşük ücret ve elverişli

mevzuat olanaklarından yararlanmak amacıyla, imalatın farklı aşamaları farklı ülkelere dağıtılır ve nihai montaj işlemi de bir başka ülkede yapılır. Ne var ki küresel değer zinciri sendikal hareket açısından birçok zorluğa yol açmakla birlikte, örgütlenme ve kolektif eylem bakımından yeni olanaklar da yaratıyor.

Bir yandan küresel sözleşmelerin yararları konusunda şirket yönetimlerini ikna etmek üzere kaynaklar seferber edilirken, diğer yandan sendikal gücün harekete geçirilmesi de gerekiyor. Alman oto üreticileri yukarıda sözü geçen grev nedeniyle Norveç'te üretimi sona erdirmeye tehdidinde bulununca, Alman sendikal hareketinin grevci Norveç işçilerini desteklemek üzere harekete geçmesi, böyle bir girişim karşısında en önemli engeli oluşturdu.

Kamuoyu kampanyaları, sendikal hareketin küresel temsilcilerinin bir araya geldiği seminerlerde ele alınan konularla bağlantılandırılmalıdır. Bu tür kampanyalar genellikle belli konulara işletmelerin, tüketicilerin, politikacıların ve kamuoyunun desteğini sağlamak için yapılır. Sözgelimi 1980'lerde Guatemala'daki Coca-Cola işçilerini desteklemek için böyle kampanyalar düzenlendi. İki aşamada (1979-81 ve 1984-85) gerçekleşen kampanya, Guatemala'daki bir şişeleme tesisinde çalışan işçileri temsil eden bir sendikanın terör ve sindirme yöntemleriyle yok edilmesini önlemeye yönelikti. Kamuoyuna yönelik bu tür kampanyalar yerel ya da bölgesel uyumsuzluklara çözüm bulmak için de kullanılabilir. Sözgelimi, ırkçı rejim (apartheid) döneminde Güney Afrika'ya yaptırımlar uygulanmasına yönelik yaygın kampanya uluslararası sendikal hareketin önemli bir bölümü tarafından desteklenmişti. Daha çok Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası'yla (IUF) ilgili bir başka örnek ise en son Asya/Pasifik bölgesindeki Nestle'de uygulanan 40 saatlik iş haftası kampanyasıdır. IUF'nin böyle durumlarda kullanmak üzere oluşturduğu bir Kampanya Fonu da vardır.

Gerektiğinde şu ya da bu firmayı boykot etme çağrısı yapılması, birçok sendikanın kullandığı bir yöntem olmuştur. Tüketici baskısı sendikalar açısından önem kazanıyor ve şirketler uluslararası rekabetin keskinleşmesi karşısında imajlarının kendileri için taşıdığı önemin daha çok farkına varıyorlar. Kampanyalara, genellikle, hedef şirketlere eşgüdümlü protesto mektupları gönderilmesi, basında ve diğer medyada yazılar yayımlanması ve enformasyon teknolojisinin kullanılması gibi yöntemler eşlik ediyor. Zaman zaman kampanyalar, ürünlerin imalat koşulları konusunda tüketicilerin bilgilendirilmesini de amaçlıyor. Ayrıca, belli asgari standartlara uyulduğunu göstermek üzere şirketlere "sosyal etiket" verilmesi yöntemi de çeşitli forumlarda tartışılmış ve küresel sendikal hareketin gündemine girmiştir.

Sözgelimi kimya, gıda, oto ve hizmet sektörlerindeki bazı çokuluslu şirketlerde sendikalardan ya da işçilerden oluşan gevşek yapılı örgütler veya ağlar gözleniyor. "Uluslararası ağlar" diye bilinen diğer örgütsel yapılar ise zayıf konumdaki işçilerden oluşan ulusal ya da daha çok yerel grupları birbirine bağlıyor. Bu ağlar daha çok bir çevre ya da tüketici hareketi gibi faaliyet gösteriyor ve genellikle sendikalarla sınırlı kalmıyor; aynı zamanda, farklı bir yaklaşıma sahip kiliselerin, vakıfların ve akademik kurumların temsilcilerinden oluşuyor.

Belli konularda politikacılarla veya devlet adamlarıyla lobi çalışmaları yürütülebilir. Sözgelimi Uluslararası Posta, Telgraf ve Telefon İşçileri Sendikası *Sprint* adlı şirketin sendika karşıtı faaliyetlerini ABD ve Meksika çalışma bakanları

nezdinde kınamıştır. Lobi çalışmaları devlet organlarındaki ya da ILO gibi uluslararası kuruluşlardaki bir oylamayı etkilemeye de yönelik olabilir. Nestle'deki Latin-Amerikan sendikalarının ILO'ya yönelik olarak geliştirdiği "tekrara dayalı gerginlikten kaynaklanan sakatlıklar"a karşı kampanya bunun iyi bir örneğidir.

Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu'nun (IFBWW) hazırladığı işçi hakları ve çokuluslu işletmelerle ilgili strateji belgesi bazı stratejik araçlar içermektedir. Küresel sözleşmelerin yeniden müzakeresinde bu araçlar kullanılabilir. Bu araçlardan en dikkat çekicisi, aslında işçilere ait olan emekli fonlarındaki muazzam kaynaktır. Bu kaynakların çekilmesi ya da kaynakların kullanılmasının çeşitli yöntemlerle kısıtlanması yönetim açısından olumsuz bir durumdur. Sendikaların emekli fonlarında işçilere ait yaklaşık 17 trilyon dolarlık bir kaynağı kontrolünde tutması, çokuluslu şirketlerin ilke ve uygulamalarını etkileme konusunda sendikalara yeni bir stratejik araç sağlamaktadır. Ayrıca, çokuluslu şirketlerin ve onların üretim zincirinin duyarlı noktalarına yöneltilmiş stratejik eylemler, büyük ölçekli grevlerden daha etkili sonuçlar yaratabilir.

Yeni küresel ekonomide sendikal hareketin önünde duran sorun, küresel olarak tanınmak ve küresel sözleşmeler bağitlayabilmek için uzun ve kısa vadeli araç ve yöntemleri eşzamanlı kullanabilmektir. Sektör özelliklerinin sendikal stratejilerde kullanılabilmesi, çokuluslu şirketlerin ve onların mali, örgütsel ve politik özelliklerinin analizine sendikaların ciddi kaynaklar ayırmasını gerektiriyor. Bu bağlamda, eğitim programlarının, ağların ve veri tabanlarının oluşturulması, çalışma standartlarının geliştirilmesine yapılmış önemli, ama uzun vadeli bir yatırım olarak görülebilir. Uluslararası kampanyalar ve kolektif eylemler, küresel bir sözleşmeye ya da sendikal hareketin küresel düzeyde tanınmasına yol açacak koşulların yaratılmasına katkıda bulunabilir. Ne var ki, küresel sözleşmelerin bağitlanmasını, uygulanmasını ve izlenmesini sağlayabilmek için ağları, bölgesel gruplaşmaları, örgüt dışı ittifakları ve benzeri araçları etkin bir biçimde kullanabilmek gerekiyor.

Temel çalışma standartlarının oluşması konusunda uluslararası kuruluşlarda şimdiye kadar sınırlı bir başarı kazanılmış olmasına rağmen, bu alandaki mücadele ve kampanyalar, sendikal hareketin gündeminde önceliğini koruyacaktır. Benzer konular ulusal düzeyde de önem taşıyacaktır. Devletler ülkelerindeki şirketlerin kendi ulusal standartlarını ülke dışında da uygulatmasını ve temel ILO standartları da dahil, uluslararası kuralları ihlal etmemesini sağlama yükümlülüğü altındadırlar. Bununla birlikte, çokuluslu şirketlerin genel merkezlerinin bulunduğu Avrupa ülkelerinde ve ABD'de güçlü sendikaların kendi devletlerine baskı uygulaması önemini koruyor.

Küresel sorunlarımızın çözümünde piyasayı mutlak çare olarak gören anlayış, çalışma standartlarına ve küresel sözleşmelere yönelik çalışmalarda önemli bir engeldir. Klasik ekonomi öğretisine göre, çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik uluslararası eylem yarar vermekten çok zararlı olacaktır.

Güney'deki ve Kuzey'deki grupların güçlerini bir araya getiren sendikal araştırma ağları ve ittifakları, çokuluslular hakkında veri ve bilgi toplamada ve egemen ekonomik yaklaşımla ilgili ideolojik paradigmaya karşı mücadelede önemli bir rol oynayacaktır. Bu veri ve bilgiler çokuluslulara karşı geliştirilecek stratejilerin çıkış noktasını oluşturacaktır.

Küresel çerçeve sözleşmelerin özellikle Güney'deki işçilere yarar sağlayacağı düşünülür. Avrupa'da küresel çerçeve sözleşmelerin içerdiği konuların büyük bölümü yasalarda ve toplu sözleşmelerde düzenlenmiştir. Buna karşılık Güney'de durum bütünüyle farklıdır; çoğu zaman bilgi akışı, danışma ilişkileri ya da işletme konseyleri yoktur. Küresel çerçeve sözleşmelerin müzakeresinde Güney ülkelerindeki sendikaların temsili ve sözleşmelerin uygulamasıyla ilgili stratejiler konusunda Güney sendikalarıyla danışma ilişkileri kurulması, bu sözleşmelerin Güney'deki işçilere gerçekten yarar sağlaması açısından önem taşımaktadır. Keza, yerel dillerde bilgi akışı sağlanması, sözleşmelerin işlerliği açısından önem kazanmaktadır. Sözleşmelerin çoğunda, sözleşmeyle ilgili bilgi akışının sorumluluğu şirket yönetimlerindedir, oysa sözleşmelerin meşruluğu açısından bu sorumluluğu sendikaların da paylaşması gerekir. Küresel çerçeve sözleşmeler işçi hakları konusunda ileriye yönelik önemli bir adımdır, ama sadece ilk adımdır. Şimdi sözleşmelerin gerçekliğin sınavından geçmesi ve diyalog konusunda atılacak yeni adımlarla, yeni pazarlık ve sözleşmelerle tamamlanması gerekiyor. Hem şirketlerin gerektiği biçimde izlenmesi hem taşeronları izleyip denetleyecek sistemler kurulması için kaynakların seferber edilmesi gerekiyor. Küresel sözleşmeler daha çok işçiye örgütlenme hakkı sağlıyorsa, yerel düzeyde daha çok sözleşmenin bağitlanmasına olanak veriyorsa, küresel sözleşmelerde öngörülen ilkeleri daha çok sayıda yerel sözleşmenin içermesine ve işçi haklarının daha az ihlal edilmesine yol açıyorsa, amaç gerçekleşmiş olacaktır. Küresel çerçeve sözleşmelerin işleyişini değerlendirmek için vakit henüz çok erken. Almanya'da bir grevden sonra, İsveç kökenli inşaat çokuluslu Skanska'nın önceden bildirim yapmaksızın işten attığı, sonra da çalışma izinleri ve vizeleri sona erdi diye Almanya'dan gitmeye zorladığı Polonyalı işçiler için Skanska küresel sözleşmesi pek bir anlam ifade etmeyebilir. Ne var ki, ulusal toplu sözleşmelerde olduğu üzere, küresel sözleşmelerin etkileri, sendikal hareketin bu alanda yürüttüğü çalışmaların ve mücadelenin niteliğine bağlı olacaktır.

Sonuç

Yeni küresel ekonominin yarattığı sorunların çözümü, yeni sendikal stratejiler gerektiriyor. Ne var ki sendikal hareketin bu konudaki kapasitesinin sendikaların sahip olduğu politik olanaklar temelinde analiz edilmesi gerekiyor. Bu olanaklar, sendikaların eşgüdümlü uluslararası mücadele verme konusundaki iç kapasitesine olduğu kadar, kurduğu örgüt dışı ittifaklara ve ilişki ağlarına da bağlıdır.

Sendikal hareketteki politik bölünmelerin azalması uluslararası sendikal işbirliğini kolaylaştırdı. Ayrıca, yeni enformasyon kaynakları ve teknolojiye ileriye, sendikaların çabalarının koordinasyonunda yeni olanaklar sağlıyor.

Küresel sendika federasyonları ile çokuluslu şirketler arasındaki ilişkiler son yıllarda önemli ölçüde ilerleme kaydetti. Bu gelişme, sendikaların ulusal düzeyde karşı karşıya bulunduğu birçok sorunun çözümünü kolaylaştırıyor ve ulusal sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık stratejilerine olanaklar yaratıyor.

Sendikaların sektördeki genel gelişmeler (hisse senetlerinin fiyatları, şirket devirleri ve birleşmeleri, vb.) konusunda bilgilenmesi gerekiyor. Sendikalar ile diğer toplumsal gruplar (sivil toplum örgütleri, tüketici grupları, vb.) arasındaki ittifak ilişkileri önem taşıyor. Bu gruplar da şirket devir ve birleşmelerinin fiyatlar ve ürün kalitesi üzerindeki etkilerini hissediyor. Ne var ki, çokuluslulardaki farklılaşma, tek bir mücadele planının geliştirilmesini olanaksız kılıyor. İşkolu sendikalarının ve küresel federasyonların çeşitliliği, şirket ve sektör

yaklaşımlarına daha da hayati bir önem kazandırıyor ve strateji geliştirmede çıkış noktası olarak çokuluslu şirketlerle ilgili bilgi akışını daha da önemli kılıyor. Politik ve kurumsal engellerin dışında, çokuluslu işverenler ve onların şirketleriyle ilgili enformasyon yokluğu ciddi bir sorundur. Oysa çokuluslu bir şirketin duyarlı ve zayıf yanlarını belirlemek için, üretimi nerede yaptığını, mali gücünün sınırlarının ne olduğunu, yatırım planlarını, vb. çok somut bir şekilde bilmek gerekiyor.

Uluslararası sendikal hareketin klasik hedefi, çokuluslu bir şirketin bütünüyle uluslararası pazarlık yapabilmektir. Ama daha somut başka hedefler de vardır. Örnek olarak şu hedefleri sayabiliriz: Şirketlerde birim düzeyinde pazarlık yapılması ya da bir işkolu pazarlığının daha yerel bir düzeyde sürdürülmesi. Enformasyon paylaşımı bu temelde daha etkili olabilir.

Ucuz emeğin sömürüsüne yönelik, giyim sanayisi gibi son derece hareketli sektörlerde uluslararası pazarlık daha da zorlaşacaktır. Sözelimi, ürünlerini üreten insanların ancak yüzde 10 kadarını istihdam eden Nike örneğinde, ulusal ve uluslararası sendikal mücadelenin daha çok küresel federasyonların strateji ve kaynaklarına dayanması gerekecektir. Aynı şey Coca-Cola gibi bir şirket için de söz konusu olacaktır. Böylesi durumlarda, küresel sendikaların da daha ziyade devletler ve sivil toplum örgütleriyle ittifaklara ağırlık vermesi gerekecektir.

Çokuluslu şirketlerin genel merkezlerinin bulunduğu ülkelerdeki güçlü ulusal sendikaların yardımı olmaksızın, küresel sendika federasyonları, çokuluslu şirketlerdeki küresel tanınma ve sözleşme mücadelesinde etkinlik sağlayamayacaktır. Bu sorun, küresel sendikal hareket için olduğu kadar, ulusal sendikal merkezler ve konfederasyonlar için de söz konusudur. Bu konuda, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (IMF) yaptığı gibi, üye ulusal örgütlerin tümüne küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili bilgi akışı sağlamak, önemli bir işlev görebilir.

Küresel çerçeve sözleşmeler uluslararası sendikal hareket açısından ciddi olanaklar içeriyor. Kuşkusuz, küresel çerçeve sözleşmeler herkesi memnun edecek değil. Sözleşmelerin içerdiği yaklaşımları ve çözümleri yetersiz bulanlar olduğu gibi, sözleşmelerin uygulama ve kontrolü konusunda kaygıları bulunanlar da var. Bununla birlikte, küresel çerçeve sözleşmeler sendikal hareket açısından bugüne kadar bulunmuş en iyi araçtır ve denebilir ki, sendikal hareket ilk kez çokuluslu şirket yönetimlerinin çalışma standartları konusundaki yükümlülüklerini güvenceye bağlama olanağına kavuşmuştur. Henüz sınırlı sayıda olmakla birlikte, yakın gelecekte çokuluslularda daha fazla sayıda sözleşmenin bağitlandığını görebileceğiz. Her ne kadar hâlâ aşılması gereken önemli engeller varsa da ve küresel çerçeve sözleşmeleri küresel sendikal hareketin güçlü ve kalıcı bir aracı haline getirmek için kaynak gerekiyorsa da, bu sözleşmeler bugüne kadar uygulanmış başarılı sendikal stratejilerin ürünüdür.

Aşağıda ICEM'in üç çokuluslu şirket (Statoil, Freudenberg ve Eni) ile bağitladığı küresel çerçeve sözleşmelerin tam metni yer alıyor. Sözleşme metinleri ICEM'in internetteki sitesinden alındı ve çevrildi. Metinler çevrilirken, öncelikle küresel çerçeve sözleşmelerin içeriği konusunda okura bir fikir verilmesi amaçlandı.

Aşağıdaki metin Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu'nun (ICEM) internetteki sitesinden alındı.

KÜRESEL SÖZLEŞMELER VE ICEM

20 milyon üyeli Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu'nun (ICEM) gündemindeki öncelikli konulardan biri çokuluslu şirketlerle küresel sözleşmeler bağtılamaktır.

Bu sözleşmelerin kapsamına sendikal haklar, işçi sağlığı, iş güvenliği, çevre ve işyerinde eşitlik gibi konular girmektedir.

Amaç, ICEM ve ona üye örgütlerin, çokuluslu şirketlerin bu konulardaki küresel performansını izlemesini sağlayarak dünya ölçeğinde yüksek standartlar yerleştirmek ve şirket genel merkezleriyle yapılan sözleşmelerin ihlali iddialarını ele almaktır. Küresel sözleşmeler ile şirketlerin tek taraflı düzenlemeleri olan davranış kuralları arasındaki fark budur.

ICEM ile enerji ve petrokimya sektöründeki değişik çokuluslu şirketler arasında şimdiye kadar yapılmış ve yürürlükte olan küresel sözleşmelerden bazıları şunlardır:

Statoil

ICEM, enerji sektöründeki çokuluslu şirket Statoil ile 1998'de küresel bir sözleşme imzaladı.

Petrol sektöründe yapılmış ilk küresel sözleşme budur. Sözleşme temel sendikal haklar, işçi sağlığı, iş güvenliği, çevre, eğitim ve bilgi alışverişi konularında hükümler içermektedir.

Mart 2001'de sözleşme güncelleştirilerek yeniden imzalandı.

Freudenberg

ICEM ile çokuluslu Freudenberg Grubu arasında 2000 yılında bir küresel sözleşme imzalandı. Sözleşme 2002 yılında uzatıldı. Sözleşmenin kapsamına şu konular giriyor: sendikal haklar, işyerinde eşitlik, işçi sağlığının korunması, iş güvenliği, çevre, çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanması.

Geniş bir ürün zincirinin üretiminde kullanılan plastiği işleyen Freudenberg 40'tan fazla ülkede 30.000'i aşkın insan istihdam ediyor.

Endesa

Enerji çokuluslusunu Endesa, 25 Ocak 2002 günü imzalanan sözleşme uyarınca, dünyanın değişik yerlerindeki şirketlerinde faaliyet gösteren sendikalarla küresel bir konseyde düzenli olarak bir araya gelecek.

Konseyin görüşeceği başlıca konular arasında sendikal haklar, işçi sağlığı ve iş güvenliği, meslek eğitimi, çalışma ilişkileri, şirketin geleceği ve istihdam yer alıyor.

Elektrik sektöründe dünyanın belli başlı gruplarından biri olan Endesa'da yaklaşık 28.000 insan çalışmaktadır.

Eni

ICEM uluslararası endüstri ilişkileri ve şirket sosyal sorumluluğu konusunda altıncı küresel sözleşmesini, Kasım 2002'de, genel merkezi İtalya'da olan enerji çokuluslu ENI ile imzaladı.

Küresel sözleşme 67 ülkeden 70.000 kadar işçiyi kapsıyor.

STATOIL KÜRESEL SÖZLEŞMESİ

Enerji çokuluslu Statoil'in 15 Mart 2001'de ICEM ile yeni bir küresel sözleşme imzalamasıyla, şirkette küresel endüstri ilişkileri alanında yeni bir adım atılmış oldu.

Sözleşme şu konuları kapsıyordu:

- sendikal haklar ve diğer insan hakları
- işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre
- bilgi akışı
- eğitim.

Norveç'te şirketin genel merkezinin bulunduğu Stavanger'de imzalanan sözleşmenin tarafları arasında STATOIL, ICEM, ICEM üyesi Norveç petrol ve petrokimya işçileri sendikası NOPEF yer alıyor.

Sözleşmenin içerdiği hükümler, 1998'de ICEM, NOPEF ve Statoil arasında imzalanan ilk sözleşmenin güncelleştirilmiş ve genişletilmiş bir biçimi.

Yeni sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan'ın başlattığı *Küresel Anlaşma* girişimiyle tam bir uyum sağlamayı amaçlıyor. ICEM-Statoil sözleşmesi, BM'nin *Küresel Anlaşma*'sında öngörülen ilkelerin tümüne uygun. *Küresel Anlaşma*, küreselleşmiş bir ekonomide sendikal haklara, diğer insan haklarına ve çevreye saygı duyulmasını sağlamaya yönelik.

Korunan Haklar

ICEM ile Statoil arasındaki küresel sözleşme, taraflara, toplumda ve işyerinde temel insan haklarına sahip çıkma yükümlülüğü getiriyor. Özellikle, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmelerinde öngörülen temel işçi haklarını içeriyor.

Sözleşmeye göre insan haklarına saygı şu hak ve yükümlülükleri kapsıyor:

- Her çalışanın kendi seçtiği bir sendika tarafından temsil edilme hakkı ve ILO'nun sendikalaşma ve örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı ile ilgili 87 ve 98 numaralı sözleşmelerinde öngörülen sendikal haklar. Statoil bu nedenle işyerlerindeki işçilerin sendikalaşma girişimlerine karşı çıkmamayı kabul etmektedir.

- 29 ve 105 numaralı ILO sözleşmelerindeki zorla çalıştırma yasağına uyma yükümlülüğü.
- 138 numaralı ILO sözleşmesinde yasaklanan çocuk işgücünü istihdam etmeme yükümlülüğü.
- Eşit değerde iş için kadın ve erkek emeğinin eşit değerlendirilmesi dahil, istihdamda fırsat ve muamele eşitliği sağlama yükümlülüğü ve 100 ve 111 numaralı ILO sözleşmelerinde öngörülen istihdam konusunda ayırım gözetmeme yükümlülüğü.
- İlgili ülkede adil ücret ve sosyal haklar ödeme yükümlülüğü.
- "Örnek uygulama" standartlarını kullanarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü.

Sözleşme uyarınca Statoil "sendika temsilcilerine ya da bu sözleşmenin uygulanması konusunda bilgi sağlayan çalışanlara karşı ayırım gözetmekten ya da onları işten çıkarmaktan kaçınacaktır." Şirket, "gerekli bilgi ve olanakları sağlayarak sendika temsilcilerinin görevlerini yerine getirmesine yardımcı olacaktır." Bütün sendika temsilcileri "görevlerini yerine getirirken öğrendikleri ticari sırlara saygı göstermek zorundadırlar."

İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve Çevre

Şirket ve sendikalar, "işyerinde iş güvenliğinin ve işçi sağlığının korunmasının" önemini vurgulamakta ve "işletmede istihdam edilenlere mümkün olan en iyi koruma standartlarının sağlanması" taahhüdünde bulunmaktadır.

Taraflar ayrıca, "Statoil faaliyetlerinin çevreye mümkün olan en büyük özen gösterilerek yürütülmesini sağlamak için işbirliği" içinde olacaklardır. Bu konuda özellikle:

- çevre sorunlarına yaklaşımlarında önleyici bir tutum benimseyeceklerdir,
- çevre sorumluluğunun gelişmesini sağlamak için girişimlerde bulunacaklardır,
- çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını özendirirlerdir.

Eğitim

Sözleşme çerçevesindeki eğitim çalışmaları, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre konularında örnek uygulamaların ele alındığı, sendika temsilcilerine yönelik kursları ve işletme yöneticilerine yönelik eğitim programlarını kapsayacaktır. Programlar ortak bir çalışmayla geliştirilecek ve NOPEF ile ICEM'in katılım giderleri, sözleşme çerçevesinde, şirketçe karşılanacaktır.

Yıllık İnceleme

Statoil ile NOPEF ve ICEM, sözleşmenin uygulanışını gözden geçirmek üzere her yıl bir araya gelecektir.

Bu toplantılarda, genel endüstriyel sorunların, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre konularının yanı sıra, şu konular da ele alınabilir:

- istihdam, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre konularında şirketin genel politikası
- şirketin ekonomik ve mali durumu ve işletme faaliyetlerinin gelişmesi
- eğitim konuları

- sendikal hakların uygulanışıyla ilgili sorunlar
- tarafların üzerinde anlaştığı diğer konular.

Küresel Kapsam

Başlangıçta iki yıl süreyle yürürlükte olan ICEM- Statoil sözleşmesi, Statoil'in doğrudan kontrolü altında bulunan dünya ölçeğindeki bütün faaliyetleri kapsamaktadır. Ne var ki şirket, "taşeronlara ve lisans sahiplerine bu sözleşme konusunda bildirimde bulunacak ve sözleşme standartlarına uyulmasını sağlayacaktır."

Statoil ve sendikalar, "sözleşmenin kamuoyunda tanıtımını yapmayı" ve sözleşmeyi sendika üyelerine ve şirket yönetim kadrolarına açıklamayı taahhüt etmektedir. Küresel sözleşme yerel düzeydeki endüstri ilişkilerinin yerine geçmeyecektir. Şirket ve sendikalar, "endüstri ilişkileriyle ilgili sorunlara en uygun çözümlerin işyerine en yakın düzeyde bulunabileceği yolundaki ilkeye saygı göstereceklerdir."

ICEM bir dizi çokuluslu şirketle küresel sözleşmeler bağlatmaktadır. Bu sözleşmelerin uygulanışı sendikalarca izlenmektedir. Çokuluslu şirketlerin tek taraflı olarak benimsediği şirket içi kurallar ile küresel sözleşmeler arasındaki başlıca fark buradadır.

Statoil dünya ölçeğinde 23 ülkede faaliyet gösteriyor ve 16.000 insanı istihdam ediyor.

FREUDENBERG KÜRESEL SÖZLEŞMESİ

Belli sentetik ürünler üreten çokuluslu şirket Freudenberg, ICEM ile bağtladığı küresel sözleşmeyi yeniledi.

İlk olarak Temmuz 2000'de imzalanan sözleşme sendikal hakları, işyerinde eşitliği, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevrenin korunmasını ve çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanmasını içeriyor.

Şirket özellikle işçilerle ve onların sendikalarıyla işbirliği ve danışma ilişkilerinin şirketin çıkarlarını geliştirmenin en uygun yolu olduğu kanısında.

ICEM üyesi Alman sektör sendikası IG BCE'nin de görüşmelere katılıp imzaladığı sözleşme, genel merkezi Almanya'da bulunan Freudenberg ve ona bağlı dünyadaki bütün şirketlerin işyerlerini kapsıyor.

Freudenberg 40'tan fazla ülkede 20.000'i aşkın insanı istihdam ediyor. Şirket geniş bir ürün yelpazesinin üretiminde kullanılan elastomer adlı maddeyi ve plastiği işliyor. Ürün yelpazesi içinde kalıplanmış plastik bileşenleri, titreşim kontrol ürünleri, özel yağlama ürünleri, esnek baskılı devre panoları, ev ürünleri, döşeme kaplama gereçleri ve ayakkabılar bulunuyor. 2000 yılında şirketin satışları yaklaşık 4.154 milyon euroya ulaştı.

Freudenberg'in ICEM'le bağtladığı yeni küresel sözleşmede ağırlık sendikal haklara ve diğer insan haklarına veriliyor. Bu bağlamda ILO'nun özellikle şu uluslararası sözleşmelerine gönderme yapılıyor: sendika kurma ve toplu pazarlık

özgürlüğüyle ilgili 87 ve 98 numaralı sözleşmeler, sendika temsilcilerine karşı ayırım gözetilmemesiyle ilgili 135 numaralı sözleşme, fırsat ve muamele eşitliği üzerine 100 ve 111 numaralı sözleşmeler, zorla çalıştırmayla ilgili 29 ve 105 numaralı sözleşmeler ve çocuk işçiliğiyle ilgili 138 numaralı sözleşme.

Freudenberg'le ICEM arasındaki çerçeve sözleşme ICEM'in sözleşmenin uygulanmasını izlemesini ve Freudenberg Grubu'nun genel merkez yönetimiyle ICEM arasında yıllık toplantılar yapılmasını öngörüyor. Sözleşmenin her iki tarafı da "sözleşmenin ihlali ya da sözleşmeyle ilgili herhangi bir uyuşmazlık çıkması halinde, ortak bir çözüm aramak üzere doğrudan doğruya ve hemen birbiriyle temasa geçme" yükümlülüğü altında bulunuyor.

Küresel bir sözleşme ile kimi çokulusluların tek taraflı bir iradeyle benimsedikleri şirket içi davranış kuralları arasındaki en önemli fark budur.

Sözleşme, "Freudenberg Grubu'ndaki işçilerin kendi seçtikleri sendikalara serbestçe katılma, işçi temsilcileri seçme ve toplu sözleşme görüşmelerinde temsil edilme haklarını" açıkça tanıyor.

"İşçiler sendikalarda örgütlenmek istediklerinde ve sendikalar tanınma talebinde bulduklarında, ortak diyalogla iyi çalışma ilişkileri geliştirmenin yolları aranmaktadır." Bu yaklaşım, "sendikal örgütlerle ilgili eşitsiz muameleyi, ayrımcılığı ya da yaptırım uygulanmasını olanaksız kılmaktadır."

Freudenberg "çevrenin ve doğal kaynakların sürdürülebilir korunmasını" ve "işyerinin ve ürettiği ürünlerin güvenliğini" sağlama yükümlülüğü altına da girmektedir. Şirket "ahlak ya da yasa dışı işletmecilik faaliyetleriyle uğraşmayı kınamakta" ve "silah ya da silaha benzer herhangi bir savaş malzemesi" üretmeme yükümlülüğü altına girmektedir.

"Esnek, verimli ve müşteriye yönelik emek organizasyonu yöntemlerinin uygulanması konusunda" *konsensusa ulaşmak* için her çaba harcanacaktır.

ENI KÜRESEL SÖZLEŞMESİ

ICEM bütün dünyada 70.000 dolayında işçiyi kapsayan altıncı küresel sözleşmesini genel merkezi İtalya'da bulunan enerji çokuluslu ENI ile Kasım 2002'de imzaladı. Sözleşme, ENI yönetimi ile İtalyan sektör sendikaları FILCEA, FEMCA ve IULCEM arasında imzalanıp Haziran 2001'de yürürlüğe giren Endüstri İlişkileri Protokolü'nden kaynaklanıyor. Bu protokol, şirketin dünya ölçeğindeki faaliyetlerinin sosyoekonomik etkisiyle ilgili diyalog prosedürleri ve ILO'nun temel sözleşmelerinde yer alan insan haklarına ve sendikal haklara saygı öngörüyor.

1953'te kurulan ENI özelleştirilmiş bir kuruluştur ve devlet sermayesindeki yüzde 30 payını korumaktadır. Petrol ve gaz araştırması, üretimi, arıtımı ve pazarlamasında, mühendislik ve petrol saha hizmetlerinde, elektrik üretiminde ve petrokimya ürünleri sektöründe faaliyet göstermektedir. Dünyadaki altıncı en büyük enerji üreticisi olan şirketin altmış yedi ülkede yetmiş kadar şirketi vardır. ENI'nin 2001 yılı cirosu 49 milyar eurodur.

Yapılan küresel sözleşmeyle ENI, ILO'nun temel sözleşmelerinde öngörülen temel hakları (işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırmanın

yasaklanması, çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ayrımcılık yasağı) uygulama yükümlülüğü altına girmiştir. Ayrıca, imzalanan çerçeve sözleşme, şirketin bütün küresel faaliyetlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili "en yüksek standartların sağlanması ve bu standartların iyileştirilmesi konusunda sürekli çaba harcanmasını" öngörmektedir.

Küresel sözleşme, taraflara, "ekonomik ve sosyal ilerlemenin gelişmesini sağlayacak bir çalışma pratiğinin yerleşmesi için çaba harcama" yükümlülüğü getiriyor. Ayrıca, şirket, "ihlallere karşı uygun güvenceler oluşturma" taahhüdünde bulunuyor. Sözleşme hükümlerinin her tür ihlali rapor edilecek ve sorunu çözmek üzere şirket yönetimince alınan her önlem sendikaya bildirilecektir.

Şirket yöneticileri, ICEM üyesi İtalyan sektör sendikaları ve ICEM Genel Sekreteri mali raporları, istihdamı, endüstri ilişkilerini ve şirketin sosyal sorumluluğu konusunu görüşmek üzere her yılın mayıs ayında, toplantı giderleri şirkete karşılanmak koşuluyla, bir araya geleceklerdir. Şirketin faaliyetleriyle ilgili, ICEM üyesi yerel sendikaların da bu toplantılara katılması öngörülmüştür.

ENI ile yapılan çerçeve sözleşmenin imzalanmasından sonra ICEM Genel Sekreteri Higgs şunu vurguladı: "Bu sözleşme, endüstri ilişkilerinin iyileştirilmesi ve insan haklarına ve sendikal haklara saygı gösterilmesi konusundaki çabalarımızda ileriye doğru bir başka adım atmamızı sağlıyor."

Aşağıda ICEM'in üç çokuluslu şirket (Statoil, Freudenberg ve Eni) ile bağıtladığı küresel çerçeve sözleşmelerin tam metni yer alıyor. Sözleşme metinleri ICEM'in internetteki sitesinden alındı ve çevrildi. Metinler çevrilirken, öncelikle küresel çerçeve sözleşmelerin içeriği konusunda okura bir fikir verilmesi amaçlandı.

STATOIL'E BAĞLI DÜNYA ÖLÇEĞİNDEKİ ŞİRKETLERDE BİLGİ AKIŞININ SAĞLANMASI VE ÇALIŞMA KOŞULLARININ GELİŞTİRİLMESİ ÜZERİNE NOPEF/ICEM İLE STATOIL ARASINDA BAĞITLANAN SÖZLEŞME

1. GİRİŞ

Bu sözleşme Norveç'te Statoil'e bağlı şirketler için toplu pazarlık yetkisine sahip sendika NOPEF (Norsk Olje og Petrokjemisk Fagforbund) ve bütün dünyadaki Statoil çalışanlarını örgütleyen sendikaları temsil eden ICEM (Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu) adına NOPEF ile Statoil tarafından bağitlanmıştır.

Sözleşmenin amacı, Statoil'e bağlı olarak dünya ölçeğinde faaliyet gösteren şirketlerde çalışma koşullarını sürekli olarak iyileştirmek ve geliştirmek için endüstri ilişkileri alanında NOPEF/ICEM ile Statoil Yönetimi arasında açık bir bilgi kanalı oluşturmaktır.

Bu sözleşme Statoil'in doğrudan kontrolü altındaki bütün faaliyetleri kapsar. Tamamı Statoil'in kontrolü altında bulunmayan yerlerde, Statoil, bu sözleşmede

öngörülen standartlara uygunluğu sağlamak üzere elinden gelen çabayı harcayacaktır. Statoil kendisine bağlı taşeronlara ve lisans sahiplerine bu sözleşme konusunda bildirimde bulunacak ve standartlara uygunluğu sağlayacaktır.

Amaç, Tarafların temel insan haklarını ve Statoil'in dayandığı değerleri tanıması temelinde, anlaşma konusu ilkelerin uygulanışını izlemek ve çalışma koşullarında yapılacak iyileştirmeleri ya da ekonomik ve toplumsal ilerleme yoluyla yoksulluğun ortadan kaldırılmasına Tarafların yapabileceği olumlu katkıları görüşmektir.

2. İnsan Hakları, Endüstri İlişkileri Ve İşçi Sağlığı-İş Güvenliği-Çevre Konuları

Statoil ve NOPEF/ICEM toplumda ve işyerinde temel insan haklarını desteklediklerini teyit ederler. Ayrıca, Taraflar, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önemini kabul eder ve üretimin, kullanımın ve atık tasfiyesinin doğal ve insani çevre üzerinde yaratacağı olumsuz etkilerden duyulan kaygıyı paylaşırlar. Bu sözleşme işletmemizde istihdam edilen kişilerle ilgili mümkün olan en iyi koruma standartlarının sağlanmasını amaçlar.

İnsan haklarına saygı şu konuları kapsar:

- Her çalışanın kendi seçtiği bir sendika tarafından temsil edilme hakkı ve örgütlenme hakkı ve özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkını kapsayan ILO'nun 87 ve 98 numaralı sözleşmelerinde tanımlanan temel sendikal haklar. Bu nedenle Statoil çalışanların sendikalaşma çabalarına karşı çıkmamayı kabul eder.
- ILO'nun 39 ve 105 numaralı sözleşmelerinde yasaklandığı üzere, zorla işçi çalıştırmama taahhüdü.
- ILO'nun 138 numaralı sözleşmesinde yasaklandığı üzere, çocuk işgücü istihdam etmeme taahhüdü.
- ILO'nun 100 ve 111 numaralı sözleşmeleri uyarınca, istihdamda ayırımcılığın önlenmesi ve eşit değerde iş için erkek ve kadına eşit emek değerlendirmesi yapılması dahil, istihdamda fırsat ve muamele eşitliği sağlanması taahhüdü.
- İlgili ülkede geçerli iyi işkolu standartlarına uygun olarak adil ücret ve sosyal hak ödeme taahhüdü.
- Ortak "örnek uygulama" standartlarını kullanarak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama taahhüdü.

3. ÇEVRE KONULARI

Statoil ve NOPEF/ICEM, Statoil faaliyetlerinin çevreye mümkün olan en iyi özeni göstermek suretiyle yürütülmesini sağlamak için işbirliği yapacaklardır. Bu yükümlülük özellikle şu konuları kapsar:

- Çevre sorunlarını önleyici bir yaklaşımın benimsenmesi.
- Çevre sorumluluğunun geliştirilmesini sağlamak için girişimlerde bulunulması.
- Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesinin ve yayılmasının özendirilmesi.

4. UYGULAMA

4.1 Yıllık Toplantı

Statoil ve NOPEF/ICEM, üzerinde anlaşmaya varılan ilkelerin uygulanışını gözden geçirmek ve sözleşmeyi izlemek için her yıl toplanacaktır. Amaç, çalışma koşullarını daha da geliştirecek eylemler üzerinde anlaşmak üzere bu sözleşmenin kapsadığı konuları görüşmek olmalıdır. Bu toplantılarda genel işkolu sorunlarının ve işçi sağlığı-iş güvenliği ve çevre konularının yanı sıra, şu konular ele alınabilir:

- Şirket içi ve şirket ile (tedarikçi firmalar ve taşeron firmalar dahil) bağlı firmalar arasındaki istihdam, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre konularıyla ilgili genel şirket politikası.
- Şirketin ekonomik ve mali konumu, işletme faaliyetlerinin gelişmesi.
- Eğitim konuları.
- Sendikal hakların kullanılmasıyla ilgili sorunlar.
- Üzerinde anlaşmaya varılan diğer konular.

Bu yıllık toplantının katılımcıları, NOPEF/ICEM'den 4-5 üst düzey yönetici ile Statoil'den gelecek yöneticilerden oluşacaktır.

4.2 Yerel Endüstri İlişkileri Uygulaması

Taraflar arasındaki sözleşme bütün Statoil şirketlerinde uygulanacak, ama yerel endüstri ilişkileriyle ilgili bilgi alışverişi, sorun çözme ve müzakere uygulamasının yerini almayacak ya da yerel endüstri ilişkilerine müdahale etmeyecektir. Sözleşme tarafları, endüstri ilişkileriyle ilgili sorunlarına en iyi çözümün ancak işyerine en yakın noktadan getirilebileceği yolundaki ilkeye saygı duyarlar.

4.3 Eğitim Programları

NOPEF/ICEM ve Statoil, bu sözleşmede ele alınan konuları -ve onların uygulanışını- kapsayan ortak eğitim programlarının geliştirilmesinde işbirliği yapacaktır. Bu programlar, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre konularında örnek uygulamaların ele alındığı, Statoil'in şirketlerinin bulunduğu ülkelerden sendika temsilcilerine yönelik eğitimi içerecektir. Programlar ayrıca Statoil'de yönetim eğitimi konularını da içerecektir. Statoil eğitim programlarına NOPEF/ICEM'in katılımının giderleri, sözleşmeye bağlı olarak Statoil tarafından karşılanabilir.

4.4 Sendika Temsilcileri

Statoil, sendika temsilcilerini ya da bu sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili bilgi sağlayan çalışanları işten çıkarmaktan ya da onlara karşı ayırıcı davranmaktan kaçınacaktır. Bütün sendika temsilcileri, görevlerinin ifası sırasında açıklanan ticari sır niteliğindeki bilgilerin gizliliğine saygı göstermeyi kabul etmelidir.

Statoil, sendika temsilcilerine görevlerinin ifası sırasında gerekli bilgileri ve öngörülen diğer kolaylıkları sağlayarak yardımcı olacaktır. Bu görevleri yerine getirmek için işyerinden izin alınması gerektiğinde bu konuda yerel olarak karar verilecektir; yerel sözleşmeler çerçevesinde bu izin ücretli izin olarak verilebilir.

Statoil, sendika temsilcilerine, bu sözleşmenin uygulanmasını ve gelişmesini görüşmek üzere gerektiğinde bir araya gelme olanağı sağlayabilir.

4.5 Bilgi

NOPEF/ICEM, dünyanın dört bir yanındaki Statoil şirketlerindeki çalışanları örgütleyen bütün üye sendikalara bu sözleşmenin kopyalarını dağıtacak, sözleşmenin genel tanıtımını yapacak ve sözleşmenin doğuracağı sonuçları şirket içindeki üye sendikalara açıklayacaktır.

Statoil, aynı şekilde, bu sözleşmenin ilgili ülkelerin yerel dillerindeki kopyalarını bütün Statoil bürolarına dağıtacak ve yerel şirket yönetimini bu sözleşmenin varlığı ve içeriği konusunda bilgilendirecektir.

Bu sözleşmeyle ilgili olarak dışarıya herhangi bir bilgi verilmesi tarafların karşılıklı rızasına bağlıdır.

4.6 Sözleşmenin Yürütülmesi

Bu sözleşmenin yürütülmesinden ICEM adına NOPEF Başkanı ve Statoil'in Çalışma İlişkileri Başkan Yardımcısı sorumludur.

YÜRÜRLÜK SÜRESİ VE DEĞERLENDİRME

Bu sözleşmenin yürürlük süresi iki yıldır. Yürürlük süresinin bitiminde sözleşme değerlendirilerek bir dönem daha uzatılabilir.

FREUDENBERG GRUBUNDA İŞBİRLİĞİ, SORUMLULUK VE SOSYAL DİYALOG

Grubun bütün şirketleri adına davranan **Freudenberg Grubu'nun Yönetim Kurulu** ile **Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM)** ve **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie ("IG BCE")** işbirliğine yönelik aşağıdaki ilkeler üzerinde mutabık kalmışlardır.

GİRİŞ

Bu sözleşme, Freudenberg Grubundaki bütün şirketlerde, uzun vadeli ekonomik başarı temelinde, aşağıdaki ilkeleri amaçlıyor:

- İşbirliğinin ve sosyal sorumluluğun gelişmesini sağlamak.
- Sosyal diyalogu, karşılıklı bilgilendirme ve danışmayı güçlendirmek.
- İşçi sağlığı, iş güvenliği ve çevrenin korunması için gerekli standartlara bağlı kalmak ve bu standartları geliştirmeye devam etmek.

Bu sözleşme Freudenberg Grubunun Yönetim Kurulu ile ICEM ve ona üye örgütler arasında açık bir bilgi alışverişi oluşturmayı, böylece şirkette çalışma ilişkilerini geliştirmeye yönelik önemli bir temel işlevi görmeyi amaçlıyor.

Bu sözleşme Freudenberg Grubunun bütün çalışanlara karşı taşıdığı sosyal sorumluluğa dayanmaktadır.

Ekonomik Başarı, Sosyal İlerleme, Temel Ahlaki İlkeler

Sözleşmenin tarafları, Freudenberg Grubunun uzun vadeli ekonomik başarısı temelinde, iş güvencesi ve sosyal adalet için çaba harcamayı kabul eder. Çıkarları zaman zaman farklı olsa da, sözleşmenin taraflarının ortak çabaları, uyumsuzluk hallerinde bile, gerekli diyalog temelinde kalıcı ortak çözümler bulunmasına yöneliktir.

Freudenberg Grubunun uzun vadeli ekonomik başarısını ve onun çalışanlara karşı sosyal yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlamak için, bütün şirket işlevlerinin ve işletme gruplarının başarılı bir gelişme ve sağlıklı bir büyüme içinde olması gerekiyor.

Yönetim ile çalışanlar ve onların temsilcileri arasında güven ve işbirliği, çalışmanın örgütlenmesinde yenilik ve esneklik, çalışanların ve Freudenberg Grubunun gelecekteki başarısının temelidir.

Freudenberg Grubu ahlak ya da hukuk dışı işletme faaliyetlerine katılmayı kınar. İlke olarak, silah ya da silaha benzer hiçbir savaş malzemesi üretilmeyecektir.

Çalışma İlişkileri – Asgari Standartlar

Çalışanlar ile Freudenberg Grubu Yönetim Kurulu arasındaki ilişki karşılıklı saygıya, anlayışa ve güvene dayanır. Sözleşmenin her iki tarafı da toplumda ve işyerinde insan haklarını desteklediklerini teyit ederler. Bu asgari standartları öngören mevcut ILO sözleşmeleri Freudenberg Grubu için yönlendirici ilkelerdir. Bu yönlendirici ilkeler özellikle:

- 29 ve 105 numaralı ILO sözleşmeleri hükümlerine göre zorla çalıştırmanın
- 138 numaralı ILO sözleşmesi hükümlerine uygun olarak çocuk işçiliğinin yasaklanmasını ve
- 100 ve 111 numaralı ILO sözleşmelerine uygun olarak işte fırsat eşitliği sağlanmasını ve eşit muamele yapılmasını,
- 87 ve 98 numaralı ILO sözleşmelerine uygun olarak sendikalaşma özgürlüğü sağlanmasını ve temel sendikal haklara saygı gösterilmesini içerir.

İşçi Temsilcilerinin Rolü ve Sendikal Haklar

Freudenberg Grubunda çalışanların kendi seçtikleri sendikalara serbestçe katılma, işçi temsilcileri seçme ve toplu sözleşme görüşmelerinde çıkarlarını temsil etme hakları tanınmaktadır.

Çalışanların sendikalarda örgütlenmek istemesi ve sendikaların tanınma talep etmesi halinde ortak diyalogla iyi çalışma ilişkilerinin geliştirilmesi arayışı, Freudenberg Grubunun Yönetim Kurulu ile çalışanlar arasındaki işbirliği ve güvenin bir parçasıdır. Bu, her tür eşitsiz muameleyi, ayrımcılığı ya da sendikal örgütlere yaptırım uygulanmasını olanaksız kılar. Bunun dayandığı temel, 135 numaralı ILO sözleşmesindeki işyeri veya sendika temsilcilerine karşı ayrımcılık yasağıdır.

Ekolojik İlerleme – İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve Çevrenin Korunması

Çevrenin ve doğal kaynakların sürdürülebilir korunması, Freudenberg Grubunun yönlendirici ilkeleri arasında yer alan amaçlardan biridir. Freudenberg Grubu ve grubun hissedarları iş yaptıkları her devlet, ülke ve toplumda çevreyi koruma ve sorumlu davranma yükümlülüğü altındadırlar. İşyerinin ve ürünlerinin güvenliğini sağlamak için mümkün olan her türlü özeni gösterirler.

Esneklik, Çalışmanın Örgütlenmesinin Yeni Biçimleri

Freudenberg Grubunun Yönetim Kurulu ile ICEM ve IG BCE, istihdamın sağlanması için gerekli olan Freudenberg Grubunun uzun vadeli ve sürdürülebilir ekonomik başarısının, tek tek işletme gruplarının uluslararası rekabet gücüne ve dünya piyasasında varlığını sürdürebilmesine bağlı olduğunu kabul eder. Çalışmanın örgütlenmesinde esnek, verimli ve müşteriye yönelik yöntemlerin uygulanması konusunda bir konsensusa varmak için yerel ve uluslararası düzeyde her çaba harcanmalıdır. Bunun uygulanmasında yerel çeşitlilik gözlemlenirken, çalışanların ihtiyaçları dikkate alınmalıdır.

Son Hükümler

Sözleşmenin taraflarından her birinin sözleşmenin uygulanması konusunda ve bu uygulamayla ilgili herhangi bir konuda karşı tarafı bilgilendirebilmesi ve deneyim alışverişi yapabilmesi için yılda bir kez danışma toplantıları yapılacaktır. Bu toplantı bağitlanan sözleşmenin izlenmesini içerir. Katılımcılar, Freudenberg Yönetim Kurulu'nun personelden sorumlu üyesi ile Freudenberg Grubunun Genel Hukuk Danışmanından, ICEM Sekreteryası'nın bir üyesinden ve IG BCE'nin Uluslararası İlişkiler Bölümü Başkanı'ndan oluşacaktır. Çalışma ilişkilerindeki gelişmeyle ilgili olumlu örnekler, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevrenin korunmasıyla ilgili ve üzerinde durulması gereken diğer sorunlar, bu görüşmelere konu olabilir.

Her iki taraf da uyuşmazlık ya da sözleşmenin ihlali halinde ortak bir çözüm aramak için birbiriyle doğrudan ve derhal temas kurmayı taahhüt eder.

ICEM, üyesi olan örgütleri bağitlanan sözleşme konusunda bilgilendirecektir. Aynı şekilde, Freudenberg Grubunun Yönetim Kurulu da kendisine bağitli işletme gruplarını bu sözleşme konusunda bilgilendirecektir.

Bu sözleşme her iki tarafın da imzalamasıyla yürürlüğe girecek ve 31 Aralık 2001 tarihine kadar geçerli olacaktır. Sözleşmenin uzatılması ve taşıdığı ruhun geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu sözleşme aslında Alman dilinde imzalanmış ve geçerlik kazanmıştır. Bu metinle Almanca metin arasında herhangi bir farklılık olması halinde, Almanca metin geçerli olacaktır.

Weinheim, 18 Ağustos 2000

ULUSLARÖTESİ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE ŞİRKET SOSYAL SORUMLULUĞU ÜZERİNE SÖZLEŞME

29 Kasım 2002 günü Roma'da **Eni SpA** ile **FILCEA-Cgil**, **FEMCA-Cisl**, **UILCEM-Uil** ve **ICEM** arasında aşağıdaki noktalarda anlaşmaya varılmıştır:

Giriş

Eni Grubunun hızla uluslararasılaşması, bu sürecin içinde yer alan taraflarca uluslararası bir yaklaşım geliştirilmesini gerektiriyor.

Taraflar, Avrupa İşletme Konseyi'yle birlikte, Avrupa düzeyinde bilgi alışverişi ve danışma ilişkileri kurulmasına yönelik olumlu bir prosedür yerleştirmiş bulunuyor. Eni'nin Avrupa dışında da genişlemesi, sosyal sorumluluk konusunu şirket açısından daha da önemli hale getiriyor.

22 Haziran 2001 günü Roma'da Endüstri İlişkileri Protokolü'nün imzalanmasıyla, Eni, Filcea, Femca ve Uilcem, Grubun faaliyetlerindeki gelişmeyi, uluslararası sözleşmelerde öngörülen insan haklarına ve sosyal haklara saygıya dayanan temel ahlak ilkelerine uygun hale getirme niyetlerini açıkladılar. Bu amaçla, Eni'nin dünyanın dört bir yanındaki varlığı ve genişlemesiyle ilgili olarak bilgi alışverişini ve düzenli danışma ilişkilerini sağlayacak prosedürleri oluşturmaya ve bu faaliyetlerin sosyal ve ekonomik etkileriyle ilgili diyalogu geliştirmeye yönelik yükümlülüklerine uygun olarak, taraflar, işbu sözleşmenin formülasyonunu sürdürme konusunda anlaşmaya varmışlardır.

İlkeler

İmzacı taraflar, değer ve yenilik yaratılmasıyla birlikte insan haklarını ve çalışma koşulları ve iş güvenliği standartlarındaki yeterliği, yaşam kalitesini ve çevreyle bağdaşacak bir gelişmeyi dikkate alan bir şirket gelişme modelini benimsemenin önemini kabul ederler. Bu amaçla, taraflar, ekonomik ve sosyal ilerlemeyi sağlayabilecek çalışma pratiklerinin oluşturulması için çaba harcama yükümlülüğü altına girdiklerini belirtirler.

Eni bu sözleşmeyle, iyi çalışma ilişkileri geliştirilmesini sağlamak amacıyla, Grubun bütün faaliyetlerinde temel insan haklarına ve sosyal haklara saygı gösterme ve dünya ölçeğinde endüstri ilişkileriyle ilgili konularda yeni bilgi alışverişi yöntemleri oluşturma yükümlülüğünü teyit eder.

Eni ve bağlı şirketler, Birleşmiş Milletler'in *Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi*'nin ve ILO'nun temel sözleşmelerinin içerdiği yönlendirici ilkeleri kabul eder ve bu ilkeleri faaliyetlerinde uygulamak üzere girişimde bulunma niyetinde olduklarını açıklarlar.

Özellikle şu hak ve yükümlülükleri teyit ederler:

- **Sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı** (87 ve 98 numaralı ILO sözleşmeleri). Bütün işçiler kendi seçtikleri sendikalara bağlanma ve temel sendikal haklardan yararlanma hakkına sahiptirler.

- **Zola çalıştırmanın yasaklanması** (29 ve 105 numaralı ILO sözleşmeleri). İster kölelik ister hükümlülerin çalıştırılması biçiminde olsun, zorla çalıştırma yasaktır.
- **Çocuk işçiliğinin yasaklanması** (138 ve 182 numaralı sözleşmeler). En ağır biçimleri başta olmak üzere çocuk işçiliği yasaktır ve çocukların gelişmelerini ve eğitimlerini tamamlama hakkı korunmalıdır.
- **İstihdamda ayırım gözetilmemesi** (100 ve 111 numaralı sözleşmeler). İşçilere karşı ırk, cinsiyet, dinsel inanç, siyasi görüş ya da toplumsal köken nedeniyle ayırım gözetilemez. Erkekler ve kadınlar eşit değerdeki çalışmaları için eşit ücret almalıdırlar ve fırsat eşitliği ilkeleri uygulanmalıdır.
- **İşçi temsilcilerine karşı ayırım gözetilmemesi** (135 numaralı sözleşme). İşçileri temsil etme faaliyetleri nedeniyle işçi temsilcileri herhangi bir ayırıma tabi tutulmamalıdır.
- **İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarını iyileştirme çalışmalarının sürekliliği**. Şirketler grubu içinde elde edilmiş olumlu sonuçların yaygınlaştırılması.

Eni, Grubun ilkelerini yetkinleştirme ve uygulama konusundaki yükümlülüğünü tekrar vurgular:

- **İşletme ahlakı**

Eni'nin ülke içindeki ve dışındaki bütün faaliyetleri doğruluk ve dürüstlük çerçevesinde, yürürlükteki yasalara uygun olarak yürütülmelidir.

- **Şirketin bütün taraflarına saygı gösterilmesi**

Eni işletme faaliyetlerinin yürütülmesinde önem taşıyan bütün taraflara (çalışanlara, hissedarlara, müşterilere, tedarikçilere, toplumsal gruplara, işletme ve finans ortaklarına, kurumlara, kamu örgütlerine, sanayi kuruluşlarına, sendikalara ve diğerlerine), şirket için değer taşıdıkları inancıyla, saygı gösterir.

- **İşçilerin korunması ve fırsat eşitliği**

Eni yürürlükteki iş yasalarına uyar ve ILO'nun ana sözleşmelerinde öngörülen "temel çalışma standartları"na uygun davranır. Bu nedenle şirket, sendika üyeliği özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını güvence altına alır. Buna karşılık, zorla çalıştırmanın, çocuk işçiliğinin ve ayırımcılığın bütün biçimlerini reddeder.

Eni ayrıca liyakata dayalı olarak eşit istihdam ve meslek olanakları sağlar ve eşit davranır.

- **Meslek becerilerinin artırılması**

Eni, çalışanların bireysel enerjilerini, yaratıcılıklarını ve potansiyellerini eksiksiz ifade edebilecekleri bir biçimde, çalışanların bireysel beceri ve bilgi birikimlerinin ve ekip çalışmasının gelişmesini sağlar.

- **Çeşitliliğe saygı**

Eni işletme davranış kuralları konusunda, faaliyette bulunduğu toplumlardaki kültürlere, dinlere, geleneklere ve etnik çeşitliliğe saygıdan esinlenir ve biyolojik, çevresel, toplumsal, kültürel ve ekonomik kimlikleri korumayı taahhüt eder.

- **İnsan haklarına saygı**

Eni faaliyet alanı içindeki her yerde Birleşmiş Milletler'in *Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi*'ni desteklemeyi taahhüt eder.

- **İşbirliği**

Eni, Grubun bulunduğu toplumların sosyo-ekonomik gelişimine ve yaşam kalitesinin gelişmesine aktif olarak katkıda bulunur.

- **İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin korunması**

Eni, faaliyet gösterdiği dünyanın her yerindeki çalışanlara ve toplumsal gruplara işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda en yüksek standartları sağlar.

- **Çevrenin korunması**

Eni kendi işletme faaliyetlerinden etkilenen çevreye ve ekosisteme son derece özen gösterecektir. Bu konuda, Grup, sürdürülebilir gelişmeye ilişkin olarak İtalya'nın imzaladığı uluslararası sözleşmelerde yer alan hedeflerden esinlenir.

Uygulama prosedürü

3.1.İzleme ve girişimler

Eni, yukarıda değinilen ilkelerin ve sözleşmelerin uygulanmasını sağlamak için, kendi denetim araçlarıyla işbu sözleşmenin uygulamasını izlemeyi taahhüt eder. Yıllık toplantı sırasında, **3.5**'te gösterildiği üzere, yerel sendikaların veya -onların bulunmaması halinde- bu sözleşmeyi imzalayan sendikaların belirleyeceği temsilcilerin katılımını sağlayacak prosedürler üzerinde anlaşmaya varılabilir.

Bağıtlanan sözleşmeye aykırı davranıldığıнын ya da sözleşmenin ihlal edildiğinin öğrenilmesi halinde, taraflar durumu birbirlerine zamanında bildireceklerdir. Durumun niteliği açıklık kazanınca, Eni var olan aykırılığı ya da ihlali gidermek için harekete geçecek ve sendikal örgütleri bu girişim konusunda bilgilendirecektir.

Müteahhitlere bırakılan faaliyetlerle ilgili olarak, Eni, taahhütle ilgili mevcut sözleşme ilişkileri çerçevesindeki ihlal olasılıklarına karşı gerekli güvenceleri oluşturmak zorundadır.

3.2.Adil istihdam olanakları

Taraflar, iyi çalışma pratiklerinin yanı sıra, temel insan haklarının ve sosyal hakların gelişmesini sağlamaya yönelik istihdam olanakları yaratacak programlar uygulama konusunda anlaşabilirler.

3.3.Bilgilendirme

Eni ve imzacı sendikal örgütler bu anlaşmayı ve içeriğini kamuoyuna anlatarak yaymayı taahhüt ederler.

3.4.Endüstri ilişkileri

Yukarıda değinilen ilkeler çerçevesinde, taraflar, grubun faaliyet gösterdiği farklı sosyoekonomik bağlamları dikkate alarak her düzeyde endüstri ilişkileri geliştirmenin önemini kabul ederler.

Yukarıda belirtilenler ışığında, Eni ve Gruba bağlı şirketler, kendi sorumluluk alanları içinde, sendikal örgütlerle ve demokratik esaslar çerçevesinde görevlendirilen ve uluslararası sendikalarca tanınan işçi temsilcileriyle yapıcı ilişkiler kurmayı taahhüt ederler.

3.5.Yıllık toplantı

Her yıl mayıs ayında, imzacı sendikalarla bir bilgi alışverişi, danışma ve diyalog sisteminin oluşmasını sağlamak amacıyla, FILCEA, FEMCA ve UILCEM'in ulusal sekreteriyaları ile ICEM genel sekreterliğinin ve Eni ilgili birim temsilcilerinin katılımıyla bir toplantı yapılacaktır.

Bu toplantıda şu konularda bilgi alışverişi sağlanacaktır:

- Eni'nin dünya ölçeğinde gelişimiyle ilgili ekonomik-mali konular.
- En önemli coğrafi alanlara ve istihdamla ilgili rakamlara ağırlık vermek suretiyle, ana işletmecilik faaliyetlerinin mevcut performansı ve gelecekteki gelişme doğrultuları.
- **3.1** numaralı bentte öngörülen hükümler dahil, özellikle potansiyel önem taşıyan durumlara ağırlık vermek suretiyle, Eni'nin faaliyet gösterdiği farklı ülkelerde ve alanlarda Grubun endüstri ilişkilerinin gelişimi.
- Eni'nin Şirket Sosyal Sorumluluğuyla ilgili olarak üstlendiği eylem ve programlar ve ayrıca, işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili girişimler.

Nihai hükümler

4.1.Yerel düzeyde ve işletme düzeyinde endüstri ilişkileri uygulaması

Tarafların, işçiler ile bağlı oldukları şirketler arasında ortaya çıkacak sorunların işyerine en yakın düzeyde çözülmesi gerektiği ilkesini kabul etmiş olmaları nedeniyle, bu sözleşme yerel uygulamanın yerini almaz ya da yerel uygulamaya engel oluşturmaz.

4.2.Toplantının düzenlenmesi

Eni, **3.5** numaralı bentte öngörülen yıllık toplantıların düzenlenmesiyle ilgili giderleri, makul sınırlar içinde kalmak koşuluyla, üstlenmeyi taahhüt eder.

4.3.Bilginin dağıtımı

Sözleşmenin içeriğini mümkün olduğu kadar tam bir şekilde yaymak ve kullanmak amacıyla, bilgi ağları da dahil, mevcut iletişim mekanizmalarından yararlanılabilir.

4.4.Sözleşmenin süresi

İşbu sözleşme iki yıl süreyle yürürlükte olacaktır. Bu sürenin sonunda yeniden gözden geçirilecek ve/veya iki yıl daha yürürlükte kalacaktır. Taraflar sözleşmenin içeriği üzerinde yapılacak değişiklikler ya da eklentiler konusunda önceden anlaşmaya varabilirler.

4.5.Yürütüm

İşbu sözleşmenin yürütülmesinden FILCEA, FEMCA ve UILCEM ile ICEM Genel Sekreterliği ve Eni Personel Birimi sorumludur.