



industrial  
global union

petrol-iş  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



Hazırlayan: Dış İlişkiler Servisi

# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME STRATEJİK BİR ARAÇ

# KONULAR

Küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili sorular ve cevaplar	4
Küresel sendikal stratejinin bir unsuru olarak küresel çerçeve sözleşmeler	6
Özge Berber Ağtaş ile söyleşi	9
Küresel dayanışmanın araçları olarak sendikal ağlar ve küresel sözleşmeler	13
IndüstriALL Yönetim Kurulu'na Öneriler	15
ITF Küresel Çerçeve Sözleşmelerine İlişkin Genel İlkeler	17
IOE Nedenler	20



**petrol-ış**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

**Adres:** Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 23 34662 Üsküdar - İstanbul **Tel:** (0216) 474 98 70  
**Faks:** (0216) 474 98 67 e-mail: [basin@petrol-is.org.tr](mailto:basin@petrol-is.org.tr) *Petrol-İş Dergisi'nin ekidir.*  
**Hazırlayan:** Petrol-İş Dış İlişkiler Servisi

**Grafik Tasarım ve Uygulama ve Baskı:** Gün Matbaacılık  
Beşyol Mah. Akasya Sk. No: 23/A Küçükçekmece - İstanbul  
**Baskı Tarihi:** Mart 2014

# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME:

## STRATEJİK BİR ARAÇ

**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Merhaba,

Küresel çerçeve sözleşmeler (KÇS'ler) sendikal hareketin küresel kapitalizm koşullarında uluslararası şirketlere karşı geliştirdiği stratejik araçlardan biri.

IndustriALL Küresel Sendika'nın Eylem Planı, "Küresel sermayenin karşısında sendikal güç oluşturmak için KÇS'ler dahil bütün araçları kullanma"yı vurguluyor.

Bu bağlamda, küresel çerçeve sözleşmelerin içeriği, kapsamı, etkin bir şekilde uygulanabilmesi ve örgütlenme açısından sağladığı olanaklar önem kazanıyor. Önemli olan imzalanan KÇS'lerin sayısı değil, belli bir sektörde sendikal hareketin KÇS'lerle nasıl güç ve etkinlik kazanacağıdır.

Özellikle IndustriALL Küresel Sendika'nın otomotiv sektöründeki küresel şirketlerle bağladığı KÇS'lerin, o küresel şirketlerin tedarikçilerinde örgütlenen Petrol-İş açısından taşıdığı önemi göz ardı etmemek gerekiyor.

Küresel sendikal örgütler imzaladıkları küresel çerçeve sözleşmelerin üretim zincirlerinin çeperlerinde yer alan tedarikçi ve taşıyon firmaları da kapsamına giderek daha fazla önem veriyor. Böylece uluslararası şirketlerin üretim zincirlerinin merkezinde ve çeperlerinde -çalışma koşulları ve sendikal özgürlükler bakımından- farklı standartlar uygulamasının önünü kesmeyi hedefliyor.

Uluslararası şirketlerin küresel çerçeve sözleşmelere karşı öne sürdükleri nedenler

incelendiğinde birkaç olgu açıkça ortaya çıkıyor. Birincisi, şirketler işçilerin ücretlerinin ve çalışma koşullarının düzeyini yukarı çekmek istemiyor. İkinci olarak, özellikle ILO'nun temel çalışma normları başta olmak üzere, uluslararası standartlar şirketlerin umurunda değil. Üçüncü olarak, uluslararası şirketler küresel düzeyde ortak sendikal eylemden ve dayanışmadan son derece çekiniyor. Son olarak, küresel şirketleri sadece kâr çıkarları ilgilendiriyor. Şirketler insana yakışır çalışma koşullarını ve sendikal hakları kâr çıkarlarına yönelmiş tehdit olarak algılıyor.

Bütün bunlar küresel sendikal hareketin 21. yüzyıla girerken geliştirdiği küresel çerçeve sözleşmelerin ne kadar isabetle seçilmiş bir stratejik araç olduğunu gösteriyor. Şimdi sendikal hareketin gündeminde bu aracı özellikle örgütlenme bağlamında daha etkin hale getirme hedefi duruyor. IndustriALL Küresel Sendika'nın ve Uluslararası Taşımacılık Federasyonu'nun küresel çerçeve sözleşmeleri konu alan politika belgeleri bunun somut kanıtı.

Çalışma ilişkileri alanında araştırma yapan iki uzmanın, Michael Fichter ve Özge Berber Ağtaş'ın konuyla ilgili saptamaları ise sendikal hareketin küresel çerçeve sözleşme gündemine katkıda bulunacak nitelikte.

Dostça selamlar.

# Küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili sorular ve cevaplar

## Küresel çerçeve sözleşme nedir?

Küresel çerçeve sözleşme (KÇS) uluslararası bir şirket ile o şirketin çalışanları arasında bağtlanan ve şirkete dünyadaki bütün işletmelerinde asgari çalışma standartlarına uyma yükümlülüğü getiren sözleşme-dir. Bu sözleşmeler şirket ile [şirketteki çalışanların bağılı olduğu üye sendikaları temsil eden] ilgili küresel federasyon tarafından hazırlanır ve imzalanır.

KÇS'ler genellikle sendikal haklar, toplu sözleşme hakları, bilgi alışverişi ve danışma, fırsat eşitliği, iş sağlığı ve güvenliği, asgari ücret standartları ve çocuk işçiliği ile zorla çalıştırmanın yasaklanması konularında yükümlülükler içerir. Bu sözleşmeler sendikal harekete yeni güvenceler ve kazanımlar sağlayabilir.

## Bunun şirketlerin davranış kurallarından farkı nedir?

Şirket davranış kuralları küresel çerçeve sözleşmelerle aynı tür konuları içerebilir, ama bu kurallar şirketin kendisi tarafından yazılır ve izlenir. Bu itibarla, tek taraflı niyet açıklaması niteliğindeki bu düzenlemeler, şirketin çıkarları gerektirdiğinde, bir kenara itilebilir. Buna karşılık KÇS'ler, davranış normlarının oluşturulmasında ve izlenmesinde sendikaların başat rol oynamasına olanak sağlar.

KÇS'ler sendikaların sorumluluğundadır. İmzacı küresel federasyon sözleşme hükümlerinin ihlali iddialarını şirket genel merkezi nezdinde öne sürme hakkına sahiptir. Aslında sözleşmelerde genellikle düzenli izleme toplantıları yapılmasını öngören hükümler yer alır. Böylece dünyanın neresinde olursa olsun ulusal sendikalar, küresel federasyonun belli bir sorunu doğrudan şirketin en üst yönetim kademesine götürmesini sağlayabilir.

## KÇS'lerin ortaya çıkışındaki itici güç nedir?

Ana itici güç küreselleşmedir. Ulusal bir toplu sözleşme ulusal bir şirketin yerel ve bölgesel işyerlerinin tümünü kapsayabilir. Aynı şekilde sendikalar, küresel sözleşmeleri, çokuluslu işgücünün haklarının küresel bir şirketin tepe yönetimi tarafından tanınmasını sağlamanın aracı olarak görüyor.

Bu faktör, sendikal hakları çeşitli biçimlerde teh-

# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME: STRATEJİK BİR ARAÇ

**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



dit eden küreselleşme sürecinin özellikleri nedeniyle daha da önem kazanıyor. Büyük şirketler giderek üretim faaliyetlerini taşeronlara veriyor. Bu durum, en ücra yerlerde çok sayıda işverene bağlı olarak çalışan işçileri örgütlemek zorunda kalan sendikalar için zorluklar yaratıyor. Bu işverenler genellikle sendika karşıtı, maliyeti düşürücü yöntemler kullanıyorlar. Bu arada birçok küresel şirket yeni işletmelerini kurmak için özellikle ucuz, örgütsüz işgücünün bulunduğu yerleri seçiyor.

## Standart bir model var mı?

Yok. Ama sözleşmelerin büyük bölümü ILO'nun temel sözleşmelerinin, özellikle örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü konusundaki 87 ve 98 nolu sözleşmelerin içerdiği konulara odaklanıyor. ILO'nun Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Birdirgesi bir sözleşmenin müzakeresinde yararlı olabilecek ilkeler içeriyor. Ne var ki bazı şirketler küresel sözleşmelerin hükümlerinde ILO standartlarına doğrudan atıf yapılmasını istemiyor.

KÇS'lerin müzakeresinde genellikle gerginliğe yol

açan bir konu, sözleşmenin kapsamına tedarikçilerin ve taşeronların girip girmeyeceğidir. Şirketler KÇS'lerin kapsamına taşeron işletmelerin alınmasına şiddetle karşı çıkmaktadır.

## Sendikalar şirketlerin bu sözleşmelere uymasını nasıl sağlayabilir?

Üyelerle, şirket üst yönetimiyle ve şirkette taraf olan diğer sendikalarla iletişim kanallarını açık tutarak. Küresel federasyonun kolaylaştırdığı bir süreçtir bu. Uygulamanın izlenmesinden ve gelişmelere gereken karşılığın verilmesinden sendikalar sorumludur.

Gerektiğinde sendikalar herhangi bir ihlali küresel federasyona bildirebilir. Küresel sendika ise ihlal bildirimini uluslararası düzeyde şirket yönetimine götürebilir. Bu girişim sonuç vermezse küresel federasyonlar üye sendikalar ve diğer küresel federasyonlarla ittifaklar kurabilir ve şirketleri imzaladıkları sözleşmelere uymaya zorlayabilir. Böylece, KÇS ihlalleri, şirketteki tüm işçilerin haklarını korumaya yönelik bir kampanya konusu haline gelebilir.

## KÇS'ler küresel bir şirkette sendikaların örgütlenmesine yardımcı olabilir mi?

Kesinlikle olmalıdır. Bununla birlikte bu, ilgili sendikanın gücüne ve kararlılığına bağlıdır. KÇS'lerin temelinde işçilerin sendikal örgütlenme hakkı yer alıyor. Başka bir deyişle, KÇS'ler kapsadıkları sendikaların örgütlenme ve toplu sözleşme faaliyetlerini korumayı ve özendirmeyi amaçlıyor. Küresel federasyon, şirket yerel yöneticilerinin KÇS'yi ihlali halinde, yerel sendikal faaliyeti savunmak ve desteklemek üzere müdahale edebilir. Bazı KÇS'ler, şirketin işletmelerinden herhangi birinde işçilerin örgütlenmeye karar vermesi halinde, şirket yönetiminin "tarafsız kalacağı" taahhüdünü içermektedir. Başka bir deyişle, şirket, işçileri sendikalaştırmaktan caydırmak amacıyla sendikal faaliyete müdahale etmeye kalkışmayacaktır.

---

Makalenin yazarı Michael Fichter Berlin Özgür Üniversitesi'nin ve [küresel federasyonların desteklediği] Küresel Emek Üniversitesi'nin öğretim kadrosunda. Küresel çalışma ilişkileri alanında araştırmalar yapıyor. Son olarak küresel çerçeve sözleşmeler üzerine bir araştırma projesinin yönetimini üstlendi. Proje Türkiye dahil dört ülkeyi kapsıyordu.

---

## Küresel sendikal stratejinin bir unsuru olarak küresel çerçeve sözleşmeler

Ekonomik küreselleşme nedeniyle onlarca yıldır bütün dünyada sendikalar savunma konumunda. İşçilerin politik ve ekonomik çıkarlarının sözcüsü olarak sendikaların etkinliği azaldı. İşin taşeronla verilmesi, esnekleştirilmesi ve geçicileşmesi sonucunda, sendikaların güç kaybı ve işgücü piyasalarının kural-sızlaşması hızlandı ve güvencesiz çalışma ile taşeron işçiliği --IndustriALL'un deyimiyle, "üçlü tuzak"-- ivme kazandı.

Sendikalar, ulusal sınırlar içinde zorlukla kazanılmış haklarını korumak için mücadeleye devam ederken, işgücü maliyetlerini dibe çekmeye yönelik dizginsiz uluslararası rekabetle mücadele edebilmek için uluslararası yaklaşım arayışına da girdiler. Sorun, sendikaların karşı karşıya olduğu ikileme politik ve örgütsel bir çözüm içerecek bir strateji geliştirmektir. Yani yerel ve ulusal olarak örgütlenmiş sendikaların gücü çalışma ilişkilerindeki uluslararası düzenleme boşluğunun üstesinden nasıl gelecektir?

Sendikaların bu konuda geliştirdiği en önemli aracın küresel çerçeve sözleşme (KÇS) olduğunu vurgulamak istiyorum. Şirket sosyal sorumluluğu önlemlerinin tek taraflı ve isteğe bağlı niteliğinin aksine, küresel çerçeve sözleşmeler, uluslararası şirketler ile küresel federasyonlar arasında müzakere edilip imzalanan iki taraflı politika belgeleridir. Esas olarak ILO'nun temel çalışma standartlarına ve diğer ILO sözleşmelerine dayanan küresel çerçeve sözleşmeler, tanımlanmış bir alanda (yani uluslararası şirketin işletmelerinde, tedarikçilerinden, taşeronlarından ve iş ilişkisi olan diğer kuruluşlardan oluşan küresel üretim ağında) çalışma ilişkilerinin yürütülmesine zemin sağlıyor. Küresel çerçeve sözleşmeler uygulamayı izleme mekanizmaları ve uyuşmazlık çözüm prosedürleri de içeriyor.

1970'lerde, sendikaların kolektif gücünü dünya şirket konseyleri aracılığıyla uluslararası şirketlerin güç denkleminde sokma çabaları sonuçsuz kaldı; bundan etkilenmesi beklenen uluslararası şirketler bu çabaları görmezden geldi. Uluslararası şirketleri uluslararası kurumlarda lobi çalışması yaparak kurula bağlama girişimleri büyük ölçüde sonuçsuz kaldı. 1990'larda Dünya Ticaret Örgütü Anlaşması'na "sosyal hükümler" in (ILO'nun temel çalışma stan-

# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME:

## STRATEJİK BİR ARAÇ

**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



dartlarının) sokulması girişiminin başarısızlığı bunun kanıtıdır. Bu sefer, küresel sendikalar, şirket davranış kurallarının ve tek taraflı şirket sosyal sorumluluğu politikalarının yaygınlık kazanmasına tepki göstererek uluslararası şirketleri küresel çerçeve sözleşmelerle doğrudan karşısına aldı. 2000'den bu yana -ilk küresel çerçeve sözleşmenin imzalanmasından on küsur yıl sonra-- küresel çerçeve sözleşmelerin sayısı katlanarak arttı. Bugün 90'dan fazla imzalanmış sözleşme var ve bunların 85'i yürürlükte.

Almanya'da sendikaların desteklediği Hans Boeckler Vakfı tarafından finanse edilen, üç yıl süreli bir araştırma projesinde, 2011'den önce imzalanan 73 küresel çerçeve sözleşmenin tümünü taradık ve bunlar arasından 16'sını örnek olay olarak inceledik. 16 sözleşmenin hepsi genel merkezi Avrupa Birliği'nde olan şirketlerle ve dört farklı kıtadan dört ülkede ana şirkete bağlı olarak faaliyet gösteren şirketlerle imzalanmış. Her biri farklı bir çalışma ilişkileri sistemine sahip ve küresel işbölümünde farklı konumlarda bulunan bu ülkeler şunlar: Brezilya, Hindistan, Türkiye ve ABD.

Küresel çerçeve sözleşmeler dönüm noktası niteliğinde bir girişim. Ama alan araştırmamızın gösterdiği üzere, daha gidecek uzun bir yol var. Dört ülkenin tümünde yaygın bir uygulama sorunu var. Bu bir dizi faktörle açıklanabilir. Uygulama yerel aktörlere bırakılmış olmakla birlikte, sendikaların ve şirketlerin yerel düzeydeki temsilcileri küresel çerçeve sözleşmelerin müzakeresine nadiren doğrudan katılırlar. Bu itibarla, sözleşmeleri "sahiplenme" duygusundan yoksundurlar. İkinci olarak, uluslararası şirketlere bağlı kuruluşların (iştiraklerin) ve yerel sendikaların yöneticileri küresel çerçeve sözleşmelerin varlığından ekseriya habersizdirler. Genellikle, sözleşme bağlı kuruluşlara dağıtılmamıştır veya dağıtılmışsa da, sözleşmenin taşıdığı önem ve anlam yerel aktörlere yeterince iletilmemiştir. Sendikaların küresel çerçeve sözleşmeden haberli olması halinde ise, şirket tarafından tanınmak ve toplu sözleşme gündemini desteklemek için sözleşmeyi nasıl kullanacakları konusunda genellikle bir fikri yoktur.

Şirket yönetimleri ise sözleşmelerin iki taraflı ortak niteliğini göz ardı etmeyi ve sözleşme hükümlerini tek taraflı olarak şirket sosyal sorumluluğu gündemine dahil etmeyi tercih etmektedir. Son olarak, yerel sendikaların büyük bölümünün, o da uluslararası yönden aktifse, başka ülkelerdeki sendikalarla ya da küresel federasyonlarla ilişkilerinin çok zayıf olduğunu saptadık.

Ne var ki, öte yandan, küresel çerçeve sözleşmelerin münferit durumlarda başarıyla kullanılmasının örneklerini de gördük. Bu örneklerde sendikalar bu politika belgesini stratejik olarak kullanıyordu, sözleşmenin uygulanmasına öncelik veriyordu ve gerekli kaynakları seferber ediyordu. Ne yazık ki bu tür bir yaklaşım kural olmaktan ziyade istisnadır. Aslında, küresel federasyonların üye örgütlerle birlikte, şu anki geçici önlem anlayışından, her münferit olaya yönelik kriz yönetimi yaklaşımından daha proaktif (aktif yönlendirici) bir stratejik politikaya geçmesi gerekiyor.

Strateji derken, sendikaların küresel çerçeve sözleşmelerin içerik kalitesini iyileştirmesi gerektiğini kastediyorum. Bugün yürürlükte olan birçok sözleşme belirsizlik taşıyor ve çok farklı yorumlara açık. ILO'nun temel çalışma standartlarının sözleşmelere aynen girmesi mutlaka gerekiyor. İşyerinde sendikal temsil ya da iş sağlığı-güvenliği gibi konulardaki ILO sözleşmeleri ise küresel çerçeve sözleşmelerin kalitesine önemli bir katkıda bulunmaktadır. Şimdiye kadar nadiren kullanılmış olan, ama aynı ölçüde önem taşıyan iki nokta, sendikal örgütlenme kam-

...

panyalarına karşı şirket yönetimlerinin tarafsızlığı-  
nın ve sendikaların işyerine girme hakkının güvence  
altına alınmasıdır. Ayrıca, küresel normlar ile ulusal  
yasalar arasındaki ilişkinin daha açık olması gereki-  
yor: En sıkı/katı düzenleme içeren standart geçerli  
olmalıdır.

İkinci olarak, küresel çerçeve sözleşmelerin  
uygulanacağı alanın açıkça tanımlanması, uygulama  
alanı itibariyle sözleşmenin uluslararası şirketin dar  
anlamdaki sınırlarından öteye küresel üretim ağının  
tamamını kapsamaması gerekiyor. Uluslararası şirketin  
örgütsel sınırından öteye gitmeyen sendikal politika  
çok sınırlıdır; sendikal politikanın tedarikçilerden,  
taşeronlardan, hizmet ve satış birimlerinden ve -  
giderek- insangücü servislerinden oluşan tüm siste-  
mi kapsamaması gerekiyor. Ancak o zaman, sendikal  
gücün kullanılması ve yerel kurumsal yapılarla bağ-  
lantı kurulması olanağı vardır.

Küresel çerçeve sözleşme sürecine katılan aktör-  
lere gelince, geçmişte müzakereler küresel federas-  
yonlar, şirket merkezinin bulunduğu ülkedeki sendi-  
kalar ve bazan da işletme konseyleri tarafından  
yürütülüyordu ve bunlar her zaman birbiriyle uyum  
içinde değildi. Müzakere yetkisinin işletme konseyle-  
rine devredilmesi, küresel sözleşmenin  
özerk/bağımsız aktörler arasında tanınması ve uygu-  
lanması bakımından son derece sorunludur. Bu iti-  
barla, karşılıklı tanıma, şirket yönetiminin küresel  
federasyonla müzakere etmesi ve uygulamadan  
sorumlu küresel federasyon üyesi sendika ile şirket  
yerel yönetiminin katılımının sağlanması anlamına  
geliyor. Sözleşmede yer alan prosedürlerin, uygula-  
manın her aşamasını (bilgi alışverişi ve iletişim, eği-  
tim programları, değerlendirmeler ve sözleşmenin  
ilkelerini yansıtan örgütsel pratikler) ortak yükümlü-  
lük olarak tanımlaması gerekiyor.

Bir KÇS bağitlanması önemli bir adımdır, ama  
uygulama olmadan o sözleşme güçsüz kalır. Küresel  
sendikal stratejide bunu tamamlayacak adım, ulus-  
lararası sendikal ağlar kurmaktır. Bu tür ağların  
etkin olması için, açıkça tanımlanmış hedefleri  
olmalıdır (KÇS'lerin hazırlığı, müzakeresi ve uygu-  
lanması, sendikal ağın tamamında "sahiplenme"nin  
sağlanması, küresel federasyonun üyesi yerel/ulusal  
sendikaların etkinlik potansiyelinin artırılması,

KÇS'nin sağladığı örgütlenme olanağının kullanıl-  
ması, sınır ötesi işbirliği ve dayanışmanın güçlendi-  
rilmesi dahil olmak üzere).

Ve bu ağlar belirli yönetim ilkeleri uyarınca örgüt-  
lenmelidir. Bu ise küresel federasyon veya önemli bir  
üye örgüt çevresinde kurulmuş yönetim yapılarının  
tanımlanmış olmasını, öncelikler üzerinde mutaba-  
kata varılmış olmasını, görev bölüşümünün yapılmış  
olmasını ve gerekli kaynakların ayrılmış olmasını  
gerektirir.

Küresel çerçeve sözleşmeler tek başına strateji  
değildir. Sözleşmelerin imzalanması da kendiliğın-  
den yeni bir uluslararası çalışma ilişkileri sistemi  
oluşturmaz. Aktif, bu alana odaklanmış ve koordi-  
ne sendikal katkı olmaksızın, küresel çerçeve söz-  
leşmeler atılabilir. Uluslararası sendikal ağlar,  
küresel çerçeve sözleşmeleri, uluslararası şirket-  
lerde ve o şirketlerin tedarikçilerinde, taşeronla-  
rında ve iş ilişkisi olan diğer kuruluşlarda sendikal  
strateji geliştirmenin aracı haline getirebilir.  
Geçmişte, küresel çerçeve sözleşmenin uygulan-  
masını şirket yönetiminin ayrıcalığı sayma eğilimi  
hâkimdi. Ama bu anlayış, şirketin bağlı kuruluşları  
(iştirakleri) ve tedarikçileri düzeyinde yerel sendi-  
kaların katılımını çok zorlaştırıyor. Küresel çerçeve  
ve sözleşmeler sendika ile şirket yönetiminin ortak  
belgesidir, bu itibarla ortak uygulanmalıdır.  
Sahiplenme ortak stratejiyle gerçekleşir.  
Müzakerelerde katılımı uluslararası sendikal  
ağlarla sağlamak, uygulamayı etkinleştirmenin  
önkoşuludur.

Küresel çerçeve sözleşmeler sendikaların ulus-  
lararası şirketlerle küresel düzeyde başa çıkması-  
nın zeminini hazırlamıştır. Ve bu sözleşmelerin  
sendikaların örgütlenmesinde ve tanınmasında  
başarıyla kullanılabileceği fark edilmeye başlamış-  
tır. Sendikal işbirliğinin ve gücün küresel çerçeve  
sözleşmeler çevresinde oluşturulması, sendikal  
kaynakların belli bir alanda yoğunlaştırılmasının  
potansiyel aracıdır. Bu ise küresel çalışma ilişkile-  
rine dönük kapsamlı bir uluslararası politik strate-  
jiye geçişin çıkış noktasıdır.



# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME:

## STRATEJİK BİR ARAÇ

**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

**Michael Fichter'in yönettiği küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili uluslararası proje ekibinde Bilkent Üniversitesi'nden Sayın Kadire Zeynep Sayım ile birlikte siz de yer alıyordunuz. Kısaca projeden söz eder misiniz?**

Koordinasyonu Berlin Freie Üniversitesinden Dr. Michael Fichter ve Prof. Dr. Jör Sydow'un yaptığı "Ulusötesi Üretim ve Tedarik Ağlarındaki İstihdam İlişkilerinin Örgütlenmesi ve Denetlenmesi: Temel Çalışma Standartları Güvence Altına Alınabilir mi" uluslararası araştırma projesi, 2008-2011 yılları arasında eşzamanlı olarak Almanya, Türkiye, Hindistan, Brezilya ve ABD'de yürütülmüştür. Araştırma kapsamında, metal ve otomotiv, kimya, inşaat ve hizmetler sektörünü içerecek şekilde toplam 150'dan fazla işçi ve işveren temsilcisiyle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

Projenin ana hedefi, çokuluslu şirketler ve uluslararası sendika federasyonları tarafından müzakere edilen küresel çerçeve sözleşmelerinin, çokuluslu şirketlerin istihdam politikalarında ve tedarik zincirleri boyunca çalışma standartlarının hayata geçirilmesi çabasında sendikaların başvurabileceği stratejik bir araç olabileceğini göstermektir.

Araştırma merkezi olarak değerlendirilen Almanya ekibi daha çok çerçeve sözleşmelerinin müzakere ve imzalanma süreçlerine yoğunlaşmış ve diğer ülke ekipleri sözleşmelerin farklı ülke örneklerinde uygulanma pratiklerine odaklanmıştır. Bu anlamda, Türkiye'de yürütülmüş olan saha araştırmasının üzerinde durduğu temel konu, gerek uluslararası aktörlerin (uluslararası sendika federasyonlarının) gerekse de yerel aktörlerin (işçi temsilcilerinin), çokuluslu şirketlerin uluslararası insan kaynakları yönetimine nasıl etkide bulunduğu ve bu kapsamda belirlenen yönetim politikalarının şirketin farklı ülkelerdeki bağlı kuruluşları ve tedarik zincirleri boyunca nasıl aktarıldığı sorusudur. Buradan hareketle araştırmanın kapsamı şu temel sorular üzerinde şekillenmiştir: İmzalanan sözleşmeler farklı ülkelerdeki bağlı kuruluşlarda ve tedarik zincirlerinde nasıl uygulanmaktadır? Uygulama aşamasında özellikle şirket genel merkezlerinin ve sendikaların rolü nedir? Genel merkez düzeyinde belirlenen politikalar

---

ILO Türkiye Ofisi'nin Ulusal Proje Koordinatörü Özge Berber Ağtaş'la yaptığımız söyleşi küresel çerçeve sözleşmelerin müzakeresinde, imzalanmasında ve uygulanmasında ortaya çıkan sorunlar ve bu sorunların çözüm perspektifleri üzerinde duruyor.

Dosyamızın konusunu değişik bir yönüyle işliyor.

---



çevre ülkelerde nasıl yankı bulmaktadır? Yerel düzeyde, şirket yöneticilerinin ve sendikaların bu sözleşmelerin uygulanma aşamasındaki rolü nedir?

Araştırmanın Türkiye ayağında, 8 farklı şirket incelenmiş ve 46 kişi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları 2011 yılında İstanbul'da düzenlenen çalıştay ile tartışmaya açılmış ve araştırma raporu FES Türkiye tarafından Türkçe ve İngilizce olarak yayınlanmıştır.

**Şimdiye kadarki deneyimler küresel çerçeve sözleşmelerin sadece imzalanmasının yeterli olmadığını gösteriyor. Ekibinizin yürüttüğü alan araştırmasının bu konudaki bulguları nelerdir?**

Geleceğin "küresel toplu iş sözleşmeleri" olarak adlandırılan küresel çerçeve sözleşmeleri, müzakere sürecinde başrolü üstlenen aktörler açısından yeni bir yönetim anlayışına işaret etmektedir. Bu

yönüyle, küresel çerçeve sözleşmeleri, uluslararası sendika federasyonlarının şirketlerin uluslararası insan kaynakları yönetimi politikasına ve belli bir oranda iç karar mekanizmalarına dahil olduğu özel bir örneği temsil etmektedir.

Küresel çerçeve sözleşmeleri, tek taraflı olarak deklare edilen "davranış kodlarının" (codes of conduct) aksine, çokuluslu şirketlerin genel merkezi düzeyinde sendikaların bir aktör olarak tanınmasına dayanmaktadır. Sayıları az olmakla birlikte, içerik ve uygulama pratikleri anlamında güçlü olarak değerlendirilen çerçeve sözleşmeleri ILO'nun temel çalışma standartlarının ötesine geçen sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler, tedarikçileri ve mümkün olduğunda taşeronları hesaba katan, denetim ve yaptırım mekanizmaları içeren, çokuluslu şirketlerde ve küresel üretim ağında ortaya çıkan ihtilafların çözümü için ayrıntılı prosedürleri düzenleyen sözleşmelerdir. Sözleşmeler, çok basit anlamda kâğıt üzerindeki birtakım taahhütler olarak değerlendirilebilir. Ancak, araştırma kapsamında farklı ülkeler düzeyinde incelediğimiz örneklerin de gösterdiği üzere, sözleşmelerin sendikal örgütlenme açısından stratejik bir araca dönüşebilmesi için gerek küresel gerek ulusal ölçekte kimi faktörler etkilidir. Küresel ölçekte dikkate alınması gereken üç temel aşama bulunmaktadır:

**1. Müzakere süreci:** Bu aşamada önemli olan temel sorunlardan birisi, müzakere sürecinde ulusal sendikaların temsil edilmesine karşı işverenlerin geliştirdiği tavidir. Sorunlu olan ikinci alan ise, temel çalışma standartları bakımından sözleşmenin içeriğinin ne kadar kapsayıcı ve güçlü olduğudur. Sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, sosyal diyalog ve endüstriyel demokrasi gibi çalışma yaşamı için önemli olan hakların ne kapsamda dikkate alınacağı ve bu hakların güvence altına alınması konusunda küresel tedarik zincirlerinin de sözleşmenin kapsamına dahil edilip edilmeyeceği müzakerelerde çok tartışılan konular arasında yer almaktadır. Sözleşmelerde güvence altına alınan standartların tedarik zincirleri boyunca uygulanması konusu da uluslararası federasyonların tamamı için olmazsa olmazlardan birisidir. Ancak, bu konuda işverenler arasında ciddi bir direnç olduğu gözlenmiştir.

# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME:

## STRATEJİK BİR ARAÇ

**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

**2. Müzakereler sonucunda anlaşmaya varılan kararların iştiraklere aktarımı ve sözleşmenin uygulanması:** Müzakerelerin sonucunda ortaya çıkan sonuç aynı zamanda sözleşmenin uygulanması ve izlenmesine ilişkin geliştirilecek mekanizmalar açısından da çok önemlidir. Sağlam ve katılımcı bir kurumsal sosyal sorumluluk anlayışına sahip olan şirketlerde, gerek uluslararası federasyonların gerekse ulusal sendikaların çerçeve sözleşmelerinin uygulanması ve izlenmesi sürecine doğrudan katılımının sağlandığı gözlenmiştir. Buna karşın, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışını daha çok gönüllülük esasına dayandıran şirketlerde sendikaların çok sınırlı düzeyde sürece dahil edildiği görülmüştür. Ayrıca, izleme ve denetleme sürecinin ne kadar kurumsallaştığı konusunda da şirketler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Şirketlerin genel istencine ve iyi niyetine bağlı olarak geliştirilen zayıf mekanizmaların yanı sıra, izleme için özel kurulan ve düzenli olarak işleyen organların yer aldığı daha güçlü mekanizmaların geliştirildiği örnekler de bulunmaktadır.

**3. Uyuşmazlıkların çözümü:** İzleme ve denetim mekanizmasının zayıf kurulduğu çokuluslu şirketlerde sözleşmenin uygulanmasında doğan sorunların çözümünde ciddi sorunlar yaşandığı gözlenmiştir. Tedarik zincirlerinde yaşanan uyuşmazlıklar söz konusu olduğunda, genel merkezlerle iletilen şikâyetlere ilişkin sorumluluğun, tedarik zincirlerindeki şirketlerin bağımsız şirketler olması nedeniyle, genel merkezlerce üstlenilmediği gözlenen güçlü bir eğilimdir.

Türkiye özelinde yürütülen görüşmelerde ise, özellikle yerelde karşılaşılan sorunlar ve küresel çerçeve sözleşmelerinin anlamlı sonuçlar doğurabilmesi için dikkate alınması gereken önemli noktaların olduğunu göstermiştir. Karşılaşılan sorunları kısaca özetlemek gerekirse:

- Yasal düzenlemelerin sendikal örgütlenme önünde ciddi engeller getirmesi ve yasal duvarların aşılmasında yaşanan sorunlar.
- Yasalardaki boşluklardan da yararlanarak işverenlerin temel çalışma haklarını ihlal etmeleri ve sendikal örgütlenmeye karşı tutumları.

- Yerel örgütlenmede yaşanan sorunlara acil çözümlerin bulunmasında karşılaşılan sorunlar ve özellikle Avrupa İşletme Konseyleri düzeyinde hızlı yanıtların geliştirilememesi.

- Çokuluslu şirketlerin Türkiye'deki iştirakleri veya tedarikçilerinin üretim faaliyetleri ve üretim yaptıkları ana şirket hakkında yeterli bilgi edinilememesi ve dolayısıyla tedarik zincirleri düzeyinde haritalama çalışmasının yapılamaması.

- Uluslararası sendika federasyonlarının kendi aralarında ve üyesi sendikaları arasında yaşanabilen iletişim ve koordinasyon sorunu.

- Kimi küresel çerçeve sözleşmelerinin tedarik zincirlerini içermemesi nedeniyle yerel sendikaların değer zincirleri üzerinden sözleşmeleri örgütlenme aracı olarak kullanamaması.

Yerelde karşılaşılan bu sorunlara rağmen, araştırmanın bulguları çerçeve sözleşmelerinin stratejik bir örgütlenme aracı olarak kullanılabileceğini ve bunun sonucunda işçilerin örgütlenmesine katkı sunabileceğini de göstermektedir. Ancak, bu katkının gücünü belirleyen kimi etkenler bulunmaktadır:

- Ulusal sendikanın uluslararası sendikal tartışmaları yakından takip ediyor olması ve sözleşmeleri kendi örgütlenme modelinin bir parçası olarak görmesi.

- Uluslararası sendika federasyonları ile yakın işbirliği içinde hareket edilmesi ve güçlü iletişim kanalları ile hızlı ve doğru bilgi akışının sağlanması.

- Sendikaların iç örgütlenme bakımından güçlü olması ve yerel örgütlenmenin bütünsel bir kampanyanın bir parçası olarak yürütülmesi.

- Yerel örgütlenme stratejisinin uluslararası ilişkilerle iç içe gitmesi, sendikal dayanışmanın sağlanması ve hedef alınan çokuluslu şirketin farklı ülkelerdeki iştiraklerinde örgütlü olan sendikaların da sürece dahil edilmesi.

- Küresel çerçeve sözleşmelerinin yanı sıra, bu sözleşmeleri destekleyecek ve örgütlenmede yeni mevziler kazandıracak farklı uluslararası araçların da dikkate alınması.

**Projenin özellikle Türkiye'deki durumla ilgili vardığı sonucu ve önerilerini özetler misiniz?**

Türkiye'de incelediğimiz 8 farklı şirket uygulama-

sında en dikkati çeken sonuçlardan birisi, çerçeve sözleşmelerinin gerek sendikalar gerekse de şirketler düzeyinde çok az biliniyor ve dolayısıyla çok sınırlı düzeyde uygulanıyor olmasıdır. Elbette bu sınırlı uygulama pratiğinin gerisinde pek çok farklı neden bulunmaktadır. Bunların başında, özellikle metal ve otomotiv sektöründe incelediğimiz 3 şirkette örgütlü olan sendikanın herhangi bir uluslararası sendika federasyonuna üye olmaması nedeniyle, uluslararası sendikal hareketi yakından takip etmemesi ve küresel ölçekte geliştirilen yeni örgütlenme modellerini veya araçlarını iç örgütlenme modeline entegre etmemesi yer alıyor. Ancak, bu üç örnekte de dikkati çeken nokta, sendika ile işyeri yönetimi arasındaki uzun süreli ve sorunsuz çalışma ilişkileri nedeniyle, ilgili çerçeve sözleşmesinde güvence altına alınan tüm hakların bu şirketlerde fiili olarak uygulanıyor olmasıdır. Şirketler düzeyinde de, çerçeve sözleşmelerine dair çok sınırlı bir bilgi bulunmaktadır. Özellikle, Avrupa merkezli olan ana şirketler tarafından Türkiye'deki tedarikçilere ve iştiraklere çerçeve sözleşmeleri konusunda herhangi bir bilgi aktarımının olmaması buna neden olmuştur.

Sözleşmelere dair bilgi sahibi olmak, uygulanmada sözleşmelerin etkinliğinin artmasına neden olmakla birlikte, yerel aktörlerin sürece dahil olma tarzları da sözleşmelerin etkinliğini artıran veya azaltan en önemli etkenlerden birisidir. Sözleşmede güvence altına alınan hakların ihlal edilmesine dair gerekli bilgilendirmenin yapılması ve sözleşmelerin yereldeki örgütlenme için stratejik bir araç olarak kullanılabilmesi için sendikaların bu sürece dahil olmaları çok önemlidir. Elbette ki çerçeve sözleşmeleri, temel çalışma haklarını güvence altına alan "çerçeve" niteliğinde metinlerdir ve ulusal düzeyde kabul edilen toplu sözleşme düzeninin yerini alma maksadına ve gücüne sahip değildir. Öte yandan, çerçeve sözleşmeleri ulusal düzeydeki sendikal örgütlenmeyi ve kolektif çalışma ilişkilerini destekleyebilecek bir niteliğe sahiptir. İncelediğimiz 8 şirketten 3'ü, yaşanan temel sendikal ve işçi hak ihlalleri nedeniyle bu şirketlerde örgütlü olan veya örgütlenme faaliyeti yürüten sendikaların izledikleri örgütlenme stra-

tejisi nedeniyle, çerçeve sözleşmelerinin stratejik bir araç olarak kullanıldığı dikkat çekici örnekler arasında yer almaktadır.

Farklı sektörde yer alan ve farklı sendikalar tarafından örgütlenme faaliyetinin yürütüldüğü bu üç örnek olayda dikkati çeken ortak yönleri şöyle özetlemek mümkün:

- İşverenlerin örgütlenme faaliyetinde yer alan işçilere ve sendikalara karşı tavrı ve yaşanan sendikal hak ihlalleri.
- Şirket yöneticilerinin çerçeve sözleşmeleri hakkında bilgisinin olmaması ve/veya sözleşmelerin yerel düzeyde uygulanması konusunda isteksiz olması.
- Sendikaların uluslararası sendikal tartışmaları yakından takip ediyor olması ve üyesi oldukları uluslararası sendika federasyonları ile yakın işbirliklerinin olması.
- Sendikal örgütlenmelerini desteklemek üzere çerçeve sözleşmelerine ve diğer uluslararası araçlara başvurmuş olmaları.
- Yerelde yürüttükleri örgütlenme faaliyetini ve karşılaştıkları hak ihlallerini uluslararası sendika federasyonları ve Avrupa İşletme Konseyleri aracılığı ile uluslararası düzleme taşımaları ve uluslararası desteği sözleşmeler üzerinden harekete geçirmeleri.
- Uluslararası örgütlenme modellerini ve özellikle de çerçeve sözleşmelerini iç örgütlenme modellerine entegre etmeleri.
- Uzun ve zahmetli örgütlenme faaliyeti sonrasında sendikal örgütlenmede başarı elde edilmiş olması ve hak kayıplarının giderilmesinde olumlu adımların atılmış olması.

Örnek olay incelemelerimiz küresel çerçeve sözleşmelerin Türkiye'de çalışma ilişkilerine sınırlı etkisi olduğunu ve çok sınırlı düzeyde doğrudan ilgili çerçeve sözleşmesinin uygulandığını göstermiştir. Ancak, bu sınırlı etkiye rağmen, incelediğimiz 3 farklı örgütlenme örneği, küresel çerçeve sözleşmelerinin stratejik bir araç olarak görüldüğü ve uluslararası dayanışmayı da harekete geçirecek şekilde etkin olarak kullanıldığı durumlarda örgütlenme lehine fark yaratabileceğini de göstermiştir.

# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME:

## STRATEJİK BİR ARAÇ

**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

IndustriALL Küresel Sendika'nın Ekim 2012'de Frankfurt'ta düzenlediği sendikal ağlar ve küresel çerçeve sözleşmeler konulu konferansın ardından örgütün genel sekreteri Jyrki Raina'nın yazdığı yorumu yayımlıyoruz

**Küresel dayanışmanın araçları olarak sendikal ağlar ve küresel sözleşmeler**

IndustriALL Küresel Sendika'nın Ekim 2012'de Frankfurt'ta düzenlediği sendikal ağlar ve küresel çerçeve sözleşmeler konulu konferansın ardından örgütün genel sekreteri Jyrki Raina'nın yazdığı yorumu yayımlıyoruz.

Küresel dayanışmanın araçları olarak sendikal ağlar ve küresel sözleşmeler

IndustriALL'un Haziran 2012'deki kuruluş kongresi uluslararası şirketlerin gücüne küresel düzeyde karşı koymayı ana görevlerimizden biri olarak belirledi. Sendikal ağlar ve küresel çerçeve sözleşmeler dayanışmayı güçlendirmenin ana araçlarıdır.

IndustriALL Küresel Sendika'nın kongresinde kabul edilen Eylem Planı, bilgi alışverişine, ortak girişimlere, ortak platformlara, ulusal toplu pazarlığın koordinasyonuna ve uluslararası şirketler ile onların tedarikçilerinin işçi haklarını ihlali halinde harekete geçmeye yönelik bir uluslararası şirket ağı stratejisi geliştirmemizi öngörüyor.

Bu hedefleri vurgulamak için, IndustriALL'un ilk önemli etkinliği olarak 17-18 Ekim 2012 günlerinde Frankfurt'ta düzenlediğimiz sendikal ağlar ve küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili küresel konferansta beş kıtadan 150 katılımcıyı bir araya getirdik.

İki gün boyunca yapılan tartışmalar, IndustriALL'un üç kurucu örgütünün temsil ettiği işkollarındaki zengin deneyim birikimimizi ortaya koydu. Geçmişte çok şey yapıldı. Şimdi geçmişin başarılarına dayanan yeni bir kültürün geliştirilmesi konusunda ortak bir anlayış yaratmak ve yeni adımlar atmak istiyoruz.

Katılımcılar sendika ağlarının gerçek sendikal güç ve küresel dayanışma kurmaya yönelik hayati bir araç olduğu konusunda aynı fikirdeydiler. Bilgi alışverişini bir dizi büyük şirkette işlerlik kazanmış durumda. Caterpillar, Gerdau, Tenaris ve Rio Tinto gibi şirketlerdeki ortak eylem deneyimlerine değinildi. Madencilik sektöründeki dev çöküşlü Rio Tinto, sendika düşmanı politikalarından ötürü, IndustriALL tarafından hedef şirket olarak seçilmiş bulunuyor.

Şimdi ileriye doğru adım atma zamanı. Örgütsüz işyerlerini sistemli bir biçimde hedeflemek ve sendikal hale getirmek için sendikal ağların kolektif gücünü kullanmamız gerekiyor. Ağlar pratik bir örgütlenme aracı olmalıdır.



İşçi hakları uluslararası şirketler ve onların tedarikçi firmaları tarafından ihlal edildiğinde, ağlar işçilerin harekete geçmesini kolaylaştırıyor. Ciddi durumlarda eylem küresel düzeyde şirket kampanyalarına dönüştürülecektir.

Konferans, kurulmuş ağların ya da dünya işletme konseylerinin işverenlerce tanınmasını ısrarla talep etmek gerektiğini vurguladı. Volkswagen, Peugeot Citroën ve diğerleri gibi, son olarak Ford Motor Company de dünyanın çeşitli yerlerinden gelen sendika temsilcilerinin katılımıyla yapılan düzenli toplantıları finanse etmeyi kabul etti.

IndustriALL üç kurucu örgütten 40 küresel çerçeve sözleşmeyi devraldı. Bu sözleşmelerin tarafı olan çokuluslular arasında tekstil sektöründen Inditex ve Mizuno, petrol sektöründen Petrobras ve

Lukoil, otomotivden ise BMW ve Renault gibi şirketler yer alıyor.

Konferansta yeni sözleşmelerin bağtlanmasında demokratik ve şeffaf bir süreç izlenmesi gerektiği, ilgili şirkette üyesi olan IndustriALL üyesi sendikalarla bilgi alışverişi ve danışma ilişkisinin önem taşıdığı vurgulandı. Bu, sendikalarımızın sözleşmeleri sahiplenmesine yardımcı olacaktır.

Küresel çerçeve sözleşmeler ILO'nun temel sözleşmelerine uygun davranma yükümlülüğüne dayanmaktadır. Bugünkü şirket yapıları dikkate alınacak olursa, küresel çerçeve sözleşmelerin, sendika karşıtı faaliyetlerden kaçınması gereken tedarikçi ve taşeron firmaları da kapsamı önem taşıyor. Küresel çerçeve sözleşmelerin etkin bir biçimde uygulanmasında sendikal ağlar hayati araçlardır.

# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME:

## STRATEJİK BİR ARAÇ

**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

IndustriALL Küresel Sendika'nın 17-18 Ekim 2012'de Frankfurt'ta düzenlediği Küresel Çerçeve Sözleşmeler ve Sendikal Ağlar Konferansı, çalışmalarının bitiminde, IndustriALL Yönetim Kurulu'na konuyla ilgili öneriler içeren bir rapor sundu. IndustriALL Yönetim Kurulu raporda sözü geçen Çalışma Grubu'nu kurmuş bulunuyor. Grup çalışmalarına Ocak 2014'te başlıyor. Önerileri içeren raporun metnini yayımlıyoruz.

## IndustriALL Yönetim Kurulu'na Öneriler

Konferans, küresel çerçeve sözleşmeler ve sendikal ağlarla ilgili deneyimleri ayrıntılı bir şekilde görüştükten sonra, IndustriALL Küresel Sendika'nın üç kurucu örgütü (IMF, ICEM ve ITGLWF) tarafından geçmişte onaylanmış ilkelere de atıfta bulunmak suretiyle Yönetim Kurulu'na aşağıdaki önerilerde bulunmaya karar verdi:

1. IndustriALL Küresel Sendika'nın bir küresel çerçeve sözleşmeyi (KÇS) imzalaması için, sözleşmenin şu koşullara uygun olması gerekiyor:

> KÇS, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel sözleşmelerini -açıkça sözleşme numarasıyla atıfta bulunarak- içermelidir.

> KÇS, ilgili şirketin dünyadaki bütün işletmelerini kapsamalıdır.

> KÇS, tedarikçilerin ve taşeronların kendi işçileriyle ilgili olarak benzer standartları benimseyeceği konusunda şirketin kesin ve açık bir taahhüdünü içermelidir.

> Ulusal yasaların ilgili ILO sözleşmelerinden daha az elverişli olması halinde, ILO'nun temel çalışma standartları ulusal yasalar karşısında öncelik taşır.

> Şirket sendikalara olumlu davranacağı ve her tür sendika karşıtı eylemden kaçınacağı konusunda taahhütte bulunmalıdır.

> IndustriALL Küresel Sendika'nın tam yetki verdiği bir temsilci imzacı taraf olmalıdır.

> KÇS etkin bir uygulama mekanizması ve uyumsuzlukları çözme prosedürü içermelidir.

> Şirket sözleşmenin işçilere, yerel şirket yöneticilerine, tedarikçilere ve taşeronlara gerekli yerel dillerde iletilmesini/dağıtılmasını, içerik ve uygulama ile ilgili eğitimin bütün bu gruplar için düzenlenmesini sağlamalıdır.

2. Konferans, KÇS'lerin müzakere sürecinin demokratik ve şeffaf olmasının, şirkette örgütlü IndustriALL üyesi sendikalara zamanında bilgi ver-



menin ve danışmanın önemini vurgular.

3. KÇS'yi imzalamadan önce, nihai taslak [danışma / onay için] Yönetim Kurulu'na iletilmelidir.

4. Konferans Yönetim Kurulu'na KÇS'ler konusunda sürekli bir Çalışma Grubu kurulmasını önerir. Çalışma Grubu'nun görev alanı, IndustriALL sözleşmeyi imzalamadan önce Yönetim Kurulu'na öneride bulunmak üzere KÇS'nin değerlendirilmesini ve IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin uygulanmasının seyri konusunda Yönetim Kurulu'na yıllık bir rapor verilmesini kapsamalıdır.

5. Sendikal ağlar gerçek sendikal gücün ve küresel dayanışmanın oluşmasında hayati önem taşı-

maktadır. Konferans, Yönetim Kurulu'na, IndustriALL'un çokuluslu şirket ağı stratejisine destek ve kaynak sağlamayı önerir. Bu strateji bilgi alışverişini, ortak eylemi, ortak platformları, örgütsüz işyerlerinin örgütlenmesini, ulusal toplu pazarlığın koordinasyonunu, çokuluslu şirketler ve onların tedarikçileri tarafından işçi haklarının ihlalinde (küresel düzeyde şirket kampanyaları dahil) harekete geçmeyi içermektedir.

6. Konferans, resmîlik kazanmış ağların veya Dünya İşletme Konseyleri'nin işverenlerce tanınmasına yönelik mücadeleyi sürdürmenin gerekli olduğunu vurgular.



# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME:

## STRATEJİK BİR ARAÇ

**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

2007 yılında Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) Yönetim Kurulu'nun talimatı üzerine küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili bir çalışma grubu kuruldu. Çalışma grubu küresel çerçeve sözleşmelerin ilkeleriyle ilgili taslağı hazırlarken şu perspektifi gözetti: Küresel çerçeve sözleşme (KÇS) çokuluslu şirketlere yönelik geniş kapsamlı stratejinin araçlarından sadece biridir. Bu ilkeler, KÇS'lerle ilgili temel bir standart oluşturmayı amaçlıyor.

ITF Yönetim Kurulu, çalışma grubunun hazırladığı taslağı Ekim 2009'da onayladı. Metnin nihai biçimini biraz kısaltarak yayımlıyoruz.

## ITF Küresel Çerçeve Sözleşmelerine İlişkin Genel İlkeler

1. Küresel çerçeve sözleşme (KÇS), sendikalar ve onların bağlı olduğu, küresel bir şirketin dünya ölçeğindeki işletmelerinde çalışan işçileri temsil eden küresel federasyon ile şirket yönetimi arasında küresel düzeyde bağitlanmış bir sözleşmedir.

2. Böyle bir sözleşme imzalamakla, şirket, çalışanların esenliğinin ve haklarının şirketin başarısı açısından önemli olduğunu kabul etmiş olacaktır. KÇS şirketin itibarına da yarar sağlayacaktır. Şirket işçilerin çıkarlarının temsilinde sendikaların oynadığı önemli rolü kabul etmiş ve ITF'i küresel muhatabı olarak tanımış olacaktır.

3. KÇS'nin amacı, şirketin dünya ölçeğindeki işletmelerinde haklar ve standartlarla ilgili küresel bir çerçeve oluşturmak ve uygulamaktır.

### Kapsam

4. Sözleşme şirketin ve ona bağlı kuruluşların (iştiraklerin) bütün işletmelerini ve şirketin "sorumluluk zinciri"nin tamamını (şirketin işletmeleri için gerekli işleri üstlenen taşeronlar dahil) kapsayacaktır. Bunun içinde, aslında ana şirketin işletmelerine bağlı araba sahibi sürücüler gibi, "kendi hesabına çalışan" işçiler de yer almalıdır.

### Süreç

5. Küresel çerçeve sözleşme bağitlama süreci şunları içermelidir:

- Şirketin dünya ölçeğinde işletmelerindeki işçileri temsil eden sendikalar arasında küresel bir sendikal ağ aracılığıyla koordinasyon ve danışma

Ağın ilgili ITF işkolu seksiyonlarıyla bağlantısı olmalıdır.

- Ağın küresel çerçeve sözleşmeyi ağ adına görüşmek ve imzalamak üzere atadığı temsilciler

Genellikle şirket merkezinin bulunduğu yerdeki sendika önemli bir rol oynamalıdır. ITF sekreteryası küresel çerçeve sözleşme görüşmelerinde koordinasyon görevini üstlenmelidir.

- ITF Genel Sekreterinin ya da onu temsil etmek üzere atanan kişinin bir imzayla onayı.

6. Bütün küresel çerçeve sözleşmelerin ITF Genel Sekreteri'nin onayını/imzasını alması için, bu ilkelerde öngörülen genel standarda uygun olması gözetilecektir.



7. ITF, küresel çerçeve sözleşmelerle ilgili konularda (içerik ve uygulama dahil) Genel Sekreter'e tavsiyelerde bulunmak ve yardımcı olmak için bir küresel çerçeve sözleşme grubu kuracaktır.

8. Şirketlerin farklı sektörleri kapsamaları halinde, küresel çerçeve sözleşmeyi diğer küresel federasyonlarla birlikte imzalamak uygun olacaktır.

## İçerik

### İşçi haklarının çerçevesi

9. Şirket bütün işçilerin, BM İnsan Hakları Bildirgesi'nde, ILO sözleşmeleri ve ilgili içtihadında ve Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde öngörülen temel haklardan yararlanmasını sağlama yükümlülüğünü kabul etmelidir. Bu temel haklar şunları kapsıyor:

- Örgütlenme özgürlüğü ve işçilerin seçtikleri sendikaya katılma hakkı (ILO 87 nolu sözleşme).
- Toplu pazarlık yapma hakkı (ILO 98 ve 135 nolu sözleşmeler).
- Zorla çalıştırma (ILO 29 ve 105 nolu sözleşmeler) ve çocuk işçiliği (ILO 138 ve 182 nolu sözleşmeler) konusundaki ILO sözleşmeleri.

10. Toplumsal cinsiyet, ırk, din, etnik köken, mil-

liyet, cinsel yönelim, sakatlık ya da istihdam güvensizliği nedeniyle (kısmen 100 ve 111 nolu sözleşmelerin kapsamına giren) ayırım yapılmamalıdır.

11. Şirket, OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri'nde öngörülen (sendikalarla yapıcı görüşmeler yapma yükümlülüğü dahil) haklara ve çalışma ilişkileriyle ilgili süreçlere uymayı kabul edecektir.

12. Bu ILO sözleşmeleri asgari standartlar sağlıyor. Şirketin bunların ötesinde standartlar uygulaması bekleniyor. Küresel çerçeve sözleşmedeki hiçbir şey, şirkette asgari standartların ötesinde kazanılmış olan çalışma ilişkileri pratiğini veya sözleşmeleri hiçbir şekilde kısımaz.

### Sendikal haklar ve tanıma

13. İşçilerin bu hakları fiilen kullanabilmesi için, şirket:

- Şirket yönetiminin engellemesi veya müdahalesi olmaksızın sendikaların işçileri örgütlenme özgürlüğünü güvence altına alacaktır. Şirket yönetimi sendikal örgütlenme çalışmaları karşısında tarafsız bir tutum takınacaktır ve işçilerin sendika temsilcileriyle görüşme, toplantılara katılma, katılacakları sendikayı mağduriyet korkusu taşımadan serbestçe belirleme özgürlüğüne sahip oldukları konusunda yerel

# KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞME:

## STRATEJİK BİR ARAÇ

**petrol-iş**  
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

ve üst yönetim tarafından yazılı bir açıklama yapılmasını sağlayacaktır.

- Sendikal örgütlenme çalışmaları sırasında sendikanın işçilerle makul bir şekilde bağlantıya geçme hakkının (işverenin işyerinin bulunduğu araziye girme ve işçilerle ilgili isim, adres ve iş tanımı gibi bilgilere erişme hakları dahil) sağlanmasını güvence altına alacaktır. Şirket yasal sendika yayınlarının dağıtımına izin verecek ve sendikanın şirkette işe yeni başlayan işçilerle bağlantı kurmasına olanak sağlayacaktır.

- Sendikanın tanınması konusundaki meşru talebi geri çevirmemeyi ya da engellememeyi taahhüt edecek ve ITF üyesi sendikaların tanınmayı talep etmesi halinde, sendikayla mutabakat içinde, en hızlı süreci izleyecektir.

- Sendikal çalışmaya olumlu bir tavır takınacak ve talep üzerine, işçilerin bir sendikaya katılmakta özgür oldukları konusunda güvence vermek için açıklama yapacaktır.

- Sendikalar ve sendika temsilcileri için uygun tesis olanakları sağlayacaktır.

- Bir iş uyuşmazlığının çıkması halinde, uyuşmazlıkla ilgili işçilerin yerine işçi çalıştırmayacak, aksi takdirde toplu pazarlık süreciyle ilgili uluslararası standartları ihlal etmiş olacaktır.

### Standartlar ve sosyal koruma

14. Şirket sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ve iş saatleri ve ücret konusunda insana yakışır standartlar sağlama yükümlülüğünü kabul edecektir. Ulusal yasalar bu belgede tanımlanan uluslararası standartlara uymadığı takdirde, istihdam ilişkisiyle ilgili her konuda (sosyal koruma önlemleri, asgari ücret, iş saatleriyle ilgili sınırlamalar, iş sağlığı ve güvenliği standartları vb. dahil) uluslararası çalışma standartları geçerli olacaktır. ILO sözleşmeleri ya da küresel çerçeve sözleşmede öngörülen standartların üstün olması halinde, bu standartlar uygulanmalıdır.

15. Şirketin (kamyon sürücüsü, tren makinisti gibi) işi uluslararası sınırları geçmeyi gerektiren işçiler çalıştırması halinde, ulusal ücretlerdeki, istihdam koşullarındaki veya sosyal korumadaki

farklılıklar sosyal damping unsuru olarak kullanılmamalıdır.

### Uygulama ve izleme

16. Uygulama ve izleme şunları içermelidir:

- Şirket üst yönetimi ile ITF/küresel sendikal ağ temsilcileri arasında sözleşmenin uygulamasını gözden geçirmek üzere yılda en az bir kez toplantılar yapılacaktır. Bu toplantılar arasındaki dönemlerde iki taraf arasında sürekli iletişim olacaktır.

- Etkin ve açıkça tanımlanmış bir değerlendirme yapılmalı ve izleme süreci zamanında işletilmelidir. Bu, sendika temsilcileri ile uluslararası çalışma standartlarının uygulanması konusunda bilgilendirme başka kişilerden oluşacak bir grubun yerinde inceleme yapması için üzerinde mutabık kalınan bir mekanizma içermelidir. Bu inceleme grubu sözleşmenin uygulanması ve işletilmesiyle ilgili konularda veriler toplayacaktır. Şirket bu programa kaynak sağlamaya yetecek bir fon kuracaktır.

- Küresel çerçeve sözleşmeyle ilgili yerel düzeyde çözülemeyecek ihlal iddialarını incelemek üzere bir şikâyet prosedürü olacaktır. Bu prosedür, üzerinde mutabık kalınan bir mekanizma içerecektir. Bu prosedürün uygulanmasıyla ilgili masrafları şirket üstlenecektir.

- Bağlayıcı tahkimle sonuçlanan bir uyuşmazlık çözüm süreci kabul edilmeli ve küresel çerçeve sözleşmeden kaynaklanan her uyuşmazlıkta bu süreç uygulanabilmelidir. Şirket bu sürece kaynak sağlamaya yetecek bir fon kuracaktır.

- Sözleşmenin imzalanmasından itibaren 30 gün içinde, şirket, sözleşme metnini çevirip sözleşme kapsamındaki bütün işçilere dağıtacaktır. Şirket, küresel çerçeve sözleşmenin hükümleri hakkında işçileri ve yöneticileri düzenli aralıklarla bilgilendirmek ve eğitmek için (gerekli dillerde hazırlanmış malzeme dahil) süreç ve mekanizmalar oluşturacaktır. Küresel çerçeve sözleşmenin kapsamına giren bütün taşeronlar, sözleşme hükümlerinden kaynaklanan yükümlülükleri konusunda bilgilendirilecektir.

- Şirketin üst düzey temsilcileri ile şirketle ilgili küresel sendika ağı arasında düzenli aralıklarla toplantılar yapılmalıdır.

---

Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE)  
uluslarötesi şirketlerin küresel çerçeve  
sözleşme imzalamaya karşı oluş  
nedenlerini açıklıyor.

---

> Küresel çerçeve sözleşme (KÇS) şirketteki istihdam koşullarının ve çalışma standartlarının başka işletmelerdeki koşul ve standartlarla kıyaslanmasına yol açar. Bu bilgi ücretlerin ve çalışma koşullarının düzeyini yukarı çekmek için kullanılabilir. Şirketler bütün işletmelerde ücret düzeylerinin eşitlenmesi talepleriyle karşı karşıya kalabilir ve bu da dolar bazında ücret taleplerine yol açabilir.

> KÇS, açıklanması şirketin çıkarlarına uygun düşmeyecek hassas bilgilerin açıklanmasını gerektirecektir. Ayrıca, sözleşmenin kapsamına girmeyen alanlardaki bilgilerin görüşülmesi ya da açıklanması yönünde baskılar olabilir.

> KÇS bağitlandığı takdirde, şirket, çeşitli uluslararası standartlara (yani BM ve ILO standartlarına) uygunluğu görüşmek üzere küresel federasyonların yöneticileriyle düzenli aralıklarla bir araya gelmek zorunda kalacaktır ve KÇS, toplu sözleşmelerdeki kesinleşmiş hükümleri dolanmak için kullanılabilir. Eğer küresel federasyonlar belli istihdam koşullarının belli uluslararası standartlara aykırı olduğu kanısındaysa, bu durumda şirketler, toplu sözleşme müzakeresinin bir bölümünü ulusal düzeyde, öbür bölümünü ise uluslararası düzeyde yürütmek zorunda kalabilecektir.

> Bir KÇS bağitlandığında, belli bir işletmeyle ilgili bir sorun/uyuşmazlık nedeniyle, şirkete bağlı işletmelerin bazılarında ya da hepsinde küresel sendikal eylem baskısı ortaya çıkacaktır.

> Bir ülkedeki sendikal eylem bir başka ülkede dayanışma/semptati grevlerine yol açabilecektir.

> KÇS'leri ilerde küresel federasyonun ve ona üye sendikanın uygun gördüğü biçimde genişletmemek, şirketlerin uluslararası düzeyde daha fazla sendikal eylemle karşı karşıya kalmasına yol açabilecektir.

> KÇS bağitlandığı takdirde, küresel federasyonla bilgi alışverişi ve görüşme/müzakere yükümlülüğü, sözleşmeye uygunluğu izlemek, bilgi sağlamak, rapor hazırlamak ve küresel federasyonun talepleriyle ilgilenmek için fazladan personel istihdamını gerektirecektir.

> Eğitim, bilgi açıklama, toplantılar, izleme, raporlar ve müzakerelerle ilgili sözleşme yükümlülükleri, şirket yönetiminin elindeki kaynakların üretken faaliyetlerden gelir getirmeyen faaliyetlere kaydırılmasını gerektirecektir.