

**ÇOK ULUSLU İŞLETMELERLE
TOPLU SÖZLEŞME SORUNU**

Doçentlik Tezi

İstanbul 1979

K I S A L T M A L A R

A E T	:	Avrupa Ekonomik Topluluğu.
A F L - C İ O	:	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organisations.
A S T M S	:	Association of Scientific Technical and Managerial Staffs.
B I A C	:	Business and Industry Advisory Committee to OECD.
B I R D	:	Banque Internationale pour la Reconstruction le et Developpement.
C E C A	:	Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier.
C F D T	:	Française Démocratique du Travail.
C G I L	:	Confederazione Generale Italiana del Lavara.
C G T	:	Confédération Générale du Travail.
C I S L	:	Confderazione Italiana Sindicati Lavoratori.
C S C	:	Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique.
C W C L (WCL)	:	The Christian World Confederation of Labor.
E E C (CEE)	:	European Economic Community.
E M F (EMB)	:	Federation Européen des Travailleurs de la Metallurgie.
E M F	:	European Metal Workers Federation.
E T U C	:	European Trade Union Confederation.
F A T I M M E	:	The Arab Federation of Metallurgical, Mechanical and Electrical Industries Workers.
F G T B	:	Federation Générale du Travail.
F I E T	:	International Federation of Commercial, Clerical and Technical Employees.
F M I N M	:	World Fedetion of Non Manual Workers.
G A T T	:	General Agreement on Tariffs and Trade.
G E	:	General Electric Company.
I C F	:	Fédération Internationale des Syndicats de Travailleurs de la Chimie et des Industries Divers.
I C F T U (ICSL)	:	International Confederation of Free Trade Unions.
I G M E T A L L :	:	German Metalworkers' Union.

I L O	: International Labour Organization.
I M E	: Comitee on International Investment and Multinational Entreprises (OECD).
I M F (FMI)	: International Money Fonds. (Fonds Monétaire International).
I M F (IMB)	: International Metal Workers' Federation. (Federation Internationale des Travailleurs de la Metallurgie).
I T S (IPS)	: International Trade Union Secretaries.
I U E	: International Union of Electrical, Radio and Machine Workers.
L B C	: Chrstion Union for White Collar Workers.
O C C	: Organisation de Coopération Commerciale.
O C D E (OECD)	: Organisation de Coopération et de Developpement Economique.
O E C E	: Organisation Européenne de Coopération Economique.
U A W	: United Automobile Workers.
U N O (ONU)	: United Nations Organization.
U I L	: Unione Italiana del Lavoro.
T U A C	: Trade Union Advisory Committee to OECD.
T U C	: Trade Union Congress (United Kingdom).
T U I	: Trade Unions Internationals.
W C L (CWCL)	: World Confederation of Labour.
W F T U	: World Federation of Trade Unions.
a . g . e .	: Adı geçen eser.
a . g . k .	: Adı geçen konferans.
a . g . m .	: Adı geçen makale.
a . g . t .	: Adı geçen tebliğ.
B A T I D E R	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi.
C S T D	: Cumhuriyet Senatosu Tutanak Dergisi.
E .	: Esas.
H . D	: Hukuk Dergisi.
I H U	: İş Hukuku Uygulaması.
I S B N	: Basım Seri No.su.
İ Ü H F M	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası.
K .	: Karar.
N	: Numara.
R . G .	: Resmi Gazete.
s .	: Sayfa.
V o l .	: Volume.

GİRİŞ

“Multinational” Çok Uluslu kavramı özel bir kelime olarak 20. asırda türemiştir. İlk defa 1960 yılında, Carnegie Teknoloji Enstitüsündeki bir konferansta David E. Lilienthal tarafından kullanılmıştır¹. Bu kavramla belirlenen ekonomik ünite, evrensel faaliyette bulunan ve şimdiye kadar alışılmış işletme türlerinden değişik nitelikte olan bir kurumdur.

II. Dünya Savaşından sonra dünyanın politik haritasının değişmesi, yeni devletlerle beraber yeni bilgi ve yeni teknoloji, harp tekniğini de değiştirmiştir. Her yenilik uluslararasılaşmaya doğru gidiş yolundadır. Aşırı bireycilikten aşırı toplumculuğa dönen evrensel hareketler herşeyi uluslararası kavramı ile ifadeye zorlamaktadır. İstikamet uluslarüstü devlet sistemine doğru yönelmiştir. Bu gidiş, ekonomik ünitelerde de gereksinme sonucu yenilikler yaratmıştır. Ülke sınırları dışında faaliyet göstermeye başlayan bir çok şirketin değişik bir şekilde gelişmeye başlaması, modern teknolojinin ülke sınırları içinde hapsedilememesinin sonucu olmuştur. Böylece incelemeye çalışacağımız Çok Uluslu İşletme olarak niteleyeceğimiz dev kuruluşlar olmuştur.

Kapitalin ulusal sınırları aşıp uluslararası planda dolaşması ve faaliyet gösterdiği alanlarda, hukuk düzenlerinde değişiklikler gerektiren yeni bir fenomen olan Çok Uluslu İşletmelerle ilgili olarak, doktrinde; ekonomistler, hukukçular, uygulamada ilgililer, politikacılar, devlet adamları, sendikacılar, işverenler, olumlu ve olumsuz birçok fikirler ileri sürmüşlerdir.

Dünyada her dalda endüstriyel faaliyet gösteren gelişme hızı geleneksel ekonomi kuralları ile açıklanamayan, geliştikçe daha çok gelişen bu ekonomik ünitenin faaliyetlerinin belki de en önemli kısmını oluşturan endüstriyel ilişkilerinden toplu sözleşme sorununu incelemek için, öncelikle yeni bir fenomen olarak görülen bu varlığın, geriye dönüşü olmayan ve gittikçe dünyaya daha çok dal budak saracağını kabul etmek gerekmektedir.

Bir çok ülkede, bağımsız, entelektüel gruplar, özellikle ideolojik açıdan karşıt gruplar, yabancıların paydaş olduğu işletmelere karşıdırlar. Hepsinin ortak noktası, ÇUİ.lerin (Çok

Yaman B.: "Dev Firmalar Kapitalizmi, Multinasyonal Firmalar ve Dünya Ekonomisindeki Yeri", Akademi, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, Cilt II. No: 2, Eylül 1973, s. 687'de dipnot.

Uluslu İşletme) gücü, esnekliği, özellikle ulusal çıkarları ilgilendiren durumlarda kendi çıkarlarını düşünmeleridir. Bazıları da ÇUİ.leri Truva Atı'na benzetmektedirler².

Devletler için çok önemli olan özerklik sorunu, ülke sınırlarını aşmayan bir konu olarak, ÇUİ.lerin ortaya çıkışı ile daha da daralmıştır. Örneğin Amerika'nın diğer bir devlete etki yapmak istediği zaman endüstriyel gücünü kullanmak suretiyle etkisini hissettirip, ilişkiyi dilediği biçime sokabilmesi ÇUİ.leri sayesinde. Amerika'nın, Çin'e uçak satan İngiltere'yi uçak satmaktan alıkoyması, uçak yapan işletmenin Amerikan kökenli olması ve Amerika'nın elektronik aygıtları işletmeye göndermemesi sonucu basit bir olayla gerçekleşmiştir. Bu olay Amerika'nın İngiliz ulusal politikasına karışmasıdır.

Keza amerika NPT (The Nuclear Nonproliferation Treaty) yanı olarak, Fransa'daki IBM İşletmesine komputer gönderilmesini engellemiştir. Çünkü gönderilecek parçaların nükleer reaktör faaliyetinde kullanılabilmesi olasılığı bulunmaktaydı³.

Yine Şili, Küba, Mısır'ın ekonomide düştükleri buhran, bu ülkelerden çıkarılan ÇUİ.lerin pazarlarını da birlikte götürmeleri sonucudur.

Ülkelerin gerek devlet yönetimi ve gerekse ekonomileri üzerinde son derece etkin rol oynayabilen modern çağın yeni dev kuruluşları faaliyet alanı olarak kendilerine sınır tanımamaktadırlar. Dünyanın neresinde olursa olsun hangi devlet rejimi uygulanırsa uygulansın çıkar gördükleri yerlerde işletme kurmaktadırlar.

Ulusal işletmelere nazaran teknik mali güçleri o kadar fazla ve değişiktir ki ulusal işletmelerin onlarla rekabet etme olasılıkları bile kısıtlıdır. Ayrıca gelecekte küçük işletmeler veya ulusal ekonomilerde belirli bir yeri olan işletmeleri dahi ortadan kaldıracabilecekleri veya kendi faaliyetlerinin bir kısmını yan endüstri kuruluşları olarak kullanabilecekleri mümkündür.

Üçüncü dünya bu dev kuruluşların dünyasıdır. Birleştikçe büyüyen, büyüdükçe tekrar birleşen ve birçok endüstri dalında faaliyet gösteren ekonomik ünitelerdir. Kuruluş biçimleri, işleyişleri faaliyet gösterdikleri endüstri dallarındaki işletmelerin oluşturduğu grup ve bu grupların diğer endüstri dallarındaki gruplarla birlikte oluşturdukları en büyük çemberin nasıl yönetildiği hangi işletmenin hangisinin denetiminde olduğu endüstriyel ilişkilerin saptanması

2

Vernon R.: *Multinational Enterprise and National Security*, London, 1971, s. 12.

3

Ibid., s.13-14.

da o kadar zordur ki, bir ülkede kurulu bulunan bir işletmenin kimin yavrusu veya şubesi olduğunun anlaşılması şayet aynı ticari unvanı taşımıyorsa ve kurulu bulunduğu ülke mevzuatına göre kurulmuş ulusal işletme türünde faaliyet gösteriyorsa, uluslararası uyulması zorunlu bir düzen getirilerek ÇUI.lerin tüm şube ve yavru işletmelerinin belirlenmesi hakkında bilgi verilmesi olasılığı sağlanmazsa ÇUI.lerle endüstriyel ilişkilerin düzenlenmesi her zaman çıkmaz içinde olmaya mahkûm olacaktır.

Özellikle ÇUI.lerle endüstriyel ilişkilerin en önemli kısmı olan toplu sözleşme düzeninin kurulmasını sağlamak açısından işçi kuruluşları daima işçi işveren arasındaki denge unsurunun ÇUI.ler lehine bozuk olduğu bir ortamda mücadele etmeye terk edilmiş olacaklardır.

ÇUI.lerin endüstriyel ilişkilerinin düzenlenmesi özellikle sendikaların ÇUI.leri ayrı, değişik bir işveren olarak görmeleri sonucu onlarla ulusal plandaki toplu sözleşmeden değişik nitelikte toplu sözleşme yapmaları gerektiği bilincini geliştirmiştir. Uluslararası sendikal kuruluşlar bu konuda önemli faaliyetlerde bulunmaktadır.

1973-1974'de Ortak Pazar ülkeleri açısından toplu pazarlıkla ilgili olarak yayınladığı makalesinde Prof. G. Lyon Caen⁴, "...aynı konuda daha önce çok önemli olan pek çok inceleme yapıldığı doğrudur; ama, bu incelemeler gerçekte bitmez tükenmez görünmektedir. Bu çalışmanın kesin sınırları belirsizdir. Şu andaki gerçeğe uygun olmaktan çok geleceğe yansımaktadır. Sosyal politikada henüz belirsiz, sınırlandırıldığı ölçüde kaçan, gizlenen bu konu, çizgilerinin tespit edildiği sanıldığında yeni bir görünüm almaktadır" demektedir.

Bu fikirler 1979 için de geçerlidir. Şu farkla ki, uluslararası planda uyulması zorunlu kurallar veya ulusal düzenlerde yeni hükümler getirilmemişse de, beklenilenden daha hızlı bir işbirliğinin gerçekleştiği muhakkaktır. Bu işbirliği gerek uluslararası hükümetler düzeyindeki kuruluşlar tarafından ve gerekse uluslararası sendikal kuruluşlarca gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

Fakat ÇUI.lerin ortaya çıkardığı sorun, hukukçuları belirsizlik içinde bırakmaktadır. Bunlara temel olarak pozitif hukuk hangisi olacaktır. Henüz ne Ortak Pazar ülkeleri ne de diğer ülkeleri bağlayacak bir statü yoktur.

Lyon Caen G.: "Negotiation et Convention Collective au Europeen", Revue Trimestrielle de Droit Europeen, 1973, No. 4, Nov-Dec et 1974, No.1, s.386-387.

ÇUI.lerin çeşitli ülkelerde faaliyet göstermesi endüstriyel ilişkilerle ilgili uygulamaları ulusal kanunların getirdiği hükümlerle çözülecek nitelikte olmadığından yeni düzenler gerekmektedir.

Ulusal ve uluslararası işçi kuruluşları işveren olarak karşılarında beliren bu büyük ekonomik ünite karşısında yeni strateji kurmak gereğini hissetmişlerdir. Faaliyet sınırları uluslararası olan bu yeni işveren karşısında onun düzeyinde örgütlenmek veya uluslararası planda bir güç elde ederek endüstriyel ilişkileri geliştirmek gereği duyulmuştur.

Artık, ÇUI.lerin faaliyetleri karşısında ulusal planlama, sosyal programlama gibi kavramların değeri kalmamıştır. Bu kavramlar, düşüncüyü ve eylemi ulusal sınırlar içine hapsedmektedir.

Uluslararasılaşma bilinci geliştirilerek yeni yapılar oluşturulmalıdır. Bu uluslararası ortam kapitalistlere olduğu gibi işçilere de kendini kabul ettirecektir⁵. Çünkü, endüstriyel ilişkilerin sosyal yanları arasında bu ilişkilerin olduğu ortamın değişmesi eşitsizlikler yaratmıştır. Dengenin sağlanabilmesi için sendikalar⁶ bir şeyler yapmak gereğini hissetmişlerdir. Ancak ortak eylem ve sendikalizmin boyutlarında değişiklik bilinci henüz tam anlamıyla gerçekleşmemiştir.

Muhakkak olan, ÇUI.lerin çeşitli ülkelerde faaliyet göstermelerinden en çok etkilenen grup çalışanların olmasıdır. Endüstriyel ilişkileri açısından ulusal işletmelere nazaran çok değişik uygulamalarının olması⁷ onlar hakkında ulusal kanunların hükümlerini yetersiz kılmaktadır. Endüstriyel ilişkilere yeni boyutlar getirmeleri, hukuk sistemlerini kökünden sarsacak niteliktedir. Bu bilince henüz varılmamıştır. Ancak çok kısa bir süre sonra, ÇUI.lerin hukuk düzenlerinde zorunlu olarak değişiklikler getireceği görülecektir. Çünkü sosyal yapılar ekonomik gelişme ile orantılı olarak değişim süreci içindedir. ÇUI.lerde dünyada en büyük ekonomik güç olarak oluştuğuna göre, dünya üretiminin % 80'i gibi bir

6

Schnorr G.: "La Convention Collective Europeenne. Son Opportunité Les Possibilités de la Réaliser et les Problèmes Juridique Qu elle Pose" Droit Social, No. Special No. 11, 1971, s. 158.

7

ÇUİ.lerin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yarattıkları iş hacmi istihdam rekabet ve gelir durumları ile ilgili şematik bilgiler için Bkz. ILO, The Impact of Multinational Enterprises on Employment and Training, (ISBN 92-2-101478-9) 1977, Geneva, s.1-7, 11-13.

rakamı 1980'de ele geçirecekleri düşünülecek olursa, dünya ekonomisindeki oynadıkları rolün önemi ortaya çıkmaktadır⁸.

Geçekten ÇUİ.lerin ortaya çıkışı işçi ve işveren ilişkilerini kökünden sarsmıştır. Bu sarsılma işçileri yeni bir arayışa yöneltmiştir. Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki, ülkelerin ÇUİ.lerin varlığına gereksinme duymaları ve onların yarattığı koşulların ulusal hükümetler tarafından işçilere tanınmaması, onlara daha çok olanaklar sağlamıştır. Bu işletmeler modern çağın yeni ekonomik üniteleri olarak büyüklükleri ile özellik gösteren ve bir çok kimsenin aklını, çalışmasını ve yatırımlarını birleştirerek oluşturdukları ekonomik kurumlardır.

ÇUİ.lerle ilgili hiçbir düzen henüz gerçekleşmemiştir. Gerek endüstriyel ilişkilerini, gerekse ticari, mali ilişkilerini düzenleyecek hükümlerin getirilmesine çalışılmaktadır. Araştırmalarımız ÇUİ.lerle ilgili olarak ayrı bir hukuk yaratılmak gerektiğini göstermektedir. Çünkü ÇUİ.ler Anayasadan, Devletler Hukuku, Ticaret Hukuku, İş Hukuku, Mali Hukuk, Ceza Hukuku gibi bir çok hukuk dallarına kadar köklü değişiklikleri getirecektir.

Yaşayan hukuk yaratan ÇUİ.lerle ilgili her nokta araştırmayı ve incelemeyi gerektirmektedir.

Bizim araştırmaya çalıştığımız kısım, ÇUİ.lerin endüstriyel ilişkilerinden toplu sözleşme ilişkisinin oluşumu ve gelecekte ne şekil alabileceği hakkında önerilerde bulunmak olacaktır.

Konu son derece geniş, ilginç, yeniliklerle dolu genç ve dinamik bir oluşum içindedir. ÇUİ.lerin evrensel yaygınlıkları onlar karşısında yeni bir düzen aranmasını gerektirmiştir.

Bu düzen arayışı içinde biz de ÇUİ.lerin endüstriyel ilişkilerinden toplu sözleşme sorunu ile ilgili erişilmek istenen düzenin nasıl bir gelişim içinde olduğunu, neler yapıldığını, ÇUİ.lerin gücü karşısında sendikal gücün ne düzeyde olduğunu beş bölümde açıklamaya çalışmış bulunmaktayız.

Birinci bölüm endüstriyel ilişkilerin toplu sözleşmenin uluslararası plandaki oluşumunu ve ulusal plandaki toplu sözleşme yanlarını ve sendikal güç devri konusunu;

8

Alpar C.: Çok Uluslu Şirketler ve Ekonomik Kalkınma, Ankara, 1978, Dünyadaki ÇUİ.lerin hakimiyeti ve işletmeleri ile ilgili tablolar için ayrıca bkz. s.31-37.

ikinci bölümde, uluslararası planda endüstriyel ilişkilerin işveren yanı olarak ÇUİ.lerin tanımı, özellikleri, önemi ve ilgili görüşler; üçüncü bölümde, ÇUİ.lerle ilgili düzenlemeler ve denetimleri sorunu; dördüncü bölümde, ÇUİ.lerle ilgili toplu sözleşme girişimleri, uygulamadan örnekler ve sendikaların ÇUİ.lerle mücadelede almaları gereken yeni stratejik durumları; beşinci bölümde de, ÇUİ.ler karşısında toplu sözleşme düzeninde işçi yanını kimlerin oluşturabileceği ile ilgili önerilerimizi açıklamaya çalışmış bulunmaktayız.

Konuyu incelerken, ÇUİ.lerle toplu sözleşme yapılabilmesi için en önemli sorun henüz böyle bir sözleşme ve bu tür sözleşmeye uygulanacak hukuk düzeni bulunmadığından, öncelikle toplu sözleşmeyi gerçekleştirecek yanların saptanması olduğu için bu kısım üzerinde durulmuştur.

Çünkü, yanları saptamadan bir toplu sözleşme düzeni düşünülemez ve diğer kısımları ile ilgili hükümlerin ne olabileceği hakkında fikir ileri sürülemez. Uluslararası planda toplu sözleşmeyi gerçekleştirecek yanlar bulunabileceği kanıtlandıktan sonra bu yanlara hukukilik vermek ve uyacakları prensip ve usullerle ilgili bir düzen getirmek söz konusu olabilecektir.

Bu nedenle araştırmalarımızın sınırları ÇUİ.ler sebebiyle, endüstriyel ilişkilerden Toplu Sözleşme düzeninde meydana gelebilecek değişikliklerin aşaması ve şayet böyle bir aşama gerçekleşirse Toplu Sözleşmeyi gerçekleştirecek yanların kimler olabileceğidir. Bu kurulacak yeni düzenin tabi olacağı hukuk düzeni veya düzenleri arasındaki bağları kurmak uluslararası hukuk açısından sorunlara eğilmek konumuz dışındadır. Ayrı bir araştırma konusu olmak sebebiyle Devletler Hususi Hukuku ile ilgili çıkacak sorunlara yer verilmemiştir. Çünkü araştırmaların tetkikinden, ÇUİ.lerin yeni bir hukuk düzeni yaratmaya doğru cemiyetleri ittiği görülecektir. Böyle olunca da, ÇUİ. karşısında önerilen bir düzenin, mevcut hukuk kurallarına uygunluğunun tartışılması ve bu tartışma sonucu elde edilecek olumsuz yargıları yazmaya gerek duymadık. Aksi halde, örneğin Türk Hukuk Düzeni açısından her konu olumsuz olarak noktalanmak gerekecekti. Bu nedenle, “güç” kavramından hareketle, hukuki engelleri, oluşacak yeni gücün çözümleyeceğini kabul ederek ÇUİ.lerle ilgili yeni hukuki düzen içinde

toplu sözleşme yanlarını saptamaya, böyle bir toplu sözleşmenin gerekliliğini ve olabilirliğini belirtmeye çalıştık.

BÖLÜM - I

ULUSLARARASI PLANDA ENDÜSTRİYEL İLİŞKİ: TOPLU SÖZLEŞME

A - GENEL OLARAK

Endüstriyel ilişkiler¹ işçi ve işveren arasındaki resmi veya gayriresmi olarak, kolektif veya ferdi planda düzenlenmiş, işyeri veya işletmenin tümüne veya coğrafi bir bölgeye veya daha geniş bir alana veya yurt çapında uygulanan iş ilişkilerinin tümüdür. İşçi işveren arasındaki bu ilişkilerin düzeyi gelişen endüstriyel ve endüstriyel faaliyetlerin hacmine göre; işyeri, işletme, iş kolu veya endüstri dalı, bölgesel, ulusal ve nihayet uluslararası olabilmektedir. Son düzey hariç diğerleri hakkında ufak farklarla fikir birliği olduğu halde, endüstriyel ilişkilerin uluslararası planda oluşması konusu oldukça yeni bir sorun olması sebebiyle yerleşmiş bir kavram değildir.

Genel olarak endüstriyel ilişkiler, işçiler ve işveren veya işverenler arasında ferdi ilişkiler şeklinde veya bir veya birkaç işletmenin işçi toplulukları ile işveren veya işverenler veya kuruluşları arasındaki ilişkiler şeklinde gelişmektedir. Endüstriyel ilişkiler sabit ilişkiler değildir. Devamlı gelişme ve değişiklik göstermektedirler. Her şey endüstriyel ilişkilerin şeklini, konusu etkileyebilmektedir. Bitmeyen yeni oluşumlar devletlerin bağımsızlığa kavuşması, politik sistemlerde değişiklikler, ekonomik ve politik durumlar, askeri yönetim, her şey endüstriyel ilişkileri değiştiren faktörlerdir. Dünyadaki hal ve şartlara göre biçim alırlar².

Endüstriyel ilişkiler işçilerin veya organize olsun olmasın işçi topluluklarının, işveren veya işverenler veya işveren kuruluşları ile aralarındaki tüm ilişkilerdir. Bu tanımla herhangi bir ülke uygulaması ayrımı yapılmadan ve hepsi için geçerli bir tanım yapılmış olmaktadır.

Endüstriyel ilişkilerden bahsedebilmek için, sosyal yanların ilgilendiği ortak konuların varlığı gereklidir. İlgilenilen ortak konular olmadığı zaman, örneğin, bir zamanlar esir veya kölelerin çalışma koşullarında veya politik sistem gereği, ortak ilgi unsurlarının sosyal ilişkilerden çıkarılmış olduğu hallerde endüstriyel ilişkilerden bahis olunamaz. Çünkü, bu durumlarda endüstriyel ilişkiler fonksiyonu ortadan kaldırılmıştır. Bir yanın verdiği

Relations Practice” (1972) İngiliz hukuku açısından kanunun endüstriyel ilişkiyi tanım için ayrıca kanunun giriş kısmına bkz. Mitchell. E.: The Employer’s Guide to the Law on employment Protection and Sex and Race Discrimination, London, 1977, s. 557.

2

Rojot J.: a.g.e, s.13-14, 30-31.

emirler gereği işin yapılması, emrin yerine getirilmesi endüstriyel ilişkiler sistemi içindeki ilişki değildir.

Sosyal yanları ortak ilgilendiren konular, istihdam, ücret dışı yardımlar, çalışma şartları, iş saatleri, tatiller, ücretli izinler, tazminatlar, sendikalaşma hakkı, toplu sözleşme hakkı, grev lokavt hakları, işletmenin yatırımları, geliri, işletme yönetimine işçilerin katılması gibi konulardır.

Bu ilişkiler her hukuk düzeninde belirli kurallara bağlanmak sureti ile düzenlenmiştir ve tümü endüstriyel ilişkiler kavramı ile ifade edilmektedir.

Bu ilişkilerin artık sadece ulusal planda oluşmadığı uluslararası planda da oluştuğunu kabul etmek gerekmektedir. Uluslararası planda endüstriyel ilişkilerin ne olduğunu belirlemek gerekirse, bu konuda çeşitli görüşler vardır. Uluslararası endüstriyel ilişkilerin bir çok ulusal sistemlerin karışımından oluştuğu ileri sürülmektedir ki, ILO’nun yaratmak istediği düzen böyledir, bir çok ulusun endüstriyel ilişkisinin birleşmesinden başka bir düzen yaratılmak istenmektedir.

Bir başka açıklamada, uluslararası ilişkilerin etüdünden ve uluslararası olgulardan hareket ederek endüstriyel ilişkilerin saptanması gerektiği şeklindedir. Gerçekte, uluslararası ve ulusal olgulardan hareket etmek sureti ile uluslararası endüstriyel ilişkilerin ne olduğunu saptamak en doğru olanıdır³.

ÇÜİ.lerin varlığı ve dünyadaki ekonomik birleşmeler uluslararası işçi işveren ilişkilerinin varlığını açıkladığına göre, uluslararası planda endüstriyel ilişkilerin olup olmadığının araştırılmasına artık gerek yoktur. Böyle bir ilişki ulusal planda olduğu gibi uluslararası planda da oluşmuştur. Ancak, uluslararası plandaki endüstriyel ilişkilerin yapısı değişiklikler gösterecektir. Nasıl bir yapı alacakları ne gibi bir sistem oluşacağı bugün açıklanamamakla beraber, kesinlikle uluslararası planda işçi ve işveren ilişkileri gerçekleşmiştir. Konu zaten uluslararası planda oluşan bu ilişkiler içinde toplu sözleşmenin kendine nasıl bir sistem bulacağının araştırılmasıdır.

Endüstriyel ilişkilerden toplu sözleşme ilişkisi sosyal yanlar arasındaki en önemli ilişkidir. Bu kurum, sosyal yanların karşılıklı ekonomik ve sosyal haklarını yararlarını

3

Ibid., s.22, 45 vd.

düzenleyen bir sosyal politika aracıdır⁴. Endüstriyel ilişkilerin fonksiyonunun icrasında kullanılan bir usul olarak devletin getirdiği düzen yanında veya onunla birlikte, işçi işveren ilişkilerini düzenler, hukuk düzeninin ele almadığı⁵ veya detaylı bir biçimde düzenlemediği konularda hükümler getirir.

Endüstriyel toplum içinde bir barış ögesi olarak rol oynayan⁶ toplu sözleşme devamlı değişiklik süreci içindedir⁷. Çünkü, toplu sözleşmeyle ilgili söylenen herşey, bir süre sonra değişmektedir. Dunlop⁸ bunu şu şekilde ifade etmektedir: “Bugün işleyen yarın aynı şekilde işlemeyecektir. Toplu sözleşme ancak bizim kavramları yeniden tetkik edip yeni olaylara, politik ve ekonomik havaya uydurmamız halinde bâki kalabilir”. Gerçekten Dunlop’un özetlediği bu gelişim toplu sözleşme düzeninin, ÇUİ.lerle daha değişik boyutlar almasına neden olmuştur.

Toplu sözleşmenin gelişimi tetkik edildiğinde de⁹ bu kurumun dinamik bir kurum olarak devamlı oluşum geçirdiği görülür. Yeni çağın bir kurumu olarak toplu sözleşmenin doğması, gelişmesi; sanayileşme sürecine, siyasal klasik demokrasinin ve özgür bağımsız sendikacılığın varlığına bağlıdır¹⁰.

ÇUİ.ler de, toplu sözleşmeyi geleneksel tanımından uzaklaştırmakta ve geleneksel yanlarda değişiklik getirmektedirler.

Bir süreden beri hukukçulara oranla sosyologların daha fazla uğraştığı bir konu olarak toplu müzakerelerin geleneksel çerçeveden çıkarak farklı yanlar arasında yapıp yapılmayacağı tartışılmaktadır.

4

Talas C.: Sosyal Ekonomi, Ankara 1976, s.339.

5

Rojot J.: a.g.e., s.19.; Talas C: a.g.e., s.339.

6

Talas C.: *Ibid.*

7

Cullen D. E.: *Recent Trends in Collective Bargaining in the United States*, ILO. *International Labour Review* 105, 1972, s.507.; Rojot J.: *a.g.e.*, s.233.

8

Dunlop T.J.- Chamberlain W.N.: *Frontiers of Collective Bargaining*, U.S.A. 1967, s.23.

9

Chamberlain W.N.- Kuhn W.J.: *Collective Bargaining*, 2nd. Ed. U.S.A. 1965, s. 1-4, 22, 45-50; Despax M.: *Traite de Droit du Travail, Convention Collectives*, Paris 1966, s.25, 34-41, 45-54.; Rivero J.- Savatier J.: *Droit du Travail*, 5 eme. Ed. Paris, 1970, s. 266 vd.; Talas C.: *a.g.e.*, s.345.vd.

10

Talas C.: *a.g.e.*, s. 342, 345.; Rojot J.: *a.g.e.*, s.18.

Geleneksel toplu pazarlık, toplu sözleşme: işçi veya işçi kuruluşları ile işveren veya işveren kuruluşları arasındaki, işyeri, işletme, işkolu, bölgesel, ulusal seviyede, iş ilişkilerini düzenleyen hükümleri içeren sözleşmedir.

Toplumsal nitelikte olan bu sözleşme devamlı değişen sosyal ve ekonomik şartlarda, işçi ve işveren ilişkilerine, çalışma koşullarını düzenleyen pazarlık mekanizmasıdır¹¹. Her ne kadar her ülkede tanımı, konusu farklı olarak belirlense ve hukuki niteliği hakkında farklı görüşler¹² ileri sürülse bile, gaye; emek ve sermaye arasındaki ilişkilerde taraflar arasında ekonomik denge kurmaktır¹³.

Modern endüstri toplumlarında, toplu sözleşme, emeğin fiyatını veya işçinin ücretini belirleyen başlıca kurum olması nedeniyle, toplumların ekonomik veya sosyal yaşantısını etkileyen en önemli kurum olmuştur. Ancak kabul etmek gerekir ki, her ülke kendi hukuk düzenine göre toplu sözleşmeyi düzenlediğinden her yerde ve her zaman toplu sözleşmenin biçimi ve içeriği farklı olmaktadır¹⁴. Toplu sözleşmelerin ulusal sınırları aştığı ve uluslararası planda düzenlenmesi söz konusu olan bu zamanda ulusal hukuk düzenlerinde benzer hükümlerin geliştirilmiş olması gerekirken; 1919'dan beri, Versay Andlaşması ile Milletler Cemiyetine bağlı olarak kurulan Uluslararası Çalışma Teşkilatının, (ILO) ve organları, Uluslararası Çalışma Bürosu ve Uluslararası Çalışma Konferansı olarak faaliyet göstermesine rağmen, henüz iş hukukları arasında bir ahenk sağlandığı söylenemez¹⁵. Bu nedenle, uluslararası planda toplu sözleşme hukuku açısından da her ne kadar özellikle Avrupa Ortak Pazar ülkeleri arasında oldukça yaklaşık bir düzen olduğu söylenmekte ise de, Lyon Caen'a göre; yine de, bundan daha belirsiz bir düzen olamaz. Gerçekte, toplu sözleşme düzenindeki bu belirsizlik de, sendikaların tutumları arasındaki farktan ileri gelmektedir. Aralarındaki ideolojik ayrılıklar, kimisinin ekonomik düzen değişikliği peşinde koşması, diğerlerinin

11

Ibid., s.348.; Otto Kahn F.: *Labour and the Law*, London, 1977, s.122-123.

12

Chamberlain W.N.- Kuhn W. J.: *a.g.e.*, s.113, 121, 130, 136; Rojot J.: *a.g.e.*, s.24-25.; Esener T.: *İş Hukuku*. 3. bası, Ankara, 1978, s.392 vd.

13

Talas C.: *a.g.e.*, s. 314.

14

Ibid.

15

ILO, Kuruluş gaye ve faaliyetleriyle ilgili olarak ayrıca bkz. Colliard A.C.: *Institutions Internationales*, 4.bası, Paris, 1970. s. 555-563.; Lyon-Caen G.: *Droit Social International et Européen*, 4. bası, Paris 1976, s.51-58.

ideolojik olarak tarafsız kalıp, sadece baskı organı olmak istemeleri¹⁶, toplu sözleşme düzeninde ülkeler arasında özellikle Ortak Pazar içinde belirsizliği kural haline getirmektedir.

Endüstriyel ilişkiler içinde en önemli nokta olan toplu sözleşme sisteminin hiç olmazsa gayesi itibariyle Ortak Pazar Ülkeleri arasında belirli bir düzeye varmış olması çoktan gerekirken, bu yolda hiçbir ilerleme kaydedilmemiştir.

Ortaya bir de ÇUİ.lerin çıkması toplu sözleşme düzeninin uluslararası planda gelecekte oynayacağı önemli rolü düşünerek, uluslararasındaki mevcut hareketi değerlendirmek ve olgunlaştırıp kurallar yaratmak gerekmektedir.

Uluslararası planda sosyal yanlar arasında toplu sözleşme veya pazarlık adı altında bir çok güvence, eylem ile kazanılmış bazı avantajlar gibi davranışlar oluşmaktadır. Esasen, toplu sözleşmenin uluslararası planda ulusal plandakine nazaran değişik bir görünüm alması ilişkilerin tabiatından doğmaktadır. Bu nedenle, sosyal yanlar arasında toplu iş sözleşmesi kavramı altında kabul edilebilecek ilişkilerin neler olduğunu kesin çizgilerle sınırlamak yerine, toplu sözleşmeye tüm esneklik ve genişliği vererek uluslararası planda kabul etmek¹⁷ gerekecektir.

Esasen toplu sözleşmenin boyutları da günden güne ulusal planda dahi değişmektedir. Toplu sözleşme konuları, işçilerin işverenler karşısındaki talepleri eskiden olduğu gibi sadece ücretler, iş şartları, iş güvenliği, izinler, fazla çalışma konuları gibi klasik çalışma hayatından doğan taleplerle sınırlı değildir. Bunlar, çoğu yerlerde kamu düzeni olarak kabul edildiğinden, tüzük ve ilgili mevzuat hükümleri ile düzenlenmiştir.

Bugün toplu pazarlıkta ortaya çıkan sorunlar, bu geleneksel çerçeveyi çoktan aşmıştır. İşçilerin yönetime katılmaları toplu sözleşme müzakere konularının boyutlarında hiç

farkedilmeden değişiklik getirmiştir. Şöyle ki, toplu pazarlık konularının en önemlisi bugün istihdam garantisi sorunudur. Gerçekten, dünyadaki ekonomik kriz, pahalılık ve ham madde yetersizliğinin bazı sektörlerdeki işletmelerin kapanmasına yol açması sebebiyle, esasen var olan işsizlik sorunu daha da tehlikeli boyutlara ulaşmıştır. Bu konuda ÇUİ.lerin, fazla kâr elde etmedikleri veya güçlü sendikaların bulunduğu yerlerdeki işletmelerini, güçsüz sendikaların veya örgütlenmemiş işçilerin bulunduğu yerleri seçip, düşük ücrette işçi

16

Lyon-Caen G.: a.g.m., s. 587.

17

Ibid., s.588.

çalıştırmak ve fazla kâr etmek için işletmelerini kapatıp, transfer etmelerinden doğan işsizliği de eklersek, toplu sözleşmelerde istihdam garantisi sorununun ne kadar önemli olduğu ortaya çıkacaktır.

Bu nedenle geleneksel toplu pazarlık konularının değiştii bir zamanda, sosyal yanlarda da değişiklik olması veya olabileceği olağandır ve beklenmelidir.

Toplu sözleşmenin en önemli unsuru toplu sözleşmeyi gerçekleştirecek yanlardır. Yanlar olmadan toplu sözleşme düşünülemez. Sözleşmenin kimler arasında yapılacağı belli olmadan toplu sözleşme yapılamayacağına göre, uluslararası planda toplu sözleşmeyi gerçekleştirebilmek için ÇUİ.ler karşısında uluslararası yeni bir yan geliştirmek gerekmektedir. Bu nedenle, karşılıklı sözleşmeyi yapabilecek kişileri saptamak uluslararası planda toplu sözleşmenin temelini kurmak demektir.

Bundan sonra, böyle bir toplu sözleşmenin biçimi, içeriği, usulü, süresi, sona ermesi gibi konular hakkında detaylı olarak düzenler getirilmesi gerekecektir.

Bugün için acil olarak temelini kurulması gerektiğinden yeni tür toplu sözleşmenin, bir yanının mutlaka ÇUİ. olarak ve diğer yanının da en çok etkin olabilme gücüne sahip bir işçi organı yaratarak, saptanması zorunlu görünmektedir.

B-TOPLU SÖZLEŞME YANLARI

I-ULUSAL PLANDA TOPLU SÖZLEŞME YANLARI

1-Genel Olarak

Toplu sözleşme düzeni, her ülkede farklı olarak düzenlendiğinden, ulusal planda sözleşmenin sosyal yanlarını belirtebilmek için her ülkenin, toplu sözleşme düzeninin ayrı ayrı incelemek gerekmektedir. Ortak Pazar ülkelerinin düzenleri bile birbiriyle ahenkli olmadığı düşünülecek olursa toplu sözleşme düzeninde belirsizliğin kural olması karşısında böyle bir saptama başlı başına bir araştırma konusudur. Bu nedenle karşılaştırmalı olarak toplu sözleşme yanlarını incelemeyi bir kenara bırakarak sadece örnek olarak Türk Toplu Sözleşme Hukukunda yanları tespit ederek güç geçirilmesi konusunu bu örnekten hareketle kurmaya çalışacağız. Ancak, diğer ülkeler uygulamasında da genel olarak toplu sözleşmenin sosyal yanları Türk Toplu Sözleşme düzenindeki yanlardan pek farklı değildir. Şöyle ki, ülkeler arasındaki en esaslı fark işçi kuruluşları veya işçilere toplu sözleşme hakkı verilip verilmemesinden doğmaktadır. Bazı ülkeler, işçi kuruluşlarına bu hakkı vermiş, diğerleri işçilere veya organize olmamış gruplara dahi bu hakkı tanımıştır. Ancak bu halde yapılan sözleşmenin hukuki niteliği tartışmalıdır. Ayrıca, toplu sözleşme biçimi, geçerlik süreleri, konusu ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle, karşılaştırmalı bir araştırma esasen konunun dışında kaldığından, sadece ulusal planda toplu sözleşme yanları açısından Türk Toplu Sözleşme düzeninde sosyal yanlar örnek olarak ele alınacaktır.

2- Türk Hukuk Düzeninde Toplu Sözleşme Yanları

Türk hukukunda 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda toplu iş sözleşmesi saptanmıştır.

Türk Toplu Sözleşmesi düzeninde toplu sözleşme yanlarını belirtmeden önce, genel olarak toplu sözleşme hakkı, tanımı, konu ve niteliğinin üzerinde durmakta yarar vardır.

a- Toplu Sözleşme Hakkı

Kaynağını Anayasa'nın 47.maddesinden alan toplu sözleşme hakkı, Anayasa'da, "işçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler" hükmü ile getirilmiştir.

Anayasa'nın bu maddesi ile toplu sözleşme hakkı, "işçilere" tanınmış bulunmaktadır. İşçiler iktisadi ve sosyal durumları korumak veya düzeltmek için, işverenlerle toplu sözleşme yapma hakkını anayasal bir hak olarak kazanmışlardır. Anayasa 47.maddesi ile sosyal devlet ilkesinden hareketle işçilere işveren karşısında iktisadi ve sosyal durumlarını korumak için,

işverenlerle beraber bir düzen kurmaları konusunda serbesti vermiştir. Özgürce sosyal bir sözleşme yapılarak çalışma koşullarının düzenlenmesi istenmiştir, iktisaden işveren karşısında zayıf olan işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarının korunması ve düzeltilmesi amacına yönelik olarak toplu sözleşmenin, yanlar arasında denge kurması istenmektedir. 47.madde tek yanlı bir koruma ilkesi getirmektedir. Şöyle ki, sadece işçilerin toplu sözleşme ve grev hakkı 47.maddede belirtilmiş ve toplu sözleşme yanı olarak işçiler gösterilip, işverenler toplu sözleşmenin doğal yan olarak kabul edilmiş ve ayrıca belirtilmemişlerdir. İkinci fıkranın, işverenlerin haklarının kanunla düzenleneceği, hükmü de, yasa koyucunun madde ile sadece işçileri korumak istediğinin açık delilidir. Bundan başka toplu sözleşme hakkının işçilere özel olarak ayrı bir maddede düzenlenmek suretiyle verilmiş olması ve Anayasa'nın 40.maddesindeki, "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" hükmü içinde düşünülmemesi de kanun koyucunun sosyal eşitliği sağlamak için, işçilere işverenler karşısında "güç" sağlamasını istediğini belirtmektedir. Böylece sosyal devlet anlayışı ile işçilerin, işverenler karşısında bir güç oluşturarak sosyal ve iktisadi haklarını garanti altına alabilecekleri bir düzen getirilmiş, bu düzene de Toplu Sözleşme Düzeni denilmiştir. Anayasa'nın 47.maddesinde işçilere tanınan bu hakkın kullanılmasında, işçilerin organize olmaları koşulu açıkça belirtilmemiş ise de, kanunun ruhundan, dengeli bir sosyal sözleşme gereği olarak, işverenler karşısında eşit güce sahip olabilmelerini sağlamak, için işçilerin güçlü işçi kuruluşları olarak kastedildiği bir gerçektir. Esasen, Anayasa Mahkemesinin 2.5.1969 tarihli ve 13188 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 1963/337 E. 1967/31 tarihli kararında da "Anayasa'nın 47.maddesindeki, işçiler sözünün yorumu bakımından, Yasama Meclislerinde bir takım duraksamalar uyanmış bulunmaktadır. Buna göre, herşeyden önce bu sözün anlamının ne olduğunun belli edilmesi gerekmekte... toplu sözleşmelerde işçiler bakımından alabildiğince yararlı ve kazançlı hükümleri işverenlere kabul ettirebilmek için görüşme masasına oturan işçi temsilcilerinin arkalarında güçlü bir işçi varlığının eylemli olarak bulunması ve görüşmede bulunacakları desteklemesi, vazgeçilmez bir koşuldur...bu destekleyici varlıklar ancak bir sendika biçiminde ve hem de gerçekten güçlü olan bir sendika durumunda oldukları zaman işçileri olumlu sonuçlar alabilmektedirler. Bu bakımdan 5-10 işçinin veyahut eylemli olarak kurulmuş bir işçi birliğinin işverenler karşısında yeterince etkili olamayacağı, örgütlenmiş işçi topluluklarını ise işverenlerin kolayca etki altına alabilecekleri... "bu nedenle"...5-10 işçiye veya işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tanınması Anayasa'nın toplu sözleşme ve grev yapma yetkilerini tanıması ile güttüğü amaca uygun olması şöyle dursun, karşıtı bulunmakta"¹⁸ olduğu açıklanmıştır.

b-Tanım

Yukarıdaki gayeden hareketle 1963’de yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 1.maddesi toplu sözleşmenin tanımını vererek bu sözleşmenin kimler arasında gerçekleşeceğini de belirtmiştir.

“Bu kanun anlamında toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7.maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri arasında yapılan bir sözleşmedir”.

18

Anayasa Mahkemesi Kararı. 19-20.10, 1967 Tarih E. 1963/337, K. 1967/31 RG. No.13188, 2.5.1969; Toplu sözleşme hakkı ile ilgili olarak geniş bilgi için Bkz. Çenberci M.: “Türk İş Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Temel Sorunlar”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 5, 1969-1970.

“Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işveren münasebetlerini ilgilendiren diğer hususlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçları ve özellikle, 1. bend ile bu bentte gösterilen hususların uygulanması ve denetimi ile ilgili hükümleri de ihtiva edebilir”.

1. maddedeki hükümden hareketle toplu sözleşmenin Türk Hukukunda tanımını vermeden önce Anayasa’da “toplu sözleşme” kavramı yer aldığı halde, 274 sayılı Kanun da, hazırlanması sırasında, hükümet teklifinde “toplu sözleşme” kavramı, geçici komisyon tarafından toplu iş sözleşmesine çevrildiğini¹⁹ hatırlatalım.

Doktrinde bu konu tartışmalara sebebiyle vermiştir²⁰. Ancak, araştırmamız toplu sözleşme kavramı ile ilgili olmadığından kanun koyucunun toplu iş sözleşmesi kavramını da, toplu sözleşmeden farklı olarak kabul etmeden ve doktrinde toplu sözleşmenin, toplu iş sözleşmesi, tip iş sözleşmesi, takım sözleşmesini kapsayan bir kavram olduğu tartışmasına da girmeksizin yerine göre her ikisini de kullanmayı uygun bulduk. Çünkü, uluslararası planda toplu sözleşmeler konu edildiğinde kaynaklara sadık kalınarak sorunları aktarabilmek için her iki kavramın birlikte kullanılmasına gerek duyulmuştur.

Türk doktrininde toplu sözleşmenin tanımı genellikle kanunun metnine sadık kalınarak yapılmış olup²¹ mukayeseli hukuk açısından da konuya bakıldığında bazı farklarla tüm tanımların endüstriyel barışın sağlanması için sosyal bir anlaşma olduğu, ancak ulusal hukuklardaki farklılıklar nedeniyle şekli, düzeyi, yanları, uygulama alanı değişik şekillerle açıklanarak tanımlar verildiği görülmektedir²².

Türk doktrini açısından yapılmış toplu iş sözleşmesi tanımlarından hareketle bir tanım vermek gerekirse; Toplu iş sözleşmesi, Türk kollektif iş hukukunda öngörölmüş işçi kuruluşları ile işveren veya işveren kuruluşları arasında temsil ettikleri kişiler için hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri, emredici nitelikte

19

CSTD. B. 88, 8.7.1963, O: 1, s. 802.

20

Mimaröğlu S.K.: *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*, 2. bası Ankara 1965, s. 7, 40-44.

21

Çelik N.: *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 1974, s.290; Çelik N.: *Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi*, İstanbul 1966, s.10-12; Mimaröğlu S.K.: a.g.e., s.67-68; Talas C.: a.g.e, s.398-399; Esener T.: a.g.e., s.390; Çolakoğlu S.H.: *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku*, Ankara 1971, s.19; Reisoğlu S.: *Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri*, Ankara 1967, s.43-44; Işık R.: *İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi*, Ankara 1977. s.29.

22

Yabancı hukuklardaki tanımlar için bkz. Camerlynk GM-Lyon-Cean G.: a.g.e., s. 573; Rojot J.: a.g.e., s. 19; Otto Kahn-F. A.g.e., s.68; Chamberlain N.W-Kuhn J.W: a.g.e., s.3.

düzenleyen ve sosyal yanlar arasında hak ve yükümlölüklerle ilgili düzen de getiren, yazılı bir belgedir, diyebiliriz.

Bu tanım 1951 sayılı ILO.nun 91 sayılı toplu sözleşmelere ilişkin tavsiyenamenin 11. bendindeki tanımla karşılaştırıldığında çok daha dar bir tanım olduğu anlaşılmaktadır. ILO'ya göre öncelikle toplu sözleşmenin sosyal yanları açısından daha büyük serbesti olduğu gibi sözleşmenin içeriği açısından da daha genel prensipler konmuştur.

Şöyle ki, 11. bentte “Toplu sözleşme, işveren topluluğu veya işveren kuruluşları ile, diğeryandan işçileri temsil eden bir veya birkaç işçi kuruluşu veya yokluğu halinde, ulusal kanun ve düzene göre seçilip yetkilendirilmiş işçi temsilcileri arasında, çalışma ve istihdam konularını saptayan yazılı bir anlaşma”²³ olduğu belirtilmiştir.

Bu tanım çeşitli ölkeler uygulamasına uygun nitelikte ve her yöne açık bir toplu sözleşme tanımıdır. Böylece toplu sözleşme yanlarında bir sınırlama getirmeksizin uygulama alanı genişletilmek istenmiştir.

c- Toplu İş Sözleşmesinin Niteliği ve Konusu

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği açısından çeşitli görüşler ileri sürölmüştür. Ancak, toplu iş sözleşmesinin sui generis bir özel hukuk akdi olduđu²⁴ görüşü hakimdir.

Toplu iş sözleşmesi, ferdi hizmet sözleşmelerinin sosyal yanlarca, kanun hükmü niteliğinde hükümlerle düzenlenmesini sağlayan bir anlaşmadır. Endüstriyel ilişkileri yönetecek olan direktiflerin, bu ilişkilerin yanı olanlarca hazırlanmasıdır²⁵. Birlikte hazırlanan bu normların temeli taraflar arasındaki uyumsuzluk ve işbirliğine dayanmaktadır. Toplu sözleşme, yanları arasında bitmeyen husumet olan, bir ilişkiler düzenidir²⁶. Toplu sözleşme düzeni yaratabilmek için yanların ortak pazarlık konusu yapacakları uyumsuzluk konularının olması gerekmektedir. Bu konular hakkında mutlaka yanlar arasında uyumsuzluk

23

ILO Convention and Recommendations. 1919-1966, Geneva 1966, s. 802.

24

Camerlynk G.MK-Lyon Caen G.: a.g.e., s.575., Reisoğlu S.: a.g.e., 1976, s. 34-35.; Çelik N.: a.g.e., s. 62-63.; Ekonomi M.: "Hakem Kurulu Kararlarının Toplu İş Sözleşmesi Hükümünde Sayılması", karar incelemesi, İHU. TSGLK, 5.37 (No.1) s.2-3.; Yarg.9.H.D.: 4.3.1966. E.125, K.1235.; Elbir H.K.: "İş Hukukunda Yorum" İş Hukuku Dergisi, cilt 1. sayı 1. 1969, s. 24-27.; Reisoğlu, S.: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2.bası, Ankara 1975, s.34.

25

Rojot J.: a.g.e., s.20, 34.; Chamberlain W.N-Kuhn W.J.: a.g.e. s. 109-111.

26

Rojot J: a.g.e., s.21-23.

olması gerekmemekte, sadece tarafların ilgi duydukları konularda uyumsuzluk çıkmasını engellemek için düzen getirmeleri yetmektedir.

Yanların aralarındaki ilişkilere uygulamak üzere getirdikleri hükümlerin niteliği iki karakter taşımaktadır²⁷.

Toplu sözleşmelerde nitelik ve sonuç yönünden normatif ve borç doğuran, vecibevi hükümler bulunmaktadır. Ancak bazı hukuk düzenlerinde sadece birinin olması dahi o sözleşmenin toplu sözleşme niteliğini kazanması için yeterli sayıldığı halde diğer bazılarında sadece normatif hükümleri içeren bir sözleşmenin toplu sözleşme olabileceği kabul edilmektedir.

Türk toplu iş sözleşmesi düzeni açısından sorun incelendiğinde 275 sayılı Kanunun iki tür hükümleri birlikte getirmiş olduğu görülmektedir.

Toplu sözleşmelerin en önemli hükümleri objektif hukuk kuralları niteliğinde olan normatif kısımdır. Bu kısım tarafların uymakla zorunlu oldukları ve üçüncü şahıslar hakkında da etkileri olan hükümlerdir²⁸.

aa- Toplu İş Sözleşmesinde Düzenlenmesi Zorunlu Kısım

Kanunun 1/1.maddesine göre, toplu iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, “hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona erdirilmesi” konularını düzenleyici hükümleri içermesi gerekmektedir. Bu babta düzenlenecek hükümler, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını oluşturmaktadırlar.

Kanun, hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona erdirilmesi konularında hükümler getirilmesini sosyal yanlara bırakmıştır. Yanlar kanun hükmünde olan bu kısma ait hükümler koyarlarken, tam bir serbestiye sahip değildirler. Ancak kanun koyucu tarafından objektif hukuk kuralı koymaları için kendilerine verilen yetki içinde hareket edebilmektedirler. Bu yetki de Anayasa ile sınırlı bulunmaktadır²⁹.

Toplu iş sözleşmesi ile hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona erdirilmesi hakkında getirilen hükümler, bu hükümleri düzenleyen sosyal yanların uymakla zorunlu

27

Chalberlain W:N- Kuhn W.J.: a.g.e., s.113 vd. 121 vd; Otto Kahn F.: a.g.e., s. 125-128, 132 vd.

28

Reisoğlu S.: a.g.e., 1975, s.82-83.

29

Reisoğlu S: a.g.e., s.83.

olduğu, kanuni değeri olan hükümlerdir³⁰. Kanunda sosyal yanların anlaşması ile düzenlenen normatif kısım, hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası, sona erdirilmesi konuları ile hudutlandırılmıştır. Böylece emredici nitelikteki hükümler dar bir çerçeve içinde tutulmuştur. Bu hükümleri içermeyen bir sözleşme toplu iş sözleşmesi niteliği taşımamaktadır. Kanunda sayılan, hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve ona ermesine ilişkin hükümlerden birinin olması veya bir tanesinin olmaması halinde sözleşmenin toplu iş sözleşme niteliğinde olup olmayacağı konusunda kanunun açık ibaresi karşısında, Türk doktrinde, sözleşmenin toplu sözleşme niteliğinde olmadığı görüşü yerleşmiştir³¹.

275 sayılı Kanun’un 1. maddesinin me hazı olan İsviçre Borçlar Kanunu’nun değişik 356. maddesinin, 2. fıkrasında, kanuna alınmayan, “Sözleşme işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerle ilgili başka hükümleri de içerebilir ve hatta sadece bu hükümlerle sınırlanabilir”, hükmü yer almaktadır.

Şayet 275 sayılı Kanuna bu fıkra alınmış olsaydı, 1. fıkradaki normatif kısmın toplu sözleşmede yer almaması halinde sözleşmenin toplu sözleşme niteliği saklı kalırdı.

Ancak, isabetli olarak bu fıkra alınmamış ve toplu sözleşenin konuları açısından hiç olmazsı bir kısmı normatif nitelikte olmaya mecbur edilmiştir.

bb- Toplu İş Sözleşmesinde Düzenlenmesi Sosyal Yanların İradesine Bırakılan Kısım

Kanunun 1/2. maddesi, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri ilgilendiren diğer hususlar; tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin konular; 1.bentde gösterilen hususların uygulanması ve denetimi ile ilgili hükümleri de; içerebilir şeklinde tarafların düzenlemekle zorunlu olmadıkları, düzenlenmesi tarafların arzusuna bırakılmış hükümlerin de, toplu iş sözleşmesinde yer alabileceği belirtilmiştir. Bu kısmın toplu iş sözleşmesinde yer alması toplu iş sözleşmesinin geçerliliğini etkilememektedir.

Ancak, hakkında hükümler getirilmesi tarafların iradelerine bırakılmış bu kısımda, taraflar kamu düzeni kuralı ile sınırlı olarak düzen getirecekler, İş Kanunları ile işçiler yararına getirilmiş olanlardan daha aşağı haklar veren hükümlerin taraflar arasında

30

Bkz. Yarg. 9.H.D. 9.4.1968, E.157, K.4628.sayılı karar, Selçuki S.: İş Kanunu, 2.bası, İstanbul 1967, s. 842.; Çenberci M.: a.g.m., s.403 vd.

31

Mimaroğlu S.K.: a.g.e., s. 121-122.; Esener T.: a.g.e., s.413-414.; Reisoğlu, S.: a.g.e., 1975, s. 85-86. düzenlenmesi geçersiz sayılacaktır. Bu açıdan tarafların irade serbestisinin sınırları çizilmiş olmaktadır³².

Aslında bu iki grup hüküm arasında kesin bir sınır çizmek ve hangi hükümlerin normatif hangilerinin akdi nitelikte olduğunun saptanması güç bir sorundur. Olması gereken hukuk açısından hepsinin normatif nitelikte sayılmaları gerektiği kanısındayız³³.

Toplu iş sözleşmesinin emredici nitelikte olan ve olmayan hükümlerin birleşmesinden oluşan karışık nitelikte bir özel hukuk sözleşmesi olduğu³⁴ artık yerleşmiş bir kanıdır. Böylece, geleneksel anlamda Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesini sui generis, özel hukuk akdi olarak, sosyal yanlar arasında hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili emredici hükümlerle, karşılıklı hak ve borçlar da getirebilen bir sözleşme olduğunu belirtmek mümkündür.

Anayasa'nın 47. maddesinde, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme yapacakları kuralı 275 sayılı kanunun 1/1. maddesindeki

“hizmet akdinin yapılması muhtevası ve sona ermesi...”, hükmü ile acaba daraltılmış mıdır? Bizce, her ne kadar ikinci fıkrada tarafların, diğer hususlarla ilgili hükümleri düzenleyebilecekleri, hükmü yer almakta ise de, maddenin düzenleyici kısmı sadece hizmet sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi hususlarını içerdiğinden, Anayasa’nın iktisadi ve sosyal durumlarının korunmasına ilişkin hükmü 275 sayılı kanunla daraltılmış olmaktadır. Şöyle ki; 1/1. maddedeki muhteva kısmına, sosyal ve iktisadi durumların korunmasına ilişkin sadece yürürlükteki iş şartları ile ilgili hükümler, ücret, izinler, fazla çalışma, iş süreleri v.s... gibi hizmet sözleşmesinin konusu olan hususlar girecektir. Yoksa işçilerin ileriye dönük istihdam garantileri, işletmenin yatırımları, genişletilmesi, tekniğinin modernleştirilmesi, yönetime katılmaları gibi konularda düzen getirilebileceği şeklinde anlaşılamaz. Ama Anayasa’nın kasdettiği iktisadi ve sosyal durumların korunması, sadece hizmet sözleşmelerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümlerin düzenlenmesi ile sağlanacak nitelikte değildir. Hizmet sözleşmelerinin “muhtevası”na geleneksel ilgi duyulan konular dışında, geleceğe yönelik ve toplu sözleşmenin süresi ile sınırlı olmayan bir takım haklarla ilgili normatif hükümler koyulabilmesi bu madde hükmü

32

İlgili kararlar için bkz. Yarg.9.H.D. 23.9.1971, E.14646, K.20165; Yarg.9.H.D. 1.6.1970, E. 4846, K.5796 İHU. TSGLK. 5.1. (No.2.5).

33

Reisoğlu S.: a.g.e., 1975, s.83. Aynı kanıda.

34

Elbir H.K.: a.g.m., s.25.; Reisoğlu S.: a.g.e., 1967, s.30.

ile sağlanamayacağından, kanun metninin, normatif kısmın muhtevasını sınırlı tuttuğu görüşündeyiz.

Toplu iş sözleşmelerinin uluslararası plana geçirilmesi halinde Türk Hukukunda Anayasa’daki anlamında, daha geniş kapsamlı konuları içeren normatif hükümlere yer verilmiş olmasının yararlı olup olmayacağı düşünülürse; böyle bir sözleşme yapıldığında, sözleşmeler geleneksel niteliklerinden ve sosyal yanlarından uzaklaşacaklarından esasen konuları da değişik olacaktır. O takdirde, normatif nitelikteki muhteva normlarının sadece hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi hakkında olması yeterli olmayacağından, normatif kısmın kapsamının daha genişletilmesi gerekli görülmektedir.

Kaldı ki, normatif kısmı olmayan bir toplu sözleşme düşünemediğimize göre, demek ki işçilerin sosyal ve iktisadi durumlarının korunması bu nitelikteki hükümlerin varlığına bağlıdır³⁵.

ÇUİ.lerin varlığı ve güçleri fikri henüz yerleşmediğinden, her ne kadar DİSK³⁶ bu konuda ufak bir araştırmaya yervermişse de; onların gücü karşısında toplu sözleşme düzenine işçileri güçlendirici nitelik sağlayarak dengeyi kurması beklenilemez.

Bu gelişme, hukuk düzenlerinde ÇUİ.lerin uygulamasının, yapacağı zorlama ile olabilecektir.

Halen ÇUİ.lere uygulanabilecek ulusal kurallar hiçbir hukuk düzeninde yer almış değildir. Bu nedenle uluslararası planda ÇUİ.lerle toplu pazarlık konuları diye bir konunun ulusal kurallarla incelenmesi zorlama olmaktan öteye geçemez.

d- Toplu İş Sözleşmesinin Sosyal Yanları

1. madde, Anayasa'nın 47. maddesinin ruhuna uygun olarak toplu sözleşme hakkının kullanılmasını, işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri ve işverenlere, iş akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili konuları düzenlemek üzere verilmiştir.

Anayasa, toplu sözleşme hakkını işçilere tanımış, ancak toplu sözleşme hakkının kullanılmasının biçimini kanunla düzenlemeye bırakmıştır³⁷. 275 sayılı kanunda bu hakkın kullanılmasını organize olmuş işçilere vermiştir.

35

Reisoğlu S.: a.g.e., 1967, s.48.

Bu nedenle, Anayasa'daki işçiler yerine 275 sayılı kanunla işçi kuruluşlarına toplu sözleşme yapma hakkının verilmiş olmasının Anayasa Mahkemesinin 19-20. 10.1967 tarih E.337, K.31 sayılı kararı ışığı altında³⁸ düşünerek, bu konudaki tartışmalara girmeksizin toplu sözleşme yanlarını saptayalım.

aa- İşçiler Açısından

275 sayılı kanunun 1. maddesi, 7. maddeye atıf yaparak, o maddedeki işçi kuruluşlarını toplu sözleşmenin işçi yanı olarak saptamıştır. Bu hükme göre, toplu sözleşmelerin işyeri ve işkolu esasına göre yapılmasında kanun farklı düzenleme getirmiştir.

- İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

275 sayılı kanunun 7/1. maddesinin 2. cümlesi, “Bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika...” demek suretiyle, işyeri esasına göre yapılacak toplu iş sözleşmelerinde, sendikalara bu hakkı vermiştir. Ancak, kanun işyeri toplu iş sözleşmesini yapma ehliyetini sendikalara vermekle, kesin bir hüküm getirmiş olmamaktadır. İşyeri toplu iş sözleşmesi yapmaya ehil bir sendikanın mutlaka işyeri esasına göre kurulmuş sendika olması gerekmemektedir. Yargıtay 9.H.D. 1.10.1965 tarih, E.8425, K.8230 sayılı kararında, gerekçe kısmında, “275 sayılı yasanın 7. maddesinin 1. bendinin 1.fikrasında işkolu esasına göre, 2. fıkrasında işyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili işçi teşekkülleri gösterilmiştir. Bu hükümlerle bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu ile işkolu esasına göre kurulmuş bir işçi sendikasının o işkolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu kabul edildiği halde, işyeri esasına göre, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi sadece o işyerinde çoğunluğu temsil eden sendikaya tanınmıştır. İşyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitinde çağrıda bulunan sendikanın işyeri esasına göre kurulmuş bir sendika olacağını gösteren bir hüküm anılan yasada yer almamış ve 274 sayılı Sendikalar Yasasında da böyle bir ayırım yapılmamıştır”³⁹. O halde, işyeri toplu iş sözleşmesini yapma ehliyeti, işyeri esasına göre kurulmuş sendika ile daha çok yetkilere sahip, işkolu esasına göre

36

Pamukçu S.: “Ortak Tehlike Çok Uluslu Firmalar” DİSK, Eylül-Kasım-Aralık, sayı 4-5-6. Kasım 1973.

37

Işık R.: *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*, 2.bası, Ankara 1973, s.41 vd.

38

Anayasa Mahkemesi 19-20.10.1967 tarih E.337, K.31 sayılı karar 47. madde ile ilgili açıklama,; Işık R.: a.g.e., 1973, s. 38 vd.

39

Orhaner B.: *Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları*, Ankara 1966, s.37.

kurulmuş sendikaya verilmiştir. Federasyonlara ise işyeri toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti tanınmamıştır⁴⁰.

• İşkolu Toplu İş Sözleşmesi

275 sayılı kanunun 7/1. maddesi “Bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası o işkolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” hükmüyle, işkolu esasına göre yapılacak toplu iş sözleşmesinde işçi yanının işçi federasyonu ve işkolu esasına göre kurulmuş işçi

sendikası ile temsil edileceği kuralını getirmiştir. İşkolu toplu iş sözleşmesini işyeri sendikalarının yapmaya yetkileri yoktur.

Toplu sözleşme hakkının kullanılması 275 sayılı kanunun 7. maddesiyle işyeri, işkolu sendikaları ile federasyonlara verilmiştir. Sendikalar Kanununun 14. maddesi de, toplu sözleşme yapma hakkının 274 sayılı kanun anlamında kurulu işçi kuruluşlarına tanımıştır. Bu kanun anlamında kurulu işçi kuruluşları da 274 sayılı kanunun 1.maddesinde anılan sendika, federasyon ve konfederasyonlardır. Ancak, 274 sayılı kanunda belirtilen tüm bu işçi kuruluşlarına 275 sayılı kanunla toplu sözleşme hakkını kullanma olanağı verilmemiştir.

Konfederasyonlar hariç tutulmuştur.

Diğer bir sorun da, 274 sayılı kanunun 1317 sayılı kanunla değişik 9. maddesinin 2. fıkrasının Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiş olmasıdır⁴¹. Bu maddeye göre kurulmakta olan konfederasyon ve federasyonlar hakkında bir boşluk meydana gelmiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesinin maddeyi iptal nedeni bu kuruluşların kuruluş koşullarının Anayasa'nın 46. maddesiyle getirilmiş bulunan temel bir hakkın kullanılmasının engellenmesi sebebiyle aykırılık yaratması sebebiyledir. Bu nedenle, uygulama açısından konfederasyon ve federasyonların kurulması 274 sayılı kanunun 32. maddesindeki hükümden hareket edilmek suretiyle 1630 sayılı Dernekler Kanununun V. bölümündeki esaslara göre kurulup faaliyet göstermektedirler.

Konfederasyon ve federasyonlarla ilgili düzenlemenin 274 sayılı kanunda tekrar yer alması ve Dernekler Kanununa göre değil, Sendikalar Kanununa göre kurulmalarının sağlanması yeni bir güç oluşturulması açısından gereklidir. Çünkü bu kuruluşlara 274 sayılı

kanun içinde kurulma biçimleri düzenlenirken henüz varolmayan bir takım hak ve görevlerin de birlikte verilmesi gerekmektedir.

Ancak, uygulamada gelişen eğilim federasyonların aleyhinedir. Daha ziyade, güçlü işkolu sendikalarının varlığı istenmektedir. Nitekim, Türk-İş Ana Tüzüğüne göre, madde 5/e'nin atıf yaptığı 6. maddesinde, "15.3.1968 tarihine kadar üyeliğe kabul edilen sendika ve federasyonların üyelikleri aynen devam eder. Bunlardan federasyon şeklinde teşkilatlanan kuruluşlar en seri şekilde milli sendika olmaya gayret ederler..." şeklinde bir hüküm getirmek

suretiyle federasyonların bünyelerinde toplanan sendikaların aralarındaki yapısal farklılıklar⁴² ve ideolojik ayrılıklar nedeniyle işçilerin hak ve çıkarlarını korumaya yeterli güce sahip olamayacakları; buna karşılık işkolu esasına göre kurulmuş sendikaların daha güçlü sendikalar olduğunun artık kabul edilmesi gerekir.

Keza DİSK'in bünyesinde de, federasyonlara yer verilmemiş olup, işkolu sendikası ilkesi benimsenmemiş hâttâ işkolunda tek sendika amaçlanmamış olmasına rağmen, uygulamalarında bazı amaçlarla birbirleriyle mücadele halinde olmayan, yöneticiler arasında düşünce aykırılıkları bulunmayan ve DİSK temel ilkeleri açısından birleşmeleri sakıncalı görülmeyen aynı işkolu sendikalarını bünyesinde toplamıştır⁴³.

Böylece uygulamada işkolu toplu sözleşmelerinin işkolu sendikaları ile yapılması yolunda eğilim olduğu anlaşılmaktadır. **bb- İşverenler Açısından**

- İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

İşyeri toplu iş sözleşmesinin de 275 sayılı kanunun 7/2, 2 ve 3.bendi işyeri toplu iş sözleşmesinde işveren yanı hakkında hüküm getirmiştir. İşyeri toplu iş sözleşmesinde gerek işverene, kendisine ait işyeri veya işyerlerinde çalışan bütün işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesi yapma hakkı verildiği gibi, işveren sendikası da, kendi üyesi olan işverenlere ait işyerlerinde çalışan tüm işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesi yapma hakkı vardır. İşyeri açısından işveren yanı olarak işveren ve işveren sendikalarına bu hak tanınmıştır.

41

Anayasa Mahkemesi Kararı. 8-9. 2.1972 tarih, E. 1970/48, K. 1972/3 sayılı karar R.G. No. 14341, 19.10.1972.

42

Çelik N.: İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, İstanbul 1976, s.166-167.

43

Ibid.

- İşkolu Toplu İş Sözleşmesi

İşkolu toplu iş sözleşmesinde 275 sayılı kanunun 7/2. maddesi, işkolunda yapılacak toplu iş sözleşmesinde, işveren federasyonu veya sendikasına toplu sözleşme yapma hakkını tanımıştır. Ancak, bu maddeyi aynı kanunun 9/1. maddesi ile birlikte düşünmek gerekmektedir. Her ne kadar 7/2. madde işkolu toplu iş sözleşme ehliyetini işveren federasyonu veya sendikasına tanımış ise de, 9/1. maddedeki hükmü ile işverenlerin herhangi bir kuruluş üyesi olmamalarına rağmen toplu görüşmeye çağrılacaklarını belirtmiştir.

İşkolunda işverenlere de, herhangi bir kuruluşa dahil olmaksızın toplu görüşmeye çağırma yetkisinin verilmesi gerekir⁴⁴. Özellikle, ileride ÇÜİ.lerle ilgili düzenleme söz konusu olduğunda, ÇÜİ.lerin mutlaka bir işveren kuruluşu yoluyla toplu sözleşmeye çağrıda bulunabilmesi, gereksizdir. Kaldı ki, ÇÜİ.ler karşısında 275 sayılı kanunla düzenlenen toplu sözleşme düzeninde, yer verilmemiş olan işletme toplu sözleşmesine de yer verilmelidir.

Ulusal planda işletme toplu iş sözleşmeleri yapılmasında bazı güçlükler olduğu muhakkaktır. Çünkü, bir işçi kuruluşunun bir işverene ait bir çok işyerlerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesi gerçekleştirebilmesi için o işverene ait bütün işyerlerinde çoğunluğu temsil etmesi ve yetkiyi almış olması gerekmektedir. Ancak, dağınık yerlerde olan işverenlerin işyerlerinin hepsinde aynı işçi kuruluşunun yetkili olabilmesi olasılığı zordur. İşverenin 275 sayılı kanunun 9/2, 2. maddesine göre, çeşitli işyerlerindeki yetkili sendikaları toplu görüşmeye çağırması olasılığı varsa da, bu sendikalarla ortak olan konuları saptamakta bir çok sorunlar çıkabilir⁴⁵.

Kanunda işletme toplu iş sözleşmesi yapılması konusunda olumsuz bir hüküm yer almamakla beraber, tarafları işletme sözleşmesi yapmaya zorunlu bir hükme yer verilmediği için yanlardan birisi böyle bir sözleşmeyi gerçekleştirmek istediğinde diğer yanı bunu yapmaya zorlayacak hukuki dayanaktan yoksundur.

Halbuki işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına gerek duyulan sektörler bulunmaktadır. Bunlar açısından işletme toplu iş sözleşmesinin gerçekleştirilmesi, özellikle

44

Oğuzman K.: “Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır”, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü yayını No. 107. İstanbul 1973, s.17-18.

45

Ortaya çıkacak sorunlarla ilgili olarak bkz. Ibid., s.11-12.

banka ve sigorta şirketleri gibi faaliyet türü, işletme toplu iş sözleşmesi yapmayı gerektiren işletmelerde çok daha yararlı olacaktır⁴⁶.

Uluslararası planda ÇÜİ.lerle ilgili toplu sözleşmelerde işkolu veya endüstri dalında toplu sözleşmelerin gerçekleştirilmesi uygulama zorlukları gösterecek niteliktedir. Halbuki, bir işletme merkezini toplu sözleşme yanı olarak esas alıp, işletme düzeyinde toplu sözleşmeyi gerçekleştirmek daha kolay olacaktır. Endüstri dalında veya işkolunda yapılacak toplu iş

sözleşmeleri ile, ÇUI'ler karşısında etkin bir pazarlık oluşturmak olasılığı çok zordur. Bugün için dahi bir ÇUI. şubesi veya yavru ortaklığı ile, ulusal planda toplu iş sözleşmelerinin endüstri dalında yapılması sonucu doğrudan doğruya işletme ile karşılaşılmadığından ÇUI ulusal işletmelerle aynı koşullarda toplu sözleşme hükümlerine tabi tutulmaktadırlar. Bunun sakıncalarının olduğu gerçektir. Şayet işletme toplu iş sözleşmesi yapılması konusunda zorlayıcı bir hüküm olsaydı ÇUI ile bu tür bir toplu sözleşme yapılmak sureti ile daha etkili ve olumlu sonuçlar almak mümkün olurdu. Esasen işveren ve işçi kuruluşları arasında 10 işletmeyi kapsayacak işkolu veya endüstri dalında toplu sözleşme yapılması ile işletme ve ona bağlı işletme veya işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi yapılması farklı güçtedir. Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, İngiltere'de endüstri veya bölgesel düzeyde toplu iş sözleşmeleri yapıldıktan sonra bir de işyeri seviyesinde toplu sözleşme yapılmasına gerek duyulması, her işletmenin özelliğine göre yanların ayrıca düzenleme getirmek zorunluluğunu hissetmelerinin sonucudur. Bu ülkelerde, işveren kuruluşları ile işçi kuruluşları arasında yapılan sözleşmelere mutlaka tamamlayıcı nitelikte hükümler getirilmekte, ülke çapında veya endüstri dalında toplu sözleşmelerle genel kurallar saptanıp bu sözleşmenin uygulanacağı işletme veya işyerlerinde daha detaylı hükümler işyeri sözleşmeleriyle düzenlenmektedir⁴⁷.

Kıta Avrupasında, Fransa, Belçika, aynı derecede olmasa bile Almanya'da, sendikaların işveren kuruluşları ile yaptıkları toplu sözleşmelerin işçi konseyleri ve işveren temsilcileri arasında ek sözleşmeler yapılması şeklinde bir uygulaması vardır⁴⁸. Bu da, işkolu veya endüstri dalında yapılan toplu sözleşmelerin her işletmenin özelliği düşünülerek kabul edilmesi gereken hükümlerin, diğer işletmelerle ortak istem oluşturmadığı için, toplu sözleşmeye konamamasının sonucudur. Böylece, bu tür toplu sözleşmeler genel kurullar

46

Ibid.

47

Otto Kahn-F.: a.g.e., s. 60-62; Camerlynck G.H.-Lyon-Caen G.: a.g.e., s. 560 vd.

48

Otto Kahn-F.: a.g.e., s. 60-62.

saptayan kanun formunda hükümler niteliğini kazanarak, bunların uygulama biçimlerini gösteren ve işletmelerin özelliklerine göre ayrıca hükümler getirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Kurulu bulundukları ülkelerde genellikle işveren kuruluşlarına üye olmayan ÇUI şubeleri⁴⁹ ile yapılacak ulusal plandaki toplu sözleşmelerin tümünün işletme toplu sözleşmesi olması gerektiği kanısındayız ki, bu uluslararası plana çıkışın ilk adımlarını oluşturacaktır.

Ulusal planda toplu sözleşme yanlarını Türk Toplu Sözleşme düzeni açısından örnek olarak belirledik. Bunu belirlerken toplu sözleşme yapma hakkı ve bu hakkın kullanılmasının, kime veya kimlere bırakıldığını saptadık. Başka bir ifadeyle toplu iş sözleşmesine taraf olabilme ehliyetine sahip olanları belirttik. Toplu Sözleşmenin uluslararası planda düşünülmesinde ilk etap, toplu sözleşme yapma ehliyetinin saptanmasıdır. Yoksa, toplu sözleşme yapma ehliyeti olan kuruluşun belirli bir toplu iş sözleşmesi yapılmasında yetkisinin olup olmadığının belirlenmesi, iş hukukçuların çözümleyeceği sorunlardır. Bu nedenle, toplu sözleşme ehliyet ve yetki sorunundan sadece ehliyet kısmı konumuzu ilgilendirdiğinden, 274 ve 275 sayılı kanunlar Anayasa Mahkemesi kararları içtihatlar gözonünde bulundurularak sosyal yanları belirtmekle yetindik. Sorun bu yanların toplu sözleşme yapma haklarını “güç”lerini bir üst kuruluşa geçirip geçiremeyecekleridir ve geçirdikleri takdirde kendilerinden ayrı bir güç oluşup oluşmayacağıdır.

3- Toplu Sözleşme Düzeninde “Güç” Geçirilmesi Sorunu

Toplu sözleşme yapma hakkının işçilere tanınmış bir hak olduğu tartışmasızdır. Ancak, toplu sözleşmeyi sonuçlandırma konusunda da doğrudan doğruya haklarını kullanabilecekleri sonucuna varılamaz. Gerçekte potansiyel bir güç oluşturan işçiler bu gücü kuruluşları ile gerçekleştirmektedirler. Güç oluşumunda aktörler, işçiler ve kuruluşları, işverenler ve kuruluşlarıdır. Bu gücün sahipleri, toplu pazarlıkta güçlerini kendilerini temsil edenlere geçirmektedirler⁵⁰.

İşçiler açısından ilk gücün oluştuğu düzey yalın işçilerdir, bunlar az güçlenmek suretiyle daha büyük güç oluşumunu sağlamaktadırlar. Toplu sözleşmenin yanı olmak hakkı da işçilerin kurmuş oldukları kuruluşlara verilmiş olduğundan işçi kuruluşları işçileri ile birlikte sahip oldukları potansiyel gücün aktif yanını oluşturmaktadırlar. Bu safhada

potansiyel güç işçiler tarafından kuruluşlarına geçirilmekle beraber, gücün oluşumu örgütlenmeyle beraber geliştiğinden, kesin olarak güç geçirmenin anı ve sınırları saptanamaz. Muhakkak olan gücün kullanılma hakkının geçirilmiş olduğudur.

İşverenler açısından durum biraz değişiktir. Şöyle ki; tek başına bir işveren söz konusu olduğunda, güç geçirilmesi veya güç oluşumu kendi bünyesiyle bağlıdır. Toplu sözleşmeyi

temsilcisi ile gerçekleştirmedeği takdirde, gücünü doğrudan doğruya kullanmakta ve müzakerelerin bir yanını oluşturmaktadır veya işveren kuruluşlarına gücünü geçirmek suretiyle toplu pazarlık hakkını kullandırmaktadır⁵¹.

Toplu sözleşmelerde yanların birbirlerini doğrudan doğruya etkileyen fiillerine toplu pazarlık sözleşme gücü denir⁵².

Sosyal yanlar endüstriyel ilişkilerin düzenlenmesinde tüm olanaklarını kullanarak düzenin kurallarını kendi iradelerine bağımlı kılmak isterler.

Genel olarak pazarlık gücü bir yanın bir konunun üstesinden gelmek için tüm ekonomik gücü ve olanaklarını kullanmak suretiyle erişmek istediği noktaya gelmesidir.

Bir yerde güç, yanın bir anlaşmayı sağlamak için gösterdiği beceridir ve öyle bir beceridir ki, herhangi bir konuda ve zamanda diğer yanı istemediği halde anlaşmaya zorlamaktır. Hasmin zararı ile kazanan yanın zararı uyum içinde değildir. Bu da, anlaşmanın bir tarafın koşullarına uygun yapılmasındaki beceri, pazarlık gücünün yanlar arasında eşit olmadığını gösterir⁵³.

Toplu sözleşmede yanların sahip oldukları gücün kaynağı, içinde bulundukları koşullardır. Bu koşullar, sosyal yanların mali güçleri, bilgileri, teknikleri, piyasa durumları, mevcut işyeri kuralları, yanların tabi olduğu statüler, olarak sayılabilir⁵⁴.

Ulusal plandaki, toplu sözleşme düzeninde toplu sözleşme hakkı olan kimselerin bu hakkının kullanılmasında sahip oldukları güç bir başka kimseye geçirilmektedir. Bu geçirilen

50

Rojot J.: a.g.e., s.27.

51

Ibid.; Otto- Kahn-F.: a.g.e., s.63.

52

Rojot J.: a.g.e., s.24-25.

53

Ibid.

kişiler müzakereciler veya temsilciler olarak nitelenebilir. Bunlara aktif yanların sahip oldukları gücün sadece bir kısmı geçirilmektedir, gücün kaynağını sağlayan kısım her zaman aktif yanda kalır. Müzakerecilere aktif yanlar sahip oldukları güç çerçevesinde güç geçirebilirler⁵⁵.

Pazarlıkta yanlar birbirlerine karşı sahip oldukları gücü bilemez ve hep daha fazla olduğunu zannederler. Gaye, her iki yan için de, rasyonel bir düzeni sağlayacak hükümler elde etmektir. Ancak, her iki yan da sorunu kendi bakış açısından değerlendirmeye çalışmaktadır.

İşçi kesimi açısından güç geçirilmesinde kaynağını topluluktan alan potansiyel güç kullanılmak üzere en sonunda bireye geçirilmektedir. Şöyle ki, sorunu kademeli olarak açıklarsak; işçiler, sahip oldukları toplu pazarlık sözleşme hakkını, birlikte güç oluşturdıkları kuruluşları yoluyla kullanmak suretiyle birinci kademede toplu sözleşmenin aktörü olma hakkını bu kuruluşlara geçirmek suretiyle kaybederler. Kuruluşlar kendilerini meydana getiren işçilerden oluşan güçlerini de toplu pazarlık masasında kendilerini temsil eden müzakereciye bireye geçirmektedirler. Böylece kollektiviteden oluşan potansiyel güç sonunda birey tarafından kullanılmaktadır.

Aynı mantık işverenlerin, işveren kuruluşları aracılığı ile kullandıkları toplu pazarlık - sözleşme hakları sebebiyle sahip oldukları pazarlık gücünün geçirilmesinde ileri sürülecektir.

Ulusal planda işçiler sahip oldukları haklarını birey aracılığı ile kullanmak suretiyle güçlerini geçirmeleri hakkında hiçbir engel olmadığı hatta düzenin bu olduğu düşünülecek olursa, aynı gücün uluslararası planda kullanılmak üzere yeni bir organa geçirilmesinde hukuk mantığı ve sistemlerine ters düşen hiçbir durum sözkonusu olmayacaktır.

Bu şekilde, uluslararası planda yetkili kılınacak organ kendisine güç geçirenlerden ayrı bir güce sahip olamayacaktır. Çünkü, tabanını oluşturan güce dayanmadan varlığını devam ettirmesi olanağı olamayacaktır.

54

Ibid., s.26.

55

Ibid., s.27.

II- ULUSLARARASI PLANDA TOPLU SÖZLEŞME YANLARI İLE İLGİLİ OLASILIKLAR

Ekonomik ve sosyal değişiklikler nedeniyle endüstriyel ilişkiler açısından sosyal yanlar arasında uyumsuzluk çıkmadan önce, yanların uyacağı statüyü hazırlamak çıkmış

uyuşmazlıklara çözüm getirmek, sosyal barışı sağlamak olan toplu sözleşme biçim değiştirmeye başlamıştır. Geleneksel ilişkilerin yerini yeni tip ilişkilerin yer aldığı modern biçimler ortaya çıkmıştır. Sendikalarla işletmeler arasında, ekonomik ve sosyal değişikliklerin sebep olduğu yeni tip ilişkilerin en önemlisi olan toplu pazarlık ilişkisinin alacağı yeni biçimin nasıl olacağı, toplu sözleşmelerin konularının, uygulama alanlarının ne olacağı, yanlarını kimlerin oluşturacağı⁵⁶, geleneksel kurallarla çözümlenmesi olanağı olmayan konulardır. Esasen, bu konulara uygulanacak pozitif hukuk kuralları da yoktur. Avrupa çapında Ortak Pazar sebebiyle ulusal sınırları aşan toplu sözleşmeler yapılması gereğinin hissedilmesi bile bir düzen getirmeye yetmemiştir. Bunun için hukuki bir dayanak bulmak gerekmektedir. Ülkelerin ulusal düzenlerinin birbirinden farklı olması zorluklardan en önemlisidir. Uyulması zorunlu kuralların önce ulusal veya uluslararası düzenlerle getirilmesi ve toplu sözleşmenin hukuki değer kazanması sağlanmalıdır. Ancak bugün için hukuki dayanak yaratmak açısından bir sessizlik hakimdir. Uluslararası hüküm doğuracak bir toplu sözleşmenin hukuki değer kazanması için uluslararası hukukta kaynağını bulması en doğru yoldur⁵⁷. Bu konu toplu sözleşmenin geleneksel niteliğini zedeleyecekse de getirilecek yeni düzenin iç hukuk kuralları veya uluslararası anlaşmalarla devletlerin kabul edecekleri bir düzen içinde gerçekleşmesi neyi farketdirecektir?

Şirketlerin uluslararası faaliyet göstermesi ve uluslararası birleşmeleri ve diğer uluslararası ekonomik merkezlerin oluşması, yeni sendikal stratejiye gerek göstermiştir. Bu yeni stratejide toplu pazarlık konusunu gerçekleştirebilecek bir “güç” oluşumunu sağlamalıdır ki, toplu sözleşmenin hukuki temeli bu güce de oturtulabilsin.

Despax ve Schnorr’a göre⁵⁸ uluslararası planda toplu pazarlık temeli olarak, ILO’nun 87 sayılı Sendikal Hürriyet ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin 1948 tarihli Konvansiyon ile, 98 sayılı, Teşkilatlanma ve Toplu Pazarlık Hakkı Prensiplerinin

56

Lyon-Caen G.: a.g.m., 1-2.

57

Despax M.:a.g.e., s.153-154.; Lyon-Caen G.:a.g.m., s.2.

Uygulanmasına İlişkin 1949 tarihli ve 91 sayılı Toplu Sözleşmelere İlişkin 1951 tarihli tavsiyeler gösterilebilir⁵⁹. 87 sayılı Konvansiyonun 5. maddesinin ikinci cümlesi, herhangi bir federasyon veya konfederasyona işçi ve işveren kuruluşlarının üye olabilme haklarını ve

federasyon veya konfederasyonun uluslararası işçi veya işveren kuruluşlarına üye olabilme haklarının olduğunu belirtmiştir. Böylece, işçi ve işveren kuruluşlarına uluslararası kuruluşlarla işbirliği ve ilişki kurmak özgürlüğü sağlanmak istenmektedir. İşçilere sendika kurma ve toplu sözleşme haklarını veren, korunmalarına ilişkin düzenleme getiren bu konvansiyon ve tavsiyeler uluslararası planda toplu pazarlığın oluşabilmesi için, yanların yaratılmasında yararlı olabilir. Bunlara ek olara Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi de belirtilebilir. Sözleşmede yeterli uluslararası garantiler yer almaktadır. Sözleşmenin 5 ve 6. maddeleri Sendika ve Toplu Sözleşme Haklarını düzenlemiş bulunmaktadır⁶⁰.

Uluslararası sendikal kuruluşlara üye olma hakkını getiren ve bu sözleşmelere taraf olan ülkeler açısından hiç olmazsa hukuki bir dayanak oluşturulabilir. Ancak, bugün uluslararası planda, sendikal örgütlenme esasen olmayan veya çok zayıf olan ülkeler hariç, diğer ülkeler sendikalarının, uluslararası örgütlerde toplandıkları bir gerçektir.

Türk Kollektif İş Hukuku açısından soruna bakıldığında, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 10. maddesi, 274 sayılı kanuna göre kurulmuş işçi ve işveren kuruluşlarının uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına serbestçe üye olabilecekleri hükmünü getirmiştir. Ancak, sözkonusu işçi ve işveren kuruluşlarının uluslararası kuruluşlara üye olabilmeleri için; üye olunacak uluslararası işçi veya işveren kuruluşunun Anayasa'nın 1, 2, 3/1, 4, 19/son, 57/1. maddelerindeki ilkelere aykırı faaliyet göstermemesi gerekmektedir.

Bu maddenin önemi çok büyüktür. ÇÜİ'lerin ortaya çıkışıyla toplu sözleşmelerin ulusal plandan uluslararası plana yükselmesi zorunluluğu karşısında uluslararası işçi kuruluşları daha bir önem kazanmışlardır. Sendikalar Kanununun 1317 sayılı Kanunla değişik 11. maddesinin 3. fıkrası Anayasa Mahkemesinin 8-9.2.1972 tarih ve E. 1970/48, K. 1972/3 sayılı kararı ile iptal edilmeden önce, "Türkiye'de en çok işçiyi temsil eden İşçi

58

Despax M.: a.g.e., 154-155.; Schnorr G.: *La Convention Collective Européenne, Son Opportunité, Les Possibilités de la Réaliser et les Problèmes Juridiques qu'Elle Pose, Droit Social*, 1971. No.11, Numero Special, s. 162.

59

ILO, *Convention and Recommendations*, s. 663 vd, 777 vd 802-803. 87 sayılı Konvansiyon Türkiye tarafından onaylanmamış olup 98 sayılı Konvansiyon onaylanmıştır. Işık R.: *Türk İş Hukukunun Milletlerarası Kaynakları*, Ankara 1967, s.143 vd.

60

Lyon-Cean G.: a.g.m., s. 601.; Tosun Ö.: "Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi", *İÜHFM. Cilt.XXIX. sayı 4, yıl 1964, ayrı bası, s.6-7.*; Marmier P.A.: *Le Droit de Negociation Collective*, Lausanne 1975, s. 41-46.

Konfederasyonu veya Konfederasyona bağı sendikalar uluslararası teşekkül kurabilirler”, hükmünü içermekteydi. Anayasa Mahkemesi, bu maddeyi “Türkiye’de en çok işçiyi kendisinde toplamış olmayan İşçi Konfederasyonunun veya bu nitelikte bir Konfederasyona bağı olmayan sendikaların uluslararası meslek kuruluşlarının kurucuları olmalarının” yasaklanmış olmasını Anayasanın 46. maddesine aykırı bularak iptal etmiştir. İptal gerekçesi yerindedir; çünkü, belirli işçiyi bünyesinde toplamamış kuruluşların kurucu olma hakkının sınırlandırılmasına gerek yoktur. Bu tür kuruluşlar, yine Anayasa Mahkemesi gerekçesinde belirtildiği gibi, “bir kuruluş yaşama ve işleme yeteneği bulursa kurulur yaşar, o yeteneği bulamaz ise dağılıp gider”, bu nedenle bir sınırlamaya gerek olmaksızın uluslararası kuruluş kurulması olasılığının tekrar 274 sayılı yasa düzenlenmesi gerekmektedir.

Ancak, buradaki boşluk yine 274 sayılı kanunun 32. maddesindeki yollama nedeniyle 1630 sayılı Dernekler Kanununun 10. maddesine göre doldurulabilmektedir. Bu maddeden yararlanarak işçi kuruluşlarının uluslararası kuruluş kurabilme olanakları vardır.

Fakat sorun sendikaların daha üst kuruluşlar seviyesinde toplanmalarıyla çözümlenmemektedir.

Anlaşmazlık ve işbirliği üzerine kurulacak olan karma düzenlemede önce yanları saptayıp bunları bir anlaşmazlık çıktığında karşı karşıya getirmek, hâttâ anlaşmazlık çıktığında karşı karşıya gelmelerini, toplamalarını öncelikle sağlamak gerekmektedir⁶¹.

Bunun sağlanması büyük bir “güç” oluşumuna bağlıdır. Uluslararası planda bu güç sendikalar tarafından sağlanabilecektir. Bunun nasıl sağlanacağı ve bu konudaki girişimler daha sonraki bölümlerde incelenmiştir. Bu kısımda sadece uluslararası planda toplu sözleşmenin yanları olarak kimler düşünülebilir ve ne gibi olasılıklar vardır ve bu konuda ileri sürülen düşünceler üzerinde durulacaktır.

Endüstriyel ilişkilerin içinde bulunduğu gelişme süreci bu ilişkileri daha üst düzeylerde oluşturmaya götürüp götürmeyeceği⁶² uluslararası planda endüstriyel ilişkilerin yanlarının kimler olacağı konularında bir sistem yoktur. Bu konuda ancak birkaç fikir ileri sürülebilmiştir. Ancak, hiç kimse böyle bir mekanizmanın kesinlikle sınırlarını çizmeye

yanaşmamış, olayların gelişmesini beklemiştir. Sorunu çözümlmek için hâlâ beklenmektedir.

Öncelikle, uluslararası planda bir sistem oluşturmak için ulusal sistemlerden hareket etmek gerektiğini kabul etmek gerekir. Ulusal sistemleri esas alıp yeni bir sistem oluşturulduğunda da, bu sistem uluslararası plana ülke sınırlarını aşarak çıkacak, derhal niteliğinde değişiklikler olacaktır. Böylece kaynağın ulusal düzenler olan yeni sistem uluslararası plana çıktığında ulusal sistemdeki niteliğinden farklı bir nitelikte fonksiyon görecektir. Esasen, ulusal unsurların kendi kendine uluslararası boyutlar alması beklenemez. Bu boyutları ulusal devletler tarafından kabul edilmesi halinde kazanabilecektir. Böylece, endüstriyel ilişkiler kavramının ve şimdiye kadar uygulanan sistemlerinin değişimi ile karşı karşıya bulunmaktadır. Bu yeni sistemde unsurlar ulusal niteliklerinden sıyrılıp yeni bir sistemin unsurları haline gelmektedirler.

Tüm bu sistemlerde ortak yan merkezden uzaklaşma eğilimi kendini göstermektedir⁶³. Sorun işçilerin haklarının korunması ve sağlanması olduğundan bunun elde edilmesi için hangi ortam gerekliyse o yaratılmak istenmektedir.

Konuyu Avrupa çapında toplu sözleşme olasılığı açısından değerlendiren Lyon-Caen, Ortak Pazar ülkeleri açısından getirilecek hukuk düzenleri arasında uyum ve gerekse ILO sözleşmeleri Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi ile işçi ve işveren kuruluşlarına büyük serbesti tanıdığını, toplu pazarlıkların sınırları aşmasının, uluslararası düzeyde oluşmasının bunlardan hareketle sağlanabileceğini⁶⁴ belirtir.

Lyon-Cean, sorunu çözümlmek için bir Avrupa statüsü üzerinde ısrarla durmakta ve ulusal hukuk düzenleri arasında kesin bir bağlantıyı⁶⁵ gerekli bulmaktadır.

Sorunların hukuk kurallarının dışına çıkılmadığı için çözümlenemediğini, çözüm için araştırma yapıldığını⁶⁶ ancak bu araştırmalarda, aşırı hukukçuluğa kapılmadan, her türlü kanun tüzükle düzenleme girişimlerinden sakınmak gerektiğini⁶⁷ belirten Lyon-Caen, ÇÜİ'lerin endüstriyel ilişkilerin bir yanını oluşturması halinde yapılması düşünülen toplu

63

Ibid.

64

Ibid., s.601.

65

Ibid., s.602.

66

Ibid., s.603-604.

sözleşme ile ilgili bir düzen önerememektedir. Uluslararası planda endüstriyel ilişkilerin yanlarını saptamadan Avrupa planında toplu pazarlık konusu açısından şayet böyle bir toplu sözleşme yapılırsa bunun usulünün saptanması görevini, Ortak Pazar ülkeleri işçi ve işverenleri tarafından yetkili kılınan kişilerce yapılmasını önermiştir. Ancak, böyle bir sistem oluşturmanın da kolay olamayacağını, çünkü henüz toplu sözleşme kavramının yeterli açıklığa kavuşmadığını ve işçi işveren kavramlarının dahi ülkeler arasında değiştiğini, sözleşmelerin ulusal planda farklı düzeylerde olması⁶⁸ sebebiyle ortak bir usul bulmadaki zorlukları incelemeye kalkmıştır.

Lyon-Caen, temeli kurmadan bir binaya katları yerleştirme çabasındadır. Ve ulusal hukuk düzeninin etkisinden kurtulmadan, ve ulusal hukuk kuralları ile çelişiklik yaratmadan çözüm getirilmesi gerektiği kanısındadır.

Sosyal yanların yanına yardımcı olarak çoğu yerde devlet de işe karışmaktadır⁶⁹. Bu daha ziyade Ortak Pazar ülkeleri açısından devletlerin de ekonomik kuruluşlarla ilişkileri sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, kurulacak yeni düzende devletlerin sosyal yanlar yanında yer alıp almaması da düşünülmesi gereken bir sorundur.

Rojot, uluslararası düzeyde düşündüğü toplu pazarlık sistemini Birleşmiş Milletlerin bünyesine benzetmektedir. Gerçekten de, devletlerin birleşmesiyle meydana gelmiş bulunan Birleşmiş Milletler devletlerinden ayrı bir devlet haline gelmiştir.

Bir başka görüşte, çeşitli ulusal sistemlerin birleşmesinin ve ulusal niteliklerini yitirmeden uluslararası sistem oluşturmalarıdır ki, bunu kabul etmeye olanak yoktur. Böyle bir sistem çeşitlilik niteliği sebebiyle konuya açıklık getirmekten uzak kalacaktır.

Diğer bir görüşte, uluslararası endüstriyel ilişkilerin tamamen uluslararası unsurlardan oluştuğu uluslararası kuralları, koşulları ve uluslararası ortak çıkarları bulunan bir sistem olarak düşünmek gerektiği şeklindedir⁷⁰.

Uluslararası endüstriyel ilişkilerin oluşumunda hareket noktasının ulusal unsurlar olduğunu kabul etmek gerekir; çünkü, hangi model uygulanırsa uygulansın uluslararası

67

Ibid., s.17.

68

Ibid., s.605-607.

69

Ibid., s.628.

70

Rojot J.: a.g.e., s.46.

planda ilişkilerin bir yanının gücünün kaynağı ulusal devletin işçileridir. Gücün oluştuğu yeri, belirli bir düzeye çıktıktan sonra inkâr etmek, elde edilen yeni düzeydeki gücün kaybı demektir. Erişilen potansiyeli koruyabilmek alt düzeyde güç oluşturan unsurlarla bağlantıya bağlıdır.

Ayrıca, uluslararası planda endüstriyel ilişkiler yanlarının gücünün çeşitli ülkeler düzenlemesine göre farklı şekillerde kaynaklanmalarının uluslararası planda etkisi olduğunu düşünmeye gerek yoktur. Ulusal düzende, uluslararası planda yetkili kılınacak kurumun bir ülkede, konfederasyon, federasyon; diğerinde, işyeri sendikası, işkolu sendikası veya diğer bir ülkede işletme komitesi olarak saptanmasının uluslararası ilişkiler düzeninde bir etkisi olmayacaktır. İç hukukun uluslararası planda endüstriyel ilişkilerin yanı sıra olarak kabul ettiği kurumların farklılığı uluslararası endüstriyel ilişkiler sistemini etkilemeyecektir. Bunu yine Birleşmiş Milletlerde, temsil edilen ülkelerin tek tip devlet şeklinde yönetilmeleri şartının aranmadığına bağlamak mümkündür. Demokratik yönetimden diktatörlük yönetim şekillerine kadar her çeşit devlet biçimiyle yönetilen devletlerin B.M. e üye olması sözkonusu olduğuna göre uluslararası endüstriyel ilişkilerde de işçi yanı sıra açısından, uluslararası planda yetki verilen kurumun niteliğinin ülkeden ülkeye farklı olmasının hiçbir sakıncası olmamak gerekir.

Halbuki doktrinde özellikle Avrupa toplu sözleşmesi açısından konuyu düşünenlerce⁷¹, ulusal hukuklar farklılığı çok önemli görülmektedir ve Ortak Pazar ülkeleri hukuklarının yeknesaklaştırılması, sorunun çözümü için başlıca unsur olarak görülmektedir. Konuyu bir de ters yandan almak mümkündür. Toplu sözleşmelerle işletmelere getirilen düzenler, üye ülkelerin uygulamalarını yeknesaklaştıracığından kanunlar da uygulamayı takiben değişiklikler yapılarak yeknesaklık sağlanması mümkün olabilir.

Ulusal temellerden hareketle uluslararası bir düzen getirilmesi halinde artık iç hukuk kuralları, sözleşmeler gerçekleştikten sonra, fonksiyonunu yitirmiş olacaktır. İç hukuk kuralları uluslararası planda kabul edilen sosyal yanın uluslararası plana çıkıncaya kadar uygulanacağı kurallar olarak kalacaktır. Tabii bu arada ÇÜİ.ler sebebiyle yaratılmak istenen bu yeni düzen hiçbir zaman ulusal işletmelerle ilgili uygulamayı, kanuni ve akdi değişiklikler hariç

etkilemeyecek ve ulusal işletmelerle yapılacak olan toplu sözleşmeler önemini kaybetmeyecektir.

71

Schnorr G.: a.g.m., s.161-162.; Lyon-Caen G.: a.g.m., s.601-602.

Soruna bir başka açıdan da bakılabilir, şöyle ki, devletler arası çıkan uyuşmazlıklarda bu uyuşmazlıkları çözümlmek için belirli kurallar getirilmiştir ve bu kuralların hiçbiri iç hukuk kuralı değildir. Ancak, uyuşmazlık halinde yanların uydukları bu kurallara iç hukuklar hükümetlerin uymasını sağlayacak nitelikte hükümler getirmektedirler.

Bu temelden hareketle ÇUİ.ler karşısında endüstriyel ilişkilerin yanlarını saptamak gerekirse birkaç şekil önerilebilir.

1-İşçiler veya Onların Ulusal Kuruluşları ile İşverenler veya Onların Ulusal Kuruluşları, ve Resmi Kuruluşlar⁷².

- Uluslararası işçi kuruluşları, işverenlerin uluslararası kuruluşları ve resmi makamlar veya uluslararası resmi kuruluşlar.
- Uluslararası sui generis kuruluşlar ve Çok Uluslu İşletmeler⁷³.

Rojot, önerdiği üç sistemle ÇUİ.ve endüstriyel ilişkilerin bir yanı olarak kabul etmekte ancak birinci halde ÇUİ.nin kurulu bulunduğu ülkedeki işletmesini esas almakta ve onunla ulusal işçi kuruluşları arasında toplu sözleşmeyi gerçekleştirmektedir. Bunun, bugünkü uygulamaya ters düşen bir yanı yoktur.

İkinci grupta ÇUİ.lerin karşısına uluslararası işçi kuruluşlarını çıkarmaktadır ki, bu kuruluşları da, uluslararası planda kurulmuş bulunan yatay ve dikey kuruluşlar olarak kabul etmekte ancak hangi tip kuruluşa yetki verdiğini açıklayamamaktadır⁷⁴. İşveren yanı olarak da ÇUİ. merkezinin ve bağlı olduğu uluslararası kuruluşuna yer vermektedir.

Üçüncü grup olarak önerdiği düzen, doktrinal açıdan cazip fakat uygulama olanağı çok zor olan bir sistemdir. Şöyle ki uluslararası kuruluşlarla ÇUİ.yi karşı karşıya getiren bir düzen önerilmektedir. Uluslararası kuruluşlar olarak bugün varolan ILO, OECD, EEC, U.N. gibileri gösterilmektedir. Fazla açıklanmamakla beraber işçi kuruluşlarının güçlerini bu

72

Resmi Kuruludan maksat, örneğin Türkiye’de Bölge Çalışma Müdürlüğü gibi, taraflar arasındaki ilişkilerin resmîyetini düzenleyen kuruluşlardır.

73

Rojot J.: a.g.e., s.57.

74

Rojot J.: a.g.e., s.62-64.; Ayrıca bkz. ileride III. ve IV. bölümler.

kuruluşlara geçirebilirliğini ancak Avrupa çapında konuyu ele aldığında da EURO-TUC’a, Avrupa İşçi Sendikaları Kongresine bu gücün geçirilmesini uygun bulmaktadır⁷⁵.

2-ILO, ÇÜİ.lerle toplu sözleşme konusunda, ulusal sendikaların, ÇÜİ.nin diğer ülkelerdeki işletmelerinde faaliyet gösteren sendikalarla, uluslararası dayanışma aracını kullanmak sureti ile kendi ülkesindeki ÇÜİ.nin şube veya yavru işletmesi veya işletmeleri ile endüstriyel ilişkilerini gerçekleştirmesini önermiştir⁷⁶. Bu halde uluslararası nitelik sadece dayanışma aracının kullanılmasından doğmaktadır.

3-Uluslararası ICFTU’ya bağlı sendika sekreterliği ITS’in, kendi önerisinde uluslararası planda ÇÜİ.lerle endüstriyel ilişkilerin gelişiminde işçilerin gücünün ITS’e geçirilmesi istenmektedir⁷⁷. Bu durumda, ÇÜİ.ler karşısında sendika sekreterliği olarak ITS yer almış olacaktır.

4-Devamlı merkezi işçi ve işveren kuruluşu kurmak suretiyle toplu sözleşmelerin bu özerk kurum tarafından gerçekleştirilmesi önerilmiştir⁷⁸. Böyle bir kurum kurmak suretiyle uluslararası planda endüstriyel ilişkilerin sosyal yanlarını yaratmak; işçi ve işveren kuruluşlarının toplu sözleşme yapma haklarını kullanmak üzere uluslararası bir kuruluşla geçirmeleri demektir.

Böyle bir kurum kurmak suretiyle toplu sözleşmenin yanlarının saptanması Ortak Pazar ülkeleri açısından düşünülmüş bir biçimdir.

Önerilerle ilgili olasılıklar ve engeller daha ileride tartışılacağından burada sadece uluslararası plana çıkarılmak istenen toplu sözleşmenin yanlarının kimler olabileceğini belirten fıkirlere yer verilmiştir. Uygulamada değer kazanıp kazanmayacaklarını da zaman gösterecektir.

Endüstriyel ilişkilerin uluslararası gelişmesine neden olan işletmelerin ulusal sınırları aşmaları toplu sözleşmelerin de, onların faaliyetlerine paralel olarak yapılarında değişiklik gereği ortaya kolay kolay çözümlenemeyecek sorunlar çıkarmıştır. Ancak, çok

75

Ibid., s.109, 115-116.

76

ILO, (ISBN 92-2-101003-1) 1973, s.100-101.

77

Mummè C. L-Mummeè J.: "Le Neocolonialisme Syndical: Corporations Multinationales, Strategine Syndical et Tiers Monde", Sociology et Sociètes, Vol.6. No.2, Novembre 1974, s.133.

78

Despax M.: a.g.e., s.155-156.

yakında ani bir çözüm ve uygulama ile karşılaşılmasına da şaşdırmamak gerekir. Endüstriyel ilişkilerin uluslararası planda kesinlikle bir yanını oluşturduğunu kabul ettiğimiz ÇUİ.lerin karşısında bu ilişkilerin diğeri yanını oluşturmak için önerilebilecek biçimleri şu şekilde toplamak uygun olur kanısındayız.

1-Ulusal planda mücadelede:

a- Ulusal işçi kuruluşları- (Uluslararası işçi kuruluşu dayanışması) İşveren, (ÇUİ. yerel işletmesi) veya işveren kuruluşları.

b- Ulusal işçi kuruluşları (Uluslararası işçi kuruluşu dayanışması) İşveren (ÇUİ. merkez işletmesi).

2-Uluslararası planda mücadele. **a-** Uluslararası işçi kuruluşları, ÇUİ.

(Merkez) veya işveren kuruluşları. **b-** Uluslararası sabit işçi kuruluşu-

ÇUİ. (Merkez) veya işveren kuruluşları.

Uluslararası planda gelişmeye başlayan endüstriyel ilişkiler sistemi içinde henüz olmayan yanların neler olabileceği hakkında birkaç model belirlemeye çalıştık. Gelişen ilişkiler bunlardan başka yanlar da yaratabileceği gibi, bu sayılanlardan biri veya ikisi uluslararası endüstriyel ilişkilerin yanını oluşturabilir.

Geleneksel hukuk düzenlerindeki, toplu sözleşme yanlarında önemli değişikliklerle yaratılmak istenen yeni sosyal aktörlerin, ÇUİ.lerle karşılıklı olarak bu işletmelerde çalışan işçilerin hak ve yararlarının korunması için, onların toplu sözleşme yapma hakkı ile donatılması kaçınılmaz bir gerçektir. İlerde ulusal kanunlarda ya ülke içinden doğan unsurlarla etkilenmek

sureti ile, veya; uluslararası planda devletlerin aralarında yapacakları andlaşmalar gereği ki bu andlaşmalar, Birleşmiş Milletler gibi bir kuruluşun üyeleri arasında yapacağı andlaşma olabileceği gibi, ekonomik birleşmeler sonucu oluşan kuruluşların üyeleri arasında yapılacak andlaşmalar veya direktifler, ulusal devletlerin hukuklarına yansıyan etkileri sebebiyle değışiklikler yeni yanlara hukukilik verecek ve bu yanlar da ÇUİ.nin nitelik ve özelliklerini kaybetmesine olanak verilmeden toplu sözleşme yapılmasını sağlayacaktır. Böylece ulusal planda, ulusal işletmelerle yapıldığı gibi, yabancılık unsuru taşıdığı ve merkezi başka ülkede olmasına rağmen ulusal işletme uygulaması ile aynı tutulan yeni çağın bu işletmeleri ile, ayrı nitelikte toplu sözleşme yapabilecektir ve böylece uluslararası nitelik taşıyan ve uluslararası plana çıkan toplu sözleşmeler gerçekleşecektir.

Uluslararası plana çıkan toplu sözleşmeden maksat, endüstriyel ilişkilerin yanlarının aynı hukuk düzenine tabi olmadığı ve fakat endüstriyel faaliyetinin gerçekleşmesinde ortak ve karşılıklı çıkarları olan ve birbirine gereksinme duyan yanların, faaliyet gösterdikleri alanlardaki düzeni kurmak ve çıkan veya çıkabilecek uyuşmazlıkları çözümlmek için geleneksel toplu sözleşme usul ve koşulları dışında, fakat gücünü ulusal kaynaklardan alarak yaratılmış yeni bir ortamda, tarafların uymakla zorunlu oldukları emredici kanun hükmünde kurallardır.

BÖLÜM-II

ULUSLARARASI PLANDA ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERİN YANI OLARAK ÇOK ULUSLU İŞLETMELER

ÇOK ULUSLU İŞLETME KAVRAMI, TANIMI VE TÜRLERİ I

- ÇOK ULUSLU İŞLETME

Çok uluslu işletme tanımına girmeden önce ÇUİ. kavramı üzerinde kısaca durmakta yarar vardır. Doktrinde “Multinational Enterprise”, “International Company”, “International Enterprise”, “Transnational Enterprises”, “Supranational Enterprises”, kavramları ile karşılaşılmaktadır. Bunları ilaveten çok yeni bir kavram “Cosmocorp” kelimesi de bu gruba ilave olmuştur. Yazarlar bazen aynı şeyi ifade etmek için farklı kavramları kullanmaktadırlar. Çok uluslu işletme kavramını ifade etmek için yabancı doktrinin kullandığı kelime “Multinational Enterprise, Multinational Company, Multinational Firm”dir. Bu konuda Türk doktrininde de yerleşmiş bir kelime olması sebebiyle, çok uluslu işletme yerine başka kelimelerin kullanılmasına veya türetilmesine gerek yoktur.

Mesele yabancı doktrinde de karışıklıklara yol açan diğer kavramlarla hangi işletmelerin kasd edildiğidir. Genellikle ÇUİ.yi ifade etmek ve bu işletmelerin önemini vurgulamak için “Multinational” terimi veya bir diğeri kullanılmıştır. Doktrinde bazı yazarlar bu kavramların neyi ifade ettiğine değinirler¹. Şöyle ki; “International Enterprise”, uluslararası işletme; genel bir kavram olarak, dünya çerçevesinde herhangi bir sahada ve derecede faaliyet gösteren ancak, yabancılık unsuru olan ve faaliyetinin bir tek bölümünde merkezileşmesi halinde sözkonusu olan işletmedir. “Transnational Enterprise” uluslararası işletme; kararların uluslararası alındığı ve maliklerin, yöneticilerin farklı tabiiyette oldukları bir işletmeyi ifade etmek için kullanılır. “Supranational Enterprise”, “Uluslarüstü işletme”, Uluslararası bir büro veya kuruluş tarafından kurulmuş, tabiiyeti olmayan işletmedir.

Cilt. XXII, Sayı 4,5,6, 1975, s.146-147; ILO, International Principles and Guidelines on Social Policy for Multinational Enterprises: Their usefulness and Feasibility, (ISBN 92-2-101477-0) Geneva 1976, s.7.

“Cosmocorp”, Evrensel Topluluk, son zamanlarda ortaya çıkan bu dev işletmeleri ifade etmek için türetilmiştir. Daha ziyade tüm dünyaya yayılmış ve ulusal devletleri aşan güç kullanan Amerikan kökenli işletmeleri tanımlamak için kullanılmaktadır².

Bu üç kavramında uluslararası hukuk kuralları gereğince yapılmış anlaşma veya sözleşme, protokole dayanılarak kurulmuş işletmeler için kullanılmasının doğru olduğunu belirten yazarlar vardır³. Ancak, diğer bazıları⁴ uluslararası işletmeleri, tamamen uluslararası kabul ederek, yöneticilerinin tabiiyetlerinin değişik olmasından hareketle, bu tip işletmelerin faaliyetlerinde, dünyayı ekonomik ünite olarak görmektedir. Ancak, henüz böyle bir işletme türü olmamakla beraber Royal Dutch, Shell, Unitelver, Philips, Nestle gibi işletmelerin bu istikamete doğru gittiğini belirtirler.

“Multinational Enterprise”, Çok Uluslu İşletme ile de yine uluslararası faaliyet gösteren ancak ulusal ve uluslararası faaliyete eş değer ve önem verilen fakat karar merkezinin bir ülkede olduğu ve bu ülkenin de “Ana Ülke” “Köken Ülke” olarak nitelendirildiği işletmeler ifade olunmaktadır.

Bir kavram kargaşalığı olduğu gerçektir ve yazarlar arasında bu kavramların açıklanmasında da farklılıklar vardır. Ancak, hangi işletmenin ÇÜİ olduğunu saptayabilmek açısından bu kadar kavramlar arasında kesin çizgiler çizmek yararlı olmayacağından, kavram kargaşalığına sebebiyet vermemek için, birden çok ülkede faaliyet gösteren, kimin tarafından, hangi hukuki sebebe dayanarak kurulmuş olmalarına bakılmaksızın ve özel yönetim sistemine sahip işletmelerin hepsini ÇÜİ kavramı ile belirtmek gerektiği görüşündeyiz. Bu şekilde grup teşkil eden işletmelerin tümüne ÇÜİ dedikten sonra, merkezin bulunduğu ülkeyi, köken ülke, ana ülke, yavru veya şube işletmelerin bulunduğu ülkeyi de, kabul eden ülke olarak niteleyeceğiz⁵.

Özellikle İş Hukuku açısından endüstriyel ilişkilerin oluştuğu yeri belirlerken, kuruluş biçimi ve statüsünün iş hukuku ilişkilerine uygulanacak normların tayininde bir etkisi yoktur. Çok Uluslu İşletme kavramından hareketle bunun ne olduğunu belirlemeye çalışalım:

Grossfeld B: a.g.m., s.146.

4

Dymsza A.W: a.g.e., s.8.

5

Kavramlarla ilgili olarak ayrıca bkz. Poroy R.: “Çok Uluslu Ortaklıklarla İlgili Hukuki Sorunlar”, Kubalıya Armağan, İstanbul 1974, s.242 vd.

ÇUI'nin ne olduğu konusunda kesin bir tanım henüz doktrine yerleşmiş değildir. Ne olduğu bile bilinmemektedir. Bazıları işletmenin faaliyetinden ve organizasyonunun karakteristiğinden bir sonuç çıkarmaya çalışırken, diğer bazıları, işletme merkezinden, global dış görünüşünden bazı sonuçlar çıkarmak isterler.

Bir kısım yazarlar da, şubelerinin sayısından, faaliyette bulunduğu ülkelerin adedinden, yabancı satış miktarlarından, mamelekenden, istihdam hacminden, şirketin maliklerinin tabiiyetinden, hareket etmek suretiyle bir tanım vermeğe çalışmışlardır.

Bu tanımlardan hareketle:

- ÇUI. dolaysız yatırım yapan yabancının, birden çok ülkede, idaresine, kârına, kontrolüne sahip olduğu işletmedir. Malların üretimi, hizmetler işletmenin merkezinin bulunduğu ülkenin dışında oluşmaktadır⁶.
- ÇUI. bir ülkedeki ortaklar tarafından, diğer ülkelerdeki şubelerinin kontrol edildiği veya bir işin nasıl yapılacağını, patenti veren anlaşmalarla dolaylı olarak kontrol eden işletme tipidir⁷.
- Çeşitli ülkelerdeki işletmelerin tam mülkiyetine sahip ve dolaysız kontrol sistemi uygulayan işletmelere ÇUI. ler denir⁸.
- Uluslararası şirket kavramı genel bir kavramdır ve dünyada çeşitli düzeylerde faaliyette bulunan işletmeleri ifade etmek için kullanılır. ÇUI. ise uluslararası işletmenin bir tipidir. Şayet uluslararası şirket, ithalatından ihracatına kadar dünya çapında seçimlik fırsatlardan yararlanabilecek şekilde, yatırım, üretim, pazarlama konularında merkezi yönetim organizasyonuna sahipse ve gelirinin büyük bir kısmı yabancı ülkelerdeki faaliyetinden elde ediliyorsa, bu işletme ÇUI. dir. Bu işletmelerin esas üretim faaliyetleri

Dunning H.J.: *The Multinational Enterprise*, London 1971, s.16 vd.; Dunning H.J.: "The Future of the Multinational Enterprise" *Lloyds Bank Review*, July 1974, Number 113, s.16.; Troller R.R.: "Multinational Corporationsına Changing Europe", *Journal of World Trade law*, Vol 7, N.3. May-June 1973, s.294.

7

Dubois J.P.: "Entreprises Multinationales et Négociations Collectives Syndicales au Niveau International: Les Moyens Juridiques d'un Contre-Pouvoir Syndical", *Droit Social*, No: 1. Janvier 1973, s.2.

8

Blanpain R.: *The Badger Case and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Netherlands 1977, s.118.

uluslararası plandadır. Dünyada fırsat buldukları elverişli sahalara yerleşmek suretiyle faaliyet gösteren işletmelerdir⁹.

- ÇÜİ.nin en belirginliği, merkezi yönetim kadrosunun bir ülkede yerleşmiş olmasına, (home country) rağmen, faaliyetlerinin bir çok ülkeye dağılmış (host countries) olmasıdır. Merkezi kontrolün derecesi işletmeler arasında politik, yönetim ve uygulama şekilleri sebebiyle değişmektedir¹⁰.

- Bir grup farklı ülkelerdeki işletmelerin, ortak bir sahip tarafından toplanıldığı ve ortak bir yönetim stratejisinin olduğu işletmelerdir¹¹.

- ÇÜİ.ler birden fazla ülkede merkezden yönetilerek faaliyet gösteren yavru ortaklık veya şubelerin tümüdür. Faaliyetinin büyük kısmı merkezinin bulunduğu ülke dışındadır. Bu tip işletme uluslararası veya uluslararası şirket kavramı ile karıştırılmamalıdır. Çünkü bu sonuncular uluslararası hukuk kuralları gereğince yapılan sözleşmelerden doğarlar¹².

- ÇÜİ.nin bir yapı problemi yarattığı üretimin yapıldığı işletmede, mahalli toplu pazarlık üzerinde dikey bir baskı varsa ve işletmelerin tüm operasyonunun belirli bir kısmı grup, toplanmış işyeri niteliğinde ise bu işletme ÇÜİ.dir¹³.

- ÇÜİ.ler devrimci kapitalist bir organizasyondur. Merkezi karar yapısına, elâstik yardım ve ödenek kaynağına sahip, dinamik ekonomik organizmadırlar¹⁴.

- Tek bir ülkede çok, değişik ülkelerde, kendi ürettiği malların ticaretini yapan, modern teknoloji ve haberleşme araçları ile üretimini gerçekleştiren çok çabuk büyüyen ve sayıları artan işletmelerdir¹⁵.

9

Dymsza A.W.: a.g.e., s.4-6.

10

ILO, *Multinational Enterprises and Social Policy*, (ISBN 92-2-101003-1) Geneva 1973, s. 3-4.

11

Vernon R.: "Economic Sovereignty at Bay", *The Economic and Political Consequences of Multinational Enterprise: An Anthology*, Boston 1972, s.8., Vernon ÇÜİ.lerin karışık ve etkileyici niteliğine işaretlerle en güzel örneklerin, Ford, Nestle, IBM ve Philips olduğunu belirtir.

12

Crossefeld B.: a.g.m., s. 146-147.

13

Craypo C.: "Collective Bargaining in the Conglomerate, Multinational Firm: Littons shutdurun of Royal Typewriter", *Industrial and Labour Relations Review*, Oct. 1975, Vol.29, N.1.s.7.

14

Mumme C.L., Mumme J.: a.g.e., s.117.

15

C.I.S.L. Charte sur les multinationales XI me Congrès mondial-Documents, Mexico 17-25 Octobre 1975, s.21.

- "Çok Uluslu Firmalar" hemen her ülkede üretim yapabilen, üretim faktörlerinin nisbi maliyetlerine veya satış imkânlarına göre üretim programlarını coğrafi esaslara bağlayan, gerektiğinde ülkelerin iç işlerine karışmaktan çekinmeyen, finansman yöntemleri ile büyük merkez bankalarının da başlıca sorunları arasına giren, kapitalizmin son aşamasında ortaya çıkmış bir takım süper yaratıklar olarak¹⁶ tanımlanmıştır.

- ÇÜİ.ler iki veya daha fazla ülkede yatırımda bulunarak üretim yapan, üretimle ilgili kararları merkezden alan, kendisine bağlı olarak faaliyet gösteren, dünyanın çeşitli bölgesindeki şirketleri üzerinde kesin bir denetim imkânı olan ve şirket sermayesinin tamamen bir ulusa ait olmadığı uluslararası işletmedir¹⁷.

- Üretim vasıtalarını birden çok ülkede kontrol edebilen kuruluşlara çok uluslu ortaklıklar denir¹⁸.

- Gelirinin % 25'ini yabancı ülkelere elde eden işletmeler¹⁹ ÇÜİ.lerdir.

- Asgari dört veya beş ülkede dolaysız yatırımı olan ve global olarak faaliyeti bu ülkelerde yoğun olan işletmelerdir²⁰.

- Üretim faaliyetlerinin bir çok ülkede veya en az iki ülkede kontrol eden veya edebilen işletmeler ÇÜİ.ler olarak nitelenir²¹.

- ÇÜİ.ler faaliyet konusu ne olursa olsun, en az iki ülkede, kısmen veya tamamen malik olarak, herhangi bir ticari organizasyon çerçevesinde, basit ithalat ihracat büroları şeklinde faaliyet hariç, faaliyet gösteren ve merkezi yönetim sistemi ile merkezin kurulu bulunduğu ülkeden yönetilip kontrol edilen işletmedirler²².

- Türkcan E.: "Bilime Dayalı Büyük Firmaların Kalkınma Süresindeki Rolü ve Bir Öneri", Cumhuriyetin 50.yılında Türkiye'de Sanayileşme ve Sorunları Semineri, A.Ü.S.B.F. Dergisi, Ankara, 1974, s.928.*
- 17** *Karluk S.R.: "Dünya Ekonomisinde Önemi Giderek Artan Güç: Çok Uluslu Şirketler", İktisat ve Maliye cilt XXIV, sayı 3.Haziran 1977, s.81.*
- 18** *Kargül İ.D.: "Çok Uluslu Ortaklıklar ve Ticaret Politikaları", İktisat ve Maliye, cilt XXII, sayı 7, s. 276.*
- 19** *Behrman N.J.: Some Patterns in the Rise of the Multinational Enterprise, Research paper No.18. Chapel Hill University of North Carolina, Graduate School of Business Administration 1969, Rojot J.: a.g.e., s.59'dan naklen.*
- 20** *Foreign Direct Investment in Canada, Ottawa 1972, s.51; Rojot J.: a.g.e., s.59'dan naklen.*
- 21** *Brooke M.-Remmers L.M.: The Strategy of Multinational Enterprise: Organisation and Finance, London 1970, s.5; Rojot J.: a.g.e., s.59'dan naklen.*
- 22** *Rojot J.: a.g.e., s.60.*

• İki veya daha fazla ülkede dolaysız olarak işletme faaliyeti ile uğraşan, amaçlarına ulaşmak için ulusal sınırları dikkate almaksızın işletme kaynaklarını tahsis eden ve uluslararası faaliyet ile ulusal faaliyetlere eşit ağırlık veren işletmelerdir²³

Doktrindeki bu tanımlar açısından ortak esaslar bulunduğu bir gerçektir. Bu tanımlardan hareketle ÇÜİ.nin genel bir tanımını yapmadan önce ÇÜİ.lerin faaliyet biçimleri ve faaliyette bulundukları kabul eden ülkedeki mülkiyet durumlarına göre de aldıkları şekilleri saptamakta yarar vardır.

I - TÜRLERİ

1- Faaliyet Biçimlerine Göre Türleri

ÇÜİ.leri Prof. Perlmutter üçlü bir tasnife tabi tutmuştur²⁴. Buna göre Etnosentrik, Polysentric, Geosentric olmak üzere ÇÜİ.ler üç türlü faaliyet göstermektedirler.

a- Etnosentrik (Ethnocentric) İşletmeler

Merkezin kurulu bulunduğu ülkeye bağlı olarak faaliyet gösteren işletmeler etnosentrik olarak nitelendirmektedir. Bu tür faaliyet gösteren işletmeler, diğer ülkelerdeki işletmelerine, köken ülkeden yönetici gösteren ve yönetim usul teknik ve stratejileri merkez kurallarına bağlı işletmelerdir.

b- Polisentrik (Polycentric) İşletmeler

Bulundukları ülkeye dönük işletmeler olup, şubelerin bulunduğu ülkelerin usul ve tekniği ile yönetilen ancak çok sıkı bir merkezi kontrolün var olduğu işletmelerdir.

c- Geosentrik (Geocentric) İşletmeler

Bu tür işletmeler dünyaya açık işletmelerdir. Ulusal bağların çok zayıf hatta olmadığı bir tip olarak, çeşitli uluslardan yöneticiler marifetiyle değişik pazarlarda, yumuşak politika

23

Dymsza A.W.: a.g.e., s.2-3'teki tanımlar; Tokol T.: "Çok Uluslu İşletmeler ve Uyguladıkları Stratejiler", Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, cilt IV.Mart 1975, No.1, s.146-147'den naklen.

24

Perlmutter W.H.: "L'Entreprise Internationale: Trois Conceptions" *Revue Economique Sociale, Université de Lausanne, Suisse* 1969, s.151-165.; Rojot J.: a.g.e., s.59'dan naklen.; Souhami G.: "Sociétés Multinationales Gouvernements Nationaux et Organisations Supranationales", *Revue du Marche Commun, March* 1973, s.112-113.; Roberts B.C.: "Multinational Collective Bargaining: A European Prospect, *British Journal of Industrial Relations, Vol.XI Number 1. March* 1973, s.12-13.

izlemek suretiyle yerleşme olanağı bulmuş ve işletmenin amaçlarına bağlı faaliyet gösteren, karmaşık nitelikte işletmelerdir.

Dünyada faaliyet gösteren ÇÜİ.lerin çoğu etnosentriktir. Çok azı polsentrik ve geosentrik gruba dahildir.

2- Mülkiyet Durumlarına Göre Türleri a- ÇÜİ.ler kabul eden ülkede, "evsahibi ülke"

"host country", bir işletmenin

mülkiyetine tamamen sahip olmak sureti ile faaliyet gösterebilirler.

İşletmenin mülkiyetinin tümüne sahip olmaları; ya sermayenin tümü kendilerine ait olmak üzere yeni bir işletme kurmak veya esasen mevcut bir işletmeyi satın almak şeklinde olur ki bu dolaysız yatırım şeklidir veya müstakil yavru işletme yerine şube işletme kurmak suretiyle de dolaysız yatırım yapabilirler.

Bu durumlarda işletmenin yönetim ve kontrolünün köken ülkedeki işletme merkezinden yapıldığı açıkça görülebilmektedir.

b- ÇÜİ.ler, kabul eden ülkeye yine yatırım yapmak sureti ile kendi faaliyet konularında üretim yapılmak üzere kısmen malik oldukları işletmeler kurdurarak faaliyet gösterebilirler.

c- ÇUI.ler yabancı ülkede mevcut bir işletmenin hissesini satın almak yoluyla işletmenin yönetim ve kontrolünü ele geçirebilirler ve kendi politikalarını uygulayabilirler.

Ev sahibi ülkedeki işletmede sahip oldukları hissenin oranı önemli değildir. Çünkü, kendi programlarını ve üretim teknik, usul ve stratejilerini uygulamak için yatırım yaptıklarından, üretilecek mal kendi özelliklerini taşıyacağından, ulusal hissedarların paylarının oranının yüksek olması direktiflerin köken ülkeden gelmemesi anlamını taşımayacaktır²⁵.

ÇUI.nin dolaylı veya dolaysız yatırımlarının kabul eden ülkede kamu sektörü veya özel sektör olmasının endüstriyel ilişkilere uygulanacak kurallara bir etkisi yoktur²⁶. Ayrıca

25

Ayrıca bkz. Aytaç Z.: “Bağlı İşletmeler Hukuku ve Türk Hukukundaki Görünüm”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, cilt 8. sayı: 4 Aralık 1976, s.98-110.

26

OECD “Guidelines” Yönetmeliğinde ÇUI.lerin, hangi esasa göre kurulurlarsa kurulsunlar, özel veya kamu veya karmaşık mülkiyet konusu olsunlar, bir tanesinin hakimiyetinde çeşitli ülkelerde kurulmuş olsunlar, bir ülkedeki devlet kuruluşu ile veya doğrudan doğruya devletle ortaklık ilişkisine girmiş olması ÇUI.nin çok uluslu olma niteliğini değiştirmeyeceği gibi işçi işveren ilişkileri açısından da bir fark yaratmayacaktır.

ÇUI.ler uluslararası, uluslararası, uluslararası, evrensel topluluk terimleri ile ifade olunan, endüstriyel ilişkilerini, merkez ve merkezden başka yerlerde, ülkelerde, oluşturan işletmedir. Organizasyon ve faaliyet biçimlerine göre değişik isimlerle adlandırılmaları faaliyetlerinin gayesindeki tekliği bozmamaktadır. Çok uluslu planda endüstriyel ilişkilerin bir tarafını teşkil eden Çok Uluslu İşletmenin tanımını vermek gerekirse:

ÇUI., bir çok ülkede yatırım yapmak sureti ile kısmen veya tamamen malik olduğu veya birleştiği işletmelerde, yavru işletme veya şube işletmelerde, endüstriyel veya her türlü ticari faaliyet gösteren, gelir elde eden; kurulu bulunduğu köken ülkeden, diğer ülkelerdeki yavru veya şube işletmelerinin yönetilip kontrol edilebilmesi şeklinde merkezi veya hiyerarşik iş bölümü esasına göre organize bir bünyesi olan; uluslararası pazarlara hâkim, elâstik bir yapıya sahip işletmelerdir, diyebiliriz.

B - ÇOKULUSLU İŞLETMELERİN GELİŞİMİ

I – GENEL OLARAK GELİŞİMLERİ

Dünyada, ekonomik görüş ve sistemler devamlı değişim süreci içinde türlü şekiller olarak, çeyrek asırdır, Çok Uluslu İşletme kavramı ile, değişik ülkelerde operasyonda bulunan, bir ünite yaratmıştır.

Klasik ekonomi anlayışı çerçevesi içinde tanımlanamayan bu işletme türü modern teknik ve uluslararası ilişkiler soncu doğmuştur.

Uluslararası siyasi ilişkiler, ekonomik ilişkilerle perçinlenmek suretiyle, barışın sağlanması, bir çok uluslararası kuruluşların kurulmasına neden olmuştur.

Belirli ülkelerde, diğer bazı ülkelerin ekonomik gücü ile rekabete girmek veya ekonomik güç karşısında dayanabilmek, ekonomik bağımsızlığını koruyabilmek için birleşmeye ve uluslararası örgütler, organizasyonlar kurma yoluna gitmişlerdir. Örneğin, dünyada en belli başlıları WB (World Bank) Dünya Bankası, IMF (International Monetary Fund) Uluslararası Para Fonu, OECD (Organization for Economic Cooperation and

yönetmeliğin uygulanması açısından fark yaratmamakta, ÇÜİ'nin gerek ana gerekse mahalli işletmelerinin hepsini kapsadığı belirtilmiştir, bkz. Blanpain R.: a.g.e., s.138-139.

Development) Uluslararası Ekonomik kalkınma ve işbirliği Organizasyonu, EEC (European Economic Community) Avrupa Ekonomik Topluluğu, gibi kuruluşlardır.

Tüm bunlar, İnsanoğlunun ülke sınırları dışında taşan ekonomik ilişkilerini garanti altına almak, ulusal hukuki düzenlemelerin etkinliğinin bittiği yerde güvenceyi sağlayacak başka düzen veya araçların varlığını hissetme sonucu gelişmiştir.

Devletlerin Uluslararası ticari faaliyetleri ve bu alandaki serbesti böylece klasik ekonomi anlayışını değiştirmeye başlamıştır.

Çok Uluslu İşletmelerin varlığı aslında yeni bir olgu değildir. bundan 150 yıl önce de Afrika, Asya ve Amerika'nın önemli bir bölümü Avrupalı Devletler veya kişiler tarafından kontrol edilmekteydi. Esasen bir görüşe göre de bunların temelleri çok daha eskiye dayandırılmak gerekmekteydi. Zira ÇÜİ'ler kapitalist ekonominin yapılarına devrimci değişiklikler getiren II. Dünya savaşının doğurduğu bir olgu değildi. Çünkü ÇÜİ'lerin 15.16.17. asırlarda merkantilist dönemlerde de görüldüğü ve bu nedenle ÇÜİ'lerin merkantilist devrin moden uygulaması olduğu belirtilmektedir.

Gerçekten, o devirlerde hükümler devletler suni şahıslar yaratmak ve hakiki şahıslar liderliğinde, çeşitli dominyonlarında, hükümlerliklerini temsil ettirmişlerdir. Bu şahısların kendi başlarına malik olmaya, borçlanmaya, dava açmaya, hasım olmaya hakları vardı. Örnek vermek gerekirse, İngiliz Doğu Hind Şirketi, Hollanda Doğu Hind Şirketi, Hutson's Bay Şirketi, 1865'lerde New York'lu Fabrikatör Friedrich Bayer'in Köln ve Kimyevi maddeler fabrikası kurması, 1866 da Alfred Nobel'in Hamburg'da patlayıcı maddeler fabrikası kurması, keza Amerika'da Singer Dikiş Makineleri şirketinin 1867'de Glosgow da fabrika kurması, bunlardan bir kaçıdır. Ancak bu hükmü şahıslar korunma ihtiyacını duyduklarında kraliyetin yardımını derhal istemek olanağına sahiptirler. Gittikçe bu şirketler kurulu bulundukları ülkelerde sahip olduklarından daha fazlasına ve başka yerlerde iş imkânlarına sahip olmak istemişlerdir, 1. Dünya savaşından sonra bu istekleri artmış ve yeni iş imkân ve stratejileri yaratarak yeni işletmeler doğmuştur. Yeni tür ulusal Bankalar gelişmiş, İngiliz ve Amerikan ulusal hükümleri bağdaştırılmak suretiyle işletmeler kurulmuştur²⁷. Ancak, bu günkü anlamıyla ÇÜİ. II.Dünya savaşından sonra gelişmeye

27

Kopke G.: Entreprises Multinational et Syndicats, Problèmes Economiques la Documentation Français, 20 Dec. 1972 Paris s.10; Mummè C.L Mummè J.: a.g.m., s.118.; Vernon R.: a.g.e., s.1-2.; Rojot J.: a.g.e., S.58.; Kargül İ.D.: "Çok Uluslu Ortaklıkların Ana Hatları ile Geçmişi ve Geleceği", İktisat ve Maliye başlamış ve 1960'larda da literature girmiştir²⁸. II. Dünya savaşından sonra ortaya çıkan özel durumlar devletlerin ekonomi politikalarında meydana gelen değişiklikler nedeniyle devletlerin birbirlerinin ülkelerine nüfuz etmek eğilimleri gelişmiş ve işletmeler uluslararası alanda operasyon süreci içine girmişlerdir. 150 yıl öncesinden farklı olarak merkezleri Amerika, Avrupa ve Japonya olan büyük kuruluşlar, daha da büyüme ve gelişme süreci içine girerek²⁹ diğer devletlerin ekonomi politikaları ve siyasetlerini etkilemeye, zorlamaya başlamışlardır. Yeni bir fenomen olmadığı halde, ÇÜİ.lerin gelişmesi son 25 yılda olmuş ve 1960'lardan beri menfaat gruplarının ilgisini çekmiştir. ÇÜİ.ler alanında ilk büyük atılımlar Amerikan işletmeleri tarafından yapılmıştır. Bugün içinde en fazla ÇÜİ.ye sahip ülke Amerika'dır. II. Dünya savaşının Avrupa'ya getirdiği yenilgiyi değerlendirmek sansına Amerika sahip çıkmış ve birçok devlet yıkılan ülkesinin yeniden yapılması ile uğraşırken, amerikan kuruluşları, uluslararası sahnede diledikleri serbestlikte, sermaye, teknik, bilgi üstünlükleri sayesinde, Avrupa ve diğer tabii kaynaklara sahip ülkelere nüfuz etmeyi başarmışlardır. Avrupa için o gün, o durumda, başka seçenek yoktur³⁰. Çünkü savaştan çıkmış bir Avrupa özellikle Almanya ve İngiltere sermaye gereksinimi içinde idiler. Bu durumdan

yararlanan Amerikan şirketleri, İngiltere ve Almanya'ya, Batı Avrupa'ya yerleşerek, Avrupa şirketleri ile de rekabete girmişlerdir. Dünya politikasını değiştirici nitelikte etkileyen bu Amerikan kökenli ÇÜİ.ler, giderek dünyadaki kilit noktalarını ellerine geçirmişlerdir³¹.

ÇÜİ.ler tabi ki sadece Amerikan kökenli olarak gelişmeye başlamıştır. Hindistan'da İngiliz ismi ile asırlarca Doğu Hind Şirketi, faaliyet göstermiş, İngiliz Ünilever'i, İngiliz Detrolium'u ve Philips, ÇÜİ.lerin sadece Amerikan fenomeni olmadığını belirten örneklerdir.

Dergisi, cilt XXIV, sayı 8 Kasım 1977, s.334.; Zorgibe C.: "Entreprise Multinationales et Systems International", Defence Nationale, Aout-Spet 1974, s.41.

28

Sweezy M.P.: Multinational Corporation And Banks, An Independent Socialist Magazine, Vol 29, No.8 1978,s.3.

29

Kopke G.O.: a.g.e., s. 10; Vernon R.: a.g.e., Boston 1972, s. 5 vd.

30

Sweezy M.P.: a.g.m., s.3.; Dunning J.: a.g.m., s.21.; Treckel F.K.:The World Auto Councils and Collective Bargaining, Industrial Relations A Journal of Economy and society, Vol II. No.1. February 1972, s.72.

31

Keohane O.R.: The U.S. Multinational Enterprise and tehe Nation State, Common Market Law Review, 11. (1972-1973), s.61; Amerika 'nın dünyadaki yatırımları listesi için bkz. Vernon R. Sovereignty at By, New York 1971, s. 65-66.; Vernon R.: a.g.e., Boston 1972, s. 57 vd.

Ancak Amerikan ÇÜİ.leri dünyadaki sayısal üstünlükleri yanında ekonomik ve teknik güçlerinde de üstünlükleri sebebiyle dikkatleri çekmektedirler³². Amerikan ticareti ufak ve yerel iken 19. asrın sonlarında ve 20. asrın başlarında uluslararası olmaya başlamıştır. Amerikan Anayasasının elverişliliğinin de bunda etkisi vardır. Federalizm prensipleri altında devlet gücünün dağıtılmış olması bu dev kuruluşları türetmiş ve ülke dışına döndürmüştür. Yeni endüstri devleti kuruluşları karma olarak, kamu ve özel kuruluşların işbirliği ile gelişmiş ve ticaret işletmelerinin büyümesi ile ÇÜİ.lerin oluşmasına yol açmıştır. Amerikan şirketlerinin önder olduğu bu eylemin nedenleri, Amerika'lıların servetlerini sınırlarından dışarıya taşımak sureti ile kendi kontrollerinde verimli alanlarda servet yapmayı istemeleridir. Üretimin genişlemesi, genişleyen üretime Pazar bulunması, birbirini takip eden yeni üretim ve üretimin gelişmiş piyasada gelişmek istemesi çemberi³³ Amerikan işletmeleri tarafından zamanında değerlendirilmiş ve Amerikan işletmeleri 1950-1960 dönemlerinde, yabancı ülkelere yatırımları sayesinde altın çağını yaşamıştır. Aynı zamanda Amerika, yatırım yaptığı ülkelerle de ilişkileri açısından en yüksek seviyeye bu dönemde ulaşmıştır³⁴. Amerikan ÇÜİ.lerinin bu

sermaye hareketi sonucu yeni bir piyasa anlayışı ve devletlerin hükümlerlikleri açısından yeni düzenlemeler gerektirmiş ve gelişen kalkınan Avrupa, Amerikan sermayesinin ülkesini sömürmesini engel olmak için; Japonlar da hızlı kalkınmalarının sonucu ülke içindeki pazarların yetmemesi ve Amerikan tekniği ile mücadele ve rekabet azmi sonucu sermayelerini ulusal sınırlar dışına kaydırmışlardır.

Böylece yeni ekonomik üniteler oluşmuş ve yayımlaşmıştır. Devletlerin birbirlerinin ülkelerine yatırımları sayısını aşan yatırım ve işletme birleşmeleri ÇUİ dediğimiz üniteler tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu işletmeler, yabancı ülkelerde, gerek ulusal kanunlara göre kurulmuş işletmelere malik olmak suretiyle, gerekse, yabancı ülkelerde işletmeler kurmak suretiyle faaliyet göstermişlerdir. Böylece yabancı mı, ulusal işletme mi oldukları sorunu ortaya çıkmıştır. Raymond Vernon'un dediği gibi, Aymanya'daki General Electric'in yarısından fazlasına sahip olan kimdir? Amerikan şirketi mi? Alman milli şirketimi? Ve bir işletmenin ailesinin bir kökeni Alman, büyükbabası İsviçre'li ise bu şirket Amerikalı olabilir mi? Şirket nerededir? Bu şekilde karışıklık yaratmak büyük devletlerin işine gelmiştir. Çünkü özellikle harp yıllarında büyük devletler işletmelerin çifte hüviyette olmasının ve muğlak

32

Souhami G.: a.g.m., s.111.; Miller S.A.: "The Multinational Corporation and the Nation- State", ;Journal of World Trade Law, Vol 7 Number 3 May-June 1973, s. 274.

33

Keohani O.R.: a.g.m., s.61-62.; Vernon R.: a.g.e., London 1971, s.1.; Miller S.A.: a.g.m., s.270.

34

Dunning J.: a.g.m., s.21.

kalmasının yararlı olduğunu görmüşlerdir. Örneğin Royal Dutch, Shell, Unilever, Hollandaİngiliz tabiyetinde olmayı başarmışlardır. Muğlaklık bir çok durumlarda yarar sağlamıştır. Hangi ülkedeki işletme hedef alınmış, eleştiriliyorsa derhal diğer hüviyet kullanılmak sureti ile karşı koyulmuştur.

20.asrın en büyük sosyal ve ekonomik değişikliği olarak ortaya çıkan ÇUİ.ler devamlı gelişme içinde olan güçlü birer sosyal üniteler olarak kendilerini kabul ettirmiş hür dünya kuruluşudurlar. Endüstriyel cemiyetler böylece birleşik toplu organizasyonlar tarafından yönelmeye meyletmışlerdir. Bu kuruluşların tabi olduğu devlet önemli sayılmamış, birleşik hükmi şahıs toplulukları sosyal ve hukuki açıdan önem kazanmış ve etkin olmuştur³⁵.

Böylece 20. asırda Amerikan, Avrupalı ve Japon kuruluşlarının hegemonyasında bir ekonomik düzen olmuştur. Bu ülkelerin birbirlerinin topraklarında işletmeleri vardır.

Birbirleriyle yatırım yapma yarışına girmişlerdir. Gelişmiş ülkelerin büyük işletmeleri diğer ülkelere taşınmışlar ve 1973'ler sermayesinin Amerika'ya doğru akımının hızlandığı dönem olmuştur. Avrupa işletmeler ve Japon işletmeleri dev Amerikan işletmeleri ile savaşmak, rekabet etmek ve ülkelerinin Amerikan işletmelerinin hegemonyasına girmemesi için Amerika'da Holdingler kurmaya başlamışlardır.

Özellikle Japon firmaları dünyada kendilerine yeni pazarlar aramak yolunda Avrupa işletmelerinin hisselerini satın alarak ortaklıklar kurmuşlardır.

Bu yarış, hür dünya devletleri, gelişen ülkeler, gelişmekte olan ülkeler ekonomilerini ve hatta siyasetlerini dahi etkilemiştir.

Bu gelişme, genişleme tipi, şekli, insanlık tarihinde klasik anlayışa oldukça yabancıdır. Devletlerin denizaşırı ülkelerde egemen oldukları dönemlerdeki servetleri ve bunların saklanması yararları ve korunması sorunlarına uzak sorunlardır. Bu yeni ekonominin uluslararası karakteri ile belirlenen bu devre, Amerikan sermayesinin üstünlüğünü beraberinde getirirken, devlet yapıları ile sermayenin uluslararası karakteri ve böylece devletlerin yapısı ekonomik olaylara bağımlı kılınmıştır. Sermayenin uluslararasılaştırılması olayı kapitalizmin yapısında da değişiklik yapmış ve ekonomik gücün oluşması yeni şekiller

almıştır. Sermayenin uluslararası düzeyde birikimi ÇUİ. fenomeni olgunlaştırmıştır³⁶. 20.asırdaki bu sermaye transferleri iktisaden güçlü ülkelerin işletmelerinin kendilerine yeni pazarlar bulmak ve rekabeti yanyana sürdürmek amacıyla. Bir bakıma emperyalist mekanizmanın işleyişinin üretimin gelişmesindeki gerekli şartların getirdiği bir organizasyon şekli olarak karşımıza çıkan³⁷ ÇUİ.ler, tüm gelişmiş ülkelerin zenginliklerine zenginlik katmalarını sağlayan vasıta. dır.

Önceleri ÇUİ.ler gelişmemiş fakat yer altı kaynaklarına sahip ülkelere doğru bir akım yapmışlardır. Bu ülkeler yer altı kaynaklarına rağmen, gerekli sermaye, kalifiye eleman ve işin yapılması tekniğinden yoksun olduklarından, yabancı işletmelerin ülkelerine nüfuz etmelerine razı olmak durumunda idiler. Yer altı kaynakları açısından güçlerini zenginliğe çevirme

olasılıklarının olmaması sermaye sahibi şirketlerin, yabancı ülkelere yerleşmelerine ve faaliyet göstermelerine böylece yeni bir düzen oluşmasına neden olmuştur.

Sermaye sahibi işletmeler ülkeleri dışında da işletmeler kurmak veya kendilerinin faaliyet göstermesini kabul eden ülkedeki bir işletme ile birleşerek veya o işletmeyi ele geçirmek sureti ile yeni bir hukuki varlık oluşturmuşlardır.

1960-1970 yılları ÇÜİ.lerin dünyadaki en parlak ve serbest dönemleri olmuştur. Ayrıca ÇÜİ.lerin yabancı ülkelere etkileri de bu dönemler için olumludur. Beraberlerinde geçirdikleri ekonomik zenginlik³⁸ bunlara karşı sempati yaratmıştır.

Bu dönemler fazla uzun sürmemiş ve ÇÜİ.leri, kabul eden ülkede ve dünyada sebep oldukları bir çok problemler kamu önüne abartılarak sunulmak sureti ile olumsuz etkiler meydana getirilmiştir. ÇÜİ.lerin bundan sonra dünyadaki yatırımlarının % 20'sini geri çektiklerine şahit olmaktayız³⁹. Bazı ülkelerde hisselerini azaltma yoluna gitmişler. Ancak bazı kilit endüstriler de kalmayı planlamışlardır. Özellikle 20.asrın yüksek endüstri teknolojisi, kumputer, endüstri elemanları, farmosotikler gibi sahalarda kendilerine daha sağlam yerler hazırlamak istemişlerdir. Az gelişmiş ülkelerde özellikle hammadde kontrolünü ellerine geçiren ÇÜİ.ler petrol, bakır, alüminyum, kurşun gibi sahalara, yardımcı endüstrilere,

36

Vernon R.: *a.g.e.*, London 1971, s.1; Sweezy M.P.: *a.g.m.*, s.3.; Dubois J.P.-Remedier P.: “*Entreprises Multinationales Integration Politique Europeenne et Lutttes Syndicales International*” *Politique Aujourd'hui*, Dec. 1971, s.5-8.

37

Sweezy M.P.: *a.g.m.*, s.1-3; Levinson C.: *Cipatal, Inflation and the Multinationals*, London 1971, s.88-97.

38

Dunning J.: *a.g.m.*, s.23.

39

Ibid.

sigortacılık, bankacılık ve turizm sahalarına yerleşmişlerdir⁴⁰. ÇÜİ.lerin gelişmesinde Rusya'nın “Eurodollar”ı yaratmasının da büyük katkısı vardır. Böylece 1960'larda uluslararası para piyasasının oluşması ile büyük işletmeler özellikle Ford, General Motors, Shell, Standart Oil gibi devlet, bu yeni para sisteminden-ki, “sıcak para” olarak nitelendirilmektedir-en çok yararlananlar olmuştur. Uluslararası para fonu sayesinde sıcak para dolaşımını istedikleri, en fazla yarar sağlayacaklarını gördükleri yerlere yatırmak, çekmek için büyük faaliyet göstermişler ve çok kazançlı çıkmışlar⁴¹, olanaklarına olanak katmışlardır.

Ancak hızla gelişen ve muhteşem bir manzara arzeden, Amerikan, Avrupalı ve Japon ÇÜİ.leri teknolojinin şaha kalktığı 20.asırda, yeni bir ticaret ve kapital anlayışı ile birlikte, endüstriyel ilişkilerde, üretim, teknik, istihdam politikasını da beraber getirmişlerdir. İş gücü politikası, işçi eğitimi sorunu, aktif iş piyasası sorunları bu çağın getirdikleridir⁴².

II – GELİŞİMİ ETKİLEYEN NEDENLER

1 – Sermaye Gereksinimi

ÇÜİ.lerin gelişmesinde ülkelerin yabancı sermaye gereksiniminin etkisi belki de en etkin unsurdur.

Avrupa'nın harp sonu kalkınmasında şayet Amerikan sermayesi olmasaydı bu kadar gelişmiş duruma gelebilir miydiler? Fransa ve Japonya daha çok sermayeye müsaade etselerdi bugünkü durumları nasıl olurdu? Rusya ve Çin'deki aksaklıklar yabancı işletmelere müsaade etselerdi ne sonuç verirdi? Arjantin ve Brezilya'nın menfaatlerini daha iyi koruyabilmeleri yabancıların sahip oldukları şirketlere müsaade etmeleri sonucu mudur? Dünyada çok karışık ilişkiler mevcuttur, bu ilişkiler olmasaydı ne olurdu?⁴³. Bunların cevabı büyük araştırma istemekle beraber kalkınmakta olan veya az gelişmiş ülkelerin, hatta endüstriyel ülkelerin yeni endüstriyel gelişmeler karşısında birbirlerine muhtaç oldukları gereği, yabancıların sahip oldukları işletmeler yoluyla sağlanan yardımların gerekliliğini ortaya koymaktadır.

40

Ibid., 23-24.

41

Levinson C.: *a.g.e.*, 1971, s.70.; *CGT-Documents du Bureau Confédéral de la CGT Sur les Multinationales, Le Peuple, Paris No:914,15-31. March 1973: Problèmes Politiques et sociaux No.264, 8 Aout 1975, s.13.*

42

Ibid., s.40; Roberts B.C.: *a.g.m.*, s.2.

43

Vernon R.: *a.g.e.*, London 1971, s.6 vd.

Sendikalar dahi ÇÜİ.lerin sermaye yatırımları ve işletmeler kurmaları karşısında yararlarını inkâr etmemektedirler⁴⁴.

Yeraltı kaynaklarına sahip gelişmemiş ülkelerdeki parasal sorunlar sebebiyle işletilemeyen kaynakların dünyadaki önemleri karşısında, kapital sahibi işletmelerin bu kaynakları çıkarıp işletme imkânlarını az gelişmiş veya gelişmemiş ülkelere arz etmeleri, haklı olarak bu ülkeleri cezbetmiş ve bu cazibe de ÇÜİ.lerin gelişimi nedenlerinden birini oluşturmuştur.

2 – Düşük Üretim Maliyeti Sağlamak

ÇUİ.ler artan fiyatlar ve enflasyon karşısında köken ülkedeki üretim maliyetinin çok yüksek olması nedeniyle fazla kâr sağlayamamaları, ve en az maliyetle en yüksek kârı elde etmek politikaları sonucu üretim faaliyetlerini iş gücünün ucuz olduğu ülkelerde gerçekleştirmek istemeleri de ÇUİ.lerin gelişme ve genişlemelerine neden olmuştur. Bu nedenle ÇUİ.lerin ücretlerin sabit olduğu komünist ülkelere de yayıldıklarını görüyoruz. Rusya, Polonya, Çekoslovakya, Romanya’da sabit endüstri olanakları ÇUİ.lerin faaliyetlerini buralara kaydırmalarına, dünya ile rekabete orada girmelerine neden olmuştur. Fiat, Reault, International, Harvester bu ülkelerde faaliyet göstermektedir. Ve Fiat İtalya’da bir çok zorluklarla karşılaştığı halde Rusya’da asude olarak üretimini devam ettirmektedir⁴⁵.

3 – Üretilen Mallara Pazar Bulmak ve Mevcut Pazarları Kaybetmemek

İşletmeler köken ülkedeki piyasa şartları açısından, yeterli kapasiteye erişemediklerinden tüketimi sağlamak ve kâr elde etmek amacı ile yeni pazarlar aramak zorunluluğunu hissetmişlerdir. Böylece, taleplerin geldiği pazarlarda doğrudan üretime gitmişler ve bu tip üretimin avantajları ÇUİ.lerin gelişiminde önemli unsurlardan biri olmuştur. Veya diğer güçlü işletmelerle rekabeti, kendi pazarında devamlılığını sağlamak için ihracat yaptığı alanlarda doğrudan üretime gitmek gereği, ÇUİ.leri geliştirmiştir. Örneğin; Singer, Ford, General Motors, Pfizer, Westing House mamullerini, taşımacılık, vergilendirme konuları nedeniyle pazarlarda üretmeyi tercih eden büyük işletmelerdir.

44

ICFTU. *Le Dêfi des Sociêtès Multinationales Confédération Internationale des Syndicats Libres. Rapport No.2. D/1971/0403/65. s.6 vd.*

45

Laval A.: “*Une Syndicalist Européen Examine le Problèmès des Societès Multinationales*”, *Nouvelles du Mouvement Syndicat Libre*, New York Mai, 1974, No.5, s.2-3.

Böylece imalatçı ve ihracatçı ülkeler, kabul eden ülkede üretime geçmek suretiyle ithalatı daraltmış ve fiyat düşmesi nedeniyle pazarlarını genişletmişlerdir.

4 – Teknolojik Nedenler

Bu unsorda ÇUİ.leri uluslararası sahada yaygınlaşmaya doğru çeken bir unsur olmuştur. ÇUİ.lerin bir çok nedenlerle teknik üstünlükleri ve üretim metod ve şekillerinde devamlı

gelişmeler kaydetmeleri, modern teknik ve bilgiye gereksinme duyulan alanlarda, yatırımlarına kolaylık ve imkânlar doğurmuştur.

5 – Ülkelerin Hukuk Düzenlerindeki Hükümlerin Sağladığı Gelişme

ÇÜİ.lerin uluslararası girişimlerinin yaygınlaşmasını sağlayan önemli unsurlardan biri de, gerek ÇÜİ.nin köken ülkesinin ve gerekse yatırım yaptığı, yavru işletme veya şubesinin bulunduğu, kabul eden ülkenin hukuk düzenlerinin ÇÜİ. lehine ve aleyhine olan hükümleridir.

ÇÜİ.nin köken ülkesinin, genellikle endüstriyel ülkeler olmaları nedeniyle, hukuki düzenlemelerinin, gerek verilendirme, ithalat, ihracat rejimleri, fiyat ayarlamaları ve gerekse endüstriyel ilişkiler sistemlerinde işçi ücretleri, toplu sözleşme normları, sendikal haklarla ilgili emredici kuralları ihtiva etmesi, onların üretim faaliyetlerinin maliyeti etkileyen ve aleyhlerine olan hükümler olması sebebiyle; henüz gelişmekte olan ve hukuki düzenlemelerinde yukarıda saydığımız hükümlerin henüz yerleşmemiş olduğu, geri kalmış ülkeleri, üretim maliyetini düşürmek ve fazla kâr elde etmek için seçmeleri, ülkeler arasındaki farklı düzenlemelerin sonucudur. Komünist ülkelerde üretim faaliyetinde bulunmayı tercih eden bir çok ÇÜİ.nin, son zamanlardaki bu eğilimi, bu ülkelerdeki sendikal hakların, grevlerin tanınmamış olması nedeniyle, düzenli ve istikrarlı üretim politikası izleyebilmeleri ve devamlı sabit üretim ve kâr imkânlarının bulunması bu ülkelerde ÇÜİ.ler lehine olan avantajlardır⁴⁶.

6 – Politik Nedenlerin Sebep Olduğu Gelişme

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin hükümet yetkilileri ülkelerinin gelişmesini sağlamak için gerek teknik, gerek kalifiye eleman, gerekse kültürel eksiklikler nedeniyle, gereksinme içinde olmaları ve endüstriyel gelişme kaydetmek, ülkenin koşullarını yükseltmek için, ÇÜİ.lerin yardımından başka çareleri olmaması nedeniyle, ideolojik açıdan

⁴⁶

Laval A.: Ibid.

belki de hiç istemedikleri halde, ulusal işletmelerine hiç tanımadıkları imtiyaz ve hakları ÇÜİ.lere tanımaları, onların gelişmesine yarayan unsurlardan biri olmuştur.

7 – Uluslararası Kuruluşların Sebep Olduğu Gelişme

Uluslararası kuruluşlardaki, devletlerin politik ve ekonomik etkenlerle birleşmeleri ve yakınlaşmalarını sağlayan andlaşmalarla kendilerini bağlayan bir takım kuruluşlar kurmaları, ÇÜİ.lerin daha hızlı gelişmesini sağlamıştır. Örneğin, EEC, CECA, WB, I.M.F., OECD,

GATT, UNO, BIRD, OECE, OCC. gibi uluslararası kuruluşların, devletlerin ekonomik ilişkilerini yakınlaştırmak, belirli düzenlemeler getirmek için faaliyette bulunduklarından ülkelerarası ekonomik ilişkilerin daha çabuk gelişmesini sağlamış ve dolayısıyla ÇÜİ.lerin bu denli büyümesinde etkin olmuşlardır⁴⁷.

Belli başlı olarak ÇÜİ.lerin pazar bulmaları, yerleşmeleri, üretime geçmeleri ve endüstriyel ilişkilerin bir yanı olmalarında, itici ve çekici unsurlar kısaca yukarıdaki unsurlardır. Tabii bunların yanında birçok ekonomik etkenler, dünya sermaye piyasasındaki politikaları açısından ÇÜİ.lerin oluşumunu etkileyen unsurların olduğu muhakkaktır. Ancak incelemelerimiz açısından bu kadar teferruata girmeyi gerekli bulmamaktayız.

C – ÇOK ULUSLU İŞLETMELERİN ÖZELLİKLERİ

ÇÜİ.ler yukarıda da belirtildiği gibi merkezi yönetim sistemleri ile, dünyanın dört bir yanına yayılmış faaliyet gösteren, önemli noktalara yerleşmiş bir işletme olarak, ulusal düzeyde faaliyet gösteren işletme türlerinden farklı birçok özelliklere sahiptirler.

Dünya ekonomisinin ana hatlarını çizen bu kuruluşların özelliklerini başlıca dört kısımda inceleyebiliriz:

I – ULUSLARARASI POLİTİKALARI AÇISINDAN ÖZELLİKLERİ

Kendi kaderlerini kendileri çizen, özel stratejileri ve yöntemleri olan ÇÜİ.ler, kapitalin çoğalmasına neden olmaktadır. Esasen birinci amaçları kazanç elde etmektir.

Uluslararası faaliyetlerindeki stratejilerini çizerken yatırım yapacakları yerler hakkında ön bilgileri toplarlar ve o ülke şartlarını hukuki kurumlarını ve düzenini modern bir sistemle etüd ederler.

47

Colliard C.A.: Institutions Internationales, 5 em ed, Dalloz Paris 1970, GATT, 630, ONU 685, BIRD 687, OECD 432 vd., OCDE 434 vd., IMF 609-621, OCC 613, CECA 499 vd. CEE 503 vd.

Devletlerin enflasyon, işsizlik, tabii kaynakların işletilememesi, temel ihtiyaç maddelerinin sağlanamaması gibi durumlar ÇÜİ.ler için, şayet tabi kaynakları varsa ve az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler grubuna dahil iseler elverişli kaynak olurlar⁴⁸.

Ancak bu ÇÜİ.lerin sadece tabi kaynakların çıkarılmasına ilişkin faaliyet gösterdikleri anlamını taşımaz. Dünya çapında ilgilerini çeken her dalda üretim yapmak, endüstrileşmekte

olanlar için mümkündür. Fakat son zamanlarda daha ziyade, otomobil, kimya endüstrisi, petrol, diğer yeraltı kaynakları, tekstil ve özellikle bankacılık gibi dalları tercih etmektedirler.

ÇUİ.ler genellikle kabul eden ev sahibi ülkelerin politikalarına ve hükümetlerine karşı tarafsız bir tutum içinde bulunurlar veya böyle bir tavır takınma gereğini hissederler. Ancak insanları ayırdıkları bir gerçektir. Örneğin⁴⁹ General Motors'un Güney Afrika'da ırk ayrımının esas alındığı ve kanuni düzenlemenin buna göre yapıldığı ülke yasalarından, saygınlık kisvesi altında, yararlanmak suretiyle, Afrikalı işçilere daha az ücret, beyazlara ise daha yüksek ücret ödemek şeklinde kâr sağlaması olağandır.

Aslında kabul edildikleri ülkelerin politikaları, gelişmeleri ile yakından ilgilidirler. Çünkü, aksi halde, Latin Amerika'daki askeri diktatörlükleri iktidarda tutmaz, İspanya, Portekiz gibi faşist rejimlere karşı halkların mücadelesine yardım etmezlerdi⁵⁰. Fakat, faaliyette bulundukları ülkelerin hükümetlerini hiçbir zaman birbirlerine düşürmeyi uluslararası bir anlaşmazlık yaratmayı istemez ve düşünmezler⁵¹. Özellikle, uluslararası endüstriyel ilişkiler açısından uygulamaları sebebiyle politik alanda da bir yaklaşım sağladıkları bir gerçektir.

Örneğin Sovyet Rusya'nın ve diğer demir perde gerisi ülkelerin batı ile ÇUİ.ler yoluyla ilişkilerinin çoğalmasında istenen bir durumdur. ÇUİ.ler demirperde gerisi ülkelerde faaliyet göstermeyi kendileri açısından yararlı gördüklerinden bu ülkelere de sızmayı başarmışlardır⁵².

48

Köpke G.: a.g.m., s.11.

49

Ibid.

50

Köpke G.: Ibid; L'Assemblée Mondiale de Santiago du Chili sur les Sociétés Multinationales, 15 April 1973, In: Problemes Politiques et Sociaux No: 264; 8 Out 1975, Paris s.28.

51

Golbraith K.J.: "The Defence of the Multinational Company" Harvard Business Review, March-April 1973, s.90.

52

Ibid. Laval A.: a.g.m., s.2-3.

ÇUİ.ler kendi gelecekleri için gerekli gördüklerinde, yarar sağlayacakları ve verimli yerlere, merkezlerinden önce, sermayeyi taşırlar, sonra da bu yerlerden sağladıkları menfaatlerle geri dönmeyi amaçlarlar. Bâkir ve yüksek gelir getirecek alanlara yayılırlar ve yerleşirler.

Bunun yanısıra gelişmiş ülkelerdeki faaliyetlerindeki politikada, modern endüstri içinde, birbirlerinin eksikliklerini tamamlamak, fazla sermayesinden diğerini yararlandırmak ve rekabette yan yana olmak içindir⁵³.

Ayrıca bazı fakir ve geri kalmış ülkelere el atmaları da, sadece gıda endüstrisinin hammaddesini elde edebilmek içindir. Bu ülkelerde, ÇÜİ.lere karşı üçüncü dünya endüstri devletlerini beslemek, görevini yüklenmişlerdir.

II – KARAR MERKEZLERİ AÇISINDAN ÖZELLİKLERİ⁵⁴.

ÇÜİ. tanımı yapılırken belirtildiği gibi, bunların merkezleri faaliyet gösterdikleri ülkelerin dışında bir ülkededir. Şirketlerin dünya üzerindeki yatay girişimleri, karar organlarının dikey farklılaşmasını da beraberinde getirmektedir. Karar merkezinin tek bir ülkede toplanmış olması ekonomik gelişme ve önemiyle orantılıdır. Tek merkezden yönetilme, kararlarda yeknesaklığı sağlamaktadır, ancak bazı hallerde, geniş faaliyetleri olan ÇÜİ.nin şubelerinin kısıtlı faaliyeti yerine, merkezîyetçilikten ayrılmasında yarar görülen durumlar vardır. Bu gibi gerek duyulan hallerde, belirli konularda mahalli şartlara göre karar verilmesinde, yetki şubeye geçirilmektedir. Ancak yine de merkezin direktifleri ve tavsiyeleri ile şubenin hareket ettiği bir gerçektir.

Genel olarak çoğu ÇÜİ.lerin merkezi karar usulünü uyguladıklarını, özellikle yatırım ve teknoloji konusunda, bundan vazgeçmeye imkan olmadığını, yönetim, finansman ve

53

Golbraith K.J.: a.g.m., s.84-85.

54

Ibid., s.83.; Dubois J.P.-Remedier P.: a.g.m., s.11.; Günter H.: "Multinational Corporation and Labour; a prospective View, Conference Paper for: International Industrial Relations Association, Third World Congress, Sept.1973 London, s.43.; Souhami G.: a.g.m., s. 112.; ILO, Multinational in Western Europe: The Industrial Relations Experience, (ISBN 92-2-101476-2) Geneva 1976, s.27.; ICFTU. Economic and Social Bulletin, Vol XXIII No.1., Jan-March 1975, s.13, Heise A.P.: "The Multinational Corporation and Industrial Relations, The American Approach Compared With the European Relations Industrielles, Quebec, 28 (1), 1973, s.34-35.; Hugh J.: "Aujourd'hui l'entreprise Multinationale, Demain la Greve Multinationale", Le Magazine Economique Européen, Geneve, Nov. 1970, N.1. s.34-38, Problemes Politiques et Sociaux, 8. Aout 1975, No.264, s.38 den naklen.; Kopke G.: a.g.m., s.12.; ILO, Multinational Enterprises and Social Policy, 1973, s.91. ILO, Social and Labour Practices of some European Based Multinationals and the Metal Trades, (ISBN 92-2-101474-6) Geneva 1976, s.76-77.; Blanpain R.: a.g.e., s.16-17.

ekonomik kararlarda tüm işletmelere uygulanabilecek genel kurallar getirdikleri, yatırımlarla ilgili kararları özel durumlara göre aldıklarını kabul etmek gerekir.

Bu tip işletmelerde karar merkezi, bir ülkede olup diğer ülkelerdeki işletmelerin bu merkezden yönetilmesi, herhangi bir uyuşmazlık çıktığında önem kazanmaktadır. Karar merkezinin uyuşmazlığın çıktığı ülkenin dışında olduğu saptandığında birden bire karar merkezinin yok olduğu da görülmektedir. Örneğin, Amerika'daki merkezden yönetilen Avrupa'daki bir işletmede, toplu sözleşme müzakerelerinde, bir konu ile ilgili uyuşmazlık çıktığında, şube yöneticileri de bu konuda taviz vermek istemezlerse, derhal yetkili olmadıklarını bu konuyla ilgili kararı merkeze danışmaları gerektiğini beyanla sendikaların karşısında yetkisiz duruma düşmektedirler. Sendikalar karar merkezinden bir hak talep ettiklerinde de yetkili organın ulusal işletme yönetimi olduğunu ileri sürmektedirler. Böylece endüstriyel ilişkilerde ÇUİ. işveren olarak bir anda karar merkezini yoketme olanağına sahip bir kuruluş olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁵.

Bu kaçış olanakları, sendikalara karar merkezini saptamakta güçlükler çıkarmakta olduğundan, ÇUİ.lerle ilişkilerde tek bir yöntem uygulamak ve merkezin sorumluluğunu kabul ettirmek fikrinden hareketle çözüm getirmek gerekmektedir.

III – İŞLETME VE ÜRETİM TRANSFERLERİNDEN DOĞAN ÖZELLİK

ÇUİ.lerin en büyük amacı en az maliyetle, ürettikleri mamullerden kâr elde etmektir. Bu nedenle maliyetin en düşük olduğu yerleri seçmekte ve bu yerlerde fazla kâr elde etmek imkanı kalmadığını anlayınca da en fazla yarar elde edebilecekleri sahalara üretimlerini geçirmekte ve işletmeyi kapama politikalarını iki yönlü silah olarak kullanmaktadırlar⁵⁶. Şöyle ki, esasen herhangi bir ülkedeki işletmelerinde, ulusal hukuk kuralları nedeniyle, kendileri için elverişli şartların kalmadığını ve ülkenin siyasi ve ekonomik politikasının kendileri aleyhine gelişmekte olduğunu hissetmeleri nedeniyle kaçmayı planlamış oldukları halde, aynı zamanda işletme karşısında güçlü sendikaların gelişmesi sonucu grevler baş gösterdiğinde, derhal işyerini kapatma kararı almaları, hem işçilerin eylemine karşı ve hem de ülkenin ekonomisine karşı kullanılan bir silahtır.

Örneğin elektronik endüstrisinde, ücretlerin düşük olduğu, sendikaların güçsüz bulunduğu yerlere ÇUİ.ler kaymaktadır. IBM ve ITT gibi elektronik endüstrisi dalında

kurulmuş dev işletmelerin, Formoza ve Hong-Kong'da üslenmiş olmaları, bu özelliklerinin tipik belirtisidir⁵⁷.

Keza, grevleri kırma konusunda da işletmenin kapatılacağı tehdidi yapılmakta⁵⁸ veya zaten kapatmayı ve başka yere nakletmeyi düşündükleri işletmeyi kapamaktadırlar. Bir başka imkanları da, grev zamanlarında üretimi başka işletmelerinde devam ettirebilmeleridir. Aynı konuda faaliyet gösteren diğer bir ülkedeki işletmelerindeki işçilerin fazla çalışmasını talep etmek suretiyle, grevdeki işletmede üretilen mamulü yine üretme imkanına sahip olabilmektedirler. Böylece, herhangi bir işletmede grev yapılması ÇÜİ'nin üretimini engelleyen bir unsur olmak vasfını yitirmiş olmakta ve transfer olasılığı sebebiyle toplu sözleşmede işçi tarafı eşit güçlerle toplu müzakerelere katılamamaktadır. Üretim yeri açısından çeşitli seçimlik imkanların olması, esneklikleri, ÇÜİ'lerin en önemli özelliğidir.

IV – ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER AÇISINDAN ÖZELLİKLERİ

ÇÜİ'lerin her ülkede uyguladıkları endüstriyel ilişkiler politikaları birbirinden farklıdır. Bu fark, hem değişik ÇÜİ'lerin herbirinin kendine özgü yönetim ve stratejilerinin olmasından, hem de aynı ÇÜİ'nin yeni bir atılımda çok yeni bir uygulama denemesine girişmesi kararlaştırılan halde, uygulama alanı olarak seçilen şube işletmede diğerlerine oranla çok değişik bir ilişkiler düzeni ile karşılaşılabilir. Bunlar ÇÜİ üst yöneticilerinin uygulamak istedikleri fikir ve yöntemlerin sonucudur⁵⁹.

Ancak genel olarak endüstriyel ilişkilerdeki özelliklerini şöyle özetlemek mümkündür.

1 – İstihdam Politikaları

ÇÜİ'ler, kabul eden ülkelerde, çalışma hayatı ve istihdam üzerinde önemli rol oynamaktadırlar. İşsizliğin önlenmesinde büyük katkıları vardır. 1970'lerde 13-14 milyon iş imkânı yaratmışlardır. ÇÜİ'ler sayesinde büyük bir kriz atlatılmıştır⁶⁰.

56

Hugh J.: a.g.m., s.38.

57

Ibid.

58

CISL (ICFTU) "Le Défi des Sociétés Multinationales", Rapport No.2, 1971, s.9.; ILO, Multinational Enterprises and Social Policy, 1973, s.90.

59

ILO. (ISBN 92-2-101474-6), 1976 s.76.

ILO, The Impact of Multinational Enterprises on Employment and Training, (ISBN 92-2-101474-6), 1977 s.1.

Fakat bu olay ÇUİ.lerin dünyanın her bölgesinde işsizliği önlemek için yardım kollarını uzattıklarını kanıtlamaz. Onlar sadece coğrafi olarak tercih ettikleri alanlarda bu imkânı sağlamaktadırlar. Ancak yine de, istihdam politikaları ile ilgili elde kesin bilgiler olmadığından etkilerini saptamak zordur. Ayrıca ÇUİ.lerin artık yatırımlarını belirli birkaç endüstriye yığmaları, çalışma hayatı üzerindeki bu etkinliklerinde sapma olduğunu göstermektedir⁶¹. Yatırımlarında, el emeğinin yerine geçmek üzere otomatizasyon tekniğini geliştirmeleri de, istihdam politikaları ile ilgili önemli bir faktördür⁶².

ÇUİ.lerin istihdam politikaları kendilerine özgüdür. Şube işletmelerindeki yönetici kadrosunda kendi tayin ettikleri kimseler görev görmektedir. Yavru işletmelerinde de üst kademedeki personel yine kendilerinin görevlendirdiği kimselerdir.

Ulusal yönetici kullanıp kullanmama politikaları ÇUİ.lerin eleştirilmesine neden olmaktadır. ÇUİ.ler kabul eden ülkede, özellikle gelişmekte olan bir ülke ise, yerel personel kullanmamaktadırlar. Çünkü kendi çalışma faaliyetleri, şumul ve derecesinin değişik olduğunu belirtmektedirler. Yabancı piyasa hakkındaki bilgileri, teknolojik standartların genişliği, uluslararasılaşma derecesi, yerel personelin kullanılmasına imkân vermediğinden, ÇUİ.ler şubelerinde kilit noktalara kendi adamlarını yerleştirmektedirler⁶³. Kalifiye elemana gereksinimleri de onları bu davranışa zorlamaktadır. Özellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kültürel farklılıkların sebep olduğu seviye, istihdam açısından ÇUİ.leri zor koşullarla karşılaştırmaktadır.

ÇUİ.ler geri kalmış yerlerde, modern endüstrinin gereği tahsil seviyesini bulamadıklarından, bu yerlerde çalışanları eğitmek için kurslar açarlar. Bu tür önlemler yerel cemiyetin eğitim seviyesinin yükselmesine de sebep olmaktadır. Endüstri ülkelerinde ise ÇUİ.ler bu sorunlarla karşılaşmamaktadırlar. Çünkü kültür seviyeleri açısından aralarında çok az farklar vardır⁶⁴.

Bkz. ÇUI.lerin önemi kısmı, Blanpain R.: a.g.e., s.20-21.

63

ILO, (ISBN 92-2-101478-9), 1977, s.26.

64

Ibid., s.27 vd.

ÇUI.ler, kabul eden ülkede gerektiğinde en üst kademelerde yerel teknik ve idari personeli de kullanmaktadır. Ancak, bu kullandıkları personeli en iyi yerden seçmek sureti ile ve asgari de kullanırlar⁶⁵ ve yüksek ücret öderler.

İstihdam politikalarında ortaya çıkan önemli bir sorun da, istihdam garantisi diye bir sorumluluk duygularının olmamasıdır. Yatırımlarındaki hareket, işletme transferleri, işyeri kapamalarındaki rahat hareketleri, işçilerin bu nedenlerle işsiz kalmalarına sebep olmaktadır. Ancak uluslararası kuralların olmayışı bu politikalarına, karşı bir güç oluşturamamıştır. Ancak uygulamada bu konuda birkaç olayla ilgili önemli kararlar alınmıştır ve işçilerin iş akidlerinin işyeri kapanması sebebiyle sona ermesi halinde, işçilerin geleceğinin sorumluluğunu ÇUI.nin kontrolünü elinde tutan merkezin yüklenmesi gerektiği belirlenmiştir. Sendikaların, ÇUI.lerin, işçilerin iş akitlerine serbestçe son vermeleri karşısında çaresizlik içinde bulundukları gerçeği⁶⁶ onları ÇUI.ler karşısında güç oluşturmaya sevk etmiştir.

2 – Ücret Politikaları

ÇUI.lerin bir özelliği de üretimi çok ucuza mal etmektir. Üretim maliyetine büyük ölçüde etki yapan ücretlerin en düşük olduğu alanları seçmek sureti ile faaliyet gösteren ÇUI.ler, genellikle kurulu bulundukları ülkelerin iş mevzuatlarına veya geleneklerine uygun ücret ödeme politikası güderler.

Gelişmiş ülkelerde ücretler yüksek olduğundan rekabeti sağlamak için ucuz işin bulunduğu alanları seçme olasılığına sahip olmaları onların üstünlüklerinden biridir.

Faaliyette bulundukları ülkelerin hepsinde farklı ücret uygulaması yaparlar. Bunu da, coğrafi şartlara, vasıflı işe, çalışma şartlarına, ülke düzenlemesine göre ayarladıklarını

65

Galbraith K.J.: a.g.m., s.88.

66

ILO, *International Principles and Guidelines on Social Policy for Multinational Enterprises: Their usefulness and Feasibility*, (ISBN 92-2-101477-0) Geneva 1976,s.12.; “ÇUI. grubuna dahil bir işletmede, işçilerin işten çıkarılmalarına yerel mahkemeler daha az önem vermektedirler. Çui.nin kontrolünü elinde tutan işletmenin işçilerin istihdamını teminden sorumlu tutulmaları gerekir, bu sebeple ÇUI.ışsiz kalan işçileri, grubunun

diğer işletmelerinde istihdam etmelidir. İflas halinde işletme, grubun bir ünitesi olarak kabul edilmek suretiyle işletmeler bir bütün olarak mütalaa edilip sorumluluk bu bütüne yüklenmelidir”, şeklinde Senegal de Dakar temyiz mahkemesi 29 Nisan 1969’da karar vermiştir.; Bir diğer olayda Belçika’da Badger olayı ile ilgilidir ve işten çıkarılan işçilerin tazminatlarından merkez sorumlu tutulmuştur. Bkz. Blanpain R.: a.g.e., s.70-75, 123.; Buboıs J.P: a.g.m., s.3.

belirtirler. Global kârlarının, bu ücretlerin arttırılmasında hiçbir etkisi olmaz ve ülkede şayet farklı ücret uygulaması yapılıyorsa bu ayrıcalıktan da kendi lehlerine yararlanırlar.

Ancak, gelişmiş ülkedeki ücret politikaları birbirinden farklı değildir. Aynı seviyede ücret öderler⁶⁷.

ÇUİ.ler faaliyette bulundukları ülkelerde yerel işverenlerden farklı bir ücret politikası takip etmektedirler. Bunun sebebini şu şekilde izah etmek mümkündür⁶⁸.

Ya ÇUİ.nin ücret ödeme imkânları çok yüksektir, bu nedenle ülke koşullarının üstünde bir ücret ödemektedir, veya yüksek ücret ödeyip az kâr yapmaktadır veya yüksek ücret ödeyip fiyatları yüksek tutmaktadır. Bütün bunlar ülkeden ülkeye ve yerel işletmelerle rekabet politikasına göre değişecek kriterlerdir.

Bir başka neden de, ÇUİ.lerin faaliyet gösterdiği alanda yüksek ücret ödeme potansiyelinin yaratılmış olmasıdır. Güçlü işçi kuruluşlarının varlığı sonucu gerek yabancı ve gerekse ulusal işletmelerde ücret seviyesinin yüksek tutulmasını sağlamış olabilir. Bu gibi durumlar özellikle iş kolu seviyesinde toplu pazarlıkla elde edilmektedir. Ancak bir başka durumda aynı endüstri dalında faaliyet göstermekle beraber ÇUİ. ile toplu sözleşme yapmış olan sendikanın daha güçlü olması ve ulusal işlertenin karşısında zayıf bir sendikanın bulunmasından dolayı, ÇUİ.de ücretler daha yüksek saptanmış olabilir. Bu da sendikaların pazarlık gücü sonucu doğan bir farklılıktır.

Aksi halde ÇUİ.ler şubelerinde üst yönetici personel hariç fazla ücret verme taraftarı değillerdir. Aksi, politikalarına aykırılık yaratır. Esasen ÇUİ.lerin kabul eden ülkelerde uyguladıkları ücret seviyeleri ile ilgili araştırmalardan, bunların yerel işletmelerden daha fazla ücret ödemedikleri ve her ülkede farklı ücret ödediklerini ortaya koymuştur. İLO. ÇUİ.lerdeki farklı ücret politikalarının yeknesaklaştırılması konusunun 1972 tarihli toplantısında ele almıştır. İLO’nun bu konuda yapacağı araştırmaların sonucunda işverenlere tavsiyeler ve işçi kuruluşlarına da bilgi verilmesinden ileri gitmeyen bir faaliyeti olabilir. Çünkü ÇUİ.ler

bulundukları, kabul edildikleri ülkelerin ekonomik endüstriyel seviyelerine göre bir politika uygulama prensibindedirler ve talep edilen ücret artışlarını da, ÇÜİ.ler yerel

67

Multinational Enterprises: The Reality of Their Social Policies and Practices. A Report by the International Organisation of Employers 1974, s.15.

68

ILO, Wages and Working Conditions in Multinational Enterprises, (ISBN 92-2-101475-4) 1976, s.3 vd.; ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s.32 vd.

işletmenin az kazanç sağladığını ileri sürerek ret edebilmektedirler. Halbuki bir işletmenin az kazanç sağlaması, açık vermesi, uluslararası planda organize edilmiştir. Evrensel planda işletme kâr ettiği halde tek bir işletme için zarar veya az kâr gösterilebilmektedir⁶⁹.

Bu durum ÇÜİ.leri diğer işletmelerden de ayıran bir özelliktir. İlk planda işletmelerin kâr veya zarar ettiğinin tespit edilememesi işçilerin talep edecekleri ücrete yansıyan bir konudur.

3 – Çalışma Koşulları⁷⁰

ÇÜİ.lerde genel çalışma koşulları ve ücret dışı yardımların seviyesi, yerel işletmelerin dahi uygulamayı örnek aldıkları kadar iyidir. Ve ÇÜİ.ler mahalli işletmelerle mukayese edildiğinde çoğu kez çalışma koşulları ile uygulamalarında lider durumdadırlar. Çünkü çok yüksek seviyede çalışma koşulları sunmaktadırlar. Örneğin, ücret dışı yardımlar en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Çalışma saatleri, ücretli izinler gelişmiş ülkelerin seviyesinde tutulmakta bu konuda en iyi olanaklar sağlanmaktadır.

Çalışma şartları ile ilgili ILO tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen bilgiler karşılaştırıldığında, ÇÜİ.lerin çalışma şartlarıyla ilgili uygulamalarında ulusal hukuk düzenlerine uydukları ve ulusal düzenlere uymak politikasına sahip oldukları belirtilmiş olmasına rağmen, çalışma saatleri, fazla çalışma, ücretli izin, ücret dışı yardımlar gibi konularda, köken ülke veya gelişmiş ülke uygulamasını, kabul eden ülke işletmelerinde uyguladıklarını söylemek bu konuda güvenilir bilgilerin olmadığını göstermektedir.

Gelişmiş çalışma şartlarının ne dereceye kadar ÇÜİ. lerde uygulandığı kesin olarak bilinmemektedir. Ayrıca sorun çok geniş ve birçok ülkeye yayılmış işletmeler yoluyla faaliyet göstermesi sebebiyle de karışıklık arz etmektedir.

ÇUI. lerin yavru işletmelerinde veya şubelerinde endüstriyel ilişkilere ulusal hukuk prensipleri uygulanmakta ise de bu uygulama devamlı ana işletmenin kontrol ve konsültasyonu ile bağlıdır. Ve ÇUI. ler doğrudan doğruya şubelerin uygulamalarına karışmak yerine genel prensipler koymak sureti ile işletmenin hareket sınırlarını saptarlar. Ve bu sınırlar içinde hareket eden işletmeye de, kabul eden ülke hukuki düzeninin uygulandığını

69

ILO, 19. (ISBN 92-2-101475-4) 1976 s.2,4.; ILO (ISBN 92-2-101476-2) 1976, S.32-35.; Dubois J.P.: a.g.m., s.3.

70

ILO, (ISBN-92-2-101475-4) 1976,s.39; ILO, (ISBN 92-2-101174-6), 1976 s.17; ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s.32-35.

söylemek mümkündür. Böylece gelişmiş ülkelerdeki veya ÇUI. nin köken ülkesindeki çalışma şartlarının bir kısmının veya hepsinin kabul eden ülke işletmelerinde uygulanacağı prensibini getirmesi ve bu konuda genel kurallar koyması halinde uygulanmaması için hiçbir neden yoktur. Ve bu uygulama ulusal düzenlemeden daha elverişli koşullar getiriyorsa, ulusal işletmeler ile, ÇUI. nin uygulaması arasında ÇUI. de çalışan işçiler lehine farklılaştırma olacaktır.

Eldeki bazı bilgilerden her ne kadar ÇUI. lerin çalışma koşullarının iyi düzeyde olduğu sonucu çıkarılmakta ise de, diğer bazı bilgilerden, örneğin İngiltere'deki Amerikan kökenli ÇUI. lerin İngiliz sendikalarını ücret artışlarında ağır koşullara sürdüklerini belirtmektedir. Ücretlerin üretim randımanına göre artırılması esasını koyan bir pazarlığı kabule sendikalar zorlanmıştır. ÇUI. ler İngiliz işletmelerinde randımanın çok düşük olduğunu bu nedenle günlük iş hacminin istenen düzeye erişmesini sağlamak için ücretin üretim randımanına göre ayarlanması zorunluluğunda olduklarını iddia etmişlerdir. Genellikle bu uygulama hammadde çıkarımına ve tüketim malları üretimine bağlı faaliyet gösteren ÇUI. lerde belirgindir⁷¹

4 – Kollektif İş İlişkileri Açısından Özellikleri

En önemli sorun, esasen, ÇUI. lerin kollektif iş ilişkileri açısından takındıkları tavır ve bu konuda çeşitli etkenler sebebiyle sahip oldukları “güçtür”.

Ulusal işletmelere nazaran kollektif iş ilişkilerinde ki ayrıcalıklarını şu şekilde sıralayabiliriz:

a- Sendikalar Karşısında Tutumları

ÇUI. lerin, uluslararası işverenler organizasyonunun 1974 senesindeki raporuna göre, sendikalarla düzenli ilişkiler kurmaktadır ve kabul eden ülke kanunu, örf ve adetlerine göre sendikalarla ilişkilerini sürdürmektedirler. Her ülkede sendikal örgütlenme olmadığı veya işçi temsilcileri, işçi komiteleri olduğu ve bunlarla ülke düzenlemesine göre çeşitli seviyelerde sözleşmeler yaptıklarını ve hiçbir zaman o ülke kurallarına aykırı hareket etmedikleri veya merkez uygulamasını da uygulamadıklarını belirtmektedirler⁷².

71

Dubois J.P.: a.g.m., s.3.

72

A Report by the International Organisation Employers Geneva, 1974, s.12.

Ancak araştırmalar ÇUI. lerin özellikle Amerikan işletmelerinin, antisendikal uygulamalarının yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Keza İngiltere’de de sendikaların kendilerini kabul ettirmek için büyük güçlüklerle karşılaştıkları görülmektedir.

Fakat buna rağmen sendikaları tanımayı red eden ÇUI. grubuna dahil olan işverenlerin sayısı pek fazla değildir. Özellikle endüstri ülkeleri açısından bunu söylemek mümkündür. Zaman zaman politikaları gereği sendikaları tanımayan ÇUI. ler arasında IBM, Kodak, Gillette, Caterpillar, Traktör, Roberts Arunde I, Continend Oil, Nestle, Good Year, Fire Stone gibileri sayılabilir⁷³.

ÇUI. ler arasında Ford, General Motor gibilerini, sendika tanımak yerine kendi yararları açısından sarı sendikalar kurdukları vakidir. Bazıları da kullandıkları teknikle sendikaları işletmelerine sokmamayı başarmakta veya öyle politika izlemektedirler ki, demokratik olarak kurulmuş olan sendikalara bile engel olabilmektedirler. Bunların amacı, işletme içinde işçi temsilciliğini geliştirmek ve sendikalar yerine geçirmektir. Özellikle petrol işletmeleri, görüşte bağımsız, gerçekte kontrolleri altında olan bu tür temsilciliklere rağbet ederler. Böylece işçi üzerinde kesin bir denetim olanağına sahip ve dış görünüşü itibariyle de, sendika hareketine açık işveren durumundadırlar. Üstünlüklerini devam ettirmek için her türlü girişimde bulunurlar. Üretim faaliyetlerini, sendikal örgütlerin zayıf ve ücretlerin düşük olduğu yerlerde, sürdürmeleri bunun kanıtıdır⁷⁴.

Ancak genel olarak bir şey söylemek için ÇUI. lerin dünyadaki uygulamalarının hepsinin değerlendirilmesi gerektiğinden kesin bir sonuca varmaya imkân yoksa da, ÇUI. lerin büyük bir kısmının, uyuşmazlıkların kendiliğinden ortadan kalkmasını beklediklerini ve devekuşu siyaseti göttüklerini söylemek⁷⁵ yanlış olmayacaktır.

İşveren çevreleri kendilerini, bir ülkeden diğerine koşulların değişmesi nedeniyle, fazla soru sorulmasına dahi gerek olmadığı şeklinde savunurlar ve genellikle de sendikalarla uluslararası toplantılardan kaçınırlar⁷⁶. Ancak, bazı ÇUI. ler sendikaların uluslararası konferans ve toplantılarına temsilci yollamak ve onların problemlerine bir dereceye kadar

73

ICFTU (CUSL) Rapport No.2, s.9.; Dubois R.: a.g.m., s.4; Dunning J.H.: a.g.e., s.97-99.

74

ICFTU, Rapport No.2, s.25.; Levinson C.: a.g.e., 1973, s.75.

75

Hugh J.: a.g.m., s. 41.

76

Ibid.

yardımcı olmak arzusunu göstererek uluslararası planda endüstriyel ilişkilerini sendikalarla karşılıklı yürütmek istemişlerdir⁷⁷.

Bazı işveren kuruluşları ve ÇUI. birlikleri, genellikle sendikaların ÇUI. lere yönelik faaliyetlerini, taleplerini, değersiz, cahilce bir takım azınlık tarafından hayali talepler olarak niteledikleri olmuştur. Ve bu azınlığın taleplerinin ciddiye alınmasına gerek olmadığı kanısındadırlar. Bunun için de sendikal eylemin uluslararası plana çıkabileceğine ihtimal vermeyerek sorunları ciddiye almamışlar ve sendikalarla uluslararası müzakereye girmeyi red etmişlerdir⁷⁸. Sendikaların uluslararası dayanışmada yeterli bir karşı güce sahip olmamaları, onların ÇUI. ler karşısında uluslararası planda zayıf kalmalarına neden olmaktadır. Ve uluslararası sendikal kuruluşlar açısından en önemli sorun ÇUI. lerin değişik boyutlara sahip olmaları ve uygulamalarındaki karışık niteliktir. Bu durum onlar hakkında bilgi toplanmasını ve bu bilgilerin değerlendirilmesini zorlaştırdığından, etkin bir karşı güç oluşturup kendilerini kabul ettirememektedirler⁷⁹.

ÇUI. lerin sendikal kuruluşlar karşısında çok güçlü olmalarının bir nedeni de, bazı uluslararası sendikaların örneğin ICF'in uluslararası UN, ILO, OECD, EEC gibi kuruluşların yardımını prensip olarak red etmeleridir. Bu durum uluslararası sendikal hareketin uluslararası

düzeyde güçlü bir yapıya sahip olmasını engellemekte, sendikalarla ÇUİ. ler arasındaki ilişkiler toplantılardan öteye geçememektedir⁸⁰.

Sendikaların kendilerini kabul ettirememelerinin başlıca nedenleri; uluslararası sendikal hareketin yapısal sorunundan çıkan, mali açıdan güçsüzlük ki, bu güçsüzlük, ÇUİ. lere karşı baskı unsuru olmalarını ve bilgi toplama ve alışverişinde bulunmayı zorlaştırmaktadır. Çünkü organize olmak parasal nitelik taşımaktadır ve mali güçsüzlük uluslararası sendikacılığın ÇUİ. lere paralel olarak gelişmesini engellemektedir.

77

Downie B.B.: "Centralized Collective Bargaining U.S. Canada Experience", *Relations Industrielles, Recue Trimestrielle*, Vol. 26 No.1 Jan. 1971, s. 42.

78

Roberts C.B.: *a.g.m.*, s.11.

79

ILO, (ISBM 92-2-101003-1) 1973, S.95-97.

80

Blanpain R.: *a.g.e.*, s.28.

Buna sendikalar arasındaki ideolojik aykırılıkları da ilave edersek, aynı iş için, aynı çerçeve içinde, iki kutup olarak savaş veren sendikaların ⁸¹ ÇUİ. ler tarafından önemli ve etkili olduklarının kabul edilmeyeceği olanağıdır.

b- Toplu Sözleşme Tarafı Olarak Sahip Oldukları "Güç"⁸²

ÇUİ. lerin toplu pazarlık konusunda baskı aracı olarak işçiler üzerinde çok büyük güçleri vardır. Bu güçlerini:

- Parasal üstünlükleri,
- Karar merkezlerinin faaliyet gösterdikleri ülke dışında olması,
- Faaliyetlerinin kamuya açık olmaması sebebiyle sendikaların bilgi edinememeleri,

- Gerekli gördüklerinde işçilere baskı aracı olarak üretim faaliyetini diğer ülkelere transfer edebilmelerinden almaktadır.

ÇUI. lerin farklı hukukları olan ülkelerde yerleşmeleri, birçok değişik uygulama yaratmakta ve koordine edilmemiş temellere dayanan karanlık bir uygulama gelişmektedir⁸³.

ÇUI. lerin merkezi karar verme sistemleri de sendikaların toplu pazarlık gücünü azaltmaktadır. Gerçekten ÇUI. lerin iç ilişkilerindeki yönetim sistemi her ne kadar dışarıdan anlaşılacak nitelikte değilse de, bir çok olayda ÇUI. lerin merkezinden emirler yazılı olmayan kaideler olarak şubelere veya yavru işletmelere gelmektedir. İşletmeler de bu durumu esasen inkâr etmemektedirler⁸⁴. Merkez dışındaki işletmelerde toplu sözleşme sırasında bazı konularda yetkilerinin olmadığını söyleyebilmektedirler. Ayrıca pazarlık sırasında merkezden daha önce verilmiş kararlara uygun hareket etmeleri gerektiğinden sendikaların tüm girişim sonuçsuz kalmakta ve zaman kaybından öteye gitmemektedir. Pazarlığa oturmadan peşin kararları olan işveren karşısında işçi temsilcilerinin hiçbir etkisi olduğunu söylenemez.

81

Ibid. 29-30.

82

Rojot J.: a.g.e., sk.88 vd, 98-100.

83

Vernon P.: a.g.m., An American Quarterly Review, s.50.

İşte bunun için işçi kuruluşları ulusal düzeyde kuruluş olarak ÇUI. ler karşısında bir güç oluşturamadıklarını hissettikleri için uluslararası düzeyde bir güç oluşturma yoluna gitmektedirler.

ÇUI. lerin faaliyetlerinin de yeterince açık olmaması özellikle birbirine bağlı, değişik ticari işletmeler şeklindeki faaliyetleri, hangi işletmenin hangisinin şubesi veya hangisinin diğerinin kontrolünü elinde tuttuğu, holdinglerin içinde hangisinin tüm yetkiye sahip olduğu ve dünyanın nelerinde şube veya yavru ortaklıkları bulunduğu, herkesin kolaylıkla anlayabileceği, bulabileceği bilgiler değildir. Çünkü, dünyanın çeşitli ülkelerinde görünüşte farklı ticari unvanla faaliyet göstermekle beraber ÇUI. grubuna dahil yavru işletmelerin sayısı o kadar çoktur ki, bunların nereye bağlı olduğu gerek onların ve gerekse merkezlerin statülerinin tetkiki sonucu ortaya çıkarılabilecek konulardır.

Sendikaların yetkili organı bulabilmeleri, bu konuda elde edilecek bilgilere bağlıdır. Esasen uluslararası sendikal kuruluşların toplu pazarlık aşamasına gelebilmek için gösterdikleri ilk faaliyette ÇUİ. lerle ilgili bilgilerin toplanması olmaktadır.

Keza ÇUİ. ler toplu pazarlıkta işçilerin gücünü kırmak için, işletmenin faaliyetini durdurma, diğer ülkelere işletmeyi transfer etme tehdidini de sık sık kullanmaktadırlar. Bu durumda toplu pazarlık sırasında sendikal güce karşı sahip oldukları üstün bir güç olarak karşımıza çıkmakta ve endüstriyel ilişkilerde taraflar arasındaki dengeyi bozarak, toplu pazarlıkta taraflar arasında güç dengesinin oluşumunda değişiklikler yaratmaktadırlar.

Ayrıca parasal açıdan gelişmişlikleri sendikal kuruluşların olanakları ile kıyaslanmayacak derecede fazladır. En fazla güçlü uluslararası sendikal kuruluş dahi ÇUİ. nin toplu sözleşme ve grev sırasındaki baskılarına dayanamayacak durumdadır.

ÇUİ. ler uluslararası bankacılık sebebiyle de kendi aralarında daha güçlenmişlerdir. Ülkeler sınırlarını aşmış mali kaynakları karşısında sendikaların mali kaynakları ile karşı çıkmak herhalde mümkün değildir. Bu durumda da sendikaların ÇUİ. ler karşısındaki güçsüzlüğünü artırmaktadır.

c- Grevleri Etkisiz Bırakmaları

84

ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s. 115.; Unter M.: a.g.m., s.47-48.

ÇUİ. lerin sendikal “güç”e karşı en etkin silahları grev zamanlarında işletmeyi kapatmak, veya başka yere nakletmek veya üretimi başka işletmede devam ettirmektir. Veya grev sırasında diğer işletmelerindeki stokları tüketmek imkanlarının olması⁸⁵ sendikaları zor durumda bırakmaktadır. Seçimlik imkânlara sahip olmaları grev sırasında grev yapan işçilerin yerine başka ülkelerde işçi getirerek grevi etkisiz bırakmalarını sağlamaktadır.

ÇUİ. lerde toplu sözleşme bitim günü her işletmesinde ve her ülkede farklı tarihlerde olduğundan, bunu avantaj olarak kullanırlar ve toplu sözleşmenin bitiminden sonra yeni toplu sözleşme için anlaşmazlık çıkıp greve gidildiğinde, grev olmayan diğer işletmelerinde üretim faaliyetine ağırlık vermek suretiyle, grev yapılan işletmede üretim faaliyetinin durmasından doğan zararlarını gidermiş olurlar. Böylece, işçilerin sosyal haklarını elde etmek ve daha iyi

şartlar için mücadele etmeleri sonuçsuz kalmış olmaktadır, zira grevin işveren üzerinde ekonomik baskı olma niteliği ÇUI. lerin niteliği sebebiyle, ortadan kaldırılmaktadır.

Zaten bunun için işçiler uluslararası düzeyde organize olmak gereğini hissetmişlerdir.

Özellikle ÇUI. lerin işletmeyi kapatma güçleri veya tehditleri⁸⁵ işçilerin grev haklarını kullanmada son derece dikkatli olmalarını gerektirmektedir. Çünkü işletmelerin bazı hallerde, mevcut tekniğin eskimiş olması nedeniyle işletmede büyük bir yatırıma gerek duyulduğu hallerde, bu yatırımdan kaçınıp, yeni bir işletme kurmayı tercih etmesi gibi durumlarda, böyle bir kararın verilmesi ile karşı karşıya kalınabilir. Sendikalar ÇUI. lerin bu tutumları nedeniyle, grev sırasında güçlerini kullanma olanaklarını yitirmektedirler.

5 – Sonuç

ÇUI. lerin ücret ödeme, iş ilişkilerini düzenleme, toplu iş sözleşmelerinin etkilerini diledikleri gibi ayarlayabilme ve sendikaları karşı güç olarak görmemeleri, grev halinde üretim faaliyetlerini transfer edebilme olanakları, işletmeyi kapatmaları, sendikaların pazarlık konusu yapacakları konuların, dünya çapındaki program ve planlamaları içinde, merkezden düzenlenmiş olması, ihtilâf halinde yerel sendikanın, ücret hadleri ve çalışma şartları üzerinde, merkezi karar ve denetim sisteminin uygulandığı ÇUI. de, hiçbir etkinliğin olmaması, yerel toplu pazarlığın, kabul eden ülke işletmesi yöneticileri ile yapılması

85

ILO, (ISBN 92-2-101474-6) s. 104; Levinson C: a.g.e., 1974, s.41-90; (Blainpain R: a.g.e., s.57; Turner L: *Invisible Empires*, Paris 1971, s. 127-129; Lyon-Cean G: “*La Constitution de Syndicats Européens et une Necessite Inscrite dans les Faits*”, *Le Monde Diplomatique*, Septembre 1972, s.4.

86

Kopke G: a.g.m., s.12.

hallerinin kısıtlı bir takım haklar sağlanmasından öteye gidememesi konuları, şüphesiz çok ağır sonuçlar doğurmaktadır.

Ancak ÇUI. lerin bu sonuçları yaratmaları karşısında, endüstriyel ilişkilerin boyutlarına değişiklik getirmek yoluyla, önlemler alınacak çözüm getirilecektir.

Esasen bugünkü ortam, gerek sendikaların ve gerekse ilgili çevrelerin ilgisini çekmek için yeterlidir. Yeni bir ilişkiler düzeni getirilmek zorundadır ki, bu bunu da uygulamadaki olaylar zaten yaratacaktır.

D – ÇOK ULUSLU İŞLETMELERİN ÖNEMİ VE GEREK DUYULMASININ NEDENLERİ

I – ÇOK ULUSLU İŞLETMELERİN ÖNEMİ

ÇÜİ.lerin gelişmesiyle dünya çapında ekonomik teknik, kültürel değişiklikler olmuştur. Ve bu değişiklikler, hukuk düzenlerinin de değişmesine kadar gidecektir.

Bunların getirdiği değişiklikler sonucu devletler ve sendikalar 20-30 sene ÇÜİ. lerin gerisinde olduklarını anlamışlardır. Ancak politikacılar hâlâ ulusal açıdan enflasyon, işsizlik, fiyat kontrolü, yatırımlarla ilgilenmektedirler. Oysa ekonomik gerçeklerin özü, kendi etkinlik alanlarından çoktan uzaklaşmıştır. Devlet yöneticilerinin, uluslararası güçlerin adamı olmasalar dahi, ne kadar güçsüz hale geldiklerini anlamak için evrensel düzeyde çalışan bankalar ve endüstri devlerinin ekonomik işleyişine yakından bakmaları gerekmektedir. Çünkü ilerde bütün ülkelerde çalışanların yarınları bu merkezlerden alınacak kararlara bağlı olacaktır⁸⁷.

ÇÜİ. lerin kapital, teknoloji gibi araştırma olanakları, yönetim yöntemleri, uluslararası ilişkiler üzerinde de önemli etki yapmaktadır⁸⁸. Dünya piyasasında güçlü olarak tanınan ülkelerin ekonomilerini dahi, piyasa alternatifleri sayesinde etkileyip güç durumlarına sokmaktadırlar.

Önemli endüstri dallarını paylaşmış olan ÇÜİ. ler geleceğin anahtar endüstrilerine hakim olacak tröstlere doğru gitmektedirler. Bunlara katılma olanağı olmayan işletmeler ya silinecek veya küçük işletmeler şeklinde büyük işletmelerin yan kuruluşları olarak

87

Levinson C.: “*Les Nouvelles Dimensions du syndicalism, Les Sundicats face an défi muhtinationales*”, *Preuves* 1972, No. 9, s. 98.

88

Grossfeld B: *a.g.m.*, s.148.; Vernon R: *a.g.e.*, Boston 1972, s.177.

kalacaklardır. Ekonomik sistemde, bu oligopollerin yükselişi gerçek bir devrim yaratacaktır. Ve bu devrim de, devletlerin ekonomik politik gücünü yıkacak güce erişecektir. ÇÜİ. lerin ulusal devletin yerini almak üzere bir gelişimi vardır⁸⁹.

Ulusalcılık akımının gelişmesi, ve ÇÜİ. leri ulusallaştırmak ve yabancı yatırımlara sert kurallar getirmek girişimleri, fazla etkili olmamıştır. Aksine bugün devletler uluslararası ekonomik ilişkilere girerek işletmeler kurmaktadır. Hatta, ulusalcılığın çok gelişmiş olduğu

ülkelerde dahi, gelişmekte olduklarından, hükümetler ÇUİ. lere ılımlı davranmaktadırlar. ÇUİ. lerin çıkarlarının ne olduğu, devletin ne ölçüde bu işletmelere katılacağı yolunda pazarlıklar yapmışlardır. Bu gibi yerlerde, ÇUİ. ler az kazanç sağlamakla beraber, faaliyetine devam etmek imkânı bulmuştur. Bu ülkelerin de ÇUİ. lerin tekniğine ve gelirine ihtiyacı olduğu için, her ne kadar işletmenin kontrolü elinde değilse de görünürde kontrol ediyor havasında durumun muhafazasına göz yummuşlardır⁹⁰. Ulusalcılık hareketi sadece gelişmekte olan ülkelerde söz konusu değildir.

Örneğin liberal ekonomi sistemlerinin olduğu Kanada ve Avustralya'da da ÇUİ. lerle ilgili önlemler alınması için girişimler vardır. ancak ÇUİ. lerin tüm bu önlemlerin üstesinden gelebileceği pekâlâ mümkündür.

Bir örnek vermek gerekirse, Hollanda gibi gerek gelişmiş ve gerekse ihtiyatlı olmanın kural olduğu bir ülkede ünilever gibi bir kuruluş o kadar etkindir ki, hükümet, ünileverin fiyatları ve kârları ile ilgili hususları dinlemek zorunda kalmaktadır. İsviçre gibi bir ülkede Nestle ve Brow-Boveri, resmi kurumlarla ilgili toplantı ve işlemler bittikten sonra Konfederasyon Başkanına bu işletmeler tarafından herhangi bir işletmelerinde müdürlük teklifleri yapılmak sureti ile devletle ilişkilerinde etkinliklerini sürdürmeyi başarabilmektedirler⁹¹.

ÇUİ. lerin uluslararası hareketleri bir çok konuda ihtilâflar yaratmaktadır. Bunların halinde köken ülke devletinin müdahalesini gerektiren durumlar ortaya çıktığında, köken ülkenin kim olduğu önemlidir. Çünkü köken ülke istenmeyen bir ülke olması halinde

89

Mummè L-Mummè J: a.g.m., s.117., Arthur S.M: a.g.m. s.269.

90

Bredan J: La Nouvelle Orientation des Firms Multinational, Problemes Economiques, 20 Dec, 1972, s. 15-16.

91

Ibid.

sorunların halli daha da zorlaşmaktadır⁹². ÇUİ. lerin devlet içinde olmaları, devletlerin anayasal düzenlerini de etkileyici niteliktedir. Devletin iç düzenindeki politikasını ve kamu politikasının gelişimini devamlı etkilerler. Sadece etkinlikleri hür dünyada değil demir perde gerisi ülkelerin ekonomik düzeninin daha etkilemektedirler. Polonya ve Rusya Japon ÇUİ. lerine kapılarını kapatamamışlar, Yugoslavya ve Çekoslavakya'da da Japon firmaları yerleşmiştir. Keza

Amerikan kökenli ÇUİ. lerin de Rusya’da ve Yugoslavya’da işletmeleri vardır. İsviçre saat endüstrisindeki işletmeler de Rusya’da faaliyet göstermektedirler.

Bir İsveç işletmesi olan Alfa Laval Yugoslavya’daki işletmesinde ürettiği ilaçları İsveç’e ithal etmektedir. Bunlar demir perde gerisi ülkelerle işbirliği yapan hür dünya işletmelerinden örneklerdir⁹³.

Bu işletmeler yaşamak için devamlı büyümeye gelişmeye muhtaçtırlar⁹⁴. Sıkı bir kontrol politikası ile bağdaşmayan nitelikleriyle, kendilerini dünyanın yönetim hiyerarşisinin başında görmekte ve ekonomik üniteleri de dünyanın planetlerine benzetmektedirler⁹⁵.

Bugün için aslında hiç kimse, en akıllı bilim adamı dahi, ilmin nereye varacağını bilemez. Devamlı olarak bilinmeyen bir istikamete doğru hız alan ve bir çok makaslar olan yolda giden trenden çok uzakta olduğumuzdan, hiçbir bilim adamı da bu trenin içinde olmadığından insanın gelecekte ne yaratacağı konusunda⁹⁶ ve ekonomik politik gelişimlerin ne göstereceğinde hiçbir şey belli değildir.

Ancak günümüz, uluslararası üretim devridir, obje de Çok Uluslu Kuruluşlardır. Uluslararası üretimin son elli yılda artan bir hızla gelişmesi, malların uluslararası hareketi ürettiğini göstermektedir.

ÇUİ. lerin evrensel ekonomik oyunları, ulusal devletleri, politik hükümlerliklerini bırakmaya zorlamaktadır. Bunun sonucu, devletlerin hükümlerliklerinin etkilenmesi, devletler hukuku ihtilafları yaratacaktır⁹⁷.

92

Raymond V: *a.g.e.*, Boston 1972, s.179.

93

Levinson C: *Le Contre Pouvoir Multinational, La Riposte Syndical, Paris, 1974, s. 123-129.*

94

Levinson C: *a.g.m.*, *Preuves* 1972, No.9, s.104.

95

Miller S.A: *a.g.m.*, s.269.

96

Ibid., s.270-273.

97

Ibid. s. 273-276.

Çok yakında, ÇUİ. ler 1985’lerde batı üretiminin % 80’ini kontrol edeceklerdir⁹⁸. Gelişmiş ülkeler kendi aralarındaki ÇUİ. trafiğinden son derece memnundurlar. Gelişmiş bir ülke bir ÇUİ. nin köken ülkesi olduğu gibi, kendisi aynı zamanda bir diğer ÇUİ. nin ve sahibi

ülkesi durumundadır. Bir yandan kapital ihraç ederken, diğer yandan kapital ithal etmektedirler. Bu ülkeler aralarında ekonomik entegrasyonu esasen arzu ettiklerinden ÇUİ. ler onların bu gayesine hizmet etmektedir. Bu sayede uluslararası üretimin oluşması ile yeni pazarlar açılmakta, devamlı iş imkânları sağlanmaktadır. Özellikle Avrupa ülkelerinden Fransa, Almanya, Hollanda, İsviçre ve İngiltere’de, ÇUİ. lerin faaliyet göstermelerinde onlara büyük kolaylıklar sağlanmaktadır⁹⁹. Böylece, kendi ülkesinde faaliyet gösteren bayancı kökenli ÇUİ. ye kolaylık gösterdiğinden kendi ülkesinde kurulu ÇUİ. sinin diğer yabancı ülkedeki faaliyetinde de aynı kolaylığı sağlayabilmektedir.

Avrupa ve Amerika’da yabancı sermayeye karşı açık politika, Avrupa’da, yabancı ülkeye bir işletmenin yatırımlarını ulusal işletmeye yatırımından daha fazla bir onara yükseltmeye kadar varmıştır. Avrupa sermayesinin dolaşımına kısıtlama getirmeyen politikası ile uluslararası ilişkiye açılmanın ulusal ekonomilerin gelişmesinde etkinliğini belirlemektedir. Güçlü devletler işsizliğin önlenmesinde bu hareketi yararlı görmektedirler. Ancak bazı tehlikeleri açısından da önlemler alınmasını ileri sürmektedirler¹⁰⁰. Ancak hiçbir zaman ÇUİ. lere karşı değillerdir.

Dünyayı saran ÇUİ. ler için Ortak Pazar bile önemli değildir. Çünkü gümrük birliğinin sağlanması bir etki yapmamıştır. Zira dış ticaret bunların ekonomik güçleri ve yarışı karşısında ikinci plana düşmüştür. Bölgesel çapta yapılmış geleneksel nasyonalizm dünyayı saran ekonomik devleri etkilememiştir. Esasen Ortak Pazar üyesi ülkelerin büyük işletmeleri Avrupalı işletme değil ÇUİ. lerdir. Sermayelerini Asya ve Amerika’ya dökmektedirler. Bu nedenle Avrupa çapında gümrük tarifesi uygulanması, ÇUİ. lerin çoktan aştığı bir çerçeve içindir. Gerçekte, geleceğin kilit endüstrilerini eline geçirecek ve mütevazî güçteki işletmeleri bu noktalardan kesinlikle uzakta tutabilecek tröstler söz konusudur. Bu tröstlerin gücü, bilim ve tekniğin gerektirdiği kadar veya daha fazla olabilecektir. Endüstrilerin yeni yapıları ve bilimsel temelleri dünya çapında tekellerin doğumuna sebep olacaktır. Bu tekeller özellikle atom enerjisi, kimyevi maddeler, kimyasal işlemler (kauçuk,

98

Levinson C: *a.g.m.*, Preves 1972 No.9, s.99.

99

ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s.107.; ILO *The Impact of Multinational Enterprises on Employment and Training* (ISBN – 92-2-101478-9) Geneva 1977, s.18-19.

plastik, kâğıt, cam vs.), elektronik ve uzay endüstrisi gibi sahalarda hakimiyet kuracaklar ve 1985’lerde dünya üretimi ellerinde olacaktır. O tarihte birbirlerine bağlı ve kendi aralarında da

merkezileşeceklerdir. Ancak evrensel finansman taktiği yerel yöneticiler eline bırakılsa bile dünya çapında bir finansman söz konusu olduğundan görüşmelerin yerelliği paranın vatansızlığını etkilemeyecektir.

ÇÜİ. ler Antitrust politikayı bile etkisiz bırakmaktadırlar. Örneğin, 1970 yılında Ortak Pazar antitrust komisyonu, Avrupa’da kimya endüstrisinde önde gelen 10 firmaya boya fiyatlarını tespit etmeleri sebebiyle 500.000.- dolar ceza vermiştir. Yine aynı sene gentelmen agreement ile, birkaç işletmenin kinin fiyatları ile ilgili anlaşma yapması sebebiyle, Ortak Pazar Antitrust komisyonu ceza vermiştir. Ancak ÇÜİ. nin merkezinin bulunduğu ülke, komisyonun müdahale sınırları dışında olduğu takdirde, antitrust politikanın ÇÜİ. leri etkilemediği görülmektedir¹⁰¹.

Bir başka durum da ÇÜİ. lerin Bankacılık endüstrisine ağırlık vermiş olmalarıdır. ÇÜİ. ler özellikle Amerikan kökenliler dünyada bankacılık faaliyetinde yaygınlaşmışlardır. Bu gün için bankacılık çok önemli bir endüstri dalıdır. Böylece kapitalin uluslararası birleşmesi sağlanarak büyük güç elde edilmektedir. Bu bankalar sayesinde diğer ÇÜİ. lerin faaliyette bulundukları ülkelerdeki işlemlerine bir çok kolaylıklar da getirilmiş olmaktadır. Bu yeni bankacılık sistemi ile de ÇÜİ. ler önceden öngörülme-yen bir biçimde mali bakımdan kaynaklanacaklardır.

Bugün kırktan fazla Amerikan Bankacı Ortak Pazar’da faaliyet göstermektedir. Londra, Frankfurt, Zürih, New York, Paris de kendi aralarında birleşen bankaların büyük işletmelere doğru para kanalize ederek¹⁰² onları kontrol ettikleri gerçeği karşısında 1980’lerde Avrupa, Japonya ve Amerikan işbirliği ile kurulmuş bankaların dünya mali piyasasını kontrol edeceklerini, söylemek hatalı değildir.

Bütün bunlar çok acil olarak uluslararası ticaret ve sermaye yatırım politikasına uymayı gerektirmektedir. Geleneksel ticaret politikası, teknolojinin değişimi ile günün koşullarına uymak zorundadır. Bunun için özel bir dikkat ve titizlikle çok uluslu işletmeler,

100

ILO. Ibid. s.108-109.; ÇÜİ. lerin tehlikeleri ile ilgili olarak Bkz. Aşağıda ÇÜİ. lerin denetimi kısmı.

101

Levinson C.: a.g.m., Preuves 1972, No.9, s.102.; Levinson C.: a.g.e., Paris, 1974, s.43-44.

102

Levinson C: a.g.m., Preuves 1972, No.9, s.103.; CGT.-Documen du Bureau Confédéral de la CGT Surle Multinationales, Le Peuple, Paris, No. 914, 15-31 Mars 1973. Problèmes Politiques et Sociaux, No.264, 8. Aout 1975, s.12-13’ten naklen.

yatırımlar, enflasyon, işçi işveren ilişkileri, istihdam gibi konularda uluslararası kuruluşlar çalışmalar yapmaktadır¹⁰³. İstihdam sorunu gelecekte en çok önem taşıyan bir sorundur. Çünkü devletlerin dünya ekonomisinde oluşan yapısal değişimleri reddetmeleri devam ettikçe enflasyonla mücadeleleri sonuçsuz kalacaktır. Enflasyonun maliyet artışına bağlanması da çalışanların gelirlerini kontrol için bir bahanedir. Ve bu kontrolleri de sadece yavaş gelişen ve el emeğinin çok kullanıldığı sektörlerde geçerli olabilir. Dünya ekonomisini kontrolleri altına almış dev sektörleri etkileyemezler. Ve bu sektörlerin yatırım politikaları istihdamla doğrudan doğruya ilgilidir. Gelecekte yapılacak veya yapılmakta olan yatırımlar el emeği yerine otomotize güçleri geçirmek için olacaktır. Batıdaki yatırımların % 35'i üretim kapasitesinin arttırılmasına yönelik ve % 65'i de istihdamda, postalar halinde çalışmayı kaldırmayı amaçlayan teknolojik yeniliklere dönüktür¹⁰⁴. Bundan böyle işsizlik, şayet yatırımlar, çalışanların yerine başka şeyler koymaya yönelik olmaya devam ederse daha da artacaktır. Bu durumların ne kadar kritik sorunlar doğurduğu, ÇUİ. lerin gelişimini engellemediği, gelirlerini azaltmadığı, bilakis gelişmiş teknoloji sayesinde az emekle çok üretim yapılabilmesine karşın, çalışanlar olduklarından da daha zor koşullarla karşılaşacaklardır. İstihdam açısından gösterdikleri tehlikeye rağmen, bu tehlikeyi gidermek olasılığı vardır. yatırımlarının kontrolü, sendikaların gereksiz grevlere başvurmalarının önlenmesi gibi konularda etkin uygulamalar ÇUİ. lerin politikalarını etkileyebilecektir.

Bütün bunlara rağmen 20. asırda böylesine gelişen ÇUİ. leri inkâr zordur. Zaten bu kadar gelişmiş ve kilit noktaları tutmuş olan bu dev kuruluşların geriye dönüşü artık olamaz.

Çünkü bu günün modern işletmeleri, eskisi gibi üretilen malı satmak için kim daha fazla verirse ona satma sistemi ile donatılmamıştır. Ürettikleri malın kontrolünün evrensel olarak yapılması, satışının organize edilmesi, tamir servisleri açılması ve diğer hizmetleri

ICFTU, World Economic Conference Reports No.3, Economic Development and the Free Trade Unions, Brussels 1971. Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC) 1972 Temmuzunda toplanarak, ÇUİ. lerin ekonomik gelişmeleri ve uluslararası ilişkilerini, yerleştikleri ülkelerdeki etkilerini, yarattıkları sorunları araştırmak ve ÇUİ. lerle ilgili çözümler bulmak için uluslararası düzeyde tavsiyelerde bulunarak, bununla ilgili raporlar hazırlanması için alt komisyona görev vermiştir. (Naions Unies, Les Societès Multinationals et le Developpement Mondiale, ST/ECA/190 New York 1973) Bundan başka ÇUİ. lerin varlığı Uluslararası Ticaret Hukukları ile ilgili değişiklikleri gerektirdiğinden, hukukların ahenkleştirilmesi ile ilgili çeşitli komisyonlar Birleşmiş Milletler nezdinde kurulmuş ve detaylı araştırma ve çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların özü daha ziyade ÇUİ. lerin ekonomik sosyal ve politik yapıları ile ilgilidir. Komisyon çalışmaları devletlere şirketler hukuku ve yatırım kanunları, ÇUİ. lerin faaliyetleri sebebiyle ilgili diğer mevzuatlar üzerinde durmaları gerektiğini belirtmiştir. Bu konudaki faaliyetler henüz kesin bir durum almamıştır (United

Levinson C.: a.g.m., Preuves, s.106-107.

gerektilen bir sistem içindedirler. Ve şimdiki ticaret anlayışı en fazla verene buğday satmaya da benzememektedir. Bu nedenle modern çağın ticareti uluslararası kurallarla yönetilmeyi gerektirmiştir. Ayrıca modern endüstri işletmeleri devletlerden bir çok taleplerde bulunmaktadır. Hava alanları, havayolları, karayolları, televizyon kanalları, telefon, telex bağlantıları¹⁰⁵ isterler, bütün bunlar ülkenin gelişmesini ve fertlerin refahını sağlayan faktörlerdir. Bu gelişme sürecinden geri dönmek olasılığı yoktur. Her ne kadar bir çok ihtilâflar yaratıyor ve tansiyona sebebiyet veriyorlarsa da bir çok elverişli şartlar yarattıkları da bir gerçektir.

II – ÇOK ULUSLU İŞLETMELERE GEREK DUYULMASININ NEDENLERİ

ÇÜİ. ler dünya ekonomisinde sahip oldukları büyük kapital, ileri teknoloji ve bilgileri ile hükümrandırlar. Gelişme çabasında olan gelişmemiş ve az gelişmiş ülkeler gelişmek için kaynak bulmak zorunda olduklarından, ÇÜİ. ler yoluyla bu kaynağı temin edebilmektedirler¹⁰⁶. Gelişmiş ülkeler açısından da sermaye gereksinmesi vardır. Ve ÇÜİ. ler birbirlerin ülkesine kendi olanaklarını taşımak suretiyle sermaye hareketi oluşturmaktadırlar. Sermaye dolaysız olarak bir ülkeye yatırıldığı gibi, teknoloji, kalifiye eleman, idari personel, lisans vermek sureti ile de yapılabilmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelere dolaysız sermaye olmadan yatırımların gerçekleştirilmesi imkânsız olduğundan, ÇÜİ. ler işletmeleri kendileri yatırım yapmak sureti ile kurmaktadır¹⁰⁷.

Ülkelerin ekonomik kalkınmalarında sermaye çok önemli bir faktördür. Ancak gelişmekte olan ülkeler açısından sermayenin yanında ÇÜİ. lerin sahip olduğu gelişmiş teknoloji de aynı derecede önemlidir. ÇÜİ. ler gelişmiş teknolojiyi bir ülkeden diğerine transfer etmektedirler. Özellikle transfer gelişmekte olan ülkelerin hayat standartlarını etkileyen bir faktör olarak kabul edilmektedir¹⁰⁸. Fakat teknoloji transferi sadece gelişmekte olan ülkelere yapılmamaktadır, gelişmiş ülkeler de birbirlerinin ülkelerinde kurulu bulunan ÇÜİ. ler yoluyla teknoloji transfer ederler. Çünkü tüm gelişmişliğe rağmen gelişmiş ülkelere de daha gelişmiş tekniğe, gerek duyulan sahalar bulunabilir.

Galbraith K.J.: a.g.m., s.86.

106

Tuncer B.: *Türkiye’de Yabancı Sermaye Sorunu*, Ankara, 1968, s.4-11,42.

107

ILO, (ISBN 92-2-1011003-1) 1973, s.18.; ILO, (ISBN 92-2-101478-9) 1977, s.24.

108

Roberts B.C: a.g.m., s.2.; Öcal A: “Milletlerarası Şirketler ve Teknik Bilgi Transferi Sorunu”, *Eskişehir İktisadi Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, C.X. Haziran 1974, s.2, s.23-239.

Teknoloji transferi aynı zamanda ülkelerin bilgi seviyesini de yükseltmektedir. Modern yönetim ve üretim tekniğinin ithali ile, ulusal işletmelerin teknolojilerinde de ilerleme sağlanmaktadır. Tüm bunlar ekonomik gelişmesi açısından önemli faktörlerdir¹⁰⁹. Teknoloji sadece kapital getirilmesi sureti ile transfer edilmez. Teknik bilgi sahibi insan gücü göndermek de teknoloji transferidir. ÇUI. ler, teknik bilgi ve kendilerinin teknik bilgiye sahip kalifiye insan güçlerini de sermayenin bir parçası sayarlar ve yatırımın bir kısmını oluşturur.

“Yabancı sermaye yoluyla gelişmekte olan ülkelere, doğrudan doğruya sermaye birikimini doğuran gerçek kaynaklar transfer edilmiş olur ve bunun tamamlayıcısı olan teknoloji ve işletme tecrübesi de¹¹⁰” gelişmekte olan ülkelere girer. Yatırım yapan işletme azami kâr elde etmek için, yüksek bir üretim seviyesini sağlamak zorundadır. Bunun için tüm imkânlarını kullanacak ve üretimden en yüksek kârı alacaktır. Ayrıca işletmenin tabii kaynakları ve mâmeleki de, kurulu bulunduğu ülkeye mal olmakta ve işletmenin kârından da devlet vergi almak suretiyle, ulusal ekonomide olumlu etki yaratmaktadır. Üretilen mallara pazar bulmak açısından da ÇUI. leri reddetmek olanaksızdır.

Elverişli ekonomik şartlar, iş emniyeti, istihdam garantisi açısından da ÇUI. ler diğer işletmelere nazaran daha güçlüdürler. Her ne kadar istihdam garantisi vermeseler de¹¹¹ diğer işletmelere nazaran işletme kapama (zarar veya iflas gibi durumlar) ÇUI. ler için seyrek olan durumlardır. Çünkü evrensel uğraşlarını zarar ve iflas gibi ticari itibarlarını zedeleyen sebeplerle kapatmak istemezler. Onlar ancak faaliyette bulundukları ülkelerin hukuki düzeni ile bağdaşmadıkları veya politikasından hoşnut kalmadıkları ve güçlü sendikalar sebebiyle iş uyuşmazlıklarının bollaşıp uzadığı durumlarda işletme kapama ve transferi yolunu seçmektedirler. Bu nedenle endüstriyel ilişkiler açısından işçiler ulusal işletmelere nazaran daha güvencededirler.

Yabancı sermaye yatırımlarının olumlu ve olumsuz yanları her ülke hukuk düzenleri açısından doktrinde, ekonomistler tarafından eleştirilere konu olmuştur¹¹². Gerçekten, özellikle gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkeler açısından yabancı sermaye konusu, ekonomik dengesizlikleri daha da kökleştirebilecek nitelik kazanabilir. Ancak sorun

109

ILO, (ISBN 92-2-101478-9) 1977, s. 25.; Tuncer B.: a.g.e., s.42 vd. ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s.113.

110

Tuncer B.: a.g.e., s.42-54'teki görüşler.

111

ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s. 113-114.

112

Tuncer B.: a.g.e., s.42-54.

doğrudan doğruya yabancı sermaye konusu olmadığından ve ÇUI. lerin dünyaya yayılmışlığı karşısında esasen ulusal sınırlardan girip girmemelerinin tartışmasından ziyade ulusal egemenliklere ve ekonomik düzenlerde kendi çıkarlarına gedikler açmalarını engellemek ve onlardan karşılıklı olarak yararlanmak gerektiği prensibinden hareket ederek endüstriyel ilişkilerin bir tarafını oluşturmaları açısından sorun ele alınacaktır.

E – ÇOK ULUSLU İŞLETMELER VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERİNE İLİŞKİN DEĞİŞİK GÖRÜŞLER I - OLUMLU YANLARI

ÇUI. lerin ileriye dönük politikaları, fiyatlar mali ilişkiler, vergi problemleri, muhtemel ulusal politik engeller hakkında şaşmaz önsezilere sahip kılmaktadır. Büyük mali güce sahip olmaları, teknik üstünlükleri yönetim tecrübeleri, pazarlama kabiliyetleri onları diğer işletmelerden ayıran unsurlardır. Bu ayrıcalık, en belirgin olarak güçleri ile ifade olunmaktadır. Güçlerinin olumlu yanları muhakkak vardır. Uygulamada ÇUI. lerin güçlerinin ve endüstriyel ilişkilere yansıyan olumlu etkilerinin neler olduğunu şu şekilde toplamak mümkündür:

- Genellikle büyük işletmeler, sağlam bir yapıya, eşsiz bir yönetime sahip ve her çeşit ortamda varlığını sürdürebilecek niteliktedirler. Faaliyetlerini uzmanlaşmanın sağladığı avantajlardan yararlanmak sureti ile sürdürürler ve grup içindeki işletmelerinde merkezdekilerin kararlarına ısk tutacak, bilgileri aktaracak uzmanlar atamak sistemi ile, güçlü işletmeler niteliğini kazanırlar¹¹³.

- ÇUI. lerin özellikle turizm sahalarına yatırımları kabul eden ülkeye kültür transferi açısından önemlidir. Kültürel değerler ve usüller genellikle köken ve kabul eden ülkeler arasında farklıdır. Bu şekilde geri kalmış bölgelerde gelişme sağlanmaktadır¹¹⁴.

- Az gelişmiş ülkelerin gelişmesinde ÇUI. lere yer verilmesi ülkelerin ekonomik ve politik geleceği üzerinde önemli etkiler yapacağından ÇUI. lerin bu ülkelerle işbirliği yapması yararlıdır¹¹⁵.

113

Vernon R.: *a.g.e.*, 1973, s.152.

114

Sweezy P.M.: *a.g.m.*, s.5.

115

U.N. Report of the Group of Eminent Persons to study role of Multinational Corporation on Development and on International Relations, ST/ESA/15 United Nations, New York, 1974.

- ÇUI. ler köken ülke ile kabul eden ülke arasında politik yakınlaşmayı sağlamaktadır¹¹⁶.

- ÇUI. lerin gelişmekte olan ev sahibi ülkelerde, yerel iş adamlarını modern gelişme ve çalışma koşullarına alıştırmak, üretimlerini rasyonalize ve organize etmek gibi yardımları yanı sıra, endüstriyel ilişkilerde de olumlu ve ileri bir yol takip etmeleri, işçi ve çırakları yetiştirmeleri işe alıştırmaları, önemsenmeyecek gibi değildir¹¹⁷.

- ÇUI. ler bulundukları ülkenin bilgisini, tekniğini geliştirirler. Bunu da teknoloji transferi ve işi icra ederek öğretmekle yaparlar¹¹⁸.

- Kabul eden ülkede olanakları yaratarak istihdamı garanti etmektedirler.

- ÇUI. lerin az dahi olsa yaptığı yatırımlar veya işletme satın almak sureti ile yatırımlarında en ileri tekniği kullanırlar. Araştırmalar, merkezdeki, tekniği kabul eden ülkelerde değiştirmediklerini göstermiştir. Malın kalitesini hiçbir zaman düşürmemişlerdir¹¹⁹.

- Şube veya yavru ortaklıklarını kabul eden ülkelerde, en iyi ilişkilerini uygulamalarını bildirirler¹²⁰.

- ÇUI. ler iş ilişkilerinde yenilikler yaratırlar, sendika ve idare arasında yeni biçim ilişkiler uygularlar, beraberlerinde kabul eden ülkeye getirdikleri felsefeleri, işletmenin personeli üzerinde büyük etki yapar¹²¹ ve onları olumlu olarak etkiler.

- Yöneticileri yetiştirmek ve işletmelere daha yararlı hale getirebilmek için grup içindeki işletmelerinde rotasyona tabi tutarlar¹²².

116

Vernon R: *a.g.m.*, *An American Quarterly Review*, s. 743-744.

117

ILO, (ISBN 92-2-101478-9) 1977, s.27.

118

Ibid., s.23.

119

ILO, (ISBN 92-2-101498-9) 1977, s.7.

120

Walner M., Turner L.: "Gewerkschaften und Multinationale Konzerne" in Tudyka K. Multanitionale Konzerne und Gewerkschaftstrategie, Hamburg, 1974, s.17.

121

ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s.35.

122

Ibid., s.37.

II – OLUMSUZ YANLARI

• ÇUI. lerin bugün bir devleti diğer devlete karşı hareket ettirebilecek ortam hazırlama gücü olduğunun¹²³ iddia edilmesi yanlış değildir. Ancak buna müsaade edilmeyeceği, esasen diğer ÇUI. lerin bir kuvvet dengesi kurmak sureti ile aralarında bir düzenlerinin olduğu veya olacağını kabul etmek gerekir. Bu nedenle ÇUI. lerin ulusal devletlerin her ne kadar sonunu yaklaştırdığı görüşleri ileri sürülmekte ise de, devletlerin varlığı onları fazla etkilememektedir. Devletlerin yıkılmasına neden olabilecek hareketleri kendi aralarındaki güçle engellenmek mecburiyetindedirler.

• Gelişmiş ülkelerden 3.Dünyaya yoğun kültür ithali yeni bir dünya görüşü yaratmıştır, ancak bu yeni dünya görüşü Marksizmdir. İhtilalci esasa dayanan bu sistem, doğduğu ülkelerde unutulmuşken, kapitalist sistemin sömürü ve baskılarının çok ciddi olduğu gelişmenin az bulunduğu ülkelerde ÇUI. lerin faaliyeti, Marksizmin yeniden doğmasına neden olmaktadır¹²⁴.

• ÇUI. lerin köken ülkeden uzaklaşıp, yatırımlarını başka ülkelere yapmaları, köken ülkeye iki misli zarar vermektedir. Çünkü bu şekilde köken ülkede iş imkânları kaybolmaktadır¹²⁵. Ancak bu konu kabul eden ülke açısından değerlendirildiğinde tersine bir durum gösterir. Şöyle ki; örnek vermek gerekirse, İngiltere Amerika'dan en çok sermaye çeken bir ülke olarak ekonomik büyüme ve istihdam açısından çok avantajlı olması gerekirdi. Fakat aksine, İngiliz sendikaları ÇUI. lerden üretim transferi yapmalarından şikayetçidirler¹²⁶. Bu istihdamı etkileyen bir unsurdur.

• ÇUI. ler yabancı ülkelere transfer ettikleri teknik bilgileri ve varlıklar, kaynaklar, malik olduklarının çok bir miktarını oluşturur. Esasen düşük mülkiyetle üretim yapabilecekleri

lkeleri seçmekte ve bu nedenle de önemli yatırım yapmamaktadırlar ve hiçbir zaman modern teknolojinin bilgi ve tecrübesini retmemektedirler¹²⁷.

123

Troccler R.R.: "Multinational Corporations in a Changing Europe Journal of World Trade Law, vol. 7 No.3, May-June 1973, s.300.

124

Roberts B.C.: a.g.m., s.2; Grassefeld B: a.g.m., s.196.

125

Sweezy P.M.: a.g.m., s.6.

126

Ibid.

127

Troller R.R.: a.g.m., s.294.

- Az gelişmiş ülkelere, onların ekonomik ve sosyal bağımsızlığını tehdit edecek şekilde eskimiş teknolojiyi, akıllı araştırma yetenekleri ile sokmaktadırlar¹²⁸.

- ÇUİ. lerin geri kalmış ülkelere yatırımları şeklindeki teknolojik ve bunun yanında kültür getirmeleri bir yerde kabul eden ülkenin ekonomik, teknik ve kültürel bağımsızlıklarına karşı girişilmiş hareketlerdir¹²⁹.

- ÇUİ. lerin gelişmekte olan 3. Dünya ülkelerine yaptıkları yatırımları sadece belirli sınıfların zenginleşmesini saėlamaktadır¹³⁰.

- ÇUİ. ler, kabul eden ülke ekonomisinin çıkarlarından ziyade kendi çıkarlarını nde tutmaktadırlar. Ürettikleri yerel pazarları beslemek için değil, kendi pazarlarının gereksinimini karşılamak iindir¹³¹. Yatırımlarını genellikle köken ülkenin gereksinimine göre düzenlerler ve kabul eden ülkede rekabeti yapılmayan malların retimiyile uğraşırlar ve yerel işletmeler kendileri ile rekabete girince, üretimlerinin neviini değiştirirler ki, bu durum yerel ekonominin zararınadır.

- ÇUİ. lerin faaliyeti ulusal işletmelerin kapanmasına yol aar¹³². Ulusal işletmelerin ÇUİ. ler karşısında rekabet gücü fazla değildir.

- Sendikalar karşısında dünya çapında oynaklığı ve yapısal özelliği sayesinde, çeşitli stratejiler yaratabileceğinden ezici bir üstünlüğü bulunmaktadır. Endüstriyel ilişkileri kendi lehlerine dzenlerler¹³³.

- Yatırım yapacakları yerler, düşük ücret, güçsüz sendika, yetersiz mali önlemlerin bulunduğu yerlerdir¹³⁴.

128

Ibid., Sweezy P.M.: a.g.m., s.7.

129

Sweezy M.P.: a.g.m., s.5.; Grossfeld B.: a.g.m., s.149.

130

Ibid., 7.

131

Bredan J.: a.g.m., s.15-16., ICFTU, Rapport No.2, 1971, s.10.

132

ILO, (ISBN 92-2-101478-9) 1977, s.6.

133

Levinson C.: "Le Contre Pouvoir Multinational", La Riposte Syndical, Paris 1974, s.41 vd; Dubois J.P., Remedier P.: a.g.m., s.4.

134

Ibid. Warner M., Turner L.: a.g.m., s. 180.; Craypo C.: a.g.m., s.21.

- Toplu Sözleşme veya grev zamanlarında, sendikal gücü kırmak grevin ekonomik sonuçlarını ortadan kaldırmak için, işletmeyi kapatma tehdidinde bulunurlar veya gerçekten işletme veya üretimi başka ülkelere transfer ederler¹³⁵.

- Gelecekteki grev olasılıklarını dahi hesaba katarak, üretimin durması halindeki rizikolarını giderici önlemleri çok önceden alabilecek güce sahiptirler¹³⁶.

- Ulusal işletmelerle anlaşmalar yapmak sureti ile, fiyat ayarlamaları ile, kendi kâr hadlerini en yüksek seviyeye çıkarmaları ve mali yükümlülüklerini asgariye indirmeleri, vergi ve mali konularda ayrıcalıklara sahip olabilmeleri ve bunları değerlendirebilmeleri, ulusal işletmelerin erişemeyeceği ekonomiler yaratabilme güçleri¹³⁷ sayesinde elde ettikleri parasal üstünlükleri, merkezi yönetim faaliyetlerindeki gizlilikleri, endüstriyel uyuşmazlıkların çözülmesinde, güç dengesini ÇÜİ. ler lehine işleten faktörlerdir¹³⁸.

- Az gelişmiş ülkelerde ÇÜİ. ler kendi ülkelerinde gösterdikleri müsamahayı göstermezler ve bunların varlığı bu ülkelerde daha çok tansiyona sebebiyet verdiği için¹³⁹ ülkeye katkıları yeterince değerlendirilemez.

- Kabul eden ülkenin işletmelerindeki üst kademedede bulunan yöneticiler, kendi felsefelerini ve kararlarını güdecek, uygulayacak kişilerden seçilir¹⁴⁰. Bu nedenle endüstriyel ilişkiler açısından bunları etkilemek olanağı yoktur.

- ÇUİ. ler ulusal denetim araçlarını etkisiz hale getirmek için ellerinden geleni yaparlar. Esasen bunu yapılarındaki çelişkiden yararlanmak suretiyle kolayca gerçekleştirebilmektedirler¹⁴¹.

F – SONUÇ

Yukarıda II. bölümde tanımı yapılan, faaliyet alan ve biçimleri, gayeleri saptanmaya çalışılan ÇUİ. lerin, en önemli özelliğinin merkezi karar verme olduğu açıktır. Birçok

135

Levinson C.: a.g.e., 1974, s.41; Dubous J.- Remedier P.: a.g.m., s.4.

136

Turner L.: a.g.e., s.130 vd.

137

Levinson C.: a.g.e., 1974., s.41 vd.

138

Craypo C.: a.g.m., s.19-21.

139

Vernon R.: a.g.e., 1971, s.11.

140

ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s.36.

141

Dubois J.P.- Remedier P.: a.g.m., s. 12.

eleştirilere rağmen, ÇUİ. ler bir merkezi yönetim sistemi sayesinde gelişmektedirler. Kararların merkezden verilmesi, faaliyetlerinde düzenliliği ve randıman sağlamakta ve yukarıdan bakış açısıyla problemler değerlendirilmektedir.

Kabul eden ülkedeki uygulamalarında, merkeziyetçilik prensiplerini yerine göre saklayıp, yerine göre açığa çıkarmaları elbette ki eleştirilecek yanlarıdır. Özellikle endüstriyel ilişkilerinde işçilerin talepleri hakkında son karar vermeye yetkili organın bulunması gerekmektedir. Çalışanların kanuni haklarından yararlanabilmelerinin sağlanabilmesi için müzakere etmeye yetkili olanın belirlenmesi son derece önemlidir. Kabul eden ülke işletmesi yöneticileri, işçi veya işçi kuruluşları karşısında, bazı konularda pazarlığa yetkili, bazılarında yetkili değilse, bu takdirde işçi temsilcilerinin yetkili organla karşılaşmak istemeleri en doğal haklarıdır. Esasen her ne kadar ÇUİ. ler, politikaları gereği yerel iş şartlarına, hükümlere ve geleneklere uyduklarını belirtirlerse de ve doktrinde de¹⁴² genel kanı bu konuda yeterli doküman olmadığı halde, ulusal düzenlere uydukları çevresinde toplansa dahi, kanımızca bu, ÇUİ. ler işverenlerince iddia edilen bir durumdadır. Sebebi de kabul eden ülkedeki yavru işletme veya şubelerinin, kendilerinden bağımsız olduğunu savunarak merkezi sorumluluğunu gerektiren bir durumda, bu sorumluluğu paylaşmamak ve rizikolara katlanmayarak, kabul eden ülke işletmesini kendi kaynakları ile başbaşa bırakmak içindir.

Aslında kabul eden ülke işletmesinin tavsiye ve konsultasyonu çerçevesinde faaliyet göstermekte ve önemli kararların alınmasında kesinlikle merkeziyetçilik sistemi ile sıkı sıkıya bağlı kalmaktadırlar. Çoğu ÇUİ. kendilerini etkilemeyen işçi ilişkileri ile ilgili kararların alınmasında şube veya yavru işletmelerini, genel olarak çizdikleri kurallar çerçevesinde hareket etmek kaydıyla sorumluluğunu yüklenmek istememişlerdir. Kararların önemine göre merkeziyetçilik prensibini uygulamışlardır¹⁴³.

Aslında uygulamanın kesin bir kuralı yoktur. İşletmeler iş ilişkilerinde diledikleri gibi çıkarlarına göre dolaysız veya dolaylı bir etki göstererek kabul eden ülkelerdeki faaliyetlerini yönetirler. Etki dereceleri üzerinde, kabul eden ülkedeki işletmedeki paylarının etkisi vardır. Ancak bunu genel kural olarak kabul etmek doğru değildir. Çünkü bazı öyle kuruluşlar vardır ki, tüm yönetim ve denetim başka ülkedeki merkezden yapıldığı ve üretim faaliyet konusu ve

142

Gunter H.: a.g.t., 48.; Walker F.K.: Les Problèmes du Travail dans les Firms Multinationales, rapport sur une réunion d'experts patronaux, OECD, 21-23 Juin Paris 1972, s.16.

143

Ayrıca bkz. ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s.77-83. Philips, Renault, Siemens, Fiyat, AEG'nin önem vermedikleri iş ilişkilerindeki tutumları.

politikası merkezin aynı olduğu veya entegre bir işletme, grup içinde tam mamul malın bir parçasını üreten bir işletme, olduğu halde, kabul eden ülkede ÇUİ. nin hisse oranı ulusal düzen açısından azınlık olarak kabul edilip, görünüşte karar verme konusunda etkinliği bile düşünülemez. ÇUİ. ler bazı hallerde kendilerini gizlemeyi ekonomik, politik ve çıkarları açısından gerekli gördüklerinden bu şekilde hareket etmektedirler.

Birçok olumsuz yanları olduğu muhakkak olan ÇUİ. lerin çağın kuruluşu olmaları ve devletlerin gücünden daha fazla güçleri bulunduğu gerçeği karşısında onları yok etmek olasılığı olmadığına göre, faaliyetlerinde sırf kendi çıkarlarını gözetmeyi engelleyecek ve endüstriyel ilişkilerinde sömürücülüğe karşı çıkacak önlemler alınarak onları kabul etmek gerekmektedir.

BÖLÜM – III

ÇOK ULUSLU İŞLETMELERLE İLGİLİ DÜZENLER VE DENETİMLERİ SORUNU

ÇÜİ. lerin beklenmedik gelişmeleri, devletleri, merkezi ekonomik planlar yapmaya yöneltmiştir. ÇÜİ. ler etrafa yaydıkları korku nedeniyle, ya şiddetli tepki ile veya aşırı misafirperverlikle karşılanmaktırlar. Bunun sebebi ulusal ekonomik hükümranlığin çatısının sarsılmasıdır¹.

ÇÜİ. lerin etkilerini kanallıze edecek denetim ile ilgili önemli bir araştırma yapılmamıştır. Ancak doktrinde bu tür işletmeler üzerinde devletlerin denetiminin olması gerektiği ve hatta daha öteye gerçekleştirilebilirse uluslararası bir organla kontrol edilmeleri gerektiği tavsiye olunmuş² ve uluslararası sendikaların ÇÜİ. ler karşısında aldığı tavrın en önemli kısmı yine bunların denetimine ilişkin olmuştur³.

Arthur Miller⁴, ekonomik zenginliğin birleşimi tarihte bilinmeyen bir şey olduğundan süper birlikler, Anayasalarda yazılı devletlerin hükümranlılık tekeline su katan politik önemi olun sui generis kuruluşlar olan ÇÜİ. lerin ekonomik güçleri, yönetim üstünlükleri ve yeni teknoloji ile yakın ilişkileri sayesinde devletlerden çok daha üstün olduklarını, devletlerin ve sendikaların meseleden uzak ve dar görüşlü olduklarını belirtir.

Devletlerin egemen olmak isteği, ülke ekonomisinin güçlerinin yetmediği kuruluşlar tarafından ele geçirilerek etkin bir biçimde yönetilmesi karşısında, tesirsiz hale gelmiştir. ÇÜİ. ler sermayelerini aktardıkları kabul eden ülkelere planet gözüyle bakmaktadırlar⁵.

Bu nedenle de bazı düşünürler ÇÜİ. leri ülkenin insan kaynaklarını katıca tahrip ettiklerini, ücret vererek iş gücüne değeri vermediklerini, emeği hiçe saydıklarını belirtirler⁶.

1

Dunning J.: a.g.m., s.24.; Goldring M.: "Multinationals: Causes of Concern", *The Listener*, 10 June 1976, s.224.; Kural G.: "Çok Uluslu Teşebbüslerin Milli Devletler Tarafından Denetlenmesi Sorunu", *Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul 1977, Cilt 28, s.78-108.

2

Günter H.: a.g.t., s.16.; Lea S-Webley S.: *Multinational Corporations in Developed Countries: A review of recent research and policy thinking*, North American Committee, London 1973, Blake H.D.: "International Labour and Regulation of Multinational Corporations: Purposes and Prospects" *San Diego Law Review* 2 (1) Nov. 1973, s. 179-205'den naklen.

3

Casserini K.: "Kontrolle der Multinationalen Konzerne Gewerkschaftliches Vorgehen bei Internationalen Organisationen", *WSI Mitteilungen* 4/-1975, s. 185-188.

Buna karşın bazıları, ÇÜİ. lerin devletlerin sorumlu olduklarından daha fazla olarak ülkede, çalışma kaynakları yaratırlar ve yüzbinlerce insana değer vererek, diğer gruplarla yaklaşımı sağladıklarını ve ulusal devletlerden daha iyi bir yönetim kabiliyetleri olduğunu belirtirler⁷.

Miller'e göre devlet ile ÇÜİ. arasındaki basit fark, birincisinin coğrafi sınırlar ile bağlı olması, diğerinin ülke ile bağımlı olmamasıdır, yoksa her ikisi de hiyerarşik bir yapıya sahip olup, bürokratik sistemle yöneticiler marifeti ile yürütülmektedir ve her ikisinde de elit zümre bürokrasinin başındadır⁸.

ÇÜİ. lerle devlet arasında temelde bir simetri olduğu ve ulusal hükümetlere paralel olarak, ellerindeki sermaye ve fonlarla gerçekten özel hükümetlere benzemekte olduğu, belirli bir noktaya kadar kabul etmektedir. Şayet bu sağlanamazsa⁹ ÇÜİ. lerin devletlerin üstünde olarak gelişecekleri muhakkaktır.

Doktrinde ki çelişik fikirler bunların denetiminin gerekli olup olmadığı sorununu bir yerde etkilememektedir. Çünkü ulusal ekonomik çıkarlar bunların kontrol edilmeleri gereğini ortaya koymaktadır. ÇÜİ. lerin, kaynaklarını kullanamayan devletlerin, kaynaklarını kullanmak için, dışarıdan emirlerle, devletlerin hükümranlıklarından doğan emirler bir yerde çarpışmaktadır. Böylece ÇÜİ. lerin yapıcı ekonomik rolü yıkıcı politik tansiyonla birlikte oluştuğundan ihtilaflar çıkmaktadır.

Özellikle az gelişmiş ülkelerde, şayet sosyalist ekonomik sisteme benzer bir sistem kabullenilmişse, bu ülkelerde ÇÜİ. lere karşı sert önlemler alınmaktadır. Hattâ son yıllarda bir çok sosyalist ülkede, ülke ekonomisinde yerleşmiş olan yabancı işletmeler, işletmelerini devretmek sureti ile faaliyetlerine son vermek durumunda kalmışlardır. Buna karşılık bazı az gelişmiş ülkelerde ki, sosyalizmin bir türü uygulanmaktadır, Pakistan, Tunus, Irak gibi ülkeler ÇÜİ. lere karşı belirli ve anlamlı bir tutum almamışlardır¹⁰.

ÇÜİ. lerin dünya ekonomisinde kendiliğinden bu denli yerleşmeleri, onlar hakkında sıkı bir denetim zorunluluğunu getirmektedir.

Miller S.A.: a.g.m., s. 276.

8

Ibid.

9

Vernon R.: "The Multinational Enterprises Power Versus Sovereignty", *Foreign Affair-An American Quarterly Reciew*, July, 1971, Vol. 49, No.4, s. 751.; Souhami G.: a.g.m., s. 112.

10

Vernon R.: *Ibid.*, s. 736-741.

Ancak devletlerin iç düzenlerinde kalmak isteyecekleri önlemler, ÇUI. lerin istediklerini almalarına, elde etmelerine engel olmayacaktır. Çünkü genellikle devletler ÇUI. ler karşısında güçsüzdürler. ÇUI. lerin gelişmelerini sınırlayan devletlere karşı bunların avantajları daha fazladır. Evrensel planda büyük fonlar bulma olanakları, devletlere karşı en güçlü silahtır. Yapısal esneklikleri de kendilerine yönelik her türlü yasayı baştan kadük hale getirebilmektedir. Uluslararası ilişkiler planında devletten daha güçlü olmaları sebebiyle, bunların haklarını kötüye kullanmalarına karşın, kesin ve başarılı sonuç ancak devletlerin aralarında koyacakları kurallarla sağlanabilecektir¹¹.

Ulusal hukuki düzenlemeler, ticaret politikaları, yatırım politikaları, sendikaların faaliyetleri, uluslararası gerek sendikal gerekse hükümetler üstü kuruluşların girişimleri, baskılar, ÇUI. ler üzerinde gelecekte etkin bir kontrolün uygulanacağını belirlemektedir. Böylece gerek toplum ve gerekse işçi ve tüketicinin ve ilgili diğer grupların yararları korunmuş olacaktır¹².

Aslında getirilmesi düşünülen denetim sadece ÇUI. ler için söz konusu bir denetim değil, tüm büyük işletmeler için gerekli olan bir denetimdir. Ancak ÇUI. lerin yapısal özellikleri nedeniyle kontrolü gerçekleştirecek organlarda da yapısal değişiklikler gerekmektedir.

ÇUI. ler üzerinde genel işletme denetiminden ayrı bir denetim uygulamasını gerektiren sebepler de vardır. Bunlar ÇUI. lerin ulusal ülkelerin tabii kaynakları ile ilgili faaliyetlerinin, ülke egemenliğine etkisi; karar merkezinin faaliyet gösterdiği ülkenin dışında bir yerde olması; ülkelerarası yabancı yatırımları elde etmek için rekabet; bu işletmelerin ulusal mesleki ilişkiler üzerindeki etkinlikleri; para ve enerji krizleri üzerindeki etkileri gibi konulardır. Ancak bu gün için ÇUI. lerle ilgili denetim, daha ziyade ekonomik açıdandır. Sosyal ve iş ilişkileri sorunları açısından bir denetim şuuru henüz yerleşmemiştir. Fakat denetim konusu artık sadece gelişmekte olan ülkelerde alınan bir önlem değil, Kanada, Avustralya gibi liberal ülkelerde dahi ÇUI. ler hakkında bir takım önlemler alınması gereği hissedilmiştir¹³.

11

Brykman G.: “Les Entreprises Multinationales, Une Composante Nouvelle du Droit International Polic”, *Socialisme L'Europe, Numero 129, Juin 1975, Bruxelles, s. 247.*: Mummè L-Mummè J.: a.g.m., s. 121.

12

Gunter M.: a.g.t., s.51.

13

Ibid.

Burada üzerinde durulması gereken denetim; ÇUİ. lerin yatırımlarının kısıtlanıp, kısıtlanmaması veya yatırımlarının devletleştirilmesi v.s. gibi konular da değildir. ÇUİ. lerin varlığını red etmek olanaksız olduğuna göre, mesele yatırımlarını kabul eden ülkede faaliyet göstermeleri sırasında gerekli denetimin getirilmesidir ve bu denetim sadece ülkenin iktisadi ve siyasi politikası açısından değil, işçi ve işveren ilişkileri hakkında da önemli denetim ve düzenleme getirilmesini gerektirmektedir.

Böyle bir denetim ya ülke yasaları çerçevesinde getirilecek yeni düzenlemeler ile veya uluslarüstü organların getirecekleri düzenle gerçekleştirilebilecektir.

ÇUİ. ler hakkında düzenin ne olması, denetimin nasıl yapılacağı konusunda görüş birliği yoktur. Hukuki, siyasi veya her ikisinin birleşmesiyle getirilecek bir denetim sistemi öneriler arasındadır. Ancak bu öneriler daha çok, ÇUİ. lerin vergilendirilmeleri, gümrük meseleleri, ülke kaynakları ile ilgili tasarrufları gibi konularda öngörülen önlemlerle ilgili düzenlemelerdir¹⁴.

Endüstriyel ilişkileri de içeren ÇUİ. lerle ilgili düzenin gelişmesi:

A- Ulusal Düzenlerle,

B- Uluslararası Düzenlerle,

C- Uluslararası Sendikaların ÇUİ. ler Karşısında “Güç” Oluşturmasıyla.

A – ULUSAL DÜZENLER

I – GENEL OLARAK

Her ülke kendi hukuk düzeninde ÇUİ. lere uygulanacak hükümler getirerek veya mevcut ilgili kanunlara ek hükümler koymak sureti ile ÇUİ. lere uygulanabilecek bir düzen sağlamak yoluna giderek ÇUİ. lerin işleyişinde, insiyatifi ulusal organlar elinde tutabilirler.

Ulusal düzenlerde getirilecek normların neler olacağı konusunda, uluslararası çalışmalar, öneriler ve tasarlardan yararlanılabilir.

Uluslararası kuruluşların araştırmaları sonucu hazırladıkları tasarı veya öneriler değerli vesikalardır. Özellikle ÇUİ. lerde endüstriyel ilişkiler açısından, ulusal düzenlerde

14

Horst T.: *The Theory of the Multinational Firm: Optimal behavior under different tariff and tax rates*, *Journal of Political Economy* 79 (5) Sept – Oct. 1971, s. 1059-1072, Günter H.: a.g.t., s. 5'den naklen.

yapılması beklenen değişiklikler, uluslararası önerilecek normlara da uymalıdır ki, ÇUİ. lerin, işletmeleri arasında uygulamada ahenk sağlanmış olsun¹⁵.

İç hukukta çeşitli konularda ÇUİ. lere uygulanabilecek hükümler getirilebilir, örneğin Türkiye açısından Ticaret Kanunu, Bankalar Kanunu, Vergi Kanunu, İş Kanunları, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu ve ticari faaliyetleri ile ilgili sair mevzuatlarda gerekli olduğu nisbette yenilikler yapılabilir.

Bu kanunlarda yapılacak değişikliklerle, ÇUİ. lerin yatırım politikaları, üretim politikaları, ticaret politikaları, vergi politikaları, istihdam politikaları, ücret seviyesi, sendikal haklar, toplu sözleşme düzeni gibi konularda ÇUİ. lerin faaliyetlerini düzenlemek olasılığı vardır. Ancak ulusal çerçevede getirilecek düzenlemelerin ne dereceye kadar etkili olduğu şimdiden belirlenemez ve yeterli olacağı da iddia edilemez¹⁶.

II – TÜRKİYE’DE ÇOK ULUSLU İŞLETMELER DÜZENİ VE DENETİMLERİ¹⁷

İkinci dünya savaşıdan sonra Türkiye’de etkileri görülmeye başlayan ÇUİ. lerle ilgili bir çok kanunda hükümler vardır. Bu hükümler ÇUİ. lerin Türkiye’ye kabul olunmaları ile ilgili ve faaliyetleri açısından ülke ekonomisine zarar vermelerini önleyici niteliktedir. Endüstriyel ilişkilerini düzenleyen denetleyen nitelikte değildir. Ancak endüstriyel ilişkilerin bir yanını oluşturduğunu kabul ettiğimiz ÇUİ. lerle ilgili Türk Hukuk düzeninde uygulanması söz konusu olan hükümleri aktarmayı yararlı bulduk.

1 – Çok Uluslu İşletmelerin Türkiye’ye Kabulleri ÇUİ.

ler genellikle iki yolla Türkiye’ye girebilmektedirler:

a) ÇUİ. lerin Türkiye’de şube açmak suretiyle faaliyet göstermeleri:

aa) Türk Ticaret Kanundaki Düzen

ÇÜİ. lerin şube açmak sureti ile Türkiye’de faaliyet göstermelerine ilişkin 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 42.maddesinin son fıkrasında hüküm vardır. Bu hükme göre,

15

Dubois J.P.: a.g.m., s.8.

16

Ibid.

17

Yabancı Şirketlerin yatırımları ve denetlenmeleri kârların transferi ile ilgili olarak bakınız. Poroy R.: “Çok Uluslu Ortaklıklarla İlgili Sorunlar”, Kubalıya Armağan, yıl 8, sayı 11, İstanbul 1974, s. 450-455.; Çelikel merkezleri Türkiye dışında bulunan ticari işletmeler Türkiye’de şube açmak hakkını haizdirler.

Yabancı işletme şubesi, yerli ticari işletme gibi bulundukları yerin Ticaret siciline tescil ve ilan olunur. Merkez Şube mahiyetindeki ilk şubeden sonra kurulacak diğer şubeler, yerli ticari işletmelerin şubeleri gibi tescil olunur (Ticaret Sicil Nizamnamesi madde 52/3). Her şubeye ayrılmış olan sermaye miktarının tescilde gösterilmesi şarttır (Ticaret Sicil Nizamnamesi madde 52/5). Ayrıca, Şube Ticaret Siciline tescil edilmeden önce 1567 sayılı ve 20 Şubat 1930 tarihli Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanunun 1.maddesine dayanılarak çıkarılmış olan 17 sayılı karara ilişkin Sermaye Hareketleri Tebliği’nin 1. maddesine göre, şube için gerekli öz sermayenin döviz olarak getirilip, yetkili bir bankaya satılarak durumun T.C. Merkez Bankasında tescil edilmesi gerekmektedir.

Şubeyle ilgili bir tanım T.T.K. da yer almamıştır. Ancak, aynı kanunun 1. maddesinin 1. fıkrasında, ticari nitelikteki diğer kanunlarda bulunan hükümlerin ticari işlerde geçerli olduğu tespit edildiğinden, şube tanımını veren 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Kanunu’nun 9/3. fıkrasındaki hükme başvurmak gerekmektedir. Bu hükümde, “Bir merkeze bağlı olduğu halde müstakil sermayesi ve müstakil muhasebesi bulunan veya muhasebesi merkezde tutulduğu ve müstakil sermayesi olmadığı halde kendi başına ticari muamele yapan yerler”, olarak şubenin tanımı verilmiştir. Tanıma göre, bir işletme kendi başına ticari işlem yapıyorsa müstakil sermaye ve muhasebesi olmasa bile, o işletmenin şubesi sayılması gerekmektedir¹⁸.

ÇÜİ. ilk şubesi için bütün faaliyetini içeren ve yalnız başına temsil yetkisini haiz ve ikâmetgahı Türkiye’de bulunan bir ticari mümessil tayin etmek, zorunluluğundadır (T.T.K. 42/4).

bb) 1330 Tarihli Ecnebi Anonim ve Sermayesi Eshama Mnkasim Şirketleri

Hakkında Kanunu Muvakkat

1330 tarihli Kanunun 1. maddesinde, açılacak Şubelerin muamelelerini akdetmeye ve Şirketi temsile mezun olmak üzere bir vekil tayin edileceği; 10. maddesinde, Şirketin tesis olunduğu mahallin Şirketin kanuni ikâmetgahı sayılacağı ve bu mahaldeki mahkemelerin davaları görmeye yetkili olduğu; 11. maddesinde ise Şubenin asıl Şirketin tabiiyetini haiz olacağı hükümleri yer almıştır.

A.: Yabancılar Hukuku Dersleri, İstanbul 1974, s. 167-180.; Tekinalp G.: "Yabancı Tüzel Kişilerin Tanınması", Halil Arslanlı'nın Anısına Armağan, İstanbul 1978, s. 20-205.

cc) 7397 sayılı Sigorta Şirketlerinin Murakabesi Hakkında Kanun

Sigorta Şirketlerinin Murakabesi Hakkındaki Kanun'un 2. maddesi ile, yabancı sigorta Şirketlerinin Türkiye'de faaliyette bulunabilmeleri için tabiiyetlerini taşıdıkları ülkeler kanunlarına göre anonim veya kooperatif Şirket dengi bir statüye sahip olmaları zorunlu tutulmuştur. Kanunun 4. maddesinde ruhsatname ile ilgili şartlar düzenlenmiş, bu şartlar şunlardır:

Anonim Şirketin sermayesi bir milyon lira olacaktır; sabit teminat tesis olunacaktır; Ticaret Bakanlığından ruhsatname alınmış, tescil ve ilân edilmiş olacaktır; on yıldan beri faaliyette bulunduklarına dair belge, üç yıllık bilanço, Türk sigorta Şirketlerinin de o ülkede çalışabilmesinin kabul edildiğine dair belge, Türkiye'deki genel vekiline ait belgeler ibraz edilerek kanuni ikâmetgahı bildirecektir. Kanunun 5. maddesine göre ruhsatname verilmesi Ticaret Bakanlığının takdirine bırakılmıştır.

Yabancı Şirketlerle ilgili karşılıklılık esasları kanunun 6. maddesinde düzenlenmiş; 7. madde ile de umumi vekil tayini gerektiği hükmü getirilmiştir.

dd) 7128 sayılı Bankalar Kanunu

9.6.1958 tarihli Bankalar Kanunu'nun 1. maddesinde, yabancı banka Şubelerinin bu kanuna tabi olduğu, 8. maddesinde de Şube açmak için, Bakanlar Kurulundan izin alınması gerektiği, 12. madde ile de verilecek beyannamenin mahiyeti tespit olunmuştur. Keza, kanunun

52. maddesi senelik bilançonun ilgili resmi makamlara tevdi ve ilân olunacağı şartını koymuştur.

ee) 6086 sayılı, Turizm Endüstrisini Teşvik Kanunu

13 Mayıs 1953 tarihli Turizm Endüstrisini Teşvik Kanunu, yabancı işletmelerin, turizm alanında Türkiye’de çalışmalarına müsaade etmiştir. Kanunun 3. maddesine göre, bu işletmelerin Turizm ve Tanıtma Bakanlığından “Turizm Müsaadesi Belgesi” alınması şartı getirilmiştir.

ff) 6326 sayılı Petrol Kanunu:

18

Doğanay İ.: Türk Ticaret Kanunu Şerhi, 1. Cilt. Ankara, 1974, s. 216-217.

6326 sayılı 7 Mart 1954 tarihli Petrol Kanunu’nda, yabancı işletmelere petrol arama ve işletme hakkı tanınmıştır. Kanunun değişik 6. maddesi, bu kanundaki esaslara uygun olmak şartıyla kollektif ve adi komandit şirketler dışında kalan ve Türkiye Cumhuriyeti Kanunları ile yabancı devletler mevzuatına göre tacir olan tüzel kişilere müsaade, arama veya işletme ruhsatnamesi verilebileceğini saptamıştır.

Kanunun 12. maddesi, ulusal çıkarların korunması açısından kısıtlamalar getirmiştir. Buna göre; yabancı devletlerin dolaysız veya dolaylı olarak yönetiminde etkili olabilecekleri şeklinde mali ilgileri veya yararları bulunan hükmi şahıslarla, yabancı bir devlet için veya yabancı bir devlet namına hareket eden şahıslar, petrol hakkına sahip olamazlar ve petrol ameliyatı yapamazlar ve bu işle ilgili gayrimenkul edinemezler ve birçok petrol ameliyatına ilişkin veya onun bir kısmına ait tesisleri kuramaz, işletemezler.

gg) 6309 sayılı Maden Kanunu

6309 sayılı, 3 Mart 1954 tarihli Maden Kanunun’da 13. madde ile, maden arama ruhsatnamesinin Türk vatandaşı hakiki veya Türk kanunlarına göre kurulmuş hükmi şahıslara verilebileceği, hükmünü getirmiştir. Buna göre Türk kanunlarına göre kurulmuş bir hükmi şahsın, ortaklarının yabancı olamayacağına dair bir açıklık yoksa da, madenlerin işletilmesi hakkında devletin politikası gereği herhalde yabancıların ortak olduğu bir işletmeye ruhsat verilmeyeceği verilse bile geri alınabileceğini kabul etmek gerekir. Nitekim, 2172 sayılı, 4.10.1978 tarihli, Devletçe işletilecek Madenler Hakkında Kanun’un 1. maddesinde de, gerçek

kişiler özel hukuk tüzel kişilerine verilmiş arama ruhsatnamelerinin ve işletme haklarının geri alınmasına karar vermeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.

b- Çok Uluslu İşletmelerin Türkiye’de Yavru Şirket Kurmak Sureti ile Faaliyet Göstermeleri

6224 sayılı, 18.1.1959 tarihli Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu’nda bu konuda düzenleyici hükümler vardır.

Kanunun 1. maddesi, Yabancı Sermayenin; işletmelerin ulusal ekonomik gelişmeye yararlı olması; Türk özel kuruluşlarına açık olan sahada çalışması; Tekel veya özel bir imtiyaz şeklinde olmaması şartıyla, her kuruluşa yatırım yapabileceği hükmünü getirmiştir. Uygulamada; genellikle, yarı hisseye sahip ulusal ortaklar ile ortak bir anonim şirket oluşturulduğu görülmektedir.

Yabancı sermaye yatırımı, yabancı sermayeyi teşvik komitesinin kararı ve Bakanlar Kurulunun onayı ile gerçekleşmekteyken, 28.7.1967 tarihli ve 933 sayılı kanunla yapılan değişiklikle, komite kaldırılmış ve komitenin görevi, Devlet Planlama Merkez Teşkilatına verilmiş, itiraz mercii olarak da, Yüksek Planlama Kurulu görevlendirilmiştir.

Kanunun 2. maddesi Türkiye’ye ithal edilecek yabancı sermayeyi

- Yabancı para,- Makine teçhizat, alet ve bu mahiyetteki mallar,
- Lisans, patent hakkı ve alameti farika gibi fikri hakları ve hizmetler, olarak tespit etmiştir.

2 – Çok Uluslu İşletmelerin Faaliyetleri, Hakları ve Denetimi

Yabancı şirketler, yabancılara yasaklanmamış işlerde çalışma hakkına sahiptirler, bu hususla ilgili kanunlar yukarıda açıklananlardır.

Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu’nun 2/b fıkrasında, mal, hizmet veya fikri haklar şeklinde ithal edilen sermayenin başka deyişle, Türkiye’ye getirilecek teknolojinin değerinin tespit şekli düzenlenmiştir. Ayrıca, bu hususta Ticaret Bakanlığına müracaat usulü 31.10.1967 ve 27.11.1967 tarihli Resmi Gazetelerde yayınlanan yönetmeliklerle de usuller getirilmiştir; fakat, son uygulamalar teknolojinin ana yabancı sermaye olarak kabul edilmemesi şeklinde gelişmiştir, çünkü, ana yabancı sermaye unsuru olarak, ithal edilen teknolojiye değer biçmek

güç olduğu gibi, teknoloji zamanla modasının geçmesi sebebiyle değerini yitirse bile, ithal edilen teknoloji karşılığı yüksek kârların dışarıya transfer edilmesi sakıncalıdır¹⁹.

Bu nedenle, teknolojinin ana yabancı sermaye unsuru olarak değil satın alma yolu ile ithali yoluna başvurulmaktadır. Bu durumda, 6224 sayılı kanun hükümleri dışında genel hükümlere dayanarak Maliye Bakanlığında alınacak izin ile satın alınan teknolojinin karşılığının transferi yapılacaktır. Maliye Bakanlığı ithal edilen teknoloji karşılıklarının ödenmesinde bazı genel ilkeler benimsenmiştir. ÇUI. ye bağlı yavru ortaklıkta ÇUI. nin ortaklık payı yüzde elliden fazla olduğu hallerde kendi teknolojisini kendisine sattığı görüşü benimsenerek karşılığın ödenmemesine gidilmektedir²⁰.

19

Poroy R.: a.g.m., s.452.

20

Ibid., s.453.

Ödeme halinde de, değişik yollar uygulanmaktadır. Satın alınacak teknolojiyi biçilecek değer toptan ödenebileceği gibi, royalty şeklinde, teknolojinin kullanıldığı sürece, elde edilecek ürünlerin satışından yüzde olarak ödenebilir.

Bu halde teknolojinin eskime payı gözönüne alınarak bir sınırlandırma gereklidir²¹.

6326 sayılı Petrol Kanunu ve Petrol Nizamnamesi hükümleri uyarınca bir ÇUI. Türkiye'ye Petrol Dairesinin tespit edeceği değere göre sermaye olarak teknoloji ithal edebilir ve karşılığını sermaye mevcudunda kalan kısmını dışarıya transfer edebilir. Kanunun 3. maddesinin 30. bendi, teknoloji kavramına nelerin girdiğini belirtmektedir. 30. bendin eski şekline göre patent ve sair gayri maddi haklar ve hizmet bedelleri teknoloji kavramına dahilken 5.4.1973 tarihli 1702 sayılı Petrol Reform Kanunu ile yapılan değişiklikle, döviz ödemesini kısıtlama gayesiyle "Hizmetler" bu bendden çıkarılmıştır²².

6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu ve 6326 sayılı Petrol Kanunu hükümlerine dayanarak bir ÇUI. nin yavru ortaklığı, Türkiye'ye personel ithali yolu ile de teknoloji getirebilir. Bu halde, personelin dışarıya transfer edilen ücret kısmı, teknolojiye ödenen bedeli teşkil etmektedir.

Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkındaki 2007 sayılı kanunla, madenlerde çalışanların tabiiyeti hakkında hükümler taşıyan 2818 sayılı kanunla getirilmiş yasaklar, 6224 sayılı kanunun 7. maddesindeki şartlar çerçevesinde kaldırılmıştır.

Söz konusu yasaklayıcı hükümler, yavru ortaklık için, para yatıran yabancılara, bunların temsilcisi olan yabancılara ve uzman ustabaşı ve yetişkin personele, bir süre uygulanmayacağı şeklindedir. Süreden maksat, işletmelerin verimli şekilde kurulması, genişletilmesi, yeniden faaliyete geçirilmesi veya işletilmesi için gerekli olan devredir.

Ayrıca, 6224 sayılı Kanunun 10. maddesindeki eşitlik ilkesinden yararlanan ÇÜİ. lerin yavru ortaklığının 2007 sayılı kanunun hükümleri saklı kalmak üzere, dışarıdan teknik yardım alabileceğini, uzman işçi getirebileceğini amirdir. Petrol Kanununun 119. maddesine göre de, işletme gerekli olduğu zaman yabancı idari ve mesleki personel ile uzman işçi kullanmak üzere Petrol Dairesinden izin aldığı hallerde, 2007 sayılı Kanunun hükmü uygulanmayacaktır.

21

Ibid.

6224 sayılı Kanunun 2, 3 ve 4. maddeleri hükümlerine göre yavru ortaklığın, vergi kanunlarına göre elde ettiği kârları tamamen veya kısmen transfer veya yetkili makamın kararı ile ana yabancı sermayeye ilave edilebilmektedir veya 6224 sayılı Kanunun şartlarını yerine getiren başka bir kuruluşa yatırabilme imkânı vardır.

Ana yabancı sermaye, işletmenin tamamen veya kısmen tasfiyesi halinde Maliye Bakanlığının izni alınarak transfer edilebilir. Bu miktar, tasfiye sonucu elde edilen hasılatın yabancı sermaye sahibine isabet eden kısımla sınırlı bir transferdir.

Bunun yanı sıra hisse senetlerinin satışı veya tasfiyesi halinde elde edilen hasılatın ve ana yabancı sermayeyi temsil eden hisse senetlerinin cari kambiyo rayici üzerinden transfer edileceği 6224 sayılı Kanun ile yabancı şirketlere garanti edilmiştir.

Yukarıda açıklandığı gibi, yabancı ortaklıklar dolayısıyla, ÇÜİ. lerin Türkiye'deki faaliyetleri ile ilgili, zamanında duyulduğu gereksinme kadar bazı önlemler, kısıtlamalar, yön tayin edici hükümler getirilmiş bulunmaktadır. Her ülke kendi bünyesi içinde, gerekli gördüğü ölçüde yabancı sermaye faaliyeti ile ilgili kanunlarına bir takım hükümler koymuştur. Ancak, ÇÜİ. lerin faaliyetinin etkileri yeni yeni hissedilmeye ve bunlarla ilgili ayrı düzenler getirilmesi

gereği duyulduğundan henüz hukuklarda, ÇUİ. lerle ilgili başlı başına düzenleyici hükümler yoktur.

Özellikle, ÇUİ. lerin endüstriyel ilişkiler üzerindeki etki dereceleri de önceden bilinmesi mümkün olmadığından; iş kanunlarında bu konuda en ufak bir hüküm dahi yoktur.

B – ULUSLARARASI DÜZENLER

Halen yürürlükte bulunan düzenlerde,y bir takım önlemlerin olmaması veya var olan önlemlerin yetersizliği karşısında, ÇUİ. lerin yarattığı sosyal ve ekonomik problemlerin hükümetler arası yapılacak anlaşmalarla, sözleşmelerle giderilebileceği düşünülmüştür. Esasen endüstriyel mülkiyetin, icatların, markaların korunması gibi konuları kapsayan andlaşmalar senelerdir bir çok ülke arasında yapılmaktadır. Keza çift vergilendirmeyi önlemek için yapılan karışıklı anlaşmalar çok ulusların faaliyeti ile ilgili konulardır²³.

22

Ibid.

23

Dubois J.P: a.g.m., s.8.

Ancak mevcut uluslararası sözleşmeler, uluslararası ticari anlaşmazlıklarla ilgili ve usule ilişkin güçlükleri çözümlemek ve ekonomik ajanların faaliyetlerini uluslararası düzeyde kolaylaştırmaya yöneliktir.

ÇUİ. lerle ilgili olarak çıkan güçlükleri çözümleyecek nitelikte düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir²⁴. Uygulamada ÇUİ. lerin faaliyetlerinin düzenlenmesi ilişkin ileri sürülen görüşler ve taslaklar, uygulamalar çelişiklik içindedir.

Ancak yine de ÇUİ. lerle ilgili bir düzen ve denetimin nasıl olması gerektiği konusunda bu çalışmalar en büyük materyaldir.

Uluslararası çalışmalar, uluslararası hükümetler seviyesindeki kuruluşlar ve uluslararası sendikal kuruluşlar tarafından yapılmaktadır.

Bu çalışmaların gayesi ve içeriği açısından önemli bulduklarımızla ilgili hükümleri belirtmekte yarar vardır.

I – ULUSLARARASI HÜKÜMET KURULUŞLARI DÜZEYİNDEKİ ÖNERİLER

1 – OECD Ülkeleri Açısından Getirilen Düzen

En önemli ve en yeni düzenleme OECD Ekonomik Gelişme ve İşbirliği Organizasyonunun yaptığı yönetmeliktir: Yönetmelik 21 Haziran 1976'da ki deklarasyonla öngörülmüştür²⁴.

OECD üye ülkeleri tarafından ülkelerinde kurulu ÇUI. lere uygulanmak üzere düzenlenmiş bulunan bu yönetmeliğin bağlayıcılık niteliği yoktur. Ancak ÇUI. lerle ilgili çok önemli kurallar getirmiştir.

a- OECD Yönetmeliğinin Gayesi:

24

Ibid., s.9.

25

OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 21. Juin 1976, M: Blainpain R: a.g.e., s. 137. Bu deklarasyonda ekonomik ve sosyal gelişmeye ÇUI. ler vasıtasıyla yapılan yabancı yatırımlar konusunda OECD ülkelerinde faaliyet gösteren ÇUI. lerin çok önemli rol oynamaları nedeniyle, onlarla ilgili OECD içinde uluslararası düzenleme ve anlaşmaların getirileceği, ve ÇUI. ler ve yatırımları üzerinde işbirliği ve konsultasyon yapıldığı ve OECD ülkelerine de faaliyette bulunan ÇUI. lerle ilgili tavsiye mahiyetinde yönetmelik hazırlanması öngörülmüştür. (Bkz. Blainpain R: a.g.e., s. 134, 137-138.)

- OECD üye ülkelerinde önemli rol oynayan ÇUI. lerin kapital hareketini en randımanlı şekilde yapmak ve gerek köken ve gerekse kabul eden ülkelerde sosyal ve ekonomik refahı sağlamak;
- ÇUI. lerin gerek yapısal ve gerekse faaliyetlerinde ve politikalarındaki karmaşıklıkların ulusal politikalarla çatışmamasını sağlamak;
- ÇUI. lerin üye ülkelerdeki faaliyetleri sebebiyle ortaya çıkacak zorlukları asgariye indirmek ve sosyal ekonomik yardımlarında destek olmak;
- Özellikle geri kalmış ülkelerde ÇUI. lerin yardımlarını sağlamak suretiyle o ülkelerin insanların hayat şartlarını yükseltmek ve refah sağlamak;
- ÇUI. lerin uluslararası yapıları sebebiyle çıkan problemleri halletmek için hükümler getirme;

- Ve iyi uygulama;

dır²⁶ şeklinde özetlenebilir.

b- Yönetmelikte Ön Görülen ÇUİ. Politikası

ÇUİ. lerin genel politikaları da; özellikle bulundukları ülkelerin arzu ve isteklerine göre sosyal ve ekonomik gelişmelerini planlamaları; istihdam imkânları yaratmaları; yenilikler ve teknoloji götürmeleri; bulundukları ülkelerin hukuki yükümlülükleri yerine getirmek suretiyle güvenilir iş kurmaları, yerel cemiyetle yakın işbirliği içinde olmaları; şubelerine faaliyetlerini geliştirme imkânı vermeleri; milliyet farkı gözetmeksizin ferdlerin yetişmelerini sağlamaları; herhangi bir resmi daireye veya görevlilerine rüşvet veya benzeri kanunsuz menfaat vermemeleri; hukuken mümkün olmadıkça, devlet daireleri, siyasi partilere veya politik kuruluşlara hiçbir menfaat temin etmemeleri; ve yerel politik faaliyetlere karışmaktan kaçınmaları; şeklinde özetlenebilir.

c- ÇUİ. lerin Kimlik açıklamaları ve bilgi vermeleri:

26

Blainpain R: a.g.e., s. 137-141.; ILO, Social and Labour Bulletin, 3/76, s. 285-288., ILO, Social and Labour Bulletin, 1/76, s. 92.

Yönetmelik ayrıca ÇUİ. lerin; merkezlerini, yavru işletmelerin şubelerini, sayılarını, bunlardaki hisselerini; faaliyet gösterdikleri coğrafi bölgeler, ana faaliyet konularını neler olduğunu, faaliyet sonuçlarını; coğrafi alanlara göre satışlarını; grup içinde en önemli satış alanını; coğrafik olarak önemli yeni sermaye yatırım alanlarını; kaynaklarının ve fonlarının kullanımını; coğrafik alanlara göre çalışan işçilerin sayı ortalaması, araştırma ve gelişme için sarfiyat, grup içinde fiyatlama politikaları, para politikaları gibi konularda her sene bilgi vermelerini ve bunun kamunun bilgisine sunulacağını ön görmektedir.

d- ÇUİ. lerin rekabet esasları:

Yönetmelik; rekabet konusunda, ÇUİ. lerin faaliyet gösterdikleri ülkelerin kurallarına uyacaklarını, haksız rekabetten sakınmalarını yerel piyasa gücünü tehlikeye düşürecek hareketlerden kaçınmalarını gerektiren esasları getirmiştir.

Yine yönetmelik ÇUİ. lerin kendi işletmeleri arasında mal değişimi suretiyle fiyatları kırarak bunların dışındaki işletmelerde uygun olmayan rekabet şartların yaratmamalarını, alıcılara, dağıtıcılara serbesti tanımlarını ve gelişmelerini hukuki kurallar çerçevesinde yapmalarını, uluslararası veya ulusal kartel yaratmamaları, veya rekabeti ortadan kaldıracak anlaşmalara girmekten ve uluslararası veya ulusal düzende kabul edilmemiş hususları uygulamaktan kaçınmalarını, belirtmiştir.

e- ÇUİ. lerin Mali ve Vergi konuları:

Mali ve Vergi konularında da yönetmelik hükümler getirmiş, işletmelerin faaliyetlerinin mali ve ticari etkilerinin düzenlenmesi ve özellikle, yabancı aktif ve pasiflerini nazara alarak, faaliyette bulundukları ülkelerde ödeme ve kredi politikalarını dengelemeleri; ve vergilerini faaliyette bulundukları ülkelerin vergi mevzuatına göre verecekleri, özel ayrıcalıklardan sakınmaları; gerektiğini belirtmiştir.

f- ÇUİ. lerin Endüstriyel İlişkileri; İstihdam politikaları:

Endüstriyel ilişkiler ve istihdam konusunda da yönetmelik ÇUİ. lerin faaliyetlerinin nasıl olacağını saptamıştır:

Buna göre:

İşletmeler, iş ilişkileri ve istihdam sorunlarında bulundukları ülkelerdeki kanun çerçevesinde kurallara uygun faaliyet göstereceklerdir.

- İşçilerin sendikalar marifeti ile veya eş kuruluşlarca temsil edilmeleri ve onların örgütlerine saygılı olunması, işveren veya kuruluşları ile işçi kuruluşlarının pazarlık yapabilmeleri, ve çalışma şartlarında bir anlaşmaya varılması, anlaşmaların tefsirinden çıkacak uyuşmazlıklarda karşılıklı hak ve sorumluluklara saygınlık.

- İşçi kuruluşlarına etkili toplu pazarlığın gerçekleştirilmesini sağlamak için, gerekli kolaylıkların gösterilmesi.

- İstihdam koşulları üzerinde makul bir müzakere için, işçi temsilcilerine gerekli bilgilerin sağlanması.

- İşçi temsilcilerine kanun ile uygulamanın aynı olduğu yerlerde işletmenin tümüne ait uygulamanın gerektiği kadar, gerçek ve sağlam bilgilerin verilmesi.

- Ev sahibi ÷lkedeki işverenlerin uyguladıkları, istihdam ve endüstriyel ilişkiler standartlarının köken ÷lke uygulaması ile mukayese edildiğinde daha aşağı olmaması.
- Faaliyetlerinde, yerel işgücü eğitimi ve işe alıştırmanın geniş çapta uygulanabilmesi için işçi temsilcileri ile veya ona eş hükümet yetkilileri ile işbirliği yapmaları.
- İşçiler için hayati önem olan faaliyetlerindeki, değişikliklerde, örneğin toplu işçi çıkarma veya iş ahdine son vermelerle ilgili olarak işçi temsilcilerine makul bir süre önce haber vermek ve görüşmek veya olmayan yerlerde hükümet yetkililer ile görüşmek, ve zararlarının, etkilerini asgariye indirmek.
- İstihdam politikalarının uygulanmasında, işe almak, işten çıkarmak, ücret artırımları, işe alıştırmak dahil, eşitlik ilkesinin uygulanacağı ve işçiler arasında farklı getirilmeyeceği, meğer ki, hükümet politikası gereği bilhassa işçilerin özellikleri sebebiyle yardım gayesiyle, istihdamda daha fazla eşitliği temin için konmuş ayrıcalıklar olsun.
- İşçi temsilcileri ile istihdam konuları üzerindeki gerçek müzakerelerde veya işçiler sendikalaşma haklarını kullanırken, ÇUİ. ler faaliyetlerinin bir kısmını veya tümünü başka ÷lkeye transfer edecekleri tehdidinde bulunarak, organize olmak haklarının baltalanması ve kötü şartlarla işçilerin pazarlığa mecbur edilmemeleri.
- İşçilerin yetkili temsilcileri ile müzakere edilen konularda karar vermeye yetkili işveren temsilcilerinin işçi işveren ilişkilerinin düzenlenmesine ve toplu sözleşme müzakerelerinin yürütülmesine imkân verilmesi²⁷, konularını içermiştir. **g- Bilim ve Teknoloji**

Yönetmelik son bölümünde, ÇUİ. lerin bilim ve teknoloji açısından faaliyette bulundukları ÷lkelerdeki politikaları ile ilgili hükümler getirmiştir.

İşletmeler faaliyette bulundukları ÷lkelerde işlemlerini, o ÷lkenin plânlarına ilim ve teknolojisine tatminkâr olarak uyacak bir şekilde yapmaya gayret edeceklerdir. Ve yeni buluşlarla ilgili kapasitelerini kabul eden ÷lke geliştirilinceye kadar ulusal bilim ve teknolojiyi geliştirmeye yardım edeceklerdir. Ayrıca fikri hakların ve endüstriyel mülkiyet haklarının korunması ile ilgili hükümler de yönetmelikte getirilmiş bulunmaktadır.

Yönetmelik OECD ÷lkelerinde faaliyette bulunan ÇUİ. lerin uyması gereken kuralları içeren, uyması mecburi hukuki niteliği olmayıp, ihtiyari niteliktedir. Ve OECD ÷lkelerinin

birlikte karar verip ÇUI. lere uygulanmasını istedikleri bir öneridir²⁸. OECD tarafından alınmış kararların icrası, devletlerin onayından geçmesine ve kanunlarına uygunluğuna bağlıdır. Ancak ÇUI. lerle ilgili bu yönetmelik, diğerlerinden farklıdır. Çünkü hiçbir devletin hukuk düzeninde bu konuda bir hüküm olmamakla beraber, getirilen düzenin mevcut hukuk düzenlerine aykırılık teşkil eden yanı yoktur.

Yönetmeliğin faaliyet alanı OECD ülkelerinde faaliyet gösteren ÇUI. ler ve onların bu ülkeler dışında bulunan köken işletmeleridir²⁹. Böylece yönetmeliğin uygulama alanı OECD ülkeleri sınırları ile değil, bu sınırlar içinde faaliyet gösteren ÇUI. lerin merkezlerinin bulunduğu yerlere kadar uzamaktadır. Türkiye deklarasyona katılmadığı için yönetmelik uygulama alanı dışında kalmakla beraber herhangi bir ÇUI. nin köken ülkesi ise bu takdirde yönetmeliğin uygulanması kendiliğinden gerçekleşecektir.

27

OECD Yönetmeliği ile ilgili olarak endüstriyel ilişkiler ve istihdam kısmındaki hükümlerin uygulanması ile ilgili olarak Badger olayı kısmına bakınız.

28

Blainpain R: a.g.e., s.38.

29

Ibid., s. 39-40.

Yönetmelik özel mülkiyete veya devletin mülkiyetinde veya karma mülkiyet konusu olması bakımından bir ayırım yapmaksızın ÇUI. lere uygulanmaktadır. İşletmeler bir bütün olarak kabul edilmiş ve yönetmelik sayesinde işletmelerin tüm faaliyetlerinin, rüşvet ve diğer kanun dışı eylemleri dahil engellemek mümkün olacaktır. Özellikle iş uyuşmazlıkların çıktığı dönemlerde, şubelerdeki, üretim faaliyetinin transferi gibi kötü usullerin uygulanmasına müsaade edilmeyecektir.

Yönetmeliğin, kanun dışı eylemleri engelleyici niteliği yanı sıra ÇUI. lere manevi yükümlülükler de getirmektedir. Bağlayıcılık unsurunun olmaması manevi olarak yönetmeliğe uymayı gerektirmektedir. Ancak yönetmeliğin bu niteliğine rağmen ÇUI. lerin faaliyeti hakkında karar vermek konusunda etkili olmuştur. OECD devletlerin bir organizasyonu olmasına rağmen, meselenin önemi devletlerin temsil edildiği bir organda, uluslararası hükümetlerin istişaresi prosedüründen hareketle yönetmelik gereği ÇUI. lerin uygulamaları tetkik olunmaktadır. Yönetmeliğin bağlayıcılık niteliğinin olmamasına rağmen, ÇUI. lerin üye ülke kanunlarına aykırı hareketi sebebiyle yönetmelik gereği kanunlara uyması istenebilir. Bu alanda kanunların tamamlayıcısı niteliğini taşımaktadır³⁰.

Gerçekten evrensel planda, devletlerin sosyal ve ekonomik politikasına hakim olan ve gittikçe de hakimiyet derecesini arttıracak olan ÇUİ. lerin faaliyetlerini kısıtlamak sınırlar getirmek olanaksızlığı karşısında, ülkelerin bağımsızlıklarını tehlikeye sokmayacak ve en etkin oldukları işçi grubunun yararları ile ilgili önlemler alınması için büyük çalışmalar yapılırken Ortak Pazar topluluğu içinde sözleşme gereği getirilmiş prensipler, tamamen ÇUİ. lerin en geniş serbestiye sahip olarak çalışabilmelerine olanak vermektedir. Ortak Pazar Sözleşmesinin, ilgili hükümleri tetkikinden Avrupa’da amerikan ve Japon entegrasyonuna karşı kurulan bu silahın ÇUİ. lere uygulanabilecek hükümleri aslında tüm işletme tiplerine uygulanacak ve topluluk içinde ekonomik bütünleşmeyi sağlayacak hükümlerdir.

2 – EEC (AET) Ortak Pazar Ülkeleri Açısından Getirilen Düzen

ÇUİ. lerin faaliyetlerini düzenlemek için bir yandan kamu yararına aykırı kâr meseleleri hakkında sınırlamalarla uğraşılırken, diğer taraftan ÇUİ. lerin uluslararası faaliyetlerine kolaylık getirilmesi gibi bir çelişiklik de Ortak Pazar sözleşmesiyle Avrupa’ya getirilmiş bulunmaktadır³¹.

30

Ibid., s. 40-41, 119, 127, 129-130.

31

Dubois J: a.g.m., s.9.

Sözleşmenin 100 ve 101. maddeleri üye ülkelerin mevzuatlarının birbirlerine yaklaştırılması ile ilgili genel ve özel hükümleri ihtiva etmektedir³². Bu maddeler ışığı altında sözleşmenin 117 ve 118. maddeleri düşünüldüğü takdirde, ki 117. madde: “Üye Devletler İşçilerin hayat ve çalışma şartlarının düzeltilmesi ve böylece bir gelişme süresi içerisinde onların eşitliğini mümkün kılma zarureti üzerinde mutabıktırlar.

Üye Devletler böyle bir gelişmenin hem sosyal düzenlerin ahenkleştirilmesine hizmet eden Ortak Pazar’ın işlemlerinden hem de bu antlaşmada ön görülen usullerden ve kanuni ve idari hükümlerin yaklaştırılmasından doğacağı kanaatındadırlar”. 118. madde de; “Bu antlaşmanın diğer hükümleri saklı kalmak kaydıyla Komisyon genel gayelere uygun olarak Üye Devletler arasında sosyal meselelerde, özellikle,

- İstihdam,
- İş hukuku ve çalışma şartları,

- Mesleki eğitim ve tekâmül,
- Sosyal güvenlik,
- Meslek kazaları ve hastalıklara karşı korunma, • Çalışmada sağlık şartları,

32

AET Sözleşmesi Madde 100: “Konsey ittifakla Komisyonun teklifi üzerine üye devletlerin Ortak Pazarın kurulmasına veya işlemesine doğrudan doğruya etkili kanunu ve idari hükümlerini birbirine yaklaştırmak için direktifler vaz eder.

İcrası bir veya birden fazla üye devlette bir mevzuat değişikliğini gerektirecek mahiyette olan direktifler için Meclis ile Ekonomik ve Sosyal Komite’ nin mütalâası alınır”

Madde 101: “Komisyon Üye Devletlerinin kanuni ve idari hükümlerinde mevcut farklılıkların Ortak Pazar’ da rekabet şartlarını bozduğunu ve bu sebeple giderilmesi gereken bir dengesizliğin ortaya çıktığını tesbit ederse ilgili Devletlerle istişarede bulunur.

Bu istişareler söz konusu dengesizliğin giderilmesini sağlamazsa konsey birinci merhale esnasında ittifakla ve daha sonra mevsufekseriyetle komisyonun teklifi üzerine gerekli direktifleri vaz eder. Komisyon ve konser ve antlaşmada öngörülen gerekli diğer takmil tedbirleri alabilirler”.

100. maddeye göre ahenkleştirme konusunda genel bir usul geliştirilmiş konsel, komisyonun teklifi ve meclis ile ekonomik ve sosyal komitenin mütalâasını aldıktan sonra ittifakla direktifler vaz edebilecektir.

*101. madde ise, milli kanunlarla anlaşma çatışmaktaysa özel bir usul getirmekte, şayet ilgili devletlerle istisare bir anlaşma ile sonuçlanmazsa komisyon konseye ilk aşamada ittifakla, ikinci aşamada ekseriyetle alınacak bir direktifi tavsiye eder ki burada ittifakla direktif yapma meselesinde engeller vardır. Ayrıca Bkz. Cartou L: *Precis des Communautés Europeennes*, 5. ed. Paris 1975, s.308 vd.; Lyon Caen G: *a.g.m.*, s.613-614.; Dubois J.P: *a.g.m.*, s.13.*

- Sendika hakkı ve işçi ile işveren arasındaki toplu sözleşme müzakereleri, alanında sıkı bir işbirliği tesis etmekle görevlidir.

Bu maksatla komisyon gerekli milli gerekse milletlerarası teşkilatları ilgilendiren problemlerde, incelemeler yapmak mütalaalar vermek ve istişarı mahiyette ön çalışmalar yapmak suretiyle üye devletlerle sıkı bir işbirliği içerisinde faaliyette bulunur.

Bu madde de öngörülen mütalaaları vermeden önce komisyon Ekonomik ve Sosyal Komite ile istişare eder”³³. Hükümleri getirilmiştir ki, kanunların yeknesaklaştırılması teorik olarak, işçiler ve sendikal kuruluşlar için daha iyi pazarlık koşulları yaratabilecektir. Oysa yeknesaklaştırma tekniği, sosyal kanunları yukarıya doğru ahenkleştirmek için değil, işçilerin üye ülkeler arasında serbest dolaşımını sağlamak için kullanılmıştır. Ve hayat düzeyi, topluluk içindeki gelir ayrılıklarının artışı pahasına, üst gelirler yararına gelişmiştir. İşçilerle ilgili hukukların ahenkleştirilmesi ve işçiler lehine güç yaratmak için hiçbir komisyon hareketi olmamıştır. Bu arada üye ülkeler de yukarıya doğru yeknesaklaştırma karşısında ÇÜİ. lerin

etkisiyle olumsuz tavır takınmışlardır. Böylece yeknesaklaştırmama konusunda ÇUİ. ler gayelerine erişmişler, ve işçilerin yasalar tarafından pek korunmadığı ülkelerde, iş akdinin feshi ve diğer ilişkileri hakkında diledikleri uygulamayı sürdürebilmek olanağını bulmuşlardır.

Avrupa Ortak Pazar sözleşmesinin 220. maddesine göre hazırlanmış ve 29 Şubat 1968’de imzalanmış konvansiyona göre, üye devletler karşılıklı olarak birbirlerinin ülkesindeki şirketleri tanımışlardır. 220. madde: “Gerekli olduğu takdirde Üye Devletler kendi tebalarına aşağıdaki hususları temin etmek maksadıyla birbiriyle müzakerelere girişirler:

- Her devletin kendi tebasına tanıdığı şartlar dahilinde, şahısların himayesi ile haklardan istifade ve hakların himayesi;
- Topluluk içerisinde çifte vergilendirmenin önlenmesi;
- 58. maddenin 2.bendi manasında şirketlerin karşılıklı tanınması, merkezlerinin bir devletten diğer devlete naklinde hükmi şahsiyetlerinin devamlılığı ve çeşitli üye devlet mevzuatlarına tabi bulunan şirketlerin birleşmesi imkânı;

33

Momer E- Eskiuyurt Ö: Avrupa sözleşmeleri, İstanbul, 1975, s.363-364.

- Adli kararların ve hakem kararlarının karşılıklı tanınması ve icrasına ilişkin formalitelerin basitleştirilmesi³⁴ hükmünü getirmiştir.

Bu maddeye göre üye devletlerin yaptıkları müzakereler sonunda şirketler hukuku ile ilgili üç ana esas tespit edilmiştir.

- Şirketlerin karşılıklı tanınması,
- Bir üye ülkeden diğerine şirket merkezinin taşınması halinde şirketin hükmi şahsiyetinin muhafazası,
- Farklı ülkelerin kanunlarına giren şirketlerin birleşebilmesi imkânları, düzenlenmiştir³⁵.

Şirketten ne anlaşılması gerektiğini de sözleşmenin 58.maddesinin 2.bendi açıklamıştır. Buna göre; “.....Kooperatif şirketler dahil medeni hukuk ve ticaret hukuku şirketleri ile,

kâr gayesi gütmeyenler hariç, âmme hukuk ve hususi hukukun diğer hükmi şahısları”dır.

İşte bu bend anlamında şirketlerin karşılıklı olarak tanınmasında, mevzuatların birleşmesine ilişkin sözleşmenin 54.maddesinin 3 (f) ve (g) fıkraları şu hükümleri de getirmiştir 54 (3-f) “nazarı itibara alınan her ekonomi dalında bir Üye Devlet ülkesinde acentalıklar, şubeler ve yavru ortaklıklar kurulması ve merkez müessese personelinin bunların idare ve kontrol organlarına girişi bakımından yerleşme serbestisi kısıtlamalarının tedricen kaldırılmasını temin ederek; ve (3-g) fıkrası da konsey ve komisyon.....” 58.maddenin 2.bendi manasında şirketler için Üye Devletlerde şeriklerin ve üçüncü şahısların menfaatine olarak konmuş bulunan koruyucu hükümleri lüzumlu olduğu nisbette bu hükümleri birbirlerine denk haline getirmek maksadıyla, koordine ederek;” görevlerini yerine getirirler. Ancak 54 (3-g) nin uygulanmasını engelleyen unsurlar vardır. Bunlar 100, 101 ve 235³⁶ maddeleri kullanılmaz hale getiren unsurları aynıdır. Şöyle ki ; 235. maddeye göre sözleşmenin amaçlarını gerçekleştirebilmek için konseyin direktifler çıkarma yetkisi vardır.

Şayet sözleşmede bir yetki açıkça düzenlenmemişse konsey komisyonun teklifi ve meclisin

34

Nomer E- Eskiyyurt Ö: a.g.e., s. 607.

35

Champbell A: Common Market Law, London 1969, s. 565-569.

36

Sözleşmenin 235.maddesi, sözleşme ile öngörülmemiş hususlarda konseyin, meclisin mütalaasını aldıktan sonra ittifakla uygun tedbir almasına ilişkindir.

mütalaasını aldıktan sonra bunu direktiflerle vaz edebilir. Fakat mesele direktiflerin yapılmasında ittifak sağlamaktır ki bu 54 (g) fıkrasının uygulanmasını engelleyen bir unsur³⁷ olarak ortaya çıkmaktadır. Sözleşmenin 235.maddesine göre getirilmiş prensipler bugüne kadar yürürlüğe girmemiştir. Özellikle Avrupa Anonim Ortaklık konusundaki girişimlerden bir sonuç alınmamıştır³⁸. Ve Avrupa Anonim Ortaklığı ile ÇUİ. lere getirilmesi muhtemel düzen henüz gerçekleşmemiştir. Ve sendikaların karşı güç oluşturması ile muhtemelen bu statüdeki hükümleri yürürlük kazanmadan statüde öngörülen toplu sözleşme gerçekleşecektir³⁹.

Ortak Pazar Sözleşmesi ile üye devletler ülkelerindeki şirketlerin birbirlerinin ülkelerinde faaliyet göstermeleri ve kolaylıklar sağlanması açısından hükümler getirilmek sureti ile, ÇUİ. lerin çok rahat ve hiçbir sınır tanımaksızın bu ülkeler arasında faaliyette bulunmalarına imkân verilmiştir. Ve faaliyet gösteren şirketlerle ilgili hükümlerin koordinasyonu düşünülmekte ve Avrupa Anonim Ortaklık tipi yaratılarak Ortak Pazar kökenli

ÇÜİ. ler kurulmak istenmektedir. Bu ülkelerde kurulu işletmelerin birbirlerinin ülkelerinde acenta, şube veya yavru ortaklıklar kurulmasında büyük serbesti prensibi hakimdir ve bu kurumlarda, merkez veya köken ülkenin yöneticilerin idare ve kontrolde bulunabilmelerini sağlamak için de, birbirlerinin ülkelerinde yerleşme serbestisi getirilmektedir.

Özetlersek; ÇÜİ. lerin faaliyetleri ile ilgili düzen olarak son derece liberal ve destekleyici nitelikte hükümler getiren Ortak Pazar Sözleşmesi bu hükümleri ile gayesine uygundur. Ve Avrupa'daki Amerikan ve Japon ÇÜİ. leri karşısında grup olabilmek ve rekabet edebilmek için, topluluk için gerekli bir düzendir. ÇÜİ. lerin denetimleri ile ilgili hükümler sözleşmenin 85 ve 86.maddelerinde düzenlemiştir. İşletmelere uygulanacak kaideler başlığını taşıyan 85. madde: "1-Üye Devletler arasındaki ticarete zarar vermeye müsait olan ve Ortak Pazar içerisinde rekabeti önleyici, kısıtlayıcı veya bozucu gayeli veya tesirli her türlü işletmeler arasındaki anlaşmalar, işletme birliklerinin kararları ve önceden mutabık kılınmış uygulamalar ve özellikle, a-Alış ve satış fiyatlarının veya diğer mukavele şartlarının dolaylı veya dolaysız tespiti. b-İstihsalın, pazarlamanın, teknik gelişmenin veya yatırımların kısıtlanması veya kontrol altına alınması; c-Pazar veya tedarik kaynaklarının

37

Bkz. Dipnot. (32).

38

Ayrıca Bkz. Tekinalp Ü: "Avrupa Tipi Anonim Ortaklık" Avrupa Ekonomik Topluluğu Çeşitli Hukuki Sorunlar Üzerine Konferanslar, İstanbul 1973, s. 132-133.

paylaşılması; d- Rekabete zarar verecek şekilde, taraflara aynı kıymetteki edimlerde farklı şartların tatbiki; e- Akit tarafların birinin, akit konusu ile ve maliyeti bakımından ve ne de ticari teamüller bakımından ilişkisi bulunmayan munzam edimler kabul etmesini gerektiren akitlerin inikadına bağlı şartlar.

Ortak Pazarla kabili telif değildir ve yasaktır.

2-Bu maddede yasaklanan anlaşma veya kararlar hükümsüzdür. 3- Bununla beraber, müstehlikin doğacak menfaatten uygun bir ölçüde istifade etmesi koşuluyla, malların istihsal veya pazarlamanın düzeltilmesine veya teknik ve ekonomik gelişmeyi teşvike yardımcı olan,

İşletmeler arasındaki anlaşmalara veya anlaşma gruplarına,

İşletme birliklerinin kararlarına veya karar gruplarına, önceden mutabık kalınmış uygulamalara veya bir nevi uygulama gruplarına.

İlgili işletmelere a-bu gayelerin tahakkuku için gerekli olmayan sınırlamalar tahmil edilmemesi, veya b- sözkonusu malların önemli bir kısmı için rekabeti bertaraf edici imkanların açılmaması şartıyla. 1. bend hükümlerinin uygulanmaması kararlaştırılabilir”.

Madde 86: “Bir veya birden fazla işletmenin Ortak Pazar üzerinde veya Ortak Pazar’ın önemli bir kısmı üzerinde sahip oldukları hakim durumu kötüye kullanmaları, üye devletler arasındaki ticarete tesir edebileceği nispette Ortak Pazar’la kabili telif değildir ve yasaktır. Bu kötüye kullanma özellikle şu hallerde mevcut olabilir: a- adil olmayan alış ve satış fiyatlarının veya diğer mukavele şartlarının vasıtasız veya vasıtalı surette kabul ettirilmesi; b- müstehlikin zararına olarak istihlâkin, pazarlamanın veya teknik gelişmenin kısıtlanması; c-rekabet zarar verecek şekilde, taraflara aynı kıymetteki edimlerde taraflara farklı şartların uygulanması; d- âkit taraflardan birinin akit konusu ile ne mahiyeti bakımından ne de ticari teamüller bakımından ilişkisi bulunmayan munzam edimler kabul etmesini gerektiren akitlerin inikadına bağlı şartlar”.

39

Dubois J.P: a.g.m., s.12.

Sözleşme bu maddeler ile toplulukta faaliyet gösteren tüm ortaklıklarla ilgili dolayısıyla ÇÜİ. leri de kapsayacak bir denetim getirmiştir. Ancak maddelerin getirdiği denetim düzeni, işletmelerin, faaliyetleri sırasında, ticarete zarar verecek her türlü davranışlarını ve işletmelerin teknik gelişme ve yatırımlarını kısıtlama ve engelleyici nitelikte olup sadece topluluk üyelerinin çıkarlarını gözetmekte ve ÇÜİ. lerin faaliyetlerini her türlü denetimini kapsayacak nitelikte, ve evrensel planda örnek olabilecek denetim kuralları olmaktan uzak hükümlerdir⁴⁰.

3 – UN (UNITED NATIONS) Birleşmiş Milletler Önerisi

U. N. Birleşmiş Milletler ECOSOC. ekonomik ve sosyal konseyi ÇÜİ. lerle ilgili düzenleyici hükümler yaratmak için çalışmalar yapmaktadır. 1972 de aldığı bir kararla ÇÜİ. lerin ekonomik ve sosyal sorunlarının araştırılması için komisyon kurmuştur. Uluslararası Sendikal kuruluşların meseleye eğilmeleri Birleşmiş Milletlerdeki çalışmalarda etkili olmuştur. Özellikle FSM Dünya Sendikaları Federasyonu ECSOC’un 55 ve 57. dönem toplantılarında

ÇUI. lerle ilgili önlemler alınması için konseyin dikkatinin çekildiğini, ÇUI. lerin ekonomik, sosyal, politik ve insan hakları konularındaki davranışları hakkında önlemler alınmasını istemiştir. 57. dönem toplantısına katılan CISL, Uluslararası hür sendikalar konfederasyonu konseye bir rapor sunmuş ve ÇUI. lerde çalışan işçilerinde ekonomik ve sosyal taleplerine ilişkin 8. Sendikalar Dünya Kongresinde düzenlenmiş, konseyin, komisyon çalışmalarında yararlı olması için vermiştir. Yönetmelik ÇUI. lerin faaliyetleri sebebiyle ekonomik ve sosyal açıdan devamlı denetimlerinin sağlanması ve sermaye hareketinin demokratik kontrolü ve işçilerin ÇUI. ler karşısındaki hakları ile ilgili⁴¹ hükümleri içermekteydi, Konsey çalışmalarını çeşitli zamanlarda raporlar halinde yayınlamıştır.

Birleşmiş Milletler komisyonu 12 Mart 1976 tarihli oturumunda ÇUI. lerin denetim ve işleyişi ile ilgili yasa yapılması konuları müzakere edilmiştir, ve devletlerle görüşmelerden sonra komisyonun bir taslak hazırlaması kararlaştırılmıştır. Ancak henüz bir yasa yoktur, fakat Birleşmiş Milletler çalışmaları devam etmektedir⁴².

40

Ayrıca bu maddelerle ilgili açıklamalar için bkz. Poroy R: “Avrupa Ekonomik Topluluğunda Rekabet Hukuku”, Avrupa Ekonomik Topluluğu Çeşitli Sorunları Üzerine Konferanslar, İstanbul, 1973, s. 61-68.

41

Nations Unies, ST/ECA/190 New York 1973; Nation Unies, ECOSOC, session 57, E/NGO/26, 12, 18 Juillet 1974.; Les Prises de Position des Internationales Syndicales, Problemès Politiques et Sociaux. No.264, 8 Aout 1975, s. 23-25.

42

ILO, Social and Labour Bulletin, 3/76, s. 285-288; ILO, Social and Labour Bulletin, 1/76, s. 91.; U.N. ST/ESA/15 New York 1974.; U.N. E/5500/REVI, ST/ESA/6 New York 1974.

4 – ILO. Uluslararası Çalışma Örgütünün Önerisi

ILO Uluslararası Çalışma Örgütünün teklif ettiği prensip ve yönetmelik:

ILO, na göre ÇUI. lerle ilgili bir düzenleme getirilmesi istendiği zaman bu konu çeşitli açılardan araştırmalar yapıldıktan sonra olgunlaştırılabileceğini ve araştırmalar sonucu en uygun olan ve çeşitli kademelerde uygulanabilme olasılığı bulunan bir düzen getirilebileceğini belirtmiştir.

ILO, hükümet, temsilcileri, işveren ve işçi temsilcilerinin katıldığı bir forum düzenlemek suretiyle ÇUI. lerle ilgili çıka sorunları kapsayacak bir uluslararası yönetmeliğin içeriğini tartışmıştır⁴³. ILO önerebileceği yönetmelik içeriğinde diğer uluslararası kuruluşlarınkinden farklı olarak işçi-işveren ilişkilerine ilişkin bir düzenleme yapılması ile ilgili önerilerini belirtmiştir. Ve bu konuda bir düzenleme getirmenin tek bir olayı ele alıp ona

göre formüller bulma şeklinde çalışma yapılmak sureti ile olmayacağını, konunun halen devamlı gelişme gösteren niteliği karşısında esnek bir yaklaşımla değişik şartların tetkiki sonucu bir tasarı hazırlanabileceğini belirtmiştir. ILO'nun hazırlaması düşünülecek, yönetmeliğinin muhtemel politikası şu şekilde özetlenebilir:

- Endüstriyel ilişkiler:

Bu konudaki düzenlemeler, ÇUI. merkez yöneticileri ile çeşitli kademelerdeki işletmelerin sendika temsilcileri arasındaki ilişkilerin koordinasyonu,

Veya yerel işletme yöneticileri ile işçi temsilcileri ile ilişkilerin koordinasyonu,

Bilgi alışverişi ve konsültasyon meselesinin taraflar arasında düzenlenmesi.

Ve ÇUI. nin köken ve kabul eden ülkelerinde endüstriyel ilişkilerin ÇUI. seviyesinde yapılmasını teşvik için kurallar getirmesini teşvik ve kuralları düzenlemek. Ve ulusal düzenlere göre yapılmış bir anlaşmanın çok uluslu bir çerçeveye çıkarılması istendiğinde bununla ilgili açıklayıcı yardımlar.

- İstihdam:

Bu konuda da, ÇUI. lerin, kabul eden ülke ulusal istihdam politikasının gelişmesini sağlayacak şekilde davranışlarını temin ve bilgi alış verişi konsültasyon meselesinin düzenlenmesi, işçilerin eğitilmesi sorunları, iş yerinin ÇUI. yatırım politikası sonucu transferi sebebiyle kapatılması gibi hallerde, işsizlik sorunu ve iş akitlerinin, iş yerinin tasfiyesi sebebiyle sona erdirilmesi konularında düzenleme getirilmesi, önerilmektedir.

- İş Şartları:

ÇUI. lerin kabul eden ülkedeki faaliyetlerinde iş şartları açısından tarafların itiraz edemeyecekleri ulusal uygulama politikasının takip edilmek suretiyle, çözüm getirilmesi, görüşünde olduğu rapordan anlaşılmaktadır.

ÇUI. lerle ilgili bir yönetmeliğin ILO tarafından yapılabilmesi için de, bu konuda konvansiyonlar ve tavsiyelerin yapılıp uygulanması sonucu mümkün olabileceği belirtilmektedir⁴⁴.

5 – Uluslararası Ticaret Odası Önerisi

“Uluslararası ticaret odası tarafından 1972 de ÇUİ. lerle ilgili sorunlar hakkında bir öneri hazırlanmıştır. Buna göre:

- Yatırım yapan, ulusal kanunlarla, kabul eden ülkenin politikasına ve iktisadi ve sosyal hedeflerinin gereklerine bu ülkenin en yi vatandaşının uyduğu biçimde uymalıdır. – Kabul eden ülkenin hükümeti ile uyuşmazlıkların uluslararası uzlaşma ve tahkim usulü vasıtası ile giderilmesi konusundaki anlaşmaları imzalamaya hazır olmalıdır.
- Yatırım yapanın ülkesinin hükümeti, kendi ulusal kanunlarının ve sair hükümlerinin uygulanmasının, yatırım yapanın kabul eden ülkedeki faaliyetine de teşmil etmek sureti ile, kabul eden ülkenin hukuk düzenine karışma girişimlerinde bulunmamalıdır.
- Kabul eden ülkenin Hükümeti kamu hukukunda yabancı mülkiyetin göreceği işlemler ilgili olmak üzere kabul edilmiş bulunan tam ilkelere uymalıdır. Bunlar çok sayıda uluslararası sözleşmelerden ortaya çıkarlar ve özellikle; mülkiyetin hukuka uygun ve haklı işlem görmesi; uygun olmayan ve ayrıcalık yaratacak nitelikteki tedbirlerden kaçınma;⁴⁵ gibi önlemlerdir.

43

ILO, Meeting, “Relationship between Multinational Enterprises and Social Policy”. Geneva 1972.

44

ILO, (92-2-101477-0) 1976, s.17-22.

45

Grossfeld B: a.g.m., s. 240.

II – ULUSLARASAL SENDİKAL KURULUŞLARIN ÖNERDİĞİ DÜZENLER

ÇUİ. olayı karşısında işçilerinin haklarının ulusal sendikalarca sağlanmasının yeterli olmayacağı bu nedenle uluslararası düzeyde faaliyet gösterilmesi ve bu konuda acil önlemler alınması gerektiği uluslararası sendikal kuruluşlar tarafından ele alınan bir konudur. Ayrıca ÇUİ. ler üzerinde, ulusal, bölgesel, uluslararası olmak üzere denetim önlemleri getirilmesi için sendikalar uluslararası planda işbirliğine çağırılmıştır⁴⁶.

Uluslararası sendikal kuruluşlardan bazılarının ÇUİ. lerle ilgili getirilmek istenen düzen ve önlemlere bakış açılarına değinmenin bunların önerileri ile hükümetler üstü kuruluşların faaliyet ve önerilerini mukayese açısından yarar vardır:

1 – Kuzey Ülkeleri İşçi Sendikaları Konfederasyonu (NFS) Önerisi:

Kuzey Ülkeleri İşçi Sendikaları Konfederasyonu ÇUI. lerle ilgili faaliyet programı tasarısı hazırlanmıştır. Bu program kuzey ülkelerinde ÇUI. lerin işletme kurma kurallarına ilişkin hükümlere yer verilmiştir⁴⁷.

Şöyle ki;

- ÇUI. lerin yeni işletmeler kurmaları, veya kurulu işletmeleri almaları halinde öncelikle devletten izin almaları gerektiği ve bu işletmelerin gayrimenkul veya diğer tabii kaynakları iktisap etmeleri hususunda kontrol getirilmesi,
- Cemiyetin işçilerin, tüketicilerin menfaatlerinin, rekabet hakkında getirilecek kurallarla korunması,

Tüm işletme birleşmeleri, satın almalar işbirlikleri anlaşmalarında, işçilerin kararların alınmasına katılmaları ile etkili önlemler ve devletlerin fiyat politikalarını tayinde etkinlikleriyle ilgili önlemlerin alınmasının sağlanması,

- ÇUI. lerin verilendirilmeleri konusunda tek bir sistem getirilmesi, ve esas olarak da işletmenin çeşitli ünitelerinden elde ettiği gelirlerin toplanarak, bu miktar üzerinden

46

ICFTU, Economic and Social Bulletin, Vol XXIII. No.1. Januar-March 1975, s. 13-15.; ICFTU. Charter of Trade Unions Demands for the Legislative Control of Multinational Companies; Bulletin of Comparative Labour Relation, No.7, 1976, s. 405 vd.

47

ILO, Social and Labour Bulletin, 2/75, s. 209-212.; Action Programme on Multinational Companies of the Nordic Trade Unions (Stockholm), Appendix IX-4 MNC-NP/ 3 January 1975.

vergilendirilmesi, bazı servetler üzerinden daha fazla vergi alınması hususlarının da öngörülmesi.

Bu konuda daha etraflı çözüm getirilebilmesine temin için, uluslararası bir organ tarafından önlemler getirilmesi.

- Özellikle ÇUI. ler karşısında uluslararası sempati eylemlerinin sendikal hak olarak tanınması ve daha ileri giderek resmi olmayan mücadelelerinde yabancı ülkelerdeki işçilerin;

insan hakları ve sendikal hakların ihlâli halinde eylem yapmalarının desteklenmesi hakkının hukuken tanınması; hususlarını tasarıda ele almışlardır.

2 – ULUSLARARASI HÜR İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (ICFTU) ÖNERİSİ

ICFTU, ÇUİ. lerin denetimini içeren model olarak 17-25 Ekim 1975 tarihli XI. Dünya Kongresine sunulan taslağından önce⁴⁸ ÇUİ. lerle ilgili faaliyetine 9. Dünya Kongresinden başlamıştır. Sendikaları uluslararası dayanışmaya çağırmış, sendikal hakların ve toplu olarak toplu pazarlık yapılmasının savunuculuğunu yapmıştır. 1975’e kadar her kongresinde bu konu ile ilgili tasarılar projeler yapmış ve Birleşmiş Milletlere bu konuda kanun yapmalarını da önermiştir.

ICFTU’nun Kongreye sunulan Çokuluslu İşletmelerle ilgili sözleşme metninde;

- Uluslararası işçilerin işbirliğinin eksik olduğu,
- İlgili ülkelerde işçilerin yeterince korunmadığı,
- Endüstriyel demokrasinin gerçekleşmediği,
- ÇUİ. lerin merkezden yönetimi söz konusu olduğunda,

uluslararası sendika sekreterliğinin öncelikle rolünün olması gerektiği halde, ÇUİ. ile karşılıklı toplu sözleşme yapılmasında, özellikle ÇUİ. nin dünyanın çeşitli ülkelerine dağılmış işletmelerinde çalışan işçileri temsil eden dünya konseyi marifeti ile temsil

48

ILO, Social and Labour Bulletin, 1/7 6, s. 92; ICFTU (C.I.S.L.) Charte, s.28-38.; ILO, (ISBN 92-2-1003-1) 1973, s.83-85.

edilmesinin sağlamanın gerektiğini çünkü; bu işçilerin mevcut ulusal toplu pazarlık sistemleri ile ÇUİ. lerin faaliyetinden doğan ihtilafları çözümleyemeyecekleri belirtilmiştir.

ICFTU’nun sözleşmesinin birinci gayesi ÇUİ. lerde çalışan işçilerin, yukarıda belirtilen nedenlerle menfaatlerinin sağlanamaması nedeniyle, bu işletmelere sosyal denetim prensipleri getirmek sureti ile bunu sağlamaktır.

Bunun içinde ÇÜİ. lerin, sendikaların katıldığı uluslararası bir büro ile, denetimlerinin gerçekleştirilmesinde, sözleşme dört yol önermektedir:

- Ülkeler arasında etkin bir işbirliği mekanizması için tüzük hazırlanması,
- Denetimin gerektiği alanlarda ulusal konuların koordinasyonu,
- Uluslararası konvansiyonlarla, işletmelere uygulanacak standart hükümlerin geliştirilmesi,

- Ülkelerin endüstriyel yapıları ve sosyal ekonomik gelişmelerinde ve uluslararası para sistemi ve ticaretinde ÇÜİ. lerin etkilerini sabit kılmak,

Bu konularda yapılacak uluslararası konvansiyonlar şu temalar işlemelidir: **a-**

ÇÜİ. lerin her türlü faaliyetleri hakkında hukuken bilgi verilmesi mecburiyeti;

b- Kabul eden ülkede sosyal yükümlülüklerin, ILO standartlarına uymaları, **c-**

Sendikaları tanımaları,

d- Organize olmak ve toplu pazarlık hakları ile, uluslararası sendikal sempati hareketlerinin tanınması,

e- Gelişmekte olan ülkelere yardım ödeneklerinin, uluslararası yatırımlarının, işletme satın almalarının, ülkelerin ekonomik bağımsızlıklarının korunması, **f-** Vergi kanunları

marifeti ile ÇÜİ. lere kesin bir kontrol sisteminin getirilmesi,

g- ÇÜİ. lerin teknoloji transferinde menfaatlerinin korunmasına ilişkin konularda kanunlar yapılması, meseleleri

ele alınmıştır.

Sözleşmenin ÇÜİ. lerle ilgili tüm bilgilerin verilmesine ilişkin maddesinde, bu bilgilerin sadece sendikaların toplu sözleşme faaliyetlerinde yararlanmak için gerekli olmadığını, devletlerinde ülkelerinde faaliyet gösteren ÇÜİ. lerin denetimini temin etmek için bu bilgilere

gerek olduğu belirtilmiştir⁴⁹ ve bu bilgilerin neleri içermesi gerektiği sözleşmenin 1 nolu ekinde saymıştır⁵⁰.

- Kurucu hissedarların ve bütün malik oldukları şubelerin, kısmen veya çok az bir hisseye sahip oldukları mali, ticari, teknik ilişkileri olan diğer işletmelerin listesi.
- Grup içinde, coğrafik olarak işletmelerin yerleşim yerleri, ne tip üretimle uğraştıkları, çalıştırdıkları işçilerin sayısı,
- Mali ve Ekonomik açıdan, yeterli ölçüde, sermaye gücünün, ödemelerinin, ve grup içinde sermaye hareketinin kontrolüne elverecek bilgiler,
- Grup içindeki işletmelerin bilançoları, işletmelerin servetleri, borçların tasfiyeye muktedir olup olmadıkları,
- Grup içindeki brüt kârları, rezervleri, amortisman payları, kâr yatırımlarının her bir işletmeyle ilgili olarak belirlenmesi,
- Yeni yatırımları, işletim kurma planları, kısa ve uzun vadeli yatırım politikaları,
- Her bir ünitedeki satışlar, üretim ve yüzdesi, ihracat, iş gücü maliyeti, hizmetler ve genel giderler tutarı, gelir vergisi, net kâr gibi konularda detaylı bilgi vermeleri talep edilmektedir.

Sözleşme eki, bu bilgilerin istihdam garantisi olduğu ve ÇUİ. lerce her sene verileceği ve en kısa zamanda yayınlanması gerektiğini öngörmektedir⁵¹.

3 – Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) Önerisi

1968 de IMF Zürih'teki 21.kongresinde ÇUİ. lerle ilgili olarak özellikle işçilerin korunmasına ilişkin alınması gereken uluslararası kuralların ne olması gerektiğini açıklamışlardır⁵².

49

ICFTU (Charte) s.28.

50

Ibid., s. 36-38.

- İşçilerin, ücret, çalışma saatleri, çalışma şartları, istihdam, gelir güvencesi, grev hakkı, toplu sözleşme hakkına ilişkin tüm konularda organize olunmasının sağlanması,
- ÇUI. nin faaliyet gösterdiği ülke tarafından onaylanmış veya onaylanmamış olsun işverenler için ILO'nun her sözleşmesine uyma zorunluluğu,
- Her ülkenin endüstrisindeki teknik gelişmeye göre, yüksek düzeyde ücret ve sosyal yardımların ahenkleştirilmesi,
- ÇUI. lerin faaliyet gösterdikleri ülkelerin kanunlarına saygınlığı,
- Güney Afrika'da olduğu gibi, kanun emretse bile, her türlü sosyal ayrıcalık yasağı, ile ilgili hükümler getirilmesi istenmiştir.

4 – Sendikalar Dünya Kongresindeki Öneriler

Şili'de 15 Nisan 1973'te toplanmış ve ÇUI. ve ÇUI. ler karşısında vaziyet alınması ve gerek kapitalist, gerekse sosyalist ülkeler sendikaları olsun geliştirmekte olan veya az gelişmiş ülke sendikaları olsun, ÇUI. lerin açık olmayan faaliyetleri karşısına birlikte çıkılması gerektiği, dünya kongresinin, ÇUI. lerin sendikaların top yekûn bir güç teşkil ettiğini gösterdiği, ve ÇUI. lerin faaliyette bulunduğu ülkeler halkları ile işçilerinin haklarını onlara karşı koruyacağı belirtilmiştir. Kongre ÇUI. lere karşı yeni ve mükemmel bir uygulama önermiş; buna göre, işçilerin haklarının, iş şartlarının sendikal hak ve hürriyetlerin, istihdam garantisinin, sendikaların, ÇUI. merkezi ile meseleleri müzakere edebilmesi imkânlarının, sendika temsilcilerinin toplu sözleşme ve sosyal kanunlar açısından hakları ile ilgili uluslararası hükümler getirilmesi; ÇUI. lerin iş, kâr, fiyat politikalarına ilişkin etkili denetim usulleri konması; ÇUI. lerin yatırım yaptıkları ülkelerin kanunlarına saygılı olmaları; ekonomik bağımsızlıklarına gölge düşürmemeleri, gerek ulusal gerekse uluslararası planda görev uygulamasının engellenmesi⁵³ gibi konularda görüş birliğine varılıp açıklanmıştır.

5 – Dünya İşçileri Sendikaları Federasyonu (WFTU) Önerisi

28-29 Ocak 1975'te Berlin'deki kongrelerinde ÇUI. grubundaki işletmelerde çalışan işçilerle ilgili konularda merkezi otoritenin yetkisinin kabul edilmesi ve toplu sözleşmelerin

Ibid., s.38.

52

Dubois J.P: a.g.m., s.10.

merkezle yapılması hakkının getirilmesi, diğer uluslararası sendikal kuruluşlarla ulusal sendikaların ÇUİ. ler karşısında eylem birliği sağlanması, ve bu işletmelerle ilgili ortak çıkarlarının yapılması ve organize olunması konuları tartışılıp, düzen önerilmiştir⁵⁴.

WFTU. ya bağlı olan Metal İşçileri Federasyonu 26-28 Kasım 1975'te Bağdat'taki konferansta ÇUİ. lerle ilgili ne gibi önlemler alınacağına dair isteklerini “şart” olarak düzenlemişlerdir. Buna göre;

Ücretlere baskı yapmak sureti ile fazla kâr elde etmelerinin önlenmesi; istihdam garantisi; işin düzenlenmesi; çalışma ve yaşama koşullarının yükseltilmesi; sendikal hürriyetler ve hakların tanınması, demokratik bir anlayışla ÇUİ. lerin faaliyetlerinin denetlenmesi; gibi konular da önlemler alınması kararlaştırılmıştır. ÇUİ. lerin karşısında eylemleriyle, kapitalist ülkelerde uluslararası sınıf dayanışmasını gerçekleştireceklerini; ÇUİ. den ÇUİ. ye değişen uygulamalar karşısında yaygın bir dayanışmayı sağlamak için; ÇUİ. ler hakkında daha iyi bir bilgi ve bu bilgilerin sistematik değiştirilmesi, düzenli toplantılar ve katı olmayan bir yapı içinde isteklerin sunulması konuları saptanmıştır.

Keza, WFTU'ya bağlı Uluslararası Arap İşçi Sendikaları Konferansı sonunda 28-30 Mart 1978, Arap dünyasında etkinliklerini sürdüren ÇUİ. ler hakkında konferans bir deklarasyon yayınlamıştır⁵⁵.

Bu deklarasyon ÇUİ. ler karşısında kesin bir strateji alınması gerektiğini işaretle, şu önerilerde bulunmuştur:

- Her ÇUİ. lerde işletmelerde çalışan işçilerin sendika temsilcilerinden oluşan koordinasyon komiteleri kurulacaktır. Bu komiteler sistematik olarak sendikal kuruluşlar arasında bilgi alış verişini sağlayacaklardır. İşçilerin aynı işletme karşısındaki ortak isteklerinin hazırlanması.

53

L'Assemblée Mondiale de Santiago, 15 Avril 1973, Problemes Economiques et Sociaux, 8 Aout 1975, s.28.

54

ILO, Social and Labour Bulletin, 2/75, s. 209-212.; WFTU. Trade Unions International of Workers in the Metal Industries, "Metal Workers' Charter of Demands in the Transnational Companies", 26 th. Session of TUI. 26-28 Nov. 1975.

55

Declaration de la Conference Syndicale Arabe Internationale Pour L' unite et la Coordination des Lutttes des Travailleurs de la Metallurgie Contre les Societes Transnationales. 28-30 Mars. 1978 Bağdat.

- Aynı ÇUI. de bir çok sendikanın faaliyetinde bulunması nedeniyle isteklerin koordinasyonu açısından koordinasyon komitesinin, işçilerin dayanışmasını sağlamak açısından büyük etkinliğe sahip olacağı belirtilmiştir.

6 – Amerikan Endüstri İşçi Örgütleri Federasyonu Kongresi (AFL-CIO) Önerisi

ÇUI. lerin faaliyetlerinden dolayı yarattıkları sorunlara karşı Amerikan işçi kuruluşları da büyük reaksiyon göstermektedirler. ÇUI. lerin faaliyetleri Amerika'da önemli sosyal sonuçlar doğurmuş ve etkilemiştir. Amerikan İşçi Federasyonu ve Endüstriyel Organizasyon Kongresi bu sorunların çözülmesi için, şu amaçlarla önlemler alınmasını 1970 Kongresinde istemiştir, kullandıkları yöntem ise son derece değişiktir. Şöyle ki;

- Amerikan şirketlerine yardımı kesmek ve onların yabancı şubeler kurmalarını engellemek, mevcut hükümlerde değişikliklerle, mali transferleri imkânsızlaştırmak,
- Yabancı yatırım hisselerini kontrol etmek,
- Amerikan kökenli ÇUI. lerle ilgili kurallar geliştirmek,
- Dünya ticaretinde uluslararası eşit kuralların oluşması için, uluslararası kurumlar geliştirmek,
- İthalât meselesini düzenleme; konularında hükümler getirmesi istenmiştir.

1971'de AFL- CIO'nun icra komitesi bu istekleri tekrar etmiş ve sonuç olarak, Amerika'nın ticari durumunun ÇUI. lerin yeni anlaşmalarını kabul etmemesi sebebiyle bozulduğunu bildirmiştir⁵⁶.

7 – TUAC ve BIAC Komiteleri Faaliyet ve Önerileri⁵⁷ (OECD Sendika Danışma

Komitesi ve İş ve Endüstri Danışma Komitesi)

OECD'ye bağlı 24 devlet birbirlerinin ülkesine ÇUI. leriyle yerleşmiş bulunduklarından, birbirlerinin ülkelerindeki işletmelerin yatırımları, istihdam gibi problemlerde etraflı bilgi almak ve gayesi gereğince, en yüksek ekonomik büyüme ve istihdam ve yaşam seviyesini sağlamak için bilgi alışverişi yapmakta ve bunu üyelerine bildirmektedir. Bu faaliyetini gerçekleştirebilmek için OECD sadece üye devletlerin

56

ICFTU, Rapport No. 2, s. 10-11.

57

Blainpain R: a.g.e., s. 23, 31, 35, 41.

hükümetlerinin katıldıkları bir kuruluş olduğundan, işveren çevreleri ile sendikalar bu kurumda ihtiyari nitelikte bir statüye sahiptirler. Ve gereksinme olarak BIAC ve TUAC diye OECD'ye bağlı işveren ve işçi kesimlerinin temsilcilerinden oluşan komiteler kurulmuştur.

BIAC – (Business and Industry Advisory Committee) olarak OECD de özel sektör tarafını temsil etmektedir. İş çevrelerinin gelişen dünya içindeki uygulamadaki tecrübelerinden yararlanmak sureti ile bilgi veren OECD ülkelerindeki, ana endüstriyel, ekonomik ve işveren organizasyonlarını içeren bir kuruluştur.

TUAC – (Trade Union Advisory Committee) ise, isminden de anlaşılacağı gibi uluslararası sendikal örgütlenmede bir kısım devletlerle ilgili sendikal faaliyet gösteren kuruluştur.

TUAC'ın bir çok faaliyet alanlarından birisi de OECD ülkelerindeki endüstriyel ilişkiler ve çalışma problemleri üzerindedir.

OECD ülkeleri, ülkelerinde faaliyet gösteren ÇUI. lerle ilgili olarak uzun yıllar yoğun münakaşalardan ve işveren çevreleri ve işçi sendikaları ile konsültasyonlardan sonra 21 Haziran 1976'da uluslararası yatırım ve ÇUI. ler hakkında bir deklarasyon yapmışlardır. Bu deklarasyona Türk Hükümeti katılmamış ve karar karşısında da çekimser kalmıştır. Yukarıda belirtildiği gibi bu deklarasyon OECD ülkelerinde faaliyet gösteren ÇUI. lerle ilgili olarak uluslararası nitelikte bir düzenlemeyi öngörmüştür. Ve üye devletlere tavsiyename niteliğinde bir yönetmelik hazırlanmıştır.

Bu yönetmeliğin hazırlanmasında en büyük pay TUAC ve BIAC'ındır. Yönetmeliğin hazırlanması ve kabulünde TUAC, OECD'yi ÇUİ. lerle ilgili olarak önemli derecede etkilemiştir.

TUAC açısından bu yönetmelikte en büyük başarı uluslararası düzeyde yetkili bir organın, işletmelerin yönetimi ile toplu pazarlık müzakereleri hakkı ve iş ilişkilerinin düzenlenmesi konularının ele alınmış olmasıdır⁵⁸.

Yukarıdaki örnekler çoğaltılabilir. Çünkü çeşitli sendikal kuruluşlar kongrelerinde güncel konu ÇUİ. lerin uygulamaları sebebiyle endüstriyel ilişkiler düzenini bozan davranışlarının denetim altında tutulması engellenmesini istemektedirler. Sendikal kuruluşlar,

58

Blainpain R: a.g.e., s. 41.; ILO, Social and Labour Bulletin, 2/75, s. 209-212.

ÇUİ. lerin faaliyet gösterdikleri ülkelerde, belirli kurallara uygulamalarını istemekte bunun içinde, ulusal devletin veya uluslararası hükümet kuruluşlarının kurallar getirmesini beklemekte, onları hızlandırmak için gayret saf etmektedirler. Bu konuda bir dereceye kadar başarılı oldukları OECD yönetmeliğinin üye devletler tarafından kabul edilmiş olması ile açıkça meydandadır.

Uluslararası gerek hükümetler düzeyindeki kuruluşlar gerekse sendikal kuruluşların ÇUİ. lerin denetimleri ve endüstriyel ilişkileri hakkında önerdikleri düzenler arasında mahiyet farkı yoktur. Prensip, birliğine ulaşılmış olması, uluslararası planda OECD yönetmeliğini de aşacak daha detaylı bir yasanın getirilebilmesidir. Ancak ILO, komisyonlarının fikirlerinden hareketle; bu konuda Birleşmiş Milletler de karar alındığı gibi bir uluslararası yasa düşünmekten ziyade, konvansiyonlar ve tavsiyeler yoluyla bir uygulama yaratmak ve her değişik olayda doğacak ihtilafları teker teker değerlendirmek ve ondan sonra dünyada sınır tanımayan ÇUİ. lere yine sınır tanımayan bir düzen getirmek doğru olur kanısındayız. Yapılan çalışmaların hepsi kapitalist dünya devletlerindeki ÇUİ. leri hedef almak suretiyle hükümler yaratma çabasıdır. Halbuki böyle bir çaba, dünyaya hükmeden ÇUİ. lerin daha da güçlenmesine ve komünist dünya devletlerinin ülkelerine daha fazla rağbet etmelerine sebep olacaktır. Bu hem alınan önlemleri neticesiz kılacak, hem de ÇUİ. ler komünist dünya ülkelerinde ürettiklerini, kapitalist ülke pazarlarında satacaklardır. Zarar gören kapitalist ülke işçi sınıfı olacak. İşsizlik ve enflasyon daha da artacaktır.

Bu nedenle ÇUİ. lerle ilgili bir düzen getirilmesi ve önlemler alınması gerektiği halde bu önlemlerin gücü, bu düzenin gücü ve uygulama alanı evrensel nitelik taşımadıkça hiçbir netice alınamayacaktır. Örneğin, Fiyat'ın demir perde gerisindeki ülkelerdeki işletmeleri hariç, diğerlerine uygulanacak bir düzen neyi halledebilir? Toplu pazarlık meselesinde işletmenin evrensel kazanç durumu söz konusu olmak ve merkezin tüm varlığı ile sorumluluğu kabul edilmek gerekirken bir kısım ülkelerdeki işletmeler gelirleri bunun dışında tutulursa bu durum ÇUİ. lerin yine yararına olacak ve işletmelerini tümüyle Komünist dünya ülkelerine taşıyacaktır.

C – ULUSLARARASI SENDİKAL KURULUŞLARIN ÇOK ULUSLU İŞLETMELER KARŞISINDA “GÜÇ” OLUŞTURMASI İLE SAĞLANABİLECEK DÜZEN

ÇUİ. lerin ortaya çıkışı ile sendikaların endüstriyel ilişkilerde ortaya çıkan sorunlarda çözümüleme yöntemleri değişikliğe uğradığı gibi, sendikal organizasyonlar sadece uluslararası endüstriyel ilişkilere adil şartlar uygulanmasını sağlamak görevi ile sınırlandırılmış değillerdi artık.

ÇUİ.lerin ulusal egemenlik üzerindeki etkileri, ulusal ekonomi sorunlarında da yeni stratejiler almalarını gerektirmekteydi⁵⁹

Sendikal kuruluşlar hukuki açıdan, uluslar üstü bir yönetmelikle veya ulusal hükümlerle ÇUİ. lerin faaliyetlerine bir düzen getirilebileceği ve ortaya çıkan problemlerin çözümlenebileceği kanısında değillerdir. Onlara göre bu sorun her şeyden önce “güç” oranlarına bağlıdır⁶⁰. Bu nedenle sendikaların ÇUİ. lerle ilgili düzende ve denetimlerindeki rolleri ne olabilir? Sendikalar özellikle ÇUİ. ler tarafından sık sık tanınmama gibi olumsuz durumlarla karşılaşmaktadırlar.

Bu nedenle ÇUİ. lerin endüstriyel ilişkilerinin yerleştikleri ülkelerde düzenlenmesi ve işçilerin hak ve menfaatlerine uygun kurallar getirilmesi denetlenmeleri: sendikaların en önemli sorunu olmaktadır.

Sendikalar ÇUİ. lerin özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki yatırımları sebebiyle çıkan iş ilişkilerindeki sorunlara çözüm getirmek sorumluluğundadırlar. Uluslararası planda, endüstriyel ilişkiler açısından yapılan girişimler yanı sıra, ÇUİ. lerin denetimini sağlamak içinde başka görevleri olmak gerekir. Bunlar:

- Ulusal Sendikaların, ulusal planda, devletin kurallar getirmesini sağlamak için zorlamak, ve bu yolla ÇUİ. ler üzerinde özellikle endüstriyel ilişkilerin tazmininde denetimini gerçekleştirmek.

- Uluslararası plandaki faaliyetler yoluyla uluslararası sendikal kuruluşların ve uluslararası hükümetler seviyesinde kuruluşların getireceği ortak düzenlemelerle ÇUİ. lerin uluslararası planda kontrolünü sağlamasında, çalışmak olarak özetlenebilir.

Nitekim OECD üyesi ülkeleri açısından çui. lerle ilgili olarak getirilmiş bulunan yönetmelik hükümleri bu tür bir denetimi, hiç olmazsa üye ülkelerdeki ÇUİ. ler açısından, ihtiyari nitelikte mümkün kılmaktadır. Bu yönetmeliğinin uygulanabilmesinde de OECD ülkeleri sendikalarının etkisi büyüktür. Güçlü ve ÇUİ. ler karşısında tüm ekonomik, politik

59

ICFTU (ICSL) Rapport No. 2., s.2.

60

Dubois J.P: a.g.m., s.4.

hukuki baskıları kullanabilecek nitelikte sendikalar ancak böyle bir başarıyı sağlayabilir. Zaten OECD ülkeleri işçi sendikaları genellikle güçlü sendikalardır. Bu nedenle de yönetmeliğin getirdiği mekanizmanın uygulanması daha kolay olacaktır. Ayrıca OECD içindeki bu düzenlemenin diğer büyük çok uluslu gruplara da, örneğin, Amerikan ve Japon Tröstlerine de uygulandığını görmek mümkün olacaktır⁶¹. Çünkü dünya ekonomisinde bu büyük dev kuruluşların kimin tarafından nasıl yönetildiği, hangisinin diğerinin egemenliğinde olduğu belli olmadığından, OECD ülkeleri ÇUİ. leri düzenlemesinin Kanada veya Avustralya'da bir ÇUİ. grubuna uygulanması şaşırtıcı değildir. bu yaygınlığı ortaya çıkaracak sendikalardır. Hangi işletmenin hangi grupta olduğunu, kime bağlı faaliyet gösterdiğinin saptanması sendikaların faaliyetine bağlıdır.

Sendikaların etkili bir karşı güç oluşturmalarını engelleyen en önemli unsur, ÇUİ. nin merkeziyetçi hareketleridir. Ve sendikal örgütlerin ÇUİ. ler karşısındaki güçsüzlükleri nedeniyle üzerinde durdukları en önemli sorunda esasen budur⁶².

Bu konuda taraflar arasında dengeyi sağlamak için tüm sendikal kuruluşların iş birliği yapmaları aralarındaki ideolojik farklılıklar nedeniyle oldukça güçtür. Bu gün için ÇUİ. ler karşısında endüstriyel ilişkilerin bir yanı olarak kabul ettiğimiz işçi kuruluşlarının uluslararası

güç oluşumunu engelleyen evrensel yayılmalarındaki farklı gruplaşmalardır. Uluslararası sendikal kuruluşlar uluslararası planda yatay olarak üç büyük grup oluşturmuşlardır:

1- Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu (WFTU)

Bu örgüt 1945'te Paris'te kurulmuş olup, sonra Moskova'ya taşınmıştır. Teorik olarak 167 milyon işçiyi bünyesinde toplamış olduğu söylenebilir. Bunların 81 milyonu Rus işçisidir. Avrupa'da bu örgüte Fransız CGT ile İtalyan CGIL Konfederasyonları üyedir. Türkiye'den de Maden İş Sendikası WFTU üyesidir. İdeolojik olarak Marksist temele dayanmaktadır.

2- Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU)

1959'da Brüksel'de kurulmuştur. 41 milyon işçi bünyesinde toplanmıştır. İşçilerin çıkarlarını yükseltmek, daha iyi çalışma ve yaşam koşulları sağlanması, sosyal güvenlik,

61

Casserini K: a.g.m., s.185-188.

62

Kopke G: a.g.m., s.12.

istihdam, zengin yoksul arasındaki uçurumu azaltmak, işçilerin örgütlenmelerini sağlamak, insan haklarını savunmak gibi genel ilkeleri vardır.

3- Dünya Hristiyan İşçi Konfederasyonu (CWCL) (WCL)

Dini temellere dayanan bu konfederasyon 16 milyon işçiyi bünyesinde barındırmaktadır. İsminden Hristiyan kelimesinin çıkarmış olup , humanist ve sosyalist amaçlı bir örgüttür.

Yatay yetkiye sahip olarak uluslararası uzman niteliğinde OECD ülkelerindeki işçi çıkarlarını ortaya konmasını sağlayan TUAC'uda saymak gerekir.

Dikey olarak bir çok sendikal örgütler uluslararası planda faaliyet göstermektedirler. Bunlardan yeri geldikçe bahsedeceğiz. En önemlileri, IMF, ICF, FIET, EMF,⁶³ dir diyebiliriz.

Bunlar arasındaki ideolojik ve politik farklılıklar, dünya işçi hareketini de bölmektedir. Organizasyon uyuşmazlıkları, mali güçlüklerin üzerine bir de aralarındaki çıkar uyuşmazlıkları etkilenmektedir. İdeolojik farklılıklar nedeniyle sendikalar bir çatı altında toplanamamaktadırlar. Avrupa'da sosyalist, Hristiyan, Liberal akımlar, değişik sendika

merkezlerinin doğumuna yol açmıştır. Örneğin, Hıristiyan akım Fransa ve Belçika’da (WCL) sosyal demokrat akım Belçika, Almanya’da, Marksist, Leninist akım İtalya’da (CGİT) Fransa’da (CGT), çeşitli gruplar meydana getirmişlerdir. Fransa ve İtalya’da etkin bir güce sahip olan sendikal kuruluşlar, geleneksel sendikal isteklerinin yanında Avrupa’yı sosyalist bir modele dönüştürmeye çalıştıklarından esasen Avrupa’nın mevcut yapısını red etmektedirler. Ve bu yapıdan doğmuş olan ÇÜİ. lerle ilgili olarak hür sendikalarla eylem birliğine gidememektedirler⁶⁴. Böylece aynı ÇÜİ. bünyesinde faaliyet gösteren fakat farklı ideoloji ve politik görüşlere sahip, iş birliği yapamayan sendikalar türemektedir. Gelişmiş ülkelerin sendikalı arasında bazen ideolojik ayrıcalıklar olmasa dahi, kapitalin ekonomik gelişme alanlarına yatması yerine içeriye dönük olmasını istediklerinden, kapitalin yabancı ülkelere yatması sebebine bağlı⁶⁵ ihtilaflar olmaktadır.

63

Mummè C.L- Mumme J: a.g.m., s.129-133.; Lyon-Caen G: a.g.e., s.362, ILO, (92-2-101476-2) 1976, s.44.; Rojot J: a.g.e., s.62-63.; Maden İş.22.Dönem Çalışma Raporu 1974-1977, s.47.

64

Traimond P: “Le Syndicalisme Ouvrier Faceala Communauté Economique Européenne”, Droit Social, No. 6. Sun 1966, s. 355-356.; Blainpain R: a.g.e., s.29.

65

Traimond P: a.g.m., s. 356-357.; ICFTU, Rapport 2, 1971, s. 9-10.

İşçilerin sadece ÇÜİ. ler karşısında değil, şartlarını koruyabilmek açısından da genel olarak uluslararası düzeyde sendikaların hareketine gerek vardır. bunun için sendikal yapılarda değişiklik gerekmektedir⁶⁶.

Bu açıdan diğer bir problem de, ulusal ve uluslararası sendikalar arasındaki çatışmadır. Ulusal sendikalar uluslararası kuruluşlar karşısında daha fazla bağımsızlıklarını kaybetmek istememektedirler⁶⁷.

ÇÜİ. ler karşısında bu işletmelerde çalışan işçilerin, bir güç oluşturabilmesini sağlamak için önce ulusal sonra uluslararası dayanışma için önemli faaliyetler gösterilmiştir⁶⁸. Bu konuda, ICFTU, IMF, WFTU, TUC, UAW, EMF, WCL, AFL-CIO gibi sendikal kuruluşların, farklı gruplara dahil olmalarına rağmen dünyada ÇÜİ. lere karşı sendikal bir güç oluşturdukları gerçektir.

Sendikaların, ÇÜİ. lerin yapısı nedeniyle, güçlerinin aleyhlerine dönmesi, güç dengesini ÇÜİ. ler lehine bozmaktadır.

Bu nedenle sendikaların karşı güç oluşturabilmesi için geleneksel yapısı ve davranışları ile strateji kurması yeterli olacak mıdır? Yoksa yapılarını yeniden gözden geçirmek, kaynaklarını yeniden kurmak, ideolojik açıdan yön meselesini düşünmek zorunda mı kalacaklardır? ÇÜİ. tarafından yatılan ortamda, yaratılan koşullarla eylem yapan değil tepki gösteren⁶⁹ bir güç mü olmaları gerekecektir?

ÇÜİ. ler karşısında tepki gösteren bir güç olmaları meselelere çözüm getirmekten uzaktır. Kaldı ki Uluslararası Sendikal kuruluşlar tepki gösteren bir güç oluşturmayı değil, geleneksel mücadele amacı ile mücadeleye fakat karşılarındaki gücün, yapısal özelliği sebebiyle, onların da karşı mücadelede yapılarında değişiklik getirmelerini gerektirmektedir.

Sendikaların güç oluşturması için gerekli olan bir sorunda ÇÜİ. lerle ilgili bilgilerin toplanmasıdır.

66

ILO, (ISBN 92-2-101003-1) 1973, S. 95-97.; Kopke G: a.g.m., s. 12.

67

Blainpain R: a.g.e., s.29.

68

ILO, (ISBN 92-2-101003-1) 1973, s.29.

69

Mummè C.L-Mummè J: a.g.m., s.123.

Şimdilik bu faaliyet uluslararası sendika sekreterliği tarafından üyelerinin ulusal toplu pazarlık faaliyetinde kullanılabilmelerini sağlayabilmek için yapılmaktadır. Kaldı ki ÇÜİ. lerin, faaliyette bulundukları ülkelerdeki işletmeleri ile ilgili bilgi toplanması oldukça güç bir işlemdir. ÇÜİ. lerin değişik boyutlara sahip olmaları ve uygulamalarındaki, çapraşık nitelik, uluslararası bilgilerin değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Ayrıca kapalı bir sistemle işleyen ÇÜİ. lerin ulusal düzeydeki durumlarının saptanmasında da ayrı bir güçlük vardır. bu bilgilerin doğru olarak alınması, ÇÜİ. lerle ilgili uluslararası düzenlemelerin getirilebilmesinde değerlendirmeye esas olacağından, son derece önemlidir. Bu bilgilerin toplanmasında sendikaların iş birliği içinde olmaları gerekmektedir.

ÇÜİ. ler karşısında güçlü olmak gerektiği bilincine sendikalar her ne kadar biraz geç farkına varmışlarsa da şimdi ÇÜİ. ler karşısında yeniden örgütlenmek ve işbirliği içinde olmak gerektiğini anladıklarından bu yönde girişimlerde bulunmuşlardır. Uluslararası sendikaların en

önemli girişimi de ÇUİ. lerde Uluslararası sendikaların Dünya İşçi Konseyleri kurmuş olmalarıdır⁷⁰.

Gerçekten IMF. (International Metal Workers Federation) en eski bir kuruluş olarak faaliyettedir. Merkezi Cenevre’de olan bu kuruluş EMF (European Metal Workers Federation) ile aynı kuruluş değildir, birbirinin faaliyet sahası Avrupa, diğerinin ki evrenseldir. IMF’in ÇUİ. lerin gelişimi karşısında en etkin girişimi ki sendikaların ÇUİ. ler karşısında, “Karşı Güç” oluşturmasını sağlamak açısından çok etkin olmuştur, dünya konseyleri kurmuştur. 1964’ te Frankfurt’ta otomobil departmanı toplantısında, işletmelerde dünya oto konseyleri kurulmasını resmen talep etmiş ve dünya oto konseyi kurulmuştur. Daha sonra Detroitte 1966’da yapılan toplantıda General Motors, Ford, Chrysler, Simcayı içeren daimi konseyler kurulmuş, bunu takiben Wolkswagen/ Daimler- Benz grubu için, Toyoto ve Nissan, İngiliz Leyland da konseyler kurulmuştur⁷¹.

Bunun gibi EMF. De BBC. Folcker/Vereininte Flugtechnische Werk, Fiyat/Citroen/Berliet/Philips, Broun-Boveri gibi gruplar da komiteler kurmuş ve önemli dayanışma faaliyetlerinde bulunmuştur⁷².

70

Kopke G: a.g.m., s.13.; Mummè J: a.g.m., s. 118.; Roberts B.C: a.g.m., s.1.; Troeller R.R:a.g.m., s.299.

71

Rowan R.L.-Northrup H.R: “Multinational Bargaining in Metal Electrical Industries: Approaches and Prospects”, The Journal of Industrial Relations, Vol 17, Number 1. March 1975, s.4.

72

ICFTU (CISL) Rapport No. 2, s. 14-23.

Kurulan konseylerin gayesi, Dektoitteki toplantıda, daha ileri uluslararası sendika iş birliği ve ÇUİ. lerle çok uluslu toplu pazarlık olduğu şeklinde açıklanmıştır⁷³ ve konseyler gerçekten, bilgi alış verişi, işletmeler içindeki iş şartlarını karşılaştırmak ve grevler sırasında işletmelerdeki işçiler arasında karşılıklı dayanışma için faaliyette bulunmaktadır.

IMF. ve EMF. gibi ICF. (International Federation of Chemical and General Workers Union) da 1969 da Saint-Gobain de sonra Duplop-Prelli, Pilkington, Good Year, BSN Glaverbel gibi ÇUİ. lerde komiteler kurdu muştur⁷⁴.

Bu faaliyetlerle, bir ÇUİ. nin işçileri, dünyanın neresinde olursa olsun toplu pazarlık masasında görüşülen konuda, diğer işletmelerdeki uygulamalardan bilgi sahibi olacaklardır. Herkesin her konu hakkında diğer yerlerde ne yapıldığını bilmesi, toplu sözleşmede ileri

sürülen taleplerde, ücretler, tatiller, ücret hadleri, ücret dışı yardımlar, üretim standartları v.s. hakkında her şey bilindiği takdirde, toplu pazarlığın pratik etkinliği gerçekleşmiş olur ki, bu da uluslararası sendikaların dayanışma sloganının mana ve gayesini belirtecektir⁷⁵.

Bu şekilde ÇUİ. ler karşısında güç oluşturacak olan sendikaların, elde ettikleri güçleri sayesinde ÇUİ. lerle uluslararası planda sosyal ve ekonomik dengeyi sağlamaları, ÇUİ. lerin serbest faaliyetlerini ve işçiler aleyhine oluşacak davranışlarını büyük ölçüde etkilemeyeceğinden, sendikaların karşı güç oluşturmaları ÇUİ. lerin denetlenmelerini sağlayacaktır.

D – SONUÇ

Modern ekonominin en önemli yapısal değişikliği olan ÇUİ. ler sebebiyle ulusal devletler kendi ekonomik sistemlerini denetlemede güçlüğü uğramışlardır⁷⁶.

ÇUİ. lerin faaliyeti sonucu endüstriyel ilişkiler açısından yeni düzenlemelere gerek duyulması, ekonomik ve sosyal kurumlarda değişiklikler getirileceğinin artık kabul edilmesi demektir. Ancak burada şunu da belirtelim ki, bazı devletler, bu işletmeleri denetlemek arzusunda da değillerdir. Veya öyle görünmeyi yararlı bulmaktadırlar. Bu tutumları

73

Rowan R.-L.Northrup H.R: a.g.m., 1975, s.4.

74

Levinson C: a.g.e., Paris 1974b annexes.

75

Rowan R.L-Northrup H.R: a.g.m., 1975. s.4.

76

Levinson C: a.g.e., London, 1971, s. 103 vd.

ülkelerinde faaliyet gösteren ÇUİ. yi gücendirmemek için veya muhtemel yatırımları elde etmek için olabilir⁷⁷. Ancak uluslararası eylemleri etkileyecek bir çıkışları yoktur.

Devletlerin, özellikle geri kalmış ve zayıf ülkelerin enflasyonla mücadelelerindeki başarısızlıkları, hakimiyetlerini yitirdiklerinin açık belirtisidir. Aynı şeyi orantılı olarak politik güçleri açısından da söylemek mümkündür. Tüm bu tehlikeli durumlar ÇUİ. lerin denetlenmesi, yönetilmesi, dünyadaki faaliyetlerinin tek bir kanaldan yönetilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca ÇUİ. lerin coğrafi, ideolojik, kültürel olarak tarafsız olmaları konusunda ciddi önlemler alınması gerekmektedir. Çünkü dünyadaki bazı ÇUİ. lerin faaliyet alanı ve konularına göz atıldığında şu manzarayı görmek mümkündür.

Örneğin; IBM, Xerox Chase, Manhattan Bank ve Standard Oil in hem Mısır ve hem de İsrail’de yatırımları vardır. Keza Tyre and Rubber Co, İşletmesinin Cezayir ve İsrail’de kuruluşu vardır. Club Méditerranée, Arabistan ve İsrail’de turistik işletmelere sahiptir. Leyland, Mısır silahlı kuvvetlerine ve Filistin komandolarına Land Rover satmakta ve İsrail’de iki montaj işletmesi çalıştırmaktadır⁷⁸. Bu faaliyetler ÇUİ. lerin dünya siyaseti ile yakından ilgili olduklarını göstermektedir.

Devletlerin ÇUİ. ler karşısında zayıfladığı ve işçilerin haklarını dahi koruyamadığı iddiaları da yapıldığına göre⁷⁹ ki; geri kalmış ve bağımsızlıklarına yeni kavuşan ülkeler açısından bu söylenenler doğrudur, sendikaların devletten bir yardım, iş birliği ümit etmeleri de zorlaşmaktadır.

Dünyadaki olaylardan esinlenerek sendikaların, hatta sol eğilimli sendikaların dahi ÇUİ. ler karşısında kesin bir tavırlarının olmadığı, ancak Çok Uluslara karşı tepki göstererek, onların faaliyetlerinin kontrol edilmesini ve bu konuda hükümetlerin önlemler almasını istemektedirler.

Ancak WFTU ve ona bağlı federasyon, konfederasyonlar son yıllarda, hür sendikalara nazaran ÇUİ. lerle ilgili daha fazla faaliyet göstermeye konferanslar düzenlemeye başlamıştır. Torino’da 6-9 Şubat 1978’de ÇUİ. lerle ilgili olarak FLM’in düzenlediği

77

Dubois- Remidier: a.g.m., s.4.

78

Dipnot metin içinde yok 79

Dipnot metin içinde yok

konferans önemlidir. ÇUİ. lerin tehlikeleri belirtilerek önlemler alınması konusunda sendikalar arası işbirliği ve dayanışma önerilmiştir⁸⁰.

Esasen Fransız Komünist, Sosyalist ve Radikal Sol Partilerinin ortak hükümet programında ÇUİ. lerin Fransa ve Fransa dışındaki faaliyetlerinin özel olarak kontrol edilmesi, yatırımları, yatırım alanlarının ekonomik denetimi sorunu; ve hükümetin tüm ülkelerle ekonomik, teknik, kültürel, ilmi ve her türlü imkânları, gelişmek için kullanacağı⁸¹, gibi

hususlara yer verilmiş olması, ÇÜİ. lerin varlığına tepki göstermediklerini açıklamaktadır. Kaldı ki ÇÜİ. lerin faaliyetini tamamen engellemek, bağımsız ulusal kalkınma sistemini uygulamak, Şili ve Küba'daki gibi ülkelere çok ağıra mal olabilir⁸². Bu nedenle ÇÜİ. lerin varlıklarının kabulü kaçınılmaz olunca, faaliyetleri karşısında olumsuz tavır takınmak yerine, yararları da göz önünde tutularak faaliyetlerine uygulanacak belli bir düzen getirilmesi gerekmektedir.

Kapitalist ve Komünist blokların daha yaklaşmasına neden olan, faaliyetleri açısından sınır tanımamış ÇÜİ. lere karşı, onlar hakkında uluslararası düzeyde hükümler getirmek en verimli çözüm yoludur.

Bu nedenle, Birleşmiş Milletler veya OECD veya ILO tarafından yapılacak olan Anlaşma veya Sözleşmelerle, ÇÜİ. lerin gerek ekonomik ve sosyal faaliyetleri hakkında detaylı hükümler ve gerekse faaliyette bulundukları ülkelerdeki endüstriyel ilişkilerini düzenleyecek hükümler getirilmesi çok uzak bir ihtimal değildir. sözleşme veya andlaşmalarla taraf olan ülkeleri bağlayacak ve bu ülkelerde ÇÜİ. lerle ilgili uyuşmazlık çıktığında denetiminin, yargılanmasının yapabileceği ve müeyyide uygulanmasını sağlayacak nitelikte hukuki değeri olan hükümler getirilmesi gerekmektedir.

Halen OECD yönetmeliği olmak üzere ki bu yönetmelikte istişarı nitelik taşımaktadır. ÇÜİ. lere uygulanacak pozitif hukuk kuralı veya düzeni yoktur. Ulusal İh Hukukların da ÇÜİ.

80

2. Conferenza Internazionale dell'AUTO Torino, 6-9.2.1978. Declaration.

81

C.G.T.-Documant du Bureau Confederal de la C.G.T. sur le Multinationales, Le Peuple, Paris no. 914, 14-31 Mars 1973: Problèmes Politiques et Sociaux, 8 Aout 1975, s. 14.

82

Mummè C.L-Mummè J: a.g.m., s.122-124, Küba ve Şili ÇÜİ. leri kendi kaynaklarını kendisi kullanmak ve ulusal kalkınmayı seçmekle, uluslararası piyasada biri şekerine diğeri bakırına piyasa bulamamak durumuna düşmüşlerdi. Keza Mısır'da bir ara pamuğunu satamamıştır. ÇÜİ. lerin seçimlik piyasaya sahip olmaları nedeniyle ulusal devletlerle iş birliği yaptıkları sürece ülke ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Bkz. Vernon R: "Restrictive Business Practices The Operations of Multinational United States Enterprises in Developing Countries Their Role in Trade and Development, A Study. New York 1972, United Nations s.

26.

lerin endüstriyel ilişkilerine uygulanabilecek bir hüküm bulunmamaktadır. Ulusal düzeyde yabancı yatırımların denetimi, yatırım alanlarının belirlenmesi için getirilmiş bulunan hükümler⁸³ özellikle ÇÜİ. ler için getirilmiş hükümler değildir ve bu alanda pozitif hukuk kuralı olmaktan uzaktır.

Uluslararası yoğun araştırma ve çalışmalar ÇÜİ. lerin hepsini kapsayacak ortak bir sözleşme yapılıp yapılamayacağı üzerinde toplanmaktadır. Bu çok zor olmakla beraber gerçekleşmemesi için bir neden yoktur. Esasen ÇÜİ. lerin devletlerin bağımsızlıklarını tehlikeye düşürmelerinin engellenmesi için tek çare ortak bir sözleşme olarak görünmektedir.

ÇÜİ. lerinde faaliyet gösterdikleri ülkeler de, enflasyon ve spekülasyona sebebiyet vermeleri; transfer fiyatları ve vergilerinin kontrol edilebilmesi; diğer ülkelerdeki şube ve yavru ortaklıklarındaki mali ilişkilerin kontrol edilebilmesi; mali kaynaklarının kontrolünün sağlanabilmesine⁸⁴ imkân verecek düzen getirilmelidir. Devletlerin iktisadi güvenliklerinin korunması için gerekli önlemlerin alınması tabiidir. Çünkü açıklamaya çalıştığımız gibi uluslararası ticaret ve yatırımlar ulusal ticaret ve yatırıma göre çok daha hızlı gelişmektedir, ve şayet ÇÜİ. lerin ilga edilmesi düşünülse bile onların yerine geçecek başka biçimlerde uluslararası ticareti devam ettirecek yapılar oluşacaktır⁸⁵. Bunlar göz önünde tutulmak suretiyle ÇÜİ. ler için belirli bir düzen getirmek kaçınılmazdır. Özellikle ÇÜİ. lere hükümetler seviyesinde bir düzen getirmek uluslararası ilişkileri açısından değişiklikler getirecektir. Bunun sonucu ulusal sınırların yok olması olabileceği gibi sınırların korunması şeklinde de gelişebilir ki şimdiden kesin bir yargıya varma olanağı yoktur. Ancak şimdilik Uluslararası planda ÇÜİ. lerle ilgili, uyulması zorunlu hükümler yoksa da ulusal düzenlerde ÇÜİ. lerin faaliyetlerini de kontrol eden genel prensipler vardır. devletlerin egemenliklerinin sonucu olan bu düzenlemeler ülkeden ülkeye değişmekte olduğundan, her ülkenin yabancı sermaye hareketi ile ilgili ne gibi önlemler aldığını saptamak⁸⁶ bu çalışmanın sınırları dışında olduğundan sadece Türkiye uygulaması bakımından yabancı sermaye dolayısıyla, ÇÜİ. ler hakkında mevzuatta ne gibi hükümler bulunduğu saptanmıştır.

83

Dubois J.P: a.g.m., s.4.

84

Brykman G: a.g.m., s. 249.

85

Vernon R: a.g.e., 1971, s. 4-5.

86

ILO, nun bu konudaki araştırma sonuçları için ayrıca bkz. ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s. 109-110 ve Kutal G: “Çok Uluslu Teşebbüslerin Milli Devletler Tarafından Denetlenmesi Sorunu”, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul 1977, cilt 28,s.77-108.

BÖLÜM – IV

ÇOK ULUSLU İŞLETMELERLE TOPLU PAZARLIK-SÖZLEŞME GİRİŞİMLERİ

A – ULUSLARARASI PLANDA GENEL GÖRÜNÜM

Uluslararası düzeyde ÇUİ. lerle toplu pazarlık konusunda gerekli ortam ve doktrinal çabalar varsa da henüz fazla bir aşama sağlandığını iddia etmek için henüz çok erkendir. Ancak böyle bir toplu sözleşmeyi gerçekleştirmenin hukuki ve pratik bir takım yararlar sağlayacağını kabulü gerekir. Esasen konunun hukuken engellenecek hiçbir yanı da yoktur. Çünkü işçilerin uluslararası düzeyde birleşmeleri ve toplu sözleşmeyi gerçekleştirmelerini engelleyecek hiçbir hukuk kuralı yoktur. Hatta, iç hukuk prensipleri ve ülkeden ülkeye değişen toplu pazarlık ve toplu sözleşme düzen ve kriterleri, sözleşmenin düzenleyici etkileri, ulusal kanunların farklılığı sebebiyle çıkan problemler dahi¹, ÇUİ. lerle uluslararası düzeyde toplu pazarlık yapılabilmesini engellemeyecektir. Olgular toplu sözleşmeler politikasının uluslararasılaşmaya doğru gittiğini göstermektedir. Ortak Pazarın henüz oluşmadığı bir dönemde 1956’larda bile Avrupa’da , Avrupa toplu sözleşmelerinden bahsedilmiş olması², toplu sözleşmenin yeni boyutlar alacağını bugün için kaçınılmaz olduğunu göstermektedir.

Artık geleneksel toplu sözleşme düzeninden ÇUİ. ler karşısında bahsetmeye imkân yoktur. ÇUİ. ve onun karşısında yeni bir işçi kuruluşu toplu sözleşmeyi gerçekleştirebilmelidir. Belli bir ülkede ÇUİ. nin işçileri veya kuruluşları tarafından, diğer ülkedeki ÇUİ. nin işyerindeki işçilere yardım amacıyla bir takım eylem kararları alınmışsa, bunları normal ve iş uyumsuzluğundan sonra alınmış önlemler olarak kabul etmek gerekir. etkisi ve sınırı ulusal sınırlar ile çevrili hukuklar, uluslararası ekonomik ilişkileri hiç nazara almamışlardır. İh hukuklarda işçi işveren ilişkileri arasında güç dengesini sağlamak için hükümler getirilmiştir. Fakat uluslararası planda organize olmuş ÇUİ. lerle ilgili tek bir hüküm getirilmemiş olması ve sendikaları ulusal plandaki hükümlerle ÇUİ. ler karşısında mücadele etmeye terk etmek, ulusal planda sağlanmak istenen güç dengesinin uluslararası planda kaybedilmesi demektir³. Bu da ÇUİ. lerle sendikaların uluslararası mücadelesini

1

Dubois J.P: a.g.m., s. 11.; Roberts B.C: a.g.m., s.16.

2

Schnorr G: “La Convention Collective Européene, Son Opportunité Les Possibilités de la Réaliser et les Problèmes Juridique qu’ Elle Pose”, Droit Social, 1971, No. 11, Numero Special, s. 157.

3

Otto-Kahn-F: “La Protection des Travailleurs des Sociétés Membres du Groupe”, Schweizerische Beiträge zum Europarecht Band 14, Colloque International sur le Droit International Privé des Groupes des Sociétés, Geneve, 1975, s. 204.; Otto-Kahn-F: Labour and the Law, 2 nd., ed. London 1977, s. 250.

engellemektedir. Halbuki hür dünya ülkeleri hukuk düzenlerinde işçilerin işverenler karşısında karşı güce sahip olmaları engellenmemiştir.

Ayrıca Avrupa da Ortak Pazar sebebiyle ekonomik birleşme Ortak Pazar ülkeleri arasında, bu ülkelerde kurulu bulunan ÇÜİ. lerde uygulanmak üzere ortak normlar gereksinme duyurmuştur. 19 Ekim 1972’de Paris’te Ortak Pazar ülkelerinde uluslararası toplu sözleşme konusunda yapılan toplantıda Alman hükümeti, gelişen ekonominin işletmelerin birleşmesine neden olduğunu, bu nedenle, Avrupa seviyesinde toplu pazarlık yapılmasına ilişkin bir tasarının acilen hazırlanmasına değinmiştir. Aksi halde gelişen işletmeler uygulaması ile ulusal toplu sözleşme düzenleri arasında aykırılıklar baş göstereceği ve Ortak Pazar komisyonu tarafından Avrupa ortaklıkları hakkındaki tasarı da, toplu sözleşmelerle ilgili hükümler bulunmakla beraber, böyle bir tasarının gerçekleşmesi hakkında fazla ümitli olunmadığı açıklanmıştır. Gerçekten Ortak Pazar ülkelerinde farklı kanun ve toplu sözleşme düzenlerinin olması sebebiyle üye ülkeler işçileri farklı iş şartlarına tabi olmaktadır. Gerek OECD ve gerekse AET ülkeleri açısından bu ülkelerde kurulu bulunan işletmelerin hudut değiştirmesi sebebiyle farklı hukuk düzenlerine tabi olacaklarında aynı statüde kalmaları bu ekonomik entegrasyonun politikası gereğidir. Bu politika gereği hukukların birleştirilmesi olasılığı daha uzak bir ihtimal olduğundan bu politikanın uluslararası toplu sözleşme düzeni ile gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Bunun yanı sıra ÇÜİ. lerin büyüüp gelişmesi bir çok kanun ve toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıkları da yaratmaktadır. Bunların hepsinin çözülmesi uluslararası planda toplu sözleşme düzeni ile pekala mümkündür. Sosyal statüde birlik esası bu ekonomik toplulukların anlaşmalarının emrettiği bir husustur. Bu gayeye varmak için en iyi teknik tüm üye ülkelerin iş kollarına göre toplu sözleşme yapılması doktrinde teklif edilen şekillerden birisidir. Doktrinde üye ülkelerin hukuk düzenlerinin birbirinden farklı olmasının bu tür toplu sözleşmenin sağlanmasında da güçlükler yaratacağı ileri sürülmektedir. Ancak bu tür farklılıklar biçimsel açıdan toplu sözleşmenin nasıl yapılacağını etkileyici niteliktedir. Yoksa toplu pazarlık ve sözleşme düzeninin ulusal planda uluslararası plana çıkması konusunu etkileyecek nitelikte değildir. Bu gayeye ulaşmada büyük güçlüklerin olduğunu kabul etmek gerekir, ancak ekonomik birleşmelerin gerektirdiği düzenin toplu sözleşmelerle giderilmesi ve sosyal düzenin uyumunun sağlanması ancak bu yolla gerçekleştirilebilecektir. Özellikle Ortak Pazar politikası üye kurumlara bir çok görevler yüklemiş bulunmaktadır. Bunlar hakkında belirli bir hukuk düzeni bulunmadığına göre, görevlerin yerine getirilmesinde, toplu sözleşme aracının kullanılmasından başka yol yoktur. Üye ülkelerdeki hayat düzeyinin aynı düzeye

getirilmesi için ücretler konusunda yeknesaklığı sağlamada toplu sözleşmelerin rolü çok önemli olacaktır. Üye ülkelerde uygulama birliğinin sağlanması için ulusal düzenlerin yetersiz kaldığı yerde uluslararası planda geleceğin yaratılması zorunlu Avrupa Toplu Sözleşmelerini sonuçlandıracaktır⁴.

Gerek uluslararası işçi kuruluşları ve gerekse hükümetler düzeyinde ve üstündeki uluslararası kuruluşlar ÇUI. lerde endüstriyel ilişkiler açısından çıkan problemlere ciddiyeyle eğilmeleri gerekmektedir. OECD bunun bir kısım ülkeler için gerçekleştirmek denemesindendir. Bunun yanında AET ve ILO, nun daha tutarlı ve kesin sonuçlar getirecek çalışmalarının olması gerekmektedir. Uluslararası işçi kuruluşları olarak hür dünya ülkeleri sendikalarını bünyesine almış olan ICFTU ve ona bağlı konfederasyonlar, federasyonlar bu konuda gerekli faaliyeti göstermektedirler. Hatta, 1975'te Meksika'daki 21.Dünya Kongresinin açılışında, verilen demeçlerde kendilerinin ÇUI. ler üzerine dünya kamu oyunun dikkatini çektiklerini açıklamışlardır⁵. WFTU da gerçekten uluslararası etkinliği olan bir kuruluş olmasına rağmen⁶ Fransa, İtalya ve Türkiye'(de sadece birer üyesi olduğundan, Avrupa'da etkin bir rol oynayamamaktadır. Yoksa Avrupa'da bazı başarıların elde edilmesinde olaylı olarak büyük etkisi olmuştur. Ve dünyada en büyük en çok sendika ve işçiyi bünyesinde toplamış uluslararası kuruluştur. Bu kuruluşunda ÇUI. lerle ilgili önemli faaliyetleri olacaktır. Faaliyet ve eylemleri ÇUI. leri yıkıcı nitelikte değildir.

Sendikal kuruluşların ayrı ayrı faaliyetleri onları yakın ve etkili bir sonuç almaktan uzaklaştırmaktadır. Ancak gelecekte farklı gruplar ve işçiler tıpkı işletmelerin birleştikleri gibi uluslararası planda, birleşmeyi kabul edeceklerdir⁷.

Uluslararası sendika sekreterlikleri veya meslek sekreterliklerinin araştırma ve bilgi alış verişinde, bağlı oldukları uluslararası kuruluşun, ÇUI. lere ilişkin dökümanlarının hazırlanmasında yardımları çoktur.

4

Schnorr G. a.g.m., s. 159.; Brun-Galland: *Droit Du Travail*, Tome 2, 2 eme ed. Paris 1978, s. 174-175.; ILO, (ISBN, 92-2-101474-6) 1976, S. 96. Pipkorn J: "Comparative Labour Law in the Harmonization of Social Standarts in the European Community" *Comparative Labour Law*, Xinter 1977, Vol, 2. No. 4, s. 260266.

5

Warner M-Turner L: a.g.m., s. 207.; CISL, XI. *Congrès Mondial Documets*, s.7.

6

Rojot J: a.g.e., s. 139, 153.

7

Lyon- Caen G: a.g.m., s.21.

Önemli bir sorun da, bu faaliyetlerin bu kadar uluslararası düzeye çıkmasının ulusal sendikaların önemini yitirip yitirmeyeceğidir⁸. Bu konuda kesin bir şey söylemek için vakit henüz çok erken olmakla beraber, ulusal işletmeler açısından hiçbir değişiklik olmaksızın, ÇUİ. ler karşısında belirli bir güce erişmek için sendikal kuruluşlar arasında çatıya doğru güç geçirilmesi, otorite devrinin gerekliliği aşikârdır.

Ancak bunun yanı sıra ulusal sendikalara yine ÇUİ. lerle ilgili eylemlerde gerek duyulacaktır. Öncelikle uluslararası sekreterliklerin bilgi toplanmasında ulusal sendikalar yardımcı olacaklar ve toplu pazarlıkta ÇUİ. ler karşısında yeni bir strateji oluşturacaklardır. Geleneksel sendikacılık hareketiyle bağdaşmayan bu öneriler⁹ sonucu gerçekleşen eylemler giderek gelecekte ÇUİ. ler karşısında yeni bir güç ÇUS (Çok Uluslu Sendika) kuracaktır. UAW. nin Amerika ve Kanada'daki faaliyeti esasen bunun bir örneğidir. Ancak ÇUS.ların kurulmasının nasıl gerçekleşeceği, endüstri dalında mı, işletme düzeyinde mi (ÇUİ. de) kurulacağının, yetkilerinin, konularının kapsamının neler olacağı sendikacıların üzerinde düşünmesi gereken sorunlar olacaktır.

Bu gün için bir çok çevrelerin hissettiği, ÇUİ. ler karşısında daha fazla geç kalmadan etkili bir karşı güç oluşturulmasıdır. Bu hem ulusal ve hem de uluslararası düzeydeki işçi kuruluşlarına düşen bir görevdir¹⁰.

Sendikaların bünyesinde değişiklik olacağını düşünmek, bu yeni gücün oluşturulmasını güçleştirmektedir. Ancak kapitalizmin ülke sınırlarını aştığı bir çağda işçi kuruluşlarının ulusal sınırları aşan bir kurum kurmaları zorunlu hale gelmiştir.

Kurulacak yeni işçi kuruluşlarının ÇUİ. lerin faaliyetine göre toplu pazarlık-sözleşme yapabilecek güçte ve esnek nitelikte olması gerekmektedir¹¹

Bu nedenle, öncelikle, ulusal düzenlerde, sendikal hak ve hürriyetler yasağı veya kısıtlanması bulunmakta ise, bunların acilen düzeltilmesi ivedi bir sorundur¹².

8

Warnen M- Turner L: a.g.m., s. 205-206.

9

Ibid., s. 207.

10

Warner M-Turner L: a.g.m., s. 207.

11

Ibid., s. 208.

12

Lyon- Caen G: “La Protection des Travaileurs des Societes Membres du Groupe”, Schweizerische Beitrage zum Europarecht Band 14, Collopie International Surle Droit International Privè des Groupes des Societès, Geneve 1975, s. 209.

ÇUI. ler karşısında sendikaların uluslararası eylemler sonucu ulusal düzeyde sendikalar tarafından elde edecekleri yararlardan, daha fazlalarını sağlayabilecekleri aşikârdır.

Genellikle işçiler kendi çıkarlarını, diğer ülkelerdeki işçilerin ücret düzeyi, iş kollarını karşılaştırmak suretiyle düşünürler. Ancak bu karşılaştırma zoraki bir karşılaştırma olmaktadır. Çünkü ülkeler arasındaki kültür farkları yaşama standartları, değişik usul ve yöntemlerin olması sebebiyle farklı statüleri gerektirecektir. Bu nedenle sırf bu esasların karşılaştırması yapılarak uluslararası toplu pazarlığın bu temele oturtturulması doğru değildir¹³.

ÇUI. lerin önceki bölümlerde de açıklandığı gibi; evrensel yayınlaşmaları ve dünya ekonomisini ele geçirmeleri endüstriyel ilişkilere riskler getirmesi yanı sıra, ana gereksinme maddeleri ile ilgili kurumları ellerinde tutmaları sebebiyle de büyük tehlike göstermektedirler.

ÇUI. lerde çalışan işçilerin ulusal kanunlarla büyük mücadeleler sonucu elde ettikleri haklarını dahi hiçe sayarak sendikaları tanıma veya işletmelerinde sendika kurulmasını çeşitli yollarla engelleme, toplu sözleşme yapmaya yanaşmama gibi güçleri¹⁴ onların ulusal işletmelerle karşılaştıramayacak kadar değişik boyutlarda mücadele güçlerine sahip olduklarını belirtmektedir.

Endüstriyel ilişkiler açısından sahip oldukları, sendikaları tanıma, toplu müzakerelere gelmeme, veya en etkisiz toplu sözleşmeyi gerçekleştirebilmeleri, örneğin işveren kuruluşlarının işçi kuruluşları ile işkolu veya endüstri dalında toplu sözleşme yapılması halinde, bir ÇUI. nin kurulu bulunduğu ülkede diğer işverenlerle aynı safta, kendi özellikleri göz önüne alınmadan veya özellikleri sebebiyle, ayrıcalık isteyen bir pazarlık olasılığı yaratılmadan toplu pazarlık ve sözleşme yapılarak taraflar bağlanmaktadır. Halbuki ulusal işletmelerle ÇUI. leri aynı kefeye koyarak toplu sözleşme yapılması artık tarihe karışması gereken bir usuldür. İşçilerin ÇUI. ler karşısında bu nedenle geleneksel anlamdaki güçten daha farklı bir güç oluşturmaları gerekmektedir. Böyle bir güç uluslararası sendikal kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

Lloyd Ulman: "Multinational Unionism: Incentive Barriers and Alternatives", Industrial Relations. Vol, 14 No. 1, February 1975, s. 189.; J.Rojot: a.g.e., s. 102'den naklen.

Sendikalar, ÇUİ. lerle endüstriyel ilişkilerinde başarılı olabilmek için, uluslararası düzeyde birleşmek gayreti içindedirler¹⁵. Onlar karşısında giriştikleri eylemler ve eriştikleri düzeyler açısından, son derece bilinçli ve mücadeleye hazır olduklarını kabul etmek gerekmektedir. Artık aralarındaki dayanışmalar manevi dayanışmadan da ötedir. Gerek Avrupalı ve gerekse diğer uluslararası sendikalar kendilerine, ÇUİ. lere meydan okuyabilmek için, yeni bir strateji hazırlamak için girişimlerde bulunmaktadır. Çünkü ÇUİ. ler sebebiyle uluslararası düzeye çıkan emek sermaye çatışmasında bazı sorunlar daha da önem kazanmıştır. ÇUİ. lerin, işçi kuruluşlarının hiçbir şekilde sahip olamayacakları güçlere sahip olmaları iki grup arasındaki ayrıcalığı daha da arttırmaktadır¹⁶.

Sendikalar, uluslararası sendikal dayanışmayı sağlamak suretiyle ÇUİ. lerin sahip oldukları güç sebebiyle ortaya çıkan ayrıcalıkları azaltmaya yok etmeye çalışacaklardır.

Yüzbinlerce işçinin aynı işletmenin çatısı altında aynı işverene tabi olarak onun emrinde onun gayesine hizmet etmeleri, ulusal sınırların ötesinde, aynı eylem birliği içinde bulunmaları gerektiğini ortaya koymaktadır¹⁷. Ulusal sınırlar, ÇUİ. lerin esasen ulusal sınırları aşmış olmaları karşısında böyle bir eylemi engellemeyecektir.

Ancak sendikaların ÇUİ. ler karşısında durum almak için oldukça geç kaldıkları¹⁸ bir gerçektir, ve ÇUİ. lerin devletleri yönetecek güce erişmesine az kala ortaya çıkmışlardır. İşletmelerin birbirleriyle uluslararası planda birleşmeleri, Amerikan Yatırımları, Dünya Bankaları, Ortak Pazar girişimleri, sonunda sendikalar karşılarında gelişen yeni işveren ÇUİ. karşısında, karşı bir güç oluşturmak için girişimlere başlamışlardır.

Girişimleri kurulmuş uluslararası sendikal örgütler yoluyla olmuştur. Ancak ilk uluslararası girişimlerin ve sendikaların ilk uluslararası birleşmelerinin dostane ve hissi amaçlarla olduğu muhakkaktır. Bu gruplar arasında da karşıt gruplaşmalar olmuş¹⁹ ve ÇUİ. ler karşısında karşıt grupların olması yeniden örgütlenmeyi engellemiş ve yeni strateji kurmalarını da geciktirmiştir.

Bu politikalarının halen 1978 Aralık ayında ana ihtiyaç maddelerinden olan sektörlerdeki tutumları ile ilgili olarak ayrıca bkz. World Union Movement WFTU, Review, No. 12, 1978, s. 12-13.

15

Günter H: a.g.m., s.48.; Warner M-Turner L: a.g.m., s. 195.

16

Kopke G: a.g.m., s. 13-14.

17

Ibid.

18

Warner M-Turner L: a.g.m., s. 195. vd.

Gözlemler, sendikaların ÇUI. ler karşısındaki güç oluşturmalarında giriştikleri eylemlerde saldırgan olmadıklarını ortaya koymaktadır. Sendikaların, hiç olmazsa Marksist temele dayanmayanları, ÇUI. lerin gerekliliği ve avantajlarının²⁰ veya yok edilmelerinin imkânsızlığının farkına varmışlardır.

Avrupa Sendikaları, İrlanda, İskoçya, Hollanda, Belçika, İtalya gibi ülkelerin geri kalmış bölgesinde, Amerikan kökenli işletmelerin²¹ işsizliği bir bakıma belirli ölçüde engellendiğinin farkındadırlar.

Sendikaların giriştikleri eylemler, onların bazı faaliyetlerinin endüstriyel ilişkilerde dengeyi fazlasıyla bozması ve işletmenin geleceği ile ilgili olarak ortaya çıkabilecek rizikoları engellemek için önlemler almak amacıyla.

Çünkü ÇUI. söz konusu olduğunda devlet işletme ve sendika üçlüsünde denge hep işveren lehine bozulmaktadır. İşte bütün sorun dengenin bozulmasını engellemek ve dengeyi sağlamak için girişilen mücadeledir.

Uluslararası Sendikaların ÇUI. lerin ekonomik ve sosyal gücüne karşı koymak için ilk çabaları yerel geri kalmış işletmeleri hedef alarak bu geri kalmış ülkelerdeki işletmelere karşı sendikalar kurmak ve geliştirmek, işçileri desteklemek korumak, yardım etmek şeklinde başlamıştır²².

Sendikal kuruluşlar bu dengeyi uluslararası sendikalar veya ona bağlı kuruluşlar, uluslararası sekreterliklerine dünya konseylerinin toplayacağı bilgilerin yardımı ile gerçekleştirmek yolunu seçmişlerdir. Bu konuda en güçlü sekreterlik olarak 1880-1920 arasındaki özerk meslek sekreterliği olarak kurulmuş ve 1950 lerde AFL-CIO nun ICFTU ile aralarındaki mücadele ve manevraları sonucu hareketsiz kalmış ve bu ikisinin mücadelesi sebebiyle savaş alanına dönmüş ICFTU ya bağlı federasyonlarda faaliyet gösteren ITS (SPI) dir. Ayrıca WFTU ya ve WCL ye bağlı sekreterlikler vardır. Bunlarda kendi gruplarına bağlı

sendikalarla ilgili faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Ancak bu gün için hür dünya ülkeleri açısından en faal olanı ITS'dir.

19

Ibid.

20

Hugh J: a.g.m., s. 38.

21

Ibid.

22

Mummeè C.L: a.g.m., s. 116.; Roberts B.C: a.g.m., s. 4.

AFL-CIO'nun ICFTU'dan ayrılmasına rağmen ITS ile olan ilişkisini kesmemesi ITS'nin ICFTU dan daha fazla özerklik koparmasını sağlamıştır.

Böylece bugün için ITS ve ÇUI. lerde faaliyet gösteren dünya konseyleri, sendikal eylemin bilgi toplayıcı rolünü yüklenmiş bulunmaktadırlar²³. Ayrıca WFTU ya bağlı konfederasyon, federasyon ve sendikaların faaliyet alanlarındaki ÇUI. lerle ilgili bilgilerin toplanması ve sendikalar arasındaki dayanışmanın sağlanması için, ÇUI. lerde faaliyet göstermek üzere, sekreterliğe ilaveten birde koordinasyon komiteleri kurulması öngörülmüştür²⁴.

Sekreterlik, hür dünya ülkeleri ulusal işçi kuruluşları ile ilgili olarak faaliyet göstermektedir. Ancak işverenler karşısında hukuki değeri olan girişimlerde bulunma ehliyeti yoktur. Sadece gün geçtikçe artan etkinlikleri ve güçleri vardır, bu güçlerinde ÇUI. lere paralel olarak geliştiği, ICFTU raporlarında belirtmekteyse de²⁵ Sekreterliğin Amerikan çıkarlarını koruduğu ve onun hizmetinde olduğu belirtenler vardır²⁶.

I- ULUSLARARASI SENDİKAL KURULUŞLAR GİRİŞİMLERİ

1 – (ITS) Uluslararası Sendika Sekreterlikleri.

ITS. Ler ÇUI. ler alanında en fazla faaliyet gösteren veya sesi çıkan kuruluşlardır. Sendikalara ÇUI. lerle ilgili bilgileri aktarma ve yön verme konularıyla ilgili faaliyetlerindeki stratejileri, 3 bölümde toplanabilir.

- Aynı ÇUI. nin tüm işçilerin toplu sözleşmelerinin uluslararasılaşması,
- İşçilerin endüstriyel demokrasiyi gerçekleştirmeleri,

- İşçilerin işletmenin kârına katılmaları²⁷.

Son iki konu ayrı araştırma konusu olup, her ne kadar yönetime ve kâra katılma ÇUİ. ler açısından önemli bir denetim olasılığı sayılabileceği, hayal edilse bile, teknik açıdan ÇUİ. lerin merkezinde yönetime ve kâra katılma kurumlarını gerçekleştirmek imkânsızdır. Bu

23

24

FATIMME Konferansı a.g. deklarasyon, s. 3.

25

Hugh J: a.g.m., s. 38.; Conference Economique dela CISL. Rapport 2, s. 13-14.; Borets B.C: a.g.m., s.6.

26

Mummè C.L-Mummè J: a.g.m., s. 116-142.

27

Ibid., s. 124.

işletmelerin, yerel işletmelerinde, her ülkede ulusal sınırlar içinde, yönetime katılmanın gerçekleştirilebilmesi mümkündür. Esasen bir çok ülkede yönetime ve kâra katılma kurumları uygulanmaktadır. Olumlu ve olumsuz yanlarıyla kendini yeni hissettirmeye başlamış bir kurumlardır. Ulusal işletmelerde işçilerin endüstriyel ilişkilerindeki dengeyi sağlamak açısından yararlı olduğu gibi, işletmeler içinde işçilerin kendi sorunlarını kendilerinin çözümülemesi ve kendi haklarında verilecek olan kararları işverenlerle birlikte, doğrudan doğruya almaları, uygulamada çıkan bir çok iş uyuşmazlıkları ortadan kaldırmaya yarayabilecektir. Bu aşamanın ulusal planda sendikal gücü zayıflatıcı bir unsur olarak kabul edilmesi de düşünülebilir. Sendikal gücü zayıflattığı üzerinde durulması gereken bir konudur. Fakat baştan beri de söylediğimiz gibi endüstriyel ilişkiler günden güne yeni boyutlar alan nitelikte olduklarına göre, sendikaların bu ilişkilerdeki yerlerinin zamana, yere ve koşullara göre değişiklik göstereceğini yadırgamamak gerekir. Şayet, ulusal planda yönetime katılma kurumunun uygulanması ile onların rolleri azalıyorsa bunu kabul etmek gerekecektir. Fakat soruna uluslararası açıdan bakıldığında durum son derece değişiktir, öncelikle, sendikaların ÇUİ. lerle mücadelelerinde, karşı güç oluşturmalarına gelince ÇUİ. leri tüm grubu ile düşünüp, yönetime ve kâra katılma kurumunun uygulamak için bir hukuk düzeni yaratmak imkânsızdır. ÇUİ. nin merkezinde uluslararası bir yönetime ve kâra katılmayı gerçekleştirebilecek bir sistemi düşünmek hakkında araştırma ve çalışma yapmak sonucu vermeyecek fanteziden öteye geçemeyecektir²⁸. Yönetime katılma uygulaması bir sistem gerektiren kurumdur. İşin niteliği gereği merkezde yönetime katılma sistemize edilemeyecektir. Ama, sendikaların ÇUİ. ler karşısında ulusal planda güç dengesini geliştirebilmeleri gerçekten işletmenin yönetiminde etkin bir rol oynamaları ile sağlanabilir. Bazı ülkelerin hukuk düzenleri, yönetime katılmayı

esasen düzenlemiş ve düzenlenmesi yanların iradesine bırakılan bir konu olmaktan çıkarılmıştır. Fakat ulusal uygulamalarda da henüz karışıklıklara neden olan yönetime katılma kurumu ÇUI. lerin merkezlerine kadar yükselen bir biçimde uygulama olasılığını düşünmek hatalıdır. Yönetime katılma işletme düzeyinde işçi ve işveren ilişkilerinde sulh ve barışı sağlayan bir unsur hatta sendikaların aracılığına dahi gerek göstermeden, uygulanacak bir kurumdur. ÇUI. merkezi düzeyinde ise kimler işverenler karşısında işçileri temsil edecektir. Bu nedenle ÇUI. lerin merkezinin esas alınarak yönetime katılma kurumunun uygulanması fikrine karşı bulunmaktayız.

28

SPI, (ITS) Stratejisinin eleştirilmesi için bkz. Mummè C.L-Mummè J: a.g.m., s. 124-128.; ayrıca yönetime katılma ile ilgili olarak gaye ve niteliği açısından Doğan B.C: İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması” İstanbul 1973’e bkz.

ÇUI. merkezi düzeyde yönetime katılma fikrini düşünenler bunun ITS ler yoluyla gerçekleşebileceğini iddia etmektedirler. ITS.lerin de kanısı bu yoldadır²⁹. Ancak bu düşünceler fanteziden ibarettir. ITS.lerin ÇUI. lerle uluslararası planda toplu sözleşme yapılması hakkındaki bu gün için gerçekten gerekli olan araştırma ve bilgi toplamalarının sendikalara yararlı olduğunu kabul etmek gerekir. Fakat bu faaliyetleri onları işçilerin tüm haklarını ÇUI. ler karşısında korumalarına kadar varacak nitelik kazanamaz.

Uluslararası sekreterlik faaliyetlerini gerçekleştirmekte gayesine erişmekte güçlüklerle karşı karşıya bulunmaktadır. Bu güçlüklerin ön önemlisi, yukarıda da belirtildiği gibi, uluslararası sendikaların güncel durumlarıdır. Bir yerine üç merkezi kuruluş, ÇUI. ler karşısındaki eylemi bölerek etkisiz kılmaktadır³⁰.

Her üç evrensel örgütün ideolojik karşıtlıkları, yapıları, kendilerine bağlı kuruluşların özelliği, etkinlikleri, ÇUI. lerin meydan okuması ile daha da artan faaliyet gösterdikleri sahalardaki mücadelelerindeki kriz, onları ayırmaktadır.

Bunun için ITS. Ler ÇUI. ler karşısında mücadelede karşı güç oluşumunda, uluslararası mevcut kuruluşların yetersizliğini belirterek-coğrafi esaslara göre sendikal gruplaşma ve-endüstriyel sektörlere göre uluslararası gruplaşma-olarak kapitalist ekonomi içinde iki örgütlenme biçimi sunmuştur.

Sekreterliğin önerisine uygun olarak bir plan yapılırsa şu değişiklikler oluşacaktır.

- Dünyadaki sendikal merkezler kaldırılacak veya sadece hükümet temsilcileri ile araştırma ilişkisinde bulunan kurumlar haline geleceklerdir.
- Yerel işçi kuruluşlarının yerine belli bir yörede aynı endüstri dalındaki işçileri temsil eden bir kuruluş kurulacaktır.
- Ulusal sendika merkezleri zayıflatılacak ve uluslararası ilişkilerini ve ağırlığını yitirecek, ulusal hiçbir politik gücü kalmayacaktır.
- Ulusal planda tek grup sendikası endüstriyel federasyon olacaktır.
- Diğer sekreterlikler ya yok olacak veya ITS içinde birleşeceklerdir.

29

Hugh J: a.g.m., s. 39.

30

Mummè C.L- Mummè J: a.g.m., s.128.

- ITS.ler uluslararası sendikalizmin en üst organı olacaktır. Böylece her endüstri sektöründe toplanan ÇUI. nin tüm işçileri ile uluslararası toplu sözleşme yapılacaktır.
- Farklı iş ilişkileri sistemleri Amerikan usullerine göre yineden gözden geçirilecek,
- Tüm ulusal ve bölgesel sendikal sorunlar, ÇUI. lerin yarattığı koşullar ve sorunlar karşısında ikinci planda kalacak.
- Ulusal veya bölgesel düzeyde, ulusal veya uluslararası sektörlerde faaliyet gösteren sendikaların çıkarları, amaçları, hakları arasındaki ayrıcalıkları etraflıca incelenecek,
- Üçüncü dünya sendikaları bölgesel kuruluşlarını kaybedecekler ve gereksinimleri batı dünyasının sendikaları tarafından yönetilen endüstriyel gruplar tarafından karşılanacaktır³¹.

ITS tarafından tüm sendikal örgütlerin üzerine çıkararak düşünülmüş bu strateji büyük bir kısmı ile bugün için uygulama olanağı olmayan yollar önermektedir. Öncelikle her ne kadar ulusal sendikaların ÇUI. ler karşısında güç oluşturabilmesi için, bir yerde, uluslararası sendikal bir kuruluşa güç ve yetki devri gerekli ise de, sendikaların tamamen ortadan kalkacağı bir düzen getirmek suretiyle ÇUI. ler karşısında işçilerin haklarının alınması, endüstriyel ilişkilerinin

düzenlenmesi, bunca mücadele ile elde edilmiş emekçilerin haklarını tarihe gömmek demek olur ki gerçekleşip gerçekleşmeyeceği ilerdeki çağların sorunu olacaktır.

Ancak ITS. Lerin önerdiği stratejinin bazı unsurlarını kaplayan girişimler AFL-CIO tarafından üçüncü dünya ülkelerine uygulanmaktadır. Endüstriyel ilişkiler düzeninin Amerikan endüstriyel ilişkileri çerçevesinde düzenlenmesi ve Demokrasinin korunması programının uygulanması ile ilgili olarak AFL-CIO üçüncü dünya ülkeleri sendikalizmin yapı ve amaçlarını değiştirmek yolunda, ulusal merkez sendikalarına yardımlar yaparak sendikacılar yetiştirmektedir³². Bu eylemleri ITS planı uygulaması olarak kabul etmeye olanak yoktur. Çünkü ITS.in önerdiği usulleri Amerikan sendikaları dahi kabul etmeyebilirler. Bu nedenle de uluslararası sekreterliğin ÇUİ. ler karşısında önerdiği strateji ile karşı güç oluşturulması olanağı, gerçekleşmeyecek niteliktedir. Çünkü stratejinin fazla detayına dahi girmeye gerek olmaksızın eleştirilecek yanı, konu ÇUİ. ler karşısında güç

31

Ibid., s. 132-132.

32

Bu konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Mummè C.L-Mummè J: a.g.m., s. 139-141.

oluşturmaktır. Halbuki sekreterlik yerel işçi kuruluşlarını kaldırmakta ve ulusal merkezi işçi kuruluşlarını zayıflatmakta, ulusal, bölgesel sendikaların problemlerinin ikinci plana atılması gibi önerilerde bulunmaktadır. ÇUİ. ler karşısında güç oluşturmak ulusal planda işçilerin güçsüzleşmeleri demek değildir. Sekreterliğe ulusal plandaki eylemleri etkileyici hiçbir davranışta bulunmadan uluslararası planda ÇUİ. ler karşısında kendisine geçirilmiş sendikal, gücü, otoriteyi kullanması yetkisi verilebilir. Bu ÇUİ. ler karşısında sendikal hakların nasıl kullanılacağına göre getirilecek bir düzenle noktalanacaktır. Bu dünde yetki ITS.lere verilebileceği gibi başka bir kuruluşa veya şu anda olmayan bir kurum kurmak suretiyle de geçirilebilir. Ancak sorun, ulusal plandaki eylemlerin boyutlarının ÇUİ. lere uygulanacak rejim sebebiyle alt üst edilmemesidir.

2 – Dünya Konseyleri

ÇUİ. lerle uluslararası toplu pazarlık açısından bir adım daha atılarak, sekreterliklerden başka bilgi toplamak için bir organa daha gereksinme duyulmasıyla, ÇUİ. lerle faaliyet gösterecek konseyler kurulması düşünülmüştür.

IMF, Otomobil endüstrisinde büyük bir güce sahip federasyon olarak, ÇUİ. lerle mücadele için, otomobil endüstrisinde dünya konseyi diye yeni bir organ kurmayı başarmıştır.

1956'da General Motors da kurulmuş sonra Chrysler ve bunu VolkswagenMercedes, Fiat-Citroen takip etmiştir. Bu işletmelerde kurulmuş olan konseylerin etkileri ile, önemli aşamalar yapılmıştır³³.

1969'da Charles Levinson gücünü ispat ettiği uluslararası sendikal eylemin Saint Gobaindeki başarısından sonra, kimya, kauçuk, endüstrisinde de konseyler kurulmasını önermiştir. 1969'da Saint Gobain de ilk kurulan Dünya Konseyleri sonra Michelin, RhônePonlenc, Dunlop-Pirelli, Royaume-Uni. Ciba-Geigy, Hoffman-La Roche, Akzo, Royal Dutch-Sheel, Good Year, Unilever, BSN-Glaverbel gibi ÇUİ. lerde de konseyler kurulmuştur³⁴. Daha sonra bir çok işletmede bir tür konseyler kurulmuştur. Dünya konseyleri özellikle ÇUİ. ler karşısında örgütlenerek dünyada ki yaygın faaliyetlerini öğrenmek suretiyle karşı güç oluşturmak istemişlerdir. ÇUİ. nin kurulu bulunduğu ülke işletmeleri sendika temsilcilerinden oluşan dünya konseyleri, belirli sürelerde toplanarak ÇUİ. nin değişik iş yerlerindeki durumu, yatırımları, iş uygulaması, ücret politikası ile ilgili bilgi alışverişini

33

Levinson C: a.g.e., 1973, s. 95-96.; Kopke G: a.g.m., s. 8.

34

Roberts B.C: a.g.m., s. 9.; Levinson C: a.gbm., Preuves, s. 113.

gerçekleştirip, ortak eylem ve koordine isteklerini saptarlar. Girişimlerinin ortak gayesi, ÇUİ. lerle ilgili bilgi alışverişinde en iyi düzeye erişmek, ortak eylem planı ve ÇUİ. ye karşı çeşitli işyerlerindeki istekleri koordine etmek, grev halinde, işletmenin üretimini diğer, bir ülkeye kaydırmasını ve o ülkedeki işçilerine fazla çalışma yaptırmasını önlemek için gerekli dayanışma eylemi ve ÇUİ. nin merkezi ile görüşme olanaklarının elde edilmesidir³⁵

sendikalar ÇUİ. ler düzeyindeki bu girişimleri ile ÇUİ. ler hakkında önemli bilgiler toplayarak, ÇUİ. lerin işçiler aleyhine, işletme kapatma veya transferi, yatırım yapılmaması veya tazminatların ödenmemesi gibi durumlarda, etkili baskılarda bulunmuşlardır. Saint Gobain, Philips, Brown Boveri gibi olaylar onların başarılarından örneklerdir³⁶.

II – ULUSLARARASI SENDİKAL GİRİŞİMLERİN ULAŞTIĞI DÜZEY

1 – Çok Uluslu İşletmelerle İstişareler

Ulusal sendikalar, ÇUİ. nin şubeleri veya yavru ortaklıkları ile, veya uluslararası sendikal kuruluşların ÇUİ. nin merkezi ile veya kabul eden ülkedeki işletmesiyle yapılacak görüşmelerdir.

Bu tür ÇUİ. lerle görüşmelerin uluslararası toplu pazarlık niteliğinin olmadığı kesindir. Ancak ilerde yapılacak toplu sözleşmeler için bir başlangıç olarak kabul edilmektedirler. ÇUİ. lerle gerçekleşmiş az sayıdaki istişare denemelerinde bugüne kadar fazla bir gelişme olmamıştır. Uluslararası planda önemli ÇUİ. lerin merkezleri ile yapılabilmiş istişareler devamlılık kazanamamıştır. Uygulamada, Philips, Brown Boveri, Ford, General Motors, Nestle gibi işletmelerle yapılan istişarelerin periodik olarak yapılma olasılığı sağlanamamıştır³⁷. ÇUİ. lerle yapılan bu görüşmelerde işletmenin istihdam politikası, ücretler, işçilere sağlanacak olanaklar, ÇUİ. nin tüm işletmelerindeki sosyal politikasının koordinasyonu, iş akitlerinin feshi konusunda güvenlik önlemleri gibi konularda münakaşalar yapılmış ve genellikle bu tür toplantılar, sendikalar ana gayeleri olan ÇUİ. nin merkezinin aktif sosyal yan olarak toplu sözleşmelerin bir yanını oluşturması baskıları ile sona ermiştir³⁸.

35

Kopke G: a.g.m., s. 14.

36

Bkz. İlerde Uluslararası eylemlerden Örnekler Kısım.

37

ILO, (ISBN 92-2-101003-1) 1973, s. 98-99; Dubois J.P: a.g.m., s. 4.

38

ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s. 47-48, 55-58.

Genellikle bu toplantıların yapılması konusunda sendikal kuruluşların uluslararası kongrelerinde kararlar alınmış ve ÇUİ. lerin bu toplantıları yapması konusunda sendikaların baskılarının düzenlenmesi ile ilgili toplantılar öngörülmüştür. Fakat sendikal kuruluşların bir çok kararlar almış olmalarına rağmen girişimleri o derece güçlü olmamıştır. Daha ziyade WFTU açısından 1978.lere kadar durum böyle gelişmiştir. Gerçekleştirilen bazı toplantılarda da bilgi alışverişi yapılmak sureti ile sendikal strateji belirlenmek istenmiştir. Sendikaların yarattıkları fırsatlarda zorluklarla karşılaştıkları da bir gerçektir. Çünkü uluslararası işveren organizasyonu ÇUİ. lerin sosyal politikası ve uygulamasının sendikalarla uluslararası düzeyde istişare edilmediği fakat sadece sendikaların uluslararası pazarlık konusundaki tutumu ile ilgilenildiğini, açıklayarak, istişarelerin beklenen düzeyde olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle ÇUİ. ler tarafından uluslararası sendika – işveren istişarelerine karşı çıkılmıştır. Bu tür toplantıların ulusal veya bölgesel nitelikte olmasına daha az karşı çıkılmıştır. Şimdiye kadar işletme ve sendikalar arasında uluslararası düzeyde çok az toplantılar düzenlenmiştir. Sendikaların çoğu talepleri gerek uluslararası sendika sekreterliği tarafından, gerekse işyeri

sendikaları tarafından iletilmemiş olsun, ÇUI. ler tarafından çoğu geri çevrilmiş veya bir kere yapıp devam etmemiştir.

Bu tür istişare niteliğindeki toplantılardan, çok etkin sonuç alınmamakla beraber, sendikal gücün oluşumu hakkında ÇUI. leri uyarması bakımından yine de olumlu sayılmak gerekir.

2 – Çok Uluslu İşletmelerle İlgili İşçi Kuruluşları Arasında Bilgi Alışverişi

Uluslararası düzeyde sendikaların ÇUI. ile mücadelesinde en büyük gereksinme ÇUI. hakkında tüm işletmelerindeki, endüstriyel ilişkiler politikası, yatırımları, kârı ile ilgili bilgilere sahip olmaktır.

Herhangi bir ülkedeki şubede veya yavru işletme toplu pazarlığı oturmadan önce, yetkili sendikanın ÇUI. nin evrensel durumu ve diğer ülkelerdeki işletmelerinde toplu sözleşme ile verdiği hakları bilmesi onun daha güçlü olarak pazarlık yapmasını sağlayacaktır. Uluslararası sendikal kuruluşlar tarafından toplanıp aktarılan bu bilgiler, ulusal sendikaya görüşme taktikleri hazırlama fırsatı veren imkânlardır³⁹.

39

Dubois, J.P: a.g.m., s. 5.; Turner L: a.g.e., s. 140.; Roberts B.C: a.g.m., s. 7.; ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s. 49-51.

Böylece hiçbir işletme, mali olanaklarını sadece ulusal düzeyde düşünerek buna göre toplu pazarlıkta verebileceğini belirlemeyecektir. Sorumluluğu uluslararası plandaki mali gücü iledir. Çünkü bazı hallerde ÇUI. mbir şubesinde zarar göstermeyi grup içindeki programlaması sonucu prensip edinmiş olabilir. Halbuki aslında zarar etmiyor, belki de yarı mamul mal üreterek entegre üretim politikası içinde ucuza üretim sağlıyor olabilir. Ve bu yarı mamul malın nerde ve niçin kullanılacağını dahi bilmeden üretim faaliyetinin eksiksiz yerine gelmesi için emeğini sarf eden işçi; mamullerin satılmadığı veya elde kalma tehlikesini ortadan kaldırma bahanesi ile çok ucuza başka işletmeye ülke içinde veya dışında, devredilerek tam mamul mal haline gelerek ÇUI. ye büyük kârlar sağladığından habersiz olduğu hallerde; işletmeyi zarar ediyor zannedebilir.

İşte bunun gibi durumların önlenmesi ÇUI. ler hakkında gerçek bilgilere sahip olunmasını gerektirmektedir.

Uluslararası sendika sekreterliğinin bilgi toplama için girişimlerin sonuçlarının ne kadar güvenilir olduğu kesin belli değildir. Çünkü ÇUİ. ler evrensel çapta rekabetlerine ve genel durumlarına zarar verebilecek bilgilerin dışarıya sızması hususunda son derece dikkatlidirler.

Bu bilgilerin neler olacağı hakkında, OECD yönetmeliğinde hükümler vardır. bu hükümlerden yararlanmak suretiyle⁴⁰, sendikaların öğrenmek istedikleri bilgileri saymak mümkündür:

- En önemli bilgi ÇUİ. nin merkezinin neresi olduğunu bilmektir. Başka ifadesi ile önemli kararların nereden verildiğinin saptanmasıdır. Çünkü, dünyadaki faaliyetleri o kadar çapraşık olan ÇUİ. lerin hangi işletmesinin diğerinin yönetiminde olduğu veya grup işletmelerin nereye bağlı olduğunu, kendi bünyesindeki bir kuruluşun mu merkez olduğu işçiler ve sendikalar tarafından hiçbir zaman bilinemez.

Aynı ÇUİ. bir çok yavru ortaklıklar kurarak veya kurdurarak faaliyette bulunabilir. Bunların ticari unvanları da değişiktir. Hangisinin diğeri ile bağlantısının olduğu ancak sözleşmelerinin tetkiki ile anlaşılabilir. Bu nedenle ÇUİ. lerin kimlik bildirmeleri çok önemli bir sorundur.

40

Blainpain R: a.g.e., s. 140-141.

Kimlik bildirirken sadece merkezlerinin neresi olduğunu değil aynı zamanda şubelerinin ve yavru işletmelerinin yerlerini sayılarını, buralardaki hisse oranlarını da detaylı olarak belirtmeleri gerekmektedir.

ÇUİ. nin merkezinin saptanması toplu sözleşmenin uluslararası planda aktif yanının saptanması olduğundan çok önemli bir sorundur. Her ne kadar ÇUİ. ler çeşitli faaliyet şekilleri sebebiyle, derece farklılıklarının saptanması açısından güçlükler varsa da, kimlik bildiriminde, çeşitli merkezler varmış gibi görünmesi halinde tek bir metot uygulamak ve yatırım kararlarını veren üniteyi merkez olarak kabul etmek ve uluslararası pazarlık düzeni açısından hedef almak gerekir⁴¹.

- İkinci husus faaliyet gösterdikleri coğrafik bölgeleri ve ana faaliyet konularını bildirmeleridir.

- Keza faaliyetlerin sonuçlarını bundan elde ettiklerini, satışlarının sonuçlarını satış alanlarını bildirmelidirler.

- Yeni sermaye yatırımları, yatırım alanları, kaynaklarını ve fonksiyonlarını nasıl kullandıklarını;

- Politik teknik, ekonomik, endüstriyel ilişkilerindeki durumlarını,

- Fiyat ve para politikalarını,

- Coğrafik alanlara göre işletmelerde çalışan işçilerin sayı ortalamasını,

- Ücret uygulamaları ve istihdam politikalarını bildirmek gerekmektedir. Sendikaların öğrenmek istedikleri bunlardır⁴². Gerçekten toplu sözleşme yapmak için işçilerin ÇÜİ. nin evrensel görünümü ve potansiyeli hakkında bilgi sahibi olmaları çok önemlidir.

Bu konuda fazla tutucu olmamak gerekmektedir, şöyle ki, bir ÇÜİ. nin aynı ülkede farklı unvanlarda bir mamul malın değişik ünitelerini ürettiğini düşünürsek, bu işletmelerin hepsini ayrı ayrı üniteler olarak kabul etmeye olanak var mıdır? Uygulamada ÇÜİ. lerin genel faaliyet ulusal planda verdiğimiz örnek gibi, ulaşım ve haberleşme tekniğinde kendi özel olanakları ile zirveye çıkmış olduklarından, bir mamul malın bir parçasını değişik

41

Rojot J: a.g.e., s. 60.

42

Warner M- Turner L: a.g.m., s. 181.

işletmelerde üretmektedirler. Bunun hem sakıncaları ve hem de yararları vardır. ÇÜİ. açısından sakıncası entegre üretimde, bir iki işletme grev yaptığında üretimin tamamen durması ihtimali belirebilir ki, bu sakınca işçiler açısından iyi bir baskı unsurudur. Ayrıca entegre üretimde işçiler usta olmamaktadırlar. Yani bir malın yüzlerce parçasından birisini yaptıkları için hiçbir şekilde tam mamul malın veya bir kısmının dahi nasıl yapıldığını öğrenememektedirler. Bu da işçilerin işte yetiştirilmemeleri ve işten çıkma veya çıkarılma durumu olduğundan vasıfsız işçi olarak kalmalarına sebep olmaktadır. Bu nedenle ÇÜİ. lerin üretimi çeşitli ülkelere bölerek gerçekleştirmeleri sakıncalar yaratmaktadır.

ÇÜİ. lerle ilgili bilgilerin toplanmasında merkez sendikal kuruluşlar olanaklarını genişletmek ve en son teknik imkânlarla bunu gerçekleştirmek yolundadırlar⁴³. Bu konuda güçlü sendikal kuruluşların kurulu bulundukları endüstri dalında topladıkları bilgilere ek olarak

uluslararası sekreterliklerin de faaliyeti büyüktür. Üyelerine etkin bir pazarlığı sayılabilmek için ulusal düzeylerden bilgiler toplanlar. Ulusal düzeylerde bilgi toplanması oldukça güç bir işlemdir⁴⁴. Bilgi toplanması ile ilgili olarak en faal sektör uluslararası planda otomobil endüstrisidir. Otomobil endüstrisinde uluslararası planda özel olarak sendika görevlisi yetiştirilmiş ve bunlar aracılığı ile sendikalar önemli bilgilerin toplanması sayesinde yardım görmüşlerdir. Otomobil endüstrisindeki sendikal bilinç ortak toplu pazarlık yapmaya yöneliktir. Sorun farklı tarihler de biten toplu sözleşmelerin grevleri etkisiz bırakması sebebiyle aynı tarihlere düşmektedir. Bunu sağlamak için dünya konseyi önemli bilgi alışverişinde bulunmuştur⁴⁵. Bilgi sağlanması konusunda, ulusal sendikaların ve ulusal düzenlerin etkisi önemlidir. Çünkü ulusal düzenlerde, işçilerin işletmenin yönetimine katılması kurumun uygulandığı yerlerde, bilgilerin toplanması daha kolaylıklar göstermektedir.

Şunu da belirtmek gerekir ki bilgi kabilinden ÇUİ. ler ulusal düzeyde işletme yetkilileri ve işçi-sendika temsilcileri arasında bir çok işletme toplantılar yapmaktadırlar. Uluslararası düzeyde erişilememiş devamlı toplantılara ÇUİ. lerin kurulu bulundukları bazı ülkelerde ulusal planda erişilmiştir⁴⁶.

43

Hugh J: a.g.m., s. 38.

44

ILO, (ISBN 92-2-101003-1) 1973, s. 96-97.

45

Treckel K.F: a.g.m., s. 77.

46

ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s. 96-97.

3 - Uluslararası Sendikal Dayanışma

Uluslararası sendikaların dayanışma faaliyeti, ÇUİ. lerin kurulu bulundukları ülkelerdeki işletmelerindeki sendikalar arasında ve uluslararası sekreterlikler, yoluyla olmaktadır.

Aynı ÇUİ. nin işletmelerinde faaliyet gösteren ulusal sendikaların birbirleriyle dayanışma halinde olabilmesi birçok olayda gerçekleştirilmiştir.

Özellikle grev zamanlarında grev yapılan işletmede, üretim ve üretim araçlarına el koymak, başka ülkedeki stokların kullanılmasını engellemek sureti ile, işveren zor durumda bırakılmak istenmektedir. ÇUİ. ler bu zamanlarda seçimlik olanakları ile, bir başka ülkedeki

işletmelerine üretimi kaydırmak ve o işletmedeki işçilere fazla çalışma talebinde bulunmaktadırlar. İşçiler arasındaki dayanışma nedeniyle iş verenlerin bu tür talepleri çoğu kez geri çevrilmiş ve fazla çalışma yapılmamıştır.

Ayrıca, işverenlerin başka ülkelerden iş gücü transferi gibi bir olanakları daha vardır ki, bu tür grev zamanlarında çalışmayan işçilerin yerine başka yerlerden işçi getirtilmesine de işçi kuruluşları karşı çıkmışlar ve başarılı olmuşlardır.

Uluslararası dayanışma eyleminde en önemli unsur, işçilerin bu bilince varmış olmalarıdır. Genellikle, ulusal sendikaların böyle bir dayanışmaya girmeleri, devletlerin uluslararası tutumuyla da orantılıdır⁴⁷.

Uluslararası dayanışma genellikle, diğer ülkelerdeki grevleri desteklemek, sempati grevleri yapmak grev durumunda olan diğer işletmenin işçilerine parasal açıdan yardımda bulunmak gibi eylemlerdir⁴⁸.

Dayanışma bilincinin yerleşmesi sonucu dayanışma eylemlerinden bir sonuç alınabilecektir. Örneğin Kanada, Amerika'daki Chrysler olayında ki dayanışmanın unsurları arasında coğrafik yakınlık ve aynı sendikaya bağlı olmak vardır. böyle bir dayanışmanın Amerikan Chrysler işçileri tarafından Avrupa'daki Chrysler işçileri için yapılamayacağı bir istatistikle saptanmıştır⁴⁹. Aynı şekilde, acaba uluslararası dayanışmanın sınırları nereye

47

Warner M- Turner L: *a.g.m.*, s. 198.; Hugh J: *a.g.m.*, s. 38.; Rojot J: *a.g.e.*, s. 108.

48

Warner M- Turner L: *a.g.m.*, s. 199.; Rojot J: *a.g.e.*, s. 108.; ILO, (ISBN 92-2-101003-1) 1973, s. 100-101.; Levinson C: *a.g.e.*, 1974, s. 97.

49

Warner M – Turner L: *a.g.m.*, s. 199.

varabilir? Fransız, Alman, İtalyan işçileri, yabancı işçilerin yararına kendi işlerini ne dereceye kadar tehlikeye atabilirler? Keza Amerikan işçileri, Avrupalı işçiler için kendilerini zor duruma sokarlar mı?⁵⁰. Bunların kesin sonucunu tek olayla değerlendirmek olanaksızdır. Olayların gelişmesini beklemek gerekmektedir.

Ayrıca sendikalar işten çıkarılan işçilere derhal iş yaratma olanağına sahip olmalıdırlar ki işçiler güvenle diğer işletmelerdeki işçilerle dayanışma eylemlerinde bulunabilsinler. Uluslararası dayanışma ancak coğrafik, kültürel, ekonomik ortamın varlığı halinde gerçekleşebilmektedir. Yoksa idealist açıdan soruna bakıp çözüm getirmek gerçeklerden

uzaktır. Kaldı ki ideolojik eylemler uluslararası dayanışmayı da bölücü niteliktedir⁵¹. Bu nedenle birbirinden uzak ülkeler arasında, kültür farklarının da bulunduğu bir ortamda dayanışma sağlanacağını fazla ümit etmemek yerinde olur.

Uluslararası dayanışma açısından önemli örnek olarak, Belçika'daki Ford işletmesindeki iş koşullarının, Köln'deki Ford işletmesinden daha kötü olması sebebiyle, sendikaların eşitliğin sağlanmasını istemeleri üzeri, Amerikan UAW nin Ford'un Dearborn ve Michigan'daki merkezleri üzerinde protesto gösterilerinde bulunması ve keza General Electric grevinde de AFL-CIO bir çok ülkelerdeki şubelerden yardım isteğinde bulunarak tüm General Electric işletmelerinde üretime boykot edilmesini istemesidir. Onbeş haftalık bir dayanışma sonucu Amerikan işçileri lehine önemli kararlar alınmıştır⁵².

ÇÜİ. ler karşısında uluslararası sendikal dayanışma “güç” oluşunda etkili bir taktiktir.

Ancak bu konuda önemli bir husus; dayanışmalar, grevleri desteklemek, sempati grevleri yapmak, boykotlar gibi faaliyetlerle gerçekleştirebilmektedir. Bu faaliyetlerin ciddi hukuki sorunlar yaratacağı veya işten çıkarmalara sebep olacağı ülkelerde, bu tür eylemler, kanun veya içtihatlarla yasaklanmışta olabilir. Bu durumda o ülke işçileri dayanışma eylemine katılamayacaklardır. Bu nedenle sendikalar sempati grevleri konusunda kanuni değişiklikler yapılmasını istemektedirler. Böylece, gerekli olduğu zamanlarda daha büyük bir serbesti ile koordine edilmiş faaliyetlerini uygulama olasılıkları olacaktır⁵³.

50

Turner L: a.g.e., s. 142.

51

Rojot J: a.g.e., s. 108-109.

52

Warner M- Turner L: a.g.m., s. 199.

53

ILO, (ISBN 92-2-101003-1) 1973, s. 100-101.; Levinson C: a.g.e., s. 97.

B – ULUSLARARASI SENDİKAL EYLEMLERDEN ÖRNEKLER

ÇÜİ. lerle endüstriyel ilişkiler açısından uluslararası sendikaların ulusal sendikaların yanında veya onları desteklemek suretiyle girişimleri, geleneksel anlamda toplu pazarlığı sağlanmamışsa da, hakkında emredici kurallar olmayan konularda geleneksel endüstri yanı olmayan ünitelerin karşı karşıya gelip, sonunda uyulması zorunlu kurallar yaratıp bu kurallara uymaları da başlı başına reformdur. Uluslararası sendikal eylemlerin önemli ÇÜİ. lerdeki belirli faaliyetlerini örnek olarak açıklamakta yarar vardır. bu nedenle uygulamadan bazı

örnekleri ve özellikle, hukukiliğini mevcut sözleşmeden alan OECD yönetmeliğinin uygulandığı bir olayı belirtmekte yarar vardır:

I- HONEYWEL⁵⁴

IMF (International Metal Workers Federation) Koordine sendikal güç fikrinden hareketle ÇUİ. lerle toplu pazarlığı gerçekleştirmek için, ilk olarak Honeywell'i hedef olarak seçmiştir. Merkezi Ninneapolis de olan Honeywell elektronik endüstrisinde bir kuruluştur. IMF, 1971'de işletme ile toplantı yapmak için büyük mücadele vermiş ve sonunda Fransız, Alman, İtalyan, Hollanda, İngiliz ve Amerika'lı temsilcilerinin katıldığı toplantı gerçekleşmiştir. Toplantıdan sonra merkez ile ilişki kurmak için faaliyet gösteren IMF.temsilcisi yeterli başarı elde edememiştir. 1973'te IMF ile Honeywell'i koalisyonu gideceği yollu bir haber ki, yakın gelecekte Honeywell'in ulusal sendikalar değil, uluslararası planda sendikalarla iş ilişkileri ve prensiplerinin görüşüleceği günlerin geldiğini, belirtmekteydi; Honeywell tarafından derhal tekzip edilmiş ve inkâr edilmiştir. Sonra IMF ile işletme uluslararası planda görüşmeye razı olmuştur. Ancak işletmenin temel politikasının ulusal sendikalarla toplu sözleşme yapmak olduğu şeklinde demec verilmiştir.

Honeywell'in Fransa'daki işletmesinde meydana gelen grev nedeniyle işletme IMF ile bir yaklaşıma girmiştir. 1972 ve sonu 1973 başlarındaki bu ilişki aslında kanuni olmayan ve sokak gösterisinden öteye geçmeyen bir grev hareketi sonucu olmuştur. Honeywell bu sırada diğer Avrupa ülkelerinden işçi ithaline karar vermiş ve faaliyetini durdurmak istememiştir. Ancak IMF kendine bağlı sendikalara, işçi gönderilmesinin engellenmesini, bildirerek işçilerin gelmemesini sağlamıştır. Fakat Honeywell bu sefer Almanya'dan işçi getirtmiş ancak 10 gün sonra Alman Sendikası IG Metalin tehdidi üzerine bu işçiler de geri dönmüşlerdir.

54

Rowan R.L-Northrup H.R: "Multinational Bargaining in Metal and Electrical Industries: Approaches and Prospects, The Journal of Industrial Relations Vol 17, Number I, March 1975, s. 17-18.

Honeywell sonunda CGT (Confederation Générale du Travail) ile toplu sözleşme imzalayınca grev sona ermiştir.

Amerika'da ise Honeywell, kesin bir şekilde yerel sendikalarla toplu sözleşmeler yapmakta ısrar etmiş ve bunu uygulamıştır.

1974'de IMF, Honeywell ile görüşme yapmak için yine talepte bulunmuş ancak talebi red edilmiştir. Honeywell de dünya işçi konseyinin büyük faaliyetinin olmasına rağmen,

sendikal girişimler etkisiz kalmıştır. İnatla yerel sendikalarla toplu sözleşme görüşmeleri yapmamakta işletme direnmiştir.

Aslında Honeywell'in kilit işletmelerinin bulunduğu Amerika, İtalya ve Fransa'da IMF güçlü değildi. Kendisine bağlı sendikalar azınlığı temsil etmekteydi. Bu nedenle fazla başarılı olmadığını söylemek mümkündür.

II – BORWN - BOVERİ⁵⁵

Büyük, İsviçre kökenli Elektrik aletleri üretimi yapan Brown Boveri, 1970 Ocağında, dağınık vaziyette faaliyet gösteren işletmelerinin merkezden kontrol edileceğın resmen açıklamıştır. 1970 sonlarına doğru, IMF yetkili temsilcisi, Benedict, Baden'deki işletme merkezine telefonla, işletmenin yeni organizasyonu ile ilgili olarak görüşmek ve yetkililerle tanışmak için nezaket ziyareti yapmak istediğini bildirmiş ve işletmede bu görüşmeyi, gündemini ve görüşmeye kimin katılacağı hususlarında her hangi bir açıklama yapılmasını istemeksizin, kabul etmiştir.

4 Eylül 1970'te IMF den Bendict ve IMF ekonomisti Karl Csserini ve Brown Avrupa'daki işletmelerindeki işçileri temsil eden sendikaların temsilcileri ve işçi komiteleri katılmıştır.

IMF görüşölmek için şu gündemi sunmuştur:

- Brown Boveri grubunun uluslararası politikası ve bunun idare ve iş organizasyonuna yansıması.
- Yeni yönetim biçiminin ana hatları ve sakıncaları,
- Yeni yönetim biçiminin çalışma yöntemleri ve istihdam üzerindeki etkileri,
- Çeşitli Brown Boveri işletmelerinde personel politikası ve sosyal güvenlik planları,
- Merkezi yönetimin personel ve sosyal problemler üzerindeki etkileri,
- Belirli konularda ilerdeki pazarlık olasılıklarına yönelik, işletmenin iş politikasının işçi kesimi üzerindeki sonuçları hakkında daha iyi bilgi edinilmesi ve devamlı konsültasyon imkânı.

Toplantı kısa ve söz konusu konularda müzakereler şeklinde gelişmiş, taraflar dostane bir atmosfer içinde daha ilerde toplantılar yapılması konusunda arzularını belirtmişler fakat belirli bir toplantı tarihi saptanmamıştır. Bunun sebebi yanların farklı görüşlerde olmalarıdır. Nitekim IMF kendi yayınında Brown Boveri ile her sene toplanmayı ve önemli problemler çıktığında ilişki kurulacağı hususunda anlaşma olduğunu belirtmesine karşılık; Brown Boveri devamlı toplantılar için özel bir söz vermediklerini ve müzakere veya konsültasyon içinde bir anlaşma yapmadıklarını, IMF tarafından yapılan yayının bazı endişeler yarattığını ve bunun sadece Brown Boveri işletmelerinde değil, diğer tüm iş çevrelerini de düşünceye sevk ettiğini, aksine Brown Boveri üst yönetimi düzeyindeki toplantılara IMF nin katılmasını kabul ettikleri sonucunu çıkardığını, ancak böyle bir niyetlerinin olmadığını, açıklamışlardır.

Temelde yanların niyetleri arasında farklılıklar vardır. çünkü IMF nin bu toplantılara bakış açısı Brown Boverin işletmelerinde toplu sözleşme yapabilmek için ilk adımları atabilmektir, bunun içinde işletmede toplantıların bu nitelikte olmasına karşı çıkılmış bu tür toplantıların zararlı sonuçlar doğuracağı düşünülerek kabul edilmemiştir.

1970-71 yıllarında işletmede çalışan işçilere mavi ve beyaz yakalı işçi ayırımı yapılmadan aynı haklar hepsine tanınmıştır. Tüm işçilerin aynı düzeye getirilmiş olması, işletme içinde uzun zamandır yapılan çalışmaların sonucu olduğu ve IMF nin taleplerinin ve ziyaretinin bu yeni düzene bir etkisinin olmadığı Brown Boveri tarafından açıklanmıştır.

Ancak işletmede meydana gelen değişikliklerde IMF in her ne kadar dolaysız bir başarı elde ettiği görülmekte ise de Brown Boverinin, İsviçre Metal ve Saat Yapımcıları Sendikası ile yaptığı toplu sözleşmede, hakların alınmasında önemli etkisi olmuştur.

IMF in Brown Boveri ile devamlı toplantılar yapmak istemesinin bir diğer nedeni de, Ortak Pazar üyesi olmayan İsviçre'deki Brown Boveri Merkezi ile Ortak Pazar üyesi ülkelerdeki işletmeler arasında bir uyum sağlamak düşüncesi ile idi.

III – GENERAL ELECTRIC (GE)⁵⁶

Uluslararası planda sendikalarla konferanslara katılan GE. Amerika'nın en büyük elektrik endüstrisi kuruluşudur. 1969, 1971, 1973'te uluslararası sendika konferanslarına katılması daha önceden GE'nin IUE ve kooliyasyon kurduğu diğer sendikalarla müzakereler yapabilmesinin ayarlanmış olmasındandır. GE karşısında en çok üyeye sahip ve Amerika'nın en güçlü sendikalarından olan IMF'e bağlı IUE (International Union of Electrical, Radio and Machine Workers) diğer sendikalarla koolisyon kurup gayelerini toplu müzakerelerde diğer ülkelerin sendikaları ile de birleşmek olduğunu açıklamışlardır.

GE ve diğer ÇUİ. ler buna karşı çıkmışlar ancak ulusal iş ilişkileri komitesi, yabancı sendika temsilcilerinin pazarlık yapma ve toplu sözleşme yanı olma yetkisi olmaksızın toplu pazarlık görüşmelerine katılmalarına müsaade etmiştir.

GE ulusal temelde iki sendika ile birkaç işyerini kapsayan toplu sözleşme yapmayı diğer işyerlerinde de sendikalarla ayrı ayrı toplu sözleşme yapmak istediğini açıklamıştır. Temel felsefesi yerel toplu sözleşme yapmak olan GE yabancı sendika temsilcilerinin müzakerelere katılmalarına da hukuken hiçbir itirazda bulunmamıştır.

IUE, GE ile toplu sözleşme müzakerelerinin açılışında, GE dünya konseyinin müzakerelere katılması hususunda talepte bulunmuştur. GE buna itiraz etmemiş ve 1973'teki toplu sözleşme müzakereleri açılışında alman, Güney Amerika, Mexico, Kolombiya, Venezuela, Arjantin sendikacıları katılmışlardır. Ancak açılışa katılan sendikacılar hiçbir girişimde bulunmadıkları gibi, bir daha da müzakerelerde görünmemişlerdir.

Amerika'daki faaliyetleri ve sendikal dayanışma açısından girişimlerde fazla kararlı olduğu söylenemeyen IMF Avrupa'da fazla güçlü olmayan GE karşısında daha başarılı eylemlerde bulunmuştur. 1965'te Roma Georgia'daki iş yerinde ki grevle GE.yi iyice sıkıştırmıştır. Her ne kadar GE. IMF.in grev sırasında etkin bir rolünün olmadığını söylemekte ise de, IMF'in, başka bir yerlerine üretimin transfer edilmesini engellediği muhakkaktır. Bu konuda sağladığı dayanışma inkâr edilemez.

Ayrıca IMF 1971'de GE'nin İrlanda'daki işyerindeki grevde de etkili rol oynamış ve GE'nin İrlanda'daki sendikayı tanıyarak toplu sözleşmeye oturmasını sağlamıştır. İrlanda'daki eylemde, GE sadece sendikayı tanımakla kalmamış aynı zamanda dünyadaki diğer

işyerlerindeki sendikalarında İrlanda'daki hareketi desteklediklerini anlamışlardır. Sonunda İrlanda'da sendika ile işletmenin her sene belirli zamanlarda toplanmaları suretiyle işyerindeki genel iş şartlarının görüşülmesi konusunda anlaşmaya varılarak bir sonuç elde edilmiştir. Fakat yine de sendika toplu sözleşme yanı olarak tanınmamıştır. Sadece belirli konuların müzakere edileceği işçileri temsil eden bir kurum niteliğinde kabul edilmiştir.

GE.ile ilgili girişimlerden en ilginç Latin Amerika'da olmuştur. Latin Amerika'da GE ile sendikalar müzakere yaparlarken az daha çok uluslu toplu pazarlığa erişilmekteydi. Bu pazarlıkta sendikaların gayesi GE.nin Latin Amerika'daki işyerlerinde toplu sözleşmenin aynı zamanda sona ermesini sağlamak istiyorlardı. Bu eylem sembolikte olsa kaç sene önce erilmiş bir başarı olarak kabul edilebilir.

Esasen GE. Amerika içinde değişik usuller uygulayan bir işletmedir. Şöyle ki toplu pazarlıklara, birinci teklifinin en iyi ve en son teklif olduğu açıklayarak başlamakta ve bu teklifini de toplu görüşmeden önce işçilerine mektupla ilan ederek, sağlayacağı hakların sendikalar tarafından alınmadığını kendisinin verdiğini açıklamaktadır. Ancak bu davranışı sendikalar tarafından yasaklara aykırı olduğu için ciddi protestolara sebep olmuş ve engellenmiştir.

IV - PHLIPS⁵⁷

Philips merkezi Hollanda'da Eindhoven de olan büyük bir elektrik endüstrisi işletmesidir. 1973 yılında 20 ülkede 390.000 işçi istihdam etmekteydi. Bunların 250.000 ni ortak Pazar ülkelerindeki işletmelerinde çalışan işçiler oluşturmaktaydı.

Çok iyi ücret ödeyen ve iyi iş şartları olan bir işletme olarak Philips, dünyada en fazla detaylı uluslararası sendikal müzakerelerin yapıldığı işletme olmuştur.

İşletmenin yönetim biçimi klasik merkezi yönetim biçimi olmamakla beraber hiyerarşik merkezi sistemin varlığını kabul etmek gerekmektedir. Kabul eden ülke işletmeleri

Kopke G: a.g.m., s. 14.; Rowan R.1-Northrup H.R: a.g.m., 1975, s. 23-26.; Blainpain R: a.g.e., s. 174-175.; Warner M- Turner L: "Gewerkchaften und Multinationale Konzerne" in: Tudyka K. Muhtinationale Konzerne und Gewerk Chaftstrategie, Hamburg 1974, s. 203-204.; ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s. 9798.; Javillier J.C: Droit Du Travail, Paris 1978, s. 608.

özerk ulusal grupların elindedir. Personel ve endüstriyel ilişkiler politikası ulusal iş ve sosyal güvenlik düzenlerine uygun olarak düzenlenir. Ulusal piyasa durumu, endüstriyel ilişkiler ve ulusal karakteristikler ve tercihler nazara alınarak ayarlanır.

IMF'nin Plihips düzeyindeki girişimleri yine, elektrik endüstrisinde çok uluslu pazarlığı gerçekleştirmek içindir. Çok uluslu toplu pazarlık için sembolikte olsa ilk adım olacak toplantılar düzenlenmiştir. Ancak elektrik aletleri endüstrileri değişik ve birbirinden bağımsız faaliyet gösterdiklerinden bir işletmede üretimin durması diğerindeki üretimi etkilemediğinden IMF nin toplu pazarlık talepleri işletmelerce kolay red edilmekteydi.

IMF'nin Ortak Pazar ülkelerinde kurulu elektrik endüstrisi dalında faaliyet gösteren ÇUİ. ler karşısındaki güçsüzlüğü de bu konuda ilerleme kaydetmesini engellemiştir.

IMF'in Ortak Pazar içindeki güçsüzlüğü, bu ülkede faaliyet gösteren EMF sebebiyledir. Avrupa Metal İşçileri Federasyonu IMF'in erişmek istediği gayeye topluluk içinde yaklaştığı için IMF artık bu sahada faaliyet göstermekte zayıf kalmıştır.

Philips'te Ortak Pazar ülkelerinde kurulu önemli bir elektrik aletleri endüstrisidir ve EMF'in faaliyet alanına dahil olarak uluslararası planda toplu pazarlık yapılması konusunda oldukça etkilenmiştir⁵⁸.

Philips 1967'de EMF.bünyesindeki sendikaların bilgi alışverişi niteliğinde ilişkiler istemeleri sonucu onlarla görüşmeyi kabul etmiştir. Bu görüşmelerin Ortak Pazar içinde ekonomik entegrasyon için gerekli olduğu görüşündeydi. Çünkü topluluk içinde ekonomik birliğin sağlanılacağını ve işletmelerin başarısı için, sendikaların sosyal meseleleri ve karşı koyacakları hususları, güdülen politikayı ve planları iyice anlamaları gerektiği inancındaydılar.

Philips sendikalarla gayriresmi toplantıların onlara işletmenin organizasyon ve karar verme sisteminde ulusal irade anlayışının önemini anlatmakta yararlı buluyordu. 1967-1975 arasında Philips'le EMF arasında da dört toplantı olmuştur.

1967'deki ilk toplantıda Philips'in ortak Pazar ülkelerindeki ekonomik ve sosyal gelişmesinin çizgilerini belirlenmesi istenmiş ve bu ülkelerdeki üretim politikası, karar verme

yönetimin işletmeler arasında eşit olmayan bir dağıtıma neden olduğu yolunda Philips sendikaları ikna etmiştir.

Toplantı sendika çevrelerinde olumlu etki bırakmış ve ÇUI. nin yöneticileri ile Avrupa sendikaları temsilcileri arasında ilk defa toplanılıp bilgi alışverişi yapılmıştır. Asıl en önemli sonuç, dolaylı olarak Philips'in Berlin'deki bir yan kuruluş olan işletmesini kapatmamasıdır.

İkinci toplantı 1969'da Ortak Pazar üyesi ülkeleri arasında üretim transferi sebebiyle işçilerin etkilenmesi hakkında sekiz maddelik bir programın sunulduğu toplantıdır.

Buna göre; işletmeler arasında üretim transferleri yapılacağı zaman ilgililerin zamanında haberdar edilmesi; rasyonalizasyon yöntemleri uygulanacağı zaman işçilerin korunması; kârları ana işletme ve bağlı işletmeler arasında transferi; her bir işletmenin yetkisinin sınırlarının tanınması; ücret ve çalışma şartları; konuları tartışılmıştır.

Bu toplantıdan şu sonuçlar elde edilmiştir: Philips yönetimi bir ülkeden diğerine üretimi transfer ettiğinde veya her hangi bir alanda kısıntı yapacağı zaman Avrupa'daki veya diğer ülkelerdeki sendikalara bunu duyuracağı prensibine varılmıştır.

1970'de üçüncü toplantı yapılmış ve sendika gazetesine göre, sosyal sorunlar, verimlilik ve üretim şeklinin değiştirilmesi konuları tartışılmıştır.

1972'de dördüncü toplantıda, ekonomik durum ve gerçekleşmesi beklenen hususlar, personel politika ve planlanması konuları görüşülecekken, sendikanın talebi ile, iş saatlerinin kısaltılmasının işçiler üzerindeki sosyal etkileri ve işten çıkarma konuları görüşülmüştür.

Bu toplantıdan sonraki toplantılar işletme tarafından sendika ve işçileri ilgilendiren konularda bilgi verme şeklinde gelişmiş ve EMF Philips ile Çok Uluslu Pazarlık yapılabilme olasılığını görmüştür.

Ancak EMF'in bu görüşünün aksine, Philips uluslararası düzeyde pazarlık yapmaya niyetinin olmadığını ve işletmelerde toplu sözleşme yapmaya devam edeceklerini, her ülkede ayrı ayrı ve her ülkedeki sendikalarla işyeri seviyesinde toplu sözleşme yaptıklarını, ancak işletmenin genel merkezinin bulunduğu Hollanda da sendikalarla toplu olarak tüm işyerlerini kapsayan işletme toplu sözleşmesi yaptıklarını belirtmişlerdir.

Ayrıca EMF ile yapılan toplantıların sadece bilgi verme niteliğinde olduğunu ve uluslararası toplu pazarlık olmadığını açıklamışlardır.

EMF ise Philips'e önerdiği beşinci toplantıda, toplu pazarlık yapılabileceğini ümit etmekteydi. Philips'e Avrupa'daki işçilerin ücretlerini yüzde yüz artırma veya iş saatlerini kısaltma konularını ve işletmelerin birleşme yoluyla yarattıkları işçi fazlalığı sebebiyle işçi çıkarmalarına ilişkin kuralların müzakere edilmesini istemiş ve hazırlıklı olunmasını bildirmiştir. Ayrıca EMF bu toplantıya IMF'in temsilcilerinin gözlemci olarak katılmalarını da teklif etmiştir.

Fakat tüm bu öneriler Philips tarafından red edilmiştir. Philips yöneticileri gerekçe olarak ulusal düzeydeki sözleşmelerin, ortak Pazar planında yapılmasına dahi imân olmadığını, çünkü ulusal işletmelerin yönetimlerinde özerk olduklarını hatta, çünkü uluslararası düzeyde bir toplu sözleşmenin topluluk üyesi devletleri uyuşmazlıkla karşı karşıya bırakacağını açıklamışlardır. IMF'in toplantıya katılması konusuna gelince; bu daha önceki EMF ile ortak Pazar çerçevesinde yapılmış toplantıları iğfal etmek olacağından o talebi de red etmişlerdir.

EMF'in IMF. in toplantılara katılmasını istemesi çok uluslu toplu pazarlığın gerçekleşmesi açısından yararlı gördüğü içindi. Ancak talepleri gerçekleşmemiş ve bundan sonra Philips ile EMF arasında bir toplantı olmamıştır. Şurası gerçek ki, EMF çok uluslu toplu pazarlığı yapmanın zamanı geldiğini zannederek ısrar etmiş, Philips ise, iyi iş uygulaması, personel politikası ve bilgi vermek konusundaki açıklığının sendikaları tatmin edeceğini düşünerek ve hatta başka tür toplu pazarlığın isteneceğine ihtimal vermeden yaklaşımda bulunmuştur.

Ancak Philips'in bu davranışları sendikaları yetmemiş, onlar bilgi alışverişi ve konsültasyon sonucu toplu pazarlığı elde etmek istemişlerdir. Sonuçta EMF ve Philips ilişkileri çıkmaza girmiştir.

1976'nın ikinci yarısında Philips işletmelerinde uluslararası verimlilik politikası girişimde bulunarak, sadece Almanya'daki altı işyerini kapatmıştır. Bu kapatma Alman IG Metall in ve çalışma konseyinin kuvvetli karşı koymasına rağmen gerçekleşmiştir. Bu kapanan işyerlerinden biri olan Herborn işletmesi modern üretim imkânlarına sahip ve 300 işçinin çalıştığı bir işletme idi.

Bu işletmenin kapanmasına sadece sendikalar karşı çıkmamış Alman Philips işletmesi idarecileri de, merkezin verdiği bu kapama kararına karşı çıkmışlardır.

Bu olay merkezle işletme arasında kopukluğu göstermek açısından dikkati çeken bir olaydır. Çünkü, Herborn işletmesinde gerçek istihdam durumu, işçiler ve sendikaları hakkında yeterli bilgiye sahip olunmadan verilmiş bir karardır. Katı karar vermenin uluslararası planda tipik örneğini göstermiştir. İşçilere istihdam fırsatı için hiç bir müzakere ve seçimlik olanak tanınmaksızın işletmenin kapatılması kararı karşısında, Alman işçi konseyi ve IG Metall, merkezin Herbornu yanlışlıkla kapadığı dedikodularının gerçek olduğunu da anlayınca, IG Metall ve Konsey katı yönetim karşısında vaziyet alarak, meselenin yeniden gözden geçirilmesine çalışmışlardır. İşletmenin faaliyetinin kâr getirdiğini kanıtlamak için çaba göstermişler ve yetersiz rekabet gücü iddiasının işletmenin kapatılmasına sebep olamayacağını ileri sürmüşlerdir. En önemlisi o yörede işçiler için iş imkânlarının da olmamasıydı. Tüm bu sebepler aynı zamanda, yerel yönetimi ve Alman Philips yönetim kurulunu da harekete geçirmiştir. Fakat uluslararası yöneticiler sorunu tekrar gözden geçirmemişler ve son işçiler modern işletmeyi 1977 Şubatında terketmek zorunda kalmışlardır.

Bu olay o yörede işsiz kalan işçilerin istihdam garantisi açısından çok önemli bir olaydır. İşletmenin işçilerin yararlarını ve sendikalarının sosyal haklarını korumaları konularını hiç nazara almadan işletmenin üretimini başka yere transfer etmesi karşısında sendikaların ÇUİ. lerin merkezi üzerinde etkili olarak müzakerelerde bulunmak ve işçilerin sosyal haklarını garanti altına almak için yeni strateji gerektiğini ortaya koymuştur.

Bu olay Philips'in dünyada son zamanlardaki uygulamasının açık bir örneğidir. Esasen ya eskimiş tekniği olan işletmelerini terk etmekte veya kabul eden ülkede sebep olacağı ekonomik çıkmazları istihdam sorunlarını düşünmeden daha yararlı alanlara, yeni teknik ve yeni konularda üretim faaliyeti göstermek için kaymaktadır. Türkiye'deki işletmesini de eski teknikle donatılmış olduğu için elden çıkarmayı daha yararlı bulunduğundan girişimlere başlamıştır. İşletmeyi modernleştirmek kendisine pahalıya mal olacağından bu yolu seçmiş bulunmaktadır.

V – FOKKER - VFW⁵⁹

İşletme merkezi Düsseldorf'ta olan Fokker – VFW bir hava taşıtı kuruluşudur.

EMF.in Fokker – VFW ile yaptığı toplantılar da bunu toplu pazarlık ilişkisinin başlangıcı olarak kabul ettirmek istemiştir. EMF ile Fokker arasında 1970’ten beri beş toplantı olmuştur. Bu toplantıların ikisinde IMF temsilcileri bulunmuştur.

Toplantılar, kısa vadeli yatırım planları, personel planması, Alman ve Hollanda işyerlerinde çalışma şartlarının ahenkleştirilmesi ÇUİ. ile işçi temsilcileri arasında düzenli ilişkinin kurulması konularını içermiştir. Sendikaların taleplerinden son ikisi taraflarca halledilememiştir. Ahenkleştirme konusunda dördüncü toplantıda ortaya atılan talep, işveren tarafından haksız bir şekilde bir çok sebep ileri sürülerek red edilmiştir. En ilginç gerekçe, işçilerin ciddi bir problem yaratmadıkları yerlerde meseleye uluslararası açıdan bakmaya gerek olmadığıdır.

İşçi ve işveren arasında düzenli toplantılar yapılması için Fokker – VFW işletmelerinde işçileri, temsil edecek devamlı bir sendika komitesinin kurulması fikrine işletme ilişkilerinin gelişmesi açısından kendisinin de katıldığını açıklamıştır.

Beşinci toplantıda, toplu sözleşmelerin ahenkleştirilmesi konusunda, Fokker – VFW talebe karşı çıkmış ancak Alman ve Hollanda sendikalarıyla daha iyi ilişkiler kurulmasında anlaşmaya varılmıştır.

EMF ve Fokker – VFW arasında toplantılar daha gelişecektir. Ortak Pazar ahenkleştirme konusunda etkili tedbirlerinin olmaması yüzünden Fokker-VFW nin faaliyet gösterdiği Hollanda ve Almanya’daki işyerlerinde karışık ve çeşitli toplu pazarlık hükümleri ve düzenlemeleri, ayarlamak genel bilgi, sivil ve askeri projeler, istihdam ve iş koşulları hakkında görüşmek için toplanacaklardır.

Ancak Fokker – VFW, toplu sözleşmenin ulusal sendikalarla işletme arasında yapılması konusunda ısrar etmiş ve ulusal hukuklardaki farklılıkların ÇUİ. lerle uluslararası düzeyde toplu pazarlık yapılmasını engellediğini ve esasen bu tür toplu sözleşme yapmak istemediklerini açıklamışlardır.

VI – SAINT GOBAIN⁶⁰

ICF (International Federation of Chemical and General Workers Unions) ile Amerika'nın Fransa'da yüzde ellisinden fazlasına sahip olduğu, Saint Gobain işletmesi arasındaki olay, uluslararası sendikal kuruluşun ÇÜİ. karşısındaki eylemini gösteren başka bir örnektir.

ICF. Atom enerjisi, çimento, seramik, cam, kağıt sanayi, petrol, kauçuk ve buna bağlı endüstri dallarında faaliyet gösteren güçlü bir uluslararası sendikal kuruluştur. Avrupa ve Kuzey Amerika'yı içeren faaliyetinde, taleplerini başarılı bir biçimde ortaya koymasını bilmektedir.

Ancak Saint Gobain olayında taleplerini başarılı bir biçimde ortaya koymasına rağmen, uyuşmazlığının çözümlendiğini ileri sürmek mümkün değildir.

Saint Gobain Avrupa'nın en büyük cam endüstrilerinden olup kimya ve inşaat malzemeleri ile de ilgilenmektedir. Batı Avrupa'nın tüm büyük devletlerinde ve diğer dünya ülkelerinde de kuruluşları bulunan merkezi Fransa'da Pont-a Mousson da olan bir ÇÜİ. dir.

ICF.in toplu pazarlık yapmak için hedef olarak Saint Gobaini seçmesi, büyük ve dağınık ülkelerde işletmelerinin olmasındandır.

Fırsat yaratmak için ICF 1967'de Cenevre'de üç gün süren konferansta ÇÜİ. leri konu olarak, bir çok endüstride faaliyet gösteren sendikaları birleştirmek koordine sendikal hareketi sağlamak için faaliyet göstermiş ve ilgili sendikalara gönderilmek üzere bilgiler toplamıştır.

Konferansta ÇÜİ. lerle toplu pazarlık yapıldığında yöneticilerin ICF'e başvurarak toplu pazarlık müzakerelerini hasırlamalarının istenmesi konusunda karara varılmıştır. Böylece ÇÜİ. ler derhal itiraz edeceklerinden ICF.in programını uygulama fırsatı yaratması sağlanacaktı.

Levinson C: *International Trade Unionism*, London, 1972, s. 8-21.; Northrup H.R – Rowan R.L: "Multinational Bargaining Approaches in the Western European Flat Glas Industry", *Industrial and Labour Relations Review*, oct, 1976, Vol.30. Number 1. s. 32-39.; Warner M- Turner L: "Gewerkchaften und Multinationale Konzerne" in: Tudyka K. *Multinationale Konzerne und Gewerkchaften Strategie*, Hambur 1974, s. 194-196, 204.; Huges J: a.g.m., s. 39.; Roberts B.C: a.g.m., s. 9.; Turner L: a.g.e., s. 140.; Levinson C: a.g.m., *Preuves*, s. 113-114.; Javillier J.C: a.g.e., s. 609-610.

Gerçekte konferansta üye sendikaların çok azı temsil edilmekteydi. Amerikan sendikaları Saint Gobain işçilerine Amireka'daki diğer LOF, (Libbey-Owens-Ford) ve PPG Industry' (Pittsburgh Plate Glass) deki işçilerle eşit düzeyde yarar sağlamasını istemekteydiler. Çünkü Saint Gobain karışık olaylarla doluydu.

1968'de LOF,la UGCW (United Glass and Ceramic Workers) toplu pazarlık tarihinde sahip olduğu en mükemmel sözleşmeyi yapmayı başarmıştır.

Sözleşme işçilerin saat ücretlerinin en az her üç yılda bir artacağını öngörmekteydi. Bu sözleşme Amerika'nın otomobil sanayiinde de takip edilmesi gereken tarihi bir usul olarak UGCW tarafından üzerinde durulan bir sözleşme olmuştur. Amerikan Saint Gobain ile UGCW arasında toplu sözleşme müzakereleri açılınca, bu konu diğer bazı haklar yanında öne sürülmüş ve Saint Gobain işçilerinin ücretlerinin LOF işçileri ücretleri ile eşit düzeye getirilmesi istenmiştir. Saint Gobain, Amerika'daki Saint Gobain'in ekonomik durumu ne olursa olsun Fransa'dan Amerika'ya bir gemi dolusu Frank yollanması gerektiğini itiraz olarak ileri sürmüş, merkezin artık Saint Gobain'e kefil olamayacağı teminat vermeyeceği, kendi başarının çaresine bakmalarını öğütlemiştir. Ayrıca LOF'a uygulanan ücret sisteminin Saint Gobain'e uygulanmasına olanak olmadığını belirterek işverenler kendilerine yeni bir öneride bulunmuşlardır. Buna göre üç sene için 1.06 dolardan fazla olmayan cüzi bir miktar ücret artışı kabul edilmekteydi. UGCW teklifinden daha aşağı bir teklifi kabul etmediğinden uzlaşmaya varılamamıştır. Bunun üzerine ICF, Cenevre'de Saint Gobain konferansını düzenlemiştir. Böylece Amerikan Saint Gobain UGCW'nin mücadelede hedef alanı olmuştur.

Cenevre'deki toplantıya UGCW temsilcileri yanı sıra, Belçika temsilcileri, Fransız CFTD, İsveç, Norveç, iki ICF üyesi, İtalyan sendikası temsilcileri katılmıştır.

Toplantıda delegeler şu konularda fikir birliğine varmışlardır:

- Kuruluşa dahil ülkelerin temsilcileri ile konsültasyon yapılmadan hiç bir ülkede toplu sözleşme sonuçlandırılmayacaktır.
- Grev halinde, bütün sendikalar grevci işçilere mali yardımda bulunacaklardır.
- Grev sebebiyle grev yapılan işyerleri boşaltılmayacaktır.
- Şayet grev çok uzun sürerse tüm Saint Gobain işletmelerinde iş durdurulacaktır.

Cenevre toplantısından sonra Fransız ve Alman Saint Gobain işletmelerinde az da olsa bir ücret artışı sağlanmıştır. Ancak Amerika’da Saint Gobain ile yapılan müzakerelerden bir sonuç alınamamış ve sendika greve gitmiştir. Ücret konusunda anlaşma olduğu halde çalışma koşulları açısından bir anlaşmaya varılamamıştır. Bir süre sonra taraflar anlaşarak işletme faaliyete geçmişse de kısa bir süre sonra işveren üretimi tamamen durdurarak işletmeyi resmen kapatmış ve beşyüz işçi işsiz kalmıştır. Merkez, Amerikan Saint Gobain’e yardım etmemiş ve hatta hissesini başka bir şirkete satmış ve sonuçta işletme tamamen bu yeni şirketin eline geçmiştir.

ICF.in Saint Gobain’deki girişimlerinin sonucu nedir? Bu konuda kesin bir yargıya varmak için her ülkedeki sorunları ayrı ayrı değerlendirmek gerekir.

Fransa’daki Saint Gobain karşısında ICF’in fazla başarılı olduğu söylenemez. Sadece % 3,5 bir ücret artışı sağlayabilmiştir. Bunun nedeni de Saint Gobain ile müzakereleri yürüten Fransız Komünist sendikası CGT nin işletmenin taleplerini kabul etmesidir. Temelde ayrılık olduğundan işbirliği sağlanamamıştır.

Almanya’da Saint Gobain karşısında önemli başarı elde edilmiş ve toplu pazarlık iş kolu seviyesinde gerçekleşmiştir. Almanya’da Alman toplu pazarlık bünyesi içinde, aynı sendikaların cam ve kimya endüstrisinde kurulu işletmelerde faaliyeti aralarında koordinasyonu sağladığından büyük bir güç oluşturmuştur. Böylece Alman cam endüstrisi bugün taleplerini kabule zorlanmıştır.

İtalya’da, Saint Gobain’dan ICF üyesi CISL ve UIL’in toplu pazarlık yanı olarak kabul edilmesi gerçekleşmemiştir. İtalya’da da toplu sözleşmeler almanya’daki gibi işkolu seviyesinde olmaktaydı ve Saint Gobain CISL, UIL ve CGIL’nin karıştığı ve bunların üyesi olan sendikalarla toplu sözleşme yapmıştır. Bu sendikaların ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi istememesi sonucu böyle bir toplu sözleşmeyi gerçekleştirdiğini, yoksa CISL ve UIL’yi toplu sözleşme yanı olarak kabul ettiği için toplu sözleşme yapmadığını, açıklamıştır.

Amerika’da ise, UGCW, LOF ve PPG’de elde ettiği başarıyı elde etmek için ısrar etmiş ve sendikalarla ilişkilerinde Saint Gobain’le diğer yerlerde eşitliği sağlamak için grev fikrini yaymıştır. Bu şekilde baskı Amerika’da diğer yerlerde başarılı olmuşsa da Saint Gobain’le ilgili eylemde, ücretlerin bir miktar artışını sağlamış fakat çalışma şartları ve personel yönetiminde işletmenin farklı tutumu işi greve kadar götürmüş sonunda da Saint Gobain hisselerini

satmıştır. Grevi önlemek için bir ara Saint Gobain'ın sendikanın taleplerin kabul etmesi se, ICF'in başarısı olar nitelenemez. Çünkü sonuçta 500 işçi işsiz kalmıştır.

Böylece ICF'in Saint Gobain, karşısında Amerika'da etkisi olmamıştır ve bu olaydan sonra ÇUİ. ler karşısında ICF'te bir çözülme olmaya başlamıştır. Olayın önemi, dört ülke işçilerinin, ortak toplu pazarlık konusunda dayanışmaları açısındanadır. ÇUİ. nin tek bir ülkedeki işletmeleri ile ilgili isteklerle karşılaştıklarında istekleri ciddiye alma ölçüleri ile, birkaç ülkedeki işletmelerinden gelen koordine istekleri ciddiye alma ölçülerinin değişik olacağını ve koordine isteklerin işletme için problem yaratacak nitelikte olduğun anlamışlardır. Esasen Saint Gobain olayında uluslararası sendikal girişimlerin amacı; öncelikle, Saint Gobain işletmesinin, yerel işletmelerin mali durumu, hesapları değil, uluslararası düzeyde merkezin kâr durumu idi, ki bu konuda da başarı elde ettikleri inkâr edilemez. İkincisi, Saint Gobain'deki yetkili sendikaların, ulusal toplu sözleşmelerinde sendikal eylemlerini güçlendirmek için, toplantıda aldıkları karar gibi ICF'in bünyesinde kurulu Saint Gobain koordinasyon komitesinin onayı alınmadan hiçbir toplu sözleşme sonuçlandırılmaması konusunda da başarı elde edilmiş ve toplu sözleşmelerin aynı tarihte sona ermesi için, bu eylem çerçevesi içinde ilgili sendikalar, toplu sözleşmelerini imzalamada gecikmeler yaparak diğer ülkelerle aynı tarihleri tutturmak istemişlerdir. Böylece toplu sözleşme tarihlerinin koordinasyonu sağlanmıştır.

VII - PILKINGTON⁶¹

İngilte'de Liverpool yakınlarında cam endüstrisi üzerinde faaliyet gösteren küçük bir işletmedir. Fakat İngiltere'nin % 90 camını üretmekte ve Kanada, Avustralya, Yeni Zellenda, Güney Afrika'da, Arjantin'de işletmeleri vardır. ve İşveç'tede iki büyük işletmede hisseye sahiptir.

Pilkington ICF'in dikkatini ilk kez 1970'te yedi hafta süren grev nedeniyle çekmiştir. Ve 1972'deki ICF'in Cenevre'deki konferansında Pilkington dünya konseyi kurulmuştur. Bunu takiben Pilkingtonun yatırım politikası, hakkında bilgi sahibi olunmuş ve işletmenin lisanslarının dış ülkelere dönük olduğu, ülkedeki işyerini kapatarak, yabancı ülkelerde işyeri açmak gibi bir politikaya sahip olduğu öğrenilmiştir.

Dünya konseyi ve yetkili sendika temsilcileri ile Pilkington yöneticileri arasında toplantı yapılması önerilmiş St Melens'deki merkezde toplantı ICF'in toplantısının bir kısmı olarak, Pilkington'da en fazla üyeyi temsil eden GMWU talebi ile toplanılmış ve toplantıda diğer ülkeler işletmelerindeki sendika temsilcileri de hazır bulunmuşlardır.

Toplantı belirli herhangi bir gündemle açılmamış ancak işverenler çok dikkatlice tartışılan konuları izleyip sonunda konseyin faaliyetlerini kabul etmediklerini açıklamışlardır.

Sendika, temsilcileri işletme ile düzenli toplantılar yapılmasını talep etmişlerse de, işveren bu konuda herhangi bir vaadde bulunmamıştır.

1974'te İngiliz Pilkington işçilerinin ücretlerine zam talep etmeleri de keza başarısızlıkla sonuçlanmış ve işçiler tarafından yürüyüşler ve grevler gibi eylemler yapılmaya başlanmıştır. Misilleme yaparak, işçileri işsiz bırakacağı tehdidini savurunca ASTMS, ICF'e müracaatla Pilkington işletmelerinden İngiltere'ye cam ithal edilmesinin engellenmesi için yardım talebinde bulunmuştur.

ICF'in Pilkington aleyhine eyleme geçmesi çok zor olmakla beraber, çünkü Pilkington sadece Avrupa'da değil, dünyada birçok işletmesi olduğundan her ülkedeki sendikaları ile ilişkiye girip, birlikte eylem yapmak çok güç bir işti. Ancak ICF girişimlerde bulunmuş ve bu olayda propaganda niteliğini aşmayan bir başarı elde etmiştir. Buna karşılık Pilkington çok zor günler geçirmiş ve 1975'te televizyon için yapılan yan imalatla ilgili işyerini kapatacağını bildirmiştir. GMWU, ICF, Pilkington toplantısı yapılmasını ve işletmenin kontrolünün yabancı rakiplere özellikle Japonlara kaptırılmamasına çaba göstermiştir.

Bunlar ICF üyesi olan önemli İngiliz sendikaların uluslararası ilişkilerle, işletmelere baskı yapmalarından örneklerdir. Elde edilen başarılar önemli değilse de ÇUİ. ler karşısında uluslararası sendikal girişimleri gerçekleştirmesi açısından önemlidir.

VIII – BSN – GERVAIS DANONE- GLAVERBEL MECANIVER⁶²

BSN – Gervais Danone⁶³ 1969'da başarısız bir girişimle Saint Gobain'i ele geçirmiş ve sonrada dikkatini Belçika'daki Glaver Mekaniver cam işletmesine yöneltmiştir. Merkezi

BSN Fransız cam endüstrisinde faaliyet gösteren, Gervais Danone'da gıda endüstrisi dalında faaliyet gösteren işletmeler iken, ikisinin birleşmesi ile BSN – Gervais Danone işletmesi doğmuştur.

Paris yakınlarında olan BSN – Gervais 1972'de Glaverbel ile birleşmiştir. Bu birleşmeler istihdam, üretim, üretim metodları, Pazar konularında problemler yaratmıştır. Bu nedenle BSN/Glaverbel holdingi altında toplanan işletmelerde bir takım prensip kararları alınmıştır.

Bu prensipler, işletmelerde cam kapasitesinin artırılması; yeni üretim şekli, yeni üretim tekniğinin öğretilmesi, her faaliyet gösterilen ülkedeki işletmeye eşit yatırım dağıtımı, yatırımlarla ilgili olarak sendikalarla ilişkiler, karma sendika komisyonu ile her sene toplantı, konularını işlemektedir.

Prensiplerin uygulanması açısından Glaverbel Mekanik tarafından aşağıdaki hususlar vaat edilmiştir. Bunlar;

Belçika'da 1974'ten önce ikinci işletmenin açılması ve 1978'de üçüncü işletmenin açılacağı; altı ay içinde kapatılmış olan Lodenlinsartdaki işletmenin açılacağı; Belçika'daki istihdam düzeyinin 1974 sonuna kadar korunacağı; araştırma geliştirme imkânlarını ve istihdam koşullarını korumayı; beş yıl içinde yatırım yapılacak ülkeleri saptayarak bu yerlerde dengeli bir yatırım programlamayı, o bölgedeki sendikalarla dengeyi sağlamak için dört ay içinde ilişkiler kurmayı taahhüt etmek şeklinde, açıklanmıştır.

Bu prensiplere uygun olarak 1973'te ilk uluslararası sendika ICF'in nezaretinde Cenevre'de toplanmıştır. Bu toplantının Glaverbel taahhütlerine dayanılarak yapıldığı şüphesizdir. Ancak toplantıdan önce toplantının nerede yapılacağı saptanmış ve işletmenin aldığı prensip kararlarının uygulama alanı olarak ilk Fransa ve Almanya olması gibi konular görülmüştür. Toplantıya üyesi olmayan sendikaların da davet edilebileceği öngörülmüş ve bazı sendikalar davet edilmiştir.

1973'te Cenevre toplantısı öncesi anlaşıldığı gibi ICF'in merkezinde Cenevre'de açılarak büyük bir uyum içinde gelişmiştir. İşveren sendika temsilcilerine, işletmenin genel durumunu, gelecek on yılda muhtemel yatırımları hakkında bilgi vermiştir.

Tartışmalardan sonra işveren, işletmenin Fransa, Belçika, Almanya işletmelerinde sendikalarla çalışma komisyonları kurarak istihdam dengesi sağlamasını ve ortak Pazar üyesi ülkeleri sendikaları ile istihdamı etkileyen beklenmedik problemler çıktığında toplantılar yapılmasını önermiştir.

Diğer tartışmalar, çok uluslu temele dayanan toplu sözleşme üzerinde yapılmıştır.

Gleverbel'in arzusunun uluslararası sendikalar karşı açık olmak olduğuna şüphe yoktur. Bu husus toplantı sonunda üst yöneticilerden birinin verdiği demeçte, ayrıca vurgulanmıştır. Şöyle ki istihdam dengesi açısından, uluslararası toplu sözleşme olasılığını vurgulayarak, bir çok zorluklarına rağmen uluslararası sendikacılığın kaçınılmazlığına inandığını belirtmiştir. ÇÜİ. ler tarafından sendikal harekete ulusal planda olduğu gibi uluslararası planda da husumet duyduğuna işaretle, sosyal yanların seçilmesinin işverenlere düşen bir görev olmadığını, karşı tarafı, her kim olursa kabul etmek zorunda olduklarını belirtmiştir. Glaverbelle bundan sonra toplantılar devam etmiştir. Ancak Avrupa'daki inşaat ve otomobil endüstrisi kesiminde krizler nedeniyle BSN bazı işyerlerini kapamak kararı almak durumunda kalmıştır. 1975'te Belçika'daki Gilly cam işyeri kapatılmaya kalkışılınca, işçiler büyük reaksiyon göstererek 24 saat genel grev yapıp gösterilerde bulunmuş ve hatta Gilly idaresini camları da açık pazarda satmaya başlamıştır. Fransız işçileri ile birleşerek BSN'nin merkezi önünde gösteriler yapmışlardır. Bunun üzerine her iki ülkenin ileri gelen sendikaları toplantı yaparak Fransız işçi kuruluşlarının işletmenin kapanmasına çok şiddetli olarak karşı çıktıkları bu olayda, BSN'in direktörleri göstericilerle toplanıp pazarlık yapmak konusunda anlaşmaya varmışlardır.

Belçika'daki Çalışma ve Ekonomik İlişkiler Bakanı ile bazı görüşmelerden sonra, fırınların kapatılması ancak işyerinin açık tutulması şeklinde karar alıp anlaşmaya varılmıştır.

Anlaşma ortalama 50 işçiyi işten çıkarmayı, diğer 100'üne başka işletmelerde iş vermeyi, ve bir yıl içinde ek faaliyet olarak 300-370 kişiye iş sağlamayı öngörmekteydi.

Ayrıca Belçika Hükümeti ile, geçiş döneminde, Glaverbel de çalışan işçilerin gelirini aynı düzeyde tutabilmek için bir fon kurulması hususunda da anlaşılmıştır. Erkek işçiler 58, kadın işçiler 53 yaşında erken emekliye ayrılabilimleri sağlanmıştır.

Belçika ve Fransız ulusal sendikaları ICF'inde desteği ile her ne kadar Belçika'daki işyerinin kapanmaması için mücadele verdilerse de, işletme ile olumlu bir sonuca varan anlaşma yapamamışlardır. Bu nedenle Belçika ve Fransız sendikaları eylemleri ve dayanışmaları uluslararası bir sonuca ulaşamamış.

Bu olayı takiben Belçika'da başka fırınlar da kapanmak zorunda kalmıştır. İşsizlik nedeniyle etkilenen işçiler ulusal iş ve işçi bulma bürosunu işgal ederek eylemde bulunmuşlar. Sonuç sadece bazı işçilere işten çıkarma tazminatlarının ödenmesiyle geçiştirilmiştir.

Bu arada, BSN'in Avusturya, Hollanda, Almanya, Belçika'daki işletmelerindeki sendika komiteleri ile BSN istihdam konusunu içeren bir anlaşmaya varmıştır.

Anlaşmaya göre işletmelerde devamlı istihdam komisyonu kurulması öngörülmekteydi. Bu komisyon yerel işletme yöneticileri ile ulusal yetkili sendika temsilcilerinden oluşacaktı.

Anlaşma üzerinde durulan husus, ulusal sendikaların işletmelerde eskisi gibi sosyal sorunlarla ilgileneceği ve komisyonun sağlanmış daha iyi şartları indirmeyeceği, toplu sözleşmelerin öneminin azalmayacağı idi. Komisyon istihdamın teknik, sosyal, ekonomik sorunlarını saptayacaktı.

Ayrıca, işletmelerin yatırımları ve diğer faaliyetleri hakkında da bilgi edinilecek ve yılda iki kere işverenle toplantı düzenlenecekti.

Toplanan dökümanlar toplantıdan iki hafta önce, toplantıya katılacak olanların incelemesine sunulacaktı.

Bu görüşmelerde alınacak kararların sonradan değiştirilmesi mümkün olmayacağı gibi bu faaliyetlerde toplu sözleşme niteliğinde kabul edilmemekteydi.

Anlaşmayı imzalayan BSN için bu girişim, hiçbir zaman ÇUI. ile toplu pazarlık ve işçilerin yönetime katılmaları şeklinde görülmemiştir.

Anlaşma ile getirilen prensipler, uluslararası toplu pazarlık olarak nitelenmemiş, faaliyetler ÇUI. lerle ilgili bilgi alışverişi olarak kalmıştır. Ulusal sendikalar bu anlaşmayı ÇUI. lerle yapılmış örnek bir anlaşma olarak bakmaktadırlar ve yetkilerini gerektiğinde uluslararası bir organa geçirmekten de endişe etmemektedirler.

Olayın önemi, her ne kadar uluslararası toplu sözleşmenin gerçekleştirilmemiş olmasına rağmen, uluslararası kuruluşun ulusal kuruluş yanında ÇUI. nin karşısında etkin bir yan olarak bulunabildiğini göstermektedir.

IX - AKZO⁶⁴

ICF'in faaliyet gösterdiği bir işletme olarak Akzo'da da önemli sendikal girişimler gerçekleşmiştir. Kimya dalında faaliyet gösteren ÇUI. üretimini Amerika ve Güney Amerika'ya kaydırmış ve Avrupa'daki bazı işletmelerini 1972'de kapatmayı planladığından ICF'in hedefi haline gelmiştir. Avrupa'daki işletmelerinde kapasite fazlası olduğunu belirterek

bu kararı alması çok sayıda işçiyi işsiz bırakacağından acı eleştirilere konu olmuş ve hükümetler tarafından baskı yapılmıştır.

Bu karar sonucu ICF AKZO'da acilen dünya konseyi kurulması imkânını elde ederek işletmede girişimlerde bulunmuştur. Fakat işletme yönetimi ile görüşmeler olumlu sonuç vermemiş ve ICF uluslararası sekreterliği üyeleri ile dayanışmaya girmek suretiyle, uluslararası planda mücadele etmek gereğini duymuştur.

Ulusal düzeylerde de AKZO'nun kararına karşı çeşitli eylemler yapılmıştır. İşyerlerinde çeşitli işgaller, dayanışma grevleri, basın toplantıları yapmak, meseleyi kamu oluya sunmak gibi eylemler AKZO'nun işletmelerin kapatma ve toplu işçi çıkartmak kararını etkilememiştir.

AKZO dünya konseyi, AKZO'nun ondört ülkedeki işletmelerinde toplu pazarlık yapılabilme olanağının olup olmadığını ve olanağı yaratabilmek için çalışmaktaydı. Ancak böyle bir olanağın gerçekleşmesi son derece zor olmakla beraber ondört ülkedeki sendikaların dayanışma içinde olduğu şüphesizdi.

AKZO Dünya Konseyi, uluslararası düzeyde gösterdiği mücadele de, AKZO'nun bazı işletmelerini kapatma kararını geri aldırarak işçileri işsiz bırakmamak; toplu işçi çıkarmalarda işletmenin sendikalar danışmasını sağlamak gayesini gütmekteydi.

Böylece Almanya, Hollanda, Belçika ve İsviçre'deki işletmelerin kapatılma kararına karşı ulusal ve uluslararası sendikalar işbirliği yapmak sureti ile, büyük bir güç oluşturmuşlardır. ICF. AKZO'nun kurulu bulunduğu ondört ülkedeki ulusal sendikaların AKZO alıcı, satıcılarının üzerinde de olumsuz propaganda yapılmasını istemişlerdir. Böylece ICF. AKZO'nun işletmelerini kapatma hakkındaki kararından vazgeçirmiştir.

Roberts B.C: a.g.m., s. 10.; Piehl E: "Gewerkschaftliche Strategien gegenüber den Multinationalen Konzernen-Überlick und Einführung WSI. Mitteilungen 28/1975, s. 190 vd.; V. Jung-Piehl E: Die Entwicklung der Internationalan Structuren der Xesteuropaishen Gewerkschaften, WSI – Mitteilungen, 6/1972, s. 191 vd.

X - CHRSYLER⁶⁵

Amerikan otomobil endüstrisinde General Motors, Ford, Chrysler uluslararası işletme olmada birinci sırada yer almaktadırlar. Bu işletmelerde IMF'in ünya konseyi kurması ile ortaya yeni tür sözleşme adımı atılmıştır.

Bu işletmelerde Chrysler'in Amerika ve Kanada'daki işletmelerinde birlikte uygulanmak üzere yapılmış olan toplu sözleşme ÇUI. ile yapılmış olması açısından uluslararası toplu pazarlık konusunda büyük önem taşır.

1965'te Amerika ve Kanada'nın anlaşma ile otomobil parçalarına ilişkin gümrük düzeninde değişiklik yapılmış ve gümrük kaldırılmıştır. Bu durum 1967'de Amerika ve Kanada'daki Chrysler işletmelerinin anlaşmasını kolaylaştırmıştır.

Chrysler ile UAW (United Automobile Workers) arasında Kanada'daki işletmeye uygulanmak üzere Amerikan işletmesi ile yapılan toplu sözleşme, işletmeler arasında ücret eşitliğini sağlamıştır. Bu başarı UAW'nin büyük gayretleri ile elde edilmiştir. Anlam ve yankıları açısından uluslararası düzeyde ÇUI. ile yapılmış bir sözleşme niteliğini taşımaktadır.

Böyle bir sözleşmeye erişmede de, Amerika ve Kanada'da üretilen ve satılan otoların karakteristiğinin aynı olması, aynı üretim tekniğinin kullanılması ve eşit emeğin bulunması rol oynamıştır. Tüm bunlar eş değerde düzenleme getirilmesini sağlamıştır.

Ayrıca, iki ülkenin eriştiği ekonomik düzeyde böyle bir sözleşmenin yapılabilmesine elvermiştir. Gerek kültür düzeyleri ve gerekse teknik gelişme ve yaşam koşullarının farklı olmaması, eşit ücret uygulamasını sağlayan toplu sözleşme yapılmasını gerçekleştirmiştir.

Aslında en önemli unsur UAW çatısında her iki ülke işçilerinin toplanmış olmasıdır. Böylece ilk uluslararası sendika görünümü olan UAW iki farklı ülke işçilerini temsil etme yetkisine sahip olmuştur.

UAW. Chrysler oto konseyinin yoğun faaliyeti sonucu elde ettiği, başarıya bir çok uluslararası toplantıdan sonra erişmiştir. IMF'nin düzenlediği toplantılardan 10-11 Mayıs 1973 Cenevre toplantısında Chryslerin tüm diğer ülkelerdeki işletmelerinde ortak toplu sözleşme bitim günü sağlanması üzerinde çalışılmıştır. Böylece Chryslerin hangi ülkede olursa olsun tüm işyerlerinde toplu sözleşmenin aynı anda bitmesi sağlanmış olmaktadır.

Bu taktik, sendikaların işletmeler karşısında pazarlık gücünü arttırıcı niteliktedir. Ancak toplantıda İngiliz sendikacıları, ortak bitim gününün greve gitme durumu olduğunda sendikalara mali açıdan pahalıya mal olacağını ileri sürerek karşı çıkmışlardır. ILO temsilcileri ile diğer bazı sendikacılar da toplu sözleşmelerin farklı tarihlerde bitmesi bir işletmenin diğer işletme veya işyerlerinde bir önce yaptığı toplu sözleşme hükümlerinden esinlenme olanağı vereceğinden, farklı bitim tarihinin daha yararlı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu itirazlar sendikaların, uluslararası toplu pazarlıkla ilgili belirli bir stratejileri olmadığı için, engel meydana getirmiştir⁶⁶.

Gerçekte uluslararası biçime uyarak toplu pazarlık yapılması, ekonomik sebeple iç ve dış olayların etkileri ile çok zor bir konudur. Ancak Amerika ve Kanada'da Chrysler işletmesi tarafından gerçekleştirilmiş toplu sözleşmeyi diğer işletmelere de yaymak olasılığı ne kadardır?

Ayrıca Kanada'daki Chrysler işletmesine Amerika'daki işletme şartlarının ve ücret sisteminin uygulanması sonucu getiren toplu sözleşme gibi sözleşmelerin yapılması, Chryslerin diğer işletmeleri açısından aynı kolaylıkta da değildir. Çünkü, yukarıda da belirtildiği gibi, yegâne uluslararası sendika olarak UAW bu özel niteliği sebebiyle, sahip olduğu toplu sözleşme yapma yetkisine dayanarak, Amerika'lı ve Kanada'lı işçileri birlikte Chrysler önünde temsil ettiği için, toplu sözleşme yapma olasılığına erişmiştir.

Şayet Amerikan ve Kanada işletmelerinde farklı sendikalar işçileri temsil etseydi aynı başarı elde edilemezdi. Çünkü sendikaların toplu sözleşmede uyguladıkları usuller farklı olacağından ve her ülkenin kendi kanunu ağır basacağından, sendikalar aralarında koordinasyon kuramayacaklardır. Halbuki olayda UAW Amerikan standartlarına uymak suretiyle çözüm getirmiş ve her iki ülkedeki işçileri temsil ettiği için de problem çıkmamıştır.

1973'te Chryslerin İngiltere'dek işletmesinde halen devam eden ekonomik kriz baş göstermiştir. İşletme kapanma tehlikesi ile karşılaşmış, işçiler ve işverenler büyük bir anlaşmazlığa düşmüşler. Ve az daha 6000 işçinin işsiz kalacağı bir ortam doğmak üzereyken mesele halledilmeye çalışılmıştır. Sorun Chryslerin üretim politikasındaki bozukluktan ileri gelmektedir. Bu yüzden de zarar etmekte olan işletme işçilerin ücret artışı taleplerini karşılayamamakta idi. Ayrıca Chrysler İngiltere'deki bu bozukluğu gidermek için gayrette

safretmemiştir. Gerçek bir ÇUİ. olarak İngiliz ekonomisindeki olumsuz etkileri onu ilgilendirmemiş ve İngiltere'deki başarısızlığını, Simca ve Mitsubiski işletmelerinin pazarlığından elde ettiği ile karşılamaya çalışmıştır. Chryslerin İngiltere'deki işletmesindeki ekonomik kriz işçi işveren ilişkilerini etkilemiş grevlere, gösterilere sahne olmuştur⁶⁷. Son çare olarak da Citroen ile birleşmek suretiyle krizi atlatma denemi girişimlerinde bulunmuştur. Bu tutumu Chryslerin endüstriyel ilişkilerde, Amerika ve Kanada'daki uygulaması hariç, özellikle İngiltere'de hiçte başarılı olmadığını göstermektedir. Sendikaların bu konuda etkilerinin ne olacağı ilerde belli olacaktır.

XI - FORD⁶⁸

IMF'in önemli faaliyetinin olduğu diğer bir dev kuruluşta FORD.tur. 1966 da Detroit'te Ford işletmelerini de kapsayan dünya çapında toplantı düzenlenmiş ve Ford merkezi yöneticileri, General Motors işçi delegeleri ve işletme yetkilileri bu toplantıya katılmıştır.

Bu toplantılar her ne kadar toplu pazarlık toplantıları değilse de işçi delegelerinin kendi güçlü girişimlerini gösterme fırsatı buldukları yerlerdir. Toplantıda özellikle sendikasız eylemler, kötü iş uygulaması, bir çok ülkedeki işletmelerin yöneticilerinin toplu pazarlığa yanaşmaması gibi konularda kendilerini göstermişlerdir.

Toplantıda ilginç olan, işveren kesimi temsilcilerinin taleplerine uygun karar verme yetkilerinin olmadığını yerel yöneticilerin uyguladığı kuralların Detroit'ten yönetildiğinin, açıklanmış olmasıydı. Ancak bazı kararların alınmasında Ford ve General Motors işletmelerinin bağımsız karar alma haklarının olduğunu ilâve etmişlerdir.

67

Ibid., s. 22

68

Treckel K.F: a.g.m., s. 78.; Kopke G: a.g.e., s. 184-185.; Rowan R.L – Northrup H.R: a.g.m., s. 7-9.; Kopke G: a.g.m., s.14.; Turner L: a.g.e., s. 129.; ILO, (ISBN 92-2-101076, s.21-26, 58-60.

Bu durum sendika temsilcilerini ÇUİ. lere karşı daha katı davranmak şeklinde etkilemiştir.

1968'de Turin de Dünya oto konseyinin toplantısında bol bol çok uluslu toplu pazarlıkla ilgili bilgiler toplamıştır. Böylece üye ülkelerde ulusal veya yerel toplu pazarlıklarda, artık

hiçbir sendika toplu sözleşme masasına, aynı işverenin daha önce yaptığı toplu pazarlıkta neler verdiğini bilmeden oturmayacakları garantilenmiş olmaktaydı.

Toplantıda aynı zamanda üye sendikaların yetkilerinin olduğu bölgelerde ortak toplu sözleşme bitim tarihleri sağlamak fikri ileri sürülerek bunun uygulanması için önlemler alınması kararlaştırılmıştır.

1968'de Belçika'daki Ford işletmesinde beş haftalık bir grev olmuş ve EMF (Federation Europeen des Travailleurs dela metalurgie) derhal IG Metall yolu ile Koln'deki Ford işletmesi, işletme komitesi ile ilişki kurmuş, böylece Köln'den Belçika'ya grev kırıcı gönderilmemesi konusunda anlaşmaya varılmıştır. Aynı anda IMF. İngiltere'de Belçika sendikası ve Ford sendikaları arasında bir toplantı düzenlemiş Deroit'te de UAW Ford aleyhinde resmi protestolarda bulunmuştur.

1969'da İngiltere'de Ford işletmesindeki grevde Ford önemli ölçüde makine ve aletlerini Almanya'daki işletmesine transfer etmiştir. IMF'nin Ford'un kararları karşısında uluslararası düzeydeki eylemleri, bir yerde ulusal sendikaların, ÇUİ. lerin her türlü girişim kabiliyetleri karşısında aynı esnekliğe sahip olamamaları ve Ford'un baskılarının blöf olup olmadığını kestirememeleri sebebiyle, fazla etkin olamamıştır.

Ford işçileri ile ilgili diğer bir dayanışmayı gösteren olay 1971'deki Ford grevi sebebiyledir. Henry Ford Avrupa gezisinde, Ford Escord ve Cortina modellerinin parçalarını İngiltere'de üretilip Avrupa'da monte edildiğini ancak bundan böyle, İngiltere'de yapılmayıp Asya'da üretileceğini beyan etmiştir. Birkaç gün sonra Tokyo'da ona, bir gecede İngiliz İhracat olanaklarının Asya'ya taşınamayacağı, bunun çok seneler önce düşünülmesi gerektiği hatırlatılmıştır. Ford, kısa bir süre sonra Londra'ya giderek Başbakanla görüşmüş ve kendisine Ford işletmesinin içinde bulunduğu zor koşulları bilmesi ve işletmenin geleceğini düşünmesi bildirilmiştir. 16 Mart 1971'de The Times Gazetesinde, Ford'un İngiltere'deki Ford'tan memnun olmadığı, ancak verimlilik sorunu halledilirse İngiltere ile ilgili yeni girişimleri düşündüğü açıklanmıştır. Bundan sonra İngiliz Ford'ta patlak veren olaylar grevle sonuçlanmıştır. çünkü işletme kapatılma tehlikesiyle karşı karşıya kalmıştır.

Londra'da IMF tarafından düzenlenen konferans İngiliz Ford işletmesindeki onbeş sendikanın dokuz hafta süren grevi sırasında sekizinci hafta yapılmıştır. Konferansın son gününde UAW başkanı Woodcock, resmen grevcilerle dayanışma içinde olduklarını

bildirmiştir. Konferansı takip eden hafta sonunda taraflar anlaşmaya varmışlardır. Ancak Ford yöneticileri anlaşmaya IMF Konferansının sebep olup olmadığı açıklayamamışlardır.

Şurası gerçek ki Amerika'daki güçlü sendikalı kuruluş ve merkezde yetkili olan UAW'nin İngiltere'deki grevi desteklemesi Ford için önemli bir baskı olmuştur. Ford daha sonra İngiltere'deki işletmeye büyük bir meblağ yatırım yapmıştır.

1972'de Cenevre'de Ford dünya oto konseyi toplantısı İngiltere, Almanya, Belçika, Hollanda, Fransa, İrlanda'dan katılan on altı sendika temsilcileri ile yapılmıştır. Toplantıda temsilcileri, Avrupa Ford yöneticileri ile toplantı yapmak konusunda karar almışlardır. Gayeleri, Ford motorlarının Avrupa'da üretim planları, kısa ve uzun vadeli yatırımlar, değişik iş şartları, ücret dışı yardımlar ve ortak toplu sözleşme bitim günü hakkında görüşmek istemektir. Temsilciler bölgelerinde toplu sözleşmelerin bitim tarihlerini aynı güne getirmek için gerekeni yapacaklarını açıklamışlardır.

IMF sekreteri Avrupa Ford başkanına, bir mektupla, Avrupa Ford otomotiv faaliyeti yöneticileri ile IMF ve sendika temsilcileri olarak toplantı talep ettiklerini bildirmiştir. Ford bu talebi, yabancı ülkelerdeki işletmelerinde ulusal işçi kuruluşları ile etkili toplu sözleşmeler yaptıklarını ve konsültasyon niteliğindeki ilişkiyi de yine ulusal düzeyde gerçekleştirdiklerini, bu tür toplantıların şubelerindeki iş ilişkilerini karıştıracak gerekçesi ile red etmişlerdir.

1972'de IMF'in bu talebinden birkaç sonra UAW aynı talepte bulunmuştur. Görüşmekteki maksadı, Ford'un Avrupa'daki işletmelerinde üretim planı ve çalışma koşulları hakkında Belçika, İngiltere, Almanya işçileri adına ilişki kurmaktır.

Ford'un Dearborn yöneticileri bu talebi de red etmişlerdir. Ancak 1973'de IMF Dearborn'daki yöneticileri görüşmeye ikna etmiştir. Toplantı gerçekleşmiş toplantıya UAW başkan ve temsilcileri, IMF genel sekreteri ve ilgililer ile Ford yetkilileri, deniz aşırı ülkeleri endüstriyel ilişkiler müdürü katılmıştır.

Toplantı IMF'nin gayretiyle Ford'un yabancı yatırımları üzerine dikkat çekmekle geçmiştir. Ford başka toplantılar yapılması konusunda sessiz kalmıştır. Bu toplantının önemi 1974'de Ford'un Avrupa yatırımları ve İspanya'da yeni işyeri kurulmasına ilişkin ortaya çıkacak problemlerin tartışılmış olmasıdır.

Ford'un İngiliz yöneticileri, bu konuların İngiliz ulusal sendika temsilcileri ile de, görüşülebileceğine ve yerel sendikalarla gayri resmi toplantılar düzenlenmesini kabul ettiğini bildirmiştir.

Tüm bunlar Ford'un uluslararası sendikal kuruluşlar karşısında gayri resmi de olsa toplantılar yapmak gereğini hissetmesinin belirtileridir.

XII - BADGER⁶⁹

Badger işletmesi petrol kimya, farmasotik, gıda endüstrisinde faaliyet gösteren büyük bir Amerikan işletmesidir. Bu işletme ile ilgili sorun OECD ülkelerinde faaliyet gösteren ÇUİ. lere uygulanmak için yapılmış bulunan yönetmeliğin ilk uygulandığı olay olması nedeniyle çok önemlidir.

Sorun Badger'in şubesinde 250 işçinin işten çıkarılması ve işyerinin iflâs nedeniyle kapatılmasından çıkmıştır.

Ocak 1977'de Antwerp'te işlerine son verilen 250 işçiye, iş akitlerinin feshi nedeniyle ne miktar tazminat verilmesi gerektiği, işletmenin mevcudunun henüz saptanmamış olması sebebiyle bilinemediği, bunun içinde bir miktar avans verileceği bildirilmiştir. Ancak sonra bu avansa ödenmeyerek Antwerp Ticaret Mahkemesinde iflas kararı alınmıştır. Bunun sebebi Amerika'daki Massachusetts'deki merkez yöneticilerinin Belçika şubesinin borçlarını ödemeyi red etmesidir. Bu arada Belçika ulusal sendikaları ile işçilere ödenmesi gereken tazminatlarla ilgili müzakereler yapılmıştır. Olay aynı zamanda dünya kamu oyunun gözleri önüne serilmiştir ki bu durum OECD yönetmeliğinin uygulanması açısından fırsat yaratmıştır⁷⁰.

Belçika'daki Badger şubesi yüzde yüz Amerika'daki merkezin kumandasında olan bir işletme olup bu işletmede Raytheon grubuna bağlı bulunmaktaydı. Bu husus Antwerp Ticaret Mahkemesinin kararı ile de saptanmıştır⁷¹. Şöyle ki:

⁶⁹

Blainpan R: a.g.e., s. 51-131.

⁷⁰

OECD Guidelines, (Yönetmelik için bkz. Yukarıda V.bölüm B-I-1.kısım)

⁷¹

Ibid., s. 67-69-75.

12 Ocak 1977'de Badger işletmesi Antwerp Ticaret Mahkemesine konkordato kararı almak üzere başvurmuş, ancak Belçika mevzuatına göre konkorda talebi iyi niyetle

bağdaşmadığından, işletmenin iflâsına hükmedilmiştir. Davada, Belçika Badger'in merkezi emirlerini yerine getiren tâbi bir işletme olarak ÇÜİ. grubuna dahil olduğu ve 1966'dan 1975 tarihine kadar merkezden yönetilerek, yatırımları, rezervleri kontrol edildiği bu tarihe kadar merkezin herhangi bir kritik durumu görüp ikaz etmediği, bu kararın sadece rasyonalizasyon politikası gereği merkez tarafından alınmış bir karar olduğu ve kararın Hollanda Badger ortakları tarafından merkezin emri ile verildiği, saptanarak 14 Şubat 1977 günlü mahkeme sonunda:

“..... ihtilaf konusu işletme merkezi Amerika'da kurulu çok ulusludur ve dava konusu işletme kurulduğu günden beri Amerika'daki işletmenin uydusu olarak faaliyet göstermiştir.....

..... Antwerp'teki işyerinin kapatılması Hollanda Badger'in ortaklar kurulu toplantısında alınmış bir karardır.....bu da işletmenin muhtariyetinin olmadığı kesin delildir.....şeklinde düşünülerek, konkordatonun iyi niyet kuralları ile bağdaşmaması sonucu mahkeme iflâsa karar vermiştir.

Gerçekten Belçika Badger'in muhtariyeti son derece mahduttur, üst yöneticileri 1968'e kadar Amerika'lı olmuş ve merkez yöneticileri tarafından atanmışlardır.

• Olay Karşısında Sendikaların Eylemi⁷²

belçika Badger'in 10 yıllık faaliyeti sırasında ulusal sendikalar işletme ile işçiler arasındaki ilişkilerin çok iyi düzeyde olması nedeniyle işletme ile fazla ilgilenmemişlerdir. Bu atmosfer işletmenin son günlerine kadar sürmüştür. Sendikaların işletme ile ilgili faaliyetleri asgari düzeyde olmuştur. Sendikalar bu olayın çıkması ile Badger'deki faaliyetlerini değiştirmişler ve önce gayriresmi olarak Belçika Badger ile, işletmenin kapatılması sebebiyle, beyaz yakalı işçilerin istihdam garantileri, iş emniyeti ve diğer hakları ile ilgili garantiler hakkında görüşmek istemişlerdir. Konunun önemi sebebiyle taleplerin ciddiye alınmasının Badger'in yararına olacağı belirtilmiştir. Sonra bazı toplantılar düzenlenmiş ve Badger işletmeyi başka birine devretmek için süre istemiş, fakat onu talip

eden toplantılarda işletmeyi satın alacak alıcı bulunmadığından son çare olarak işletmenin en kısa zamanda tasfiye edilmek durumunda olduğu belirtilmiştir.

Tasfiye kararı veren Hollanda Hague işletmesi tarafından Belçika işletmesinin borçlarının ödeneceği açıklanmış ve yukarıda belirtildiği gibi, işçilerin iş akitlerinin feshedilmesi sebebiyle ödenmesi gereken tazminat miktarının ne olduğu bilinemediğinden makul bir avansın işçilere işyerlerinden ayrılırken verileceği açıklandığı halde, mahkemece konkordato talebinin reddi ile işletmenin iflâsına karar verilince, bu tarihten itibaren hukuken iflas halindeki şirket mesul olduğundan işçilerde diğer alacakları gibi iflas prosedürüne tabi tutulmuşlardır. Açıkçası işçilerin kanuni haklarının ödenmesine yetecek kadar işletmelerin aktifî bulunmamaktaydı.

Bunun üzerine işçiler ve sendikaları Badger'in Amerika'daki merkezine ve Belçika'daki Amerikan elçiliğine durumu bildirerek, işletmenin kapanmasının gerekli olmadığını, Badger grubu içinde en etkili faaliyeti sürdüren işletme olduğunu ve işletmenin Amerika'daki merkezden bağımsız olmadığını bu borçlardan merkezinde sorumlu olacağını, konunun kamu oyuna en etkili biçimde açıklanacağını bildirmişlerdir.

Merkez, Belçika Badger'in iflâs etmiş ve Hague grubuna bağlı, kararlarında bağımsız olan bir işletme olduğunu beyanla borçlarını ödemeyi red etmiştir. Bu durum Badger'in sadece Amerika'daki itibarını sarsmakla kalmamış, Belçika'da kurulu çok uluslu diğer işletmelerinde itibarını kırmıştır.

Bu olay çıkması işletmedeki tüm işçilerin sendikaya üye olmalarına neden olmuştur. LBS tarafından (Christon Union for White Collar Worhers) olaya OECD yönetmeliğinin uygulanıp uygulanamayacağı araştırılarak durum TUAC'a bildirilmiştir.

Bir yandan TUAC ve bir yandan da OECD, uluslararası yatırım ve çok uluslu işletmeler komitesi (IMF) ilk defa yönetmeliğin uygulanması için 30.3.1977 de toplanmış ve olay OECD'nin yirmidört üyesi temsilcilerine sunulmuştur. Badger'in hareketinin olumsuz etkileri üye devletlerin gözleri önüne serilmiş ve yönetmeliğin ilk ihlâli bu şekilde teşhir edilmiştir.

Badger işletmesinin dikkati; toplu halde işçi çıkarmaları konusunda yönetmeliğin 6. bölümünde 6.maddesinde, bu gibi hallerde yetkili sendikalar ve hükümet yetkilileri ile konunun tartışılması hususunda, düzenlenmiş hüküm kesinlikle uygulanacağına, çekilmiştir.

Bu konuyla ilgili bir başka toplantı da Cenevre’de FIET (International Federation of Commercial, Clerical and Technical Employees) tarafından yapılmıştır.

FIET toplantısında iki ana sorun üzerinde durulmuştur. 1- İşe karışan hükümetler üzerinde baskı ve 2- Uluslararası düzeyde müzakereler yapılması.

Aynı zamanda Belçika Başbakanından Amerikan hükümetinin Badger olayına eğilmesi için otoritesini kullanması istenmiş ve Amerika Badger Başkanı ve Raytheon davet edilerek sorun Amerikan kamu oyuna da TUAC tarafından AFL-CIO’yu harekete geçirmek sureti ile duyurulmuştur.

Sonuçta sorun çözümlenmek üzere OECD önüne getirilmiştir.

TUAC tarafından üyelerine konuya karışmaları bildirilmiş ve Hollanda sendikaları Hollanda Hükümetinin aşağıdaki hususları takip etmesi gereken yolu önermiştir.

- Badger işletmesinin kapanış sebebinin teyid edilmesi,
- Hollanda Hükümeti’nin, OECD yönetmeliğini imzalayan bir ülke olarak ülkesinin faaliyet gösteren ÇUİ. lerin eylemlerini bildirmesi,
- Badger’in sorumluluğunun tayin edilmesi, yönetmeliğin 6.bölümünün 6.maddesini ihlâl ve Antwerp’in bağımsızlığının Hague’nın elinde olmasının açıklanması,
- Hollanda hükümetince Badger Antwerp’te yaratılan ciddi sorunun ele alınması,
- Hollanda Hükümeti Badger’den yönetmeliğe uymasının istenmesi ve Badger’in de durumu yeniden gözden geçirmesi.

TUAC genel sekreteri, şayet tatminkâr bir çözüm derhal bulunmazsa olayın IMF komitesi önüne getirileceğini açıklamış ve hükümetler Badger Raytheon üzerine ağırlıklarını koyarlarsa konuya çözüm getirebileceğini belirtmiştir.

Badger olayı, yönetmeliğin uygulanması açısından, ilk deneme olacağından bunun sonucu Amerikan ve Avrupalı ÇUİ. lerin davranışları üzerinde büyük etkisinin olacağı muhakkaktı.

Amerikan Hükümeti, Badger işletme başkanı ile temas ederek bilgi almış; Badger,

Belçika Badger'in iflas ettiğini, işçilerin ücret ve tazminatlarını ödeyecek durumda olmadıklarını ayrıca merkez olarak meseleye dahil edilmelerinin olanaksız olduğunu, çünkü Belçika Badger'in Belçika hukuki mevzuatına göre kurulmuş bir işletme olduğunu, on yıllık faaliyet sırasında hiç kâr alınmadığını, bütün elde edilen kârların Belçika'da bırakıldığını bildirmişlerdir.

Amerikan Hükümeti, konunun ciddiyeti karşısında, merkez yöneticilerinin olayı OECD yönetmeliği de nazara alınmak sureti ile tekrar gözden geçirmelerini; çünkü konu çözülmez ve TUAC olayı IMF komitesi önüne getirirse bu durumun diğer Amerikan ÇUİ. leri üzerinde olumsuz etkileri yaratacağından; talep etmiştir.

Uluslararası sendikal girişimler, toplantılar, Badger'in durumunu değiştirmemiş, böylece olayın IMF komitesi önüne getirilmesine karar verilmiştir.

IMF komitesi, Badger olayını değerlendirebilmek için, uluslararası planda ÇUİ. lerle uluslararası sendikal organizasyonlar arasında olmuş diğer olayları da incelemiştir⁷³.

IMF komitesinin, sendikaların ÇUİ. ler karşısında tanınması, işçilerle ilgili önemli kararların alınması ile ilgili konsültasyonlarda ÇUİ. ler hakkında bilgi toplanması ve ÇUİ. lerin karar verme organları seviyesinde toplantılar yapılması, sorunlarına özel bir itina göstereceği ümit edilmektedir.

Yönetmeliğin etkinliğini ölçen Badger Olayı, CSC, FGTB, FIET, FMINM, tarafından pekiştirilmiş ve 31 Mart toplantısında IMF ye yararlı olacak şekilde hazırlanmıştır.

IMF Komitesi Önünde TUAC Savunması:

TUAC sendikalardan aldığı bilgilerin sonucunu şu şekilde toplamıştır:

- Belçika Badger kesinlikle Amerika'daki merkeze bağlıdır.
- Faaliyeti, grup içindeki diğer işletmelerin faaliyetini tamamlamak için teknik hizmet niteliğindedir. Belçika Badger'de üretilen malın en son aldığı şekil hakkında hiçbir bilgi bilinmemektedir.

Ana işletme tarafından yapılan anlaşmalara göre teknik faaliyet gösterilmekte ve üretimleri bu sözleşmeler göre yapılmaktadır. Hatta yönetici kadronun tayini idare binalarının

Motor İberia, Massey Ferguson, Black and Decker Ltd, Philips, Poclain, Bendix, Siemens, Warner Lambert, Litton olaylarını inclemiştir.

kiralanmasına kadar merkezden kumanda edilmekte, hatta kapanma kararı verilmeden iki ay önce işyerinin genişletilmesi planlanmış ve idare binaları büyütülmüştür.

Yegâne serbesti, grup içinde planlanmış üretimin yapılması ve buna ilişkin hizmetlerin ve teknik organizasyonun düzenlenmesinde asgari üretim maliyeti ve iş saatlerinin ayarlanması gibi konulardır.

Olaylar gerçekten Belçika işletmesinin normal bir ticari işletme olmadığını, çünkü kârlar veya ticari risklerinin grup içinde diğer düzeylerde doğduğunu göstermektedir. Özellikle yerel işletme kârları grup içinde ele alındıktan sonra çok azı tekrar yerel işletmeye düşmektedir. En büyük kâr grup lideri işletmede doğmaktadır. Bu işletme merkez işletmeye dolaylı olarak bu menfaatleri geçirmektedir.

Yine gerçekler Belçika uluslararası yönetim merkezi tarafından kapatılması karar verildiğidir. Ancak bu karar Belçika ekonomik ve sosyal meseleleri nazara alınmadan verilmiştir. En önemlisi Belçika iş ilişkileri uygulamasını kâle almamaları sosyal düzeni düpedüz ihlâl etmeleridir. Bu nedenlerle merkez işletme, hukuki statüsü gereği imkânlarını kullanmak sureti ile Belçika Badger'in iflâsını istemiştir.

İşveren olarak da kendini Belçika hukuk düzeni ve sosyal hukuk dışında tutmak istediğini bildirmiştir.

- IMF Komitesi Önündeki BIAC Savunması:

BIAC temsilcileri uluslararası yatırımların OECD ülkelerindeki, ÇUİ. lerin oynadığı rolün önemini paylaştıklarını belirterek, yönetmeliğin gayesine erişebilmesi için işbirliği yapmak olanağı olmasa dahi, çok uluslu faaliyetler v yatırım ortamının gelişmesine yardımcı olacaklarını bildirmişler, ÇUİ. lerin endüstriyel kapasiteleri ve elverişli şartlarının teknolojinin yayılmaya devam etmesin sağlayacağını, durum böyle olunca da, OECD nin görevinin bu konular sebebiyle karşı karşıya kalan ülkeler arasında bir düzenleme getirmek olduğunu, şeklinde yuvarlak, teşvik edici sözlerle IMF önüne getirilmiş Badger olayı hakkındaki fikirlerini beyan etmişlerdir.

IMF Komitesi Önünde Badger'in Savunması:

1972'ye kadar Belçika Badger'in başarılı faaliyetini sürdürdüğünü bu tarihten sonra başarısının sona erdiğini, Belçika'daki işçi ücretlerinin yüksekliği sebebiyle de işletmenin kötü duruma düştüğünü, ayrıca uzun zaman işletmeyi satın alacak birisini bulmak için çalıştığını fakat bulunamadığını, tüm bu gayretlerden sonra işletmesinin kapatılma kararı verilmek zorunda kalındığını belirtmişlerdir.

Badger'in OECD yönetmeliği ve Belçika kanunlarına göre iflas nedeniyle sadece mevcutları ile sorumlu olduklarını, OECD yönetmeliğindeki hükümlerin ulusal ve ÇUİ. ler arasında farklı bir uygulama prensibi getirmediği, bu nedenle de ulusal Belçika işletmesi iflasındaki gibi sadece mal varlığı ile sorumlu olması gerekirken merkeze kadar uzanmanın doğru olmadığını savunarak, almış oldukları işletmenin kapatılması kararı ve merkezin sorumlu olmaması, yönetmeliğin ihlali anlamını taşımadığını açıklamışlardır.

IMF Toplantısı:

a) Müzakere edilen konular:

31 Mart 1977'de, 12 ülkenin katılımıyla toplanan komitede münakaşalar şu konular üzerinde toplanmıştır:

- Yönetmeliğin önemi ve güvenilirliği,
- Maliyeti ve ÇUİ. lerin kabul eden ülkenin hukukuna göre borçları ve manevi yükümlülükleri arasındaki zıtlıkları,
- IMF komitesinin görevi ve her olayı müzakere ve münakaşa olasılığı,
- Ana işletmenin yüzde yüz kontrol ettiği şube veya yavru işletmesinden sorumluluğu,
- Yönetmeliğin istihdam ve endüstriyel ilişkiler başlığını taşıyan altıncı bölüm anlamı,
- Yatırımların yapıldığı ve ÇUİ. lerin kurulduğu üye ülkeler arasında işbirliği gerekliliği.

b) Toplantıdan Elde Edilen Sonuçlar:

- IMF Komitesinin Rolü

IMF komitesi mahkeme anlamında uyulması mecburi sonuçlara varan bir komite değildir. bu nedenle müzakereler, davanın esasına inilerek yapılmayıp komite gerçeğin araştırılması için sorular sormadan, fakat önüne getirilmiş şekliyle olayı müzakere edilmektedir.

- Yönetmeliğin Konusu

Yönetmelik uygulama alanı olarak, gerek ana işletme ve gerekse şube veya yavru işletmeyi birlikte konu almakta ve her ikisi de yönetmelik hükümleri kapsamına girmektedir.

- Yönetmelik Açısından ÇUİ. Tanımı

ÇUİ. ler için genel bir hukuki tanım vermek gerekirse OECD uygulaması açısından, ÇUİ. ler, farklı ülkelerde bulunan işletmelerden meydana gelen ve bunların tümüne malik ve bunları doğrudan doğruya yöneten işletmelerdir.

- Ana İşletmenin Şube veya Yavru İşletmesine Karşı Sorumluluğu: Makul Bir Süre ve Garanti Vermesi

Ana işletme şube veya yavru işletmeye yönetmeliği uygulaması açısından gerekli yardımı yapmalıdır. Bu tabi iki ananın, şubenin veya yavru işletmenin tüm borçlarından sorumlu olacağı anlamına gelmez. Ancak yönetmeliğin istihdam ve endüstriyel ilişkiler bölümünde, ÇUİ. nin şube veya yavru işletmeleri ile ilgili olarak özel bir sorumluluk düzenlenmiştir. Özellikle, işletme kapama kararı verildiği ve toplu işten çıkarmalar söz konusu olduğu hallerde her ikisine de sorumluluk getirilmiştir.

Ana sorun, ana işletmenin mülkiyet hakkı sebebiyle şube veya yavru işletmesi üzerinde açık bir etkisinin olduğu hallerde şube veya yavrunun işletmenin kapama kararı sebebiyle işçilerin işten çıkarılmalarının makul bir süre önce haber verilmesi sorumluluğunu yüklenip yüklenmeyeceğidir. Bu konuda sorumluluğun paylaşılması gerektiği söylenebilirse de yönetmelikte açık hüküm yoktur. OECD ülkeleri arasında da bu konuda farklı uygulamalar vardır. ancak kapama sebebiyle işçilerin işsiz kalmalarının beklenebilen sonuçlarının karşılanması için birlikte sorumluluk gereklidir.

- ÇUİ. ler İşten Çıkarmaların Zararlarını Asgariye İndirmek için ne Yapabilirler?

Yönetmelik ÇUİ. e zararları nasıl gidereceği konusunda, işçi temsilcileri ile işbirliği yapmayı ve hükümet yetkililerinden makul bir çare bulunmasını istemeyi önermektedir.

Ulusal kanun ve uygulamaların alınacak önlemlerde önemli rolleri olacaktır.

- Yönetmeliğin Niteliği

Yönetmelik ÇUİ. lerle ve onların varlıkları hakkında kanuna aykırı hareketlerinde uygulamak için yapılmıştır. Kanuni yükümlülükler yanında manevi yükümlülükleri de içermektedir.

c) IMF'nin Vardığı Sonuç:

Ana işletmenin, şubelerinin veya yavru işletmelerin kapatılma kararı ile ilgili olarak özel sorumluluğu vardır. kanunen ödenmesi gereken ödemeler, yardımlarda katkıda bulunması gerekir.

Bu kararı Badger işletmesi red ederek yönetmeliğe aykırı hareket etmiştir. Ancak işletmenin sorumluluğunu saptamak için Nisan 1977'de Badger işletmesi idare müdürleri, hukuk müşavirleri, sendika temsilcileri ve hükümet yetkililerinin katıldığı bir toplantı yapılmıştır. Bu toplantıda işletmenin işçilere ne kadar ödeme yapacağı hususları saptanmıştır. Taraflar işyerinin kapanması dahil bir miktar üzerinde anlaşmaya varmışlardır. Getirilen çözümün tatminkar olduğu kabul edilmiş ve anlaşma taraflarca imzalanarak uygulamaya geçirilmiştir.

• SONUÇ

Badger olayında öğrenilecek ilk şey OECD yönetmeliğinin geçerliliğidir.

Olayda işe karışan ülkelerin hükümetlerinin payı kadar uluslararası sendikal organizasyonlarında rolü çok büyük olmuştur. Özellikle Amerika'daki AFL-CIO çok etkin bir rol oynamıştır. Böylece OECD'nin yönetmelik sayesinde üye devletlerin ülkelerindeki ÇUİ. lerin faaliyeti hakkında karar vermek ve ihtiyari niteliğine rağmen etkin olabilmesi sağlanmıştır.

TUAC'ın sendikaları temsilen OECD'nin içinde iştişari nitelikte bir organ olarak bulunmasına rağmen büyük bir güç oluşturduğu muhakkaktır.

IMF, TUAC ve BIAC' a bilgi almak için gerektiğinde baş vurmaktadır, bu komite mahkeme gibi tek olayları yargılamak yerine belirli sonuçlara varan açıklamada bulunmak suretiyle işletmelere yol göstermektedir.

Yönetmelik ihtiyari nitelikte olup, politik olarak uyulması tarafların iradesine bağlı olmasına rağmen, olayda sendikaların gücü ile elde edilen sonuç ihtiyari niteliğini, mecburi olmaya doğru yükselten bir olaydır.

Yönetmelik ÇUİ. lerle ilgili olarak temel prensipler getirmesi açısından bu konuda varılmış en ileri noktadır.

Şöyle ki; yönetmelik ÇUİ. lerin, kabul eden ülkede işletmenin tümüne malik olma halinde veya tam malik olamasa da ona yakın bir durum da, ve işletmenin kontrolünün doğrudan doğruya gerçekleştirildiği hallerde, ana ve yavru işletmelerin her ikisinin de sorumluluğu meselesinde düzenleme getirmektedir. Bu da şirketlerin mahdut mesuliyeti prensibine getirilmiş bir istisnadır.

OECD yönetmeliğinin bir çok olaya uygulanması sayesinde ÇUİ. lerin hareketleri ile ilgili yeni bir doktrin oluşacak ve daha etraflıca düzenlemeler getirilecektir.

En önemli sorun da ÇUİ. lerle toplu pazarlık konusunda, gerçek karar verenlerin saptanmış olmasıdır. Endüstriyel ilişkilerin kurullarının, ÇUİ. lerin faaliyet gösterdiği her ülkede ki istihdam politikalarının bir kanun çerçevesinde düzenlenmesi ve işçi temsilcileri marifetiyle yönetmeliğin 6.bölüm 9.maddesinde öngörüldüğü gibi toplu sözleşme müzakereleri yapılması veya işçi işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde işveren temsilcilerinin her türlü konuda karar verme yetkisi ile donatılmış olmaları konusunun getirilmiş olmasıdır.

Yönetmeliğin geçerliliği Badger olayında merkez yöneticilerinin müzakerelere katılmış olmaları yeni bir devir açmış ve gerek ulusal ve gerekse uluslararası sendikaların oynadığı önemli rolün sadece ilgili sendika olmadığı aynı zamanda önemli bir baskı grubu olduklarını ortaya koymuştur.

C – ORTAK PAZAR SÖZLEŞMESİ VE AVRUPA ANONİM ORTAKLIĞI

TASARISINDAKİ TOPLU SÖZLEŞME İLE İLGİLİ HÜKÜMLER

I- AVRUPANIN BİRLEŞMESİ VE ÇOK ULUSLU İŞLETMELERİN GELİŞMESİ

Amerikan kökenli ÇÜİ. lerin ekonomik güçlerinin özellikle Avrupa'nın altları üzerinde yoğunlaşması, bu ülkeleri ekonomik birliği yöneltmek, toplumsal yapıları ve politika açılarının etkisizliğini gidermeğe zorunlu kılmıştır. Ancak Amerikan kökenli ÇÜİ. lerle mücadele için birleşmeleri, uluslararası düzeyde yeni bir ekonomi politika düzeni getirme hayalleri, ÇÜİ. lerin daha da gelişmesiyle, çelişkiler yaratmıştır⁷⁴. Aslında Ortak Pazar ülkeleri Avrupa ülkeleri üzerindeki, mali politikalarının etkilerini gözden geçirmeden ve kendi sermayeleri üzerindeki etkilerini de incelemeyen girişimlerde bulunmuşlardır. Kendi kuruluşlarını Amerikan ÇÜİ. leri karşısında desteklemek bahanesi ile aynı oyunu kendileri oynamaya başlamışlardır⁷⁵. Bunun yanında getirdikleri düzenle diğer ülkeler kökenli ÇÜİ. lerde, Ortak Pazar ülkelerinde yerleşerek onların getirdikleri düzenden yararlanmaya başlamışlardır.

Temeli, sermayenin ve işin serbest dolaşımı ve sosyal politikaların harmonizasyonu olan birliğin, Avrupa sermaye piyasası yaratmak ve Avrupa ortaklıklarının gelişini sağlamak için girişimleri, serbest işçi dolaşımının sağlamaktan öteye bugüne kadar fazla bir şey yaptığı iddia edilemez. Ortak Pazarın yaratmak istediği Avrupa ortaklıklar hukukunda maksat, üçüncü ülkelere ekonominin bazı sektörlerinde Avrupa'da hakimiyet vermemektir. Bu suretle ortaklıklar hukuku belirlenerek, Avrupa'da Avrupa'lı güçlü ortaklıklar yaratıp, istenmeyen yabancı yatırımları Avrupa'dan uzak tutup teknik bilgi ihracatına varan başarıya ulaşmak gayesi güdülmüştür⁷⁶. Endüstriyel ilişkiler ve sosyal politikalar da çok az gelişmeler olmuş. Şirketler hukukuna yeni düzen getirilmesi ile ilgili çabalar nedense sonuçlanamamıştır⁷⁷.

Ortak Pazar ülkeleri arasında tek bir Pazar yaratılmış fakat ortaya çıkan ekonomik güçlerin denetimini sağlayacak bir politika geliştirilememiştir. Bunun sonucu ÇÜİ. ler sınır tanımadan ve devletlerin müdahalesi olmayan gelişerek dünyadaki pazarlar üzerinde etkin olmuşlardır⁷⁸. Bu gelişmeye rağmen, Avrupa iş piyasasını fazla geliştirdikleri iddia edilemez⁷⁹. Anlaşmanın gayesi her türlü engellemeyi kaldırıcı nitelikte olup, iş piyasası bakımından bir birlik yaratılmak istenmiş, bunun içinde, ilk etap üye ülkelerin hukuklarının birleştirilmesi sağlanmak istenmiştir. Bugüne kadar böyle bir birleşme sağlanamamıştır. Avrupa ülkelerinin hukuklarının ahenkleştirilmesinin uygulama yoluyla gerçekleştirileceğini düşünmek daha gerçekçi bir yol olarak görünmektedir.

74

Dubois J.P – Remedied P: a.g.m., s. 11.

75

Troeller R.R: a.g.m., s. 295-296.

76

Ibid.

77

Roberts B. C: a.g.m., s. 14.

78

Dubois J.P-Remidier P: a.g.m., s. 12.

79

Roberts B. C: a.g.m., s. 14.

II - ORTAK PAZAR TOPLULUĞU İÇİNDE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER DÜZENİ

Herhangi bir düzen olmaması, Ortak Pazar anlaşmasının gayesinin sosyal oluşumla gerçekleşeceğini göstermektedir. Endüstriyel ilişkiler içinde, toplu sözleşme düzeni açısından, iş ve sermaye piyasasında işçi ve işverenlerin serbest iradeleri ile çalışma koşullarını düzenlemeleri yeni boyutlar almıştır. Sadece işçilerin dolaşımı değil, asıl sermayenin serbest dolaşımı toplu sözleşme boyutlarında büyük değişiklikler yaratmıştır. Toplu sözleşmeye ulusal düzeyde taraf olanlar, sermayenin sınırlar tanımaması sebebiyle, uluslararası planda organize olmak gereğini duymuşlardır⁸⁰. Gerçekten, Avrupa'nın bu bölgesel bütünleşmesi, endüstri dalında çıkar gruplarının anlaşmalarla birleşmeleri, üretim dayanışmasını oluşturmuştur ki, gümrük duvarlarının kaldırılması, paranın sınırlarının olmaması ve tanınmış diğer kolaylıklar karşısında, işçilerin az gelişmiş bölgelerden, gelişmiş bölgelere kaydıkları dönemde; sendikalar, Avrupa'nın bütünleşmesinin yapılarına getirdiği değişikliklere uymakta güçlük çekmektedirler.

İlk olarak, karşı koyabilmek için bir strateji arama yoluna gitmişler⁸¹, bazı sendikalar geleneksel dar çerçeveden ayrılamamışlar, diğer bazı isteklerini uluslararası düzeyde ortaya koymak gayreti göstermişlerdir.

Ortak Pazarın gayesinin sonucu, toplu sözleşmeler ulusal planda yetersiz kalmış ve uluslararası planda geleceği etkileyecek kurumları yaratmak gereği ile karşılaşılmıştır. Böylece yaratılacak yeni tip toplu sözleşme, Ortak Pazar kurumlarının önlemler almaya yetişemediği alanlarda ki sosyal gerilemeleri de gidermek te yardımcı olacaktır⁸². Avrupa bütünlüğünün sosyal politik ve ekonomik alanlarda gerçekleşebilmesi için yapıları değiştirerek yeni yapılar oluşturmaya yönelik aşama gerekmektedir ki, bu gün dahi bu henüz gerçekleşmemiştir.

1 – Ortak Pazar Topluluğunun Toplu Sözleşme İle İlgili Politikası

İşçi ve sermayenin dolaşımı prensibi gereği endüstriyel ilişkiler yeni boyutlar getirmektedir. İşletmelerin ulusal planda uluslararası plana devletlerin aralarında kurdukları ekonomik düzen sebebiyle çıkması, işçi ve işveren ilişkilerinin ulusal plandan Avrupa

80

Janillier J.C. a.g.e., s. 605.

81

Traimond P: a.g.m., s. 354-359.

82

Schnorr G: a.g.m., s. 159.

Planına çıkmasını zorunlu kılmıştır. Sosyo-Ekonomik yapılarda meydana gelen bu değişikliklerin toplu sözleşmeler üzerinde de büyük etkisi olacağı kabul edilmiştir. Ulusal planda sınırlanmış toplu sözleşmelerin yeni gelişimleri cevaplamayacağı, anlaşıldığından⁸³ bunlarla ilgili yeni düzen getirilmek istenmiştir. Bunun için Roma sözleşmesine ve Avrupa Anonim Ortaklık statüsüne hükümler konmuştur.

Ortak Pazar Sözleşmesi ile, endüstriyel ilişkilerin düzenlenmesi, sözleşmenin 100. ve 101.maddelerinde üye ülkelerin mevzuatlarının yeknesaklaştırılması ile sağlanılmak istenmiştir. Bununla ilgili olarak iş ilişkilerinin düzenlenmesine ilişkin Sözleşmenin 117 ve 118.maddelerinde hükümler getirilmiş ve keza 220.maddeye dayanılarak 29 Şubat 1968’de üye ülkeler arasında imzalanmış konvansiyon ile üye devletler birbirlerinin ülkelerindeki şirketleri tanımışlardır. 235.maddeye göre de getirilmesi gereken bazı prensipler kararların alınmasına rağmen yerine getirilememiştir. Bunlar arasında toplu pazarlık ile hükümleri de içeren Avrupa Anonim Ortaklık tasarısı da yer almaktadır⁸⁴

2 – Avrupa Anonim Ortaklık Tasarısında Toplu Sözleşme Düzeni

Avrupa Anonim Ortaklıkları statüsü işçiler, işletme komiteleri, ve toplu sözleşmelerle ilgili ilginç hükümler getirmiştir. Ancak bu tasarının yürürlüğe gireceği şüpheli görülmektedir. Bu yolla sendikaların ÇUİ. lerle toplu sözleşme yapmaları gerçekleşmeden sendikalar başka yollarla elde etmek istediklerine erişeceklerdir⁸⁵.

Tasarıda ulusal sendikaların uluslararası planda koordine edilmemiş olan istekleri kurumsallaştırılmıştır.

Avrupa İşleme Komitesi (Konseyi) tasarının 100-129.maddelerinde düzenlenmiştir⁸⁶.

İşletme komitesi Ortak Pazar işletmelerinde çalışan işçileri temsil ederek hak ve çıkarlarını korumakla görevlendirilmiştir (mad. 119). Ancak işletme komitesine, topluluk işletmelerinde, işçilerin çalışma koşulları ile ilgili olarak görüşmeler ve sözleşme yapabilme hakkı madde de tanınmamıştır. Şayet Avrupa çapındaki bir toplu iş sözleşmesinin,

83

Ibid., s. 161.

84

Bkz. Yukarıda s. 117 vd.

85

Dubois J.P: a.g.m.

86

Ibid.; Vorschlag einer Verordnung des Rates Über das Statut für Europäische Aktiengesellschaften (Vonder Kommission gemüss Artikel 149 Absatz 2 des EWG – Vartags dem Rat Vorge Legter Geänderter Vorschlag, Bulletin der Europäischen Gemeinschaften, Beilage 4/75, s. 57-60.

tamamlayıcısı niteliğinde sözleşmeleri yapılması öngörülürse, böyle bir sözleşmeyi gerçekleştirebileceği imkânı verilmiştir (mad. 119/2).

Tasarı İşletme Komitesine, işletmenin yönetim kurulu ile ilişki kurarak onun genel durumu hakkında üç ayda bir rapor isteyebilme hakkını tanımıştır. Bu raporda belirtilecek bilgiler;

Ortaklığın ekonomik durumu, genel gelişimi, mali durumu, diğer bağımlı olduğu işletmelerle ilişkileri, iş durumu, üretimi, satışları, işletmelerindek işçilerin durumu, gelişimi, üretim ve yatırım programları, verimlilik projeleri, iş ve çalışma yöntemleri gibi konlardır (mad. 120).

Ortaklık yönetim kurulu aynı zamanda işletme komitesinin, özel olayların doğması halinde ve işçilerin önemli yararları olan her soru hakkında istendiğinde bilgi vermekle yükümlüdür (mad. 120/3, 122/1).

Kezak ortaklık yönetim kurulunun işletme komitesinin reyini alarak karar verebileceği konuları Tasarının 123.maddesi düzenlemiştir. Buna göre; işçilerin işe alınmaları, mesleki gelişmeleri, iş akitlerinin sona erdirilmesi; ücret ilkeleri ve yeni ücret yöntemlerinin geliştirilmesi, güvenlik ve sağlık hakkında önlemler; sosyal yapıtların oluşturulması ve yönetilmesi; çalışma saatlerinin başlangıcı ve sona ermesi; izinlerin düzenlenmesi; ne ilişkin ilkelerde yönetim kurulu, işletme komitesinin onayını alacaktır.

Bu konularla ilgili olarak işletme komitesinin, ortaklık yönetim kurulu ile işletme anlaşmaları yapabileceği tasarının (127/1.) maddesi ile kabul olunmuştur. Bu sözleşmeler ulusal sözleşmelerle daha elverişli şartların sağlanmamış olması halinde geçerlidir. Fakat bu sözleşmeler, ferdi hizmet sözleşmeleriyle değiştirilemezler (mad. 127/2,3).

Ortaklık yönetim kurulu, işletmelerin, veya işletmelerin önemli bölümlerinin kapatılması, veya yerlerinin değiştirilmesi; işletme faaliyetinin önemli sırlandırılması, genişletilmesi, değişiklikleri; işletme organizasyonu değişiklikleri; diğer işletmelerle sürekli iş birliği; konularında karar vermeden önce, işletme komitesini dinlemekle yükümlü tutulmuştur (mar. 125.).

Avrupa işletme komitesi yanında birde tasarının 130.maddesi ile grup işletme komitesi öngörülmüştür. 146 ve 147.maddelerde de, Avrupa Anonim Ortaklıklarla sendikalar arasında Avrupa toplu sözleşmesi öngörülmüştür:

Tasarının 146.maddesi, Avrupa Anonim Ortaklıklarında, çalışan işçileri temsil eden sendikalarla Ortaklığın işçilerinin çalışma koşullarını düzenlemek üzere toplu sözleşme yapabileceğini, ancak daha elverişli koşulların varlığı halinde bunların geçerli olacağını belirtmiştir.

Tasarının 147. maddesi, toplu sözleşmenin etkilerini düzenlemektedir. Buna göre; yapılan toplu sözleşme, ortaklığın, sendika üyesi bulunan tüm işçileri hakkında doğrudan doğruya ve zorunlu olarak uygulanacağını, ve hizmet sözleşmelerine doğrudan doğruya uygulanacağını belirtmektedir.

Tasarıda bu hükümlerin yer almasına rağmen, ortaklıklarla ilgili sendikalar için, Avrupa toplu sözleşmesini gerçekleştirmek açısından işletmelerde yeni bir hukuki görünüm olmaması sebebiyle, uygulama tasarısı gerçekleşse dahi⁸⁷, mümkün olamayacaktır.

Bu konudaki engeller genellikle ulusal yasalardan doğan engeller olmakla beraber doktrinde şu hususlarda tereddütler uyanmıştır.

Avrupa da genellikle toplu sözleşmeler işyeri veya işletme düzeyinde olmaktadır. Bu nedenle Avrupa düzeyinde bir ÇÜİ. ile toplu pazarlık-sözleşme fikri fazla gelişmemektedir. Ancak gerçek bir engelin olduğu iddia olunamaz⁸⁸. Her ülkenin hukuk düzenlerinin farklı olması sebebiyle, aynı kuruluşlara aynı yetkilerin verilmemiş olmasının⁸⁹dan hareketle sorunlara

özüm getirilmek istendiği için, topluluk ülkelerinde tek düzen toplu sözleşme uygulamasına geçilememiştir.

Çünkü şimdiye kadar bakış açıları⁹⁰; toplu sözleşme müzakerelerinin nasıl yapılacağı, her ülkede farklı biçimde ve usullere tabi olmasının, getirdiği zorluklar: sözleşmenin işkolu düzeyinde mi, ÇUİ. ler düzeyinde mi yapılması gerektiği hakkındadır. Bu konuda da iki hukuki güçlükle karşılaşıldığı belirtilir:

1- Sözleşmelerin ulusal planda daha önceden yapılmış sözleşmeler üzerinde etkilerinin ve,

87

Dubois J.P: a.g.m., s. 12.

88

Janillier J.C: a.g.e., s. 605-606.

89

Lyon-Caen G: a.g.e., s. 365.

90

Ibid., s. 365-367.

2- Bu sözleşmelerin, ferdi hizmet akitleri bakımından normatif etkisinin nasıl sağlanacağıdır.

Ayrıca ulusal konuların uluslararası plana çıkan toplu sözleşmeler aykırı hükümler getirmesinin nasıl sağlanacağı düşünülmektedir⁹¹.

Aslında toplu sözleşmeyi Ortak Pazar lkeleri açısından ve Avrupa Anonim Ortaklığı çerçevesinde düşünenler, birden bire ÇUİ. lerle sözleşmenin sadece topluluk üye ülkeleri açısından gerçekleştirilemeyeceğini fark etmektedirler⁹². Çünkü, ÇUİ. lerin hem merkezlerinin ve hem de şube ve yavru işletmelerinin Ortak Pazar lkeleri içinde olması halinde getirilmek istenilen düzen uygulanabilir. Halbuki uygulamada durum değişiktir, gerek Ortak Pazar lkelerinin köken ülke olması ve gerekse, kabul eden ülke olması ve işletmelerin sadece topluluğun sınırları içinde olmaması, düzen arayanların sorunu sadece Avrupa hukukları çerçevesinde ve yapısında düşünmeleri gerektiğini hissettirmiştir. Şimdiye kadar Avrupa hukukçularının kesin bir öneride bulanmamış olmaları, konuyu sadec Avrupa hukuk mantığı içinde görmelerindendir.

Daha önce belirttiğimiz gibi, gerek Avrupa gerekse uluslararası düzeyde ÇUİ. yi hedef alacak bir toplu sözleşme düzeni yaratmak için her ne kadar ulusal düzenlerden hareket edilmek

gerekli ise de, iç hukuk kurumlarının aynısının ÇUİ. lerle gerek ulusal ve gerekse uluslararası planda toplu sözleşme yapılmasında uygulanması şart değildir. yeni biçimler yeni kurallarla pekala getirilebilir.

Bu nedenle iş konularının ahenkleştirilmesinden haketele işe başlamak yerine yeni tür toplu sözleşmeyi yapacak yanları yaratmak suretiyle, bunların toplu sözleşme ile yaratacakları kurulların iş kanunlarını etkileyerek değiştirmesi beklenmelidir.

Ortak Pazar düzeyinde, ÇUİ. lerle toplu pazarlık olarak nitelenmesi söz konusu olmayan ancak üye ülkeler arasında eşit iş şartlarının sağlandığı bazı durumlar gerçekleşmiştir.

Bunlar; 1968 ve 1971 de AET Komisyonunun üye devletlere tavsiye etmesi üzerine, tarım ve hayvancılık alanında iş sürelerinin düzenlenmesine ilişkin sözleşmeler yapılmıştır. Bu sözleşmeler tarafların uymakla zorunlu oldukları sözleşmelerdir. Avrupa'da yegâne

91

Ibid., s. 366.; *Dubois J.P: a.g.m.*, s. 12-13.

92

Dubois J.P: a.g.m., s. 14.

sözleşmeler tarım ve hayvancılık iş kolunda yapılmış olmaktadır⁹³. Ancak bu sözleşmeyi ÇUİ. lerle yapılmış yeknesak hükümler getiren bir sözleşme olarak kabul etmeye olanak yoktur. Ortak Pazar sosyal politikası gereği uygulanacak hükümlerin yeknesaklaştırılması gayesinin yegâne örneğin oluşturmaktadır.

Şunu belirtmek gerekir ki, sadece Ortak Pazar ülkelerini kapsayacak nitelikte yeni tür toplu sözleşme düzeni getirilmesi mümkün değildir. ÇUİ. lerin evrensel nitelikleri, karşısında belirli bir bölge için getirilmiş kurallarla endüstriyel ilişkiler düzenlenemez.

Her nedense topluluk gayesini gerçekleştirmek için dahi gerekli olan tek düzeni kuramamıştır. Bu arada toplu sözleşme düzeninde de yapılması düşünülen yenilikler gerçekleşmemiş ve ÇUİ. lerin topluluk kurumlarına oranla daha hızlı gelişmeleri, üye ülkelere getirilmek istenen düzenlerle ilgili tasarılar gerçekleşmeden, onları eskimiş ve uygulanamaz hale sokmuştur. Bu nedenle ÇUİ. lerle toplu pazarlık düzeni için, Avrupa Anonim Ortaklık tasarısı endüstriyel ilişkilerle ilgili olarak ÇUİ. lerin dinamizmine ve faaleyetine uygulanabilecek hükümleri içermektedir.

Ortak Pazar ülkeleri yeni bir sendikal yapıya bürünmeden işçi ve işverenlerin toplu sözleşme yapma yetkilerini geçirecekleri devamlı bir işçi işveren kuruluşu olmadan⁹⁴ üye

ülkelerde kurulu ÇUİ. lerin tüm şube ve yavru işletmelerinde uygulanması mümkün bir toplu sözleşme düzeni getirilemeyecektir. Yeni yapıda ulaşılabacak toplu sözleşme, uluslararası toplu sözleşme olacaktır.

Böyle bir sözleşmenin iç hukuklar açısından geçerliliği yine uluslararası kabul edilecek bir anlaşma ile sağlanacaktır. Bu nedenle bu antlaşmanın getireceği düzene göre toplu sözleşmenin geçerliliği, daha önceki toplu sözleşmeler üzerindeki etkisi saptanacaktır. Mevcut kurallarla tabii ki geçerliliğinin saptanması veya daha önce yapılmış toplu sözleşmeler karşısında durumu ve hizmet sözleşmelerinin üzerindeki etkilerine çözüm getirilemeyecektir. Ulusal düzeyde bu tür konuların çözümlenmesi zorluklar gösterirken, sorunu aynı kurallarla uluslararası düzeyde tartışmak, daha da karışıklık getirmek demektir. Onun için sadece ÇUİ. lere uygulanacak yeni kurallar getirmek zorunluğu vardır. kaldı ki, henüz ÇUİ. lerle yeni tip toplu sözleşme uygulamasına geçilmeden ulusal toplu sözleşmeleri sebebiyle çıkan uyuşmazlıklardan hareket ederek bir takım çözümler düşünmek, henüz erkendir.

93

Lyon-Caen G: a.g.m., s. 368.; Javillier J.C: a.g.e., s. 607.; ILO, (ISBN 92-2-101477-0) 1976, s. 15.

94

Lyon Caen G: a.g.e., s. 155.

D – İŞVERENLER AÇISINDAN SORUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ I

– İŞVERENLERİN TAKINDIKLARI TAVIR

ÇUİ. ler uluslararası düzeyde endüstriyel ilişkilerin gelişmesine karşıdırlar. Uluslararası işveren organizasyonu özellikle uluslararası toplu pazarlık konusunda, kullanışsız ve istenmeyen bir müessese olarak gördüklerini belirtmiştir⁹⁵.

Uluslararası sendika toplantılarının gereksizliğine inanan işverenler olduğu gibi, göz boyamak için sendikaların düzenledikleri görüşmelere herhangi bir etkileyici yanı olmaksızın katılmayı gerekli gören işverenlerde vardır.

Bazı işverenler bu toplantı ve görüşmelerin ilerde işletme aleyhine dönüşecek güce erişeceğinden endişelidirler⁹⁶.

Özellikle uluslararası sendikaların ÇUİ. lerin merkezini hedef alarak toplu sözleşme yapmak istemeleri karşısında işverenler olumsuz tepki göstermektedirler. Bu konuda ileri sürdükleri sebeplerin bir kısmı gerçek ise de çoğu çözümlenmesi mümkün basit sorunlardır.

Genel olarak Avrupa işveren kuruluşları yetkilileri, uluslararası düzeyde toplu sözleşme konusunda hukuk sistemleri arasındaki farklılıkların ortaya çıkacağı zorluklar sebebiyle karşı olduklarını belirtmesi gerektiğine işaretler, ulusal düzeyde işçilerin sendikalar tarafından temsilinde bir çok sorunlar çıkmaktadır⁹⁷ bunlar halledilememişken uluslararası seviyede işçilerin temsili elbette zorluklar doğuracaktır. Ayrıca işçiler arasında böyle bir sözleşmeyi istememektedirler, onlar işletme seviyesinde toplu sözleşme yapılmasından yanadırlar. Ve ÇUI. lerin şube veya yavru işletmelerinde ulusal tekliflerinde işletme karşısında güçlü olmayı istemektedirler.

Philips işletmesinin, personel müdür işletmelerindeki sendikaların işyeri seviyesinde toplu pazarlığa doğru eğilimlerinin olduğunu gördüklerini, uluslararası pazarlığın ise daha çok Avrupa'daki işletmeler açısından istendiğini açıklamıştır⁹⁸.

Ayrıca işçilerin ÇUI. lerin iş politikaları konusuna karışmalarını faydasız bularak ve bu konular hakkında özel kurallar getirilmesinin iyi sonuçlar doğurmayacağını, ÇUI. lerin

95

ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s. 52.

96

Northrup H.R – Rowan R.L: a.g.m., 1976, s. 46.

97

ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s.52.

şubeleri veya yavru ortaklıklarında ulusal hukuk kuralları gereğince öngörülen haklardan fazla ÇUI. nin politikasına karışmanın yersiz olduğunu, istihdam konuları açısından genellikle ulusal kuralların uygulandığını belirterek ulusal çevrede sorunların halledilmesi karşısında⁹⁹, merkezin hedef alınmasına da karşı çıkmaktadırlar. Kaldı ki, sendikalarında ne istediğnin belli olmadığını, bir kısmının ulusal toplu sözleşme usullerine göre toplu sözleşme yapılmasını istemediklerine karşın diğerlerinin uluslararası formda toplu pazarlık usulünün gerçekleşmesini istemeleri, henüz bir birliğin sağlanmadığı gösterdiğini¹⁰⁰ belirtirler.

İşçilerin birbirlerini destekledikleri ve dayanışma içinde olduklarının da doğru olmadığına işaret eden işverenler, örneğin, Amerika'daki Ford işçilerinin diğer bir ülkedeki Ford işçilerinin haklarının elde edilmesi için bir eyleme girişmediklerini¹⁰¹ açıklamaktadırlar.

ÇUI. lerin uluslararası düzeyde sendikalarla yaptıkları konsültasyon ve görüşmelerin, ÇUI. lerin sosyal politikası ve uygulaması konularında olmadığı, sadece toplu pazarlık konusunda olduğu için kuvvetle karşı çıkıldığı halbuki bölgesel veya uluslararası düzeyde de olsa

işveren ile işçi temsilcileri arasına belirli bir istişarenin yararlı olduğu¹⁰² uluslararası işveren organizasyonu tarafından ileri sürülmüştür.

Bu konudaki itirazlar nazara lanarak sendikalar, Ford'un üretim politikası, planları, yatırımlarının iş düzenindeki etkilerini ve üyelerinin stihdam güvencesini halledecek bir yaklaşımda bulunmuşlardır. Ancak Ford UAW ve IMF baskıları ile toplantılara katılmayı¹⁰³ yukarıda belirttiğimiz gibi kabul etmiştir. Bu da itiraz edilen hususlar sendikalar tarafından nazara alınsa bile ÇUİ. lerin önemsemediklerinin açık delilidir.

Gerçekte işvreenler, sendikaların düzenli, dünya çapında toplantılar yapılması konusundaki isteklerini, durumlarını korumak için, ülkeler arasında öncelikle İş Hukukları açısından farklılıklar olduğunu ve keza kültürel ayrılıklar, coğrafik şartlar, ulusal ülke kanunları gbi konuları öne sürrek, kaçmaktadırlar. Halbuki ileri sürdükleri hususlar aslında tarafların anlaşmasıyla çözüm getirilmesi mümkün sorunlardır. Sırf ÇUİ. yi hedef alan toplu

98

ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s.53.

99

Ibid.

100

Ibid.

101

Ibid., s. 54.

102

Ibid., s. 55.

103

Ibid., s. 59.

sözleşme yapılmasını engellemek için olumsuz tavır takınmaktadırlar. İşverenlerin bu iradesini yıkmak için de işçilerin organize olsun veya olmasın, güçleri yetmemektedir.

Aslında, işverenler ÇUİ. nin tümünü kapsayan veya merkezi hedef alan toplu pazarlığın yapılmasını sonu gelmeyen enflasyon olarak görmekte ve Avrupa'lı ÇUİ. ler açısından çok önemli bir uyumsuzluk da olmadığını bu nedenle böyle bir sözleşmeye gerek duymadıklarını belirtmektedirler¹⁰⁴.

İşverenlerin bu tür bir yaargıya varmaları şayet gelişmiş ülkler hakkında değilse, az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler açısından olsaydı, bir bakıma kabul edilmek gerekirdi. Çünkü; genellikle işletme kurdukları, yerleştikleri ülkeleri seçerken sosyal politikası, iş hukuk düzeni çalışma koşulları politik yapısı ve problemleri açısından, uluslararası düzeyde sendikal eylem yapmayı düşünecek veya ortam bulacak yerler olmadığını;¹⁰⁵ elbetteki yeni

bağımsızlığına kavuşan, geri kalmış, tabii kaynaklarını işletmekten aciz, veya savaş alanı olarak hedef seçilmiş olup, savaştan yeni çıkmış bir ülkede faaliyet gösterirken karşılaşacakları isteklerle, gelişmiş modern, kültür düzeyi çok yüksek ülkeler işletmelerinde çalışan işçilerin istekleri diğerlerinden farklı olacaktır. Birincileri faaliyet alanı olarak seçtiklerine göre de, bu ülkelerde henüz kendi aleyhlerine bir sonun çıkmayacak ve uluslararası düzeyde toplu pazarlık talebi söz konusu olmayacaktır.

İşverenler açısından genellikle Fransız ÇUİ. işverenleri, işveren kuruluşları ve hür işletme yetkili işçi kuruluşu arasında toplu sözleşmenin gerçekleştirilmesini istemektedirler. Ayrıca bu toplu sözleşmelere ek işletme sözleşmeleri yapmayı uygun bulmaktadırlar. Ancak gerçekleştirilen bu toplu sözleşmeler ulusal nitelikte sözleşmelerdir¹⁰⁶.

Keza Almanya’da endüstri dalında sözleşmeler işçi ve işveren kuruluşları arasında gerçekleşmektedir. Buna ek olarak işletme sözleşmeleri yapılmaktadır.

İngiltere’de ulusal düzeyde toplu sözleşmeler yapılarak çalışma saatleri, asgari ücretler, izinler düzenlenmekte ve ayrıca işletme seviyesinde yapılan sözleşmelerle de personel politikası mahalli ücret hadleri gibi konlarda sözleşme yapılmaktadır.

104

Lyon-Caen G: a.g.m., s. 621.

105

ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s.91.

106

Ibid., s. 86.

İsveç’te ulusal düzeyde işveren ve işçi kuruluşları arasında yapılan toplu sözleşmeye ilave sözleşmeler işletme seviyesinde yapılmaktadır.

Amerika’da ise işyeri seviyesinde toplu sözleşmeler uygulanmaktadır.

Bu ülkeler açısından yapılan ve ILO, tarafından üstünkörü olduğu belirtilen araştırmalar bir ÇUİ. nin köken ülkesi oldukları takdirde, şubelerinde de ana işletme uygulanan biçimi uygulamayı arzu ettiklerini ortaya okyamaktadır. Ancak gerçekten şubelerin de ne biçim bir uygulama yapıldığı henüz saptanmamıştır¹⁰⁷.

Ülkelerdeki değişik uygulama sebebiyle her ülkedeki şubesinde ÇUİ. nin aynı usulü uygulayabileceğine ihtimal verilmez.

Amerika’da, Alüminyum endistrisi dalında PUK- Howmet işletmesi, Renault, Telefunken Ericson’un uluslararası toplu pazarlığı karşısında yer alarak ve pratik olmadığı için istenmeyen bir pazarlık türü kabul edilmiş¹⁰⁸; keza Fiyat, uluslararası toplu sözleşmenin daha ziyade Ortak Pazar ülkeleri açısından yararlı olduğunu iddia etmiştir.

Alman İşveren Federasyonu kesinlikle bu tür sözleşmenin karşısında yer almış, İngiliz Makine İşverenleri Federasyonu, ulusal şartlara uymayan iş şartlarının uluslararası pazarlıkla getirilmesinin ekonomik sıkıntılara neden olacağını belirterek karşı çıkmıştır.

İsveç İşverenleri de, bu tür toplu sözleşmenin devletin sabit ücret politikasını zedeleyeceğini ve ulusal sendikal faaliyetleri, işveren işçi ilişkilerini zayıflatacağını ileri sürerek karşı çıkmışlardır¹⁰⁹.

Ayrıca çoğu ÇUİ. örneğin Brown-Boveri, AEG-TKF, ILO, nun getirmiş olduğu standartların çok üstünde tüm işletmelerinde uygulama yaptıklarını ve kurulu bulundukları ülkelerin sosyal çalışma koşullarını yükselttiklerini belirterek¹¹⁰ kendilerini etkileyecek bir kural olmadığını iddia etmektedirler. Otomobil endüstrisi ÇUİ. leri açısından UAW ve IMF, EMF Faaliyetleri sonucu olumlu girişimler işverenlerin işletmelerinin faaliyetlerini rasyonalize etmek zorunda bırakmış ve işletmelerini birbirinden bağımsız kılmaya

107

Ibid.

108

Ibid., s. 92.

109

Ibid.

110

Ibid., 106.

çalışmışlardır. Daha ziyade bu faaliyetlerini geri kalmış ve ufak ülkelerde uygulamışlar ve entegre faaliyetin risklerini azalmak istemişlerdir. Bu da ÇUİ. lerin Çok Uluslu pazarlığa karşı koymak için güç kazanmalarındır. Böylece, seksinonlarda devamlı grevler olması sebebiyle üretimin sık sık durması yerinde, tek bir işletmeyi riske etmek, gerekirse kapatmayı göze almaktadırlar¹¹¹.

II – İŞVERENLERİN SAHİP OLDUKLARI “GÜÇ”

ÇUİ. ler işveren kesimi olarak ulusal işletmeler işverenlerinin sahip oldukları olanaklarla kıyaslanmayacak kadar üstün seçimlik hak ve olanaklara sahiptirler. Öncelikle

sahip oldukları ekonomik değerler hiçbir şekilde onlarla ne rekabet ve ne de mücadele etmeyi mümkün kılmaktadır. Ticari ilişkilerindeki mükemmellik, iyi yetişme ve uzmanlaşma metod ve politikaları onları daha da güçlü ve sarsılmaz hale getirmektedir.

Yarar gördükleri yerlerde iş yaratmaları, buna karşılık yeterli yarar görmedikleri yerlerde ki işlerini kapatacak güce sahip olmaları ulusal politikaları yıpratacak niteliktedir. Ayrıca yerel iş gücü kullanmakla beraber, bir yerden bir yere giden, sahip oldukları güçlü idari ve teknik kadroları ile de ulusal mesleki ilişkileri zedelemektedirler. Ulusal işletmelere nazaran ne kadar büyük olurlarsa olsunlar, çok üstün güçlere sahip bulunmaktadırlar. Bütün bunlar ve uluslararası sermaye hareketi ÇUİ. leri güçlendirmekte ve toplu sözleşme yanı olarak denge unsurunu bozmaktadır¹¹².

Genellikle güçlü sendikaların bulunduğu yerlerde yatırımlarda bulunmayıp, yatırımların korunduğu, ücretlerin düşük olduğu yerleri seçmeleri sebebiyle¹¹³ işçiler karşısında her zaman güçlüdürler. Esasen, işletmelerinde sendikaları görmek istemediklerinde, sendikaları aradan çıkarmak için gerekli her türlü yola başvurmaktadırlar¹¹⁴. İlk başvurdukları işletmelerinde belirli üst düzeydeki işçileri (beyaz yakalı) işletmeye ufak bir pay ile ortak yapmaktır. Böylece bunların direktifinde çalışan işçiler sıkı bir şekilde sendikal eyleme girmemek için kontrol edilmiş olmaktadır. Ayrıca sendikal eylemde bulunacağını anladıkları işçileri gerekli her türlü tazminatlarını vermek

111

Rowan R.L – Northrup H.R: a.g.m., s. 10-11.

112

Kopke G: a.g.m., s. 13.; Rojot J: a.g.e., s. 88-98-100.; Lyon-Caen G: a.g.e., s. 89.; ILO, (ISBN 92-2101476-2) 1976, s. 4-46.; Levinson C: a.g.e., 1974, s. 41-42, Craypo C: a.g.m., s. 21.; Kutal G: Endüstri İlişkileri Açısından Çok Uluslu Şirketler, Teksir, İstanbul, 1977, s. 177-186.

113

Lyon-Caen G: a.g.e., s. 89.

114

Levinson C: a.g.m., Preuves, s. 111.; Rojot J: a.g.e., s. 88-89.

sureti ile işten çıkarmaktadırlar. Güçlü bir sendikanın işletmede yetkili olmasını engellemek için kendileri sendikalar kurdukmaktadırlar. Uluslararası planda bu eylemleri ile bilinen ÇUİ. ler arasında, Dupond, Union Carbide, Michelin gibileri sayılabilir¹¹⁵.

Doğrudan doğruya yarattıkları en büyük tehlike de üretimlerini sendikal eylem karşısında başka ülkedeki işletmelerine devamlı veya bir süre için geçirme olanaklarının olmasıdır. Bu durumda sendikaların yetkileri ülke sınırları ile çevrili olduğu için ÇUİ. lerin bu

tür davranışları ile mücadele etmek olanağına sahip bulunmamaktadırlar. ÇUI. lerin işletmelerini kapatmaları, sendikal kuruluşların güçlü olmadığı alanlara yatırımlar yapmaları sadece sendikaları ürküten bir konu değil aynı zamanda devletleri de ürkütmektedir¹¹⁶. Aslında işletme kapatma gibi durumlar ulusal işletmelerin de, yeterli kazanç elde edilemediği veya hammadde sıkıntısı çekilen sektörlerde, başvurduğu yoldur. Ancak ÇUI. ler bu gibi nedenlerle değil sadece iş uyuşmazlıkları sebebiyle ve ulusal düzenlerde aleyhlerine gelişmeler olduğu zamanlarda işletmelerini kapatma veya transfer yoluna gittiklerinden sebepler değişiktir¹¹⁷.

ÇUI. lerin sendikalar karşısında bir diğer güçleri de uygulamalarında yerel kanunlara saygılı olma görünümü içinde oldukları halde, hukuki kurumların etkinliğini güçleri ile anlamsız hale getirebilmeleridir¹¹⁸.

Toplu sözleşme pazarlığı sırasında yerel işletmelerinin arkalarını dayadıkları görünmeyen varlık olarak, sendikalar karşısında büyük güce sahiptirler. Sendikalar görünmeyen varlığın kim olduğunu nerede olduğunu çoğu kez bilememektedirler. İşletmelerini görünmeyen merkezlerden yönetmek özellikleri sayesinde elde ettikleri güç ulusal sendikalar tarafından etkisiz bırakılacak nitelikte değildir.

Sendikalar yetkili bir merkezle dahi pazarlık yaparken karşılarındaki güç hakkında hiçbir şey bilme olanağına sahip deillerdir. Uzakta olan karar merkezi hakkında ulusal

115

Ibid.

116

Rojot J: a.g.e., s. 89.; bkz. Ford olayı.; ILO, (ISBN 92-2-101476-2) 1976, s. 18.; Levinson C: a.g.e., 1974, s. 42.; Warner M-Turner L: a.g.m., s. 187.

117

Craypo C: a.g.m., s. 24.

118

Rojot J: a.g.e., s. 89.

sendikaların bilgi sahibi olmalarına ise hiç olanak yoktur. Bu durumlar ÇUI. leri toplu pazarlıkta sendikalar karşısında çok güçlü kılmaktadır¹¹⁹.

E – ÇOK ULUSLU İŞLETMELERDE TOPLU PAZARLIK SÖZLEŞME ENGELLERİ

ÇUI. lerle uluslararası düzeyde onların özellikleri sebebiyle ortaya çıkan engeller dışında, toplu sözleşmeyi gerçekleştirmek konusundaki engelleri 4 kısımda toplamak mümkündür:

I – ULUSAL DÜZENLERDEN DOĞAN ENGELLER

Ülkeler arasındaki İş Hukuku düzenlerinin yarattığı farklılıklar, eylem birliğini etkileyen en önemli unsurdur. Çok uluslu toplu pazarlık veya ÇUI. nin merkezini etkileyecek bir pazarlık için, oluşması gereken uluslararası sendikal güç, yürürlükteki hukuksal düzenler sebebiyle gelişmemektedir. Örneğin, bazı ülke kanunlarında dayanışma grevleri, sempati erevleri, yasaklanmış olduğu halde diğer bazılarında buna kanuni bir engel bulunmamaktadır. Hangi tür eylemin kanuni hangisinin kanunsuz olduğu her ülkeye göre farklı düzenlendiğinden, uluslararası düzeyde ortak bir eyleme gitmek ve ÇUI. ler karşısında herhangi bir işletmesinde toplu pazarlık sırasında etkin olabilmek için, diğer işletmelerde çalışan işçilerin dayanışma eyleminin kısıtlanmaması gerekmektedir. Uygulamada çoğu kez hukuk düzenlerindeki farklılıkları ÇUI. ler karşısında sendikaları güçsüz duruma düşürmektedir¹²⁰.

İç hukuk düzenlerine göre toplu pazarlıkta işçi yanının oluşturulmasında da temsilcilikle ilgili problemler çıkmaktadır ve hangi kuruluşun yetkili olduğunun saptanması konusunda her toplu sözleşmede uyuşmazlık yaratılmaktadır. Durum böyle iken, toplu sözleşmenin uluslararası ilişkiler düzeyinde yapılmasında ortaya daha çok problemler çıkacağı aşîkârdır¹²¹.

Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi yetki konusunda uyuşmazlık çıkıp çıkmaması getirilecek düzenin sadeliğine bağlıdır. Şayet, kanunla belirli kuruluş yetkili kılınırsa veya yetki geçirilmesi konusunda kanunla düzenlenirse artık yetkinin saptanmasında sorunlar çıkmayabilir.

119

Rojot J: a.g.e., s. 89, 98-100.; Levinson C: a.g.e., 1974, s. 42, Lyon Caen G: a.g.e., s.90.

120

Warner M-Turner L: a.g.m., s. 198.; Hugh J: a.g.m., s. 39.; Rowan R.L-Northrup H.R:a.g.m., s. 1975, s. 6.; Roberts B.C: a.g.m., s. 9.; Rojot J: a.g.e., s. 111-112.

121

IOE, a.g.r., s. 27.

Sendikalar, tarafların ÇUI. lere toplu sözleşmeyi gerçekleştirmek için uygulanmak istenen teknik de bazı engeller doğurmaktadır.

Şöyle ki; genellikle sendikalar, aynı ÇUİ. nin bulunduğu daha elverişli diğer ülke kanunlarından yararlanılmasını istemekteydiler. Bu isteklerinin uygulanmasının kamu yararı ilkesi ile çalışmadığı ölçüde, engellenmesini gerektirecek hiçbir durum yoktur. Sorun tarafların anlaşmalarına ve sendikal güce bağlıdır.

Tecrübeler, aradaki hukuki farklar çok derin olsa bile eğer sendikalar yeterli güçteyse, isteklerini kabul ettirebildiklerini göstermektedir. Bu şekildeki uygulama kanunların yeknesaklaştırılmasını da sağlayacak adımlardır¹²². Bu nedenle hukukların, farklılığı önemli engel sayılmamalıdır.

En önemli engel toplu sözleşme ilişkisini düzenleyen uluslararası bir statünün olmamasıdır¹²³. Aslında Ortak Pazar sebebiyle hiç olmazsa Avrupa çapında böyle bir düzenin şimdiye kadar olması gerekirdi.

Gerçi, 1958'den beri, topluluk üyeleri arasında serbest işçi dolaşımı, serbest sermaye dolaşımı, sosyal güvenlik rejimi, Avrupa sosyal fonunun kurulması gibi sonuçlar alınmıştır. Fakat, topluluğun sosyal politikası hakkında, sözleşmede hiçbir açıklık yoktur. Bu da her yöne açık olduğu anlamını taşır. Sadece, AET'nin gelişmesinin temelinde yatan Avrupa sermaye piyasası yaratma fikri iş ve sermaye piyasasının yeknesaklaştırılmasını sağlamaktadır. Böylece, bu geniş piyasa dahil olanların serbest çalışma ve yaşama koşullarının sağlanması öngörülmektedir. Bunun içinde Avrupa ortaklıklarının gelişmesini desteklemek sureti ile Avrupa tipi ortaklık yaratmak ve ulusal ortaklık hukuklarının ahenkleştirilmesine gidilmek istenmektedir¹²⁴. Uzun vadede de, üye ülkeler arasında gruplar arasında toplu pazarlık yapılacağını düşünmekteydiler. Planın ulusal seviyeden uluslararası seviyeye taşınması mantıklı görünmektedir. Ancak AET sözleşmesinin kurduğu hukuk düzeninde endüstriyel ilişkilerin taraflarına bu tür bir yetki devri getirilmiş midir¹²⁵? Ortak Pazar Sözleşmesi ve Avrupa Tipi Anonim Ortaklık tasarısı tetkik edildiğinde, Ortak Pazar

122

Dubois J.P: a.g.m., s. 5-6.

123

Lyon-Caen G: a.g.e., s. 365.

124

Lyon-Caen G: a.g.m., s. 589.; Lyon-Caen G: a.g.e., s. 363, Roberts B.C: a.g.m., s. 14.; Javillier J-C: a.g.e., s. 605.

125

Lyon- Caen G: a.g.m., s. 589.

lkelerindeki Uİ. lerle ilgili toplu sözleşme düzeni dahi getirilmediği, açıkça grlmektedir¹²⁶. Ancak şu anda herhangi bir statünün olmaması fazla bir engel değildir, şyleki; her zaman kanun koyucunun düzenleme görevi kurumları takip etmektedir. Kaldı ki, herhangi bir düzen olmasa bile ILO, nun geniş nitelikler taşıyan sözleşmeleri ve böyle bir toplu sözleşmeye hukukikik vermeye yetebilir¹²⁷.

Ayrıca tarafların anlaşarak, ülkelerinin kamu düzenine aykırı olmamak şartı ile her türlü hukuki statüyü yaratmalarına bugünkü hukuk düzenlerinde bile ulusal kanunlarında aksine bir hüküm yoksa, hiçbir engel yoktur.

II – SOSYOLOJİK ENGELLER

Toplu sözleşmeler iş uyuşmazlıklarının czmlenmesini sağlayacak kuralları getirir, uyuşmazlıkları czmlerler. Böyle bir uyuşmazlık henüz uluslararası planda doęmadıęı¹²⁸ için uluslararası planda toplu sözleşme yapmak gereği hissedilmediğ ne srlmektedir. Bu görüş hatalıdır: Çünkü uluslararası planda Uİ. lerin faaliyeti nedeniyle endüstriyel ilişkilerde meydana gelen uyuşmazlıklar, Uİ. karşısında hukuken uluslararası planda uyuşmazlığın yanı olarak kabul edilecek aktör bulunmadığı için, czmlenememektedir. Veya çıkan uyuşmazlık birkaç ülkedeki işletmeyi ilgilendiren nitelikte ise ve uluslararası sendikal kuruluşları, sorun yakından ilgilendiriyorsa, bu takdirde gayri resmi baskıları ile Uİ. nin bazı kararlar almasını sağlayabilmekte, aksi halde ilgilenmemektedirler. Aslında en önemlisi, Uİ. lerin karar merkezinin başka ülkede olması sebebiyle, uyuşmazlıkların uluslararası planda müzakere etmeye olanak vermemesidir. Bunun nedeni sendikaların Uİ. lerle aynı düzeyde faaliyet gösterecek yeterliliğe sahip olmalarıdır.

Bu gibi durumlarda hukuken uluslararası düzeyde kabul edilmiş resmi yanlar olsa, onlar bu uyuşmazlığın, Uİ. karşısında diğer yanını oluşturabileceklerdir.

Ancak bugünkü eğilim toplu sözleşmelerin merkezietilikten uzaklaşmasına yöneliktir. Daha çok işyeri, işletme düzeyinde toplu sözleşmeler yapılması, istenmektedir. Bunun sebebi üst düzeylerde yapılan topl sözleşmelerin işçilerin yararına hükümleri getirmekden işkolları düzeyinde yapılan toplu sözleşmeler genel kurallar getirmekten öteye

126

Bkz. AET ile getirilmiş düzenle ilgili kısımlar.

127

geçememekte, her işletmenin özelliği gözönünde tutulmadan yapılmaktadır. Bu nedenle de ayrıca işletme içinde tamalayıcı nitelikte sözleşmelere gerek duyulmaya başlanmıştır.

Doktrinde merkeziyetçilik esaslarının hakim olduğu toplu sözleşmeler eleştirilmektedir¹²⁹.

Ancak şunu belirtmek gerekir ki, ÇUİ. lerin merkezi ile yapılacak toplu sözleşmelerde yine işletme veya işyeri esasına göre sözleşme yapılmaktadır. Ancak işletmenin evrensel nitelikte kabul edilerek, dünyadaki işletmelerini kapsayan bir sözleşme söz konusu edilebileceği gibi, bölgesel nitelik taşıyan, belirli bölgedeki birkaç işletmesine uygulanacak toplu sözleşmede düşünülebilir. Veya ÇUİ. nin tek bir işletmesini ilgilendiren toplu sözleşme merkezle yapılabilir. Son durum hariç, ÇUİ. nin bir çok işletmesini ilgilendiren toplu sözleşmenin yapılması ile endüstri dalında değişik işletmelerin hepsine birden uygulanacak toplu sözleşme yapılması farklı nitelikte sayılmak gerekir. şöyle ki, aynı ÇUİ. nin işletmelerini veya birkaç işletmesini kapsayan toplu sözleşme yine işletme sözleşmesi niteliğini koruyacaktır. Değişik işletmelerin konu olduğu endüstri dalında yapılan sözleşmelerden niteliğini farklı tutmak gerekir. birinde aynı işveren diğerlerinde çeşitli işverenler söz konusu olmaktadır.

Bu nedenle, ÇUİ. nin tüm işletmeleri veya bölgesel birkaç işletmesi ile toplu sözleşme yapılması merkeziyetçilik prensibinin sakıncaları sebebiyle eleştirilemez kanısındayız.

III – SENDİKALAR ARASINDAKİ ÇATIŞMADAN DOĞAN ENGELLER

Sendikalar sadece uluslararası düzeyde değil ulusal düzeyde henüz fikir ve eylem birliği içinde değillerdir. Aralarındaki ideolojik farklılıklar, aynı gayeye erişmek için farklı yolları denemelerine neden olmaktadır.

Sendikaların arasındaki ideolojik farklılıklar özellikle ÇUİ. ler karşısında güç birliğinin sağlanması ve ÇUİ. ile değişik düzeyde toplu sözleşme yapmalarını engellemektedir.

Sendikalar arasındaki soğuk rahp bitmemekle beraber durum gittikçe değişmekte, kutuplar arasında çözümler, grup değiştirmeler olmakta ve hatta aynı uluslararası toplantılara katıldıkları görülmektedir. Şurası da gerçek ki, ulusal sendikalar da uluslararası

birliğe doğru gitmektedir. Ancak güç geçirilmesi konusunda tutumları hakkında şimdilik kesin bir şey söylemek olanağı yoktur.

Sendikalar arasındaki ideolojik ayrılıklar, komünist olanlar ve olmayanlar arasındaki ayrılık çizgisine rağmen ortak noktalar vardır. Özellikle Avrupa sendikaları hep birlikte eyleme geçebilecekleri bir işleyiş arayışı içindedirler¹³⁰.

İdeolojik farklılıkların yanı sıra sendikaların ÇUİ. ler karşısında da güç oluşturmalarını engelleyen diğer bir unsur da, yapılması düşünülen yeni toplu sözleşmenin düzeyi hakkındaki anlaşmazlıklardır.

Bazı sendikalar ÇUİ. lerle yapacak toplu sözleşmelerin ulusal düzeyde kalmasını, diğer bazıları da uluslararası plana çıkmasını savunmaktadırlar¹³¹. Ulusal düzeyde toplu sözleşmeyi savunan sendikalar daha ziyade endüstriyel ilişkilerin kanunlarla düzenlenmiş olduğu ve isteklerinin kanunlarca korunduğu ülkeler sendikalarıdır. Ancak her ülkenin iş düzeni ÇUİ. lerle ilişkileri düzenleyecek nitelikte olmayacağına göre, ulusal düzeydeki girişimlerle ulaşılamayan sonuçlara uluslararası düzeyde girişimler ve ÇUİ. düzeyinde toplu sözleşme ile erişilebileceği düşünülmektedir.

Sendikaların ÇUİ. ler karşısındaki taleplerinin koordine edilmemiş olması da sözleşmeye yaklaşmayı engelleyen unsurlardan biridir. Gerçekten sendikalar arasında çeşitli yöntemlerle topladıkları bilgilerden yararlanmak sureti ile ÇUİ. lere isteklerini koordine etmek sureti ile sunmaları gerekmektedir. İstekler sendikalar arasında çeşitlilik gösterdiği zaman ÇUİ. lerin bu istekleri geri çevirmesi olasılığı daha fazladır. Halbuki tüm ilgili sendikalardan aynı ÇUİ. nin işletmeleri için koordine isteklerin gelmesi ÇUİ. yi bu istekleri kabu etmeye zorunlu kılacaktır.

Uygulamada örneğin Saint Gobain olayında sendikalar bir birliğe giderek istediklerini ICF'in merkezi komitesi onayından geçirmek suretiyle koordinasyonu gerçekleştirmişlerdir¹³². Ayrıca aynı ÇUİ. nin kurulu bulunduğu ülke sendikalarının aynı grup uluslararası sendika kuruluşuna dahil olmaları da isteklerin koordinasyonunu engellemektedir.

IV – KÜLTÜR FARKLILIKLARINDAN DOĞAN ENGELLER

Ülkeler arasındaki kültürel farklılıklardan ÇUİ. lerle aynı tip toplu pazarlığın gerçekleştirilmesinde önemli engellerin birini oluşturmaktadır¹³³. Ayrıca geri kalmış ülkelerin işçilerinin ÇUİ. leri görüş açıları ile gelişmiş ülkelerin işçilerinin görüşleri değişiktir. İşsizliğin yaygın olduğu ülkelerin işçi kuruluşlarının ÇUİ. ler karşısındaki istekleri ile gelişmiş ve belirli bir kültür düzeyinde olan ülkelerin işçi kuruluşlarının istekleri ve erişmek istedikleri gayeler de birbirinden farklıdır. Bu nedenle de aynı ÇUİ. nin gelişmiş ve geri kalmış ülkelerdeki işletmelerinde çalışan işçilerin aynı eylem birliğine girmelerine olanak yoktur. Bilinçlenmemiş toplulukların kendi haklarını dahi korumaktan aciz oldukları bölgelerdeki kültür düzeyinin yükseltilmesinden sonra sendikalar uluslararası eylem birliğine gidebilirler.

F – ÇOK ULUSLU İŞLETMELER KARŞISINDA OLMASI GEREKEN SENDİKAL STRATEJİ

Sendikal kuruluşların ÇUİ. lerle ister ulusal düzeyde ister uluslararası düzeyde toplu pazarlık – sözleşme sonucu almak istiyorlarsa bazı fedekârlıklar yapmak ve bazı kurallara uymaları zorunludur. Bunlara ek olarak ÇUİ. lerle endüstriyel ilişkilerin düzenlenmesinde, kanuni değişiklikleri de sağlayabilmek için güç oluşturmaları gereklidir. ÇUİ. lerle toplu sözleşme olasılığında Avrupa sendikaları Amerikan sendikalarına oranla daha arzuludurlar. Sebebinin Amerikan hegemonyasından çekinmeleri¹³⁴ veya başka bir neden olmasının önemi yoktur, olayların akışı Avrupa sendikalarının uluslararası planda toplu pazarlığa Avrupa işletmelerinde daha çabuk ulaşacaklarını göstermektedir. Buna karşılık Amerikan sendikaları toplu pazarlığın evrensel nitelik kazanmasını istememektedirler. Onlar, geleneksel yapılarını koruyarak, işverenlerle ayrı ayrı ve daha çok işyeri düzeyinde toplu sözleşmeyi endüstri dalında veya işletme çapında toplu sözleşmeye tercih etmektedirler¹³⁵.

Fakat kapitalist gelişmeye bağlı olarak ÇUİ. lerin gelişmesine cevap verecek bir sendikal stratejinin ne olacağını saptamak gerekmektedir¹³⁶. Bungünden böyle bir sendikal stratejinin saptanması ile ilgili araştırma ve çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle Avrupa'nın ekonomik ve politik kuruluşu ve ÇUİ. lerin etkisiyle meydana gelen çelişkiler uluslararası

Warner M – Turner L: a.g.m., s. 195.

135

Heise P.A: a.g.m., s. 34-35.

136

Dubois J.P – Remedier P: a.g.m., s. 18.

yeni sendikal stratejiyi gerektirmektedir. ÇUI. lerin uluslararası yapıları, ulusal sendikal eylemin tepki ve güç ilişkisini, hazır olmadıkları bir anda ve alanda mücadeleye çağırarak tersine çevirebilmektedir. Böyle bir yapısal esnekliklerine tepki gösterilmesi yerine artık, sendikal stratejilerle¹³⁷ cevap vermek yolu aranmaktadır.

I - ULUSLARARISI DAYANIŞMA

Sendikaların uluslararası planda organize olarak daha sıkı bir işbirliğine girmeleri gerekmektedir. ÇUI. ler karşısında uluslararası güce sahip olmak koordine eylemle sağlanabilir. ÇUI. nin farklı ülkelerdeki şubelerinde faaliyet gösteren ulusal sendikalar, ÇUI. önünde bir araya gelmelidirler. Bunların kuruluş, işleyiş usulleri ne olursa olsun, aynı endüstriyel faaliyetlerin riskleri ile karşı karşıyadırlar¹³⁸.

Öncelikle aralarındaki ideolojik aykırılıklar nedeniyle kutuplar oluşturmaktan vazgeçip ÇUI. ler karşısında yeni bir strateji yolunu seçmelidirler. Çünkü ÇUI. lerle ilgili olarak getirilecek düzen evrensel nitelik taşımalıdır ki, ÇUI. ler karşısında etkili bir uygulama sağlanabilsin. Aslında herşeyden önce işçilerde dayanışma bilincinin doğması ve yerleşmesi en önemli unsur olarak görünmektedir.

Ancak bugün için ortak eylemler uluslararası toplu sözleşme aşamasında değildir. fakat ÇUI. lerin aralarında birleşmesi ve dayanışması toplu sözleşmeler politikasının belirlenmesinde etkin bir rol oynamaktadır¹³⁹.

II – GELENEKSEL SENDİKA ANLAYIŞINDAN FEREGAT

Ulusal sendikalar için en önemli değişiklik ÇUI. lerin evrensel nitelikleri sebebiyle onlarla aynı düzeyde mücadele için, uluslararasılaşmaya gerek olduğundan, hak ve yetkilerinde yukarıya doğru otorite devri konusudur. Ulusal sendikal kuruluşlar hem yatay ve hemde dikey birleşme yoluna girmek durumundadırlar. İç hukuk kurallarına göre yetkilendirilmiş kuruluşlar, uluslararası planda ÇUI. ile toplu sözleşmeyi gerçekleştirmek istedikleride, uluslararası bir kuruluşa bu yetkilerinin devri söz konusu olabilir. Sendikaların bu bilince varmaları artık beklenmelidir.

137

Ibid., s. 18-19.

138

Rojot J: a.g.e., s. 107.; Levinson C: a.g.m.; Preuves. S. 109-110.

139

Schnorr G: a.g.m., s. 158.; Levinson C: a.g.m., Preuves. S. 1909.; Traimond P: a.g.m.,s. 357.

Esasen sendikalar merkezi sendikal otoriteyi kabul etme yolunda daha yumuşamışlardır. Onların karşısında ÇUİ. lerde kendi varlıklarının devamı için, karşılarında çok uluslu sendikal kuruluşlar kurması gerektiğini hissetmişlerdir¹⁴⁰.

Sendikaların kendilerini tek bir sendika gibi kabul edip aralarında anlaşmaları hususu¹⁴¹ öneriler arasındadır. Ancak sendikaların kendilerini tek bir kuruluş gibi görmeleri çok zordur, çünkü sendikalar özerk kuruluşlar olduklarından birleşmeleri güçtür. En önemlisinin, sendikaları uluslararası düzeyde işbirliğine zorlayacak bir düzenin olmamasıdır. Ulusal düzeyde bile sendikaları bir araya getirmek çok zorken¹⁴² uluslararası düzeyde, herhangi bir düzen olmadan bunu sağlamaya şimdilik olanak yoktur. Bu nedenle bunu, sağlayacak düzen değişikliği yapılmalıdır.

Uluslararası planda ÇUİ. ile toplu pazarlık yapılması türlerinden biri olan ÇUİ. ve uluslararası bir organla toplu sözleşmenin gerçekleştirilmesi biçimin de ki; - en zor gerçekleştirilebilecek olan bu biçimdir- ulusal düzeydeki sendikaların ister endüstri dalında ister bölgesel nitelikte kurulmuş olsunlar, otoritelerini, güçlerini, uluslararası sendika kuruluşuna devretmeye hazırlanmalıdır. Bunun oldukça güç olduğunu kabul etmek gerekir. genellikle dorukta bu üst kuruluş olarak ITS'ler kabul edilmektedir¹⁴³. ÇUİ. lerin dünyada yaygınlıkları sebebiyle onların karşısında yer almak üzere sendika sekreterlikleri nedense en ideal organ olarak görülmektedirler.

Sendikal egemenliklerin, ÇUİ. ler karşısında değişikliğe, kısıtlamaya uğrayacağını ve bu konudaki değişikliklerin geleneksel niteliklerden çok uzaklaşacağını sendikalar tarafından kabul edilmesi ve bu konudaki değişikliklerle ilgili olarak yapılacak önerilerden en uygununu bularak, sendikaların ulusal plandaki işletmelerle faaliyetlerindeki egemenliklerine zarar vermemek gerekmektedir.

ÇUİ. lerle toplu pazarlık, şimdiye kadar yapılan toplu pazarlıktan çok değişik nitelik ve görünümde olacaktır¹⁴⁴ ve bu toplu pazarlık sendikaların sahip oldukları güçlerin bir başka

140

Soutar B.M: Forecast and Theorotical Considerations of Multinational Corporations, AIRP 1973, Sept. 3. World Congress'den naklen.

141

Warner M.- Turner L: a.g.m., s. 187.

142

Ibid., s. 188.

143

Ibid.

144

Traimond P: a.g.m., s. 355-356.

organa geçirilmesini gerektirdiğinden, bu konuda da en uygun yöntemi bulmak için çok araştırma yapılmak ve eleştirilerden sonra bir düzen getirilmek gerekir.

Sendikaların güçlerinin geçirilmesi konusunda iki ana yöntem önerilebilir:

Birincisi; Sendikaların mevcut kuruluşlar içinde birleşmeleridir. Bunun sağlanması çok güçtür. Yukarıda açıklandığı gibi sendikalar arası çıkar uyumsuzlukları ve ideolojik çatışma mevcut bir kuruluş içinde biçimlenmelerini engelleyecektir. Ancak büyük bir anlayış, kültür düzeyindeki farklılıkların giderilmesi ve eğitim sonucu sendikal kuruluşlar arasındaki katı aykırılıklar giderilebilir.

İkincisi, mevcut yapıların aşılıarak, yeni yapılar kurmak sureti ile sendikaların birliğe doğru gitmesidir. Bu da çok zaman isteyen ve ülkeler arasındaki kültür farklılıkları nedeniyle yeni kuruluşlar içinde birleşmeler uluslararası faaliyetin etkisi ile orantılı olacaktır. Fakat sendikacılıkta yeni tip kuruluşlar aranması, yeni bir olgu değildir. İngiliz sendikaları devamlı yeni modellerin arayışı içindedirler.

Uygulamada, ne doktrinde ne de sendikalar arasında da bu konu henüz bir kesinlik kazanmamıştır. ÇÜİ. lerle uluslararası planda topl pazarlığın yararlı olup olmayacağı konusunda kesin bir görüş yoktur. Bazı sendikalar bu pazarlığın ÇÜİ. ile ulusal düzeyde olmasını diğerleri ÇÜİ. ile uluslararası savunurlar. Tabii en çok üzerinde durulan sendikaların yetkilerini uluslararası sendikal örgütlere veya Avrupalı sendikalara belirli ölçüde geçirilmesi konusudur¹⁴⁵.

Şunu bilmek gerekir ki, ekonomik ve sosyal kriterleri değiştiren etkenler toplu sözleşmeleri de etkilemektedir. Şayet toplu sözleşme düzeni ile bir sonuç alınmak isteniyorsa ekonomik ve sosyal yapıdaki değişikliklere uymak gerekmektedir. Böylece yeni bakış açıları işçi dünyasının geleceğini etkileyecek kararlar alınması sağlanacaktır. Ancak grev ve toplu

sözleşme gibi hakların rolünü inkâr etmeden, yeni sisteme yeni boyutlar getirmek gerekir¹⁴⁶ kanısındayız.

Bunun içinde, öncelikle ulusal yasalardan hareketle, fakat onları aşan ve yeni netilik kazanan, projeler hazırlanmalıdır. Bu projeler, işçi ve işveren gruplarının teklifi ile eksperler tarafından her türlü dökümanların değerlendirilmesi suretiyle yapılmalıdır.

145

Warner M- Turner L: a.g.m., s. 197.; Northrup M.R-Rowan R.L: a.g.m., 1976, s. 46.

III – ARAŞTIRMA TEKNİĞİ

Sendikalar ÇUİ. lerle toplu pazarlığı sağlamak istedikleri takdirde çok büyük mali yükümlülükleri gerektirmekle beraber, ÇUİ. ler hakkında düzenli bir araştırma tekniği kurmak ve ÇUİ. lerle konferanslar, toplantılar düzenlemelidirler. Her ne kadar ÇUİ. ler karşısında mali güçsüzlükler sendikaların ÇUİ. lerle mücadelelerini engelliyorsa da bunu gidermek için özellikle uluslararası sendikal kuruluşların yeni gelir kaynakları yaratmaları gerekmektedir¹⁴⁷.

Çünkü ÇUİ. lerle uluslararası plana çıkan toplu sözleşmenin gerçekleşmesi ÇUİ. ler hakkında bilgi edinmekle mümkün olacaktır. Bu nedenle, toplu pazarlık sahasında, teknik bilgi ve ihtisas isteyen kilit noktalara çok iyi elemanlar yerleştirilmesi gerekmektedir ki, tüm bunlar mali olanak sorunudur.

IV – SENDİKAL MÜCADELE ARAÇLARININ KOORDİNASYONU

Sendikal kuruluşlar toplu pazarlık yolunda ÇUİ. ler karşısında etkili olabilmek için, sendikal eylemlerini, son derece akıllı ve ÇUİ. lerin can alıcı merkezlerinde uygulamak durumundadırlar. Böylece tüm işletmeleri etkileyici nitelikte bir eylemi gerçekleştirerek ÇUİ. ler karşısında güç oluşturmuş olurlar¹⁴⁸. Sendikalar, mücadele ya mevcut yapıları içinde mücadeleyi gerçekleştirecek veya bu yapıları aşarak, kendilerini yenileyerek, organize olup en etkin duruma gelmelidirler¹⁴⁹.

V – İSTEKLERİN KOORDİNASYONU

Sendikalar ÇUİ. ler karşısında isteklerini koordine etmek zorundadırlar. Ortak müzakere konuları düzenlemeleri gerekir¹⁵⁰. Özellikle, ÇUİ. ile uluslararası planda birçok işletmesinde uygulanacak toplu pazarlık sözleşmesi olduğunda, ilgili kuruluşların isteklerinde asgari birlik sağlanmış olmalıdır. İstihdam garantisi, mesleki eğitim, sosyal demokrasi gibi

konularda koordine talepler daha iyi bir şekilde ileri sürülebilir. Ücret konuları her ülkeye göre değişiklikler göstereceğinden, koordinasyon sağlanması beklenmemelidir.

146

Levinson C: a.g.e., 1973, s. 12-13. 76-77.

147

Ibid., s. 191.

148

Duois J.P – Remedier P: a.g.m., s. 19-20.

149

Traimond P: a.g.m., s. 354-359.

150

Javillier J.C: a.g.e., s. 610-611.

Esasen ücretler başlı başına endüstriyel ilişkilerin en önemli konusunu oluşturmaktadır. Özellikle ÇUİ. ler karşısındaki ücret istekleri, her ülkenin standartlarına göre değişiklik göstereceğinden farklı olması olağandır. Amerika ve Kanada gibi ülkelerde ücret eşitliğinin sağlanmış olması olayını her ülkeye de uygulamak olasılığı yoktur. Ortak Pazar ülkelerinde dahi eşit ücret uygulaması gerçekleştirilememektedir. Çünkü her ülkenin yaşam düzeyi, para değerleri aynı olsa bile, değişiklik göstermektedir. Bu nedenle ÇUİ. lerin gelir ve kazanç durumlarını saptadıktan sonra diğer işletmelerine yaptığı ücret artışı oranında, ücretlerde artış yapılması talep olunmalıdır. Aynı miktar paranın bir başka ülkede de ücretlere eklenmesini talep etmek yersiz bir istektir. Bu nedenle ücret konusunda istekler farklı fakat diğer işletmelerle orantılı biçimde öne sürülmelidir.

VI – TOPLU SÖZLEŞMELERDE ORTAK BİTİM GÜNÜ SAĞLANMASI

ÇUİ. nin merkezinin yetkisini esas alan toplu sözleşmenin gerçekleşebilmesi için en etkin unsur, aynı ÇUİ. nin değişik ülkelerdeki işletmelerindeki toplu sözleşmelerin aynı günde veya aşağı yukarı aynı tarihlerde bitmesini sağlamaktır¹⁵¹. Böylece grev ve toplu sözleşme müzakereleri sırasında uluslararası sendikal dayanışma ve birlikte eylem kolaylaşmış olacaktır. ÇUİ. nin merkezinin harekete geçebilmesi ve kendini ortaya koyması ancak bir çok işletmesinde toplu sözleşmelerin aynı tarihlerde bitmesi sebebiyle toplu sözleşme görüşmelerinin başlayarak grev tahditleri veya grevlerle karşılaşması halinde mümkündür. Sendikal güç işte bu noktada kendisini göstermiş olmaktadır.

Burada sözleşmelerin ortak bitim gününün sağlanması ulusal sendikalara uluslararası ilişkiler sonucu düşen görevlerdir. Birbirlerinden edindikleri bilgiler ve uluslararası sendika

sekreterliklerinin faaliyeti sonucu, ulusal sendikalara verecekleri direktiflerle toplu sözleşmelerin aynı günlere getirilmesi sağlanacaktır.

VII – UYUŞMAZLIKLARIN BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMÜ

ÇUİ. lerin varlığı, özellikle, uluslararası planda tahkim arabuluculuk ve uzlaştırma kurumlarının gelişmesini de gerektirmektedir. Bu konular üzerinde uluslararası düzeyde iş uyuşmazlıklarının çözümü ile ilgili olarak düzenlemeler getirilmelidir. Hakem ve arabulucuların kimlerden oluşacağı, kurulların oluşturulma biçimleri, yetkileri, verdikleri kararların hukuki niteliklerinin saptanması ile ilgili olarak da araştırma ve çalışma yapılması

151

Ibid., s. 610.

gerekmektedir. Çünkü, toplu sözleşmenin uluslararası planda gelişmesine paralel olarak, tahkim, uzlaştırma ve arabuluculuk kurumlarına önemli görevler düşecektir.

Esasen bu kurumların varlığı, uluslararası toplu sözleşmenin üzerinde daha cesaretle durulmasını sağlamaktadır¹⁵².

C – UYGULAMADA ÇOK ULUSLU İŞLETMELERDE TOPLU SÖZLEŞME GİRİŞİMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dortrinal faaliyetten çok sendikal kuruluşlar ve hükümetlerarası kuruluşlar düzeyinde ÇUİ. ler karşısında, yeni stratejiler yaratılması çabaları olduğu görülmektedir.

Bunlardan da Birleşmiş Milletler ve Ortak Pazar, ILO, gibi kuruluşların faaliyetleri kesin sonuç verecek nitelikte olmayan bir takım hazırlık çalışmalarıdır. Genellikle, ÇUİ. lerin uymaları gereken ilkeler saptanmaktadır. ÇUİ. lerin endüstriyel ilişkilerini düzenleyecek bir tasarı henüz hazırlanmamıştır. OECD yönetmeliğinde ihtiyari niteliği sebebiyle ve sadece genel kurallar içermesi nedeniyle yeterli değildir.

Bu konuda en yoğun faaliyet uluslararası sendikal kuruluşlar tarafından yapılan uluslararası eylemlerdir.

Uluslararası kuruluşlar toplantılar yoluyla değişik ülkelerin sendikaları ile işbirliği yapmak sureti ile ÇUİ. ler karşısında koordinasyon sağlamak istemişlerdir.

Büyük gayretlerle düzenledikleri toplantılardan ÇUI. lerle ilgili bilgi alışverişi sağlayarak ÇUI. lerle toplu pazarlığa erişmek için adımlar atmışlardır. İşçi kuruluşları için, ÇUI. lerle toplantı yapmak toplu sözleşmeye erişmenin ilk adımı olarak kabul edilmektedir.

Ancak ÇUI. ler aynı kanıyı paylaşmamaktadırlar. Onların uluslararası sendikal kuruluşlarla toplantıları kabul etmeleri bilgi vermek ve karşılıklı meseleleri tartışmak niteliğinden öteye geçmemektedir.

İşçi kuruluşlarının ÇUI. lerle toplu sözleşmeyi gerçekleştirmek için şu gayretleri sarfettiklerini görmekteyiz¹⁵³.

152

Warner M – Turner L: *a.g.m.*, s. 192.; Javillier J.C: *a.g.e.*, s. 607.

153

Rowan R.L- Northrup H.P: *a.g.m.*, 1975, s. 28-29.

Önce ÇUI. nin herhangi bir organı ile herhangi bir düzeyde ilişkiye geçmek ve bu ilişki ile birlikte işçi kuruluşunun işveren temsilcileri ile birlikte çeşitli sorunları tartışabilmek olanağını yaratmak, ve giderek ilişkiyi merkezle sürdürmeyi elde etmek; bu ilişkiyi gerçekleştirdikten sonra ilişkilerle görüşme olanağı yaratılan ortamda belirli konuları müzakere şekline dönüştürmek; birlikte bir konu üzerinde anlaşma olacağı düşünerek bir sonuç elde etmek için müzakere yapmak; en sonunda başarılabilirse, müzakerelerden sonra anlaşmaya varılan konunun yazılı şekle dönüşmesini sağlamak ki bu duruma henüz gelinememiştir. Sendikaların faaliyetleri şimdiye kadar müzakere ve anlaşma düzeyinde olmakla beraber yazılı şekle dökülememiştir. Tek olay Chrysler işletmeleriyle toplu sözleşme ise ortamın böyle bir toplu sözleşmeye uygun olması sebebiyle gerçekleşmiştir. Yoksa sendikaların ÇUI. ler karşısında güç oluşturmaları sonucu elde edilmiş bir başarı olarak görmemek gerekir¹⁵⁴.

Sendikaların ÇUI. lerin her hangi bir düzeyi ile başlayarak sonunda merkezi hedef olarak onunla müzakereler yapmayı elde etmesi ve bunun sonucunda da toplu sözleşmeyi gerçekleştirmek, erişmek istedikleri en son gayedir.

Çünkü araştırmalar göstermiştir ki ÇUI. lerin karar merkezlerinin hedef alınmak sureti ile endüstriyel ilişkilerin düzenlenmesi bir çok sorunları halledecek niteliktedir. İşçi işveren arasındaki endüstriyel barışın sağlanması ve çalışanların sömürdükleri bilincine vararak daha verimli çalışması için karşılıklı güven ve açıklık gereklidir. Bu nedenle işçi kuruluşlarının ÇUI.

lerin merkezleri, daha doğrusu karar vermeye yetkili organla doğrudan doğruya ilişkiye geçmek istemeleri ÇUİ. lerin özelliğinden doğmaktadır ve kaçınılmazdır. ÇUİ. ler her ne şekilde kurulu bulunurlarsa bulunsunlar bir bütün oluşturdukları ve evrensel nitelikleri sadece kendi çıkarlarının programlanması açısından değil endüstriyel ilişkilerinin programlanması açısından da ortaya koymaları zorunludur.

İşçi kuruluşları güçlerinin yettiği kadar bu ilişkileri kurmaya çalışmışlar ve dünyada çeşitli ülkelerdeki işçi eylemlerini desteklemişler, ortaya çıkan sorunları hükümetler düzeyine kadar çıkarmışlar ve bunlardan her ne kadar uluslararası kuruluş olarak uyuşmazlığın aktif yanını oluşturarak sonuç almışlarsa da, kendilerine bağlı olan ulusal kuruluşlara dolaylı yardımları da uluslararası dayanışmanın bir türü olarak kabul edilmektedir.

154

Bkz. Chrysler örneği.

Uluslararası işçi kuruluşları ÇUİ. leri çıkan uyuşmazlıklar nedeniyle anlaşma ve pazarlık yapmaya çeşitli yollarla zorlamışlardır. Ancak ÇUİ. lerin şimdilik toplu sözleşme yapmaya niyetleri olmadığından ve onları bu sözleşmeyi yapmaya zorlayacak bir hukuk kuralı bulunmadığından ve sendikal eylemin de bu sözleşmeyi yapmaya zorlayacak yeterli gücü henüz sağlayamadığından böyle bir sözleşme gerçekleşmemiştir. İşverenlerin bugün için bu tür bir sözleşmeyi yapmayı hiç düşünmemeleri ve özellikleri sebebiyle sahip oldukları gücünde işçi kuruluşlarını daha fazla zorlamaktan alıkoyması toplu sözleşmeye ulaşmayı geciktirmiştir. ÇUİ. ler güçlü sendikalarla karşılaştıkları iş uyuşmazlıklarının fazlaştığı bölgelerde üretimi durdurmak veya başka işletmelerine kaydırmak gibi seçimlik olanaklarını kullandıklarından sendikal eylemler sadece işçilerin zararına sonuçlar veren nitelik kazanmışlardır. Sendikalar ÇUİ. lerin bu gücü karşısında yeniden strateji kurmak gereğini hissettiklerinden faaliyet göstermektedirler.

Uygulamada toplu sözleşme girişimleri açısından Ortak Pazar ülkelerinde faaliyet gösteren EMF.nin toplu sözleşmeye erişmek şansı açık görünmektedir. Onunla aynı iş kolunda fakat dünya çapında faaliyet gösteren IMF faaliyet gösterdiği ülkeler daha ziyade geri kalmış ve gelişmekte olan ülkeler olduğundan EMF kadar başarılı olduğu söylenemez. IMF mali yönden güçlü bir kuruluş olmasına rağmen işletmelerle ilişkileri bilgi alışverişinden öteye geçememiştir. Bilgileri aktardığı sendikalarda mali güçleri elvermediği için güçlerini toplu pazarlığa dönüştürememişlerdir¹⁵⁵.

ICFTU ve ICF, IMF açısından önemli girişimler gerçekleşmiştir. ICFTU özellikle Ortak Pazar ülkeleri açısından merkezi bir kuruluş olarak Avrupa Anonim ortaklığı tasarısı komisyon çalışmalarında, tasarı üzerinde etkili faaliyetlerde bulunmuştur. Denetim kurullarında işçi temsilcilerinin bulunmasını kabul ettirmiştir¹⁵⁶.

Gerek Amerika ve gerekse Avrupa kökenli ÇUİ. lerin şubeleri ile çıkan uyuşmazlıklarda özellikle işletmelerin kapatılması veya üretimin başka ülkelere transfer edilmesi veya işgücü ithali gibi durumlarda işçi kuruluşlarının gerçekten birbirlerini destekledikleri ve parasal yardımlarda bulundukları bir gerçektir.

Uluslararası planda örnek olarak ÇUİ. nin merkezi ile yapılıp birkaç işletmesinde uygulanan toplu sözleşme Chrysler işletmesi ile UAW arasındaki sözleşme gösterilmektedir.

155

Norhrup M.R – Rowan R.L: a.g.m., 1976, s. 45-46.

156

Roberts B.C: a.g.m., s. 14.

Amerika ve Kanada’da Chrysler işletmeleri için yapılan toplu sözleşme yegane sözleşmedir. Böyle bir sözleşmenin Avrupa’daki ÇUİ. lerde gerçekleştirilememesinin sebebi Amerika’da gerçekleştirilen toplu sözleşmenin rastlantı sonucu olmasındandır. Şöyle ki, şayet her iki işletmede çalışan işçileri UAW temsil etmemiş olsaydı ve ülke koşulları birbirine yakın bulunmasaydı, böyle bir sözleşme Amerika gibi işyeri sözleşmeleninin tercih edildiği bir ülkede bu kadar kolay gerçekleşebilir miydi? Bu nedenle Amerika ve Kanada’da gerçekleşmiş olan ÇUİ. ile uluslararası bir sözleşmeyi genelleştirmemek gerekir. bu sonucu almak o kadar kolay değildir. sendikaların yeni biçimler almaları ve yetki geçirilmesi konularında bilinçlenmeleri ile ancak ulusal sınırları açan toplu pazarlık sistemi gelişebilecektir. Bir takım değişiklikler olmadan ve hukuk düzenlerine hükümler getirilmeden toplu sözleşme gerçekleşemeyecektir.

İşçi kuruluşlarının endişesi, evrensel planda özel bir yeri olan ÇUİ. ler karşısında işçilerin çıkarlarının bir kısıtlamaya uğrayacağıdır.

Faaliyet biçimleri işçi kuruluşlarını ÇUİ. lerin merkezini bulmaya ve onunla ilişkiye geçmeye zorlamakla beraber işçi kuruluşları bir noktadan sonra ÇUİ. nin merkezinin toplu sözleşmenin bir yanını oluşturacağı toplu sözleşmeler yapılmasında kendi özelliklerinde de bazı fedâkarlıklar yapılması gerektiğini görünce¹⁵⁷ geleneksel yapılarını korumak için ÇUİ. ler karşısında tutucu olmak eğilimi göstererek çelişkiye düşmektedirler.

Ancak sendikalar bu karışık etkilere rağmen ÇUI. lerin değişik boyutları nedeniyle, sahip oldukları sendikal gücün bir kısmını belki de hepsini devretmek veya kaybetmek tehlikesini göze alarak, ÇUI. lerle görüşmeler yapmak sureti ile toplu pazarlığa doğru yavaşmaktadırlar.

Bizce ulusal sendikaların ÇUI. ler karşısında alınacak strateji nedeniyle önemlerini yitirmeleri sözkonusu olmayacaktır. Uluslararası sendikalara her zaman gerek vardır. sendikal güç oluşumu tabandan yukarıya doğru gelişir. Tabanla üst kuruluşlar arasındaki ilişkiler, yerel sendikalardan ulusal merkezi kuruluşlara kadar kademe kademe gelişen bir oluşumdur. Uluslararası sendikal gücün oluşması, ulusal sendikaların güç devri, iş birliği, dayanışması ile gerçekleşmektedir. Bu nedenle ulusal sendikaların ÇUI. nin merkezi ile ilişkide kendilerini temsil etmek üzere uluslararası kuruluşları yetkili kılmaları onların önemini yitirmesi şeklinde anlaşılmamalıdır. Ancak sendikal kuruluşların ÇUI. lerle yeni bir

157

ILO, (ISBN 92-2-101474-6) 1976, s. 85-86.

ilişki biçimi oluşturmaları ve toplu sözleşmelerin de bu yeni ortamda yapılabilmesi için; uluslararası dayanışmayı geliştirmeleri, mali güçlerini arttırmaları, ve ÇUI. ler hakkında bilgi toplanması ve merkezlerin denetiminde olan şube ve yavru işletmelerin saptanmasına büyük önem vermeleri gerekmektedir.

En önemli sorun uluslararası sendikal gücün oluşturulmasıdır. Bunun için de, sendikaların hangi ideolojik yapı içinhde bulunurlarsa bulunsunlar ÇUI. lerin sınır tanımayan, kurulu bulundukları ülkelerin devlet sistemleri kendi çıkarları ile uyduğu ölçüde, sistemin türünden etkilenmeyen özellikleri karşısında birleşerek eylem birliğini, istek birliğini gerçekleştirmeleri işçilerin yararına olacaktır.

Bu gelişmeler sendikaların yeni alacakları biçimlerle, ÇUI. ler karşısında toplu sözleşmeyi gerçekleştireceklerini, ulusal sınırları aşan ve geleneksel toplu pazarlık sisteminin geliştirilmiş bir biçimini oluşturacaklarını göstermektedir. Bunun için tabii ki, bu tip sözleşmeyi yapabilecek sendikal kuruluşlar gereklidir. Bu kuruluşlar kendilerine hukuki dayanaklar bulacaklardır¹⁵⁸.

İşverenleri en çok endişeye düşüren, toplu sözleşmelerin ÇUI. lerin merkezini hedef olarak yapılması sonucu uluslararası plana çıkmasından çok; ücret düzeylerinin böyle bir toplu sözleşme sonucu artacağıdır.

Bu yöndeki işverenlerin araştırmaları ücretlerin artmasıyla ekonomik düzenlerin etkileneceği sonucunu vermiştir. Onun içinde ulusal ücret düzeyi ile ÇUİ. ler sebebiyle onun işletmelerinde uygulanacak ücretlerin farklı olmasının birçok karışıklıklar neden olmasından endişe duyulmaktadır¹⁵⁹.

Ücretlerin ÇUİ. lerde merkezin hedef alınması halinde artacağını düşünmek başlı başına ÇUİ. lerle ayrı sistem uygulamanın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Kaldı ki, bir ülkede, çeşitli ücret düzeyleri uygulanmaktadır. Ücret tabanlarının kanunen saptanması ücretleri bir düzeye getirmemektedir. Aynı işi yapanlar her işletmede değişik ücretler alabilmektedirler, bu nedenle ÇUİ. lere ayrı bir sistem uygulanması nedeniyle ücret artışlarının ulusal ekonomilerde karışıklıklar yaratacağını düşünmek hatalıdır.

158

Roberts B.C: a.g.e., s. 17.

159

Ibid., s. 11-12.; Standing G-Taira K: "Labour Market Effects of Multinational Enterprises in Latin America", University of Illinois Bulletin, Vol. 12. No 4, Autumn 1973, s. 112.; Lyon- Caen G: a.g.e., s. 367.

İşverenler giderek artan sendikal güç karşısında toplu sözleşmeleri değişik sosyal yanlarla yapacaklar ve aynı endüstri dalındaki tüm ekonomik olasılıkları ile tek bir ünite olarak kabul olunacaklardır.

BÖLÜM V

ÇOK ULUSLU İŞLETMELERDE TOPLU SÖZLEŞME YAPACAK YANLAR HAKKINDA ÖNERİLER

ÇÜİ. ler karşısında yukarıdaki bölümlerde açıklanan nedenlerle sendikaların karşı güç oluşturmalarının kaçınılmaz olması karşısında bu gücün elde edilmesi belirli stratejilere, geleneksel yapılarda değişikliğe gerek gösterdiğini belirtmiş bulunmaktayız. Geleneksel düzen ve yapılarla ÇÜİ. ler karşısında işçilerin haklarının korunması olanağı olmadığına göre yeni yapıların boyutlarının nasıl olması gerekeceği konusunda, kesin veriler olmasa bile sendikal eylemler ve faaliyetlerin erişmek istedikleri ÇÜİ. ile toplu sözleşme yapma arzu ve gayeleri aşağıdaki biçimlerde gerçekleştirilebilir.

A – ULUSAL İŞÇİ KURULUŞLARININ ÇOK ULUSLU İŞLETMELERLE TOPLU SÖZLEŞME YAPMASI

I - ULUSAL İŞÇİ KURULUŞU İLE ÇOK ULUSLU İŞLETMENİN ŞUBE VEYA YAVRU İŞLETMESİ ARASINDA ULUSAL DÜZEYDE TOPLU SÖZLEŞME YAPILMASI

Bu konuda uygulamada her hangi bir sorun yoktur. Esasen genellikle ülkelerdeki uygulama, yetkili işçi kuruluşu ile, ÇÜİ. şubesi veya işveren kuruluşu arasında toplu sözleşmenin yapılması şeklindedir.

Herhangi bir düzen getirilmemesi halinde ÇÜİ. ler üzerinde yerel sendikaların güç oluşturabilmesi ve ulusal işletmelerle ÇÜİ. leri aynı hukuki düzene tabi tutmamak için uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapılmak gerekir. toplu pazarlığa oturmadan önce ÇÜİ. hakkında gerekli bilgiler toplanarak ÇÜİ. ler karşısında ulusal işçi kuruluşları etkin karşı güce sahip kılınmalıdır.

Bu bakımdan şayet başka bir öneri gerçekleştirilemez ve ÇÜİ. ler karşısında geleneksel toplu pazarlık usulleri ile mücadeleye devam olunmak zorunluluğunda kalınırsa, ulusal sendikaların faal uluslararası işçi kuruluşlarına üye olmaları veya uluslararası sendikal kuruluş kurmaları gerekmektedir. İşletmede yetkili sendikaların ülkelerinde kurulu dikey kuruluşlarının da aracılığı ile ÇÜİ. ler hakkında onların faaliyetleri, üretimleri, gelirleri, yatırımları ve diğer işletmelerindeki işçilere tanıdıkları haklarla ilgili bilgilerin elde edilmesi sağlanmalıdır. Ulusal planda yerel işçi kuruluşları marifeti ile yapılacak toplu sözleşmelerde ulusal kuralların uygulanacağı süphesizdir. Böyle bir toplu sözleşme için herhangi bir düzen

değişikliği ve yeni kurallar getirilmesi pek gerekli değilse de, ÇUİ. lerle işletme düzeyinde toplu sözleşme yapmak bu işletmelerin özelliği nedeniyle daha yararlı olacağından, özellikle Türk Toplu İş Sözleşmesi hukuku açısından işletme sözleşmelerini zorunlu kılacak yasa değişikliği faydalı olur kanısındayız. Çünkü bugünkü uygulamada işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmeleri yapıldığında ÇUİ. işverenleri işveren kuruluşlarına üye olmaları sebebiyle doğrudan doğruya ilişki kurularak toplu sözleşme yapılmamakta, ÇUİ. ler ulusal işletmelerle aynı rejime tabi tutulmaktadır. Onlarla yapılan toplu sözleşmelerde ülkenin genel koşullarına göre istekler koordine edilmektedir. Halbuki ulusal işletmelerle aynı koşullarda tutulmayıp kendi olasılıkları oranında isteklerin koordine edilmesi gerekir. bu nedenle de işletme toplu sözleşmesi düzeninin zorunlu kılındığı bir yasa değişikliği ÇUİ. ler açısından gereklidir.

II – ULUSAL İŞÇİ KURULUŞU İLE ÇOK ULUSLU İŞLETME ARASINDA TOPLU SÖZLEŞME YAPILMASI

Bir ülkede kurulu bulunan ÇUİ. nin yavru işletmesi veya şubesi ile değil de, merkezi esas alınmak sureti ile ulusal işçi kuruluşun toplu sözleşme yapması konusu, yeni bir konudur. Araştırmalarımızın başından beri ÇUİ. nin merkezinin faaliyetlerinin seyrine göre bulanıklıklar ve esneklik gösterdiğini belirttik. Bu nedenle, bir ülkede faaliyet gösteren işletmenin merkezinin saptarak onunla toplu sözleşme yapılması, işçilerin yararına olacaktır. Gerçekten gayri resmi olarak kararları veren ve işletmeyi yöneten, görünmeyen yönetimin varlığı halinde bu emir ve direktifleri uygulamakla görevli organ yerine merkezle toplu sözleşme yapması gereklidir. Bu durum henüz uygulamada kabul edilmiş değildir. şayet yeni sendikal stratejiler ve güç devri konularında sendikal birinçlenme gerçekleşirse böyle bir toplu sözleşme yapılabilir. Bunun için öncelikle, yine uluslararası sendikal ilişkilerin geliştirilmesi ve uluslararası gerçek dayanışma gerekmektedir. Aksi halde, ÇUİ. ile ilgili bilgiler toplanmadan ve uluslararası sendikal dayanışma sağlanmadan, ÇUİ. nin merkezi ile etkili toplu pazarlık yapılamaz. Burada en önemli sorun ÇUİ. ile toplu pazarlığın işçi yanını kimin oluşturacağıdır.

Bizce bu safhada, işçi kuruluşu olarak dikey üst kuruluşlar yetkili kılınmalıdır. Şöyle ki üst kuruluş olarak konfederasyonlara toplu sözleşme yapma hakkı tanınmalıdır. Bu hak sadece ÇUİ. lerle ÇUİ. nin merkezi esas alınarak yapılacak toplu sözleşmelerde konfederasyonlara verilebilir. Konfederasyonların yetkisinin saptanmasında, yine ulusal usul ve yöntemlerden hareket edilerek, yetkili iş kolu sendikası veya federasyon saptandıktan sonra bu kuruluş tarafından sahip olunan yetki konfederasyona geçirilmelidir. Böylece toplu sözleşmenin

gerçekte aktif yanları ÇUİ. nin merkezi ile toplu sözleşme yapması sözkonusu olduğunda bu otoritesinin, bağlı olduğu konfederasyona geçirmiş olacaktır.

ÇUİ. ile ulusal planda sadece belirli bir ülkede, örneğin Türkiye’de X işletmesinin merkezi ile toplu sözleşme yapılmak istendiğinde bu işletmede faaliyet gösteren işçi kuruluş, yetkisi ulusal yöntemlere göre saptandıktan sonra, bu yetkisini bağlı olduğu konfederasyona devredecektir.

Böyle bir uygulamanın gerçekleşmesi için; birinci unsur sendikal güçtür. Sendikal güç oluşuktan ve sendikalar böyle bir toplu sözleşme yapmak arzu ve bilincine vardıktan sonra, uygulanmasını engelleyecek hiçbir kural düşünemez. Yasal değişiklikler peşinden gelecektir.

Bu konudaki yasal değişiklik, öncelikle mevzuatlara ÇUİ. ile ulusal planda toplu sözleşmeyi gerçekleştirecek yanların saptanması ve toplu sözleşmenin prosedürü ile ilgili hükümlerin getirilmesi şeklinde olacaktır.

Örneğin, sorunu Türk Toplu Sözleşme düzeni açısından ele alırsak TİSGLK’na ÇUİ. lere ayrı bir bölüm ayrılarak öncelikle işletme sözleşmesi prensibini getirip, merkezle toplu sözleşme yapma konusunda da, ulusal planda, ÇUİ. şube veya yavru işletmesi karşısında yetkili işçi kuruluşunun toplu sözleşme yapma yetkisini bağlı olduğu konfederasyona devir edebilme prensibini koymak uygun olur düşüncesindeyiz.

İç hukuk açısından sorunun temeli bu şekilde getirildikten sonra, ÇUİ. nin merkezini yetkili işçi kuruluşu ile toplu sözleşme yapmaya zorunlu kılmak için uluslararası sendikal “güç”ün oluşturacağı ortam da uluslararası bazı kuralların devletler arasında kabul edilmesi gerekmektedir. Bu kurallar, Ortak Pazar ülkeleri gibi birleşmiş ülkelerin aralarında yapacağı bir anlaşma ile veya OECD’ye üye ülkelerin bu konuda anlaşması ile veya Birleşmiş Milletlerin üye ülkeleri bağlayıcı nitelikte bir anlaşma yapması ile getirilebilir.

Nitekim uluslararası ÇUİ. lerle ilgili faaliyetler gittikçe yoğunlaştığı bugünlerde, her ne kadar henüz deklarasyon niteliğinde bazı öneriler bulunuluyorsa da Birleşmiş Milletler ve ILO, nun giderek daha yoğun bir çalışma sonucu deklarasyon niteliğini aşan ve kesin kurallar getiren anlaşmalara doğru yaklaştığını söylemek mümkündür.

Bu tür bir toplu sözleşme yapıldığında en önemli sorunun yanların saptanması olduğunu daha önce belirtmiştik. Çünkü, sendikaların tek taraflı olarak ÇÜİ. nin merkezi ile toplu pazarlığın gerçekleştirmeleri bu konuda emredici nitelikte kuralların olmasına bağlıdır.

Kuralların varlığı halinde yapılacak toplu sözleşmelerin tabi olacağı kanunun hangisi olacağı sorunu ortaya çıkabilecektir.

Bu konuda doktrinde önemli bir araştırma yapılmamıştır. Çünkü, mevcut olmayan bir düzene hangi hukuk kuralının uygulanacağı peşinen saptanamaz.

Gerçekten, ulusal yetkili işçi kuruluştur ile ÇÜİ. nin merkezi arasında sadece yerel işletmeyi kapsayacak bir toplu sözleşmenin yapılması halinde hangi hukuk düzeninin uygulanacağı bir çok sorunlar yaratacaktır.

Ancak, böyle bir toplu sözleşme biçimini önerdikten sonra hangi yanın hukuk düzeninin uygulanması gerektiği hakkında da bir yanıt vermek gerekirse, bunu genel prensiplerden hareketle çözümlenmek mümkündür. Şöyle ki, tarafların öncelikle örade serbestisi olduğunu kabul edersek, birbirleriyle sözleşme yapmak zorunluluğunda olan iki yan, bu prensipten hareketle, sözleşmelerine uygulanacak kanunu serbestçe seçebileceklerdir. Seçilen bu kanun, uygulanacak ülkenin emredici kuralları ve kamu düzeni ile sınırlı olarak uygulanabilecektir.

Türk Devletler Hususi Hukukunda da, yukarıda benimsediğimiz irade serbestisi prensibini sınırlayan bir hüküm yoktur. Dörttrinde aksi görüşte olanlar varsa¹ da 1330 tarihli “Memaliki Osmaniyede Bulunan 1.cümlesi hükmü, irade serbestisini sınırlayan bir hüküm olmayıp sadece Devletler Hukuku anlamında Devletin sahip bulunduğu yargı yetkisini saptayan bir hüküm olduğundan, irade serbestisini sınırladığını kabul etmeye olanak yoktur².

Şayet yanlar aralarında, açık bir irade beyanında bulunmamışlarsa yanların iradelerinin araştırılması sonucu hangi kanuna uygulamak istediklerine bakmak gerekecektir. Sözleşme hangi kanun hükümlerine yakınsa yanların iradelerinin o ülke kanunu olduğu saptanabilir³.

Genellikle ÇÜİ. ler karşısında, toplu sözleşme açısından, işin ifa edildiği yer kanununu uygulamak gerekir. diğer olasılıklar ki, akdin yapıldığı veya işletme merkezinin bulunduğu yer kanunlarının uygulanması, ÇÜİ. ile ulusal işçi kuruluştur arasında yapılacak

1

Moroğlu E: Özellikle Anonim ve Limited Ortaklıklarında Oy Sözleşmeleri, İstanbul, 1978, s. 152. Zikredilen müellifler.

2

Nomer E: "Devletler Hukusi Hukukunda" Milletlerarası Yetki" Mefhumu" İHFM., C. XL, sayı 1-4, 1974, ayrı bası s. 13 vd.; Moroğlu E: a.g.e., s. 152.

toplu sözleşmeler açısından düşünülmemek gerekir. Esasen bu konuda da yasalara açık hükümler konmak sureti ile kesinlik getirilmesi uygun olacaktır. Veya uluslararası düzeyde ÇUİ. lere getirilecek düzen için yapılacak andlaşmalar ile toplu sözleşmelere uygulanacak kanunlar peşinen saptanabilir.

Aslında bu konuda da peşinen belirttiğimiz gibi, ulusal düzenlerden ve klasik hukuk mantığından sıyrılarak çözümler aramak gerektiği kanısında olduğumuzdan, mevcut hukuk kurallarının dar kalıplarındaki engelleri giderici hükümler aramaktansa yeni bir hukuki düzen önermekteyiz.

Lyon-Caen da bu konuda bazı prensiplerden hareketle kurallar getirmek istemişse de, ÇUİ. lerin gelişimi karşısında, yeni bir toplu pazarlık sistemi düşünmek gerektiğini açıklamıştır⁴. Ancak Lyon-Caen, bu konuda henüz kesin bir kanıya sahip değildir. bir yandan yeni hükümler derken öte yandan, bu tür toplu sözleşmelerin hiçbir pratik yanının olmadığını ve işçilerin böyle bir sözleşmeyi istemediğini, sadece Avrupada kurulu uluslararası işçi kuruluşlarının bunu istediklerini, ancak uluslararası düzeyde uyumsuzluklar doğmadıkça, böyle bir toplu sözleşmenin gerçekleşmesinin zayıf olduğunu⁵ açıklamakta, tereddüt içinde bulunduğu anlaşılmaktadır.

Bundan şu sonucu çıkarmak mümkündür. Şu anda herhangi bir kural yoktur. Kuralları bu sözleşmeyi yapmaya gücü yetenler getireceklerdir. Sendikal karşı güç bu sözleşmeyi yapmayı ÇUİ. ye kabul ettirdiği zaman içinde bulunacakları ortam ve koşullar kuralları oluşturacaktır.

B – ULUSLARARASI İŞÇİ KURULUŞLARININ ULUSLARARASI PLANDA ÇOK ULUSLU İŞLETMELERLE TOPLU SÖZLEŞME YAPMALARI

I - ULUSLARARASI İŞÇİ KURULUŞLARININ ÇOK ULUSLU İŞLETMEYLE TOPLU SÖZLEŞME YAPMASI

1 – Çok Uluslu İşletmenin Tek Bir Ülkedeki İşletme Veya İşletmeleriyle Uluslararası İşçi Kuruluşunun Toplu Sözleşme Yapması

Bu halde uluslararası düzeyde kurulu merkezi sendikal kuruluşların üyelerinden herhangi birisinin talebi üzerine sırf o ülkedeki ÇUİ. nin şube veya yavru işletmesini

3

Lyon-Caen G: a.g.e., s. 92.vd.

4

Lyon-Caen G: a.g.e., s. 102-104, 119, 121.

5

Ibid., s. 367.

kapsayan toplu sözleşme yapılması sözkonusudur. Ulusal yetkili üst kuruluş ki bu kuruluşun Konfederasyon niteliğinde olmasını önermekteyiz kendine bağlı sendikalardan aldığı yetkiye dayanarak toplu sözleşme yapma yetkisini, ÇUİ. nin merkezi ile toplu sözleşme yapmak üzere uluslararası planda bağlı bulunduğu ÇUİ. hangi iş kolunda ise o iş kolunda kurulu sendikal kuruluşa geçirecektir.

Endüstri dalında kurulmuş olan uluslararası kuruluşlar kendilerine geçirilen bu yetkiye dayanarak, uluslararası planda önceden elde ettikleri bilgilerin yardımıyla ve ulusal kuruluşun verdiği bilgiler ve direktifler çerçevesinde, ÇUİ. nin merkez yöneticileri ile tek bir ülkedeki işletmesi için toplu sözleşme yapabilecekleri önerilebilir.

Böyle bir sözleşme şimdilik gerçekleşmemiştir. Ancak bu şekilde bir uygulama uluslararası sendikal kuruluşların düşündükleri yollardandır.

2 – Çok Uluslu İşletmenin Bir Çok Ülkede Kurulu Şube veya Yavru İşletmesiyle Uluslararası İşçi Kuruluşunun Toplu Sözleşme Yapması.

ÇUİ. nin kurulu bulunduğu ülkelerdeki işletmelerin tümünü veya bir kısmını veya belirli bir bölgedeki işletmelerini kapsayacak nitelikte toplu sözleşme yapılması düşünülebilir.

Bu halde, ulusal merkezi kuruluşa geçirilen toplu sözleşme yetkisi, bu kuruluş tarafından da uluslararası kuruluşa geçirilmek suretiyle ÇUİ. nin merkezi ile toplu sözleşme yapılabilecektir. Uluslararası işçi kuruluşları, o endüstri dalında kurulu olan uluslararası sendikal kuruluşlardır.

ÇUİ. nin evrensel faaliyeti karşısında onu tek bir işletme olarak ele alıp tüm işletmelerini kapsayacak nitelikte yapılacak toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılabileceği konusunda dortrinden yararlanmak olanağı yoktur.

Burada ÇUI. nin tüm işletmeleri derken toplu iş sözleşmesi açısından şu ayrımı yapmakta yarar vardır. şöyle ki; ÇUI. nin aynı endüstri dalındaki işletmelerini bir grup olarak kabul etmek gerekir. yoksa ayrı endüstri dalında faaliyet gösteren diğer gruplarla da birlikte ÇUI. yi bir bütün olarak düşünmek, gerçeklerle bağdaşmaz. Örneğin bir ekonomik ünitenin çeitli faaliyet konuları varsa otomobil, cam, gıda endüstrisi gibi dallarda bir çok işletme işletiyorsa, aynı endüstri dalındaki işletmeler bir grup oluştururlar ve diğer endüstri dalındaki işletmelerden bağımız olduklarını kabul etmek ve toplu sözleşme yaparken, evrensel nitelikteki işletmeyi endüstri dalı ile sınırlı sorumlu tutmak hakkaniyet gereğidir, kanısındayız.

ÇUI. ler karşısında sendikaların, koordine toplu sözleşmeler yapmak istemelerini de bu şekilde sınırlamak gerekir.

Sendikaların ÇUI. lerin merkezini hedef olan tipte koordine toplu sözleşme yapılmasına ilişkin bir uygulama veya en azından bunu zorunlu kılacak bir düzen yoktur. Belki uygulamada bizim rastlayamadığımız bir ÇUI. nin belirli ülkelerdeki şubelerinde toplu sözleşmeyi, merkezin yetkilendirdiği kişiler aracılığı ile yaptırdığı durumlar olmuş olabilir, ancak bunlar şubede herhangi bir kimseyi yetkilendirmek yerine merkezden yetkilendirilmiş müzakereci gönderilmesinden ileri gitmeyen örneklerdir. Bu nedenle bu konuda hiçbir bilgi olmamakla beraber, sendikaların ÇUI. nin bir çok işletmesinde evrensel veya bölgesel olarak aynı anda toplu sözleşme yapılmasını istemeleri olasılığı düşünülebilir. Sendikalar böyle bir sözleşme ile ÇUI. yi uluslararası planda etkileme olanağına sahip olacaklardır⁶. Böylece ÇUI. ler lehine bozulan güç dengesi tekrar kurulabilecektir. Çünkü ortak toplu sözleşme bitim gününün sağlanması ile sendikaların istekleri yerine gelmiş olacaktır. Ancak böyle bir toplu pazarlıkta, ilgili sendikaların isteklerinin asgari ortak yanlarının olması gerekmektedir⁷. Böyle bir toplu sözleşmenin en zor yanı isteklerin koordinasyonunda kendisini gösterecektir. Bunun çözülmesi; ulusal sendikaların güçlerini geçirdikleri merkezi kuruluşlar arasında bir anlaşma olması ve keza bu yetkinin de geçirileceği uluslararası kuruluşun aynı görüşte olması; veya hiç olmazsa aralarındaki ideolojik farklılıkları isteklerine yansıtmayacak şekilde, müzakere ortamı hazırlamalarına, bağlıdır. Örneğin uygulamada ICFTU.ya bağlı metal endüstrisinde kurulu bir federasyon ile WFTU.ya bağlı metal endüstrisinde kurulu bir federasyona ulusal merkezi kuruluşlar tarafından geçirilmiş yetkilerin ÇUI. ler karşısında kullanımı sırasında iki grup arasında anlaşmazlığın çıkmamasının sağlanması gerekmektedir. Bu tür rastlantılar dünyadaki mevcut sendikal piramidin başı ICFTU. V-Z-Y ülkelerindeki

işletmelerin bağlı olduğu sendikal kuruluş piramidinin başı WFTU olabilir. Bu nedenle en önemli sorun ÇUI. önüne götürülecek isteklerin koordine edilmesidir.

ÇUI. nin bütün veya bir çok işletmesini kapsayacak toplu sözleşme artık uluslararası kanun niteliğinde kabul olunabilir. Çünkü böyle bir sözleşme yapıldıktan sonra, her ülkedeki

6

ILO, (ISBN 92-2-101003-1) 1973, s. 101-102.

7

Ibid.

işletmelerde bu sözleşmenin uygulanma biçim ve usullerine ilişkin ayrıca sözleşmeler yapılmak gerekeceği kanısındayız.

İşverenler açısından böyle bir sözleşme olasılığından bahsedilmeye bile gerek olmadığı, ülkeler arasında işletmelerin farklı uygulamalar gösterdiğini, ortak normlar saptanarak toplu pazarlık yapılmayacağı ileri sürölmektedir⁸.

İşverenlerin itirazlarının bir kısmı doğru ise de asıl sorun böyle bir toplu sözleşmenin gerçekteşebilmesi açısından, herhangi bir uluslararası kuralın olmamasıdır. Bu tip bir toplu sözleşmenin gerçekteşebilmesi uluslararası düzenin varlığına bağlıdır. Veya ÇUİ. ile kurulu bulunduğu ülkelerin sendikal kuruluşları arasında toplu sözleşme yapılması huusunda anlaşma olması, başka bir ifade ile yanların, geleneksel toplu sözleşme dışında yeni tür toplu sözleşme yaparak bunu uygulayacakları hakkında karşılıklı anlaşma yapmaları gereklidir. Bu anlaşma ile, yanlar arasında yapılacak olan toplu sözleşmeye hukukilik verilebilecektir.

şu anda mevcut herhangi bir kural olmaması bir çok karışıklıklar ve zorluklar yaratabileceğini düşöndürmektedir. Yanların anlaşarak bir düzen getirmelerinde bir çok ayrıntının da düşünölmesi gerekeceği muhakkaktır⁹. Javillier 1978’de yazdığı İş Hukuku kitabında bir çok güçlük olacağını, örneğın toplu sözleşmenin yanlarını kimin oluştacağını, hangi kriterlerin temsilcilerin saptanmasında uygulanacağını, toplu sözleşmenin iş kolu düzeyinde mi yoksa ÇUİ. düzeyinde mi yapılması gerektiğini, toplu sözleşmenin kapsamına nelerin gireceği konularını ve sözleşmeyi yapan kuruluşlara bağlı olmayan işçilerin toplu sözleşmeden nasıl yararlanacaklarını ortaya koymuş fakat bunların hiç birini cevaplamamıştır. Sadece sorunu Avrupa düzeyinde düşöndüğu için Avrupa düzeyinde kamu düzeni fikrini yerleşmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁰. Haklı olarak ÇUİ. lerle merkezin hedef alındığı toplu sözleşmelerin gerçekteşmesinde bunu zorunlu kılacak bir düzen olmadıkça gerçekteşemeyeceğini belirtmiştir¹¹.

Doktrinde düşünölün diğer bir sorun da böyle bir toplu sözleşmenin hangi ülkenin kanununa tabi olacağıdır. ÇUİ. nin merkezinin bulunduğu ülke kanunumu yoksa ÇUİ. yi kabul

Lyon-Caen G: a.g.k., b. 206 vd.; Javillier J.C: a.g.e., s. 605.; Miller A: a.g.m., s. 282.

Javillier J.C: a.g.e., s. 605-606.

Ibid.

eden ülkelerin kanunlarını uygulanacaktır. Bu konunun bir çok karışıklıklara sebebiyet vereceği düşünülmektedir. Oysa bu konu uygulamada hiç te karışıklık çıkarmayacaktır.

Çünkü, uluslararası bir antlaşma ile ülkelerin iç hukuklarında ÇUİ. lerle yapılacak toplu sözleşmeler düzenlerinin yeknesaklaştırılması yolu ile bu gerçekleştirilecektir.

Şayet uluslararası bir antlaşma ile ulusal düzenlerde bir değişiklik getirilemediği ve ÇUİ. ler ile kurulu bulundukları ülkeler işçi kuruluşları veya onların otoritelerini geçirdikleri uluslararası kuruluşlar arasında anlaşma yapılmak sureti ile bir düzen getirilmesi sağlanırsa bu dünyanın bir çok ayrıntılara yer vermesi gerekecektir.

Esasen Lyon-Caen¹²da uygulanacak kanun açısından Devletler Hukusi Hukuk prensipleri ile uygulanacak kanunun araştırmasının modasının geçtiğini çünkü ÇUİ. ler sebebiyle ortaya çıkan endüstriyel ilişkilerin boyutlarının uluslararası olması sebebiyle, ferdi hizmet sözleşmelerine uygulanan Devletler Hususi Hukuk kurallarının ışığı altında uyumsuzlukların çözümlenmesine imkân olmadığını; bu nedenle de bu konuda uygulanacak normların değişik nitelikte olması gerektiğini belirtmiştir.

Sorun işletmenin merkezinin bulunması ve bu merkezle yapılacak toplu sözleşmelerde uygulanacak düzenin getirilmesidir. Bu düzende ulusal düzen olmayıp uluslararası bir düzen olmak durumundadır, ve bunu da engelleyecek hiçbir uluslararası hukuk kuralı yoktur¹³. Yanların anlaşmasıyla veya uluslararası bir antlaşma ile getirilecek düzen, uluslararası toplu sözleşmenin kanunun olacaktır. Ancak şimdilik uygulanacak bir düzen henüz yoktur.

II – ULUSLARARASI SABİT İŞÇİ KURULUŞUNUN ÇOK ULUSLU İŞLETMELERLE TOPLU SÖZLEŞME YAPMASI

1 – Çok Uluslu İşletmenin Tek Bir Ülkedeki İşletme Veya İşletmeleri İle İlgili Toplu Sözleşme Yapılması

Uluslararası düzeyde yine bir uluslararası antlaşma ile ancak yetkilendirilebilecek bir kurumun, sendikal faaliyeti icra etmek ve işçi kuruluşları tarafından kendisine ÇUİ. ile toplu

sözleşme yapmak için geçirilen yetkiyi kullanması şeklinde yapılacak bir toplu sözleşme düşünülebilir.

Lyon-

Caen G: a.g.k., s. 206 vd.

Böyle bir kuruluş henüz yoktur. Tüm işçi kuruluşlarının anlaşması ile ve devletlerin de aralarında böyle bir kurum kurulmasını kabul etmeleri sonucu gerçekleşebilir. Esasen yukarıda belirttiğimiz gibi ICFTU'ya bağlı sekreterlikler kendilerini geleceğin ÇUİ. lerle uluslararası planda toplu sözleşme yapmaya yetkili organı olarak görmektedirler.

Bu konuda esaslı araştırma yapılmadan, mevcut bir kuruluşun mu yoksa yaratılacak yeni bir kuruma toplu sözleşme yetkisinin devredilmesinin mi uygun olacağını belirtmek sakıncalıdır.

Kanımızca böyle bir sabit kuruma toplu sözleşme yapma yetkisinin devir edilerek sözleşmenin yapılması kabul edildiğinde, şayet mevcut kuruluş bu yetki ile donatılıyorsa evrensel potansiyel ve faaliyeti ile sendikal merkezlerle arasındaki ilişkisinin derecesi çok önemli bir sorun olacaktır. Böyle bir kuruluşun gerçekten objektif, ideolojik çatışmalardan ve çıkar uyuşmazlıklarından arınmış olması gerekmektedir.

2 – Çok Uluslu İşletmenin Bir Çok Ülkedeki İşletmeleri İle Toplu Sözleşme Yapılması

Kurulacak veya yetkilendirilecek uluslararası sabit işçi kuruluşu kendisine toplu sözleşme yapmak isteyen kuruluşların başvurusu üzerine aynı anda ÇUİ. nin bir çok işletmesini kapsayacak nitelikte toplu sözleşme yapabilmesi de öngörülebilir. Yine uluslararası sekreterlik böyle bir toplu sözleşme yapılmasında da kendini yetkili görmektedir.

Sabit işçi kuruluşu olarak uluslararası planda faaliyet gösterecek kurumun hangisi olacağı uygulamanın yaratacağı bir konudur. Sorun ulusal merkezi işçi kuruluşlarının toplu sözleşme yetkisini bu kuruluşa geçirirken tam güvence içinde olmasıdır.

Uluslararası bir antlaşma veya uluslararası dikey merkezi işçi kuruluşlarının aralarında anlaşarak ve kendilerine otorite geçiren ulusal merkezi kuruluşların da onayı ile kuracakları bir kuruluş olacak olan sabit işçi kuruluşu, devamlı olarak kendisine otorite devrinde bulunan

kuruluşların denetiminde bulunacaktır. Böyle bir kuruluşta görev alacakların seçimleri, kaç yıl süre ile görev görecekları ayrıntılı bir şekilde belirlenecektir.

Şimdilik belki böyle bir kurum utopik görülebilirse de uluslararası sekreterliklerin bu yolda eğilimleri olduğu göz önünde tutulursa gelecekte ya mevcut kuruluşlar biçim

Ibid.

değiştirmek sureti ile sabit işçi kuruluşu haline götüşecekler veya yeni bir kurum kurulması sureti ile uluslararası planda tek kanaldan ÇUİ. ler karşısında faaliyet gösteren bir organ yaratılacaktır.

Bugün için ulusal devletlerin etkinliği henüz kaybolmamıştır. Fakat geleceğin, ekonomik ünitelerin etkisiyle ne durum alacağını Miller'in açıkladığı¹⁴ gibi kabul etmek fazla yanlış sayılmaz kanısındayız. Ona göre; devletin bugün için dünya meselelerinde en etkin organ olması gelecekte de aynı etkinliğini sürdüreceği anlamını taşımamaktadır. Devletlerin ya ÇUİ. lerle mücadele kazanacağını veya ulusal devletlerin ÇUİ. ler karşısında silineceğini veya farklı görünümde var olmaya devam edeceğini açıklamaktadır. Modern ortaklıklar ekonomik güçlerin birleşmesini gerektirmiş böylece ekonomik güç devletlerin politik gücünün aleyhine gelişmeye başlamıştır. Devletlerin ekonomik ünitelerin güçlenmesi karşısında bağımsızlık aramaya başlayarak bu ekonomik güçleri bir düzene sokmak istediklerini belirten Miller'in görüşünün gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini gelecek gösterecektir. Ancak ÇUİ. ler karşısında bir düzen arayışı içinde olduğunu şu sıralarda, bir düzen yaratılacağı da muhakkaktır. Bu nedenle kurulacak sabit bir işçi kuruluşuna ulusal işçi kuruluşlarının toplu sözleşme yapma otoritelerini geçirmelerini önermek bugün için ters düşmese gerektir.

Miller A.S: a.g.m., s. 281 vd.

SONUÇ

Araştırmalarımız modern çağın yeni ekonomik kuruluşu olarak ortaya çıkan ÇUI. lere ekonomik ve sosyal açıdan gereksinme olduğunu ortaya koymuştur.

Endüstriyel ilişkileri açısından gerek köken ülkede ve gerekse kabul eden ülkelerdeki tutumları, faaliyet biçimleri, sendikalarla ilişkileri, yarattıkları iş ve çalışma koşulları, yatırımlarındaki özellikleri onları diğer işletmelerden ayırmaktadır. Endüstriyel ilişkilerin boyutlarında ÇUI. ler nedeniyle değişiklikler ulusal düzenleri yetersiz kılmıştır.

ÇUI. lerle ilgili sadece endüstriyel ilişkileri düzenleyici normlara gereksinme duyulmamakta, ticari, mali, cezai düzenlerde de yeni normlara gerek olduğu ortaya çıkmış bulunmaktadır.

İş ilişkileri açısından işletmelerindeki uygulamaların sahip oldukları özelliklerin işçilerin hak ve çıkarlarını zedeleyici nitelikte olması, onlar hakkında yeni bir sendikal gücün oluşmasını gerektirmiştir.

İşçi kuruluşları, ÇUI. lerin evrensel faaliyetleri karşısında, onlara mücadele için evrensel eylem gerektiğini anlayarak bu yolda birleşme çabalarına girmişlerdir. Bu konuda bilinçlenmiş uluslararası bazı kuruluşlar ÇUI. ler karşısında yeni bir potansiyel güç oluşturulmasına çalışmaktadırlar. ÇUI. lerin işyerlerinde çalışan işçilerin haklarının birlikte eylem ve uluslararası sendikal güç ile sağlanabileceği muhakkaktır. Çünkü ÇUI. lerin sahip oldukları ekonomik güçleri, ticari olanakları, teknolojik üstünlükleri, dünya pazarları üzerindeki hakimiyetleri, devletler üzerindeki etkileri, ulusal sendikaların onlarla mücadele etmelerine olanak vermemektedir. İşçi ve işveren ilişkilerinde denge unsuru daima işveren lehine bozulmuş durumdadır. Geleneksel iş hukuku düzenlerinde işçilere işverenler karşısında haklarını sağlamak için verilmiş mücadele araçları ile işçi ve işveren ilişkileri arasında özellikle toplu pazarlık-sözleşme ilişkisinde denge sağlanması bu durumda mümkün olmamakta, ulusal düzenlerin getirmiş olduğu hükümler yetersiz kalmaktadır. Bunun en büyük nedeni, ÇUI. lerin faaliyetlerinin uluslararası planda organize edilerek tek bir merkezden yönetilmesidir. Bu merkezin de ÇUI. yi kabul eden ülkeler dışında başka bir ülkede olması nedeniyle, işçiler iş ilişkilerini düzenlerken, yetkili organ karşısında mücadele vermeyerek, istekleri hakkında karar verme yetkisi olmayan ve merkezin direktiflerini uygulayan bir organ önünde sonuç vermeyecek mücadeledede bulunmaktadır. Buna bir de, ÇUI. lerin kurulu bulundukları

lkelerde işveren kuruluşlarına ye olmaları sebebiyle, daha da geri plana çekilerek işletmelerin özelliklerinin hiz nazara alınmadan toplu sözleşme yapılması eklenirse, sendikaların ne kadar güçsüz olarak UI. karşısında işçilerin haklarını korumaya çalıştıkları görülür. Ulusal işletmeler arasında ÇUI. ler kaybolmaktadır. Bu nedenle, ulusal işletmelerle ÇUI. lerin şube veya yavru işletmeleri endüstriyel ilişkiler açısından kanaatimizce farklı statüye tabi tutulmak gerekmektedir. Çünkü ulusal işletmelerde olmayan bir çok niteliklere sahip olmaları karşısında onlarla aynı rejime tabi kılmak, işçileri sadece ulusal işletmeler kaşısında korumak fakat, merkezi yabancı ülkede olan ve başka ülkeden yönetilip kaynaklanan bir işletme karşısında mücadelesiz bırakmak demek olur.

ÇUI. ler karşısında etkili yeni bir sendikal g oluşturmak için uluslararası planda dikey ve yatay merkezi işçi kuruluşları ÇUI. ler kaşısında eylem birliğini sağlamaya ve çeşitli ülkelerin ulusal sendikal kuruluşlarını da bilinçlendirmeye alışmaladırlar. Türkiye açısından da ICFTU nun Türk-İş ile beraber İstanbül'da 1979 Mart ayında düzenlediği çok Uluslu şirketler ve Uluslararası Sendikacılık Semineri de bu konunun güncelliğini ve önemini ortaya koymaktadır.

UI. lerle toplu sözleşme konusunda sendikaların büyük çaba içinde oldukları ve bir işletmede uyuşmazlık çıktığında bunu uluslararası planda çözümlemek için gayret sarfettiklerini örnekler vererek açıklamış bulunmaktayız.

Ancak şimdiye kadar UI. lerle geleneksel toplu sözleşme dışında bir sözleşme gerçekleşmiş değildir. ne ulusal planda ÇUI. lerin özellikleri göz önünde bulundurularak ulusal sendikalar ve UI. nin şube veya yavru işletmesi arasında değişik nitelikte bir sözleşme yapılması ve ne de, uluslararası dzyde Amerika ve Kanada'daki Chrysler işletmelerini kapsayan ücret eşitliğinin sağlandığı UAW'nin yaptığı toplu sözleşme dışında bir sözleşme gerçekleşmiş değildir. bu toplu sözleşme de yurakıda açıklandığı gibi aynı işçi kuruluşunun Kanada ve Amerika'daki işçileri temsil etmesi sonucu gerçekleşmiş bir sözleşmedir. Böylece UAW ilk uluslararası sendikal kuruluş olarak bu sözleşmeyi yapabilmiştir.

Araştırmalar, bu konuda sendikal faaliyetlerin dışında çeşitli uluslararası kuruluşların da UI. lerle ilgili yeni bir düzen yaratılması ve özellikle faaliyette bulundukları ülkelerdeki denetimleri ile ilgili konularda uymaları gereken hükümler getirilmesi için çalışmalar yapıldığını göstermektedir. Özellikle Birleşmiş Milletler ve ILO, UI. lerle ilgili deklarasyonlar yapmakta ve komisyonlar kurarak araştırmalar yapılmasını sağlamaktadırlar.

Ancak henüz bu araştırmalardan kesin bir sonuç alınmış değildir. ÇÜİ. lerle ilgili bir düzen getirilmesi için ciddi bir teklif yapılmamıştır. Fakat bunun o kadar kolay olmadığı da bir gerçektir. Birleşmiş Milletler tarafından üye ülkelerin kabul edeceği bir antlaşmanın hazırlanmak sureti ile kabul edilmesinin sağlanacağı bir ortamın seçilmesi gerekmektedir. Bu ortam da diğer alt komisyonların yoğun çalışmaları ve araştırmalı sonucu gerçekleşebilir.

ÇÜİ. lerin azami kâr elde etmek gayeleri sebibiyle faaliyette bulundukları ülkelere zarar vermemek için iyi bir uygulama gerekliliği ve ÇÜİ. lerin uluslararası ticaretin merkezini oluşturmaları gerekliliği ve ÇÜİ. lerin uluslararası ticaretin merkezini oluşturmaları nedeniyle, ulusal ekonomiler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve gerek işçi ve gerekse tüketiciler üzerindeki güçlerini dengelemek için, etkili bir denetim gereği ve şimdiki mevcut düzenlerin ve gerekse EEC, OECD, GATT çalışmaların da, ÇÜİ. lerin gücü öngörülmediği için buradaki hükümlerin gelecekte yetersiz kalması sebebiyle, sendikalar özellikle karşı güç oluşturmak için uluslararası dayanışmaya büyük önem vermişlerdir.

Uluslararası planda faaliyet göstererek ÇÜİ. ler karşısında bir güç oluşturmada büyük ilerlemeler olduğu muhakkaktır. Uluslararası sendikal kuruluşların ÇÜİ. lerin merkezleri ile ilişkilere geçmek sureti ile onlarla toplu sözleşme müzakerelerine varmasa bile bir çok konuları tartışma olanağı buldukları açıktır. Bu görüşmeler bir çok olayın ulusal sendikanın etkisiz ve mücadelesiz kaldığı zamanlarda uluslararası sendikal dayanışma sureti ile işçilerin haklarının korunmasına varacak dereceye kadar çıkmıştır.

Araştırmalarımızda açıklanan olaylarda toplu sözleşmeye varan bir ilişki elde edilmemişse de işletmelerin kapatılması sebebiyle işçilerin haklarının korunmasına ilişkin uluslararası dayanışma sonucu bir çok olumlu sonuç alınmıştır.

Esasen yeni bir ekonomik ünite olarak ortaya çıkan ÇÜİ. ler karşısında,ş derhal ulusal düzenlende değişiklik yapılamaz. Gelişim sendikal mücadele ile bir gereksinim sonucu doğacaktır. Bu gereksinim öncelikle sendikaların belirli hakları elde edememeleri sebebiyle uluslararası planda organize olmuş ÇÜİ. karşısında, yetersizlikleri bilincine vararak aynı şekilde uluslararası planda organize olup gösterdiklerin öne sürülmesi ile başlayacaktır. Bir tarihi seyir geçirmesi zorunludur. Gereksinimlerin etkisiyle uluslararası bir düzen yaratılacaktır. Uluslararası getirilmiş düzeni örnek olarak veya yapılacak anlaşmalara katılmak sureti ile de ulusal düzenler etkilenecektir.

Bu gün için yeni düzen arayışı içinde bulunmaktadır. Fakat bu düzen arayışı fazla uzun sürmeyecektir. Çünkü ulusal devletler egemenliklerini tehlikeye düşüren ÇUI. ler hakkında uluslararası planda birleşmektedirler. Bu birleşme sonucu ÇUI. lerle ilgili diğer düzenler yanı sıra endüstriyel ilişkiler konusunda da ÇUI. ler ile ilgili diğer düzenler yanı sıra, endüstriyel ilişkiler konusu da düzenlenecektir.

ÇUI. lerin gerek köken ülkedeki ve gerekse kabul eden ülkedeki endüstriyel faaliyetleri sebebiyle işçi işveren ilişkilerine özellikle toplu sözleşme düzeni açısından yeni bir biçim getirileceğini kabul etmek ve geleneksel toplu sözleşme yapısından değişik bir yapıda toplu sözleşmelerin yapılacağını söylemek gerekmektedir.

Uluslararası Sendikalar ÇUI. ler karşısında onların merkezlerini hedef alan ve işçilerin çıkarlarının daha iyi korunması için uluslararası faaliyeti karşısında uluslararası eylemle karşılık veren bir güç oluşturma yolundadırlar. Bu gücün tam anlamıyla şimdilik oluştuğunu söylemek mümkün değilse de büyük bir uluslararası sendikal potansiyelin varlığını da kabul etmek gerekmektedir.

ÇUI. ler yakın bir gelecekte kurulu bulundukları ülkelerdeki işletmeleri ile ilgili toplu sözleşmeleri uluslararası sendikal dayanışma çerçevesinde yapacaklardır.

Sendikalar uluslararası planda örgütlenmek ve işbirliğine erişmek sureti ile ÇUI. leri yeni bir biçimde toplu sözleşme yapmaya mecbur edeceklerdir.

Kanuni düzen bu sözleşmeyi takip edecektir. İlk olarak nasıl bir biçimde uluslararası planda toplu sözleşmenin yapılacağını şimdiden söylemeye olanak yoksa da, ÇUI. ler karşısında sendikalar yeni bir strateji ile geleneksel yapılarının dışında organize olarak bu sözleşmeyi gerçekleştireceklerdir.

Yeni yapılarının ne olmak gerektiği konusunda da yine araştırmalarımızdan esinlenerek, şu biçimleri önermeyi uygun bulduk.

Kanaatimizce, sendikal kuruluşların ÇUI. lerin merkezinin hedef alındığı veya merkezi etkileyecek toplu sözleşme yapabilmeleri, ulusal plandaki toplu sözleşmede uluslararası sendikal dayanışmayla gerçekleşecektir. ÇUI. nin şube veya yavru işletmesi ile etkili bir pazarlık yetkili sendikal kuruluşun uluslararası planda ÇUI. nin faaliyetlerinin değerlendirilmesi yapılarak, toplu pazarlıktaki istemler buna göre ortaya koyulacaktır. Bu

şekildeki toplu sözleşme mevcut ulusal düzenlerde bir değişiklik yapılmadığı takdirde uluslararası dayanışma mekanizmasının yardımı ile ÇUİ. ler karşısında etkili bir pazarlık yapılabilmesini sağlayacaktır.

İkinci olarak ulusal düzeyde ÇUİ. lerin merkezi hedef alınmak sureti ile yetkilendirilmiş yeni bir senidkal kuruluşun ki konfederasyon olmasını önermekteyiz, kendisine geçirilmiş otoriteyi ÇUİ. nin merkezi karşısında kullanmak sureti ile toplu sözleşmeyi gerçekleştirecektir. Ancak böyle bir biçimin gerçekleşmesi düzen değişikliğini gerektirmektedir.

Diğer en önemli değişiklik ÇUİ. lerle toplu sözleşme yapmayı yetkilendirilen işçi kuruluşlarının, uluslararası düzeyde kurulmuş bulunan kuruluşlar olmasıdır. ÇUİ. nin kurulu bulunduğu endüstri dalına göre kurulmuş bulunan bu uluslararası işçi kuruluşlarına üye olan ulusal merkezi kuruluşun kendisine geçirilmiş bulunan toplu sözleşme yapma otoritesini, bu kuruluşa geçirerek toplu sözleşme yapılması sağlanacaktır.

Uluslararası yatay veya dikey işçi kuruluşları dışında ÇUİ. ler karşısında toplu sözleşme yapma yetkisinin verilebileceği sabit bir işçi kuruluşu da düşünülebilir. Bu durumda sabit bir işçi kuruluşu kurmak sureti ile bu kuruluşa geçirilen yetkileri temsilci sıfatı ile kullanması sonucu toplu sözleşmeyi yapabilmesi mümkündür.

Tüm bunlar gerek ulusal ve gerekse uluslararası planda bir çok hükümler getirilmesi suretiyle gerçekleştirilebilir. Esasen ÇUİ. ler karşısında onların gücüne orantılı bir karşı güç oluşturulması uyulması zorunlu hükümlerin varlığına bağlıdır. Bu hükümler de uluslararası kuruluşların yapacakları antlaşmalar sonucu iç hukuk düzenlerine getirecekleri ortak hükümlerle sağlanabilecektir. Bugünkü ortam gittikçe ÇUİ. ler karşısında sendikal eylemin yoğunluğu karşısında böyle bir düzenin geleceğine işaret vermektedir.

ÇUİ. lerin faaliyet ortamının uluslararası plan olması sebebiyle onlarla işçilerin mücadele edebilmesi, haklarını alabilmesi, ve işçi ve işveren ilişkileri arasında bir dengenin sağlanabilmesi işçilerin de uluslararası planda organize olmalarına bağlıdır. Bunun için de sendikaların geleneksel yapılarında değişiklikler gerekmektedir. Ancak bu değişiklikler hiçbir zaman ulusal plandaki yetkilerinden de fedekârlık yapılması gerektiği anlamını taşımayacak şekilde gerçekleşmelidir. Esasen işçi kuruluşlarının ulusal yetkilerinin sınırlandırılması halinde işçi kuruluşlarının uluslararası plandaki güçleri de etkilenir. İşçilerden gücünü alan

ulusal işçi kuruluşları bu yetkilerini kademeli olarak merkezi ulusal kuruluşlara, bu kuruluşlar da bu yetki ve otoritelerini uluslararası ya sendikal kuruluşa veya kurulacak sabit bir işçi kuruluşuna geçirmek sureti ile kullanabileceklerdir.

Gücün kaynağını oluşturan işçileri ve onların sendikalarının önemini yitirdiğini kabul etmek uluslararası planda da bir güç oluşturamamak demektir. Bu nedenle işçi kuruluşlarının; ÇUI. ler karşısında onların yeni bir işveren tipi olduğunu göstererek bu bilinçle organize olmak istemeleri gerekir. Ulusal planda yetkilerini kaybedecekleri veya kendileri dışında başkalarına bu güçlerin geçirmek durumunda kalacaklarını hissetmeleri onları organize olmaktan alıkoymaktadır. Gücünü tabandan almayan hiçbir merkezi üst kuruluş düşünülemez.

Araştırmamızda henüz var olmayan bir toplu sözleşme düzeninin bir bakıma tarihi gelişimi ortaya konmuş ve böyle bir toplu sözleşmeye gerek duyulacağı açıklanmıştır.

Bu sözleşmesinde işletme düzeyinde yapılmasını önermekteyiz. aynı iş kolunda kurulu çeşitli ÇUI. leri kapsayan toplu sözleşme yerine tek bir ÇUI. yi esas alan ve onun bir çok ülkelerdeki işletmelerinde uygulanacak bir işletme toplu sözleşmesinin, ÇUI. lerin özellikleri nedeniyle işçilerin çıkarları açısından gerekli olduğu kanısındayız.

ÇUI. lerle toplu sözleşme yapılması halinde geleneksel toplu sözleşme yanları dışında başka yanlar oluşturmak gerektiğinden de bu yanların kimler olabileceği hakkında da önerilerde bulunulmuştur.

Henüz nasıl bir düzen getirilmesi gerekeceği konusunda çalışmalar yapıldığı bu dönemde vardığımız sonuçların isabetli olup olmadığını gelişmeler gösterecektir.

Çok yeni ve İş Hukukunun dinamikliğini daha da pekiştiren bir konu olarak ÇUI. lerde endüstriyel ilişkiler hukukçuları çok uğraştıracak ve geleneksel yapılarda çok değişik boyutlar getirecek bir konu olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

ALPAR C.

: Çok Uluslu Şirketler ve Ekonomik Kalkınma, Ankara, 1978.

- AYTAÇ Z. : Bağlı İşletmeler Hukuku ve Türk Hukukundaki Görünüm, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, cilt 8. sayı: 4 Aralık 1976.
- BALL GEORGE W. : Cosmocorp: The importance of Being Stateless “World Business, New York 1970.
- BEHRMAN N.J. : Some Patterns in the Rise of the Multinational Enterprise, Research paper No.18. Chapel Hill University of North Carolina, Graduate School of Business Administration 1969.
- BLAKE D.H. : Multinational Corporation International Union and International Collective Bargaining: A case study of the Political Social and Economic Implications of the 1967 UAW Chrysler Argument; Transnational Industrial Relations, London 1972.
- BLAKE .D.H. : International Labour and Regulation of Multinational Corporations: Purposes and Prospects, San Diego Law Review 2 (1) Nov. 1973.
- BLANPAÏN R. : The Badger Case and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Netherlands 1977.
- BREDAN J. : La Nouvelle Orientation des Firmes Multinational, Problemes Economiques, 20 Dec, 1972, Numero 1. 301.
- BROOKE M.-
REMMERS L.M. : The Strategy of Multinational Enterprise: Organisation and Finance.London, 1970.
- BRUN-GALLAND. : Droit Du Travail, Tome 2, 2 eme ed. Paris 1978
- BRYKMAN G. : Leş Entreprises Multinationales, Une Composante Nouvelle du Droit . International Public”, Socialisme, Numero 129, 22, anée-L’europe.
- C.G.T. : Documant du Bureau Confederal de la C.G.T. sur le Multinationales, Le Peuple, Paris no. 914, 14-31 Mars 1973: Problèmes Poltiques et Sociaux, 8 Aout 1975.
- C.G.T. : Document du Bureau Confèdèral de la CGT Surle Multinationales, Le Peuple, Paris, No. 914, 15-31 Mars 1973. Problèmes Politiques et Sociaux, No.264, 8. Aout 1975.
- C.I.S.L. : Charte sur les multinationales XI me Congrès mondial-Documents, Mexico, 17-25 Octobre 1975.
- C.I.S.L. (ICFTU) : “Le Dèfi des sociétés Multinationales”, Rapport No.2, 1971.
- CARTOU L. : Precis des Communautes Europeennes, 5. ed. Paris 1975.

- CASSERİNİ K.* : “Kontrolle der Multinationalen Konzerne Gewerkschaftliches Vorgehen bei Internationalen Organisationen”, WSI Mitteilungen 4/-1975.
- CHAMBERLAIN W.N.-
KUHN W.J.* : Collective Bargaining, 2nd. Ed. U.S.A. 1965.
- CHAMPBELL A.* : Common Market Law, London 1969.
- COLLIARD C.A.* : Institutions Internationales, 5 em ed, Dalloz Paris, 1970, Conference Economique de la C.I.S.L. Rapport 2.
- CRAYPO C.* : “Collective Bargaining in the Conglomerate, Multinational Firm: Littons shutdown of Royal Typewriter. “Industrial and Labour Relations Review, Oct. 1975, Vol.29, N.1.
- CULLEN D.E.* : Recent Trends in Collective Bargaining in the United States, ILO International Labour Review 105, 1975.
- ÇELİK N.* : İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1974.
- ÇELİK N.* : İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku, Sendikalar, İstanbul, 1976.
- ÇELİK N.* : Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sonu Ermesi, İstanbul, 1966.
- ÇELİKEL A.* : Yabancılar Hukuku Dersleri, İstanbul 1974.
- ÇENBERCİ M.* : Türk İş Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Bazı Temel Sorunlar”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 5, 1969-1970.
- ÇOLAKOĞLU S.H.* : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1971.
- Declaration De La Conference Syndicale Arabe Internationale Pour L’ Unite Et La Coordination Des Lutttes Des Travailleurs De La Metallurgie Contre Les Societes Transnationales. 28-30 Mars. 1978 Bağdat.
- DESPAX M.* : Traite de Droit du Travail, Convention Collectives, Paris 1966.
- DOĞAN B.C.* : İşçinin İşletmenin Yönetimine Katılması, İstanbul 1973.
- DOĞANAY İ.* : Türk Ticaret Kanunu Şerhi, 1. Cilt. Ankara, 1974.
- DOWNIE B.B.* : “Centralized Collective Bargaining U.S. Canada Experience”, Relations Industrielles, Recue Trimestrielle, Vol. 26 No.1 Jan. 1971.

DUBOİS J.P.-
REMEDIER P.

: “Entreprises Multinationales Integration Politique Europeenne et Lutttes Syndicales International” Politique Aujourd’hui, Dec. 1971.

DUBOİS J.P.

: “Entreprises Multinationales et Nègociations Collectives Syndicales au Niveau International: Les Moyens Juridipues d’un Contre-Pouvoir Syndical”, Droit Social, No: 1. Janvier 1973.

DUNLOP T.J.-
CHAMBERLAIN W.N.

: Frontiers of Collective Bargaining, U.S.A. 1967.

DUNNING H.J.

: “The Future of the Multinational Enterprise” Lloyds Bark Review, July 1974, Number 113.

DUNNING H.J.

: The Multinational Enterprise, London 1971.

DYMSZA A. W.

: Multinational Business Strategy, U.S.A. 1972.

EKONOMI M.

: “Hakem Kurulu Kararlarının Toplu İş Sözleşmesi Hükmünde Sayılması”, karar incelemesi, İHU. TSGLK, 5.37 (No.1)

ELBİR H.K.

: “İş Hukukunda Yorum” İş Hukuku Dergisi, cilt 1. sayı 1. 1969.

ESENER T.

: İş Hukuku. 3. bası, Ankara, 1978.

: Fatımme Konferansı A.G. Deklerasyon

: Foreign Direct Investment İn Canada, Ottawa, 1972

GOLBRAITH K.J.

: “The Defence of the Multinational Company” Harvard Business Review, March-April 1973.

GOLDRING MANY.

: “Multinationals: Couses of Concern”, The fistener, 10 June 1976.

GROSSFELD B.

: “Düzenlenmesi Gereken Problem Olarak Çok Uluslu İşletmeler”, çeviren Ülgen Hüseyin, İktisat ve Maliye Cilt. XXII, Sayı 4,5,6, 1975.

GÜNTER H.

: “Multinational Corporation and Labour; a prospective View, Congorence Paper for: International İndustrial Reations Association, Third World Congres, Sept.1973, London.

HEİSE A.P.

: “The Multinational Corporation and Industrial Relations, The American Approach Compared With the European Relations Industrielles, Qubec, 28 (1), 1973.

- HORST T.* : The Theory of the Multinational Firm: Optimal behavior under different tariff and tax rates, *Journal of Political Economy* 79 (5) Sept – Oct. 1971.
- HUGH J.* : “Aujourd’hui l’entreprise Multinationale, Demain la Greve Multinationale”, *Le Magazine Economique Européen*, Geneve, Nov. 1970, N.1.
- ICFTU (C.I.S.L.)* : Charte, s.28-38.
- ICFTU (CISL)* : Rapport No. 2.
- ICFTU,* : Economic and Social Bulletin, Vol XXIII. No.1. Januar-March 1975.
- ICFTU,* : Rapport 2, 1971.
- ICFTU,* : World Economic Conference Reports No.3, Economic Development and the Free Trade Unions, Brussels 1971.
- ICFTU.* : Charter of Trade Unions Demands for the Legislative Control of Multinational Companies; *Bulletin of Comparative Labour Relation*, No.7, 1976.
- ICFTU.* : Economic and Social Bulletin, Vol XXIII No.1. Jan-March 1975.
- ILO,* : Convention and Recommendations. 1919-1966, Geneva, 1966.
- ILO,* : The Impact of Multinational Enterprises on Employment and Training (ISBN – 92-2-101478-9) Geneva 1977.
- ILO,* : International Principles and Guidelines on Social Policy for Multinational Enterprises: Their usefulness and Feasibility, (ISBN 92-2-101477-0) Geneva 1976.
- ILO,* : Meeting, “Relationship between Multinational Enterprises and Social Policy”. Geneva 1972.
- ILO,* : Multinational Enterprises and Social Policy, (ISBN 92-2-101003-1) Geneva 1973.
- ILO,* : Multinational in Western Europe: The Industrial Relations Experience, (ISBN 92-2-101476-2) Geneva 1976.
- ILO,* : Social and Labour Bulletin, 1/7 6.
- ILO,* : Social and Labour Practices of some European Based Multinationals.

- ILO,* : The Impact of Multinational Enterprises on Employment and Training, (ISBN 92-2-101474-6), 1971.
- ILO,* : The Impact of Multinational Entrepiseses on Employment and Training, (ISBN 92-2-101478-9) 1977 Geneva.
- ILO,* : Wages and Working Conditions in Multinational Enterprises, (ISBN 92-2101475-4) 1976
- IŞIK R.* : İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara, 1977.

- :
IŞIK R. Türk İş Hukukunun Milletlerarası Kaynakları, Ankara, 1967.
- IŞIK R.* : Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, 2.bası Ankara 1973.
- JAVILLIER J.C.* : Droit Du Travail, Paris 1978.
- KARGÜL İ.D.* : “Çok Uluslu Ortaklıkların Ana Hatları ile Geçmişi ve Geleceği”, İktisat ve Maliye Dergisi, cilt XXIV, sayı 8 Kasım 1977.
- KARGÜL İ.D.* : “Çok Uluslu Ortaklıklar ve Ticaret Politikaları”, İktisat ve Maliye, cilt XXII, sayı 7.
- KARLUK S.R.* : “Dünya Ekonomisinde Önemi Giderek Artan Güç: Çok Uluslu Şirketler, “İktisat ve Maliye cilt XXIV, sayı 3.Haziran 1977.
- KEOHANE O.R.* : The U.S. Multinational Enterprise and the Nation State, Common Market Law Review, 11. (1972-1973).
- KOPKE G.* : Entreprises Multinational et Syndicats, Problèmes Economiques la Documentation Française, 20 Dec. 1972 Paris.
- KOPKE G.* : Ibid; L’Assemblée Mondiale de Santiago du Chili sur les Sociétés Multinationales, 15 April 1973, In: Problemes Politiques et Sociaux No: 264; 8 Out 1975, Paris s.28.
- KUTAL G.* : “Çok Uluslu Teşebbüslerin Milli Devletler Tarafından Denetlenmesi Sorunu”, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul 1977, cilt 28.
- KUTAL G.* : Endüstri İlişkileri Açısından Çok Uluslu Şirketler, Teksir, İstanbul, 1977.
- : L’assemblée Mondiale De Santiago, 15 Avril 1973, Problemes Economiques Et Sociaux, 8 Aout 1975.
- LAVAL A.* : “Une Syndicalist Européen Examine le Problèmes des Sociétés Multinationales”, Nouvelles du Mouvement Syndical Libre, New York, Mai, 1974, No.5.
- LAVAL A.* : “Une Syndicalist Européen Examine le Problèmes des Sociétés Multinationales”, Nouvelles du Mouvement Syndical Libre, New York, Mai, 1974, No.5.
- LEA S-WEBLEY S.* : Multinational Corporations in Developed Countries: A review of recent research and policy thinking, North American Committee, London 1973

- : Les Prises De Position Des Internationales Syndicales, Problemès Politiques Et Sociaux. No.264, 8 Aout 1975.
- LEVINSON C.* : “LeContre Pouvoir Multinational”, La Riposte Syndical, Paris 1974.
- LEVINSON C.* : “Les Nouvelles Dimensions du syndicalism, Les Sundicats face an défi muhtinationales”, Preuves 1972, No.9.
- LEVINSON C.* : Cipatal, Inflation and the Multinationals, London 1971.
- LEVINSON C.* : International Trade Unionism, London, 1972.
- LEVINSON C.* : Le Contre Pouvoir Multinational, La Riposte Syndical, Paris, 1974.
- LLOYD ULMAN.* : “Multinational Unionism: Incentive Barriers and Alternatives”, Industrial Relations. Vol, 14 No. 1, February 1975.
- LYON- CAEN G.* : “La Protection des Travaileurs des Societes Membres du Groupe”, Schweizerische Beitrage zum Europarecht Band 14, Collopie International Surle Droit International Privè des Groupes des Societè, Geneve 1975.
- LYON- CAEN G.* : “Negotiation et Convention Collective au Europeen,” Revue Trimestielle de Droit Europeen, 1973, No 4, Nov-Dec et 1974, No.1.
- LYON- CAEN G.* : Droit Social İnternational et Europèen, 4. bası, Paris 1976.
- LYON- CAEN G.* : “La Constitution de Syndicats Europèens et une Necesite Inscrite dans les Faits”, Le Monde Diplomatique, Septembre 1972.
- : Maden İş.22.Dönem Çalışma Raporu 1974-1977, S.47.
- MARMİER P.A.* : Le Droit de Negociation Collctive, Lausanne 1975.
- MİLLER S.A.* : “The Multinational Corporation and the Nation- State”, ;Journal of World Trade Law, Vol 7 Number 3 May-June 1973.
- MİMAROĞLU, S.K.* : Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi 2. bası Ankara, 1965.
- MİTCHELL. E.* : The Employer’s Guide to the Law on employment Protection and Sex and Race Discrimination,London, 1977.

- :
- MOMER E-ESKİYURT Ö.* : Avrupa Sözleşmeleri, İstanbul, 1975.
- MOROĞLU E.* : Özellikle Anonim ve Limited Ortaklıklarında Oy Sözleşmeleri, İstanbul, 1978.
- MULTİNATIONAL ENTERPRISES.* : The Reality of Their Social Policies ad Practices. A Report by the International Organisation of Employers 1974.
- MUMMÈ C. L-MUMMÈ J.* : “Le Neocolonialisme Syndical: Corporations Multinationales, Strategine Syndical et Tiers Monde”, Sociology et Sociètes, Vol.6. No.2, Novembre 1974
Naions Unies, Les Societès Multinationals Et Le Developpement Mondiale, St/Eca/190 New York 1973.
- : Nation Unies, Ecosoc, Session 57, E/Ngo/26, 12, 18 Juillet 1974.
- : Nations Unies, St/Eca/190 New York 1973
- NOMER E.* : “Devletler Hukusi Hukukunda” Milletlerarası Yetki” Mefhumu” İHFM., C. XL, sayı 1-4, 1974, ayrı bası.
- NORTHROP H.R – ROWAN R.L.* : “Multinational Bargaining Approaches in the Western European Flat Glas Industry”, Industrial and Labour Relations Review, oct, 1976, Vol.30. Number 1.
- : Oecd Guidelines For Multinational Enterprises, 21. Juin 1976.
- OĞUZMAN K.* : Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır”, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü yayını No. 107. İstanbul, 1973.
- ORHANER B.* : Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara, 1966.
- OTTO KAHN F.* : Labour and the Law. London, 1977.
- OTTO KAHN F.* : “La Protection des Travailleurs des Societès Membres du Groupe”, Schxeizerische Beitrage zum Europarecht Band 14, Colloque International sur le Droit International Prewè des Groupes des Sociètes, Geneve, 1975.
- OTTO KAHN F.* : Labour and the Low, 2 nd., ed. London 1977.

PAMUKÇU S. : “Ortak Tehlike Çok Uluslu Firmalar” Disk, Eylül-Kasım-Kasım, sayı 4-5-6. Kasım 1973.

PERLMUTTER W.H. : “L’Entreprise Internationale: Trois Conceptions” Revue Economique Sociale. Université de Lausanne, Suisse, 1969.

PİEHL E. : “Gewerkschaftliche Strategien gegenüber den Multinationalen Konzernen-Überlick und Einführung WSI. Mitteilungen 28/1975.

PİPKORN J. : “Comparative Labour Law in the Harmonization of Social Standarts in the European Community” Comparative Labour Law, Xinter 1977.

POROY R. : “Avrupa Ekonomik Topluluğunda Rekabet Hukuku”, Avrupa Ekonomik Topluluğu Çeşitli Sorunları Üzerine Konferanslar,İstanbul, 1973.

POROY R. : “Çok Uluslu Ortaklıklarla İlgili Hukuki Sorunlar”, Kubalıya Armağan, İstanbul 1974.

POROY R. : Çok Uluslu Ortaklıklarla İlgili Sorunlar”, Kubalıya Armağan, yıl 8, sayı 11, İstanbul 1974.

REİSOĞLU S. : Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukda Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara, 1967.

REİSOĞLU S. : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2.bası, Ankara 1975.

RİVERO J-SAVATİER J. : Droit du Travail, 5 eme. Ed. Paris, 1970.

ROBERTS B.C. : “Multinational Collective Bargaining: A European Prospect, British Journal of Industrial Relations, Vol.XI Number 1. March 1973.

ROJOT J. : International Collective Bargaining, Netherlands 1978. “The Code of Industrial Relations Practice” (1972).

ROWAN R.L.-NORTHRUP H.R. : “Multinational Bargaining in Metal Electrical Industries: Approaches and Prospects”, The Journal of Industrial Relations, Vol 17, Number 1. March 1975.

- :
ROWAN R.L-
NORTHRUP H.R. : “Multinational Bargaining in Metal and Electrical Industries: Approaches and Prospecto, The Journal of Industrial Relations Vol 17, Number I, March 1975.
- SCHNORR G. : “La Convention Collective Europeenne. Son Opportunite Les Possibilites de la Realiser et les Problemes Juridique Qu elle Pose” Droit Social, N. Special N.11, 1971.
- SCHNORR G. : “La Convention Collective Européene, Son Opportunite Les Possibilités de la Realiser et les Problèmes Juridique qu’ Elle Pose”, Droit Social, 1971, No. 11, Numero Special.
- SCHNORR G. : La Convention Collective Européenn, Son Opportunite, Les Possibilités de la Realiser et les Problèmes Juridique pu’Elle Pose, Droit Social, 1971.No.11, Numero Special.
- SELÇUKİ S. : İş Kanunu, 2.bası, İstanbul, 1967.
- SOUHAMİ G. : “Sociétés Multinationales Gouvernements Nationaux et Organisations Supranationales”, Revue du Marche Commun, Mars 1973
- SOUTAR B.M. : Forecast and Theorotical Considerations of Multinational Corporations, AIRP 1973, Sept. 3. World Congress’den naklen.
- STANDİNG G-TAİRA K. : “Labour Market Effects of Multinational Enterprises in Latin America”, University of İllinois Bulletin, Vol. 12. No 4, Autumn 1973.
- SWEEZY M.P. : Multinational Corparation And Banks, An Independent Socialist Magazine, Vol 29, No.8 1978.
- TALAS C. Sosyal Ekonomi, Ankara 1976.
- TEKİNALP G. : “Yabancı Tüzel Kişilerin Tanınması”, Halil Arslanlı’nın Anısına Armağan, İstanbul 1978.
- TEKİNALP Ü. : “Avrupa Tipi Anonim Ortaklık” Avrupa Ekonomik Topluluğu Çeşitli Hukuki Sorunlar Üzerine Konferanslar, İstanbul 1973.
- TOKOL T. : “Çok Uluslu İşletmeler ve Uyguladıkları Stratejiler”, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, cilt IV.Mart 1975, No.1.
- TOSUN Ö. : “Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi”, İÜHFM. Cilt.XXIX. sayı 4 yıl 1964, ayrı bası.

- TRAIMOND P.* : “Le Syndicalisme Ouvrier Faceala Communauté Economifue Européenne”, Droit Social, No. 6. Sun 1966.
- TRECEL K.F.* : “The World Auto Counculs and Collective Bargaining” Industrial Relations, A Journal of Economy and Society, Vol. II.No.1. February 1972.
- TRECKEL F.K.* : The World Auto Councils and Collective Bargaining, Industrial Relations A Journal of Economy and society, Vol II. No.1. February 1972.
- TROCLLER R.R.* : “Multinational Corporations in a Changing Europe Journal of World Trade Law, vol. 7 No.3, May-June 1973.
- TROCLLER R.R* : “Multinational Corporationsına Changing Europe”, Journal of World Trade law, Vol 7, N.3. May-June, 1973.
- TUNCER B.* : Türkiye’de Yabancı Sermaye Sorunu, Ankara, 1968.
- TURNER L.* : Invisible Empires, Paris, 1971.
- TÜRKCAN E.* : “Bilime Dayalı Büyük Firmaların Kalkınma Süresindeki Rolü ve Bir Öneri”, Cumhuriyetin 50.yılında Türkiye’de Sanayileşme ve Sorunları Semineri, A.Ü.S.B.F. Dergisi, Ankara, 1974
- : U.N. E/5500/Revı, St/Esa/6 New York 1974.
- : U.N. Report Of The Group Of Eminent Persons To Study Role Of Multinational Corporation On Development And On International Relations, St/Esa/15 United Nations, New York, 1974.
- : U.N. St/Esa/15 New York 1974.
- : United Nations. Report Of The United Nations Commission International Trade Law On Tehe Work Of İts Eighth Session 1-17 April 1975 U.N.New York 1975.
- ÜNSAL E.* : Türkiye’de İşçi Sendikaları, Barka Dergisi, Aralık, 1967.

- V. JUNG-PIEHL E. : Die Entwicklung der Internationalen Strukturen der Westeuropäischen Gewerkschaften, WSI – Mitteilungen, 6/1972.
- VERNON R. : Sovereignty at Bay, New York 1971.
- VERNON R. : “Economic Sovereignty at Bay”, The Economic and Political Consequences of Multinational Enterprise: An Anthology, Boston 1972.
- VERNON R. : “Restrictive Business Practices The Operations of Multinational United States Enterprises in Developing Countries Their Role in Trade and Development, A Study. New York 1972, United Nations.
- VERNON R. : “The Multinational Enterprises Power Versus Sovereignty”, Foreign Affairs An American Quarterly Review, July, 1971, Vol. 49, No.4.
- VERNON R. : Multinational Enterprise and National Security, London, 1971.
- VERNON R. : Vorschlag einer Verordnung des Rates über das Statut für Europäische Aktiengesellschaften (Vonder Kommission Gemäss Artikel 149 Absatz 2 des EWG – Vertrags Dem Rat Vorgelegter Geänderter Vorschlag, Bulletin der Europäischen Gemeinschaften, Beilage 4/75.
- WALKER F.K. : Les Problèmes du Travail dans les Firms Multinationales, rapport sur une réunion d’experts patronaux, OECD, 21-23 Juin Paris 1972.
- WARNER M.-TURNER L. : “Gewerkschaften und Multinationale Konzerne” in Tudyka K. Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie, Hamburg, 1974.
- WARNER M.-TURNER L. : “Gewerkschaften und Multinationale Konzerne” in: Tudyka K. Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie, Hamburg 1974.
- WARNER M.-TURNER L. : “Gewerkschaften und Multinationale Konzerne” in: Tudyka K. Multinationale Konzerne und Gewerkschaften Strategie, Hamburg 1974.
- WFTU. Trade Unions International Of Workers In The Metal Industries, “Metal Workers’ Charter Of Demands In The Transnational Companies”, 26 Th. Session Of Tui. 26-28 Nov. 1975.

World Union Movement Wftu, : Wftu. Trade Unions International Of Workers In The Metal Industries,

:

YAMAN B. : “Dev Firmalar Kapitalizmi, Mltinasyonal Firmalar ve Dünya Ekonomisindeki yeri”, Akademi, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, Cilt II. NO: 2 Eylül 1973.

YARG. 9.H.D. : 1.6.1970, E. 4846, K.5796 İHU. TSGLK. 5.1. (No.2.5).

YARG. 9.H.D. :
Review, No. 12, 1978. : 9.4.1968, E.157, K.4628.sayıli karar.
“Matal Workers’ Charter Of Demands İn The Transnational Companies”,
26 Th. Session Of Tui. 26-28 Nov. 1975.

YARG. 9.H.D. 23.9.1971, E.14646. K.20165.

YARG. 9.H.D. : 4.3.1966. E.125, K.1235.

ZORGİBE C. : ”Entreprise Multinationales et Systems International”, Defence Nationale, Aout-Spet 1974.

K A R A R L A R :

Anayasa Mahkemesi Kararı :

19-20.10, 1967 t. E. 1963/337, K. 1967/31 RG. No.13188, 2.5.1969.

8-9.2.1972 tarih, E. 1970/48, K. 1972/3 sayılı karar R.G.No. 14341, 19.10.1972.

Yargıtay Kararları :

Yarg. 9.H.D. 4.3.1966. E. 125, k. 1235.

Yarg. 9.H.D. 9.4.1968, E. 157, k. 4628.

Yarg. 9. H.D. 23.9.1971, E. 14646, k. 20165. Yarg.

9. H.D. 1.6.1976, E. 4846, k. 5796.