

KÜRESEL SENDİKACILIK

Dr. Seyhan Erdoğan

Ankara Üniversitesi

S.B.F.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Küreselleşme

Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikalar

Küresel Sendikal Politikalar

Dünya Şirket Konseyleri

Sınır Ötesi Örgütlenmeler

Küresel “Çerçeve Anlaşmaları”

Küreselleşme ve Küresel Endüstriyel Eylem

Sonuç

1. Küreselleşme

Küreselleşmenin esas özelliği, kapitalizmin uluslararasılaşması ve yeniden yapılanmasıdır. Kapitalizmin uluslararasılaşması ile kastedilen, kapitalizmin, hem başta eski sosyalist ülkeler olmak üzere coğrafi anlamda dışsal yayılması, hem de başta kamu kesimi olmak üzere bugüne kadar egemen olmadığı sektörleri de kapsayarak içsel yayılmasıdır. Bu anlamda özelleştirme, küreselleşmenin esas özelliğidir.

Dünya ekonomisindeki bu dönüşümün temel nedeninin, savaş sonrası yoğun sermaye birikimi ve tekelleşmeyle bağlantılı olarak 1960'lı yılların ortalarından itibaren ileri kapitalist ülkelerde görülen kar oranlarındaki büyük düşmeler olduğu yaygın bir görüştür. 1970'li yılların petrol krizlerinin de etkisiyle derinleşen kriz, sosyal devlet uygulamaları ile demokrasi ve sosyal haklar etrafında şekillenmiş olan toplumsal uzlaşmanın terki ile sonuçlanmıştır. Krizi aşmanın yolunu mal ve hizmet ticaretinin ve sermaye hareketlerinin önündeki engellerin kaldırılması, kamusal ekonomik alanın küçültülmesinde gören yeni liberal anlayış ekonomik politikalara egemen olmuştur.

1980'li yıllardan sonra tüm dünya, küresel üretim ağları ve küresel mali ağlarla donanırken sınai, ticari ve mali sermaye her türlü düzenlemenin dışına çıkmaya yönelmiştir. Dünya tek bir pazar haline gelirken, bu pazarda karar merkezleri, ulus ötesi mali/ticari/sınai şirketler ve bu şirketlerin çıkarları doğrultusunda pazara yön verecek ileri kapitalist ülkeler ve bu ülkelerin yönettiği uluslararası kuruluşlar olmaya başlamıştır.

Daha fazla kar etmek için daha düşük girdi maliyetleri, daha düşük işgücü maliyetleri ve daha fazla pazar payı küresel rekabetin temel güdöleri olarak biçimlenmiştir.

Yalnızca mal ticaretinde değil telekomünikasyon ve posta hizmetleri, inşaat ve bağlantılı mühendislik hizmetleri, enerji, mali ve benzeri hizmetler, su, sağlık, eğitim, sosyal ve bağlantılı hizmetler, turizm ve

bağlantılı hizmetler, kültür ve spor hizmetleri, ulaşım hizmetlerinde de serbest ticaretin gerçekleştirilmesi süreci hızlanmıştır. Hizmet ticaretinde serbestleşmenin diğer ayağı, hizmetlerde özelleştirme.

Ulus ötesi şirketler tarafından istihdam edilen vasıflı meslek sahiplerinin serbest dolaşımı, küreselleşme bünyesinde işgücünün serbest dolaşımına ilişkin yegane düzenleme olarak görülmektedir.

Mal ve hizmet ticaretinde, sermaye akımlarında devletlerin düzenleyici müdahaleleri en aza indirilmek istenirken, ulus ötesi şirketlerin elinde toplanan fikri ve sınai mülkiyet haklarının korunması için düzenlemeler getirilmektedir.

Küreselleşme döneminin çok önemli bir özelliği sermaye birikim sürecinin malileştirilmesidir. Bunun doğal sonucu, tüm ülkelerde faiz oranlarının yükselmesi ve fonların yatırımlar yerine spekülasyon amaçlı hareketlere yönelmesidir. Ekonomik anlamda kaçınılmaz sonuç, büyüme hızının azalması ve istihdamın daralmasıdır.

Mali piyasaların serbestleşmesi ve mali denetimin uluslararası sermayenin egemenliğine geçmesi, gelişmekte olan ülkelerin yüksek ve değişken faizler ile borçlandırılarak, tüm gelirlerinin ipotek altına alınmasına yol açmıştır. Küreselleşmenin gelişmekte olan ülkelere yansıyan en ağır boyutu, bu ülkelerin borç yükü altında ezilmeleri ve borç krizine düşerek alacaklıların ve yeni liberal küresel stratejiyi benimsemiş olan IMF Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankasının istikrar ve yapısal uyum programları dayatmaları ile karşı karşıya kalmalarıdır.

Küreselleşme, aynı zamanda, yeni coğrafyalara ve yeni sektörlerle yayılma sürecinde kapitalizmin yeniden yapılanmasını da ifade etmektedir.

Yeniden yapılanma sürecinde mal ve hizmet üretiminde (üretimin teknolojisinde, örgütlenmesinde, yönetiminde) geçici olmayan, niteliksel değişiklikler, sermaye ve ürün piyasalarında olduğu gibi işgücü piyasalarında da köklü değişikliklere yol açmakta ve iş bölümünü dünya ölçeğinde değiştirmektedir.

Yeniden yapılanmanın itici gücünü yeni teknolojiler oluşturmaktadır. Küreselleşme sürecinde merkez kapitalist üretim sisteminin oturduğu

teknoloji tabanı değiştirmiştir. Burada söz konusu olan ürün ve süreçlerde sürekli yaşanan aşamalı yeniliklerin veya mevcut ürün ve prosesleri değiştiren radikal yeniliklerin ötesine geçen bir biçimde, egemen olan teknoloji sisteminin değişmesi ve yeni bir teknoloji sistemi yaratılmasıdır



Küreselleşme sürecindeki yeni teknolojik sistemlerin, kapitalizmin eşitsiz gelişimini ve coğrafyayı ortadan kaldırmadığı ve teknolojik gelişmenin sosyal bir süreç olduğu göz önüne alındığında, küresel ekonomik ve sosyal sistemde farklı coğrafyalarda bulunan farklı toplumların, küreselleşmeden farklı biçimde etkileneceği ve yeni teknolojilerin yaratılma ve uygulanma süreçlerinde de farklı konumlarda olacağı anlaşılabacaktır. Bu yaklaşımın sonucu, dünya kapitalizminde farklı ülkeler arasında bağımlılık ilişkilerinin sürdüğü gerçeğinin kabul edilmesidir.

İşletme içinde ve işletmeler arasındaki ilişkilerde elektronik enformasyon teknolojisinin kullanılması, bu kullanımın yarattığı örgütsel yeniden yapılanmalar, üretimin uluslararasılaşma eğilimi, mal ve hizmetlerin ticaretinde serbestliğin artması, sermayenin hareketliliği, üretimin desantralizasyonu, işletme ölçeğinin yeniden biçimlenmesi, küçük üretim birimlerinin ve küçük ve orta ölçekli işletmelerde el değiştirmelerin yaygınlaşması, kitlesel üretimden esnek uzmanlaşmaya geçiş, yeni bir uluslararası iş bölümü, meslek yapılarındaki değişmeler, yeni işsizlik ve eksik istihdam biçimlerinin varlığı, ekonomilerin küresel yeniden yapılanma süreçlerini inceleyen sosyal bilimcilerin ortak saptamalarını oluşturmaktadır (Leisink, 1999).

Yeniden yapılanma, özellikle ileri kapitalist ülkelerde, üretim tekniklerinde ve işletme yönetimlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Standart ürünlerin kitlesel üretimi yerine, daha kısa üretim sürelerinde daha çeşitli mal üretilmesi gündeme gelmiştir. şirketler parça ve mamul mal stoklarını azaltarak maliyetleri düşürmek için, kalite kontrol sorumluluğunu üretimdeki işçilere kaydıran kalite çemberleri uygulaması geliştirmişlerdir. Uzmanlık isteyen işleri taşeronlara aktarmışlardır.

Esnek üretim biçimlerinin çekirdek işçiler üzerindeki etkilerinin yanı sıra, geniş bir işçi kitlesinin daha küçük üretim birimlerinde, taşeron işletmelerde, fason üretimde, evde, kendi hesabına çalışma adı altında düşük ücretli ve düzensiz çalışma koşullarında istihdam edilmeleri ücretli istihdam açısından olumsuz bir gelişme olmuştur. İşgücünün düzenli, istikrarlı işlerde çalışanlarla, düzensiz istikrarsız işlerde çalışanlar arasında parçalanması yaygınlaşmıştır. Esnek denilen üretim biçimleri, çalışanlar için, kısmi çalışma, eve iş verme, geçici ve hatta çağrı üzerine çalışma, kendi hesabına çalışma, taşeron işçiliği, tipik olmayan çalışma süreleri, tipik olmaya çalışma yaşamları anlamına gelmiştir.

Küreselleşme ile ilgili önemli bir gerçeklik, küreselleşmenin bölgeselleşmeyle iç içe yürüyor olması ve küreselleşmenin bölgesel bütünleşmeler ve bloklar arası rekabeti ortadan kaldırmamasıdır.

Dünya, Sovyet sisteminin yıkılmasından sonra iki kutuplu (ABD-SSCB) bir merkez olmaktan çıkarak, üçlü (Batı Avrupa, Kuzey Amerika, Doğu ve Güneydoğu Asya) bir yapıya dönüşmüştür. Bu üç kutbu oluşturan ileri kapitalist merkezler, küreselleşme sürecindeki ortak çıkarları için dördü (ABD, AB, Japonya, Kanada), beşli (ABD, Japonya, Almanya, Fransa, İngiltere'den oluşan G-5), yedili (G-5 ülkelerine ek olarak Kanada ve İtalya'dan oluşan G-7), gruplaşmalar oluştursalar da, çok kutuplu dünya AB, ABD ve Japonya'dan oluşan üçlü yapıya dayanmaktadır.

Bölgeselleşmenin yeni liberal doğrultuda ilerliyor olması, küreselleşmenin üç bölgesel ayağı arasında rekabet olmadığı anlamına gelmemektedir. Nasıl ki tekelci kapitalizm, rekabetin ortadan kalkması anlamına gelmiyorsa, AB, ABD ve Japonya'nın, yeni liberalizmin bölgesel ve küresel mimarları olması da aralarında rekabet olmadığı anlamına gelmemektedir. Bu rekabet, esas olarak farklı bölgeleri üs tutmuş çok uluslu şirketler arasındaki rekabetin yansıması olmakla birlikte, o ülkenin vatandaşlarının yaşam düzeyleri, firmalarının sektörlerindeki rekabet güçlerine bağlı olduğu ölçüde, devletler ve uluslar arasında da bir rekabettir. Bloklar arasındaki bu rekabet, her bloğun kendi içindeki

liberalleşme politikalarına karşı, dışa karşı korumacı politikalar güdebilmesine yol açmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin sanayilerini, hizmet sektörlerini ya da tarımlarını koruyucu politikalar izlemeleri engellenmek istenirken, AB'nin, ABD'nin veya Japonya'nın, gerek sanayi gerek tarımda korumacı politikalara başvurduğu, hatta bu korumacılığın ticaret savaşlarına dönüşebildiği görülmektedir.

Küreselleşme ile ilgili bir diğer önemli gerçeklik de küreselleşmenin dünya çapında bir sosyal kriz yaratmış olmasıdır. Ülkeler arasındaki ve ülkeler içindeki sosyal kriz, hem zengin kuzeyde hem fakir güneyde sorunların derinleşmesine, sosyal hakların kaybına, çalışma yaşamının düzensizleşmesine yol açmıştır. Ancak işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanma, gelişmekte olan ülkelerde ve özellikle en az gelişmiş olanlarda yaygın ve derin bir toplumsal yıkıma ve nesillerin mahvına dönüşmüştür.

Devletlerin sosyal nitelikleri zayıfladıkça, demokratik nitelikleri de zayıflamış, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ulus devletlerin karar alma olanakları daralmıştır. Sendikalar, üye kaybına uğrarlarken, ulusal düzeyde kullandıkları, toplu sözleşme, grev ve grev dışı eylemler, ulusal siyaset gibi geleneksel mücadele araçlarının etkinliği azalmıştır.

2. Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikalar

Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikal örgütler dendiği zaman esas olarak Uluslararası Hür İşçi sendikaları Konfederasyonu, ICFTU ve onunla siyasal ve örgütsel işbirliği içinde olan uluslararası işkolu federasyonları ve bölgesel örgütler anlaşılmalıdır.

Kuşkusuz uluslararası sendikacılık hareketi, tarihsel olarak ICFTU ve onun ataları olan Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreteryası (1902-1912), Uluslararası Sendikalar Federasyonu (1912-1944) ve Dünya Sendikalar Federasyonu (1945-1949) ile sınırlı olmamıştır. Sendikal örgütleri çatısı altında barındırmış olan Birinci Enternasyonal (1864-1876); sendikaların üyeliğini kabul eden İkinci Enternasyonal (1889-1914/1923); Üçüncü Enternasyonal'in etkisiyle Moskova'da kurulan Kızıl

İşçi Sendikaları Enternasyonalı (1921-1937); Uluslararası Hristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu / Uluslararası Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu / Dünya Emek Konfederasyonu (1919-1946-1968-) ve Dünya Sendikalar Federasyonu (1949-) uluslararası sendikacılık hareketinin tarihinde yerlerini almış farklı örgütsel, siyasal ve ideolojik kimlikleri olan uluslararası örgütlerdir.

Ancak tüm bu uluslararası sendikacılık hareketlerinden küreselleşme sürecine egemen konumda taşınan örgütlü hareket, kendi içinde farklı sendikal anlayışları barındırsa da esas itibarıyla Avrupa merkezci bir sosyal demokrat reformizmin egemen olduğu ICFTU ve ICFTU şemsiyesi altındaki işkolu federasyonları olmuştur.

1949-1989 döneminde, Sovyetler Birliği ve komünist partiler tarafından yönetilen bazı ülkelerdeki sendikaların yanı sıra, sosyalist olmayan ülkelere de bazı sol sendikal hareketleri barındıran Dünya Sendikalar Federasyonu, Sovyet sisteminin çöküşünden sonra etkisini yitirmiş ve üyelerinin çoğunu kaybetmiştir.

1920 yılında Hristiyan sendikaların uluslararası örgütü olarak kurulmuş olan Uluslararası Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1968 yılındaki Genel Kurulunda adındaki Hristiyan sözcüğünü kaldırmış ve Dünya Emek Konfederasyonu ismini almıştır. Gene de Belçika, Hollanda ve Fransa'daki Hristiyanlığın etkisindeki bazı sendikalar ve Latin Amerika'nın katolik ülkelerindeki sendika merkezleri, Dünya Emek Konfederasyonunun özünü teşkil etmektedir.

Küreselleşme ile bağlantılı olarak kendilerine Küresel Sendikalar demeye başlayan ICFTU şemsiyesi altındaki işkolu federasyonları sektörel konularda ve endüstriyel ilişkilerde ön plana gelmeye başlamışlardır. Küresel Sendika Federasyonları, Eğitim Enternasyonalı EI, Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve İlgili İşler İşçi Sendikaları Federasyonu IUF, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Federasyonu ICEM, Sendika Ağı Enternasyonalı UNI , Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu IFBWW, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu

IFJ, Uluslararası Metal Federasyonu IMF, Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonu PSI, Uluslararası Tekstil, Giysi ve Deri İşçileri Federasyonu ITGLWF, Uluslararası Ulaştırma Federasyonu ITF 'dir.

Dünya Sendikalar Federasyonu ve Dünya Emek Konfederasyonuna bağlı işkolu federasyonları aktif değildir.

Küreselleşme sürecinde önde gelen bölgesel sendikal örgütlenme Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC'dur. ETUC, uluslararası düzeyde ICFTU ile yakın işbirliği içinde olmakla birlikte Dünya Emek Konfederasyonuna üye olan Avrupa konfederasyonlarını da bünyesinde toplamaktadır.

Kuzey Ülkeleri Sendikaları Konseyi, İngiliz Milletler Topluluğu Sendika Konseyi Afrika Sendikal Birlik Örgütü, Uluslararası Arap Sendikalar Konfederasyonu, , Güney Doğu Asya Ülkeleri Birliğiyle bağlantılı olan Sendikalar Konseyi, Magrib Arap İşçi Sendikaları Birliği, Güney Afrika Sendikal Koordinasyon Konseyi, Güney Pasifik ve Okyanusya sendikalar Konseyi, Karaibler Emek Kongresi, Asya Pasifik Emek Ağı diğer bölgesel örgütlenmelerdir.

3. Küresel sendikal politikalar 🌐

Küreselleşme sendikal hareketleri derinden etkilemekte, ulusal ve uluslararası düzeylerde işçi hareketi, yapısı, gündemi, politikası ile önemli değişiklikler geçirmektedir.

Küreselleşme, işçiler açısından olumsuzlukları uluslararasılaştırırken çözümlerin de uluslararası boyutlu olması zorunluluğunu belirginleştirmiştir. 1980'li yıllardan başlayarak uluslararası sendikacılık, bölgesel ve uluslararası düzeydeki politikalarını küreselleşme varsayımı ile belirlemektedir. Dünyanın her yerinde sendikalar, konfederasyonlar, işkolu federasyonları, ulus ötesi sermayenin çıkarları doğrultusundaki bir küreselleşmenin yıkıcı sonuçlarına karşı nasıl bir sendikal politika izlenmesi gerektiğini, hangi mücadele araçlarının kullanılmasının uygun olacağını tartışmakta ve bu tartışmalar uluslararası sendikacılık hareketine yansımaktadır. Sendikalar küreselleşmenin yarattığı sosyal krizin ulusal

düzeydeki politikalarla aşamayacağı ve küreselleşen dünyanın küreselleşen bir sendikacılık hareketi gerektirdiği konusunda görüş birliği içerisindeler.

Gerek Kuzeyin gerekse Güneyin ulusal sendikacılık hareketlerinin taleplerini ulusal düzeyde gerçekleştirememeleri, uluslararası sendikacılık hareketine yeni boyutlar kazandırmıştır. Uluslararası sendikaların küreselleşmeye karşı tavrı, önlenemez görülen küreselleşmeye sosyal bir boyut vermek olarak ifade edebileceğimiz bir tavır olmuştur.

Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikacılığın programı, talepleri, müzakere araçları ve düzeyleri, endüstriyel eylem biçimleri, yönetime katılma araçları, uluslararası sendikalarda niceliksel ve niteliksel olarak ağırlığa sahip olan ileri kapitalist ülke sendikalarının ulusal ve sektörel çıkarlarına uygun çözüm arama niteliği taşımaktadır. Gelişmekte olan ülkelerdeki işçilerin hak ve çıkarlarının sağlanması ve geliştirilmesi, uluslararası sendikacılık hareketine, sanayileşmiş ülkelerdeki işçilerin ulusal ve sektörel çıkarları ile bağdaştığı alanlarda ve ölçüde yansımaktadır.

Sendikalarda örgütlenmiş işçiler kendi çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en zayıfın da durumunu düzeltmek zorundadırlar. Aksi takdirde emek piyasalarında çalışma koşulları en düşük ortak paydada eşitlenmek eğiliminde olur.

Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikal hareketin politikalarını belirleyen sanayileşmiş ülke sendikacılığı da bu tarihsel gerçeği küresel çapta yaşamaktadır. Amaç, küresel düzeyde en zayıfın durumunu düzelterek ve çalışma koşullarına bir taban standart koyarak, sanayileşmiş ülkelerdeki işçilerin de durumunu düzeltebilmektir. Aksi takdirde bütünleşen dünya ekonomisi koşullarında tekeller arası rekabet, işçiler arası rekabete dönüştürülerek tüm işçilerin daha düşük ücret ve daha kötü çalışma koşullarına razı edilmesi haline sokulabilmektedir

Uluslararası hareketin küreselleşmeye sosyal boyut kazandırılması için önerdiği araçlar çeşitlidir. Siyasal düzeyde temel araç ILO

bünyesindeki faaliyetlere ek olarak, IMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü, OECD gibi hükümetlerarası kuruluşlarla görüşmeler olarak biçimlenmiştir. Bu görüşmeler ve çeşitli kanallarla yürütülen baskılar sonucunda IMF ve Dünya Bankası gibi hükümetler arası örgütlerin ekonomik ve sosyal politikalarında temel bir değişiklik sağlandığını söylemek mümkün değildir.

Küresel sendikaların geliştirmeye çalıştığı bir diğer araç grubu, çok uluslu şirketlere ilişkindir. Çok uluslu şirketlere ilişkin uluslararası metinlerin (OECD Uluslararası Yatırım ve Çok Uluslu İşletmeler Bildirgesi ve Çok Uluslu İşletmeler için Rehber; ILO Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi) uygulanması, çok uluslu şirketleri sosyal sorumluluk sahibi yapacağı düşünülen Küresel Sözleşme, Sosyal Sorumluluk 8000 Standartları, Şirket Davranış Kodları, Sosyal Etiketleme, Sosyal Sertifikasyon, İşçi Sermayesi olarak nitelenen Emekli Fonları ve Yatırımcı Girişimleri gibi girişimlerin desteklenmesi ve örgütlenmesi bu kapsamdaki araçlar arasındadır.

Gerek IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü nezdinde sürdürülen faaliyetlerde gerekse çok uluslu şirketlere sosyal sorumluluk kazandırılması için yürütülen girişimlerde temel hedef, emeğe ilişkin asgari bir küresel düzenlemeye niteliğinde olan ve Sosyal Hüküm olarak adlandırılan temel çalışma standartlarının benimsenmesidir. Sosyal Hüküm, ILO'nun 7 temel sözleşmesini gündeme getirmektedir. Bu sözleşmeler, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkına ilişkin 87 ve 98, zorla çalıştırmanın kaldırılmasına ilişkin 29 ve 105, istihdamda ayrımcılığın önlenmesi ve eşit değerdeki işe eşit ücrete ilişkin 111 ve 100, istihdamda asgari yaşa ilişkin 138 sayılı sözleşmelerdir. Daha sonra, çocuk işçiliğin en kötü biçimlerine ilişkin 182 sayılı sözleşme de sosyal hüküm kapsamında değerlendirilmiştir.

Eski adıyla işkolu federasyonları yeni adıyla Küresel Sendika Federasyonlarının küresel sendikacılık alanında öngördüğü temel araçlar ise sendikaların geleneksel örgütlenme, toplu sözleşme ve endüstriyel eylem faaliyetlerine paralellik göstermektedir. Örgütlenmeyi küresel

düzeye taşıyacak araç olarak Dünya Şirket Konseyleri, Çok Uluslu Şirket Ağları ve sınır ötesi örgütlenmeler; toplu sözleşmeyi küresel düzeye taşıyacak araç olarak Çerçeve Anlaşmaları; grev ve benzeri eylemleri küresel düzeye taşıyacak araç olarak da küresel endüstriyel eylemler önerilmektedir.

4. Ulus ötesi şirketlerde örgütlenme 🌐

4.1 Dünya Şirket Konseyleri 🌐


1950'li yılların ortalarında Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu IMF'nin çatısı altında kurulan Dünya Şirket Konseyleri fikrinin ilk savunucusu, Walter Reuther'in başkanlığındaki Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası UAW'dır (ICFTU, 1971). O dönemde UAW'nin amacı, ABD motorlu taşıt şirketlerinin, özellikle Amerika ve Avrupa fabrikaları arasında ücret birliğini sağlamaktı. Walter Reuther, yüksek ücret aldıkları bu sektörde işlerini kaybetmekten korkan Amerikan işçilerinin "korumacı" politikaları ve ithalat kontrollerini savunmalarının yanlış olacağını, doğru politikanın, çok uluslu şirketlerde örgütlenme yoluyla, tüm ülkelerde ücret ve çalışma koşullarının standardizasyonun sağlanması ve böylece şirketlerin düşük ücretli ülkelere kaymasının önlenmesi olduğunu savunuyordu. Bu amaçla gelişmekte olan ülkelere yardım edilmeli, aynı şirketin farklı ülkelerdeki firmalarındaki toplu sözleşmeler için ortak bitiş süreleri saptanarak toplu sözleşme görüşmelerinin birbirleriyle bağlantılı yürütülmesi sağlanmalıydı. İlk Dünya Şirket Konseyleri, Ford ve General Electric şirketlerinde 1966'da kuruldu (Bendiner, 1987).

UAW'nin Amerikan işçilerinin işlerini korumaya yönelik bu girişimi 1960'lı yılların ortalarına kadar Batı Avrupa sendikalarının onayını almadı. Öyle ki UAW, Almanya'daki Ford ve Opel fabrikalarında işyeri düzeyinde ilişkiler kurmak için bu işyerlerinde örgütlü olan IG-Metall (Alman Metal İşçileri Sendikası)'in bilgisinin dışında hareket etme yolunu seçti. (Olle ve Schoeller, 1987: 36.) 1960'lı yıllarda Avrupa sermayesinin de Avrupa dışındaki ülkelerde doğrudan yatırımlarını artırması üzerine, IG Metall

başta olmak üzere Batı Avrupa sendikaları da Dünya Şirket Konseylerinin kuruluşunu desteklemişlerdir.

Dünya Şirket Konseyleri kurulmasını uluslararası düzeyde ele alan ilk uluslararası işkolu federasyonu, IMF olmuş ve IMF Genel Sekreter yardımcısı Charles Levinson bu konudaki ilk girişimleri örgütlemiştir. IMF, kendisine bağlı ulusal sendikaların örgütlü olduğu ulus ötesi şirketlerde şirket düzeyinde konferanslar ve toplantılar düzenleyerek işçilerin ortak stratejiler ve ortak müzakere politikaları benimsemelerinin ilk adımlarını atmıştır. 1966 yılında otomobil sanayiinde ilk dünya şirket konseyleri kurulmuştur. Bu tarihten sonra IMF hemen tüm büyük araç şirketlerinde küresel konsey kurma yoluna gitmiştir. Küresel konseyler geleneksel bilgi alışverişi işlevlerinin yanı sıra çevre dostu teknolojilere geçilmesi, otomobil sanayiinde değişen teknolojilerin ve küresel üretimin etkileri konuları üzerinde durmuşlar, bu konularda yönetimi etkilemeye çalışmışlardır.

Levinson, 1963'de ICEF Genel Sekreteri olmuş ve Dünya Şirket Konseyleri örgütlenmesini kimya işkoluna taşımıştır. Levinson'a göre "siyasi enternasyonalizm" olarak nitelenen ve Birinci Enternasyonal'le başlayan enternasyonalist anlayış, idealist ve sübjektif bir yaklaşımdır. Uluslararası sendikal hareket, ancak işçilerin objektif gereksinimleri çerçevesinde gelişebilir. Çok uluslu şirketlerin artan gücü karşısında ulusal sendikal hareketlerin etkisiz kalması, sendikaları uluslararasılaşmaya iten objektif temel olacaktır. "Objektif koşullar mevcuttur. Aslında bu koşullar sübjektif koşullardan çok daha gelişmiştir....Sorun esas itibariyle sendikaların kendilerindedir." (Levinson, 1972: 141).

Levinson, uluslararası sendikal hareketin üç aşamada gelişeceğini öngörmektedir. Birinci aşamada, uluslararası federasyonlar çok uluslu şirketlerle anlaşmazlığa düşen ulusal sendikalara uluslararası yardımda bulunacaklardır. Bunun için de dünya şirket konseyleri araç olarak kullanılacaktır. İkinci aşamada, çok uluslu şirketlerle, sendika konseylerinin toplu müzakereleri başlayacak; üçüncü aşamada ise gerek ana çok uluslu şirket ile gerekse bağlı şirketlerle toplu sözleşmeler imzalanacaktır. 

IUF Genel Sekreteri Dan Gallin de gıda işkolunda Dünya Şirket Konseylerinin öncülüğünü yapmıştır.

1960 - 1975 döneminde ICFTU Çizgisindeki Uluslararası İşkolu Federasyonları Bünyesinde Kurulmuş Olan Dünya Şirket Konseyleri aşağıda verilmiştir.

Tablo-1 Dünya Şirket Konseyleri			
Yıl	Kurulduğu Yer	Şirket	İşkolu Federasyonu
1966	Detroit	General Motors	IMF
	Detroit	Ford	IMF
	Detroit	Chrysler-Simca-Rootes	IMF
	Wolfsburg	Volkswagen/Daimler-Benz	IMF
1967	Cenevre	International Harvester	IMF
	Cenevre	Elektrik ve elektronik sanayii çok uluslu komitesi	IMF
	Brüksel	Philips	EMB
1969	Cenevre	Saint Gobain	ICF
	Paris	C.I.WagonsLits et du Tourisme	IUF
	Brüksel	Fokker/VFW	EMF
1971	Londra	BLMC, Fiat/Citroen, Renault-Peugeot, Nissan-Toyoto	IMF
	Cenevre	Rhone-Poulenc	ICF
	Cenevre	Kimberley Clark Corp.	ICF
	Cenevre	Michelin	ICF
	Cenevre	Dunlop-Pirelli	ICF
	İstanbul	Shell, Gulf Oil	IFPCW
1972	Cenevre	W.R.Grace Co.	ICFG/IUF
	Cenevre	Nestle	IUF
	Bielefeld	Oetker	IUF
	Cenevre	Ciba-Geigy	ICF
	Cenevre	Hoffman-La Roche	ICF
	Cenevre	Akzo	ICF
	London	Shell	ICF
	London	British Petroleum	ICF
	Cenevre	Pilkington	ICF
1973	Paris	Goodyear	ICF
	Paris	Firestone	ICF
	Cenevre	Unilever	ICF/IUF

	Cenevre	Tütün Sanayi Daimi Konseyi (BAT, Rupert/Rembrandt, Reynolds vb.)	IUF
	Cenevre	St. Regis	ICF
	Gothenburg	Volvo-Saab	IMF
	Cenevre	Du Pont de Nemours	ICF

Kaynak: Olle ve Schoeller, 1987: 38.

Dünya Şirket Konseyleri, sendikalist enternasyonalistler tarafından, uluslararası sendikacılığın geleceği olarak sunulmalarına rağmen beklenen gelişmeyi gösterememişler ve bilgi alışverişi organları olmaktan öteye gidememişlerdir.

Bazı araştırmacılar Dünya Şirket Konseylerinin doğuşunu enternasyonalizm görünümü altında korumacılık olarak nitilemektedir. (Press ve Thomson, 1989: 37, Olle ve Schoeller, 1987). Press ve Thomson'a (a.g.y.) göre, UAW'nın ve onun lideri Walter Reuther'in Dünya Şirket Konseylerini savunmasının amacı "Amerikan işlerinin ihracını" engellemektir. Olle ve Schoeller (a.g.e.) de, Dünya Şirket Konseylerinin doğuşunu, çok uluslu şirketlerin imalat sanayiindeki doğrudan yabancı yatırımlarının artışına bağlamaktadır. Bu gelişmeler, önce ABD sendikalarını daha sonra da Avrupa sendikalarını, "çokuluslu şirketlerin doğrudan yatırımları" nedeniyle, üyelerinin "işlerinin ihraç edildiği" kaygısına sürüklemiştir.

1970'li yılların ortalarına gelindiğinde Dünya Şirket Konseyleri ile ilgili deneyimlerin ışığında bu girişimlerin daha gerçekçi bir değerlendirmesini yapmak mümkün olmaya başlamıştır. Dünya Şirket Konseylerinin, hiç de umulduğu gibi sıradan üyelerin katılımına dayalı bir yapı olmadığı, tersine üyelerin, çalıştıkları çok uluslu şirketler bünyesinde kurulmuş olan Dünya Şirket Konseylerinden büyük ölçüde habersiz olduğu anlaşılmıştır. Dünya Şirket Konseyleri, çok uluslu şirketlerin farklı ülkelerdeki işyerlerindeki çeşitli anlaşmazlıklarda marjinal rol oynamışlardır. (Olle ve Schoeller, 1987: 40).



3

Olle ve Schoeller (a.g.y.), Dünya Şirket Konseylerinin

başarısızlığını, sermayenin yeniden üretiminin benzeşmiş ve eşitlenmiş uluslararası koşullarının mevcut olmamasına bağlamaktadır.

Dünya Şirket Konseyleri bugün de işkolu federasyonlarının bünyesinde varlıklarını sürdürmektedirler. 1990'lı yıllarda küresel sendikacılık anlayışının canlanmasına paralel olarak Dünya Şirket Konseylerinin faaliyetlerinde de bir canlanma meydana gelmiştir. Ancak bugün Dünya Şirket Konseylerinden beklenen, Levinson'un düşündüğü gibi çok uluslu şirketlerle toplu sözleşmeler bağlatmak değil, şirket konseyleri aracılığıyla farklı ülkelerdeki işçilerin birbirlerinin çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olmaları, şirketin yapısını ve politikalarını kavramaları, şirket yeniden yapılandırmalarından birbirlerini haberdar etmeleri, gerekirse dayanışma eylemlerine girmeleridir. Yeni çokuluslu şirket ağlarının bir diğer faaliyet alanı çokuluslularla çerçeve anlaşması imzalanmasıdır.

IMF, 1995 yılında İsveç bilya üreticisi SKF'nin işyerlerinde bir Dünya Sendika Komitesi kurarak küresel konsey stratejisini otomobil sektörünün dışına da taşımıştır. Komitenin üyeleri SKF ve tüm bağlı firmalarındaki işçi temsilcileridir. 27 sendika temsilcisinden oluşan Komitenin üyeleri 15 ülkeden gelmektedirler. Komite hem SKF işçileri arasında hem de SKF yönetimi ile işçiler arasında görüş alışverişinde bulunulacak küresel bir forumdur. (Bendt, 1996: 59-62). IMF bünyesinde otomobil sektöründe 10, elektrik elektronik sektöründe 6 ve makine sanayiinde iki Dünya Şirket Konseyi faaliyet göstermektedir.

ICEM Bridgesone Şirket Ağı, ITGLWF bünyesindeki Daun ve Cie ag Şirket Ağı, Coats Thread plc Ağı, Pou Chen Grubu Ağı, IUF bünyesindeki Danone ve Nestle Ağları, UNI bünyesinde SBSC/Ameritech, Cable and Wireless, Telefonica, France Telecom, Quebecor Group, OTE, Atlantic, National Australia Bank, Barclays Bank Afrika ittifakları yeni tür çok uluslu şirket ağlarının örnekleridir.

Dünya Şirket Konseyleri işkolu federasyonları tarafından finanse edilen yapılar olduğu için, dünyanın farklı ülkelerinde bulunan konsey üyesi işçi temsilcilerinin toplantılarının maliyetini karşılamak federasyonlar açısından

zor olmaktadır. Bu nedenle Konsey toplantıları uzun aralıklarla yapılabilmekte bu da ortak bir politika geliştirilmesini imkansızlaştırmaktadır. İşkolu federasyonları bu engeli aşmak için, Konseylerin internet ortamında faaliyet göstermelerinin mümkün olacağını düşünmektedirler. İşkolu federasyonlarının bünyesinde kurulmuş olan çok uluslu şirket veri tabanları ve her şirkete ait elektronik bültenler, geleceğin internet ortamında faaliyet gösteren çok uluslu şirket konseylerinin başlangıcı olabilir (Lee, 1997: 175).

Dünya Şirket Konseyleri Avrupa İşyeri Konseylerinden farklı bir yapıdadır. Avrupa İşyeri Konseyleri çok uluslu şirketlerde örgütlenmenin yasalarla düzenlenmiş bir örneğidir ve işyerlerindeki tüm işçilerin temsilini esas alır. Aslında Avrupa çok ulusluları bünyesinde işyeri konseyleri kurulması bu yasal düzenlemeden önce başlamış ve 1985-1994 yılları arasında Fransız ve Alman kökenli çokuluslular bünyesinde 30 Avrupa İşyeri Konseyi kurulmuştu. 1994 yılında Avrupa Birliğinde benimsenen ve 1996 yılından itibaren tüm AB ülkelerinde ulusal mevzuata giren bir direktifle, Avrupa Ekonomik Alanında en az iki Avrupa ülkesinde 150'şer ve toplam olarak da 1000 işçi çalıştıran şirketlerin, şirket bünyesindeki işçi temsilcilerinin katılacağı bir Avrupa İşyeri Konseyi kurması yasal bir zorunluluk haline getirilmiştir. Konseye katılan işçi temsilcilerinin masrafları işveren tarafından karşılanacaktır. Konseyin esas görevi bilgilenme ve danışmadır. 2000 yılı sonu itibariyle Avrupa Birliği bünyesinde 587 AB işyeri konseyi kurulmuş bulunmaktadır. Avrupa İşyeri Konseylerinden bazıları çok uluslu şirketlerde küresel işyeri konseyleri kurulması için bir dayanak noktası da oluşturmaktadırlar. Bu Konseyler küresel yatırımları izlemekte, şirket belgelerini incelemekte ve farklı bağlı şirketlerdeki istihdam sözleşmelerini karşılaştırmaktadırlar (ICFTU, 2002).

4.2. Sınır ötesi örgütlenmeler

Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikacılığın başvurduğu yeni bir araç olan sınır ötesi örgütlenme, uluslararası işkolu federasyonlarının farklı ülkelerdeki ulusal sendikalarla işbirliği halinde uyguladığı bir

sendikal araç olarak belirmiş bulunmaktadır (Armbruster, 1998; Alexander ve Gilmore, 1994; Brecher ve Costello, 1994; Cook, 1997; Herod, 1995, Herod, 1997; ILO, 1997: 31-51).

Sınır ötesi örgütlenmelere ilişkin yazın, Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması NAFTA bölgesindeki Kanada, ABD ve Latin Amerika sendikal hareketi arasındaki sınır ötesi örgütlenmeler üzerine yoğunlaşmıştır. NAFTA, üretimin uluslararasılaşması sürecinde, küresel fabrika oluşumunun istihdamı düşük ücret ve çalışma koşulları taşıyan bölgelere itmesi karşısında sendikal tepkiler açısından bir laboratuvar özelliği taşımakta ve bu açıdan araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Özellikle, işkolu federasyonları, ABD sendikaları ve Orta ve Güney Amerika sendikaları arasındaki işbirliği ile gerçekleştirilen sınır ötesi örgütlenme örneklerinin yaygınlığı bu laboratuvar özelliğini pekiştirmektedir. Bu işbirliği, Soğuk Savaş döneminde, ABD sendikal hareketinin, ICFTU'nun Amerikalar Bölgesel Ofisi ORIT ve Amerikan sendikalar konfederasyonu AFL-CIO'ya bağlı Hür Emeğin Gelişmesi için Amerikan Enstitüsü AIFLD kanalı ile Orta ve Güney Amerika'da ABD hükümetinin ve iş çevrelerinin çıkarlarını koruma politikasından farklı özellikler taşımaktadır. ABD çok uluslularının, ABD'deki yüksek ücretli, sosyal korumalı ve örgütlü işleri Orta Amerika, Karaibler ve Güney Amerika'ya kaydırması tehdidi ve bazı sektörlerde bu tehdidin gerçeğe dönüşmesi karşısında, ABD sendikaları, Güneydeki sendikalarla dayanışma içine girme ihtiyacı duymuşlardır. ABD sendikalarının, Latin Amerikanın ucuz ve düzensiz işgücü istihdamına dayanan maquiladora işçileri ile dayanışma girişimi 1990'lı yılların başlarına dayanır. Bu dönemde başlatılan "Maquiladoralarda Adalet için Koalisyon" (CJM) hareketi, AFL-CIO'ya bağlı sendikalar, bazı insan hakları grupları, AFL-CIO'ya üye olmayan ve solda bir çizgi izleyen UAW Birleşik Otomobil İşçileri, Kanada sendikaları tarafından oluşturulmuş ve AFL-CIO'dan da destek almıştır. AIFLD, CJM'ye para desteğinde bulunmak istediye de CJM üyeleri buna karşı çıkmışlardır. (Moody 1997, : 239-242).

Bu dayanışma faaliyetlerinin bir boyutu olan sınır ötesi örgütlenmeler üzerine yapılan akademik çalışmalar, gelişmiş ülke ve gelişmekte olan ülke sendikaları arasında bu tür örgütlenmelerin dört temel alanda engelle karşılaştıklarını ortaya koymaktadır (Armbruster, 1998: 20-51).

Birincisi, küreselleşme sürecinde sermayenin hareketliliği ve özellikle konfeksiyon sanayiinde üretimin kolayca yer değiştirmesi sınır ötesi örgütlenmeleri etkisiz kılmaktadır. Örneğin El Salvador ve Guatemala'da üretim zincirleri olan GAP ve Philips Van Heusen firmaları, ABD sendikaları tarafından başlatılan sınır ötesi örgütlenme hareketleri karşısında, üretimlerini bu ülkelerden başka yerlere kaydırmakla işçileri tehdit etmişlerdir. Diğer konfeksiyon sanayicileri de bu tür örgütlenme kampanyaları karşısında ilgili ülkedeki siparişlerini yeni ülkelere kaydırma yolunu kolayca seçebilmişlerdir. Sermayenin hareketliliği ve üretimin organizasyonundaki esneklik olanakları nedeniyle, sınır ötesi örgütlenmeler bir ya da birkaç ülkeyi kapsadığı zaman etkisiz olmakta ve her zaman yeni bir ülkeye üretimi kaydırma olanağı bulunabilmektedir.

Sınır ötesi örgütlenmelerin önündeki ikinci engel, örgütlenmeye ihtiyaç duyulan gelişmekte olan ülke kanadında baskıcı rejimlerin varlığı ve baskıcı rejimlerin egemen olduğu ülkelerde sınır ötesi bağlantıların kurulmasının son derece zor olmasıdır. Orta ve Latin Amerika ülkelerinde, örneğin Guatemala, El Salvador, Brezilya, Şili'de uzun yıllar boyunca askeri diktatörlüklerin hüküm sürmüş olması, bu ülkeler demokrasiye geçtikten sonra bile baskıcı rejimlerin etkilerinin devam etmesine yol açmıştır. Gerek yasalarla gerekse uygulamada sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlandığı ortamlarda, sınır ötesi örgütlenmenin yaygınlaşıp güçlenmesi son derece zor olmaktadır.

Üçüncü engel çoğu Latin Amerika ülkesinde görülen korporatist sendika-devlet ilişkileridir. Meksika İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CTM) ile Kurumsal Devrimci Parti (PRI) arasındaki ittifak bu tip yapılara örnek olarak gösterilmektedir (Armbruster 1998: 27). Bu tür korporatist yapılar ABD sendikalarının sınır ötesi örgütlenme girişimlerinin amaçlarını benimsememektedirler. ABD sendikalarının önceliği, düşük ücret ve

sendikasıız işyeri politikalarıyla ABD sermayesinin Latin Amerika'ya çekilmesine engel olmak iken, yerel sendika-devlet ilişkisi, yabancı sermaye girişinin sağlanması temel amaç olarak kabul edebilmektedir. CTM örneğinde, ABD sendikaları CTM'nin PRI ile birlikte NAFTA'yı desteklemesi karşısında, CTM dışında küçük sendikal örgütlenmelerle ittifak aramaya gitmiş ve CTM'ye karşı bu sendikaları destekleyerek Kuzeyin korumacı enternasyonalist eğilimlerini Güneye taşımıştır. Böyle ortamlarda girişilen sınır ötesi örgütlenmeler, mevcut korporatist yapılardaki güçlü sendikaların karşısındaki alternatif sendikal hareketlerin desteklenmesi ile sendikal harekette bölünme eğilimlerini de artırmaktadır.

Dördüncü engel olarak da AFL-CIO'nun ve onun Latin Amerika kolu olan AIFLD'nin Orta ve Güney Amerika'da Pinochet dahil askeri diktatörlükleri destekleyen ve "sendika emperyalizmi" kategorisine giren faaliyetlerinin Latin Amerika sendikalarında yarattığı güvensizlik gösterilmektedir. Örneğin AIFLD'nin 1980'li yıllarda El Salvador'daki faaliyetleri "sendika emperyalizmi"nin son yıllara kadar devam ettirildiğini göstermektedir. AIFLD, El Salvador sendikalarını bölmüş, işçi liderlerine rüşvet vermiş ve para-militer ölüm mangaları ile pek çok sendikacının ölümüne yol açmış olan rejimi desteklemiştir (Herod, 1997). Bu nedenle ABD sendikalarından gelen sınır ötesi örgütlenme girişimleri El Salvador'da güvensizlikle karşılanmıştır.

Sınır ötesi örgütlenmelerin önündeki bu engellerin varlığı sınır ötesi örgütlenmeler yoluyla yürütülecek bir sendika enternasyonalizminin zorluğunu göstermekle birlikte, bu girişimlerin farklı ulusal sendikal hareketlerin ortak amaçlarını gerçekleştirmeyi hedefleyen hareketler olarak başarı şanslarının hiç olmadığını da göstermemektedir. Kaynak açısından güçlü olan Kuzey Amerika sendikalarının çıkarı, Amerikan işlerinin Latin Amerika'da, düşük ücretli sendikasıız işçi istihdam ederek ihracata yönelik üretim yapan maquiladora fabrikalarına kaydırılmasını önlemek iken, Latin Amerika sendikalarının ve maquiladora işçilerinin çıkarı da tam da bu düşük ücretli sendikasıız işyerlerinde sendika kurmak ve ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmektir. Bu anlamda küreselleşme

ABD işçileri ile maquiladora işçilerinin aynı hedeflere yönelmesinin koşullarını yaratmış olmaktadır.

Küreselleşme öncesi dönemde ABD sendikal hareketinin "işçi Monroe Doktrini" denilen politika ile Latin Amerika'yı ABD'nin hegemonyası altında tutmak doğrultusunda aktif faaliyet gösterdiği (Herod, 1997: 18) ve ABD şirketlerinin Latin Amerika'daki egemen konumunu ABD'deki üretimi ve istihdamı artıran bir unsur olarak değerlendirdiği söylenebilir. Bu dönemde Latin Amerika'ya ihraç edilen şeyin ABD ekonomisinin eksik tüketim krizi olduğu ABD sendikal çevrelerinde yaygın bir görüş olarak belirmiştir. AIFLD'nin hedefi de Latin Amerika'daki yatırım ortamını ABD şirketleri için daha cazip ve daha davetkar yapmak, ABD'nin pazar payının yerel sanayiler tarafından alınmasına engel olmak olarak belirlenmiştir (Herod 1997: 20). Oysa ki küreselleşme döneminde Kuzey Amerika'nın Güneye ihraç ettiği şey eksik tüketim krizi değil, Kuzey Amerika işçilerinin işleridir. Bu nedenle Kuzey Amerika işçi ve sendikaları artık, Latin Amerika'daki yatırım ortamının ABD Şirketleri için cazip hale getirilmesini değil, tam tersine bu ülkelerde temel işçi haklarına riayet edilmesi ve insanca yaşam ve çalışma koşullarının sağlanması ile çok ulusluların çalışma koşullarının kötüleştirilmesi yarışının engellenmesini talep etmektedir.

Sınır ötesi örgütlenmelere ilişkin sınırlı sayıda örnek içerisinde çok değinilen iki örnek olay Phillips Van-Heusen (PVH) ve GAP örgütlenmeleridir.

PVH merkezi New Jersey, ABD'de olan dünyanın en büyük gömlek üreticisidir. ABD'de üretim birimleri olan PVH'nin Honduras, Guatemala, Costa Rica ve Puerto Rico'da da üretim tesisleri bulunmaktadır. PVH ayrıca küresel düzeyde taşeron firmalarla da çalışmaktadır. Bütün bu şirketler küresel bir fabrikanın bölümleri olarak düşünülebilir. Küresel fabrikanın ABD bölümünde dizayn, kumaşın ölçülenip işaretlenmesi ve kesilmesi işleri yapılmaktadır. Bu parçalar, dikiş, ütü katlama, paketleme gibi emek yoğun işler için Honduras veya Guatemala'daki maquiladora bölgesine sevk edilmektedir. Daha sonra giysi pazarlama için ABD'ye geri

gönderilmektedir. PVH, sermayenin üretim ve dağıtım süreçlerinde de uluslararasılaştığı küreselleşme aşamasının tipik bir örneğidir. Küresel fabrikanın farklı bölümlerinde çalışan işçilerin karşılaştığı sermaye tek ve ortaktır. Küresel fabrikanın farklı ülkelerde bulunan bölümlerindeki farklı işçiler aynı kumaşa dokunarak üretim yapmaktadırlar. PVH'nin Guatemala'da CAMOSA I ve CAMOSA II adlarını taşıyan fabrikalarının yanı sıra maquiladoralarda taşeron firmaları da bulunmaktadır. PVH'nin Guatemala'daki 660 işçisinin %70'i saatte 75 sent kazanan genç kadınlardır. PVH işçilerinin 1989 yılında başlayan örgütlenme çabaları yönetimin yoğun tepkileri ile karşılaşmıştır. STECAMOSA (Sindicato de Trabajadores de Camosa) sendikası ile dayanışma içine giren ABD / Guatemala İşçi Eğitim Projesi (GLEP), Uluslararası Giyim İşçileri Sendikası (ILGWU), Birleşik Giyim ve Tekstil İşçileri Sendikası ve diğer ABD sendikaları, ABD'nin Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi kurallarına göre Guatemala Hükümeti hakkında şikayette bulunmuşlardır. Ticari ayrıcalıkların kaybedilmesi tehlikesi karşısında Guatemala hükümeti ilk maquiladora sendikası STEMACOSA'yı 1992 yılında tanımak durumunda kalmıştır. Ancak PVH, Guatemala iş yasasının gerekli saydığı %25 örgütlenme oranını dolduramadığı için sendika ile toplu görüşme yapmayı reddetmiştir. STEMACOSA, 1995 yılında yeniden bir örgütlenme kampanyası başlatarak sınır ötesi destek için Guatemala Tekstil İşçileri Federasyonuna başvurmuştur. Federasyon da Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF)'ye başvurmuştur. ITGLWF Latin Amerika Bölgesel Ofisi, Amerikalılar Arası Tekstil ve Giyim İşçileri federasyonu (FITTIV) vasıtasıyla STECAMOSA'ya tam gün görevli bir örgütlenme elemanı göndermiştir. STECAMOSA, FITTIV, US/GLEP/ ve ABD giyim işçileri sendikası UNITE, Maquiladora işçileri için yeni bir örgütlenme stratejisi geliştirmişlerdir. STECAMOSA'nın 100'ün üstünde işçiyi üye yapması ile de %25 barajını aştıklarını görerek toplu sözleşme hakkı talep etmişler, PVH ise sendikanın %25 barajını aşmadığını ileri sürmüştür. PVH yöneticisi Bruce Klatsky, Human Rights Watch isimli insan hakları örgütünün yönetim kurulunda bulunduğu için US/GLEP ve STECAMOSA,

Human Rights Watch'ın, işçilerin %25 barajını geçip geçmediği konusunda hakem olmasını istemiştir. Human Rights Watch'un hakemliği ile sendikanın %25 barajını aştığı tespit edilince PVH toplu sözleşme masasına oturmayı kabul etmiştir. Ve PVH işçileri Guatemala maquiladoralarında ilk toplu sözleşmeyi 8 yıllık bir mücadele sonunda 1997 yılında imzalayabilmişlerdir.

1995 yılında işgücünün üçte ikisi enformel sektörde istihdam edilen Guatemala için 100 000 kişilik maquiladaro işçisi arasında, 600 kişilik PVH örneği marjinal bir vaka niteliğindedir. Ancak örnek olay olarak küresel fabrikada örgütlenmede uluslararası dayanışmanın sınırları olduğu kadar potansiyeli açısından da ipuçları verdiği söylenebilir.

El Salvador maquiladorasındaki GAP işçilerinin ABD sendikalarının desteği ile sınır ötesi örgütlenme girişimleri de benzer özellikler göstermektedir. Çoğu kadın olan ve uzun saatler boyunca düşük ücretlerle çalışan GAP işçileri de örgütlenme girişimlerinde toplu işten çıkarmalar ve hatta ölüm tehditleri ile karşılaşmışlardır (Pattee, 1996). GAP / ABD de, PVH / ABD gibi, El Salvador'daki faaliyetlerini bir başka ülkeye kaydıracağını öne sürmüştür. GAP işçileri örgütlenme girişimlerinde, AFL-CIO ve bağlı giyim ve tekstil sendikaları, ITGLWF ve US/GLEP, NLC gibi ABD işçi hakları grupları ile dayanışmaya girmişlerdir. GAP örgütlenmesinde de GAP'ın uluslararası marka imajını hedef alan bir kampanya yürütülmüş ve GAP/ABD, sendika ve insan hakları gruplarından oluşan sınır ötesi örgütlenme girişimcileri arasında, GAP'ın Orta Amerika'daki taşeronlarının faaliyetlerini izlemek üzere bağımsız bir izleme anlaşması yapılmıştır (Pattee, 1996).

İhracata Yönelik Serbest Ticaret Bölgelerinde sınır ötesi örgütlenme çabalarının bir başka örneği CNTD (Dominik İşçileri Ulusal Konfederasyonu), FENETAZONAS (Serbest Bölge İşçileri Federasyonu), ITGLWF, ITGLWF'in bölge örgütü FITTCC-ORIT, AFL-CIO, AIFLD, ve AFL-CIO'nun daha sonra UNITE olarak birleşen iki üye sendikası arasında yapılan işbirliği ile Dominik serbest bölgelerindeki işçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme mücadelelerinin desteklenmesidir. Bu sınır ötesi işbirliğinde

belirli şirketler hedef alınmış, işyerindeki sendikalara eğitilmiş örgütçü desteği sağlanmış, yeni üyelere sendikal eğitim verilmiş, ABD Genelleştirilmiş Tercihler Sistemi kapsamında Dominik Cumhuriyeti Hükümetine baskı yapılmış, serbest bölgedeki giyim şirketlerinin müşterileri olan ABD'deki şirketler üzerinde tüketici baskısı yaratılmaya çalışılmıştır., (ICFTU 1996: 34).

1992 yılında CWA (Amerikan Haberleşme İşçileri), CAW (Kanada Otomobil İşçileri) ve CEP (Kanada Haberleşme, Enerji İşçileri) arasında Kanada kökenli bir telekomünikasyon ve teçhizat firması olan Northern Telecom'un Kanada'daki tesislerini ABD'ye taşıması ve yeni ABD tesislerini sendikasızlaştırması girişimi karşısında doğan dayanışma ağı, daha sonra Güney Amerika'da 8 ülkeden 11 sendikanın katılımı ile genişletilmiştir. (Moody, 1997: 240) Bu işbirliği çerçevesinde CWA, CEP ve STRM (Meksika Telekomünikasyon İşçileri Sendikası) arasında sınır ötesi örgütlenme için sürekli bir ilişki kurulmuştur. Bu dayanışma çerçevesinde Kanadalı işçilerin örgütlenme çabaları Brezilya, Nikaragua gibi farklı ülkelerde ABD Şirketi Sprint tarafından istihdam edilen işçilerin gösterileri ile desteklenirken, Meksika'daki STRM işçilerinin Sprint'deki örgütlenme çabaları da ABD ve Kanada sendikaları tarafından desteklenmiştir. (Moody, 1997: 240). Sprint'e karşı bir başka kampanya da Sprint'in San Francisco'daki işçilerini örgütlenme girişimleri nedeniyle işten çıkarması nedeniyle başlatılmıştır. Ancak bu kampanya işçilerin geri alınması ile sonuçlanmamış, Sprint daha sonra San Francisco tesisini kapatmıştır (Taylor, 1996).

UE /(Birleşik Elektrik İşçileri) / ABD ile FAT / Meksika (Gerçek Emek İttifakı) arasındaki "stratejik örgütlenme ittifakı" (1992), aynı işverene ait Meksika ve ABD'deki tesislerde ortak örgütlenmeyi hedeflemiş, ancak Kuzey Meksika'daki General Electric ve Honeywell şirketlerindeki örgütlenme başarılı olmayınca, ittifak, faaliyetini sendikal örgütlenmenin daha güçlü olduğu Orta Meksika'ya kaydırmıştır. FAT ise UE'nin örgütlü olduğu Wisconsin'deki bir alüminyum fabrikasında çalışan göçmen işçiler arasında örgütlenme çalışmaları yapmış, Meksika'daki General Electric firmasından atıldıktan sonra FAT örgütçüsü olan bir işçiye, Meksikalı

göçmen işçiler arasında UE adına örgütlenme faaliyetlerinde bulunması için Wisconsin'e göndermiştir. UE / FAT stratejik işbirliği uluslararası üretim zincirinde taban örgütlenmesi olarak öncü niteliğindeki çalışmalardan biri olmakla birlikte sınırlı ve zayıf kalmıştır.

Sınır ötesi örgütlenmeler arasında çok değinilen (Armbruster, 1998; Brecher ve Costello, 1998) bir başka örnek de Meksika Ford Cuautitlan fabrikası işçilerinin bir bölümünün, Ford Demokratik İşçi Hareketi adı altında giriştikleri örgütlenme ve ücretlerini koruma mücadelesinin, Amerikan UAW 879. Şubesi ve Bölge 1/A üyeleri ile girdikleri sınırlı dayanışmadır. Ford Cuautitlan işçilerinin sınır ötesi örgütlenmesi, PVH işçileri örneğine kıyasla çok daha dar bir çerçevede kalmıştır. UAW Şubelerinin dayanışması UAW Genel Merkezi ölçeğine yayılmamış, ABD'deki St. Paul Ford işçilerinin topladıkları aylık 300 Dolar ile bir süre için Ford Cuautitlan işçilerine yardım edecek tam gün bir örgütçü istihdam edilmiştir. Bu fona katkıda bulunan ABD St. Paul Ford işçileri ceketlerine ilishtirmek üzere "sınır ötesi dayanışma örgütçüleri" yazılı birer kokart almışlardır. UAW işçilerinin, Ford'un Meksika'da fabrika açma kararı ile ilgilenmelerinin arkasındaki ilk saik, işlerini korumak kaygısı olmuş ve bu işçiler Ford'u greve gitmekle tehdit etmişlerdir. Ford yönetimi UAW'ye Meksika'da üretilecek arabaların ABD'ye ithal edilmeyeceği sözünü vermiş ve UAW'nın muhalefetini böylece durdurmuştur. Ancak Meksika'da üretilen Ford arabalarının ABD'ye yaygın bir biçimde ithalinden sonradır ki, Ford sermayesinin güneye hareketini engelleyemeyen UAW, Meksika Ford işçilerinin örgütlenme ve ücret mücadelesine ilgi göstermiştir.

Latin Amerika dışından bir örnek Kanada Hava Yolları Air Canada'nın üç farklı ülkedeki çalışanlarının sendikaları arasında yapılan bir iş paylaşım anlaşmasıdır. Kanada'da CAW (Kanada Otomobil İşçileri), ABD'de Teamsters ve İngiltere'de TGWU (Ulaştırma ve Genel İşçiler Sendikası) arasındaki bu anlaşma, 1990'lı yıllarda Air Kanada'nın telefonla bilet rezervasyon işlerini ABD'ye kaydırma tehdidi üzerine yapılmıştır. Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu'nun (ITF) aracılığıyla yapılan anlaşma ile her ülkede yapılan rezervasyonun o ülkenin sendikalı işçileri

tarafından yapılması ve Air Kanada rezervasyonları kaydirmaya kalkarsa hiç bir ülke sendikasının bunu kabul etmemesi kararlaştırılmıştır.

Sınır ötesi örgütlenme örnekleri küreselleşme döneminde farklı bir uluslararası dayanışma biçimi olarak dikkati çekmekte ve özellikle AFL-CIO açısından sendika emperyalizmi ve "Amerikan malı kullan" milliyetçiliğini aşan yeni bir anlayışın işaretlerini vermektedir. Ancak bu tür örgütlenmelerin küresel bir örgütlenme biçimi olarak ulusal örgütlenmenin önüne geçtiği söylenemez. Tersine sınır ötesi örgütlenmeler, ulusal örgütlenmeleri destekleyen ve çok uluslu şirket kampanyalarının bir parçasını teşkil eden büyük ölçüde sembolik bir araç olarak değerlendirilmektedir (Moody, 1997: 242). Çoğu kez sınır ötesi örgütlenmeler "zengin ülke sendikalarının küçük kahverengi kardeşlerine yardım etmek üzere temsilcilerini yollamaları" biçimine bürünmektedir (Nash, 1998).

4.3. Küresel "çerçeve anlaşmaları"

1990'lı yıllarda geliştirilen ve uluslararası sendikal örgütlerin ulus ötesi şirketlerin faaliyetlerini düzenlemek için kullandıkları bir başka araç da uluslararası işkolu federasyonları ile ulus ötesi şirket merkezleri arasında yapılan çerçeve anlaşmalarıdır. Bir tür küresel toplu sözleşmenin çekirdeği sayılabilecek çerçeve anlaşmaları esas olarak ulus ötesi şirketlerin geliştirmekte olan ülkelerdeki faaliyetlerini temel almaktadır. ICFTU ve onun şemsiyesi altındaki işkolu federasyonlarının (ITS), 1997 yılında ortaklaşa benimsedikleri "ICFTU / ITS Temel Çalışma İlkeleri Metni" bu çerçeve anlaşmalarının içeriğini belirlemektedir. Bu anlaşmaların amacı "yatırımları çekmek amacıyla girişilen uluslararası rekabetin yol açtığı emeğin istismarı ve sömürsünün en kötü biçimlerini sınırlandırmak"tır (ICFTU, 1997).

Çerçeve anlaşmalarında referans "sosyal hüküm" olarak da ifade edilen ve temel işçi hak ve özgürlüklerini tanımlayan ILO sözleşmeleridir. Çerçeve anlaşmalarında, zorla çalıştırmanın engellenmesine ilişkin 29 ve 105

sayılı ILO Sözleşmeleri, istihdamda ayrımcılık yapılmamasına ilişkin 100 ve 111 sayılı ILO Sözleşmeleri, çocuk emeğinin kullanılmamasına ilişkin 138 sayılı ILO Sözleşmesi, örgütlenme ve toplu sözleşme haklarına ilişkin 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri, işyeri temsilcilerinin haklarına ilişkin 135 sayılı ILO Sözleşmesine atıfta bulunmaktadır. Ayrıca ücretlerin, işçi ve ailelerinin insanca yaşamalarına yetecek kadar olması, çalışma saatlerinin haftada en fazla 48 saat, fazla mesainin 12 saat olması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının bulunması, işçi taşeronluğu gibi yollarla kayıt dışı istihdama başvurulmaması da çerçeve anlaşmalarının kapsamına dahil edilebilmektedir. Ayrıca bu anlaşmaların yalnızca ulus ötesi şirketlerin doğrudan doğruya kendilerine bağlı şirketlerinde değil, taşeron şirketleri, mal ve hizmet temin ettikleri şirketler ve lisansör şirketlerinde de geçerli olması istenmektedir. Çerçeve anlaşmalarının uygulanması ve denetlenmesi için mekanizmalar kurulması da talepler arasındadır.

Gıda, inşaat, metal, kimya vb. işkollarında ulus ötesi şirketlerle uluslararası işkolu federasyonları arasında çerçeve anlaşmaları imzalanmış bulunmaktadır. Ulus ötesi şirketlerle imzalanan bu çerçeve anlaşmalarının yasal bağlayıcılığı yoktur.

1990'lı yıllarda geliştirilen ve uluslararası sendikal örgütlerin çok uluslu şirketlerin faaliyetlerini düzenlemek için kullandıkları bir araç olan uluslararası çerçeve anlaşmaları, Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesinde geliştirilen ve emrediciliği olmayan asgari çalışma standartlarını, ulus ötesi şirket faaliyetlerine şirketlerin gönüllülüğü temelinde taşımak amaçındadır.

Çerçeve anlaşmaları ulusal ya da yerel düzeyde bağitlanan toplu sözleşmelerin yerini alarak ulus ötesi bir toplu sözleşme düzenini yerleştiren anlaşmalar değildir. Çerçeve anlaşmaları ulusal ve yerel düzeylerde sendikaların tanınması ve toplu görüşmeler yapabilmesini teşvik edecek bir genel çerçeve niteliğindedir (ICFTU, 2002: 43-44).

Çerçeve anlaşmaları esas olarak çok ulusluların gelişmekte olan ülkelerdeki faaliyetlerini temel almaktadır. Ancak sendikal hak ve

özgürlüklerin en kısıtlı olduğu ülkelerden biri olan ABD'deki sendikalar açısından da işlevsel olacağı düşünölebilir.

Çerçeve anlaşmaları yerel ve ulusal örgütlenme ve sendikal mücadele için alan yaratmayı amaçlamaktadır. Bu alanın aktif bir yerel sendikacılıkla doldurulmaması halinde çerçeve anlaşmaları kuşkusuz bir şey ifade etmeyecektir.

Aşağıda örnek olarak seçtiğimiz Küresel Sendika Federasyonu ICEM'in çok uluslu şirketlerle imzaladığı çerçeve anlaşmalarının temel özellikleri özetlenmiştir.

Tablo-2: ICEM Küresel Çerçeve Anlaşmaları

Çok Uluslu Şirket: Statoil, Norveç	
Sektör	Enerji,
Tarih ve süre	1998; 15.03.2001
Taraf sendika(lar)	ICEM, NOPEF (Norveç Petrol ve Petrokimya İşçileri Sendikası)
Konular	ILO sözleşmeleri 29 ve 105, 100 ve 111, 138, 87, 98, 135, ücretler, işçi sağlığı ve iş güvenliği, ulusal iş yasaları, çevre, sendika temsilcilerine destek
Kapsam	Ana firma, taşeron firmalar teşvik edilecek
İzleme	Statoil, NOPEF/ICEM, yıllık toplantıları
Müeyyide	Yok

Statoil, ve ICEM / NOPEF arasındaki uluslararası çerçeve anlaşması Pasedena, Teksas, ABD'deki American Crown Central Petroleum firmasına ait rafinerideki bir anlaşmazlığın çözümünde etkili olabilmiştir. Bu rafineri uzun vadeli bir anlaşma ile Statoil'e hizmet vermektedir. 1996 yılında ücret müzakereleri anlaşmazlıkla sonuçlanınca şirket, 256 işçiye lokavt ilan etmiş ve 2001 yılına kadar da rafineriyi geçici işçilerle çalıştırmıştır. 2001 yılında NOPEF temsilcileri, Statoil'in New York'daki ofisine başvurmuşlar ve Statoil aracılığı ile Texas'daki sendika temsilcileri ve firma yöneticileri arasında toplantılar düzenlenmesini sağlamışlardır. Aynı yıl sorun çözülmüştür (Wills, 2002: 6).

Çok Uluslu Şirket: Freudenberg, Almanya	
Sektör	Plastik, kimya
Tarih	Temmuz 2000,
Taraf sendika(lar)	ICEM, IG BCE (Madencilik, Kimya ve Enerji İşçileri Sendikası, Almanya)
Konular	ILO sözleşmeleri 29 ve 105, 100 ve 111, 138, 87, 98, 135, ulusal ücretler, yasal çalışma saatleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği, ulusal iş yasaları, çevre ve doğal kaynakların korunması, esneklik, yeni iş örgütlenmeleri
Kapsam	Ana firma, bağlı firmalara bilgi verilecek.
İzleme	Freudenberg, ICEM, yıllık toplantılar
Müeyyide	Yok

Anlaşmanın "Esneklik ve Yeni İş Örgütlenmeleri" başlıklı bölümünde, ICEM ve IG BCE, istihdamın garantisi için Freudenberg Grubunun küresel piyasalarda rekabet edebilirliğinin korunması gereğini kabul etmektedirler. Bu anlayışla ICEM ve IG BCE, esnek ve müşteri odaklı çalışma biçimlerinin benimsenmesi için yerel ve uluslararası düzeyde her çabayı harcayacaklarını taahhüt etmektedirler.

Çok Uluslu Şirket:	Endesa, İspanya
Sektör	Elektrik, gaz, madencilik,
Tarih	1998; 15.03.2001; 25.01.2002
Taraf sendika(lar)	ICEM, FIA-UGT (Sanayi İşçileri Sendikası, İspanya), FM-CC.OO (Madencilik ve Metalurji İşçileri Federasyonu, İspanya),
Konular	ILO sözleşmeleri 29 ve 105, 100 ve 111, 138, 87, 98, 135, asgari ücretler, yasal çalışma saatleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği, ulusal iş yasaları ve sosyal güvenlik, mesleki eğitim
Kapsam	Ana firma
İzleme	Endesa'nın faaliyet gösterdiği ülkelerde ICEM'e bağlı sendikalardan birer temsilciden oluşacak küresel konsey ile Endesa'nın 6 ayda bir yapacakları toplantılar
Müeyyide	Yok

ICEM ve İspanyol sendikaları, çerçeve anlaşması kapsamında Endesa'nın faaliyetlerinin ve istihdamının büyümesi için gerekli olan "yayılma planları"nı destekleyeceklerini ve en üst kalitede hizmet üretimi için gerekenleri yapacaklarını taahhüt etmişlerdir.

Çok Uluslu Şirket:	Norske Skog, Norveç
Sektör	Kağıt
Tarih	24.06.2002
Taraf sendika(lar)	ICEM, (Norveç)
Konular	ILO sözleşmeleri 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100, 111, 135, işçi sağlığı iş güvenliği, yeterli ücret, istihdamın sürekliliği, kısmi çalışanların hakları,
Kapsam	Ana firma, taşeron firmalar teşvik edilecek,
İzleme	Norske Skog, ICEM, Fellersforbundet yıllık toplantı
Müeyyide	Yok

Çok Uluslu Şirket:	ENI, İtalya
Sektör	Enerji
Tarih	24.06.2001
Taraf sendika(lar)	ICEM, FILCEA-CGIL; FEMCA-CISL; UILCEM-UIL
Konular	ILO sözleşmeleri 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100, 111, 135, işçi sağlığı iş güvenliği.
Kapsam	Ana firma, taşeron firmaların sözleşmeyi ihlal etmemeleri için ENI uygun garantiler bulacak.
İzleme	ICEM, FILCEA-CGIL; FEMCA-CISL; UILCEM-UIL yıllık toplantıları, masraflar ENI tarafından karşılanacak
Müeyyide	Yok

Çok Uluslu Şirket: Anglogold, Güney Afrika	
Sektör	Altın madenciliği
Tarih	13.09.2002
Taraf sendika(lar)	ICEM, Ulusal Maden İşçileri Sendikası, Güney Afrika.
Konular	ILO sözleşmeleri 87, 98, 29, 105, 138, 182, 100, 111, işçi sağlığı iş güvenliği, çevre, BM Genel Sekreteri Kofi Annan'ın Küresel Sözleşme girişiminin ilkeleri
Kapsam	Ana firma
İzleme	Anglogold, ICEM, Ulusal Maden İşçileri Sendikası arasında yılda en az bir toplantı
Müeyyide	Yok

ICEM dışında IFBWW 5, IMF 4, IUF 4 ve UNI 3 çok uluslu şirketle çerçeve anlaşması imzalamış bulunmaktadır. Küresel Sendika federasyonlarının imzaladığı çerçeve anlaşmalarının toplam sayısı 22'dir.

Çerçeve anlaşmalarının genel özelliklerine baktığımız zaman bu anlaşmaların anavatanı Avrupa olan çok uluslularla imzalandığını, girişimin Avrupa sendikaları tarafından başlatıldığını ve anlaşmalarda Avrupa sendikalarının önemli rol oynadığını görüyoruz. Anlaşma konularında sosyal hüküm kapsamındaki çalışma standartlarına, işçi sağlığı iş güvenliği, çevre konularına atıfta bulunmaktadır. Ücretler, sosyal güvenlik, çalışma saatleri vb. konularda ulusal yasalar temel alınmaktadır. Anlaşma çoğunlukla ana firmanın çalışanlarını kapsamakta, taşeronlar veya satıcı firmalar, lisansörler anlaşma kapsamına girmemektedir. Taşeronlar kapsama alınsa da genelde bir müeyyide öngörülmemekte, ender durumlarda taşeron sözleşmesinin iptal edilebileceği gündeme getirilmektedir. Anlaşmaların uygulanmalarına ve anlaşmaya aykırı hallerin düzeltilmesine ilişkin kararlar şirketler tarafından alınmakta, uygulama için güvenilecek temel husus şirketin iyi niyeti olmaktadır. Anlaşmaya uyulmaması halinde, sendikal hareketin elindeki tek baskı aracı kamuoyunda durumu açıklayıp şirket aleyhine kampanya yürüterek şirketin imajını sarsmaktır. İmajı sarsılan şirketin, mal ve hizmet satışlarında ya da hisse değerinde düşüşle pazarın vereceği işareti alacağı ve çerçeve anlaşmasına uymayı tercih edeceği düşünülmektedir.

Çerçeve anlaşmaları, şirket davranış ilkelerine kıyasla, çalışma ilişkilerine ve sendikalara tanıdığı rol açısından, şirketleri sosyal

sorumluluğa zorlamakta göreceli olarak daha etkin araçlar olsalar da yerel ve ulusal düzeydeki sendikal güç ve yasal koruma olmadıkça, çalışma ilişkilerinin iyileştirilmesinde etkin rol oynayamamakta ve kağıt üzerinde kalmaktadırlar. Çerçeve anlaşmaları küresel çalışma ilişkilerinin işyeri, yerel, ulusal ve küresel düzeyleri kapsayan bir bütünlük arz ettiğinin de göstergesidir.

Uluslararası çerçeve anlaşmalarının ulusal düzeydeki toplu sözleşmelerin yerini alması gibi bir amacı olmadığı gibi anlaşmaların yapısı ve uygulama sistemi de buna müsait değildir.

Çerçeve anlaşmaları, çok uluslu şirketin anavatanındaki sendikalarla yaptığı toplu sözleşmelere ek haline getirilirse, ulusal mevzuat altında yasal nitelik kazanabilir ve sendikalar çokuluslu şirketin diğer ülkelerdeki faaliyetlerini şirketin ana ülkesinde yasal tartışma konusu yapabilirler. Bir başka alternatif de çerçeve anlaşmalarının, çok uluslu şirket tarafından alt firma ya da taşeronları ile yaptığı sözleşmelere ek yapılmasıdır. Çok uluslu şirketlerin kendi geliştirdikleri satın alma kılavuzları bulunmakla birlikte çerçeve anlaşmalarının taşeron veya satın alma anlaşmalarına ek yapıldığı örnek henüz yoktur.

4.4. Küreselleşme ve küresel endüstriyel eylem

Küresel endüstriyel eyleme ilişkin olarak, ulusal endüstriyel eylemde olduğu gibi, birincil ve ikinci eylem ayrımını yapmakta yarar vardır. Eğer farklı ülkelerde sınır ötesi bağlamda küresel düzeyde talepleri desteklemek üzere toplu birleşik endüstriyel eyleme başvuruluyorsa bu birincil endüstriyel eylemdir. Küresel eylem, bir ülkedeki birincil eylemi desteklemek üzere, yani sempati ve dayanışma amaçları ile yapılıyorsa bu da ikincil eylemdir. Örneğin Belçika'da Vilvoorde Fabrikasının kapatılması nedeniyle işlerini kaybedecek olan Renault işçilerini desteklemek üzere

düzenlenen Renault "Avrupa Grevi" ikincil endüstriyel eylem grubuna girmektedir (Clauwert, 2002: 5).

Küresel birincil endüstriyel eylem, ulus ötesi şirketlerde küresel toplu sözleşme sürecine girilmesi ve müzakerelerin sonuçlanmaması durumunda veya Şirketin tüm dünyadaki faaliyetlerinden kaynaklanan ortak bir talebi desteklemek üzere küresel greve gidilmesi durumunda oluşabilir. Ancak küresel bir toplu sözleşme düzenlemesinin olmaması nedeniyle, toplu sözleşmelere ilişkin ulusal farklılıklar, toplu sözleşmelerin ve grevin küresel koordinasyonunun önünde engel haline gelmektedirler. Küresel birincil toplu eylemler, küresel sektörel talepleri desteklemek, hatta küresel emek taleplerini desteklemek üzere de oluşturulabilirler. Kuşkusuz bu konuda karşılaşılabilecek zorluklar ve sınırlamalar işletme eylemlerinden daha da fazla olacaktır. Küresel ikincil eylemlerde de ulusal düzeyde sempati grevlerine ilişkin düzenleme farklılıkları aynı şekilde eylemin küreselleştirilmesi önünde engeldir.

Küresel toplu eylem, birincil ya da ikincil biçimleriyle, işin tam durdurulduğu grevler (yasal ya da sözleşmeye ve/veya yasalara aykırı), kısa süreli ve mevzi ikaz grevleri, iş yavaşlatılması, işin kurallara göre yapılması, oturma grevleri, iş yerini terketmeme grevleri vb. biçiminde olabilir. İkincil eylemde bir ülkenin işçileri, bir başka ülkede, aynı ya da bir başka işverene ait işyerinde sürdürülen birincil bir toplu eylemi desteklemek amacıyla, işi durdurma yoluna gidebilecekleri gibi, birincil eylemin yapıldığı işletmelerden kendi ülkelerine gelen malları işlememek/nakletmemek ya da kendi ülkelerine transfer edilen üretimi gerçekleştirmemek şeklinde eylemde bulunabilirler.


ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri uluslararası toplu eyleme atıfta bulunmamaktadır. ILO'nun toplu eylemle ilişkin içtihadı yalnızca ulusal ikincil toplu eylemleri ele almaktadır. Ancak Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin ve Uzmanlar Komitesinin raporlarına dayanılarak 87 Sayılı ILO Sözleşmesinin uluslararası ya da sınır ötesi sempati eylemlerini kapsadığı

iddia edilebilir (Clauwaert, 2002: 8). ILO Uzmanlar Komitesinin 1989 yılı Raporunda, İngiltere ile ilgili olarak, İngiliz işçilerinin Güney Afrika'daki ırkçı rejime karşı sempati eylemlerine gitmeleri yorumlanırken, birincil grevlerin yasal olması şartı ile uluslararası sempati grevlerinin meşru sayılacağını ifade etmesi bu iddiaların zayıf da olsa dayanağı olmuştur (ILO, 1989: 239). Avrupa Konseyi İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartının (1961, değişik 1996) da uluslararası birincil ve ikinci toplu eylem hakkını açık bir biçimde tanıdığı söylenememektedir (Clauwaert, 2002: 9).

Bölgesel endüstriyel eylem, bölgesel bütünleşmenin ileri aşamalarına geçmiş AB'nde bile Birlik düzeyinde yasal bir hak olarak kabul edilmiş değildir. Bazı AB düzenlemeleri ulusal düzeyde toplu eylemi bir hak olarak kabul etmekle birlikte, AB temel antlaşmaları ya da diğer bağlayıcı düzenlemeler, ücret, örgütlenme hakkı, toplu sözleşme hakkı konusunda olduğu gibi grev hakkı konusunda da AB düzeyinde bir düzenleme getirmemektedir.

AB'nde hizmetlerin ifası çerçevesinde işçilerin farklı ülkelere göreve gönderilmesi sırasındaki haklarına ilişkin düzenlemeler içeren "Atama Direktifi"nin (EU, 1997) yorumu sırasında da düzenlemenin ulus ötesi içeriği ve niteliğine karşın, uygulamada doğacak olan grev hakkının ulusal düzeyde olduğu yorumu yapılmıştır (Clauvert, 2002:10). AB'nin 1998 yılında benimsediği bir Tüzük (European Council, 1998) üye ülkeler arasında malların serbest dolaşımının kişiler tarafından engellenemeyeceği hükmünü getirmektedir. Bu Tüzük Fransız çiftçilerinin ve daha sonra Fransız kamyon sürücülerinin yolları keserek Fransa sınırları içinde malların dolaşımını engellemeleri eylemleri nedeniyle benimsenmiştir. Tüzüğün ETUC tarafından şiddetle eleştirilen taslak biçiminde, AB ülkelerinden birinde yapılacak bir toplu eylemin, malların serbest dolaşımını engellemesi halinde, bu eylemin ilgili ülkenin ulusal yasaları kapsamında temel haklar grubuna girip girmediğine karar verme, eylemin uygun olup olmadığını saptama ve eylemi etkisiz kılacak önlemleri alma

yetkisi de AB organlarına verilmekteydi. Böylece AB üyesi bir ülke açısından yasal olan bir grev Komisyon'un müdahalesi ile malların serbest dolaşımını engellediği gerekçesi ile Birlik düzeyinde yasadışı ilan edilebilecekti. ETUC'un müdahaleleriyle bu taslak değiştirilmiş olmakla birlikte (ETUC, 1998), taslağın ilk hali, sosyal bir boyut taşıma iddiasında olan AB'nin bile, toplu eylem hakkını bölgesel düzeyde tanımadığı gibi, bölgesel düzenlemelerle ulusal grev hakkına kısıtlama getirmek girişiminde bulunabileceğini göstermektedir. Avrupa Birliği mevzuatında grev kırmak üzere yabancı ülkelerden grev kırıcılarının getirilmesini ya da grevci işçilerin yerine, geçici işçi temin eden araçlar vasıtasıyla işçi istihdamını engelleyen bir düzenleme yoktur. Grev yapılan işletmelerin işlerini diğer ülkelere ihraç etmelerini engelleyen bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu anlamda da Avrupa Birliği'nin serbest dolaşım ilkesi uluslararası grev ve endüstriyel eylem hakkı için olduğu kadar ulusal düzeyde grev hakkı için de gerçek bir tehlike oluşturmaktadır (Betten, 1993).

ETUC, AB Temel Antlaşmasına Birlik düzeyinde sendikal hakların, bu bağlamda uluslararası sempati grevinin de bir hak olarak dahil edilmesini ısrarla talep etmiştir.  ETUC ve bağlı sendikaların ve Avrupa Birliği'nin sosyal boyutunun güçlendirilmesinden yana olan toplumsal kesimlerin, AB'de ulus ötesi toplu sözleşme ve grev hakkı konusunda ileri sürdükleri talepler sonucunda ulaşılabilen en ileri düzey Aralık 2000 Nice Zirvesinde siyasal bir bildirge düzeyinde benimsenen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 28. Maddesi olmuştur (European Council, 2000). Bu maddede işçi ve işverenlerin ve örgütlerinin Topluluk yasaları, ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak uygun düzeylerde toplu sözleşme yapmak ve çıkar çatışması olması halinde grev dahil olmak üzere toplu eyleme gitmek hakkı olduğu ifade edilmiştir. Bu maddede belirtilen "uygun düzey"in ne olduğu konusunda farklı yorumlar vardır. Ancak genel kanı Avrupa düzeyinin "uygun düzey" kavramına dahil olmadığıdır. Hatta Şarta ilişkin bir açıklama notunda grevin ulusal yasalar ve uygulamalarla düzenlenen bir toplu eylem olduğu belirtilirken, farklı üye devletlerde

"paralel" toplu eylem yapılıp yapılamayacağını da ulusal yasa ve uygulamalarla düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Avrupa Parlamentosunda başlatılan ulus ötesi toplu sözleşme ve grev hakkına ilişkin düzenleme yapma ve Avrupa Birliği düzeyinde arabuluculuk ve gönüllü hakemlik müesseselerinin kurulması girişimleri de sonuç vermemiş ve AB'nde ulus ötesi sendikal haklara ilişkin bir Karar'dan öteye gidememiştir (European Parliament, 1998).

Ulus ötesi toplu eylemin, birincil ve ikincil biçimleriyle ulus ötesi yasal bir çerçeve gerektirmediği ve tam tersine ulus ötesi toplu eylemlerin, toplu eylem hakkının küresel kabulüne yol açacağı ileri sürülebilir. Böyle bir gelişmenin küresel emek hareketinin eylemselliği ile bağlantılı olduğu açıktır. Ancak uluslararası sendikal hareketin, politik ve eylemsel önceliğinin ulus ötesi sendikal toplu eyleme yöneldiğini belirtmek mümkün görünmemektedir. Bu durum IUF Genel Sekreteri Ron Oswald ile yaptığımız bir görüşmede (2000) şöyle yorumlanmaktadır: "Biz küresel haklara inanıyoruz. Bu temel hakların bir tanesi, bir grup işçinin diğer bir grup işçi için eylem yapma hakkıdır. Uluslararası sendikacılık hareketi açısından emeğe yeniden güç kazandıracak bir kampanya varsa o da dünyanın her yerindeki işçilerin birbirleri için endüstriyel eylem yapma hakları uğruna yürütülecek kampanyadır. İşçilerin bu hakka sahip olduğu ülkeler sayılıdır. Pek çok ülkede işçiler uluslararası dayanışma için gösteri bile yapamazlar. İşte bu asla kabul edilemeyecek bir şeydir. Yıllar bile olsa bu uğurda mücadele etmeli, her şeyden önce üyelerimizi buna inandırmalıyız. Eğer 50 yıl önce ulusal düzeyde mücadele verirken ulusal bir işçi hareketi yaratacağız, ama grev hakkı olmayacak deseydik, hiç bir yerde başarılı bir işçi hareketi yaratamazdık. Hiç bir gerçek işçi hareketi yaygın bir biçimde grev hakkı kullanılmadan yaratılmamıştır. Grev hakkının yasaklandığı hallerde bile yaygın grevler olmuştur. Şimdi küresel bir işçi hareketi yaratmaya çalışıyoruz ve karşı olduklarımıza zarar verme gücümüzün elimizden alınmasını kabul ediyoruz. Bir başka deyişle küresel

işçi hareketini her nasılsa karşıımızdakilerin iyi niyetine güvenerek inşa etmek istiyoruz. Böyle bir şey olamaz".

Uluslararası sendikal hareketin çok uluslu şirketlerde birincil toplu eylem gerçekleştirmekten uzak olduğu söylenebilir. Uluslararası ikincil toplu eylem ise çok az sayıdadır ve kapsamı da küresel olmaktan uzaktır.

Bu konuda önemli örneklerden biri Guatemala Kentindeki Coca-Cola işçilerinin örgütlenme mücadelesi sırasında dünyanın çeşitli yerlerinde başvurulmuş dayanışma eylemleridir. Guatemala'daki askeri diktatörlüklerin işçi haklarını ve sendikal hakları kısıtlayan, sendikaları baskı altına alan politikalarına rağmen Coca-Cola işçileri 1970'li yıllarda örgütlenmişler ve Coca-Cola Şirketi İşçi Sendikası (STEGAC)'nı kurmuşlardır (Armbruster, 1998: 28). Coca-Cola Şirketi bu girişime şiddetle karşılık vermiş ve 1978-1980 yılları arasında sekiz Coca-Cola işçisi öldürülmüştür (Levenson-Estrada ve Frundt, 1995). Coca-Cola işçilerine bu örgütlenme mücadelelerinde IUF ve çeşitli NGO'lar destek vermiştir. Coca-Colaya karşı dünya çapında bir kampanya yürütülmüş ve elliden fazla ülkede iş durdurması ve tüketici boykotları organize edilmiştir. Venezüela ve Fransa'da dayanışma grevleri örgütlenmiş, ayrıca Coca-Cola işçileri Guatemala'daki fabrikayı bir yıl boyunca işgal etmişlerdir. Coca-Cola işçileri 1985 yılında ilk toplu sözleşmelerini yapabilmışlardır. (IUF, 1985)


Uluslararası grev dayanışmasının bir başka örneği Ravenswood Batı Virginia ABD'deki Ravenswood Alüminyum Şirketine karşı 1700 Ravenswood işçisinin mücadelesi sırasında gösterilen uluslararası dayanışmadır. 1990 yılında Kaiser Alüminyum Grubunun bir parçası olan şirket, ikisi İsviçre'de mukim üç kişilik bir yatırımcı grup tarafından satın alınmıştır. Şirketin yeni yönetimi Ravenswood işçileri ile yürütülen sözleşme görüşmelerinde anlaşmaya yanaşmayarak lokavta gitmiş ve yeni işçiler istihdam etmiştir. ABD Çelik İşçileri sendikası 19 aylık bir mücadele sonucunda lokavtı yenmiş ve makul bir sözleşme imzalayabilmiştir. AFL-

CIO Ravevswood işçilerini desteklemek için kampanya açmış, bu kampanya İsviçre, Hollanda ve Doğu Avrupalı ilgili işçi sendikalarından ve uluslararası işkolu federasyonlarından geniş destek görmüştür (Brecher ve Costello 1998).

Bir başka uluslararası dayanışma örneği ABD Illinois'deki Caterpillar fabrikasındaki UAW üyesi 14 000 işçinin 1992 yılındaki grevlerinin Güney Afrika, Fransa ve Belçika'da dayanışma grevleri ile desteklenmesidir (IMF, 1994: 27).

1994 yılında ABD'de Bridgestone/Firestone lastik fabrikalarındaki grevin Güney Amerika, Japonya ve Avrupa'daki Bridgestone/Firestone işçilerinin dayanışma eylemleri ve kısa süreli iş durdurmaları ile desteklenmesi söz konusu olmuştur (IMF, 1997: 137) 1994 yılında Japon lastik üreticisi Bridgestone'un ABD'deki bağlı firması Firestone grevci işçilerin yerine yeni işçiler istihdam etmiş ve rakipleri Goodyear ve Michelin firmalarının kabul ettiği ücret ve çalışma koşullarını kabul etmeyi reddetmiş, sağlık sigortası kapsamını daraltmış, 12 saatlik vardiya çalışması getirmiş, enflasyon farkı ödemesini iptal etmiş, tatil çalışması ödemelerini düşürmüştür. 1994 ve 1995 yıllarında ICEM Japon Lastik İşçileri Sendikası ile görüşmeler yapmış, ve Japonya'ya giderek Bridgestone yetkilileri ile görüşmek istemiştir. Bridgestone ICEM'le görüşmeyi reddettiği gibi ABD Çalışma Bakanı Robert Reich'in ve "ABD çalışma geleneklerine sırtını dönen Bridgestone'u" eleştiren Başkan Bill Clinton'un çağrılarını da dikkate almamıştır. ICEM, AFL-CIO, USWA (Amerika Birleşik Çelik İşçileri Sendikası) ile birleşen URWU (Birleşik Lastik İşçileri Sendikası) ile birlikte Bridgestone'a karşı uluslararası bir kampanya yürütmüştür. İşten atılan Firestone işçileri Türkiye, İtalya, İspanya ve Bulgaristan'ı ziyaret etmişler, USWA Japonya'da Bridgestone Şirketi önünde yürüyüş ve gösteri düzenlemiştir. Bu kampanya 1996 yılında da sürmüş, sonunda USWA talepleri doğrultusunda bir anlaşma imzalanabilmiştir.

Sendikaların ortak eylemine bir diğ er örnek, 1997 tarihinde Renault firmasının Belçika fabrikasını kapatma ve 3100 işçiyi i ten çıkarma girişimi karşısında Renault işçilerinin ortak eylemidir. Fransa'daki CGT, CFDT ve CFTC Sendika Konfederasyonları, Belçika'da FGTB ve CSC Konfederasyonları, İ panya'da UGT ve CC.OO Konfederasyonları ve Portekiz sendikaları, Renault firmasının bütün işyerlerinde, fabrikalarında, satış birimlerinde ve bağlı şirketlerde i  durdurma eylemleri ger ekle tirmi lerdir.

Küresel toplu eylemin farklı bir sektördeki  rne i İngiliz liman işçilerinin grevi nedeniyle ITF kanalı ile örgütlenen dayanışma eylemleridir (Castree, 2000). Genel olarak liman işçileri, özel olarak da İngiliz liman işçileri 19. Yüzyıl enternasyonalizmi geleneğinde militan ve  nc  bir role sahiptirler 5. Liman işçilerinin i kolu federasyonu olan ITF, bu militan tarih temelinde kurulmuş olmakla beraber, uluslararası sendikacılı ın tarihsel çizgisini izleyerek soğuk savaş döneminde anti komünizm çizgisinde CIA ile yakınla mı  ve Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'daki  ye sendikalarının siyasal eğilimlerine uygun olarak Avrupa ve Latin Amerika'daki faaliyetlerinde işbirlikçi bir rol oynamıştır (Waterman 1998: 88). Ancak küreselleşme sürecinde gerek liman işçilerinin gerekse denizcilerin yapısında meydana gelen değişiklikler ve i kolunun özelliklerinin farklılaşması, ITF'in yapısına da yansımaya ba lamı tır. Küresel  retim sürecinde "tam zamanında üretim"ın ön plana çıkması, işkolunda sanayileşmenin ve bilgisayar teknolojilerine geçişin hem kaynağı hem de itici gücü olan konteyn rların geliştirilmesi, limanların modern fabrikalar ve ofis mekanları gibi ileri teknolojilerle donatılmış ve bu teknolojileri kullanan işçilerin çalıştığı alanlar haline gelmesi, geleneksel diğer i kollarından tecrit edilmiş ve kendi i kolları çerçevesinde kollektivist eğilimleri olan liman işçilerini de küreselleşmenin etkisine sokmuştur. Öte yandan ITF'in örgütlü olduğu denizcilik sektörünün küreselleşme sürecinde deregülasyonu da ITF'i küresel sendikacılıkta daha aktif bir rol oynamaya itmiştir (Baumgarten, 1998). İngiliz liman işçilerini 40 yıl

boyunca düzensiz çalışmanın kötülüklerinden koruyan Ulusal Liman İşçisi Programının iptal edilmesi, ITF üyesi TGWU'nun Nisan 1989'da greve gitmesine yol açmıştır. ITF 4 ay süren grev boyunca uluslararası toplu eylem düzenlemek için girişimlerde bulunmuştur. 17 temmuzda yapılan Belçika, Hollanda ve Alman sendikalarının toplantısında işverenlerin İngiliz limanlarından çevrilen kargonun taşınması konusunda uyarılması, pratik ve yasal koşullar elverdiğince destek eylemi yapılması kararları alınmıştır. Ayrıca TGWU ve ITF'in bilgisi dışında "grev turizmi" yapan işyeri temsilcilerinin ziyaretlerinin ve resmi olmayan dayanışma eylemlerinin engellenmesi kararı da alınmıştır (Waterman, 1998: 90). Hollanda'da Rotterdam ve Amsterdam'da, Belçika'da Antwerp'de, İngiltere'de grev yapılan limanlardan gelen ya da bu limanlara gidecek olan kargonun taşınması boykot edilmiştir. İsveç liman ve gemi işçileri sendikaları ve ABD Doğu Yakası Uluslararası Denizciler Birliği de uluslararası dayanışma eylemlerine hazırlanırken İngiliz liman işçilerinin grevi, işçilerin yenilgisiyle sona ermiştir. 1995-976 yıllarında Liverpool liman işçilerinin işten çıkartılan bir grup işçinin işe geri alınması için başlattıkları direniş ve eylemde bazı uluslararası dayanışma girişimlerine sahne olmuşsa da başarılı olamamıştır.

Küresel eylem alanında sınırlı sayıdaki örnekler, bize (birincil ya da ikincil) uluslararası endüstriyel eylem denilebilecek düzeyde bir küresel endüstriyel eylem oluşumunun henüz biçimlenmediğini göstermektedir. Küresel eylemler, bir küresel firmaya karşı küresel eylem biçiminde değil, bir küresel firmanın bir ülkedeki faaliyetlerine ilişkin olarak anlaşmazlık çıktığı zaman, o ülkedeki işçilerin desteklenmesi amacıyla bazı ülkelerde aynı küresel firmaya ait işyerlerinde kısa süreli dayanışma grevleri ve iş durdurmaları şeklinde (iç dayanışma grevleri) ortaya çıkmaktadır. Uluslararası sendikacılık küresel grev hakkı için uluslararası bir kampanya yürütmemekte ve küresel eylem ulus ötesi şirketler bazında sınırlı ikincil toplu eylemler olarak uygulanmaktadır.

ABD sendikalarının endüstriyel eylemlerine destek olmak üzere girişilen küresel dayanışma eylemlerinin sayıca nispi çokluğu, ABD sendikalarının güçleri ile orantılı olmayan bir biçimde, grev hakkına sahip olamamalarından kaynaklanmaktadır. İşverenlerin grevci işçilerin yerine işçi olarak çalıştırabilmelerine olanak veren yasal düzenlemeler, ABD işçilerinin grev sırasında uluslararası dayanışma arayışlarını artıran bir unsur olmuştur.

Sonuç:

Ulus ötesi şirketlerin davranışlarını, işçilerin ve gelişmekte olan ülkelerin haklarını korumak ve geliştirmek amacı ile düzenleyen, bağlayıcılığı ve yaptırımları olan uluslararası düzenlemelerin yokluğunda, sendikal örgütlenme, toplu müzakere ve toplu eylem daha fazla önem kazanmaktadır. Ancak küresel emek hareketi ulus ötesi şirketlerde küresel bir örgütlenmeyi sağlamaktan çok uzaktır. Buna bağlı olarak da ulus ötesi şirketler düzeyinde bir toplu sözleşmecilikten ve toplu eylem gücünden söz edilememektedir. Gelişmekte olan ülke sendikaları, ulus ötesi şirketlere ilişkin olarak ulusal düzenlemeler yapılmasını savunmaya devam etmek ve bu şirketlerde ulusal düzeyde sendikal örgütlenmelerini geliştirmek durumundadır. Küresel emek hareketinin ulus ötesi şirketlerde geliştirdiği, şirket konseyleri, çerçeve anlaşmaları, şirket kampanyaları ve dayanışma eylemleri, ulusal düzeydeki sendikal örgütlenmeye destek olarak anlam kazanabileceklerdir.

KAYNAKÇA

Alexander, R. ve Gilmore, P. (1994), "The Emergence of Cross Border Labor Solidarity," NACLA: Report on the Americas 28 (1): 42-48.

Armbruster, R. (1998) "Cross-Border Labor Organizing in the Garment and Automobile Industries: The Phillips Van-Heusen and Ford Cuautitlan

Cases", Journal of World Systems Research,
<http://csf.colorado.edu/wsystems/jwsr.html> 4: 20-51

Arthurs, H. W. (1998), "The Collective Labour Law of A Global Economy", Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century, Liber Amicorum in honour of Prof. Dr. Roger Blanpain, The Hague: Kluwer Law International, 143-162.

Baumgarten, S.K. (1998), "Trade Union Regime Formation Under the Conditions of Globalization in the Transport Sector: Attempt at Transnational Trade Union Regulation of Flag Of Convenience Shipping, International Review of Social History, Volume 43, Part 3, December.

Bendiner, B.(1987), International Labour Affairs: The World Trade Unions and the Multinational Companies, Oxford: Clarendon Press.

Bendt, H. (1996), One World, One Voice Solidarity, The International Trade Secretariats, Dusseldorf: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Betten, L. (1993), International Labour Law- Selected Issues, Deventer: Kluwer.

Brecher, J. ve Costello, T. (1994), Global Village or Global Pillage, Boston: South End Press.

Castree, N. (2000) "Geographic scale and grassroots internationalism: the Liverpool dock dispute 1995-1998", Economic Geography, 76, 272-292.

Clauwaeert, S. (2002), International / Transnational Primary and Secondary Action, DWP .01.01 (E), Brussels: ETUI.

Cook, M. L. (1996), "Cross Border Labor Solidarity", Dissent, Winter, 49.

ETUC (1998), "Information on the state of the proposal of an intervention mechanism on the free movement of goods in the European Community", Circular, 16 July, Brussels: ETUC.

EU (1997), Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, Official Journal L 018, 21/01/1997 s. 0001-0006.

European Council (1998), European Council Regulation (EC) No 2679/98, Official Journal L 337, 12.12.1998, 008-009, Europa-the European Union on Line.

European Council (2000), European Union Charter of Fundamental Rights, Nice: EC

European Parliament (1998), European Parliament, Resolution on transnational trade union rights, July, 2, Europa-the European Union on Line.

Freeman, C. (1987) "The Challenge of New Technologies", OECD, Interdependence and Cooperation in Tomorrow's World içinde, Paris: OECD.

Herod, A. (1995), "The Practice of Labor Solidarity and the Geography of the Global Economy", *Economic Geography* 71, 341-363.

Herod, A. (1997), "From a Geography of Labour to a Labour Geography: Labor's Spatial Fix and the Geography of Capitalism", *Antipode* 29:1, s. 1-31

ICFTU (1971), "The Multinational Challenge", World Economic Conference Reports, No.2, Brussels: ICFTU.

ICFTU (1996), The Global Market-Trade Unionism's Greatest Challenge, Brussels: ICFTU.

ICFTU (2002), A Trade Union Guide to Globalisation, <http://www.icftu.org/pubs/globalisation>

ILO (1989), Report of the Committee of Experts on United Kingdom, Geneva: ILO.

ILO (1997), World Labour Report, Industrial Relations Democracy and Social Stability 1997-1998, Geneva: ILO.

IMF (1997), Report of Affiliates, 29th IMF World Congress, Geneva: IMF

IMF (1994), Report of the Secretariat to the Central Committee of the IMF, Geneva: IMF

IUF (1985), 20th Congress, Documents I, Switzerland: IUF

Lee, E. (1997), The Labour and the Internet, London: Pluto Press.

Leisink, P. (1999) (Ed.), Globalization and Labour Relations, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.

Levenson-Estrada, D. ve Frundt, H, (1995), "Toward a New Internationalism," *NACLA : Report on the Americas* 28 (5), 16-21.

Levinson, C. (1971), Capitalism, Inflation and the Multinationals, London: Allen and Unwin.

Levinson, C. (1972), International Trade Unionism. London: Allen and Unwin. Levinson, C. (Ed.) (1974), Industry's Democratic Revolution, London: Allen and Unwin.

Levinson, C. (Ed.) (1974), Industry's Democratic Revolution, London: Allen and Unwin.

Nash, B. Jr., (Ed.) (1998), "Forum: Problems and Prospects for a Global Labor Movement", Journal of World Systems Research
<http://csf.colorado.edu/wsyste.ms/jwsr.html>

Olle, W. ve Schoeller, W.(1987), "World Market Competition and Restrictions Upon International Trade Union Policies", , R. E. Boyd, R. Cohen ve P. C.W. Gutkind (Eds.), International Labour and the Third World The Making of a New Working Class içinde, Hants: Gower Publishing Ltd.


Pattee, Jon (1996), "Gapatistas Win a Victory", Labor Research Review 24: 77-86


Press, M ve Thomson, D. (Eds.) (1989), Solidarity for Survival, Nottingham: Russell Press Ltd.

Taylor, R. (1996), Trade union strategies in the global economy, Geneva: ILO.


Wills, J. (2002), Bargaining for the Space to Organise in the Global Economy, <http://www.icem.org>


Waterman, P. (1998) , Globalization Social Movements and the New Internationalisms, London: Cassell.


Sistemi yaratan "jenerik" (aynı türden kapsamlı) teknolojiler, ekonomik faaliyet alanlarını bütünüyle değişime uğratan daha önce mevcut olmayan yeni ekonomik faaliyet alanları, sektörler yaratabilen teknolojilerdir. Jenerik teknolojiler kapsayıcıdır, yayılgandır, üretimin yanı sıra tüm toplumsal yaşamı etkileyen güce sahiptirler. Küreselleşme sürecinde beş jenerik teknoloji, yeni bir teknoloji sisteminin yaratılmasına yol açmıştır: enformasyon teknolojileri ve enformasyon teknolojisinin bir türevi olarak esnek üretim/esnek otomasyon teknolojileri; bioteknoloji; malzeme teknolojisi; enerji teknolojisi ve uzay teknolojisi (Freeman, 1987:123-56). 1

Levinson'un bu konudaki görüşleri için ayrıca bakınız: Levinson, 1971; Levinson, 1974. 2

Dünya Şirket Konseyleri'lerin ileri kapitalist ülke sendikalarının üyelerinin işlerini korumak amacına yönelik olduğu Michelin Korporasyon Konsey'inin bir açıklamasında ifade

edilmiştir: Konsey kuruluş amacını "Çok uluslu şirketlerin yarattığı adaletsizliğe, zorluklara ve dünyanın müreffeh bölgelerindeki işlere ve ücretlere yönelik tehditlere" karşı olmak şeklinde belirlemiştir. (Levinson, 1972, 138-9.) Levinson da, Dünya Şirket Konseyleri'ni "ulusal sendikaların varoluş koşulu" olarak görmektedir (Levinson, 1972: 141). 3

ETUC'un AB düzeyinde birinci ve ikincil toplu eylem hakkı talepleri , "Dayanışma üzerine inşa edilmiş güçlü, demokratik ve açık bir Avrupa Birliği için" başlıklı 1995 ETUC Genel Kurul Kararı, 1996 AB Hükümetlerarası Konferans'a sunulan ETUC karar ve önerileri, 1999 ETUC Genel Kurul Kararları, AB'nin Aralık 2000 Nice Zirvesinde benimsenen AB Temel Haklar Şartının hazırlık sürecine sunulan ETUC önerileri içinde yer almaktadır. 4

19. yüzyılda İngiliz liman işçileri İngiliz limanlarındaki örgütlenme ve grev eylemlerinin yanı sıra, Belçika, Hollanda, Almanya ve İskandinav ülkelerinde de örgütlenme ve grev dayanışması faaliyetlerinde bulunmuşlardır. 1889 Londra liman işçileri grevi, Avustralya'ya kadar tüm dünya liman işçilerinin maddi manevi desteğini almış tarihsel bir olay olmuştur (Waterman, 1998: 88-110). 5