

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE ÇERÇEVE SÖZLEŞMELER

Özlem KESKİN

(Yüksek Lisans Tezi)

Eskişehir, 2015

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE ÇERÇEVE SÖZLEŞMELER

Özlem KESKİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. H. Nüvit GEREK

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Şubat, 2015

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Özlem KESKİN'in "Çalışma İlişkilerinde Çerçeve Sözleşmeler" başlıklı tezi 05 Şubat 2015 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan Özel Hukuk Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Nüvit GEREK

Üye : Prof.Dr.Ufuk AYDIN

Üye : Doç.Dr.Deniz KAĞNICIOĞLU

Prof.Dr.Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



Yüksek Lisans Tez Özü

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE ÇERÇEVE SÖZLEŞMELER

Özlem KESKİN

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şubat 2015

Danışman: Prof. Dr. H. Nüvit GEREK

Çerçeve sözleşme, hukukun diğer alanlarında olduğu gibi toplu iş hukuku alanında da tarafların çok düzeyli hukuki işlemlerine ilişkin, genel esasların ve asgari ortak unsurların belirlenmesinde kullanılan kalıp bir sözleşme türüdür.

Çok uluslu şirketler nezdinde imzalanan, asgari çalışma standartlarının tespiti ve uygulanması amacıyla hizmet eden uluslararası çerçeve sözleşmeler ile Avrupa Birliği Hukuku düzeyinde yapılan ve ulusal çalışma ilişkilerinin uyumlaştırılması amacıyla hizmet eden sektörel ve sektörlerarası çerçeve sözleşmeler, uluslararası çalışma ilişkilerinde önemli bir yere sahiptir. Ulusal düzeydeki çalışma ilişkilerinde kullanılan çerçeve sözleşme yapılarının ise her bir ülkeye özgü, farklı içerik ve niteliklere sahip olduğu görülmektedir.

Ülkemizde ilk defa 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yasal düzenlemeye kavuşturulan çerçeve sözleşme de tarafları, içeriği, kuruluşu, şekli ve hukuki niteliği bakımından, kendinden önceki ve diğer ülkelerdeki uygulamalardan oldukça farklıdır. Kanunun yürürlüğe girmesinden bu yana henüz uygulaması görülmeyen bu sözleşme türünün uygulanması halinde, Kanundaki yetersiz ve belirsiz düzenlemeler sebebiyle birtakım sıkıntıların yaşanması muhtemeldir.

Çalışmanın özünde çalışma ilişkilerinde çerçeve sözleşme ve bu niteliği haiz uygulamalar, Türk ve yabancı ülkelerin ulusal çalışma ilişkileri sistemi, Avrupa Birliği Hukuku düzeyindeki uygulamalar ve uluslararası çerçeve sözleşmeler göz önünde bulundurulmak suretiyle incelenmiştir. Birinci bölümde genel olarak çerçeve sözleşme kavramı ve uluslararası çalışma ilişkilerinde çerçeve sözleşmelerin yeri ortaya konmuştur. Bu kapsamda başta Borçlar Hukukuna ilişkin kaynaklar da olmak üzere, doktrin görüşleri ve sözleşmelerin uygulanmasını inceleyen araştırma raporlarından

yararlanılmıştır. İkinci bölümde ise Türkiye çalışma ilişkilerinde çerçeve sözleşmenin yeri, mevcut düzenlemeler, doktrin tartışmaları, çerçeve niteliğine benzer geçmiş uygulamalar ve ilgili taraflar ile yüz yüze gerçekleştirilen görüşmeler kapsamında açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çerçeve sözleşme, uluslararası çerçeve sözleşmeler, çok uluslu şirketler, küresel sendika federasyonları, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

Abstract

FRAMEWORK AGREEMENTS IN LABOUR RELATIONS

Özlem KESKİN

Private Law Department

Anadolu University Graduate School of Social Sciences, February 2015

Adviser: Prof. Dr. H. Nüvit GEREK

Framework agreement is a standardized agreement type used to determine general principles and minimum common elements in regard to multi-level legal transactions of the parties as in the other branches of law, also in the field of labour law.

International framework agreements signed with the multinational companies and also which contribute to applying and determining minimum labour standards and sectoral and inter-sectoral framework agreements made at level of the European Union Law, which also support the conformity of national labour relations occupy important position in international labour relations. It is clearly seen that the forms of framework agreements used for national based labour relations vary in content and components peculiar to each country.

The framework agreement regulated legally for the first time in our country with the help of Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Act, No. 6356, is highly different from the former implementations in the other countries in terms of parties, content, establishment, form, legal characteristics. In case of implementing the regulations of this agreement that haven't been implemented since the code came into force, it is possible to experience several problems due to inadequate and ambiguous regulations.

In study, framework agreement in labour relations and the implementations provided with this feature are analyzed by taking into consideration the system of the national labour relations in Turkey and the other foreign countries, the implementations at level of European Union Law and international framework agreements. In the first

part,mainly,the notion of the framework agreement and the place of framework agreemens in international labour relations are presented. Within this scope, in addition to sources related with the law of obligations,the views of the teachings, research reports that examine the implementations of the agreements are used. In the second part,the place of the framework agreements in labour relations of Turkey is explained within the context of face to face meetings with the related parties,former implementations similar to the feature of the framework,the disputes of doctrines and current regulations.

Keywords: Framework agreement, international framework agreements, multinational companies, global trade union confederations, Trade Unions and Collective Bargaining Agreement No.6356.

Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

5.2.2015

Özlem KESKİN

İçindekiler

	<u>Sayfa</u>
Jüri ve Enstitü Onayı.....	ii
Öz.....	iii
Abstract.....	v
Etik ve İlkeler Uygunluk Beyannamesi.....	vii
Özgeçmiş.....	viii
Kısaltmalar Listesi.....	xiv
Giriş.....	1

Birinci Bölüm

Genel Olarak Çerçeve Sözleşme Kavramı ve Uluslararası Çalışma İlişkilerinde Çerçeve Sözleşmelerin Yeri

1. Genel Olarak Çerçeve Sözleşme Kavramı, Ortaya Çıkış Süreci ve Hukuki Niteliği.....	5
1.1. Çerçeve Sözleşme Kavramı ve Ortaya Çıkış Süreci.....	6
1.2. Çerçeve Sözleşmenin Tanımı ve Unsurları.....	9
1.3. Çerçeve Sözleşmenin Kuruluşu.....	12
1.4. Çerçeve Sözleşmenin Şekli.....	13
1.5. Çerçeve Sözleşmenin İçeriği.....	14
1.6. Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği.....	16
1.7. Çerçeve Sözleşmenin Sona Ermesi ve İfa Engelleri.....	18
2. Uluslararası Çalışma İlişkilerinde Çerçeve Sözleşmelerin Yeri.....	20
2.1. Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Ulusal Düzeydeki Çerçeve Sözleşme Uygulamaları.....	21
2.1.1. Almanya.....	22
2.1.2. Fransa.....	23
2.1.3. Danimarka.....	24
2.1.4. İtalya.....	24
2.1.5. Slovakya.....	25

2.2. Avrupa Birliği Hukuku Düzeyindeki Çerçeve Sözleşme	
Uygulamaları.....	27
2.2.1. AB düzeyinde sektörlerarası toplu pazarlıklarda çerçeve sözleşme uygulamaları.....	28
2.2.2. AB düzeyinde sektörel toplu pazarlıklarda çerçeve sözleşme uygulamaları.....	31
2.2.3. AB düzeyinde çok uluslu şirketler ile yapılan toplu pazarlıklarda çerçeve sözleşme uygulamaları.....	32
2.3. Avrupa Birliği Üyesi Dışındaki Diğer Ülkelerde Çerçeve Sözleşme	
Benzeri Uygulamalar: Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya	
Örneği.....	33
2.4. Çok Uluslu Şirketler Nezdinde İmzalanan Uluslararası Çerçeve Sözleşmeler (International Framework Agreements).....	38
2.4.1. Uluslararası sözleşme kavramı.....	39
2.4.2. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin ortaya çıkış süreci.....	40
2.4.3. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin tarafları.....	47
2.4.3.1. Çok uluslu şirketler.....	47
2.4.3.1.1. Çok uluslu şirketlerin emek ve sendikacılık üzerindeki etkileri.....	48
2.4.3.1.2. Çok uluslu şirketlere karşı sendikal örgütler tarafından izlenen politikalar.....	50
2.4.3.1.3. Çok uluslu şirketleri çerçeve sözleşme yapmaya iten/yapmaktan alıkoyan sebepler.....	59
2.4.3.2. Küresel sendika federasyonları (global union federations).....	65
2.4.3.2.1. Ulusal ve uluslararası düzeyde sendikal örgütlenme modelleri.....	65
2.4.3.2.2. Küresel sendika federasyonları.....	68
2.4.3.3. Diğer örgütlenmeler.....	72
2.4.4. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin hukuki niteliği.....	75

2.4.5. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin içeriği.....	79
2.4.6. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin çeşitleri.....	80
2.4.7. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin fonksiyonları.....	82
2.4.7.1. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin davranış kuralları ile olan benzerlikleri ve farklılıkları.....	82
2.4.7.2. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin kurumsal sosyal sorumluluk kuralları ile olan benzerlikleri ve farklılıkları.....	85
2.4.7.3. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonu.....	88
2.4.7.3.1. Sektörel özelliklerin uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonuna etkileri.....	88
2.4.7.3.2. Federasyonların yapısal özelliklerinin uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonuna etkileri.....	90
2.4.7.3.3. Çok uluslu şirketin merkezinin bulunduğu ülkenin benimsediği ekonomik yaklaşımın etkisi.....	91
2.4.8. Uluslararası çerçeve sözleşmelerde uygulama sorunları.....	91
2.4.8.1. Uluslararası çerçeve sözleşmeleri çok uluslu şirketlerin farklı ülkelerdeki üretim ve tedarik zincirlerinde uygulama sorunları.....	92
2.4.8.2. Uluslararası çerçeve sözleşmeleri çok uluslu şirketlerin türkiye'deki üretim ve tedarik zincirlerinde uygulama sorunları.....	100
2.4.8.3. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin uygulama sorunlarının çözümüne ilişkin alternatif bakış: sözleşmelere ulusal hukuki bağlayıcılık kazandırma çabası.....	106
2.4.9. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin denetimi.....	114

2.4.10. Uluslararası çerçeve sözleşmelere yöneltilen diğer eleştiriler.....	115
---	-----

İkinci Bölüm

Türk İş Hukukunda Çerçeve Sözleşme

1. Serbest Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme Hakkı Bağlamında Çerçeve Sözleşme Kavramının Ulusal ve Uluslararası Kaynakları.....	123
2. 6356 sayılı STİSK Öncesi Dönemde Çerçeve Sözleşme Benzeri Uygulamalar..	129
2.1. Umumi Mukavele.....	130
2.2. İşkolu Toplu İş Sözleşmeleri.....	133
2.3. 1978 Tarihli Toplumsal Anlaşma.....	137
2.4. Kamu Kesiminde İmzalanan Üçlü Anlaşmalar.....	141
3. 6356 sayılı STİSK’da Çerçeve Sözleşme.....	148
3.1. 6356 sayılı STİSK’ya göre Çerçeve Sözleşmenin Tanımı.....	148
3.2. 6356 sayılı STİSK’ya göre Çerçeve Sözleşmenin Tarafları.....	149
3.3. 6356 sayılı STİSK’ya göre Çerçeve Sözleşmenin Kuruluşu.....	157
3.4. 6356 sayılı STİSK’ya göre Çerçeve Sözleşmenin İçeriği.....	159
3.4.1. Mesleki eğitim.....	163
3.4.2. İş sağlığı ve güvenliği.....	164
3.4.3. Sosyal sorumluluk.....	168
3.4.4. İstihdam politikaları.....	171
3.4.5. Çerçeve sözleşmenin içeriğini oluşturan konular bakımından uygulamada yaşanması muhtemel bazı sorunlar ve çözüm önerileri.....	175
3.5. 6356 sayılı STİSK’ya göre Çerçeve Sözleşmenin Kişiler Bakımından Kapsamı.....	178
3.6. 6356 sayılı STİSK’ya göre Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Düzeyi.....	181
3.7. 6356 sayılı STİSK Kapsamında Çerçeve Sözleşmenin İşlevselliğinin Değerlendirilmesi.....	184

Sonuç ve Değerlendirme.....	194
Kaynakça.....	200

Kısaltmalar Listesi

a.g.e.	:	Adı geçen eser
AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devleti
ACTU	:	Avustralian Council of Trade Unions/Avustralya Sendikalar Konseyi
AFL	:	American Federation of Labor/Amerikan Emek Federasyonu
Bkz.	:	Bakınız
BM	:	Birleşmiş Milletler
BWI	:	Building and Wood Workers' International/İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonalı
C.CAWDU	:	Coalition of Cambodian Apparel Workers' Democratic Union/ Kamboçya Giyim İşçileri Demokratik Sendikası Konseyi
CCL	:	Caribbean Congress of Labour/Karayip Emek Kongresi
CEP	:	The Council on Economic Priorities/ Ekonomik Öncelikler Konseyi
CEEP	:	European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services/Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
CIO	:	Congress of Industrial Organizations/Sanayi Örgütleri Kongresi
COLSIBA	:	Coordinating Body of Latin American Banana and Agro- industrial Unions/Latin Amerika Muz ve Tarımsal Sınai Sendikaları Koordinasyon Kurulu
Çev.	:	Çeviren
DİSK	:	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Dpn.	:	Dipnot
EC	:	European Comission/Avrupa Komisyonu
EFA	:	European Framework Agreements/Avrupa Çerçeve Anlaşmaları
EI	:	Education International/Eğitim Enternasyonalı
EIF	:	European Industry Federations/Avrupa Sanayi Federasyonları
EPSU	:	European Federation of Public Service Unions/Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu

ETUC	:	European Trade Union Confederation/Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
EWC	:	European Works Councils/Avrupa Çalışma Konseyleri
f.	:	Fıkra
GATT	:	Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması
GFTU	:	General Federation Trade Unions/Sendikalar Konfederasyonu
GUF	:	Global Union Federations/Küresel Sendika Federasyonları
IAEA	:	International Arts and Entertainment Alliance/Sanat ve Eğlence Birliği Enternasyonal
ICEM	:	International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers/Uluslararası Kimya Enerji, Maden ve Genel İşçiler Federasyonu
ICF	:	International Federation of Chemical and General Workers/ Uluslararası Kimya ve Genel İşçiler Federasyonu
ICFTU	:	International Confederation of Free Trade Unions/Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonunu
ICSID	:	International Centre for Settlement of Investment Disputes/ Uluslararası Yatırım Anlaşmazlıkları Çözüm Merkezi
IFBWW	:	International Federation of Building and Wood Workers/ Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu
IFC	:	International Finance Corporation/Uluslararası Finans Kurumu
IFJ	:	International Federation of Journalists/Uluslararası Gazeteciler Federasyonu
ILO	:	International Labour Organisation/Uluslararası Çalışma Örgütü
IMEC	:	International Maritime Employers Conference/Uluslararası Deniz İşverenleri Birliği
IMF	:	International Metalworkers Federation/Uluslararası Metal Federasyonu
IMF	:	International Monetary Fund/Uluslararası Para Fonu
IndustriALL	:	IndustriALL Küresel Sendika Federasyonu
IOE	:	International Organisation of Employers/Uluslararası İşverenler Örgütü

ISO	:	International Organization for Standardization/Uluslararası Standartlar Organizasyonu
ITF	:	International Transport Workers' Federation/ Uluslararası Nakliye İşçileri Federasyonu
ITGLWF	:	International Textile, Garment and Leather Workers' Federation/ Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu
ITS	:	International Trade Secretariat/Uluslararası Meslek Sekreteryası
ITUC	:	International Trade Union Confederation/Uluslararası Sendika Konfederasyonu
IUF	:	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers/Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve İlgili İşçi Sendikaları Federasyonu
INTES	:	Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
Kamu-İş	:	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KİT	:	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KOBİ	:	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
LMRA	:	Labor Management Relations Act/İşçiler ve Yönetim (İşveren) İlişkileri Kanunu
LRA	:	Labour Relations Act/Çalışma İlişkileri Kanunu
m.	:	Madde
NLRA	:	National Labor Relations Act/Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu
NLRB	:	National Labor Relations Board/Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu
NUM	:	National Union of Mineworkers/Maden İşçileri Ulusal Sendikası
OATUU	:	Organization for African Trade Union Unity/Afrika Sendikal Birlik Örgütü
OECD	:	Organisation for Economic Co-operation and Development/ Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PSI	:	Public Services International/Kamu Hizmetleri Enternasyoneli
ROGWU	:	Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union/Rus Petrol,

		Gaz ve İnşaat Çalışanları Sendikası
s.	:	Sayfa
SA	:	Social Accountabililty/Sosyal Sorumluluk
SEIU	:	Service Employees International Union/Uluslararası Hizmet İşçileri Sendikası
STİSK	:	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TVG	:	Tarifvertragsgesetz
TBK	:	Türk Borçlar Kanunu
TFA	:	Transnational Framework Agreements/Ulusötesi Çerçeve Anlaşmalar
TİSK	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	:	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TODAİE	:	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TUAC	:	Trade Union Advisory Committee/Sendika Danışma Komitesi
TUC	:	Trade Union Congress/Sendikalar Kongresi
TUI	:	Trade Union Internationals/Sendika Enternasyonalleri
TÜHİS	:	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UNCTAD	:	United Nations Conference on Trade and Developmant/ Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
UNI	:	Union Network International/Sendika Ağı Enternasyoneli
UNICE	:	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe/ Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği
vb	:	Ve benzeri
vd	:	Ve devamı
WFTU	:	World Federation of Trade Unions/Dünya Sendikalar Federasyonu
WTO	:	World Trade Organization/Dünya Ticaret Örgütü
WWC	:	World Works Councils/Dünya Çalışma Konseyleri

Giriş

‘Çerçeve sözleşme’ kavramı, belirli bir hukuk dalına özgü olmayıp tarafların arasındaki hukuki ilişkinin türüne göre Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku ve Uluslararası Hukuk gibi pek çok alanda kullanılmaktadır. Bu durum çerçeve sözleşme türünün, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin ihtiyaçları doğrultusunda, her bir alana özgü özellikler taşıyabilmesine imkan tanıyan hukuki yapısından kaynaklanmaktadır. Örneğin, Borçlar Hukuku ve Ticaret Hukuku ilişkilerinde genel olarak, tarafların uzun süreli ilişkilerinin sağlam, sürdürülebilir ve hukuki güvenlik içerisinde yürütülebilmesine imkan tanıyan bir borç doğurucu sözleşme türünü ifade eden ‘çerçeve sözleşme’ kavramı; Uluslararası Hukuk bakımından genel olarak, belirli bir soruna ilişkin küresel farkındalık yaratmak amacıyla oluşturulan, taraflarını devletlerin oluşturduğu ve ek protokoller yoluyla yeni koşullara uyarlanabilen sözleşme tipini ifade etmektedir. Bunların yanı sıra ‘çerçeve sözleşme’ kavramının aynı hukuk dalı içerisinde, farklı görünümlere ve hukuki niteliklere sahip sözleşme tiplerini formüle etmek üzere kullanıldığı da görülmektedir. Bu durumun tipik örneğini, çalışma ilişkilerinde toplu iş hukuku alanında uluslararası ve ulusal düzeyde imzalanan çerçeve sözleşmeler oluşturmaktadır. Uluslararası çalışma ilişkilerinde önemli bir yer tutan çok uluslu şirketler nezdinde imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmeler ile Avrupa Birliği düzeyinde sektörel ve sektörlerarası toplu pazarlıklarda imzalanan çerçeve sözleşmeler, tarafları, içerikleri, hukuki nitelikleri bakımından birbirinden oldukça farklıdır. Ulusal toplu iş hukuku sistemlerinde de ‘çerçeve sözleşme’ türünün tarafları, içerikleri, hukuki nitelikleri itibariyle her bir ulusun toplu iş hukuku sistemine özgü özelliklere sahip olduğu görülür. Kimi ülkelerde söz konusu özellikler yasal düzenlemelerle

belirlenirken, kimi ülkelerde tarafların iradelerine bağılı olarak ortaya çıkmaktadır. Bunların dışında çalışma ilişkileri uygulamalarında, doğrudan ‘çerçeve sözleşme’ kavramı ile yer almaksızın ‘çerçeve sözleşme niteliğine benzer’ özellikleri ile dikkat çeken toplu sözleşme türlerine rastlamak da mümkündür. Çalışma ilişkileri bakımından tüm bu uygulamaların dikkat çeken özelliğı, kendilerinden sonra bağıtlanacak sözleşmeler veya oluşturulacak düzenlemeler bakımından genel esasların, asgari standartların belirlendiğı sözleşmeler olmalarıdır.

Çalışma konusunun seçilmesindeki en büyük etken ise ‘çerçeve sözleşme’ kavramının Türk hukuk sisteminde ilk defa bir toplu iş hukuku mevzuatı ile düzenlenmiş olmasıdır. 18.10.2012 tarihinde kabul edilen ve 7.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile tanımlanan çerçeve sözleşme türü, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında isteğe bağılı olarak, işkolu düzeyinde, bir ila üç yıl süreyle geçerli olmak üzere yapılabilen; mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliğı, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin konuları içeren ve sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikalarının üyeleri hakkında uygulanabilen bir sözleşme türünü ifade etmektedir. Tanıma uygun bir çerçeve sözleşme türü ilgili taraflar arasında henüz kurulmuş değildir. Bu kapsamda düzenlemenin somut bir ihtiyacın ürünü olmadığı ve işlevsellik kazanamayacağı düşünülebilirse de, muhtemel bir uygulama halinde 6356 sayılı Kanundaki konuya ilişkin hükümlerin yetersizliğı ve belirsizliğı sebebiyle, tarafların birtakım sıkıntılarla karşı karşıya kalacakları öngörülebilir. Aksine uluslararası çalışma ilişkilerinde yaygın ve işlevsel biçimde kullanılan çerçeve sözleşmelerin, ulusal hukuk sistemimiz bakımından da yaygın ve işlevsel hale getirilme çabası bu çalışmanın hareket noktasını oluşturmaktadır.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde genel olarak, çerçeve sözleşme kavramına ve uluslararası çalışma ilişkilerinde çerçeve sözleşmelerin yerine değinilmiştir. Genel olarak çerçeve sözleşme kavramı, ortaya çıkış süreci, hukuki niteliği, çerçeve sözleşmenin özel hukuk alanında en yaygın uygulama alanı bulduğu, konuya ilişkin ayrıntılı çalışmaların yer aldığı ve gerek ulusal gerekse de uluslararası çalışma ilişkilerinde çerçeve sözleşmelerin hukuki niteliğinin ve fonksiyonunun tespiti bakımından yol gösterici nitelikte olacağı düşünülen Borçlar Hukuku boyutuyla ele alınmıştır. Uluslararası çalışma ilişkilerinde çerçeve sözleşme uygulamaları ise dört ayrı kısımda incelenmektedir. İlk olarak, Avrupa Birliği üyesi kimi ülkelerde (Almanya, Fransa, Danimarka, İtalya, Slovakya) ön plana çıkan çerçeve sözleşme ve çerçeve sözleşme niteliğine benzer uygulamalar ele alınmıştır. İkinci kısımda, Avrupa Birliği Hukuku düzeyindeki çerçeve sözleşme uygulamaları, Birlik düzeyinde toplu iş ilişkilerinin uyumlaştırılması amacıyla gerçekleştirilen sektörel ve sektörlerarası toplu pazarlıklardaki çerçeve sözleşmeler ile Birlik düzeyinde asgari çalışma koşullarının standartlaşmasına hizmet eden çok uluslu şirketler ile yapılan çerçeve sözleşmeler esas alınmak suretiyle incelenmiştir. Üçüncü kısımda, Avrupa Birliği üyesi dışındaki diğer ülkelerde çerçeve sözleşme uygulamalarına ilişkin inceleme, konuya ilişkin daha çok kaynağa ulaşma fırsatı edinilen Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya endüstri ilişkileri ile sınırlandırılmıştır. Bu ülkelerde de doğrudan ‘çerçeve sözleşme’ kavramı ile nitelendirilen sözleşme türüne rastlanılmadığı için ‘çerçeve sözleşme niteliğine benzer uygulamalar’ın hukuki nitelikleri ve fonksiyonları ortaya konmuştur. İkinci bölümün son kısmında ise çok uluslu şirketler nezdinde imzalanan ve uluslararası çalışma ilişkilerinde önemli bir yere sahip ‘uluslararası çerçeve sözleşmeler (international framework agreements)’ ortaya

çıkış süreci, tarafları, hukuki niteliği, içeriği, çeşitleri, fonksiyonları, denetimi, uygulama sorunları ve yöneltlen eleştiriler göz önünde bulundurulmak suretiyle kapsamlı bir biçimde ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise çerçeve sözleşmenin Türk iş hukukundaki yeri ortaya konmuştur. Bu kapsamda öncelikle serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı kapsamında çerçeve sözleşme türünün uluslararası ve ulusal dayanaklarına yer verilmiştir. Ardından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu öncesi dönemde, çalışma ilişkilerimizde çerçeve sözleşme niteliğine benzerlikleri ile dikkat çeken umumi mukavele, işkolu toplu iş sözleşmesi, 1978 tarihli Toplumsal Anlaşma ve kamu kesiminde imzalanan üçlü anlaşmalar hukuki nitelikleri ve ekonomik fonksiyonları göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Son olarak ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yer alan çerçeve sözleşme türü tarafları, kapsamı, hukuki niteliği ve düzeyine ilişkin tartışmalar kapsamında ele alınarak işlevselliğinin değerlendirilmesine çalışılmıştır.

Birinci Bölüm

Genel Olarak Çerçeve Sözleşme Kavramı Ve Uluslararası Çalışma İlişkilerinde Çerçeve Sözleşmelerin Yeri

1. Genel Olarak Çerçeve Sözleşme Kavramı, Ortaya Çıkış Süreci ve Hukuki Niteliği

Çerçeve sözleşme, belirli bir hukuk dalına özgü bir sözleşme türü olmayıp taraflar arasındaki hukuki ilişkinin türüne göre Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku, Avrupa Birliği Hukuku, Uluslararası Hukuk gibi pek çok alanda kullanılmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak da ‘çerçeve sözleşme’ kavramı, hukuki ilişkinin taraflarının ihtiyaçları doğrultusunda her bir alana özgü farklı özellikler taşımaktadır. Şüphesiz ki çerçeve sözleşmenin tüm bu bahsi geçen alanlardaki uygulamalarını incelemek son derece ayrıntılı bir çalışmayı gerektirmektedir. Çalışmanın amacı ve sınırlılığı göz önünde bulundurulduğunda böylesine ayrıntılı bir incelemenin mümkün olamayacağı, bu yüzden çerçeve sözleşme kavramının daha dar bir açıdan ele alınma zorunluluğunun bulunduğu açıktır. Bu sebeple, çerçeve sözleşmenin, özel hukuk alanında en yaygın uygulama alanı bulduğu ve konuya ilişkin ayrıntılı incelemelerin yer aldığı Borçlar Hukuku kapsamında değerlendirilmesiyle konuya başlamanın daha yararlı olacağı düşünülmüştür. ‘Çerçeve sözleşme’ kavramının Borçlar Hukuku bağlamında değerlendirilmesi gerek borç doğuran bir sözleşme türü olarak ulusal mevzuatta düzenlenen gerekse de uluslararası çalışma ilişkilerinde kullanılan çerçeve sözleşmelerin hukuki niteliğinin ve fonksiyonunun tespiti bakımından yol gösterici olacaktır.

1.1. Çerçeve Sözleşme Kavramı ve Ortaya Çıkış Süreci

Çerçeve sözleşme kavramı¹ genel itibariyle, tarafların ileride kurmayı planladıkları birden çok münferit sözleşmelere ilişkin ortak hükümlerin kararlaştırıldığı, kendine özgü yapısı ve fonksiyonu olan sözleşmeleri ifade etmektedir². Tarafların uzun süreli ilişkilerinin sağlam, sürdürülebilir ve aynı zamanda esnek olması amacına hizmet eden çerçeve sözleşme, ekonomik, ticari ve teknolojik hayatta yaşanan gelişmelere bağlı olarak uygulamada oldukça yaygınlık kazanmıştır³. Yaygın kullanımı ve önemli fonksiyonlarına rağmen çerçeve sözleşme kavramı ne Türk Borçlar Kanunu ve ona kaynaklık eden İsviçre Medeni Kanunu'nda ne de Alman Medeni Kanunu'nda tanımlanmaktadır⁴. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁵ ile bir toplu sözleşme türü olarak hukukumuzda ilk defa tanımlanan ve Borçlar hukuku kapsamındaki çerçeve sözleşme kavramından farklı bir niteliği haiz olan 'çerçeve sözleşme' kavramı ise esas itibariyle çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı olarak ele alınacak olup konunun bütünlüğü bakımından ülkemizdeki durumla ilgili kısa bir açıklama yapmak yerinde görülmüştür.

Yukarıda da ifade edildiği üzere hukuk sistemimizde 'çerçeve sözleşme' kavramını tanımlayan ilk yasal düzenleme 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı STİSK'dır⁶. Fakat söz konusu hüküm olmasaydı dahi bu durum çerçeve sözleşmenin hukuki temelden yoksun bulunduğu anlamına gelmeyecekti. Nitekim 1982 T.C. Anayasası m. 48/f.1'e göre 'Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir'. Görüldüğü üzere sözleşme özgürlüğü, Anayasal temel hak ve özgürlük olarak güvence

¹Çerçeve sözleşme kavramı öğretide '*ilke ya da işbirliği anlaşması*', '*temel sözleşme*', '*manto sözleşme*' şeklinde farklı kavramlarla da ifade edilmektedir. Bkz. G. Uyan (2005). Çerçeve sözleşme kavramı ve genel kredi sözleşmesi kavramı ile ilişkisi. *İstanbul Barosu Dergisi*, 79 (4), s. 1130

² Uyan (2005), s. 1130; H. Ayrancı (2006). *Ön sözleşme*, Ankara: Yetkin Yayınevi, s.107; N. Barlas (2008). Çerçeve sözleşme kavramı ve çerçeve sözleşmelerin özellikleri. *Makalelerim*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 91; H. Şen Doğramacı (2010). Çerçeve Sözleşmeler. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), s. 31 vd.

³ Şen Doğramacı (2010), s. 53 vd.

⁴ Barlas (2008), s.91; Şen Doğramacı (2010), s. 34.

⁵ Bundan sonra 6256 sayılı STİSK şeklinde ifade edilecektir.

⁶ 6356 sayılı STİSK m.2/f.1,b.b: '...Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder.' ve m.33/f.3,4,5: '...Çerçeve sözleşme sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. Çerçeve sözleşme taraflardan birisinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır. Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez'. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm> Erişim Tarihi: 5.10.2013

altına alınmış bulunmaktadır⁷. Ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁸ m. 26'ya göre de taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler⁹. Kanunda öngörülen sınır ise TBK m.27/f.1'de şu şekilde ifade edilmektedir: 'Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür'. Dolayısıyla taraflar, aralarındaki sözleşme ilişkisinin içeriğini -konusunun imkânsız olmaması kaydıyla- kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına uygun bir biçimde diledikleri gibi belirlemekte serbesttirler¹⁰. TBK'da yer alan bu düzenleme, yalnızca sözleşmenin konusunun serbestçe kararlaştırılabileceğine ilişkin olsa da 'sözleşme özgürlüğü' kavramı, hukukun çizdiği sınırlar içinde kalmak kaydıyla, tarafların istedikleri hukuki sonuca ulaşmalarını sağlayacak sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin karşı tarafını seçme, sözleşmenin şeklini belirleme, sözleşmenin tipini (çeşidini) belirleme, sözleşmeyi değiştirme ve ortadan kaldırma serbestilerini de kapsayacak bir biçimde geniş yorumlanmaktadır¹¹. Buna göre taraflar kural olarak bir başkası tarafından sözleşme yapmaya zorlanamayacakları gibi belirli bir kişi ile sözleşme yapmaya da zorlanamayacaklar; geçerliliği kanunda belli bir şekle bağlanmamış olan sözleşmeyi istedikleri biçimde yapabilecekler; kanunlarda zorunlu öğeleri ile düzenlenmiş bulunan bir sözleşmenin zorunlu olmayan öğelerinin içeriğini ve koşullarını kanunda belirtilen sınırlamalara uygun olmak kaydıyla değiştirebilecekler ya da kanunlarda hiç düzenlenmemiş bir sözleşme tipini de kanuna ve ahlaka uygun olması kaydıyla meydana getirebileceklerdir.

⁷ N. Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008). *Borçlar hukuku genel bölüm-Borçlar hukukuna giriş, Hukuki işlem, Sözleşme*. İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 112.

⁸ Bundan sonra TBK şeklinde ifade edilecektir.

⁹ İlgili madde için bkz. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> Erişim Tarihi: 1.10.2013

¹⁰ Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer alan m.19/f.2 ve m.20/f.1 hükümlerindeki çelişki nedeni ile sözleşme özgürlüğünün kapsamı konusundaki tartışmalar için bkz. Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008), s. 528 vd.

¹¹ Esasında sözleşme özgürlüğünün geniş bir biçimde yorumlanması gereğinin hukukun kişilere tanıdığı bir hak değil bir zorunluluk olduğu düşünülmektedir. Zira hiçbir kanun koyucunun liberalizmin etkisiyle hukuki ilişkilerin bu kadar karmaşıklaştığı ve çeşitlendiği günümüz koşullarında borç ilişkilerini tam olarak detaylandırarak güfte ve iddiada olması beklenemez. K. Tunçomağ (1967). *Borçlar hukuku dersleri özel borç ilişkileri (akdin muhtelif nev'ileri)*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 5. Sözleşme özgürlüğü ilkesinin kapsamı ve farklı özel hukuku ilişkileri için sınırlarına ilişkin bkz. S. Tekinay vd. (1993). *Tekinay borçlar hukuku genel hükümler*, İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 362-374; A. Zevkliler ve A. Havutçu (2004). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 35; H. Tandoğan (2008). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri*. İstanbul: Vedat Yayıncılık, s. 9 vd. E. Erdenk (2008). *İş hukukunda isimsiz (karma ve kendine özgü) sözleşmeler*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 32; Eren (2014), s. 297 vd; Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008), s. 503 vd.

Çerçeve sözleşmelerin ortaya çıktığı sosyo-ekonomik süreç ve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonu incelendiğinde bu sözleşmelerin de kaynağının sözleşme özgürlüğü ilkesi olduğu görülür¹². 18. yüzyıl sanayi devrimiyle birlikte artan seri üretim, kitlesel satış ve pazarlama, teknolojik alanda yaşanan gelişmeler mevcut sözleşme kalıpları karşısında hukuki ilişkileri zorlamış ve sınırlı sayıdaki bireysel sözleşme tipleri yerine, tipi serbestçe belirlenebilen kitlesel sözleşmelere olan ihtiyacı arttırmıştır¹³. 19. yüzyıl başlarından itibaren liberal hukuk sistemlerinde kabul edilen ve içeriği yukarıda ifade edilen sözleşme özgürlüğü ilkesi tam da bu ihtiyacın zorunlu bir sonucu olarak ortaya çıkmış; kişilere diledikleri içerikte, tipte, şekilde ve diledikleri kişilerle sözleşme yapma imkanı sağlamıştır¹⁴. Kuşkusuz ki bu özgürlük kapsamında düzenlenen her sözleşme, kendisini yaratan koşullara yani sosyal ve ekonomik yaşamda ortaya çıkan ihtiyaçlara hizmet etme amacındadır¹⁵. İşte çerçeve sözleşmeler de esas itibariyle kitlesel üretim ve pazarlama sebebiyle taraflar arasında oluşan sürekli borç ilişkilerinin içinde barındırdığı tezatlığı ve karmaşıklığı çözme amacındadır. Çünkü taraflar sürekli borç ilişkisi içerisine girdiklerinde ilk olarak aralarında güven temeline dayalı, istikrarlı, sağlam ve uzun ömürlü bir ilişki temenni ederler¹⁶. Taraflar arasındaki sürekli ilişkinin devamını sağlamak ise ekonomik risk ve belirsizliklere karşı hukuki ilişkiyi değişen koşullara uyarlamayı dolayısıyla hukuki ilişkinin belirli bir esnekliğe sahip olmasını gerektirmektedir¹⁷. Esneklik beraberinde belirsizlik ve istikrarsızlığa yol açabileceğindedir ki, bu iki amacın bir arada gerçekleştirilmesi çerçeve sözleşmelerin

¹² Şen Doğramacı (2010), s. 5 vd; Ayrancı (2006), s. 109.

¹³ Ekonomik sistemlerdeki değişimin sözleşme hukuku ve sözleşme özgürlüğü üzerindeki etkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tekinay vd. (1993), s. 155; Y. Atamer (2001). *Sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması sorunu çerçevesinde genel işlem şartlarının denetlenmesi*, İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 21-29; Kocayusufoğpaşaoğlu vd. (2008), s. 225-226; Şen Doğramacı (2010), s. 23;

¹⁴ Günümüz sözleşme özgürlüğü ilkesiyle aynı olmamakla birlikte esas olarak sözleşme özgürlüğünün temellerinin Roma dönemine kadar uzandığını söylemek mümkündür. Romalı hukukçuların toplumsal mülkiyet yerine bireysel mülkiyeti benimsemeleriyle kişilerin sahip oldukları bu mülkleri kiralamak ve satmak özgürlüğüne de sahip oldukları kabul edilmiştir. Öyle ki doktrinde Roma hukukunun özel mülkiyete ve sözleşme özgürlüğüne verdiği önemin modern ticaret ilişkilerinin doğmasına ve hızla gelişmesine neden olduğu savunulmaktadır. V. F. Savaş (1997). *İktisatın tarihi*. İstanbul: Liberal Düşünce Topluluğu Yayınları, s. 76-77. 19. yüzyıldaki ekonomik ve siyasi gelişmelerin sözleşme özgürlüğü ilkesi üzerindeki etkisi ile ilkenin sosyal adalet düşüncesiyle sınırlandırılmasına ilişkin tarihsel süreç ve söz sonusu sınırlandırmalar için bkz. Atamer (2001), s. 10-29.

¹⁵ Şen Doğramacı (2010), s. 53.

¹⁶ Tarafların sürekli borç ilişkilerinde amaçladıkları istikrarlı ve sürdürülebilir hukuki ilişki ve bunun hukuki sonuçlarına ilişkin bilgi için bkz. Ö. Seliçi (1977). *Borçlar Kanununa göre sözleşmeden doğan sürekli borç ilişkilerinin sona ermesi*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 32 vd.

¹⁷ Sözleşmeye bağlılık ilkesinin yeniden değerlendirilmesine yol açan taraflar arasında oluşan sonraki güç dengesizlikleri, ekonomik risk ve belirsizlikler için ise bkz. B. Baysal (2009). *Sözleşmenin uyarlanması*. İstanbul: XII Levha Yayınları, s. 10-16.

kendine özgü yapısı ile mümkün olur¹⁸. Çünkü çerçeve sözleşmeler ile ileride kurulması düşünülen münferit sözleşmelere uygulanacak birtakım hükümlerin genel esasları ortaya koyulmaktadır¹⁹. Çerçeve sözleşmelerde kararlaştırılacak bu hükümler hukuki istikrar ve hukuki güvenliği sağlamaya yönelik koruma yükümleri, aydınlatma yükümleri, bilgilendirme yükümleri, sadakat yükümleri olabileceği gibi sürekli borç ilişkisine esneklik kazandıracak uyarılama, tamamlama yükümleri ve ifa engellerine ilişkin yükümler de olabilmektedir²⁰. Üstelik bu hükümler aynı taraflarca ileride yapılacak birden çok münferit sözleşmede tekrar tekrar kararlaştırılmasına gerek olmaksızın bağlayıcı olduğundan²¹ çerçeve sözleşmeler, işlem maliyetlerinin azaltılması ve hukuki işlemlerin sürat kazanması konularında da önemli rol oynamaktadırlar²². Çerçeve sözleşmelerde asli edim yükümünün yer almaması ve çerçeve sözleşmeler ile münferit sözleşmelerin tip ve içeriğine yönelik herhangi bir kısıtlamanın değil; aksine o sözleşmeleri tamamlayan ortak hükümlerin belirlenmesi de sözleşmenin ekonomik fonksiyonunu kanıtlayan önemli unsurlar olarak değerlendirilmektedir²³.

1.2. Çerçeve Sözleşmenin Tanımı ve Unsurları

Yukarıda ifade edildiği üzere kaynağını sözleşme özgürlüğü ilkesinde bulan çerçeve sözleşmeye ilişkin doktrinde çeşitli tanımlamalar yapılmıştır:

Çerçeve sözleşme ileride aynı türden birden fazla sözleşme akdetmeye niyetli olan kişilerin, her bir sözleşmenin kuruluşu esnasında ayrıca kararlaştırmasına gerek kalmaksızın, belirli birtakım şartların kısmen veya tamamen bu sözleşmelerde yer almasında şimdiden mutabık kalmalarıdır (Barlas, 2008: 91).

¹⁸ Uyan (2005), s. 1130; Şen Doğramacı (2010), s. 60.

¹⁹ Uyan (2005), s. 1131; Barlas (2008), s.90; Şen Doğramacı (2010), s. 2.

²⁰ Çerçeve sözleşmelerin içeriğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Şen Doğramacı (2010), s. 93 vd.

²¹ Çerçeve sözleşme ile münferit sözleşme taraflarının farklı olması halinde, çerçeve sözleşmelerin borç doğurucu hükümlerinin ancak münferit sözleşmenin tarafı olan üçüncü kişilerin kabulü ile geçerli olacağına ilişkin görüş için bkz. Barlas (2008), s. 96; Şen Doğramacı (2010), s. 38.

²² Çerçeve sözleşmelerin Yeni Kurumsal Ekonomi Okulu'nun işlem maliyetleri teorisi ve acenta teorisi ışığında incelenmesi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Şen Doğramacı (2010), s. 60 vd.

²³ Ayrancı (2006), s. 107; Barlas (2008), s. 96; Şen Doğramacı (2010), s. 36.

Çerçeve sözleşmeler gelecekte kurulması düşünülen sözleşmelere ilişkin düzenlemeleri önceden yapan, ancak taraflara sözleşme kurma borcu yüklemeyen sözleşmelerdir (Ayrancı, 2006: 107).

Çerçeve sözleşme içerdiği kök yüküm dolayısıyla taraflardan en az birini Münferit sözleşme yapma borcu altına sokan ve taraflar arasında sürekli borç ilişkisi doğuran öyle bir sözleşmedir ki; bununla taraflar, ileride kurulacak münferit sözleşmelerde geçerli olacak ortak hükümleri belirlerler (Şen Doğramacı, 2010: 36).

Çerçeve sözleşme ileride kurulacak münferit sözleşmelerin temelini ve kaynağını oluşturan, tarafları belirli esaslar çerçevesinde sözü geçen münferit sözleşmeleri kurmak borcu altına sokan bir sözleşmedir (İşgüzar, 1989: 33).

Genel olarak çerçeve sözleşme, Borçlar Kanunu'nda düzenlenen, emtiaların değişimine ya da hizmetlerin ifasına yönelik sözleşmelerin aksine, sadece bağlayıcı nitelikte olmak üzere taraflar arasında ileride kurulacak münferit sözleşmelerin şartlarını şimdiden düzenleyen bir sözleşmedir (İ. Kırca, 2000: 86-87).

Çerçeve sözleşme, taraflar arasında bağımsız temel yükümlülüklerin hukuki çekirdeğini içeren ve kendine özgü sürekli bir sözleşme olup, taraflara daha sonra yapılacak ekonomik alanda tamamlayıcı diğer sözleşmeleri yapma hakkını verir veya borcunu yükler (Ç. Kırca, 1997: 22).

Burada taraflar, önce bir genel, yani çerçeve sözleşme kurarlar; daha sonra da yapmış oldukları özel, tekil sözleşmeler ile bu genel çerçeveyi doldurur, tamamlarlar (Eren, 2014: 213-214).

Burada, ileride kurulacak münferit sözleşmelere ilişkin bazı hükümleri (örneğin, mal tesliminin ve ödemelerin ne şekilde yapılacağına, sözleşmeye

hangi devletin hukuk kurallarının uygulanacağına, çıkabilecek çekişmelerin tahkim yolu ile çözüme bağlanmasına ilişkin hükümlerde olduğu gibi) şimdiden düzenleyen, fakat taraflara (esasen bütün içerikleri çerçeve sözleşme ile belli edilmemiş) münferit sözleşmeleri yapma borcu yüklemeyen sözleşmeler söz konusudur (Kocayusufpaşaoğlu vd., 2008: 112).

Çerçeve sözleşmeye ilişkin tanımların genel itibariyle aynı olmakla birlikte münferit sözleşme kurma borcu doğurup doğurmadığı noktasında farklılaştığı görülmektedir. Doktrinde bir grup yazar, çerçeve sözleşme ile tarafların belirli bir veya birden fazla münferit sözleşme yapmayı taahhüt etmediklerini; yalnızca ileride birden çok ve farklı münferit sözleşmelerin kurulması halinde o sözleşmeleri oluşturan edimlere ilişkin genel ve ortak yükümlülükleri önceden belirledikleri görüşündedirler²⁴. Bu görüş taraftarlarından bir kısmı ise çerçeve sözleşmenin genel itibariyle münferit sözleşme kurma borcu yüklediğini kabul etmekle beraber çerçeve sözleşme ile tarafların münferit sözleşme kurma borcu altına da girebilecekleri düşüncesindedirler²⁵. Karşı görüşü benimseyen yazarlar ise çerçeve sözleşmenin üstlendiği ekonomik fonksiyonu yerine getirebilmesi ve sözleşmenin süreklilik niteliğinin açıklanabilmesi için çerçeve sözleşmenin, tarafları münferit sözleşme yapma borcu altına sokan bir kök yüküm²⁶ içermesinin zorunlu olduğunu ifade etmektedirler²⁷. Bunların dışında, çerçeve sözleşmenin ileride münferit sözleşmeler kurma borcu doğuran ve doğurmayan çerçeve sözleşme şeklinde iki çeşidinin bulunduğu görüşü ile tüm bu görüşleri bağdaştırmaya çalışır biçimde çerçeve sözleşmeleri taraflar arasında ileride kurulacak ilişkilerin genel çerçevesinin belirlendiği '*geniş anlamda çerçeve sözleşmeler*'; kök yükümlülük içerecek tarzda düzenlenen '*dar anlamda çerçeve sözleşmeler*' ve kök yükümlülük

²⁴ Bkz. Uyan (2005), s. 1134; Ayrancı (2006), H. Belen (2007). *Barter sistemi hukuki yapısı ve işleyişi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 46; s. 107; Barlas (2008), s. 97; Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008), s. 112.

²⁵ Öyle ki ortaya çıkan bu sözleşme tipi, ileride kurulacak münferit sözleşmelere ilişkin ortak hükümleri içermesi dolayısıyla çerçeve sözleşme; taraflar arasında münferit sözleşme borcu doğurması dolayısıyla da ön sözleşmenin adeta iç içe geçmiş şeklidir. Uyan (2005), s. 1131, dpn. 17

²⁶ Doktrinde kök yüküm '*çerçeve sözleşme içerisinde yer alan ve taraflar arasında ileride münferit sözleşmelerin kurulacağı yönünde verilmiş bir söz, iradi sadakat yükümü*' olarak nitelendirilmektedir. Kök yüküm ileride ayrıntılı olarak değinileceği üzere, bir sözleşmeye tipini veren onu karakterize eden, o sözleşme bakımından olmazsa olmaz nitelikteki asli edim yükümlüğünden ve edim menfaatinin gerçekleşmesine hizmet eden yan edim yükümlerinden farklı, aynen ifası talep edilemeyen, kendine özgü nitelikte bir edim yükümü olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Şen Doğramacı (2010), s. 40, dpn.179, 43.

²⁷ Kırca (1997) s. 22; Kırca (2000), s. 87; İşgüzar (1989), s. 33; Şen Doğramacı (2010), s. 39.

yüklemeyen ‘çerçeve anlaşmalar’ şeklinde gruplandıran farklı görüşlere rastlamak da mümkündür²⁸.

Çerçeve sözleşmenin taraflar arasında münferit sözleşme kurma borcu doğuran kök yüküm içerip içermediği sorununun pratikteki önemi çerçeve sözleşmenin varlığına rağmen taraflardan birinin ileride münferit sözleşme akdetmeye yanaşmaması halinde ortaya çıkmaktadır. Çerçeve sözleşmenin münferit sözleşme kurma borcu doğuran kök yüküm içerdiğini kabul eden yazarlara göre, münferit sözleşmenin akdedilmemesi kök yüküme aykırılık sebebiyle sözleşmenin müspet ihlaline yol açmaktadır²⁹. Kök yüküme aykırı davranan kişi bu sebeple karşı tarafın uğradığı zararları tazminle yükümlü olduğu gibi onun bu davranışı sözleşme ilişkisinin devam ettirilememesi açısından bir haklı sebep oluşturuyorsa çerçeve sözleşmenin haklı sebeple feshinin dahi talep edilebileceği kabul edilmelidir³⁰. Ayrıca doktrinde çerçeve sözleşmelerin kök yüküm içermediğini kabul eden yazarlardan bir kısmı dahi, taraflardan birinin ileride münferit sözleşme yapmaya yanaşmaması halini ‘olumlu sözleşme ihlali’ olarak değerlendirmekte ve bu davranışın tazminat sorumluluğuna yol açacağını ileri sürmektedirler³¹. Çerçeve sözleşmelerin ister kök yüküm içerdiği isterse aksi kabul edilsin bu sözleşmelerde borca aykırılıkta özellik arz eden en önemli husus diğer borca aykırılığın genel sonuçlarından farklı olarak münferit sözleşme yapmaya yanaşmayan tarafı aynen ifaya zorlama imkanının bulunmamasıdır³². Zira çerçeve sözleşmeye bakılarak münferit sözleşmelerin içeriğinin esas itibarıyla belirlenmesi mümkün değildir.

1.3. Çerçeve Sözleşmenin Kuruluşu

Sözleşmelerin kuruluşu genel itibarıyla tarafların karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanları ile olmaktadır³³. Dolayısıyla çerçeve sözleşmeler de tarafların karşılıklı ve birbirlerine uygun öneri ve kabul beyanları ile kurulmaktadır. Fakat klasik borç doğurucu sözleşmelerden farklı olarak, çerçeve sözleşmelerinin kurulmasına yönelik irade beyanları arasındaki uygunluğun (uyuşmanın) tespitinde, modern sözleşme

²⁸ Uyan (2005), s. 1131-1133, Şen Doğramacı (2010), s. 39- 43.

²⁹ Şen Doğramacı (2010), s. 40.

³⁰ Şen Doğramacı (2010), s. 40.

³¹ Bkz. Barlas (2008),s. 98 dñn. 22’deki yazarlar; Şen Doğramacı (2010), s. 39 dñn. 176’daki yazarlar.

³² Şen Doğramacı (2010), s. 40.

³³ Sözleşmenin kurucu unsurlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Eren (2014), s. 200-202.

hukuku anlayışının göz önünde bulundurularak çerçeve sözleşme ve münferit sözleşmelerin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği de kabul edilmektedir³⁴.

Çerçeve sözleşmelerin kuruluşunun klasik borç doğurucu sözleşmelerden bir diğer önemli farkı ise (ileride değinileceği üzere) sözleşmenin asli edim yüküm içermemesi (edim değişiminin konu edildiği bir sözleşme olmaması) nedeniyle, sözleşmenin kuruluşunda edimlerin belirliliği ya da belirlenebilirliğinden söz edilememesidir. Sözleşmenin objektif esaslı unsurları olarak kabul edilen asli edim yükümlerinin çerçeve sözleşmelerde yer almamasına rağmen, tarafların bir sözleşme kurma yolundaki iradelerinin açıkça anlaşıldığı durumlarda, irade özerkliğinin bir sonucu olarak, sözleşmenin kurulduğu sonucuna varmak gerektiği düşünülmektedir³⁵.

1.4. Çerçeve Sözleşmenin Şekli

Şekil, insanların iç dünyalarında oluşan iradenin, bir beyan olarak dışa aktarımı için yararlanılan biçimler, araçlar (söz, yazı gibi) ve işaretlerin geneline verilen isimdir³⁶. Esasında ortada bir irade beyanının olduğu her durumda o beyanın ortaya bürünüp çıktığı bir şekilden bahsetmek mümkün olsa da beyan sahibinin, tarafı olduğu hukuki işlemin geçerliliği için iradesini belirli bir şekilde (sözlü, yazılı ve ya resmi) açıklamak zorunda olmadığı, sözlü, yazılı, resmi şekil türlerinden herhangi birini seçerek hukuki işlemi geçerli bir biçimde yapabileceği durumlarda şekil serbestisinin varlığından söz edilir³⁷. Şekil serbestisi, sözleşme özgürlüğünün özel bir görünüm biçimi olmakla birlikte mutlak surette uygulanmamaktadır. Kanuni yahut iradi birtakım sınırlamalar ile sözleşmenin geçerliliğinin belirli bir şekle bağlanması mümkündür.

³⁴ S. Aksoy Dursun (2008). *Borçlar hukukunda hakimin sözleşmeyi tamamlaması*. İstanbul: XII Levha Yayınları, s.63; Şen Doğramacı (2010), s. 86.

Uygulamada ise çerçeve sözleşmelerin kuruluşunda genellikle genel işlem şartlarından yararlanıldığı ya da çerçeve sözleşmelerin iltihaki (katılmalı) sözleşme biçiminde yapıldığı görülmektedir. Hal böyle iken doktrinde sözleşmenin kurulması ve geçerliliğinin de genel işlem şartları içeren sözleşmeler/iltihaki sözleşmeler hakkındaki hükümlere tabi olacağı ifade edilmektedir. Bu durumda çerçeve sözleşmelerin tamamlanması tek taraflı bir işlem ile olmaktadır. Atamer (2001), s. 96; Barlas (2008), s. 811; Şen Doğramacı (2010), s. 88-89; Eren (2014), s. 214.

³⁵ Doktrinde savunulan bu yeni görüşe göre objektif esaslı noktaların belirli olması ya da belirlenebilirliği isimsiz sözleşmeler bakımından yetersiz kalmaktadır. Tarafların daha sonraki davranışlarından bağlanma iradeleri anlaşıldığı takdirde sözleşme özgürlüğü ilkesine dayanan taraf iradelerine üstünlük tanınmalıdır. Dursun (2008), s. 35-37; Şen Doğramacı (2010), s. 87.

³⁶ Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008), s. 270; Eren (2014), s. 264.

³⁷ Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008), s. 270; Eren (2014), s. 264.

Kaynağını sözleşme özgürlüğü ilkesinden alan çerçeve sözleşmenin şekli konusunda da tarafların serbest olduğunu söylemek mümkündür. Fakat doktrinde, çerçeve sözleşmelerin üstlendikleri fonksiyon ve süreklilik nitelikleri göz önünde bulundurularak bu sözleşmelerin en azından ispat bakımından yazılı şekilde yapılması gerektiği ifade edilmektedir³⁸. Uygulamada ise çerçeve sözleşmelerin geçerliliğinin çoğunlukla yazılı şekle bağlandığı ve bu durumun doktrin tarafından ‘çerçeve sözleşmelerin yazılı şekilde yapılması konusunda adeta bir örf-adet kuralı’nın oluştuğu şeklinde değerlendirildiği görülmektedir³⁹.

1.5. Çerçeve Sözleşmenin İçeriği

Çerçeve sözleşmelerin içeriğinin belirlenmesinin son derece titizlik ve hukuki sorumluluk gerektiren bir husus olduğu düşünülmektedir⁴⁰. Çerçeve sözleşmelerin bir yandan tarafların karşılıklı güven temeline dayanan sözleşmeler olmaları diğer yandan münferit sözleşmeleri çatısı altında toplayan bir görünümünde bulunmaları, onların içeriğinin klasik borçlar hukuku sözleşmelerinden farklılaşmasına yol açan önemli sebeplerdir. Bu farklılıklardan en önemlisi birbirinden bağımsız ve farklı münferit sözleşmeleri tamamlayıcı özelliği haiz çerçeve sözleşmelerin kuruldukları anda, belirli bir sözleşme tipini karakterize eden asli edim yükümü içermemeleridir⁴¹. Fakat diğer sürekli borç ilişkilerinde olduğu gibi taraflar arasında karşılıklı güveninin teminine yönelik sadakat yükümleri, sır saklama yükümleri, koruma yükümleri, aydınlatma ve bilgilendirme yükümleri, rekabet etmeme gibi yan yükümler sözleşmelerin de içeriğinin önemli bir kısmını oluşturmaktadırlar⁴². Çerçeve sözleşmelerde somutlaştırılacak olan

³⁸ Şekil şartının ispat dışınd kesinlik sağlama, açıklık getirme, tarafları düşünmeye sevk etme, aleniyet ve güven sağlama, sözleşmenin yorumunu kolaylaştırma gibi diğer faydaları için bkz Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008), s. 271-272; Eren (2014), s. 264-266.

³⁹ Uygulama örnekleri ve ayrıntılı bilgi için bkz. Şen Doğramacı (2010), s. 91-92.

⁴⁰ Şen Doğramacı (2010), s. 93.

⁴¹ Asli edim yükümleri, borç ilişkisinin türünün özellik ve niteliklerini belirlemesi dolayısıyla sözleşmenin birinci derecedeki içeriğini oluşturan, doğrudan doğruya ifası talep ve dava edilebilen yükümlerdir. Sözleşmeler, kural olarak asli edim yükümünü içerirler ve bu yüküm esasında alacaklının alacak hakkının tam karşısını oluşturur. Fakat istisnai olarak (çerçeve sözleşmeler, sözleşme görüşmelerinden doğan borç ilişkileri, üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmelerden doğan borç ilişkileri gibi), asli edim yükümünden bağımsız borç ilişkileri de kurulabilmektedir. Şen Doğramacı (2010), s. 94; Eren (2014), s. 31-32.

⁴² Yan yükümler, sözleşmenin tipini belirleyen asli edimin sözleşmenin amacına uygun olarak tam ve doğru bir şekilde ifasına hizmet eden ya da edimin ifasıyla doğrudan ilgili olmaksızın, alacaklının ifa nedeniyle veya dolayısıyla mal veya şahıs varlığında meydana gelebilecek zararlardan korunması amacını

aydınlatma ve bilgilendirme yükümlülükleri, münferit sözleşmelerin kurulmasında ve sürdürülebilmesinde; sır saklama ve rekabet yükümlülerinin yer alması, sözleşme sonrasında da tarafların mal veya şahıs varlığı değerlerinin korunmasında etkili olmaktadır⁴³. Bunun yanı sıra iradi tamamlama yükümleri, istikrarı koruma yükümleri, ifa engellerine ilişkin yükümler, sözleşmenin değişen şartlarla devamını konu alan yükümler, uyarılma yükümleri gibi yan edim yükümleri ise edim borcunun gereği gibi ifasına yönelik olup esas olarak çerçeve sözleşmenin ekonomik açıdan üstlendiği fonksiyonu yerine getirmesine hizmet etmektedirler⁴⁴. Zira taraflar arasındaki uzun süreli ilişki sebebiyle fiyatlardaki belirsizlikler düşünülerek münferit sözleşmelerin kurulmasında bazı noktaların açık bırakılması istenebilir. İşte çerçeve sözleşme ile iradi tamamlama yükümlülüğü kapsamında bu boşlukların tamamlanmasında taraflardan biri ya da üçüncü bir kişiyi yetkilendirilebilmektedir⁴⁵. Çerçeve sözleşmede, değişen vergi yükleri sebebiyle taraflar arasında bozulan ekonomik dengenin tekrar sağlanması için istikrarı koruma yükümlerine, çerçeve sözleşmenin ne zaman ve hangi koşullar altında uyarılma yoluna gidileceğini belirleyen uyarılma yükümlerine, çerçeve sözleşmelerin değişen koşullar karşısında yeniden gözden geçirilmesi ve değişiklik yapılmasını konu alan sözleşme koşullarının yeniden görüşülmesi yükümlerine de sıklıkla yer verilmektedir⁴⁶.

Önemle eklemek gerekir ki uygulamada, çerçeve sözleşmelerin içeriğinin taraflar arasındaki hukuki ilişkinin ihtiyaçlarına göre farklılaştığı görülmektedir⁴⁷. Fakat çerçeve sözleşmelerin üstelendikleri hukuki güvenilirliği sağlama, istikrarı koruma ve hukuki

taşıyan asli edim yükümlerine bağlı yükümlerdir. Yan yükümlerin en önemli özelliği, asli edim yükümlülerinden bağımsız bir varlığa sahip olamadıkları için alacaklının bağımsız bir ifa davası ile bunların aynen ifasını talep edememesi sadece yükümlülüklerin ihlali halinde tazminat talebinde bulunabilmesidir. Hazırlama, sağlama, aydınlatma yükümlülükleri bu kapsamda değerlendirilmektedir. Doktrinde yan yükümlerin kaynağının, Türk Medeni Kanununun m.2/f.1'de yer alan dürüstlük kuralı olduğu ifade edilmektedir. Bkz. M. Kılıçoğlu (2012). *Borçlar hukuku genel hükümler*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 28-30; Eren (2014), s. 37-39.

⁴³ Çerçeve sözleşme niteliğinde olduğu genel olarak kabul edilen tek satıcılık ve franchise sözleşmelerinde yer alan yukarıdaki yükümlülüklerin ayrıntıları için bkz. İşgüzar (1989), s. 75; Gürzumar, O. B. (1995). *Franchise sözleşmeleri ve bu sözleşmelerin temelini oluşturan 'sistem'lerin hukuku korunması*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 17-18, 28, 175-183; Kırca (1997), s. 109-113; Şen Doğramacı (2010), s. 108-11.

⁴⁴ Yan edim yükümleri, kanundan, sözleşmeden veya dürüstlük kuralından doğan, asli edime tabii ve ona göre ikinci derecede bir nitelik taşıyan ve fakat asli edimden bağımsız bir ifa menfaatine hizmet etmeleri sebebiyle asli edim yükümlülerinden bağımsız olarak ifası talep ve dava edilebilen yükümlerdir. Teslim masrafları, rekabet etmeme yükümlülüğü, ambalaj ve paketleme yükümlülüğü gibi yükümlülükler bu kapsamda değerlendirilmektedirler. Kılıçoğlu (2012), s. 27-28; Eren (2014), s. 32 vd.

⁴⁵ Şen Doğramacı (2010), s. 96-97.

⁴⁶ Şen Doğramacı (2010), s. 96-104.

⁴⁷ Şen Doğramacı (2010), s. 52.

ilişkiye esneklik kazandırma fonksiyonları tüm çerçeve sözleşmeler bakımından ortakır⁴⁸.

1.6. Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği

Çerçeve sözleşmenin hukuki niteliğine ilişkin doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır.

Bunlardan ilkinе göre çerçeve sözleşme, borç doğurucu (borçlandırıcı) sözleşmelerin özel bir türüdür⁴⁹. Borç doğurucu sözleşmeler ise genel olarak ‘tarafklar arasında bir borç ilişkisi kuran ve dolayısıyla en azından bir borç (ve alacak) doğuran sözleşmeler’i ifade etmektedir⁵⁰. Bu görüş taraftarlarına göre çerçeve sözleşmeler, gerek içerikleri itibariyle (içerdikleri kök yüküm veya yan edim/yan yükümleri sebebiyle) gerekse de sözleşmenin kuruluşu, borcun ifa edilmemesine bağlanan sonuçlar ve borcun sona ermesine ilişkin esaslar bakımından borç doğurucu sözleşmelere özgü özellikleri haizdirler. Fakat çerçeve sözleşmelerin asli edim yükümü içermemesi, edim yükümlerinin belirliliği ya da belirlenebilirliğinden söz edilmemesi onların bakımından klasik borçlar hukuku sözleşmelerinden farklı olarak borç doğurucu sözleşmelerin özel bir çeşidi olarak nitelendirilmesine sebep olmaktadır⁵¹. Eklemek gerekir ki, bu görüşün kabul edilmesi halinde, çerçeve sözleşmelerin ne tür bir borç doğurucu sözleşme olduğunu belirlemek kolay olmamaktadır. Borç doğurucu sözleşmelerin bir kısmı TBK’da bir kısmı diğer kanunlarda düzenlenmiş olmakla birlikte bir kısım borç doğurucu sözleşmeler herhangi bir yasal düzenlemede yer almamaktadır. Borçlar Kanunu ve diğer kanunlarda sözleşmeye ayırt edici özelliğini veren ‘tip unsurlarıyla’ yani asli edim yükümleri ve asgari hüküm ve sonuçlarıyla düzenlenmeyen, kaynağını

⁴⁸ Şen Doğramacı (2010), s. 52-60.

⁴⁹ Şen Doğramacı (2010), s. 45, dñn.203; Eren (2014), s. 206-214.

⁵⁰ Sözleşme denildiği zaman bununla daha çok borç sözleşmesi anlaşılrsa da borçlar hukuku sözleşmeleri daha geniş bir kavramdır. Borçlar hukuku sözleşmeleri sadece borç doğurucu sözleşmeleri değil, bir borç ve alacağın kurulmasına, devrine veya ortadan kaldırılmasına ilişkin (tasarruf ve statü sözleşmeleri de dahil) her türlü sözleşmeyi ifade etmektedir. Bu kapsamda olmak üzere hukukun diğer alanlarında yer alan sözleşmeler de *borç ilişkisi doğurdıkları ölçüde veya borç ilişkisi doğuran yönleriyle* birer borçlar hukuku sözleşmesi olarak kabul etmektedirler. Ayrıca sözleşme kavramı, yalnız Borçlar hukukuna özgü bir kavram da değildir. Zira sözleşme, en genel olarak ‘birden fazla kimse arasında belli bir hukuki sonuç üzerindeki irade uyuşmasının birbirlerine uygun beyanlarla tespit edilmesi’dir ve diğer hukuk dallarında da kişiler kanunen aksi öngörülmedikçe iradelerini sözleşme yolu ile ortaya koyabilirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tekinay vd. (1993), s. 51-52; Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008), s.95-98; Eren (2014), s. 205.

⁵¹ Şen Doğramacı (2010), s. 47 vd.

irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü ilkesinde bulan sözleşmeler genel olarak isimsiz sözleşmeler şeklinde nitelendirilmektedir⁵². İsimsiz sözleşmeler de asli edim yükümlülüklerinin türüne veya bu yükümlülüklerin bir araya getirilişine göre farklı gruplar altında incelenmektedir⁵³. Çerçeve sözleşmelerin borç doğuran sözleşme olduğunu kabul eden yazarlar çerçeve sözleşmeleri asli edim yükümlülüğü içermemeleri dolayısıyla bu alt kategorilere dahil etmeksizin en geniş anlamda isimsiz sözleşmeler olarak nitelendirmektedirler⁵⁴.

Doktrinde bir grup yazar ise tüm bunlardan farklı olarak çerçeve sözleşmeyi bir sözleşme türü olarak dahi nitelendirmemektedir. Bu görüşe göre çerçeve sözleşme, ileride birbirinden farklı tipte kurulacak sözleşmelerin adeta ‘kurgu’su, ‘yapı’sıdır⁵⁵. Fakat bu görüş gerek ‘*kurgu*’ kavramının borçlar hukukunda yer almayan bir niteleme olması gerekse de bu kavramın sözleşmenin hukuki sonuçları bakımından belirsizliğe yol açma ihtimali bulunması gerekçeleriyle eleştiriye açıktır⁵⁶. Bu durumda çerçeve sözleşmeleri, genel olarak, isimsiz sözleşmeler grubunda yer alan sürekli borç ilişkisi doğuran kendine özgü bir borç sözleşmesi türü olarak nitelendirmenin daha uygun olacağı düşünülebilir⁵⁷.

⁵² Zevkliler ve Havutçu (2004), s.37 vd; M.A. Gümüş (2008). *Borçlar hukuku özel hükümler*, İstanbul: Vedat Yayıncılık, s. 5; Erdenk (2008), s. 39-41.

⁵³ İsimsiz sözleşmelerin kendine özgü sözleşmeler ve karma sözleşmeler olarak iki grupta inceleyen görüş için bkz. Tandoğan (2008), s. 12 vd.; Erdenk (2008), s. 41 vd.; Eren (2014), s. 207. Bu sözleşmeleri kendine özgü, karma ve bileşik sözleşmeler olarak üç grupta inceleyen görüş için bkz. Zevkliler ve Havutçu (2004), s. 38 vd.; Kendine özgü sözleşme, bileşik sözleşme, karma sözleşme ve eksik sözleşme şeklinde dört grupta inceleyen görüş için bkz. Gümüş (2008), s. 9 vd.

⁵⁴ Şen Doğramacı (2010), s. 48. 6356 sayılı STİSK ile tanımı, tarafları, içeriği, kuruluşu ve süresi düzenlenen ‘çerçeve sözleşme’ kavramının, isimsiz sözleşme kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine sorusu akla gelmektedir. Doktrinde de ifade edildiği gibi yasalarda ya da yasalara dayanılarak çıkarılan ikincil düzenlemelerde bir sözleşmenin isminin geçmesi ya da tanımına yer verilmesi onun isimsiz sözleşme olma niteliğini ortadan kaldırmaz. Asıl önemli olan o sözleşmenin ayırt edici unsuruna (tipine), hüküm ve sonuçlarına ilişkin temel hususların düzenlenmiş olmasıdır. Çerçeve sözleşme 6356 sayılı STİSK’da sözleşmenin tarafı, yapılışı, içeriği ve süresi bakımından ayrıntılı olarak düzenlenmiş olarak gözükse de tarafların asli edim yükümlülüklerinin belirli veya belirlenebilir olmaması, sözleşmenin hüküm ve sonuçlarına ilişkin herhangi bir ifadenin yer almaması nedeniyle çerçeve sözleşmenin isimsiz sözleşme olma niteliğini koruduğu ileri sürülebilir. 6356 sayılı STİSK’da çerçeve sözleşmenin tanımı, tarafları, içeriği ve kuruluşuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Aşağıya, s. 148 vd.

⁵⁵ Barlas (2008), s.101; Uyan (2005), s. 1134.

⁵⁶ Şen Doğramacı (2010), s. 45.

⁵⁷ Doktrinde sürekli borç ilişkilerini ani edimli borç ilişkilerinden ayıran kıstasın edim borcu ve zaman unsuru arasındaki ilişkiye göre tespit edileceği ve bu ayırım yapılırken de asli edim borçlarının ele alınacağı ifade edilmektedir. Buna göre borç ilişkisinden doğan yan borçların ‘sürekli’ nitelikte olsalar bile borç ilişkisini ‘sürekli borç ilişkisi’ haline getirmeyeceği düşünülmektedir. Bkz. Seliçi (1976), s. 4-7. Fakat asli edim yükümü içermemekle birlikte çerçeve sözleşmelerin amacı ve ihtiva ettikleri kök yükümü göz önünde bulundurarak çerçeve sözleşmelerin taraflar arasında sürekli borç ilişkisi kurduğu yönündeki görüş için bkz. Uyan (2005), s. 1132 vd.; Şen Doğramacı (2010), s.39 dnp. 17, s. 45-50.

1.7. Çerçeve Sözleşmenin Sona Ermesi ve İfa Engelleri

Çerçeve sözleşmelerin sürekli borç ilişkisi doğuran kendi özgü bir borç sözleşmesi türü olarak kabul edilmesi, sözleşmenin sona ermesine bağlanan sonuçlar bakımından da önemlidir⁵⁸. Çünkü çerçeve sözleşmelerin sona ermesi ve sona ermenin sonuçlarının sürekli sözleşmelerin sona ermesi ve sonuçlarına ilişkin hükümlerle benzer özellikleri taşıdığı görülmektedir⁵⁹. Şöyle ki, diğer sürekli nitelikteki sözleşmelerde olduğu gibi çerçeve sözleşmelerde de aksi kararlaştırılmadıkça belirlenen sürenin sona ermesi, taraflardan birinin ölümü, iflası, ehliyetini kaybetmesi, tarafların sözleşmeyi sona erdirmek üzere anlaşmaları ya da taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik tek taraflı irade beyanı ile çerçeve sözleşmeler de sona ermektedir⁶⁰. Sürekli nitelikteki diğer borç doğurucu sözleşmelerde olduğu gibi çerçeve sözleşmelerin de bu sebeplerden herhangi biriyle sona ermesi halinde, sözleşme, sona ermenin gerçekleştiği andan itibaren taraflar arasında herhangi bir hüküm ve sonuç doğurmayacak yani sözleşmenin sona ermesi ileriye etkili sonuçlar doğuracak ve sözleşme süresince edinilen edimler geçerliliğini korumaya devam edecektir⁶¹.

Kök yükümü kabul etmeksizin çerçeve sözleşmelerin sürekli borç ilişkisi kurma özelliğini temelini oluşturdukları ilişkilerin sürekliliğine ve çerçeve sözleşmenin işlevine dayandıran görüş için bkz. Belen (2007), s. 46. Benzer biçimde çerçeve sözleşmelerin ileride münferit sözleşme akdetme borcu doğurmadığını kabul eden yazarlardan bir kısmının çerçeve sözleşmelerinin süreklilik niteliklerinin de sözleşme kurulur kurulmaz ortaya çıkmaması nedeniyle kendine özgü olduğu yönündeki görüş için bkz. Barlas (2008), s.100; Uyan (2005), s. 1135.

⁵⁹ Barlas (2008), s. 103-104; Şen Doğramacı (2010), s. 150-165.

⁶⁰ Taraflardan birinin ölümü, iflası, ehliyetini kaybetmesi hallerinin çerçeve sözleşme niteliğini haiz farklı sözleşmeler bakımından farklı sonuçlara yol açtığını belirtmekte fayda vardır. Söz konusu hallerde kimi zaman çerçeve sözleşme kendiliğinden sona ererken kimi zaman sözleşmenin süreklilik niteliğinde herhangi bir değişme meydana gelmeksizin sözleşme varlığını korumaya devam eder. Bu hususta değerlendirme yapılırken sözleşme taraflarının kişiliklerinin sözleşmenin devamı konusunda bir önem taşıyıp taşımadığı dikkate alınmaktadır. Sürekli nitelikte borç ilişkisi doğuran ve kural olarak çerçeve sözleşme niteliğinde olduğu kabul edilen franchise, tek satıcılık, barter çerçeve sözleşmelerinde taraflarında birinin ölümü, iflası, ehliyetini kaybetmesi hallerinin sözleşmenin sona ermesi üzerindeki etkileri için bkz. Gürzumar (1995), s. 169-175; Kırca (1997), s. 171-185; Belen (2007), s. 167-178; Şen Doğramacı (2010), s. 152-154.

⁶¹ Dolayısıyla taraflar sözleşme aracılığıyla edindikleri şeyleri iade ile yükümlü olmayacaklardır. Fakat doktrinde, tarafların sözleşme aracılığıyla edindikleri şeyler ile sözleşmenin ifası amacıyla edindikleri şeylerin iadesi bakımından bir ayrımın yapıldığı görülmekte ve tarafların sözleşmenin ifası amacıyla kendilerine bırakılan şeyleri iade ile yükümlü oldukları kabul edilmektedir. Çerçeve sözleşme niteliğini de haiz farklı sözleşme türlerine (franchising, tek satıcılık) özgü iade yükümlülükleri için bkz. İşgüzar (1989), 169; Gürzumar (1995), s. 178; Kırca (1997), s. 187-188; Şen Doğramacı (2010), s.166.

Kuşkusuz, çerçeve sözleşmenin sona ermesi nedeniyle taraflardan biri maddi ve/veya manevi bir zarara uğramışsa TBK 112 vd. maddeleri gereği tazminat talebinde bulunabilecektir⁶².

Çerçeve sözleşmelerde ifa engelleri ya da genel olarak borca aykırılık olarak ifade edilen haller sözleşmeyi sona erdiren sebeplerden farklıdır⁶³. Burada sözleşme ilişkisinin sona ermesi söz konusu olmayıp, mevcut sözleşme ilişkisi içerisinde borçlunun borcunu ya hiç ifa etmediği ya da zamanına, yerine ve konusuna uygun olarak ifa etmediği haller söz konusudur. Alacaklının ifa menfaatine engel olan bu hallerde alacaklının zararının tazmin edilmesi gerekmektedir⁶⁴.

Çerçeve sözleşmeler bakımından ifa engelleri ve sonuçlarına ilişkin değerlendirme yapılırken göz önünde bulundurulması gereken iki önemli husus bulunmaktadır: Öncelikli olarak her sözleşme ilişkisinde olduğu gibi çerçeve sözleşme içerisinde de taraflar ifa engellerinin koşulları ve sonuçlarına ilişkin özel hükümlere yer vermiş olabilirler⁶⁵. Bu durumda yasal hükümler yerine öncelikle sözleşme hükümleri uygulanacaktır. İkinci olarak çerçeve sözleşmeleri tamamlayan münferit sözleşmelerin ifasını engelleyen sebeplerin çerçeve sözleşme üzerindeki etkilerinin de ayrıca göz önünde bulundurulması gerektiği düşünülmektedir⁶⁶. Şöyle ki, kural olarak, her bir münferit sözleşmede ortaya çıkan ifa engelinin öncelikli olarak o münferit sözleşme ile sınırlı sonuçlar ortaya çıkaracağı ve o münferit sözleşme bakımından sorumluluğa yol açacağı kabul edilmektedir. Fakat istisnai olarak, münferit sözleşmede ortaya çıkan bir ifa engelinin, alacaklının çerçeve sözleşmenin sürdürülmesinde de menfaatinin kalmamasına yol açması halinde çerçeve sözleşmenin de feshedilebileceği ifade edilmektedir⁶⁷.

⁶² Şen Doğramacı (2010), s. 170-172.

⁶³ Borcun ifasına engel olan bu haller için doktrinde 'ifa engelleri' yahut 'borca aykırılık' kavramları kullanılmaktadır. İki kavramda yalnızca sözleşmeye aykırılık hallerine özgü olmayıp sebepsiz zenginleşme ve haksız fiil de dahil olmak üzere borcun üç kaynağını da kapsama almaktadır. Kavramın ayrıntıları için bkz. Kılıçoğlu, (2012), s. 630 vd.

⁶⁴ Şen Doğramacı (2010), s. 170 vd.

⁶⁵ Şen Doğramacı (2010), s. 141.

⁶⁶ Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008), s. 113; Şen Doğramacı (2010), s. 142. Aksi yöndeki görüş için bkz. Barlas (2008), s. 106-107.

⁶⁷ Şen Doğramacı (2010), s. 142.

2. Uluslararası Çalışma İlişkilerinde Çerçeve Sözleşmelerin Yeri

Yukarıda borç doğurucu bir sözleşme türü olarak ayrıntılarına yer verilen ‘çerçeve sözleşme’ kavramının yalnızca Borçlar hukukuna özgü bir sözleşme türü olmadığı çalışmanın en başında ifade edilmişti. Nitekim ulusal toplu iş hukukumuzda çerçeve sözleşme kavramı, yasal olarak ilk defa 6356 sayılı STİSK ile düzenlenmiş bulunmasına rağmen uygulamada gerek ulusal gerekse de uluslararası çalışma ilişkilerinde çerçeve sözleşme kavramına sıklıkla rastlanılmaktadır. Uluslararası çalışma ilişkilerinde çok uluslu şirketler ile küresel sendika federasyonları arasında; ulusal toplu iş ilişkilerimizde ise hükümet yetkilileri, kamu kesimi işverenleri ile işçi konfederasyonları arasında imzalanan metinlerin ‘çerçeve’ niteliğine vurgu yapıldığı görülmektedir. Bunların haricinde Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerin ulusal hukuk uygulamalarında da toplu iş ilişkilerini düzenleyen çerçeve sözleşmelerin mevcudiyeti bilinmektedir. Son dönemlerde ise AB düzeyinde toplu pazarlık arayışlarının bir sonucu olarak, AB düzeyinde sektörel ve sektörlerarası çerçeve sözleşme uygulamaları ön plana çıkmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde çerçeve sözleşmelerin uluslararası çalışma ilişkilerindeki uygulamaları dört ayrı başlık altında incelenecektir:

Ülkemiz çalışma ilişkilerinde AB’ye uyum politikalarının önemi de göz önünde bulundurularak öncelikle AB üyesi ülkelerde ulusal düzeyde çerçeve sözleşmelerin ne şekilde düzenlendiklerine ve hangi amaçlara hizmet ettiklerine yer verilecektir.

Ardından AB düzeyinde, Birlik üyesi ülkelerin çalışma mevzuatlarının ve uygulamalarının uyumlaştırılmasında önemli bir yer tutan AB Hukuku düzeyindeki çerçeve sözleşme uygulamalarına yer verilecektir. AB düzeyinde sektörel ve sektörlerarası pazarlıklarda imzalanan çerçeve sözleşmeler ile özellikle merkezi Avrupa olan çok uluslu şirketlerle imzalanan ve Avrupa çapında uygulanan çerçeve sözleşmeler, AB hukuku düzeyindeki çerçeve sözleşme uygulamaları kapsamında incelenecek konulardır.

Çalışmanın bu bölümünün konusu genel olarak uluslararası çalışma ilişkilerinde çerçeve sözleşme uygulamaları olduğu içindir ki AB üyesi ülkelerin dışındaki kimi ülkelerin ulusal toplu pazarlık ve toplu sözleşme sistemlerindeki çerçeve sözleşme uygulamalarında da yer vermek gerekmektedir. Bu kapsamda, toplu pazarlık

sistemlerine ilişkin en fazla kaynağa ulaşılan ABD ve Japonya'daki birebir çerçeve sözleşme niteliğinde olmasa da çerçeve sözleşme niteliğine benzer toplu sözleşme yapılarına da değinilecektir.

Son olarak, günümüzde artan küresel rekabet karşısında öneminin ve etkisinin artarak hissedildiği çok uluslu şirketler nezdinde imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmelerin tarafları, hukuki niteliği, içeriği, denetimi ve uygulanması konularına ilişkin ayrıntılı incelemelere yapılacaktır.

Eklemek gerekir ki Türk çalışma ilişkilerinde 'çerçeve sözleşmeler' ve 'çerçeve sözleşme benzeri uygulamalar' çalışmanın ikinci bölümünün konusunu oluşturmaktadır.

2.1. Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Ulusal Düzeydeki Çerçeve Sözleşme Uygulamaları

Türkiye'nin Avrupa Ekonomik Topluluğu ile 1 Ocak 1963 tarihinde imzalanan Ankara Antlaşmasıyla başlayan AB üyeliğine ilişkin süreci, diğer hukuk alanlarında olduğu gibi bireysel ve toplu iş hukuku alanında da birtakım değişiklikleri zorunlu kılmıştır. 7.11.2012'de yürürlüğe giren 6356 sayılı STİSK'nun genel gerekçesinde de bu zorunluluğa değinilmekte ve kanunun hazırlık safhasında Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifinin de dikkate alındığı açık bir biçimde ifade edilmektedir. Karşılaştırmalı bir perspektifle AB üyesi ülkelerdeki toplu sözleşme sistemlerinin incelenmesinin, Türk toplu sözleşme düzeninin söz konusu ülkelerden zayıf ve üstün yönlerinin ortaya koyulması bakımından önemli olduğu açıktır. Fakat her bir ülkenin toplu iş sözleşmesi düzenine ayrıntılı olarak değinmenin çalışmanın amacı dışında kalacağı göz önünde bulundurularak bir sınırlama yapma zorunluluğu doğmuştur. Dolayısıyla aşağıda yer verilen AB üyesi ülkeler, çerçeve sözleşmelere doğrudan yasal düzenlemelerinde yer vermeleri ya da uygulamalarında çerçeve sözleşme niteliğindeki sözleşmelerin toplu iş ilişkileri sistemlerinde ön plana çıkmaları sebebiyle seçilmişlerdir. Ele alınan AB üyesi ülkelerdeki çalışma ilişkilerinde çerçeve sözleşmelerin fonksiyonları tespit edilerek, ülkemiz yasal mevzuatında yer alan ve uygulaması muhtemel olan çerçeve sözleşmenin, söz konusu ülkelere benzer işlemlere sahip olup olmayacağı çalışmanın sonunda ortaya koyulmuş olacaktır.

2.1.1. Almanya

Almanya’da toplu sözleşmenin türleri için yasalarla belirli bir yapı ya da model ortaya konmuş değildir⁶⁸. Uygulamada yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde gerçekleştirilen işkolu toplu iş sözleşmeleri ile işletme/işyeri toplu iş sözleşmelerinin yaygın olduğu görülmektedir⁶⁹. Özellikle de işkolu toplu iş sözleşmelerinin, toplu sözleşme düzeni içerisinde ağırlıklı olarak bağitlandığı bilinmektedir⁷⁰. Böyle bir toplu iş sözleşmesi düzeni içinde ‘manto toplu iş sözleşmesi’ olarak ifade edilen çerçeve sözleşme tipi, toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren iş ilişkilerinde iş şartları (çalışma süreleri, izinler, fesih süreleri gibi) ile çalışanların yaptıkları işe göre oluşturulan ücret ve ödeme gruplarına ilişkin genel asgari hükümleri düzenleme amacına hizmet etmektedir⁷¹. Birkaç yıl süreyle geçerli olmak üzere imzalanan ve genel çalışma şartlarını düzenleyen manto toplu iş sözleşmeleriyle çalışma ilişkilerinde belirli bir süreyle kesin suretle iş barışının sağlanması hedeflenmektedir⁷². Bu sözleşmelerin tamamlayıcısı ise toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilere ödenecek asgari ücretlerin belirlendiği ve bir yıl süresince geçerli olmak üzere imzalanan ‘ücret toplu iş sözleşmeleri’ dir⁷³. Ücret toplu iş sözleşmeleri bir yıllık sürenin bitiminin ardından daha iyi ücret talep edebilmek için taraf işçi sendikasına gerekçeleri de bildirilmek suretiyle feshedilmekte ve yeni talepler doğrultusunda müzakereler başlatılmaktadır⁷⁴. Önemle eklemek gerekir ki Alman Toplu Sözleşme Kanunu (Tarifvertragsgesetz-TVG)’ na göre

⁶⁸ Almanya’da devletin toplu pazarlık sistemine müdahalesi çok sınırlıdır. Taraflar toplu sözleşmelerin içeriği ve müzakeresi konularında geniş serbestilere sahiptir. Fakat farklı içerikteki ve kapsamdaki toplu iş sözleşmeleri arasındaki ilişkileri düzenleyen 1972 tarihli ‘İşletme Rejimi Yasası’nı da önemli bir yasal düzenleme olması bakımından belirtmek gerekmektedir. Bkz. A. Tokol (2000). *Avrupa Birliğine üye ülkelerde sendikal hareket*. Bursa: VİPAŞ, s. 23.

⁶⁹ N. Aktay (1997). *Avrupa Birliği ülkeleri toplu iş hukuku*. Ankara: Kamu-İş Yayınları, s.19; Tokol (2000), s. 22-23; C. Tuncay (2010). *Toplu iş hukuku*. (2. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 163.

⁷⁰ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği [TOBB] (2009). *Türkiye ile diğer OECD Ülkelerinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Alanında Karşılaştırılması*. Ankara, s. 15. D. Kağncıoğlu (2014). *Toplu pazarlık: Teori ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayıncılık, s. 38.

⁷¹ Aktay, (1997), s.19; Tokol, (2000), s. 22-23; Tuncay (2010), s. 163; M.R. Korkusuz (2003). *Dünyada işçi sendikalarının faaliyetleri*. İzmir: Birleşik Matbaacılık, s. 207; C. Tuncay (2013). *Toplu iş sözleşmesi hukukunda 6356 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeler. İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri*, Ankara: Kamu-İş, s. 71-99, 75.

⁷² Aktay (1997), s. 19.

⁷³ Almanya’da çok düzeyli toplu pazarlık sisteminin başarıyla uygulanmasının en büyük sebebinin de yukarıda sözü edilen biçimde tarafların serbest iradeleri ile içerik ve süre bakımından farklı toplu sözleşmeler imzalamaları olduğu düşünülmektedir. Bkz. A. Hekimler (2010). Anayasa değişikliği paketinin Türk sendikacılığı üzerine muhtemel etkileri, *Mercek Dergisi* 15 (59), s. 127-135.

⁷⁴ Aktay (1997), s. 19.

sendikal üst kuruluşların da toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin bulunduğundan üst kuruluşların da manto toplu iş sözleşmesi yapma yetkileri bulunmaktadır⁷⁵.

2.1.2. Fransa

Fransa’da toplu pazarlık düzeni oldukça komplike bir yapı sergilemektedir. Şöyle ki, Fransa toplu sözleşme sistemi içerisinde, işyeri, işletme, işkolu toplu iş sözleşmelerinin yanı sıra meslekler üstü ve ulusal düzeyde imzalanan toplu sözleşmeler de yer almaktadır⁷⁶. Bu sözleşme türlerinin bir kısmı kanunlarda açıkça yer almakta, bir kısmı ise sosyal tarafların iradelerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır⁷⁷. Toplu iş sözleşmeleri arasından belirli bir sözleşme düzeyinin hakim olduğunu söylemek zor olmakla birlikte son dönemlerde, işkolu düzeyindeki pazarlıkların yerini işyeri ve işletme düzeyindeki pazarlıklara bıraktığını görmek mümkündür⁷⁸. Böyle bir sistem içerisinde çerçeve sözleşmeler daha çok, ‘üçlü sözleşmeler’ olarak tanımlanan, işçi sendikaları ve işverenler arasındaki çalışma şartları ve politikaların, devletin de teşvikleri ve talimatları doğrultusunda şekillendirilmesi amacıyla düzenlenen protokoller ile ortaya çıkmaktadır⁷⁹. Devletin de asgari kamu ücretlerini ve hayat seviyesini yukarı çekme, çalışma sürelerini kısaltma gibi konularda adeta bir özel hukuk kişisi gibi sorumluluk altına girdiği bu sözleşmeler, uygulamada genellikle *protokol* şeklinde isimlendirilmekte ise de doktrinde sözleşmelerin bir program ya da ‘çerçeve sözleşme denebilecek bir Text (metin)’ şeklinde nitelendirildiği de görülmektedir⁸⁰. Fransız toplu iş hukukundaki bilinen toplu iş sözleşmelerinden amaçları ve imzalayan tarafları itibariyle kesin bir biçimde ayrılan bu sözleşmeleri, genel olarak ‘sui generis’ sözleşme tipi kapsamında değerlendirmenin daha uygun olacağı da ağırlıklı olarak kabul edilmektedir⁸¹.

⁷⁵ Aktay (1997), s. 18.

⁷⁶ Tokol (2000), s. 216-219; TOBB(2009), s. 44; K. M. Otto (2010). Fransa’da Toplu Sözleşme Sistemi. (Çev: Alpay Hekimler), *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri, Mevzuat ve Uygulamalar*. (Ed: A. Hekimler), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 171-196.

⁷⁷ Otto (2010), s. 187-192.

⁷⁸ TOBB (2009), s. 44; Otto (2010), s. 191-192.

⁷⁹ Aktay (1997), s. 96-97.

⁸⁰ Aktay (1997), s. 97.

⁸¹ Aktay (1997), s. 97.

2.1.3. Danimarka

Danimarka’da da sosyal taraflar farklı düzeylerde (işyeri, işletme, işkolu, işkolları arası) toplu iş sözleşmeleri imzalayabilmektedirler⁸². Uygulamada ise işkolu toplu iş sözleşmelerinin yaygınlık kazandığı görülmektedir⁸³. Danimarka toplu iş sözleşmesi sisteminde en çok dikkati çeken özellik ise tüm imalat sektörlerini kapsayan yani işkolları arasında imzalanan temel toplu iş sözleşmesinin varlığıdır. İşçi ve işveren sendikalarının üst örgütlenmelerinin (konfederasyonların) işveren birlikleri ile imzaladıkları ulusal düzeydeki bu sözleşmeler, ‘Ana Sözleşmeler’ ya da ‘Genel Anlaşmalar’ olarak ifade edilmekte ve Danimarka çalışma hayatının ‘temel yasası’ olarak kabul görmektedirler⁸⁴. Ana sözleşmelerde iş mücadelesi tedbirlerinin bildirilmesi, işverenin hakları, iş yönetimi ve kontrolü, işçi ve işverenlerin örgütlenme hakkı, işçi temsilciliği, toplu iş sözleşmesi süresi içerisinde barış yükümlülüğü gibi genel hükümler düzenlenmekte olup bu sözleşmeleri tamamlayıcı mahiyette ‘bölge toplu iş sözleşmeleri’ imzalanmaktadır⁸⁵. Ana sözleşmeler toplu iş sözleşmelerinin bir türü olarak nitelendirilmekte ve ödeme ve çalışma şartlarına ilişkin hükümlere aykırılık halinde grev ya da lokavt yoluna başvurulabilmektedir⁸⁶.

2.1.4. İtalya

İtalyan toplu iş sözleşmesi sistemi, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin ağırlıkta olduğu ve işletme düzeyindeki toplu sözleşmelerin de çalışma ilişkilerinde önemli bir yer tuttuğu sistemdir⁸⁷. İtalyan toplu iş hukukunda çerçeve sözleşme uygulamaları ise kanun koyucunun detaylı düzenleme ve kısıtlamalar getirmekten kaçındığı özel sektördeki toplu pazarlık süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Geleneksel olarak 1960’lı yıllardan başlamak üzere işyeri seviyesinde bağitlanan toplu iş sözleşmelerinden ulusal-ışkolu düzeyindeki toplu sözleşmelere doğru geçişin olduğu İtalyan toplu pazarlık sisteminde, işyeri düzeyindeki toplu sözleşmelerin işkolu toplu iş

⁸² Aktay (1997), s. 157.

⁸³ TOBB (2009), s. 35.

⁸⁴ Aktay (1997), s. 157. Tokol (2000), s. 77; Korkusuz (2003), s. 251-252.

⁸⁵ Aktay (1997), s. 157, 159-160.

⁸⁶ Aktay (1997), s. 159.

⁸⁷ TOBB (2009), s. 71.

sözleşmeleri ile ilişkilendirilmesi konusunda büyük sorunlara yol açtığı ifade edilmektedir⁸⁸. İşte çeşitli düzeylerde imzalanan toplu iş sözleşmeleri arasındaki koordinasyonun sağlanabilmesi (örneğin, işkolu sözleşmeleriyle işletme düzeyinde imzalanacak olan sözleşmelerin konularının ve amaçlarının sınırlandırılması) amacıyla 1991 yılından bu yana sosyal taraflar (işveren dernekleri ve sendika konfederasyonlarının bir kısmı) arasında belirli süreli çerçeve sözleşmeler imzalanmaktadır⁸⁹.

2.1.5. Slovakya

Slovakya işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin ağırlıklı olduğu bir toplu sözleşme sistemine sahiptir⁹⁰. Slovakya'nın konu açısından önemi ise çerçeve sözleşmeye bir toplu sözleşme tipi olarak ulusal Toplu Pazarlık Kanunu'nda yer veren bir ülke olmasıdır⁹¹. Slovakya Toplu Pazarlık Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri ve çerçeve toplu iş sözleşmeleri olmak üzere iki tür toplu sözleşmeye yer verilmektedir⁹². Fakat Kanun aynı zamanda çerçeve toplu iş sözleşmesinin üç türünden de söz etmektedir. Şöyle ki, çok sayıda işvereni kapsamak amacıyla işveren kuruluşu ve sendikaların üst kuruluşu arasında imzalanan çerçeve sözleşmeler; sendikal üst kuruluş ile devletin işveren tarafı sıfatıyla imzaladıkları çerçeve sözleşmeler ve sendikal üst kuruluş, hükümet temsilcisi ve işveren temsilcisi arasında imzalanan çerçeve sözleşmeler Kanun'da yer verilen çerçeve sözleşme çeşitleridir⁹³. Yasal olarak çerçeve sözleşmeler işyeri sözleşmelerinin üzerinde değildir. Fakat çalışanların haklarının işyeri toplu iş sözleşmelerinde daha kısıtlayıcı bir biçimde düzenlenmiş olması durumunda çerçeve sözleşme hükümlerinin dikkate alınması gerekmekte aksi halde işyeri toplu iş sözleşmelerinin kısmen geçersiz sayılması sonucu ortaya

⁸⁸ E. Ales (2010). İtalya'da Toplu Sözleşme Sistemi. (Çev: Elif Gezgin). *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Mevzuat ve Uygulamalar*. (Ed: A. Hekimler), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 219-242, 228 vd.

⁸⁹ Ales (2010), s. 229; Aktay (1997), s. 64-65.

⁹⁰ TOBB (2009), s. 114.

⁹¹ H. Barancova (2010). Slovakya'da Toplu Sözleşme Sistemi. (Çev: Alpay Hekimler), *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Mevzuat ve Uygulamalar*. (Ed: A. Hekimler), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 295-323.

⁹² Barancova (2010), s. 308.

⁹³ Eklemek gerekir ki uygulamada en çok işyeri toplu sözleşmelerinin bağitlandığı tespit edilmektedir. Barancova (2010), s. 308.

çıkabilmektedir⁹⁴. Kamu kesiminde devletin işveren sıfatıyla sendikalar ile imzalamış olduğu memurların çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine ilişkin çerçeve toplu iş sözleşmeleri ise mutlak surette bağlayıcıdır. Çünkü Kanunda söz konusu ilişkilerin çerçeve toplu iş sözleşmelerinde belirlenen esaslar dışında şekillendirilemeyeceği ifadesi yer almaktadır⁹⁵. İşyeri toplu iş sözleşmeleri ile çerçeve sözleşmeler arasındaki diğer birkaç önemli farkı şu şekilde sıralamak mümkündür: Çerçeve toplu sözleşmeler, bir işveren örgütüne üye tüm işverenleri ve sendikal üst kuruluşa üye sendikaları doğrudan bağladığı için işyeri toplu iş sözleşmelerine göre daha geniş kapsamlıdır⁹⁶. İşyeri sözleşmelerinin aksine, çerçeve toplu iş sözleşmelerinin bir örneğinin, Slovakya Cumhuriyeti Çalışma Sosyal İşler ve Aile Bakanlığı'na gönderilme zorunluluğu vardır⁹⁷. Yine teşmile konu edilecek sözleşme tipi yalnızca çerçeve sözleşmelerdir⁹⁸. Fakat toplu sözleşmenin türü ne olursa olsun (çerçeve toplu sözleşme ya da işyeri toplu sözleşme) toplu sözleşmenin imzalanmasında ortaya çıkan veya toplu sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükler konusundaki uyuşmazlıklarda barışçıl (arabuluculuk-hakemlik) ve mücadelecî (grev-lokavt) baskı araçlarının kullanılması mümkündür⁹⁹.

Ekleme gerekir ki diğer AB üyesi ülkelerde de örneğin, genel olarak ulusal (merkezi) düzeyde toplu pazarlığın ön plana çıktığı Finlandiya ya da kriz dönemlerinde en üst düzeydeki işçi ve işveren örgütleri arasında ulusal düzeyde toplu pazarlıkların yapıldığı Belçika gibi ülkelerde imzalanan sözleşmelerin de alt düzeyde imzalanacak sözleşmeler bakımından 'çerçeve sözleşme' niteliğinde olduğunu söylemek mümkündür¹⁰⁰. Fakat yukarıda ele alınan ülkeler, uygulamalarında veya mevzuatlarında spesifik biçimde bir toplu iş sözleşmesi türü olarak çerçeve sözleşme/çerçeve sözleşme niteliğine benzer uygulamalara yer veren ülkeler olmaları bakımından önemlidir.

⁹⁴ Barancova (2010), s. 308, 310.

⁹⁵ Barancova (2010), s. 308, 310.

⁹⁶ Barancova (2010), s. 308.

⁹⁷ Çerçeve sözleşmeyi Bakanlığa gönderme yükümlülüğü genel olarak sözleşme tarafı işveren kuruluşuna aittir. Fakat sözleşmenin pazarlık aşamasında bir uyuşmazlık çıkmış ve uyuşmazlık arabulucuya intikal ettirilmişse aynı yükümlülük arabulucuya aittir. Barancova (2010), s. 311.

⁹⁸ Barancova (2010), s. 311.

⁹⁹ Barancova (2010), s. 313 vd.

¹⁰⁰ Kağnıcıoğlu (2014), s. 36. Zira çerçeve sözleşmelerin en önemli türlerinden birinin de toplu sözleşme olduğu yönündeki görüş için bkz. Eren (2014), s. 214.

2.2. Avrupa Birliği Hukuku Düzeyindeki Çerçeve Sözleşme Uygulamaları

Avrupa Birliği Hukuku düzeyindeki çerçeve sözleşme uygulamalarının genel olarak, AB düzeyinde sosyal politikaların uyumlaştırılması ve sosyal diyalogun geliştirilmesi çabalarının bir sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir¹⁰¹. Bu yöndeki en önemli gelişme ise 1992 yılında Maastricht Antlaşması'nın eki niteliğinde imzalanan Sosyal Politikaya İlişkin Protokol'dür¹⁰². Protokole dayanarak imzalanan Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma, üye ülkelere sosyal politika konularında yeni düzenlemeler getirme yetkisi vermiş ve nitelikli oy çokluğu ile karar alınacak konuların kapsamını genişletmiştir¹⁰³. Fakat İngiltere'nin olumsuz tutumu nedeniyle, anlaşmanın Topluluk müktesebatına entegrasyonu imzalandığı anda gerçekleşmemiştir. İmzalanmasından yaklaşık beş yıl sonra, 1997 yılında, İngiltere'nin de onaylamasıyla birlikte Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma, aynı yılda kabul edilen Amsterdam Antlaşması ile birlikte Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşmanın bir parçası haline gelmiştir¹⁰⁴. Anlaşma ile ayrıca sosyal taraflara¹⁰⁵ sosyal diyalog yoluyla Birliğin sosyal politika konularındaki

¹⁰¹ B.Uçkan (2005). Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog: Danışma Komitelerinden çerçeve antlaşmalar, *Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), s.249-270; B. Uçkan (2006). *Avrupa Birliği düzeyinde toplu pazarlık*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s.46-51.

¹⁰² AB' de sosyal taraflardan oluşan danışmanlık komiteleri, ortak komiteler ve çalışma gruplarının etkin olduğu 1992 öncesi sosyal diyalogun gelişim süreci ve bu süreçte Avrupa Tek Senedinin önemi için bkz. Uçkan (2005), s.250-257; M. Gülmez (2008). *AB ve sosyal politika*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları No: 145, s. 323-342; A. Çelik (2014). *Avrupa Birliği sosyal politikası: Roma'dan Lizbon'a doğuşu, gelişimi ve bugünü: Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler*. (Ed: P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 183-184; Kağncıoğlu (2014), s. 45.

¹⁰³ Buna göre Avrupa sosyal politikasına ilişkin *iş sağlığı ve iş güvenliği, çalışma koşulları, işçilere bilgi verme ve danışma, kadın ve erkek işçilerin eşitliği, istihdam dışı kalanların bütünleşmesi* gibi konularda uyumlaştırma düzenlemeleri yaparken nitelikli oy uygulaması benimsenmiş; *sosyal güvenlik ve sosyal koruma, iş güvencesi, işçi ve işverenlerin çıkarlarının kolektif düzeyde temsili ve korunması, yabancı ülke vatandaşlarının istihdam koşulları* gibi konularda ise oybirliği koşulu devam etmiştir. Ücret, örgütlenme özgürlüğü ve grev/lokavt konularının ise AB'nin düzenleme yetkisinin olmadığı alanlar olarak ülkelerin tekeline bırakıldığını da belirtmek gerekir. Çelik (2014), s. 188.

¹⁰⁴ Antlaşmanın imzalanmasından sonra AB düzeyinde sosyal politika ile ilgili değişiklikler ile Anlaşmanın eleştirisi için bkz. Uçkan (2006), s.78-83; Çelik (2014), s. 189-190.

¹⁰⁵ AB düzeyindeki toplu pazarlığın taraflarına ilişkin (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu-ETUC, Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği-UNICE, Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi-CEEP, Avrupa Zanaat, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği-UEAPME ve diğerleri) ayrıntılı bilgi için bkz. Uçkan (2006), s. 57-77. M. Koray ve A. Çelik (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de sosyal diyalog*. Ankara: Belediye-İş Yayınları, s. 176; Kağncıoğlu (2014), s. 46, dpn. 27; B. Uçkan (2014). *Uluslararası işçi örgütlerinin tarihsel gelişimi, faaliyetleri ve üye yapıları: Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler*. (Ed: P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 123-128. Söz konusu örgütlerin Birlik düzeyinde işçi ve işverenlerin çoğunluğunu temsil etmediği yönündeki eleştiriler için de bkz. Uçkan (2005), s. 261.

karar alma sürecine katılma yetkisi verilmiştir¹⁰⁶. Bu gelişmenin ardından, sosyal taraflar arasında klasik toplu pazarlık düzeylerinden (ulusal, işkolu, işyeri/işletme düzeyi gibi) farklı nitelikte, AB düzeyinde yapılan sektörel, sektörlerarası ve çok uluslu şirketler nezdindeki müzakerelerin ön plana çıktığı görülmektedir¹⁰⁷. Müzakerelerde sosyal tarafların en önemli araçlarından birisini çerçeve sözleşmeler oluşturmaktadır¹⁰⁸.

Çalışmanın bu kısmında AB düzeyinde, sektörel, sektörlerarası bağlamda ve çok uluslu şirketler nezdinde gerçekleştirilen toplu pazarlıklarda çerçeve sözleşme uygulamaları incelenecektir.

2.2.1. AB düzeyinde sektörlerarası toplu pazarlıklarda çerçeve sözleşme uygulamaları

Sosyal taraflar arasında AB düzeyinde sektörlerarasında imzalanan çerçeve sözleşmeler, herhangi bir sektöre (faaliyet alanına) özgülenmeyen, imzalandıkları konularla ilgili genel ve asgari koruyucu hükümler içermektedirler. Esasında söz konusu sözleşmeler, yukarıda da bahsedildiği üzere sosyal tarafların, Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma kapsamında yasama faaliyetlerine dahil edilmesinin bir sonucudur. Anlaşmaya göre AB Komisyonu, AB düzeyinde sosyal politika alanında hukuki düzenleme çalışmalarını başlatmadan önce, böyle bir konuda hukuki düzenlemeye ihtiyaç olup olmadığını ve ihtiyaç olması halinde bunun içeriğinin ne şekilde olacağını taraflara sormakla görevlidir. Tarafların o konuda hukuki bir düzenlemeye ihtiyaç duymamaları halinde başka herhangi bir girişim yapılmazken, tarafların hukuki düzenlemeye ihtiyaç duymaları halinde süreç iki şekilde işlemektedir. Taraflara danışılmasının yeterli olduğu hallerde AB Komisyonu, tarafların tavsiyelerini dikkate alarak, bir komisyon karar

¹⁰⁶ Uçkan (2005), s. 258-259; Gülmez (2008), s. 368. Maastricht Anlaşmasından en kazançlı çıkanların yine de sosyal tarafların örgütleri (ETUC, UNICE ve CEEP) olduğu önündeki açıklama için bkz. A. Güzel (1998). Roma ve Maastricht Anlaşmaları sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye. *Metin Kutal'a Armağan*, Ankara: TÜHİS, s. 108.

¹⁰⁷ Ekleme gerekir ki sosyal politikaya ilişkin anlaşma AB düzeyinde toplu sözleşmeler imzalama olanağı yaratsa da Anlaşmada 'toplu pazarlık ve toplu sözleşme' kavramları kullanılmamıştır. Fakat doktrinde, sosyal ortaklar arasındaki sözleşmesel ilişkilerin 'toplu pazarlık', imzaladıkları sözleşmelerinden en azından kendilerini bağlayıcı 'toplu sözleşme' olarak anlaşılabilmesi ifade edilmektedir. Bu sözleşme, imzalayan taraflar dışında üye devletleri bağlayıcı niteliğe sahip olmamakla birlikte, sosyal taraflar, sözleşmenin kendi ülkelerinde uygulamaya konulması sorumluluğunu üstelenebilecekler ya da ileride değinileceği üzere topluluk kurumlarının devreye girmesiyle sözleşme bağlayıcılık kazanabilecektir. Gülmez (2008), s. 314; Kağnıcıoğlu (2014), s. 45.

¹⁰⁸ Uçkan (2006), s. 35.

taslağı hazırlamakta ve konusuna göre ya Avrupa Parlamentosuna danışılarak ya da Parlamento'nun onayı ile AB Konsey'i tarafından düzenleme kabul edilmektedir. Fakat Komisyonun teklifi ve içeriği üzerinde tarafların anlaşmaları halinde, taraflar konuyu kendi aralarında düzenlemek suretiyle sosyal diyalog sürecini başlatma ve sözleşmesel ilişkilere girme konusunda da yetkilidirler¹⁰⁹. İşte tarafların 9 aylık bir görüşme sürecinin sonucunda imzaladıkları sözleşmeler de 'çerçeve anlaşma' olarak ifade edilmektedir¹¹⁰. Sektörlerarasında imzalanan çerçeve sözleşmelerin en bilinenleri, 14.12.1995 tarihli Ebeveyn İzni ile ilgili Çerçeve Anlaşma, 6.6.1997 tarihli Kısmi Süreli Çalışma ile İlgili Çerçeve Anlaşma, 18.3.1999 tarihli Belirli Süreli Çalışma ile İlgili Çerçeve Anlaşma, 16.7.2002 tarihli Tele-Çalışma ile İlgili Çerçeve Anlaşma, 8.10.2004 tarihli İşten Kaynaklanan Stres ile İlgili Çerçeve Anlaşma, 26.4.2007 tarihli Çalışmada Taciz ve Şiddet Çerçeve Anlaşmasıdır¹¹¹. Bu sözleşmelerle her bir konuya özgü asgari standartların belirlendiği, esnek çalışma ilişkileri türleri ile istihdam konuları gibi sosyo-ekonomik konulara yer verildiği görülmektedir¹¹². Sözleşmelerden ilk üçü (14.12.1995 tarihli Ebeveyn İzni ile ilgili Çerçeve Anlaşma, 6.6.1997 tarihli Kısmi Süreli Çalışma ile İlgili Çerçeve Anlaşma, 18.3.1999 tarihli Belirli Süreli Çalışma ile İlgili Çerçeve Anlaşma), AB Konseyi tarafından direktif olarak kabul edilerek uygulanmaları Birlik düzeyinde zorunlu hale getirilmiştir¹¹³. 16.7.2002 tarihli Tele-Çalışma ile İlgili Çerçeve Anlaşma'da dahil olmak üzere diğer çerçeve anlaşmaların ise üye devletlere özgü usüllerle uygulamaya konulması kabul edilmiştir¹¹⁴.

¹⁰⁹ Gülmez (2008), s. 373.

¹¹⁰ Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşmaya göre sosyal tarafların AB düzeyinde yasama sürecine katılımına ilişkin tüm bu süreçlerin ayrıntıları için bkz. Uçkan (2005), s. 259-261; Gülmez (2008), s. 367-376.

¹¹¹ Uçkan (2006), s. 86-102; Gülmez (2008), s. 380-400.

¹¹² Sözleşmelerin güncel içerikleri için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/> Erişim Tarihi: 19.11.2014.

¹¹³ 'Kurumsal yöntem' olarak ifade edilen bu usüldeki iki ön şart sosyal tarafların anlaşmanın bu şekilde bağlayıcılık kazandırılması için istekte bulunmaları ve Komisyonun önerisi üzerine Konseyi karar vermesidir. Usüle ilişkin ayrıntılı değerlendirme ve tartışmalar için bkz. Gülmez (2008), s. 402-406.

¹¹⁴ Belirtmek gerekir ki çerçeve sözleşmelerin üye ülkelere özgü usullerle yürürlüğe konulması hususuna ilişkin doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Kimine göre çerçeve sözleşmeler yalnızca imzalayan sosyal tarafları bağlamakta ve üye ülkelerin bu sözleşmeleri doğrudan uygulama, kanunlarına yansıtma ve iç düzenlemelerini değiştirme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bir diğer görüş ise AB düzeyindeki toplu sözleşmeleri bir tavsiye olmaktan öte, tarafları ve üyelerini bağlayan yasal bir sözleşme olarak değerlendirmektedir. Fakat ikinci görüş sosyal tarafların kendi üyelerini dahi sözleşmeye uyma konusunda zorlama yetkisine sahip olmaması nedeniyle eleştirilmektedir. İkinci yöntem yukarıda da belirtildiği üzere sosyal tarafların ortak talepte bulunması ve AB Komisyonu'nun önerisi üzerine AB Konsey'inin kararı ile çerçeve sözleşmenin bir direktif olarak kabul edilmesidir. Bu yöntemle ilişkin tartışmalar ise daha çok sosyal tarafların başvurusu üzerine Komisyon'un girişimde bulunmakla yükümlü olup olmadığı, Konsey'in Komisyon'un önerisi üzerine karar vermek zorunda olup olmadığı veya sosyal tarafların Komisyon'un teklifini beklemek zorunda olup olmadığı konularına ilişkindir. Bkz. Uçkan (2006), s. 105-11; Gülmez (2008), s. 400-410. Tele Çalışma ile İlgili Çerçeve Anlaşma'nın önemi ve

Doktrinde, sektörlerarası imzalanan çerçeve sözleşmelerin geniş kapsamlı olmaları sebebiyle AB düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olup olamayacağı tartışması mevcuttur¹¹⁵. Zira Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma öncesinde sosyal diyalogun bir aracı olarak görülen AB düzeyinde toplu pazarlık, anlaşma ile sistematik ve kurumsal bir yapıya kavuşmuş bulunmaktadır¹¹⁶. Yine de sektörlerarası çerçeve sözleşmeleri AB düzeyinde toplu pazarlık olarak nitelendirilmenin mümkün olmayacağı yönündeki itirazlar başlıca şu sebeplere dayanmaktadır:

1. Sosyal tarafların tüm AB üyesi ülkeleri bağlayıcı bir çerçeve sözleşme imzalamaları kendi iradeleriyle değil; ancak AB Komisyonu'nun girişimi ile mümkün olabilmektedir¹¹⁷.

2. İmzalanan çerçeve sözleşmeler ücretler, örgütlenme grev ve lokavt hakkı gibi konuları kapsamamakta; aksine taraflar arasında uyuşmazlığın az çıktığı sosyal diyalog, sosyal politika, asgari çalışma konularını kapsamaktadır. Çünkü ücretlerin, örgütlenme hakkının, grev ve lokavtın kapsamını belirleme yetkisi devletlerin yetki alanıdır¹¹⁸.

3. Gerek AB düzeyinde bu konularda Birliğin bu konularda bağlayıcı hukuksal düzenlemeler yapma yetkisinden yoksun olması gerekse de ulusal endüstri ilişkileri sistemi ve toplu pazarlık yapılarındaki farklılıklar da önemli yapısal engeller olarak değerlendirilmektedir¹¹⁹. Sosyal tarafların, kendi bünyelerinde Avrupa entegrasyonu konusunda farklı düşünceye sahip ve çok sayıda ulusal sendikaları barındırmaları ve sendikaların zayıflığı da yapısal engellere ilişkin örneklerdir¹²⁰.

4. Esasında AB düzeyindeki sosyal taraflarca imzalanan çerçeve sözleşmelerin nihai amacına bakıldığında, tarafların herbirinin birbiriyle çatışan farklı amaçlara ulaşmaları için kullanılan birer araç olduğu görülmektedir¹²¹. Örneğin, işveren kesimini temsilen pazarlığa katılan Avrupa Sanayi ve İşverenleri Konfederasyonu Birliği (Union

Türk hukukuna adaptasyon yöntemine ilişkin öneri için bkz. U. Aydın (2008). Tele çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi. *Devrim Ulucan'a Armağan*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 351-376.

¹¹⁵ Uçkan (2006), s. 112.

¹¹⁶ Uçkan (2006), s. 111.

¹¹⁷ Komisyonun teklifi olmaksızın tarafların imzalayacakları anlaşmanın Topluluk hukuku kapsamına girmeyeceği, yasal bağlayıcılık kazanmayacağı görüşü için bkz. Uçkan (2005), s. 261; Uçkan (2006), s. 112.

¹¹⁸ Uçkan (2005), s. 267; Uçkan (2006), s. 112; Gülmez (2008), s. 416.

¹¹⁹ Bu farklılıklar ulusal sendikalar arasındaki yapısal, düşünsel farklılıklar, toplu pazarlıklarının kapsam ve düzeyinin farklılığı, ülkelerin sosyal, siyasi ve ekonomik farklılığı gibi çok çeşitli olabilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Uçkan (2006), s. 115-118; Gülmez (2008), s.418-420.

¹²⁰ Uçkan (2006), s. 120-124.

¹²¹ Uçkan (2006), s. 113; Gülmez (2008), s. 417.

of Industrial and Employers'Confederations of Europe-UNICE)'ni işçi tarafıyla müzakereye iten asıl sebep, AB Komisyonu ve Bakanlar Konseyi'nin getireceği katı detaylı hükümler içeren hukuki düzenlemelerin yapılmasını önlemektir¹²².

Tüm bu sebepler göz önünde bulundurulduğunda AB düzeyinde sektörlerarası imzalanan çerçeve sözleşmelerin amacını 'AB'nin hukuki düzenleme yapmayı düşündüğü bir konuda sosyal tarafların anlaşarak yasama sürecine katılmalarını sağlamak ve taraflar arasındaki sosyal diyalogu güçlendirmek' olarak ifade eden görüşte isabet olduğu görülmektedir¹²³.

2.2.2. AB düzeyinde sektörel toplu pazarlıklarda çerçeve sözleşme uygulamaları

AB'de sektörel düzeyde toplu pazarlık, AB ülkelerinde belirli sektörlerde yapılan toplu pazarlıkların ulusal düzeyde oluşturulan sosyal diyalog komiteleri aracılığıyla koordinasyonu neticesinde ortaya çıkmaktadır¹²⁴. AB'de sosyal taraflar arasında sektörel düzeyde imzalanan ilk çerçeve sözleşme 24.7.1997 tarihli 'Tarım Sektöründe Ücretli İstihdama İlişkin Tavsiye Çerçeve Anlaşma'dır¹²⁵. Anlaşmanın amacı genel olarak, AB'ye üye ülkelerde tarım sektöründeki ücretli istihdamın geliştirilmesi olarak ifade edilmektedir¹²⁶. Söz konusu çerçeve sözleşme, direktif yolu ile değil; üye ülkelerde imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile uygulamaya koyulmuş ve üye ülkelerde tarım sektöründe yapılacak toplu iş sözleşmeleri için bir temel oluşturmuştur¹²⁷.

Sektörel düzeyde toplu pazarlıkların ve çerçeve sözleşmelerin yaygınlık kazandığı diğer alanlar ise taşımacılık ve ticaret sektörleridir¹²⁸. İçerikleri de her bir sektöre özgü olmak üzere eğitim, çalışma süreleri ve koşulları, sağlık ve güvenlik, sürdürülebilir kalkınma, işçilerin serbest dolaşımı gibi konulardan oluşmaktadır¹²⁹.

¹²² Uçkan (2006), s. 113.

¹²³ Uçkan (2005), s. 266.

¹²⁴ Bu amaçla AB düzeyinde farklı ülkelerde sektörel sosyal diyalog komiteleri kurulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülmez (2008), s. 359-362. Kağnıcıoğlu (2014), s. 48.

¹²⁵ Uçkan (2006), s. 104. Güncel içerik için bkz.

<http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/european-agriculture-social-partners-sign-first-sectoral-framework-agreement> Erişim Tarihi: 8.12.2014.

¹²⁶ Uçkan (2006), s. 104.

¹²⁷ Uçkan (2006), s. 104; Gülmez (2008), s. 398.

¹²⁸ Uçkan (2006), s. 38, 102 vd.; Gülmez (2008), s. 398-399.

¹²⁹ Kağnıcıoğlu (2014), s. 48.

Son zamanlarda başta işçi sendikaları olmak üzere sosyal tarafların, sektörel toplu pazarlıkların koordinasyonunu sağlamak amacıyla faaliyete geçtiklerini de belirtmek gerekir¹³⁰. Koordinasyon konusundaki asıl ihtiyaç ileride ayrıntılı olarak değinileceği üzere çok uluslu şirketlerin rekabet odaklı politikaları sebebiyle ücretler ve asgari çalışma şartları bakımından ortaya çıkan olumsuzlukların AB düzeyinde önüne geçebilme arzusundan kaynaklanmaktadır¹³¹. Koordinasyonun sağlanması ise ya komiteler aracılığıyla oluşturulan platformlar ya da aynı sektörde farklı AB üyesi ülkelerde örgütlü sendikaların bağladıkları işbirliği çerçeve anlaşmaları aracılığı ile olmaktadır¹³². Böylelikle ulusal toplu pazarlıkların genel çerçevesini belirlemeye yönelik çerçeve sözleşmelerin sektörel pazarlıkların koordinasyonu noktasında da etkili oldukları görülmektedir.

2.2.3. AB düzeyinde çok uluslu şirketler ile yapılan toplu pazarlıklarda çerçeve sözleşme uygulamaları

Avrupa düzeyinde çok uluslu şirketler ile yürütülen toplu pazarlıklardaki çerçeve sözleşmeler ise daha çok bazı Avrupa Çalışma Konseylerinin (European Works Councils) çok uluslu şirketlerin merkez yönetimiyle yaptığı görüşmelerin sonucunda imzalanan ortak metinler niteliğindedir¹³³. Avrupa Çalışma Konseyleri¹³⁴, 22.9.1994 tarihinde kabul edilen Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifinde (1994/45/EC) belirtildiği üzere, 1.000'den fazla işçinin çalıştığı, iki ya da daha fazla üye ülkede faaliyet gösteren işletmelerde kurulması öngörülen ve faaliyetleri esas olarak *bilgilendirme, danışma, görüş alışverişi ve diyalog kurma* olan örgütlerdir¹³⁵. Dolayısıyla Çalışma Konseylerinin AB düzeyinde toplu pazarlık yetkilerinin bulunduğunu söylemek mümkün değildir. Fakat bazı sektörlerde faaliyette bulunan (medya, gıda, metal, inşaat gibi) ve kökenleri kimi ülkelerde yer alan (Almanya, Fransa,

¹³⁰ Uçkan (2006), s. 38-41.

¹³¹ Uçkan (2006), s. 38-39.

¹³² Uçkan (2006), s. 38-41.

¹³³ Uçkan (2006), s. 44.

¹³⁴ Doktrinde 'işletme konseyleri' olarak da ifade edilen ifade edilen bu konseylerin kurulması fikrinin, ilk olarak Almanya endüstri ilişkileri tarihinde 1840'larda ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bkz. N. Ekin (1994). *Endüstri ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s.165-167

¹³⁵ Uçkan (2006), s. 41-43. Aralık 2014 itibariyle 1306 Avrupa Çalışma Konseyi vardır ve bunlardan 1068'i hala aktiftir. Bünyesinde Avrupa Çalışma Konseyi bulunduran çok uluslu şirket sayısı ise 985'tir. Direktifin yürürlük tarihinden itibaren 1878 anlaşma yapılmıştır. Bkz. www.ewcdb.eu.list_agreements.php Erişim Tarihi: 8.12.2014

İsveç gibi) çok uluslu şirketlerde kurulan Konseylere, adı geçen kurucu Direktif ile çalışma koşullarına ilişkin kimi konularda merkezi yönetimle görüşme yapma yetkisi tanınmaktadır. İşte görüşme yapma yetkisine sahip Avrupa Çalışma Konseylerinin yönetimle imzalamış oldukları ortak metinlerden, ulusal düzeyde bağlayıcı olan eğitim, sendikal haklar, fırsat eşitliği, istihdam politikası, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri gibi konularda genel ilkelerin belirlendiği metinler ‘çerçeve anlaşma’ olarak nitelendirilmektedir¹³⁶. Avrupa Çalışma Konseylerinin imzalamış olduğu çerçeve sözleşmelere ilişkin ayrıntılı bilgilere ilerleyen kısımlarda yer verilecektir¹³⁷.

2.3. Avrupa Birliği Üyesi Dışındaki Diğer Ülkelerde Çerçeve Sözleşme Benzeri Uygulamalar: Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya Örneği

Çalışmanın bu kısmında incelenen ‘Uluslararası Çalışma İlişkilerinde Çerçeve Sözleşme Uygulamaları’ konusunun kapsamı yalnızca AB üyesi ülkeler ya da AB hukuku düzeyinde çerçeve sözleşme uygulamaları ile sınırlı değildir. AB üyesi ülkelerde ulusal düzeydeki ya da AB hukuku düzeyindeki çerçeve sözleşme uygulamaları konunun kapsamında yer almakla birlikte AB üyesi olmayan diğer ülkelerdeki çalışma ilişkilerindeki çerçeve sözleşme uygulamalarına da yer vermek gerekmektedir. Fakat dünya genelindeki farklı ülkelere hakim olan farklı endüstri ilişkileri sistemlerinin her birinin ayrı ayrı incelenmesinin daha kapsamlı ve ayrıntılı bir incelemeyi gerektirdiği açıktır. Dolayısıyla AB üyesi dışındaki diğer ülkelerde çerçeve sözleşme uygulamalarına ilişkin incelemeye yer verilen bu kısım, daha fazla kaynağa ulaşma imkanına sahip olunan ABD ve Japonya modeli ile sınırlandırılmıştır. Bu ülkelerin ayrı ayrı değerlendirilmesine geçilmeden önce şu hususu belirtmekte fayda vardır: Ülkelerin ikisinin de ulusal çalışma ilişkileri yasalarında yahut uygulamalarında doğrudan ‘çerçeve sözleşme’ ismiyle nitelendirilen özel bir toplu sözleşme türü yer almamaktadır. Yalnızca ya AB üyesi ülkelerde değinildiği üzere ‘çerçeve’ niteliğini haiz sözleşme türleri vardır ya da tarafların bu türde sözleşme türü oluşturabilmelerinde herhangi bir yasal engel mevcut değildir.

¹³⁶ Çerçeve anlaşma kavramı yerine ‘anlaşma’ veya ‘ilkeler’ kavramları da kullanılmaktadır. Uçkan (2006), s.43-44.

¹³⁷ Bkz. Aşağıya, s. 72-75.

İlk olarak ABD çalışma ilişkileri sistemine değinmek gerekirse, ABD çalışma ilişkileri sisteminin diğer Kıta Avrupası ülkelerinden ayırt edici iki karakteristik unsura sahip olduğu görülür: Bunlardan ilki, sosyal tarafların aralarındaki ilişkileri düzenleme hususunda oldukça geniş serbestiye sahip bulunmaları; ikincisi ise yasal müdahale ile düzenlenen prosedürler kamu kesimi ve özel kesim çalışma ilişkilerine hakim farklı prosedürlerin, düzenlemelerin, denetim organların varlığıdır¹³⁸. Ayrıca ABD'nin federal devlet yapısının da ülkenin çalışma ilişkilerinin Kıta Avrupası ülkelerinden farklılaşmasına sebep olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda kamu kesimine ilişkin çalışma ilişkileri federal ve federe düzeyde olmak üzere iki düzeyde ele alınmaktadır¹³⁹. ABD çalışma ilişkileri sisteminde farklılıkları ile öne çıkan toplu sözleşme yapmaya ehil ve yetkili taraflar, toplu sözleşme prosedürü, uzlaştırıcı ve mücadeleci çözüm yolları gibi hususlara birtakım çalışmalarda ayrıntılı olarak yer almaktadır. Burada 'çerçeve sözleşme uygulamalarına' ilişkin inceleme kapsamında daha ziyade ABD'de toplu görüşme ile toplu iş sözleşmesinin içeriği ve kapsamına değinilmekle yetinilecektir. Öncelikli olarak ABD'de tek bir toplu pazarlık yapısının ve düzeyinin mevcut olmadığını belirtmek gerekir¹⁴⁰. Esasında ülke çapında toplu pazarlığın yasalarla belirlenmiş bir düzeyinden söz etmek de mümkün değildir¹⁴¹. Toplu sözleşmelere ilişkin yasalarla belirlenen kurallar yalnızca prosedür ve işleyişe ilişkindir. Dolayısıyla toplu pazarlığın yapısı başta taraf iradeleri olmak üzere işkolu, örgüt yapıları, kapsam gibi unsurlara bağlı olarak bölgeden bölgeye şirketten şirkete değişmektedir. Fakat genel olarak dikkat çeken husus şudur ki işkolu düzeyinde ve ulusal düzeyde toplu pazarlıklara pek fazla rastlanılmamaktadır. Uygulamada genellikle sendikaların veya işverenlerin tercihi doğrultusunda tek bir işyeri, aynı işverenin muhtelif işyerleri (*multi-plant*) ya da birden fazla işvereni kapsayan (multi employer) sözleşmelerin yaygın olduğu görülmektedir¹⁴². Bunun yanı sıra merkezileşme eğilimi ve toplu pazarlığın koordine edilmesi amacıyla işkolu düzeyinde olmamakla birlikte

¹³⁸ R. E. Wilkinson (1991). Amerikan çalışma ilişkileri sistemi: Hukuk ve uygulama. (Çev: Toker Dereli), *Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, 37, s, 85-125, 86. <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/viewFile/1023013391/1023012614> Erişim Tarihi: 13.10.2014.

¹³⁹ Wilkinson (1991), s. 89.

¹⁴⁰ Wilkinson (1991), s. 97.

¹⁴¹ TOBB (2009), s. 9-10.

¹⁴² H. İ. Sarıoğlu (2000). Sanayileşmiş ülkelerde toplu pazarlık düzeyi ve kapsamı üzerine. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 43, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını No: 4223, s.95-104, 96. <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/viewFile/1023013401/1023012624> Erişim Tarihi: 14.10.2014;

bölgesel yani yalnızca bir şehri kapsayan toplu sözleşmeler de yapılmaktadır¹⁴³. Doktrinde *master sözleşme* olarak ifade edilen, büyük şirketlerin tüm çalışanları için yaptıkları şirket çapındaki sözleşmelerin de birden fazla pazarlık birimini ihtiva eden sözleşmeler olması bakımından diğer Kıta Avrupa ülkelerine göre farklılık yarattığı söylenebilir¹⁴⁴. Master sözleşmeler, ulusal bir sendika ile tek bir sektördeki büyük üretici şirket arasında imzalanmakta ve şirket çapındaki örgütlü tüm işyerlerini ve yerel sendikaların üyelerini kapsamına almaktadır¹⁴⁵. Bu sözleşme tipi daha ziyade Avrupa merkezli çok uluslu şirketler ile Avrupa Çalışma Konseyleri arasında imzalanan; fakat onlardan farklı olarak emek kesimini ulusal bir sendikanın oluşturduğu bir sözleşme türüdür.

Bunların haricinde esas itibariyle bir müzakere modeli olan ‘örnek toplu pazarlık (pattern bargaining)’ neticesinde imzalanan sözleşmeler de konuyla ilgili olarak ABD çalışma ilişkilerinde göze çarpan konuyla ilgili önemli bir sözleşme türüdür¹⁴⁶. Genellikle ulusal bir sendikanın mevcut bir toplu iş sözleşmesini yeniden müzakere etmesi sırasında izlenen bir süreç olarak ortaya çıkan örnek toplu pazarlık müzakere modelini karakterize eden üç unsur bulunmaktadır¹⁴⁷: Bunlardan ilki sendikanın, belirli bir endüstri içerisinde faaliyet gösteren firmalarla aynı müzakere konularını sırayla ve tek tek görüşmesidir. İkinci olarak sendikanın görüştüğü firmalardan elde edilen teklifleri seçerek bir sözleşme hazırlaması ve son olarak da hazırlamış olduğu örnek-kalıp niteliğindeki bu sözleşmeyi ilk sırada görüştüğü ve hedef firma olarak adlandırılan (target firm) firmaya sunmak suretiyle ilk firmayı anlaşmayı ya olduğu gibi kabul etmeye ya da terk etmeye zorlamasıdır. Taraflar arasında oluşturulan sözleşme de diğer firmalar bakımından da bir model oluşturmaktadır. Pazarlığın içeriğine göre örnek toplu pazarlık modelinin de farklı türlerinin bulunduğu görülmektedir¹⁴⁸. Fakat örnek pazarlığın genel olarak, aynı endüstride çalışanlara sağlanacak maddi yararlarla ilişkin

¹⁴³ Wilkinson (1991), s. 98.

¹⁴⁴ Sarıoğlu (2000), s. 96.

¹⁴⁵ Rainsberger, P. K. (...). Historical models of collective bargaining in the U.S. <http://labored.missouri.edu/research/historical.htm> Erişim Tarihi: 14.10.2014.

¹⁴⁶ Doktrinde örnek pazarlık modelini bir müzakere modelinden ziyade toplu pazarlık düzeyi olarak da ele alan görüş için bkz. Kağnıcıoğlu (2014), s. 42.

¹⁴⁷ R. Marshall ve A. Merlo (1996). *Pattern Bargaining*. Minnesota: Center for Economic Research Department of Economics University of Minnesota, s.2 <http://www.econ.umn.edu/library/mnpapers/1996-290.pdf> Erişim Tarihi: 15.10.2014.

¹⁴⁸ Marshall ve Merlo (1996), s. 3 dnp 4.

bir içeriğe sahip olduğu görülür¹⁴⁹. Örnek toplu pazarlık neticesinde imzalanan sözleşmeler de ücretler, iş gücü maliyeti, yol yemek harcırahı, izin harcırahı gibi genel şartların düzenlendiği adeta kalıp bir sözleşme konumundadır¹⁵⁰. Şirketlerin bireysel durumlarının göz ardı edildiği ve sendikanın faaliyet gösterdiği sektördeki işverenlerden biriyle yapmış olduğu sözleşmede elde ettiği yararları aynı sektörde faaliyet gösteren diğer işverenlerden de sağlamak suretiyle menfaat sağlamaya çalıştığı bu pazarlık türü doktrin tarafından ‘kapsadığı alan bakımından yapısal bir sorun olmaktan çok, belli bir pazarlık stratejisi’ olarak nitelendirilmektedir¹⁵¹. Nitekim bu sebeplerle, Avustralya’da da uygulanan örnek toplu pazarlık stratejisine karşı yasal önlem alınma ihtiyacı hissedilmiş ve konu 1.7.2010 yılında yürürlüğe giren Avustralya Emek Kesiminin Adil Çalışması Yasası (Labor’s Fair Work Act) ile düzenlenmiştir¹⁵². Yasada öncelikle grevin örnek pazarlığın bir parçası olamayacağı ifadesine yer verilmiştir. Ayrıca emek kesimini müzakere temsil eden tarafın iyiniyetli olduğu yani gerçekten işletmenin karını engellemekten ziyade bir anlaşma yapma niyetinin bulunduğu anlaşılması üzerine de bunun ayrı işverenlerle yapılan aynı sözleşme olması durumunda dahi örnek pazarlık teşkil etmeyeceği belirtilmiştir¹⁵³. Müzakere temsilcisinin o işverenin özel durumlarını dikkate alarak müzakereye hazırlıklı gelmiş bulunması ya da anlaşmanın koşullarının mümkün olan en kısa zaman içinde belirlenmesi konusunda tutarlı bir tavır içinde bulunması halinde de bu durumların örnek pazarlık stratejisi sayılmayacağı ifade edilmiştir.

Örnek toplu pazarlığa çalışmanın bu kısmında yer verilmesinin sebebi ise genel içerikli ve kalıp sözleşme olmaları bakımından örnek pazarlık sonucunda imzalanan sözleşmeler ile çerçeve sözleşmelerin benzer kimi özellikleri bulunduğunu ortaya koymaktır. Fakat örnek sözleşme tek bir sözleşmedir ve çerçeve sözleşmelerde olduğu gibi esnek uygulamalara imkan veren münferit sözleşmeler ile tamamlanma özelliğine sahip değildir. Bu husus da Avustralya uygulamalarında görüldüğü gibi sosyal taraflar

¹⁴⁹ Ücrette model (pattern in wages) ve iş gücü maliyetinde model (pattern in labor costs) şeklindeki örnek pazarlığın türleri için bkz. Marshall ve Merlo (1996), s. 3,

¹⁵⁰ <http://www.fwbc.gov.au/know-your-rights-pattern-bargaining> Erişim Tarihi: 13.10.2014.

¹⁵¹ Wilkinson (1991), s. 97. Fakat eklemek gerekir ki son dönemlerde örnek pazarlık süreci yürütülürken şirketin sahip olduğu teknoloji, işgücünün yaşı gibi unsurların da ücretlerin eşitlenmesi sırasında göz önünde bulundurulduğu görülmektedir. Marshall ve Merlo (1996), s. 2.

¹⁵² http://en.wikipedia.org/wiki/Pattern_bargaining. Erişim Tarihi: 13.10.2014;
<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2014C00031>. Erişim Tarihi: 13.10.2014.

¹⁵³ <http://www.comlaw.gov.au/Details/C2014C00031>. Erişim Tarihi: 13.10.2014.

arasında adil bir müzakere sürecinin oluşturulması ve korunması bakımından konuya ilişkin birtakım yasal sınırlamaların getirilmesini zorunlu kılmıştır.

Ekleme gerekir ki ABD çalışma ilişkilerinde ‘çerçeve sözleşme’ kavramı, ileride değinileceği üzere daha ziyade uluslararası çerçeve sözleşmelerin ABD çalışma ilişkilerine etkileri boyutuyla ele alınmaktadır.

AB üyesi dışındaki önemli ülkelerden biri olan Japonya ise II. Dünya Savaşı sonrası Amerikan sendikacılık yaklaşımını (işyeri ve meslek sendikacılığı) kendisine model edinerek kendi kültür ve toplum yapısına özgü yeni bir endüstri ilişkileri sistemi geliştirmesiyle dikkat çekmektedir¹⁵⁴. İşletme çapında karşılıklı anlaşma ve güven ilişkisine dayanan işbirliği faaliyetlerine, detaylı hükümler içeren toplu sözleşmelerden daha çok önem verilen Japon çalışma ilişkilerinde, işletme çapında örgütlü sendikal yapının hakimiyetine bağlı olarak toplu müzakerelerin büyük kısmının da işletme/işyeri düzeyinde bağitlandığı görülmektedir¹⁵⁵. Bu sistem içerisinde Japon ekonomisi ve toplumu bakımından son elli yılda önemli etkileri bulunan ‘Shunto (Spring Labour Offensive)’ olarak ifade edilen toplu pazarlık mekanizması dikkat çekicidir¹⁵⁶. Sendikalar ile öncelikle güçlü ve alanında öncü işverenler arasında her yıl, belirli zamanlarda yıllık ücretlerin tespitine yönelik yapılan bu görüşmeler, daha sonra orta ve küçük ölçekli işletmeler arasında da gerçekleştirilmektedir¹⁵⁷. Bu anlamda Shunto’lar endüstri (işkolu) çapında gerçekleştirilen ve işletme çapındaki sendikacılığın eksik yanlarının telafi edilmesi ile belirli bir endüstride faaliyet gösteren sendikaların

¹⁵⁴ Japon çalışma ilişkilerinde en çok dikkati çeken unsur, Japon şirketlerinin 1980 sonrasında Japonya’nın uluslararası alanda rekabet üstünlüğü kazanmasını sağlayan *insan varlıklı teknoloji* anlayışını ve *‘yalın üretim modeli’*ni benimsemeleridir. Bu modelde esas hedeflenen düşük stok maliyetleri ve hatalı üretimin en az sayıya indirilmesidir. Bunun için de emek gücünün nitelikli ve motive olması gerekmektedir. Bu kapsamda yaşam boyu iş güvencesi garantisi, süreye göre ücretlendirme ve şirket karlılığına dayalı prim esasına dayalı bir model oluşturulmuştur. Modelin işlerlik kazanmasında ise Japonya’da benimsenen işletme sendikacılığı anlayışının da etkili olduğunu görmek mümkündür. Japon çok uluslu şirketlerinin üretim modeli ve Japon sendikacılığına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Nakamura, K. ve Nitta M. (1998). Japonya’da endüstri ilişkileri ve insan kaynakları uygulamalarında gelişmeler. (Çev: A. Selamoğlu). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 41-42, s. 253-288. file:///C:/Users/user3/Downloads/8852-21599-1-SM%20(2).pdf Erişim Tarihi:18.10.2014; Selamoğlu (1998), s. 51 vd; A. M. Demircioğlu (1999). *Japonya’da sendikacılık: Çağdaş Japonya’ya Türkiye’den bakışlar*. (Ed.: S. Esenbel, A.M. Demircioğlu), İstanbul: Simurg Yayıncılık, s. 39-69; İ. Belek (2010). *Esnek üretim derin sömürü*. İstanbul: Yazılama Yayınevi, s. 43-58; M. Delican (1995). Evaluation of Japanese industrial relations system in translation. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 40 (1), s. 203-214. file:///C:/Users/user3/Downloads/12233-27712-1-SM%20(1).pdf Erişim Tarihi: 18.10.2014; B. Uçkan ve D. Kağncioğlu (2004). *Endüstri İlişkileri* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1573, s. 270.

¹⁵⁵ Demircioğlu (1999), s. 60-61; Uçkan ve Kağncioğlu (2004), s.270.

¹⁵⁶ Delican (1995), s. 209; Uçkan ve Kağncioğlu, (2004), s. 270.

¹⁵⁷ Uçkan ve Kağncioğlu, (2004), s. 270.

müzakere stratejilerinin uyumlaştırılması amacına hizmet eden görüşmeler olarak ifade edilmektedir¹⁵⁸. Görüşmelerde sendikaların o endüstri kolunda örgütlü buldukları federasyonların temsilcileri süreçte resmi partner olarak yer almamakta; fakat şirketlerin yönetim kadrosu ile ücret artışına ilişkin gerçekleştirdikleri doğrudan ve gayri resmi görüşmelerle süreç yürütülmektedir. Belli bir endüstri kapsamında ücretlerin ve ücret artışlarının uyumlaştırılmasına yönelik olan bu görüşmelerin içeriklerinin, son dönemlerde ülkedeki enflasyon, büyüme oranı gibi birtakım faktörlerin etkisi altında değiştiği; çalışma saatleri, çalışma şartları, iş güvenliği gibi kimi konuların da kapsama alındığı görülmektedir¹⁵⁹. Üstelik kimi dönemlerdeki görüşmelerde asıl amaçtan tamamen uzaklaşarak ücret artışlarına dahi yer verilmediği görülmektedir¹⁶⁰. Bu durum Shunto'ların günümüzde eski önemini yitirdiklerine ilişkin eleştirilere sebep olsa da söz konusu görüşmelerin danışma ve görüşme forumu olarak değerini koruyacağı düşünülmektedir¹⁶¹. Yararlanılan kaynaklarda bir müzakere çeşidi olarak ifade edilen Shunto'lar neticesinde imzalanan sözleşmelerin hukuki niteliğine ilişkin herhangi değerlendirilmeye yer verilmediğini belirtmekte fayda vardır. Dolayısıyla içerikleri ve tarafları her bir endüstri koluna göre farklılık gösteren bu müzakereler neticesinde kararlaştırılan hükümlerin, ancak içerdikleri konular bakımından işyeri/işletme sözleşmelerine göre bir çerçeve niteliğinde olduğunu söylemek mümkün olabilecektir¹⁶².

¹⁵⁸ Delican (1995), s. 209.

¹⁵⁹ International Labour Organization [ILO] (2006). *Report on the survey on industrial relations in East Asia: Collective bargaining in Japan, Thailand*, s. 21-22. file:///C:/Users/user3/Downloads/CB-Japan-Final_162%20(2).pdf Erişim Tarihi: 18.10.2014.

¹⁶⁰ ILO. (2006), s. 22.

¹⁶¹ ILO. (2006), s. 22.

¹⁶² İşletme ve işyeri düzeyindeki toplu sözleşmelerin yaygınlığı ABD ve Japonya endüstri ilişkileri sistemlerinin benzer özellikleri olarak görülmekle birlikte müzakere yöntemlerinde benimsenen yaklaşımları arasında ciddi fark bulunduğunu da belirtmek gerekir. ABD'de işyeri/işletme düzeyinde yürütülen müzakerelerde süreç çatışmacı biçimde bir tarafın kazanması ve diğer tarafın kaybetmesine yönelik olarak yürütülürken, Japonya'daki toplu pazarlık sürecine işletmenin refahı ve devamlılığı bakımından faydalı görülen işbirliğine dayalı müzakereler hakimdir. A. Görmüş (2012). Toplu pazarlık düzeyleri. *Balkan Journal of Social Sciences*, 1 (2), s. 32-49. <http://journal.nku.edu.tr/index.php/BJSS/article/view/13> Erişim Tarihi: 19.11.2014

2.4. Çok Uluslu Şirketler Nezdinde İmzalanan Uluslararası Çerçeve Sözleşmeler (International Framework Agreements)

2.4.1. Uluslararası çerçeve sözleşme kavramı

‘Uluslararası çerçeve sözleşme¹⁶³’ kavramı genel olarak, küresel sendika federasyonları ile çok uluslu şirketler arasında, çok uluslu şirketlerin faaliyette bulunduğu bütün ülkelerdeki çalışanlarına uygulayacakları asgari çalışma standartlarını tespit etmek ve bunları korumak amacıyla imzalanan, hukuki bağlayıcılığı olmayan sözleşmeleri ifade etmektedir¹⁶⁴. Çerçeve sözleşmeler, amaçlarına uygun olarak ILO’nun 1998 yılında kabul ettiği Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi’ndeki temel ilkeler ışığında, sendika ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması, zorla veya zorunlu çalıştırmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin önlenmesi, istihdamda ve meslekte ayrımcılığın sona erdirilmesi konuları başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim, asgari ücret, ücretlerin korunması, istihdam şartları, çalışma saatleri, kısmi çalışanların hakları, sosyal güvenlik ve hatta üretilen hizmetin kalitesi, fiyatı, şirketlerin yatırım planları ve yeniden yapılandırılması gibi konuları içermektedirler¹⁶⁵. Özellikle, ILO’nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesine istisnasız olarak yer verilen çerçeve sözleşmelerde bu sözleşmelerdeki sendikal haklar ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin hükümler, temel hak ve özgürlüklerin tanınmadığı ülkelerde hayati önem taşımakta, yerel sendikal örgütlenmelerin önünü açmakta ve güçlenmelerini sağlamaktadır.

İçerikleri ve tarafları itibariyle son derece önemli olan bu sözleşmelerin hukuki nitelikleri ve fonksiyonları da bir hayli önem arz etmektedir. Çerçeve sözleşmelerin söz konusu özelliklerinin ortaya konması onların ortaya çıkış süreci, tarafları da göz önünde

¹⁶³ Uluslararası çerçeve sözleşme kavramı yerine ‘küresel çerçeve anlaşmalar’, ‘küresel anlaşmalar’ gibi farklı kavramlar da kullanılmaktadır. Farklı nitelendirmeler için bkz. B. E. Gürkan (2012). Uluslararası çerçeve anlaşmalar ve sendikalar: Olanaklar, sınırlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (35), s. 233-262, 235.

¹⁶⁴ Erdoğan (2006), s. 432-433; D. Duman (2012). Küresel Sendika Federasyonları ve Küresel Çerçeve Anlaşmaları. *Türk Metal Dergisi*, s. 158, s. 26-30; Gürkan (2012), s. 235; B. Uçkan vd. (2013). *Sendikacılık*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2869, s. ...

¹⁶⁵ Uluslararası çerçeve sözleşmelerin konularına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. S. Erdoğan (2006). *Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi, s.434 vd ; Gürkan (2012), s. 238 vd; Uçkan vd. (2013), s. 128; D. Kağnıcıoğlu (2007). *Endüstri ilişkileri boyutuyla sosyal sorumluluk*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1722, s. 77.

bulundurularak yapılacak ayrıntılı bir inceleme ile mümkün olacaktır. Aşağıda sırasıyla uluslararası çerçeve sözleşmelerin ortaya çıkış süreci, tarafları, hukuki niteliği, fonksiyonları, uygulanması, denetimi ve uluslararası çerçeve sözleşmelere yöneltilen eleştirilere ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir.

2.4.2. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin ortaya çıkış süreci

Küresel sendika federasyonları ile çok uluslu şirketler arasındaki ilk uluslararası çerçeve sözleşme, 1988 yılında, Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restaurant, Catering, Tütün ve İlgili İşkolları Sendika Federasyonu (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco And Allied Workers Union IUF) ile çok uluslu şirket BSN/Danone tarafından 'IUF/BSN Ortak Bakış Açıları' adı altında imzalanmıştır¹⁶⁶. Sözleşmenin içeriğinde ILO'nun 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi ve 135 sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşmede yer alan sendikalar hakları ve özgürlüklerin uygulanması ve geliştirilmesi, işçilerin eğitimi, kadın erkek çalışanların eşitliği konuları ile karşılıklı bilgilendirme, ortak hareket etme gibi etkin işbirliğini sağlamaya yönelik düzenlemelere yer verilmiştir¹⁶⁷. 1988 yılından günümüze kadar imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmelerin içeriği benzer olmakla birlikte sözleşmelerin sayısı hakkında net bir rakam vermek son derece güçtür. Çünkü çerçeve sözleşmelerin tümü resmi kaynaklarda yer almamaktadır¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Sözleşmenin imzalanmasından önce 1984 yılından itibaren taraflar arasında başlayan görüşmelerin ayrıntıları ve 1988 yılından sonra imzalanan tamamlayıcı anlaşmalara ilişkin bilgi için bkz. D. Gallin (2008). International framework agreements: A reassessment. (Ed: K. Papadakis), *Cross-Border Social Dialogue*, Geneva: International Labour Office, s.26. file:///C:/Users/user3/Downloads/cross-border%20social%20dialogue%20-2008.pdf Erişim Tarihi: 8.1.2014.

¹⁶⁷ Gallin (2008), s.26-27.

¹⁶⁸ Doktrinde yer alan bir kaynağa göre 2013 yılı itibarıyla toplam 80 tane uluslararası çerçeve sözleşme imzalanmış iken; bir diğer kaynakta 2012 yılının sonu itibarıyla 88 tane uluslararası çerçeve sözleşmenin varlığından söz edilmektedir. 23.1.2014 tarihi itibarıyla yayımlanan daha güncel bir başka çalışmada ise 2012 yılı sonu itibarıyla 87 çok uluslu şirket ile 89 uluslararası çerçeve sözleşme imzalandığı ifade edilmektedir. Eurofound verilerine göre ise 2012 yılı sonu itibarıyla 113 uluslararası çerçeve sözleşme imzalanmıştır. Veriler için bkz. G. Williams vd. (2013). Subcontracting and labour standards: Reassessing the potential of international framework agreements. *British Journal of Industrial Relations*, s. 1-23. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/bjir.12011/pdf> Erişim Tarihi: 8.1.2014; V. Dehnen and L. Pries (2014). International framework agreements: A thread in the web of transnational labour regulation. *European Journal of Industrial Relations*. <http://ejd.sagepub.com/content/early/2014/01/23/0959680113519187> Erişim Tarihi: 6.3.2014;

Esasında düzenleniş tarihi itibariyle oldukça yeni olan çerçeve sözleşmeleri ortaya çıkaran sebeplerin 1960'lara dayandığı görülmektedir¹⁶⁹. 1960'lı yıllar Keynesyen iktisat politikalarından¹⁷⁰ kaynaklanan sendikal hareket ve kitlesel üretim (fordist üretim) arasındaki uyumun, tam istihdamın, sosyal güvenlik ve sosyal refah devletinin hakim olduğu geleneksel sistemin temellerinin zayıflamaya başladığı dönem olarak ifade edilmektedir¹⁷¹. Keynesyen politikalar doğrultusunda devletin ekonomideki işlevinin artması bütçe açıkları, enflasyon ve yüksek vergi yükünü de beraberinde getirmiş; bu durum, liberalizmin temel ilkelerinin yeniden gözden geçirilerek neoliberal politikaların oluşturulmasına sebep olmuştur. Devlet denetiminde serbest rekabetin hakimiyetine dayanan neoliberal politikaların uygulanması için sermaye, yatırım, ticaret hareketlerinin serbestleşmesi ve ihracata yönelik politikaların ön plana çıkması gerekmektedir. Bu kapsamda neo-liberalizm, sendikaların işgücü tekeli yaratarak piyasanın etkinliğini ve istihdamı azalttığı dolayısıyla gelir dağılımını daha eşitsiz hale getirdikleri iddiasına dayanmaktadır. Neo-liberal ekonomik politikalara göre yüksek işgücü maliyetleri karlılığı düşürerek krize neden olmaktadır. İşçiler daha düşük ücretlere, kısa süreli istihdama ve çalışma koşullarının değişmesine razı olurlarsa karlılık yükselttilerek yeni yatırımların artması sağlanacaktır. Yani kısa vadede işsizlik, uzun vadede işsizliğin çözümü olabilecektir. Asgari ücret uygulaması, kıdem tazminatı, sosyal güvenlik hakları, belirsiz süreli iş sözleşmesi gibi işgücü piyasasındaki katı

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/internationalframeworkagreement.htm> Erişim Tarihi: 28.3.2014.

¹⁶⁹ Gallin (2008), s.16.

¹⁷⁰ 1936 yılında John Maynard Keynes tarafından oluşturulan makroekonomik politika teorisine göre, 1929 ve 1930'larda yaşanan büyük ekonomik yıkımların ve kitlesel işsizliğin yeniden yaşanmasını önleyebilmek için devletin kapital ekonomik sisteme para politikaları, harcamalar ve asgari ücret uygulamaları ile müdahalesi şarttı. Tam istihdam ve refah devleti kavramı Keynesyen politikaların amacı idi. Fakat tam istihdama bağlılık ve refah devletinin sistem için bazı sorunları doğurabileceği o dönem dahi eleştirilere konu olmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. R. Munck (2003). *Emeğin yeni dünyası: Küresel mücadele, küresel dayanışma*. (Çev: Mahmut Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi, s. 40-55.

¹⁷¹ 2. Dünya Savaşı'ndan 1970'lere kadar süren Fordizm olarak adlandırılan uzlaşma ve kitle üretim temeline dayalı, verimli, ekonomik ve sosyal düzeninin temel özelliklerine ilişkin bkz. Bkz. N. Yüksel (1997). *Küreselleşme ve toplu pazarlıktaki değişim*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, s. 19-21; A. Selamoğlu (1998). *Küreselleşme sürecinde insan kaynağı*. İstanbul: TİSK Yayınları, s. 35-36; Munck (2003), s. 47-55; E. Yıldırım (2008). Sendikalar ve Kriz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008 (3), s.199-200. Sistemin temellerinin ne şekilde zayıfladığı ve emek üzerindeki etkisine ilişkin ayrıntılı bilgi için de bkz. A. R. Büyüksulu (1995). Avrupa'da ve Türkiye'de sendikacılığın dünü, bugünü ve geleceği. *Dünyada ve Türkiye'de endüstri ilişkilerinin yeni boyutları semineri*, s. 37-47; M. Aykaç (2000). Sendikaların geleceği: Küreselleşme ve yapısal değişiklikler açısından bir analiz. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Ankara: TÜHİS Yayınları No: 38, s. 553-595.

kurumsal düzenlemeler de serbest rekabetin sağlanması dolayısıyla terkedilmelidir¹⁷². Sendikalara yönelik politik anlayışın etkilerinin yanı sıra Petrol Kriziyle başlayan işsizlik ve ekonomik kriz dönemi ile teknolojik gelişmeler ve güvencesiz esnek üretim biçimlerinin ortaya çıkması; sendikalaşma oranının son derece düşük olduğu hizmet sektörünün hızla genişlemesi; sendikalaşma oranının çok yüksek olduğu kamu sektörünün özelleştirilmesi; kayıtdışı istihdam; nitelikli işgücündeki artışa paralel olarak toplu pazarlığın yerini bireysel pazarlığa bırakması gibi diğer faktörler de sendikal hareketi olumsuz etkilemiştir¹⁷³. 1970'lerin ortasından başlayarak 1980'lerin sonuna kadar devam eden bu dönem doktrinde, 'tam istihdamın sonu' ve 'küresel işsizliğin başlangıcı' olarak nitelendirilmektedir¹⁷⁴. Neoliberal politikaların benimsenmesi ve diğer ekonomik unsurların etkisiyle şekillenen böyle bir ortamda sendikalar emeği pahalılaştırıran ve rekabeti engelleyen örgütler olarak değerlendirilmiştir¹⁷⁵. Tüm bu gelişmeler neticesinde paralel olarak serbest pazarda ekonominin itici gücü olan çok uluslu işletmelerin (ileride ayrıntılı olarak değinilecektir) yabancı yatırımlarının ülkeye çekilmesi için ulus devletlerin ulusal düzenlemelerinin ve kurumlarının etkinlikleri giderek zayıflatılmış ve dolayısıyla ücretleri, çalışma şartlarını ve sendikal hareketi

¹⁷² Dolayısıyla söz konusu düzenlemeleri savunan sendikalar da bu yüzden doğrudan hedef alınmaktadır. Milton Friedman tarafından 1960'lardan itibaren ileri sürülen bu görüşler muhafazakar ve yeni liberal hükümetlerin adeta esin kaynağı haline gelmiştir. Neo-liberal kapitalizmin genel özellikleri ve bu dönemde emeğin örgütlenmesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. M. Friedman (1988). *Kapitalizm ve özgürlük*. (Çev: Doğan Erberk, Nilgün Himmetoğlu), İstanbul: Altın Kitaplar, s. 203-204; Aykaç (2000), s. 565; Munck (2003), s. 62-63. Bkz. M. Beaud (2003). *Kapitalizmin tarihi*. (Çev: Fikret Başkaya). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları, s. 233-310; Müftüoğlu (2006), s. 217 vd; G. Fülberth (2008). *Kapitalizmin kısa tarihi*. (Çev: Sadık Usta). İstanbul: Yordam Kitap, s. 265-292.

¹⁷³ Büyüksü (1995), s. 40-43; Selamoğlu (1998), s. 36-38; A. Büyüksü (1998). Çok uluslu şirketler ve endüstri ilişkilerinde yeni perspektifler. *Küreselleşme, Rekabet gücü ve Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm-V. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi*, (Ed: N. Ekin, A. Selamoğlu), Ankara: Kamu-İş Yayınları, s.89-107; Aykaç (2000), s. 574 vd; Munck (2003), s. 70-91; A. Çelik (2006). Yeni sorun alanları, eğilimler ve arayışlar: Sendikaların yeni dünyası. *Türkiye'de sendikal kriz ve sendikal arayışlar* (Ed: F. Sazak), Ankara: Epos Yayınları, s. 17-74; A. Selamoğlu (2003). İşçi sendikacılığında yeniden yapılanma ve örgütlenme modeli, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, s. 68-69; Müftüoğlu (2006), s. 142-145; S. Yorgun (2007a). Sivil toplum düzeninde sendikaların geleceği. *Sosyal Siyaset Konferanslar, Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 53, s. 319-330; A. Çelik (2007). *Sendikal kriz-yapısal ve örgütsel faktörler: Sendikal kriz yaklaşımları* (Ed: F. Sazak), Ankara: Epos Yayınları s. 104-114; M. Özüğurlu (2013). Sendikacılık hareketinde yeni eğilimler. *Sendikacılık Akademisi-Ders Notları-2*, Ankara: TÜRK-İş Yayınları, s. 33-48; B. Çoban (2013). Sendikal örgütlenmede yeni deneyimler ve değişen stratejiler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013 (3), s. 375-412.

¹⁷⁴ Aykaç (2000), s. 560.

¹⁷⁵ A. Şenkal (1999). *Sendikasız endüstri ilişkileri: Genel olarak dünyada ve Türkiye'de*. Ankara: Kamu-İş Yayınları, s. 50-54; Yorgun (2007a), s. 319.

koruyacak ya da iyileştirecek düzenlemelerin yapılması da engellenmiştir¹⁷⁶. Bu durum ‘daha az devlet’ sloganıyla formüle edilerek ve ‘küreselleşmenin özünde taşıdığı temel bir paradoks’ olarak açıklanmıştır¹⁷⁷. Yaşanan değişimlerin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki emek kesimi üzerindeki etkisinin çok daha olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmüştür. Şöyle ki, çokuluslu şirketler serbest pazara girmenin en karlı yolunun sendikal hakların, ücretlerin, çalışma koşullarının yeterince güvence altına alınmadığı ve yatırıma ayrılan sermayenin az olduğu bu ülkelerde faaliyete başlamak olduğunu düşünmektedirler¹⁷⁸. Sonuç ise emeğin yeterince korunmadığı ülkelerdeki sermayenin sömürsünün sendikal hakları, asgari çalışma koşullarını ve yaşam düzeyini iyice zayıflatması yönünde olmuştur¹⁷⁹. Çok uluslu şirketlerin faaliyette buldukları gelişmiş-az gelişmiş ülkelerdeki çalışanlarına farklı uygulamaları işçiler arasında var olan ayrımları adeta ayrıştırma haline getirmiştir¹⁸⁰. Az gelişmiş ülkelerde, emek kesimi aleyhine oluşan dezavantajlı durumun giderilmesi noktasında ulusal sendikal hareketin

¹⁷⁶ Belirtmek gerekir ki uluslararası doktrinde konu oldukça tartışmalıdır. Küreselleşme kapsamında, ekonominin uluslararasılaşması sürecinde, ulus devletin rolüne ilişkin yaklaşımlar, küreselleşme taraftarlarına ve aleyhtarlarına göre değişmektedir. Şöyle ki, küreselleşme taraftarları, böyle bir süreçte artık tek tek ülkeleri konuşmanın anlamsız olduğuna inanırlarken, aksi görüş taraftarları güçlü ulus devlet düzenleri olmaksızın küreselleşme sürecinin doğup doğmayacağı dahi şüpheli bulmaktadırlar. Tüm bu görüşlerin ortasında olmak üzere ulus devletin fonksiyonlarında meydana gelen değişimleri göze alarak uluslararası ilişkilerin artması sebebiyle, devletlerin çevre, emek, insan hakları gibi birtakım konularda küresel düşünmeye mecbur kaldıklarını savunan görüş de dikkate değerdir. Küreselleşme ve ulus devletinin geleceğine ilişkin farklı yaklaşımlar için bkz. M. Koray (2001). *Küreselleşme süreci ve ulus devlet, ekonomi, siyaset tartışmaları: Küreselleşme ve ulus devlet*. (Ed: M. Koray). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayını, s. 25-49; O. Uygun (2001). *Ulusal üstü siyasal birlikler ve küreselleşme: Küreselleşme ve ulus devlet*. (Ed: M. Koray). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayını, s. 25-49; Ç. Keyder (2001). *Globalleşme ve devlet: Küreselleşme ve ulus devlet*. (Ed: M. Koray). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayını, s. 25-49; Munck (2003), s.73-75; H. E. Temiz (2004). *Küreselleşmenin sosyal boyutları ve Türkiye açısından etkileri*. Ankara: Genel-İş Matbaası, s. 60-68; P. Hirst ve G. Thompson (2007). *Küreselleşme sorgulanıyor*. (Çev: Çağla Erdem, Elif Yücel), Ankara: Dost Kitabevi, s. 227-230; O. Zengingönül (2007). *Yoksulluk, gelişmişlik ve işgücü piyasaları ekseninde küreselleşme*. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları, s. 232-238; G. Kazgan (2009). *Küreselleşme ve ulus-devlet yeni ekonomik düzen*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, s. 327-345.

¹⁷⁷ Aykaç(2000), s. 569.

¹⁷⁸ Aykaç (2000), s. 566.

¹⁷⁹ Esasında bakıldığında çok uluslu işletmeler ile az gelişmiş ülkeler birlikte düşünüldüğünde çok uluslu şirketlerin aynı zamanda az gelişmiş ülkelere sermaye ve teknoloji girdileri sağlayan olumlu bir araç olarak değerlendirildiği yaklaşımlara rastlamak da mümkündür. Çok uluslu şirketler ve az gelişmiş ülkeler arasındaki ilişkiye ilişkin tartışmalar ve varsayımlar için bkz. İ. Özalp (2001). *Çok uluslu işletmeler: Uluslararası yaklaşım*. Eskişehir: Birlik Ofset Yayıncılık, s. 311-328. Ayrıca küreselleşmenin bilgi ve iletişim teknolojisinde yarattığı devrimin de iletişim, izleme, kontrol ve denetim alanlarında emek dünyası üzerindeki olumlu etkilerinin de göz ardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir. Tüm bunlarla birlikte çok uluslu şirketleri, temel insan haklarına ve çalışma standartlarına uymaya zorlayan tüketici bilincinin ortaya çıkması ve bu bilincin emek dünyasına da yayılması küreselleşmenin olumlu etkilerinin hissedilmeye başlandığının göstergesi olarak değerlendiren görüş için de bkz. Munck (2003), s. 83-84.

¹⁸⁰ Gürkan (2012), s. 236.

yetersiz kaldığı ülkeler için uluslararası sendikal hareket, tıpkı çokuluslu şirketler gibi küresel bir stratejiye sahip olmak amacıyla önlemler almaya çalışmıştır. Dönemin üç küresel sendika federasyonu olan Uluslararası Kimya ve Genel İşçiler Federasyonu (International Federation of Chemical and General Workers-ICF), Uluslararası Metal Federasyonu (International Metalworkers Federation-IMF) ve Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve İlgili İşçi Sendikaları Federasyonu (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers) konuya ilişkin ciddi arayışlara girişmişlerdir¹⁸¹. Fakat çok az şirket küresel sendika federasyonları ile görüşmeyi kabul etmiştir¹⁸². Çok uluslu şirketlerin bu olumsuz tutumu emek cephesinde hayal kırıklığı yaratsa da federasyonlar, çok uluslu şirketler nezdindeki örgütlenme ve organizasyon faaliyetlerine devam etmişlerdir¹⁸³. Zira federasyonların nihai hedefleri uluslararası toplu iş sözleşmesinin imzalanması ya da uluslararası müzakereyi taraflar arasında daha dengeli bir hale getiren yasal toplu müzakere çerçevesinin oluşturulmasıdır¹⁸⁴. Bu amaçla toplu müzakere prensiplerinin oluşturulmasına ilişkin girişimlerin farklı ülkelerde aynı anda başlatılan grevler ya da

¹⁸¹ Bu süreçte esas hedef, çok uluslu şirketlerle müzakere karşısında sendikal harekette var olan güçsüzlük ve parçalanmayı önlemektir. Özellikle Sanayi Örgütleri Kongresi (Congress of Industrial Organizations-CIO)'nde otomotiv sektörüne ilişkin toplu görüşmelerin koordineli ve birden fazla işverenin katıldığı koalisyonlar şeklinde gerçekleştirilmesine yönelik düşünceler; ayrıca uluslararası toplu görüşmenin öncüsü olarak kabul edilen Uluslararası Ulaştırma federasyonu (International Transport Workers' Federation-ITF) ve işveren federasyonları arasında gerçekleştirilen görüşme ve sektörel bazda uluslararası nitelikte yapılan uluslararası anlaşma bu amaca ve uluslararası çerçeve sözleşmelere yönelik önemli adımlardır. Bkz. Gallin (2008), s. 16.

¹⁸² 1988 yılında Danone'nin niçin çerçeve sözleşmeyi kabul etmiş olduğu da 1960'lardan sonra gelen noktayı ortaya koyması bakımından önemlidir. Öncelikle IUF'nin diğer çok uluslu şirketler karşısındaki deneyimi ve gelişimleri, onun Danone tarafından ciddi bir taraf olarak değerlendirilmesine sebep olmuştur. Fakat Danone IUF ile bir uyumsuzluk yaşamaktan duyduğu kaygı ile değil; bunun moral, politik bir gereklilik olmasının yanı sıra iş dünyasında *şık bir hareket olacağı* düşüncesiyle çerçeve sözleşmeyi imzalamayı kabul etmiştir. Hiç kuşkusuz Danone'nin kurucusu olan ve 1996 yılına kadar CEO'su olarak faaliyette bulunan Antoine Riboud'un sendikalara ve federasyonlara yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde verdiği önem ve onun kişisel görüşleri de bu sözleşmenin imzalanmasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla doktrinde bu sözleşmeyi gelişmiş ve uygulanabilir bir sendikal politikanın parçası olarak değerlendirmek yerine tarafların güçlü işbirliğinin bir sonucu olarak değerlendirmenin daha yerinde olacağı düşünülmektedir. Gallin (2008), s. 29, 31.

¹⁸³ Gallin (2008), s. 26.

¹⁸⁴ Levinson'a göre uluslararası toplu müzakere üç aşamada gerçekleştirilir: İlk aşamada aynı çok uluslu şirkette çalışan işçi temsilcilerini barındıran ulusal sendikalar arasında bir dayanışma oluşturmak gerekmektedir. İkinci olarak çok uluslu şirketler içerisinde ulusal, uluslararası sendikalar ve federasyonların desteğiyle toplu müzakere koordine edilmeli ve son olarak da benzer çok uluslu şirketlerde aktif olan federasyonların desteğiyle ortak talepler çerçevesinde entegre kolektif bir müzakere oluşturulmalıdır. Üçüncü aşama ise küresel federasyonların öncülüğünde, ikinci aşamada ana esasları belirlenen çerçeve sözleşmenin benzer çok uluslu şirketler için de kullanılmasıdır. İşte çerçeve sözleşmelere ilişkin görüşmeler mevcut haliyle yalnızca ikinci aşamaya tekabül etmektedir. Levinson'un uluslararası toplu görüşme amacının bir ütopya olduğu yönündeki görüşler ve bu amacın gerçekleşmesinin önündeki engellere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Munck (2003), s.176-180.

mevcut grevlerin desteklenmesi şeklinde yürütüldüğü görülmektedir¹⁸⁵. Ayrıca uluslararası sendikal hareketin şirketlerin üzerindeki Dünya Ticaret Örgütü (World Trade Organization-WTO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) gibi uluslararası kuruluşların etkinliğini de göz önünde bulundurarak ILO'nun çalışma standartlarına aykırı davranışlarının WTO'nun yaptırım mekanizmasına bağlanması böylelikle hukuki bağlayıcılığa sahip standartların oluşturulması konusundaki girişimi de son derece önemli bulunmuştur¹⁸⁶. Fakat bu önerinin de reddedilmesi üzerine küresel federasyonlar, çok uluslu şirketlerin sosyal sorumluluğu çerçevesinde benimsenen istihdam politikaları konularına yoğunlaşmaya başlamışlardır¹⁸⁷. 1997 yılında, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (International Confederation of Free Trade Unions-ICFTU) ve çokuluslu şirketlerin gönüllü katılımıyla hazırlanan, çokuluslu şirketlerin davranış kodlarını sorgulayan anlaşma taslağı bu çabaların sonucudur¹⁸⁸. Taslakta ILO'nun, temel çalışma standartları (örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, ayrımcılık yasağı, çocuk işçiliğın ve zorla çalışmanın önlenmesi) öncelikli olmak üzere, uluslararası asgari çalışma standartlarının şirketler tarafından benimsenmesi ve emek-sermaye arasındaki diyalogun sürekli olması gerektiği vurgusu yapılmıştır.

1990'lı yıllar Sovyetler Birliği'nin çöküşüne bağlı olarak neo-liberal politikaların emek sınıfı üzerindeki olumsuz etkilerinin giderek daha çok hissedildiği, sistemin itici gücü olan çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin kontrol altına alınması ihtiyacının arttığı yıllardır. Uluslararası sendikal faaliyetlerin artmasının yanı sıra ulusal sendikaların hizmet alanların genişletilmesi ve çeşitlendirilmesi zorunlu hale gelmiş, sendikalar farklı kimliklerle varlıklarını sürdürmeye çalışmışlardır. Örneğın, sendikalar sadece ücret ve çalışma şartları konusundaki iyileştirmelerle yetinmeyip, üyelerine

¹⁸⁵1960'lar ve 1970'lerde ICF ile Saint-Gobain; IMF ile Philips; IUF ile British-American Tobacco (BAT) ve Nestle arasında yaşanan işçilerin teknolojik gelişmelere karşı korunması, ayrı ülkelerde çalışan işçilere benzer şartların uygulanması ve örgütlenme özgürlüğünün tanınması konularında uyuşmazlıkların ayrıntısı için de bkz. Gallin (2008), s. 17-25.

¹⁸⁶ WTO bünyesinde Sosyal şart düşüncesinin öne çıktığı ilk yer Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT)'nın Uruguay toplantısıdır. ABD'nin ve Batı Avrupa sosyal demokrat devletlerin desteğine rağmen kapitalist çevrelerin olumsuz tutumları sebebiyle Anlaşma şart olmaksızın imzalanmıştır. Sosyal şart aleyhine ileri sürülen en önemli gerekçeler sosyal şartın sanayileşmiş ülkelerin çıkarlarını korumak gibi gizli bir amaç taşıdığı ve WTO'nun *gelişmekte olan ülkelerdeki yoksulların savunuculuğunu üstlenecek bir örgüt olmadığı* yönündedir. Munck (2003), s. 92-93.

¹⁸⁷ Gürkan (2012), s. 237-238.

¹⁸⁸ Gürkan (2012), s. 237-238. Çok uluslu şirketlerin davranış kodlarına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilecektir. Bkz. Aşağıya, s. 52 dpn. 221.

emeklilik yardımı, işsizlik sigortası gibi farklı hizmetler sunmaya başlamışlardır¹⁸⁹. Bu yıllarda dünyanın pek çok yerinde genel grevler artmış ve bu grevlerin sonucunda imzalanan toplumsal sözleşmeler ile sendikalar sosyal partnerler olarak bir kere daha tanınmışlardır¹⁹⁰. Kısacası 1990'larda ulusal sendikalar, küreselleşme karşısında *edilgen kurban rolünü* oynamaktan kurtulup yeniden önemli roller üstlenmeye başlamışlardır¹⁹¹. Ayrıca *toplumsal hareket sendikacılığının* ön plana çıkması, sivil toplum örgütleri ile dayanışma ve işçilerin birer vatandaş-tüketici bilinciyle kampanyalara verdikleri sıkı destek, çok uluslu şirketlerin sendikal hareketi aynı zamanda uluslararası toplumsal hareketin bir parçası olarak kabul etmesine sebep olmuştur¹⁹². Öte yandan sermaye de, salt rekabetçilik anlayışının kendisini korumacı ve kötü iktisadi politikalara yönlendirebileceği gerekçesiyle uzun vadeli sürdürülebilir kalkınma amaçlarına hizmet etmeyeceğini düşünmeye başlamıştır¹⁹³. Çok uluslu şirketlerin uzun vadeli, sürdürülebilir kalkınma amacına hizmet etmek, prestijini korumak ve arttırmak düşüncesiyle sendikal hareketle işbirliğine yaklaşması sonucunda, 1995 yılında Accor otel zinciri IUF ile; IKEA 1998 yılında Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (International Federation of Building and Wood Workers)-IFBWW¹⁹⁴ ile; 1999 yılında Faber Castell IFBWW ile; Statoil Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers-ICEM) ile uluslararası çerçeve sözleşme imzalamışlardır¹⁹⁵.

2000'li yıllara gelindiğinde, uluslararası çerçeve anlaşmaların başta sendikal örgütlenme olmak üzere sendikal haklar üzerindeki olumlu etkileri hissedilmeye başlanmış ve çerçeve anlaşmaların uluslararası endüstri ilişkilerinde daha etkin hale getirilmesi çabaları ön plana çıkmıştır¹⁹⁶. Bu kapsamda çerçeve sözleşmelerin özellikle, ILO'nun çalışma hayatına ilişkin temel standartlarının taraflarca benimsenmesini

¹⁸⁹ Bireyselliğin ön planda tutulduğu ve Amerikan sendikacılık anlayışına hakim olan bu model, doktrinde '*Business unionism*' olarak ifade edilmektedir. Büyüksü (1995), s. 43-44.

¹⁹⁰ Büyüksü (1995), s. 44; Munck (2003), s. 89.

¹⁹¹ Munck (2003), s. 89.

¹⁹² Munck (2003), s. 90, 185-196. E. Yıldırım (2008). Sendikalar ve kriz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3 (18), s. 201-203. Türkiye'de toplumsal hareket sendikacılığının durumu ve gelişememe sebeplerine ilişkin bir inceleme için bkz. M. Müftüoğlu (2007). *Yeni proleterleşme dalgasının öncü formu-Toplumsal hareket sendikacılığı: Sendikal kriz yaklaşımı*. (Ed: F.Sazak), Ankara: Epos Yayıncılık, s. 57-65.

¹⁹³ Munck (2003), s.215-216.

¹⁹⁴ Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW) ile Dünya İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (WFBW) 2005 yılında birleşerek İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal (BWI)'ni kurmuşlardır. <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=About&Language=EN> Erişim Tarihi: 5.3.2014.

¹⁹⁵ Erdoğan (2006), s. 431-447.

¹⁹⁶ Gürkan (2012), s.237.

sağlaması suretiyle, emek-sermaye cephesi arasındaki sürekli diyalogu kurmak ve geliştirmek amacıyla daha etkin kullanılabilceği genel kabul goren bir yaklaşıml olmuřtur¹⁹⁷.

2.4.3. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin tarafları

Uluslararası çerçeve sözleşmelerin taraflarını çoğunlukla çok uluslu şirketlerin merkez yönetimi (genellikle insan kaynakları yönetimi) ile küresel (global) sendika federasyonları oluşturmaktadır. Kimi zaman küresel sendika federasyonlarının yanında emek kesimini temsilen ulusal (ulusal sendikalar gibi), bölgesel (Avrupa Çalışma Konseyleri, Avrupa Sanayi Federasyonları gibi) ve diğer küresel yapılanmalar (Dünya Çalışma Konseyleri gibi) da çerçeve sözleşmelerde taraf olarak yer almaktadırlar. Çerçeve sözleşmenin oluşumunda son derece etkili olan çok uluslu şirketler ve küresel sendika federasyonlarına ayrıntılı yer vermenin, uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik işlevlerinin ortaya konması bakımından yararlı olacağı düşünölmektedir.

2.4.3.1. Çok uluslu şirketler

‘Çok uluslu şirket’ kavramı doktrinde oldukça tartışmalıdır. Kavramın kullanımı üzerinde bir uzlaşl olmadığı gibi tanımı, kapsamı, içeriği hakkında da fikir birliği yoktur¹⁹⁸. Bu yüzden çok uluslu şirketlere ilişkin incelemelerde, ortak unsurların tespitinin ön plana çıktlğı görölmektedir. Buna göre çok uluslu şirketlerin ortak özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür: Birden fazla ölkede faaliyet gösterilmesi,

¹⁹⁷ Gürkan (2012), s.237;

¹⁹⁸ Zaman zaman *çok uluslu şirket*, *çok uluslu işletme*, *uluslararası şirket*, *uluslarötesi (transnational) şirket*, *uluslarüstü (supranational) şirket* kavramları birbiri yerine kullanılmaktadır. Fakat doktrinde bu kavramların her birinin şirketlerin ölkedışına açılma esnasında geçirdiği ayrı birer aşamayı ifade ettiğini düşünöyen yazarlar da mevcuttur. Her bir safhaya-kavrama ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. R.D. Robinson (1964). ‘International business policy’ dan aktaran R. Karluk (1977). *Çok uluslu şirketler üzerine bir inceleme*, (Ed: İ. Özalp), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, s. 181; İ. D. Kargöl (1977). *Çok uluslu ortaklıkların ana hatları ile geçmişi ve geleceği*, (Ed: İ. Özalp), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, s. 20; G. Kutal (1983). *Endüstri ilişkileri açısından çok uluslu şirketler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Faköltesi Yayınları, s. 11-16; İ. Özalp (1996). *Çok uluslu işletmelerin yönetimi*. Eskişehir: Birlik Ofset Yayıncılık, s. 11; Hirst ve Thompson (2007), s. 45 vd.; Gürkan (2012), s. 235 dñn. 2. Bu kavramlar arasında en yaygın kullanılanı ‘*çok uluslu şirket (multinational company)*’ kavramıdır. Bkz. Selamoğlu (1998), s. 11. Bu yüzden çalışmada da bu kavram esas alınmıştır.

faaliyet gösterilen ülkelerdeki doğrudan yatırımların yürütülmesinde yeknesak bir politika benimsenmesi, bağlı şirketlerin koordinasyon ve denetiminin ana merkez tarafından yürütülmesidir¹⁹⁹. Çok uluslu işletmelerin gerek kararları alan gerekse denetimini koordine eden merkezi bir sisteme sahip olmaları en belirgin unsurları olarak ifade edilmektedir²⁰⁰. Bu unsurlardan yararlanarak çok uluslu şirketleri *üretim* zincirini ulus-ötesi ölçeğe taşımak için ulus-ötesi yatırım kararları alabilen, bu amaçla doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının büyük bölümünü gerçekleştirerek diğer ülkelerde kendine bağlı işletmeler oluşturan, bağlı şirketlerin faaliyetlerini ve işlevlerini kontrol altında tutmak amacıyla bütün şirket bölümlerinde (firmalarda) yeknesak bir politika izleyen şirketler olarak nitelendirmek mümkündür.

Çok uluslu şirketler tarihçesi, unsurları, kapsamı ve faaliyetleriyle farklı araştırmalara konu olmuştur. Çalışma açısından çok uluslu şirketlerin incelenmesinin sınırlandırılması gerekmektedir. Bu sebeple çalışmanın bu kısmında konuyla bağlantılı olmak üzere şirketlerin birden fazla ülkede faaliyet göstermeleri (bir şirketi çok uluslu olmaya iten sebepler) ile işgücü arasındaki ilişkiye, çok uluslu şirketlerle mücadelede sendikal örgütlerce geliştirilen araçlara ve bu araçlar içerisinde uluslararası çerçeve sözleşmelerin yerine değinilecektir.

2.4.3.1.1. Çok uluslu şirketlerin emek ve sendikacılık üzerindeki etkileri

Doktrinde çok uluslu şirketlerin ortaya çıkış sebebinin işletmelerin gelirlerini en yüksek düzeye ulaştırmak ve serbest dünya ticaretini canlandırmak olduğu ifade edilmektedir²⁰¹. Gelirin ve karın artırılabilmesi için de üretim faktörlerinin

¹⁹⁹ Doktrinde kimi yazarlar şirketin sahipliğinin en azından iki ülkeye ait olması ve şirketin en az iki ülkede faaliyet göstermesi; şirket yönetim kadrosunun farklı ulusa mensup kişilerden oluşması kriterlerini de çok uluslu şirketlerin ortak unsurları olarak nitelendirmektedirler. H. A. Kabaalioğlu (1977). Çok uluslu işletmeler ve bazı tanım denemeleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), s. 243-264. Karşı görüş için bkz. Bkz. R. Karalar (1976). Sermayenin evrenselleşmesi: Çok uluslu şirketler. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi*, 12 (2), s. 33-89, 35; Karluk (1977), s. 182; Tokol (1975), s. 268; Kutal, G. (1983), s. 16-21; Erdoğan (2006), s. 368-369.

²⁰⁰ Kargül (1977), s. 20-21; G. Kutal ve Büyüksu, A. (1996). *Çok uluslu şirketler ve insan kaynağı yönetimi*, İstanbul: Der Yayınları, s. 58.

²⁰¹ Bunun yanı sıra ülke içindeki ekonomik baskılar, İkinci Dünya Savaşı sonrasında gelişmiş ülkelerde oluşan aşırı sermaye birikimi, ticaret engellerinin kaldırılması, ulaşım, haberleşmesinin gelişmesi, ürünleri yerel bölgelerinde üretmenin daha karlı olduğunun anlaşılması gibi birçok faktör de çok uluslu işletmelerin ortaya çıkışında ve yayılmasında etkili olan önemli faktörlerdir. Ayrıntılı bilgi için bkz. D. M. Kendall (1973). *Neden çok uluslu işletmeler vardır?* (Çev: İnan Özalp), Eskişehir: Anadolu

maliyetlerinin minimize edilmesi oldukça önemlidir. Tam da bu yüzden, çok uluslu şirketler, yüksek vasıflı işgücüne ihtiyaç duyulmayan emek yoğun üretim tekniklerinin kullanıldığı kimi işkollarındaki faaliyetlerini, üretim maliyetinin büyük bir kısmını oluşturan ücretin düşük olduğu ve işçilerin yeteri kadar güvence altına alınmadığı ülkelere doğru genişletme eğilimindedirler²⁰². Bu durum yatırım yapılan ülkelerdeki ucuz emeğin sömürsü anlamına geldiği gibi direkt yatırımı yapan ana şirketin bulunduğu ülkelerdeki istihdamı da olumsuz etkilemektedir²⁰³. Öyle ki çok uluslu şirketlerin ilk kaynağı olan Amerika Birleşik Devletlerinde, yatırımların dışarıya kaymasıyla birlikte binlerce işçinin işsiz kaldığı tespit edilmiştir²⁰⁴. Zira çok uluslu işletmelerin sosyal sorumluluk yüklenmesine yönelik girişimlerin, sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlı tanındığı az gelişmiş/gelişmekte olan ülkelerdeki sendikalardan daha ziyade değil de gelişmiş Batılı sendikalardan gelmesi gelişmiş ülkelerdeki sıkıntıyı destekler niteliktedir²⁰⁵.

Sorun, yalnızca emeğin sömürsü ve ana ülkedeki işsizlikle de sınırlı kalmamıştır. Çok uluslu şirketlerin sendikacılık açısından olumsuz etkileri de yadsınamayacak boyutlara ulaşmıştır. Ana ülkedeki istihdam oranının düşmesine bağlı olarak sendikaların üye potansiyellerinin azalması, gelişmiş çok uluslu şirketlerin ulusal hükümetler üzerindeki ekonomik ağırlığının artmasıyla devletin düzenleyici ve denetleyici fonksiyonlarının azalması²⁰⁶; şirketlerin yatırım yaptıkları ülkelerde üretilen mallarda stoklarının bulunması, bir işletmedeki zararı başka işletmelerdeki karlarla kapatabilme imkanına sahip olmaları, yatırımın tamamen dışarıya kaydırılması yönündeki tehditleri, ana ülkedeki sendikaların grev girişimleri başta olmak üzere diğer sendikal faaliyetlerini etkisiz hale getirerek toplu pazarlık gücünü olumsuz

Üniversitesi Yayını, s. 1; Karalar (1976), s. 41; Özalp (1996), s. 16-20; Kutsal ve Büyüksü (1996), s. 35-64; Selamoğlu (1998), s. 5-13; Zengingönül (2007), s.79; A. Tokol (2011). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*, Bursa: Dora Yayınları, s. 112-118.

²⁰² Kutsal (1983), s. 32-34; Kutsal ve Büyüksü (1996), s. 46-47.

²⁰³ Karalar (1976), s. 56-57; Kutsal ve Büyüksü (1996), s. 64-68; Erdoğan (2006), s. 373. Fakat gelişmiş ülkelerdeki işsizliğin düşük ücretli ülkelerle yapılan ticaretle açıklanamayacak kadar büyük olduğu yönündeki eleştirel görüş için bkz. Hirst ve Thompson (2007), s. 12.

²⁰⁴ Eklemek gerekir ki sadece 1966'dan 1971'e kadar olan dönemde bile 900.000 kişinin işini kaybettiği ve bu sayının giderek arttığı saptanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Karalar (1976), s. 73. Çok uluslu şirketlerin ABD'de de istihdamı olumlu yönde etkilediğine ilişkin aksi yöndeki işveren görüşleri için bkz. Kutsal ve Büyüksü (1996), s. 67.

²⁰⁵ M. Koray (1992). *Endüstri ilişkileri*. İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, s. 128 vd.; Erdoğan (2006), s. 408. Ayrıca işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramının anlamına ve sendikaların bu konudaki girişimlerine ileride ayrıntılı olarak değinilecektir. Bkz. Aşağıya, s. 53 vd.

²⁰⁶ Ulus devletler ve çok uluslu şirketler arasındaki ilişkiye ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Yukarıya, s. 42 dph 176'daki yazarlar.

etkilemiştir²⁰⁷. Ayrıca çok uluslu şirketlere bağlı daha küçük işletme birimlerinde, taşeron işletmelerde, istikrarsız işlerde esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçi sayılarının artmasıyla sendikasız işyerlerini de yaygınlaştırmıştır. Sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde ise bağlı işletmelere esneklik kazandırmak, çalışanların verimliliği ve firmanın performansına göre ücret politikası belirleyebilmek üzere işyeri toplu iş sözleşmesi düzeyi yaygınlaşmaktadır²⁰⁸.

Ulusal ve uluslararası sendikal örgütler, çok uluslu şirketlerin çalışma yaşamındaki ve sendikacılık hareketi üzerindeki bu ve benzeri olumsuz etkileri ile mücadele etmek üzere çeşitli stratejiler geliştirmek zorunda kalmışlardır.

2.4.3.1.2. Çok uluslu şirketlere karşı sendikal örgütler tarafından izlenen politikalar

Sendikalar bir yandan kendi içlerinde farklı toplu pazarlık ve faaliyet stratejileri geliştirmeye çalışırken; diğer yandan da çok uluslu şirketler üzerinde denetimin artırılması için ulusal devletlerin ve uluslararası önemli resmi kuruluşların (ILO, BM, WTO, OECD gibi) desteğinden yararlanmaya çalışmışlardır²⁰⁹. Bu kapsamda sendikal örgütlenmeler, çok uluslu şirketlerle mücadelede siyasi strateji başta olmak üzere davranış kurallarının, sosyal sorumluluk kurallarının benimsetilmesi, örgütlenme ve küresel eylem stratejileri gibi birtakım politikalar izlemişlerdir.

²⁰⁷ Kutal (1983), s. 173-175; Koray (1992), s. 129; Erdoğan (2006), s. 246.

²⁰⁸ Esnek çalışma biçimleri, çok uluslu şirketlerin rekabet anlayışında ön plana çıkan 'esnek üretim' ve 'talep yönlü üretim'in toplu çalışma ilişkilerine uygulanması ile ortaya çıkmaktadır. Esnek üretim 'tam zamanında, sıfır stok, sıfır hata ve partnerlik' deyimleriyle nitelendirilmekte; bunun emek piyasasına etkisi ise az sayıda, yüksek vasıflı ya da part-time, parça başı ücret gibi atipik çalışma biçimleriyle istihdam edilen işçileri duyulan ihtiyacın artması şeklinde olmaktadır. Bunun yanı sıra 'üretim hızı önceden programlanmış birimler' olarak nitelendirilen taşeron işletmelerden, işçi ücretleri ve sendikal hak ve özgürlükler konusunda kendisine en fazla tavizi veren işletme ile anlaşmaya varmakta çok uluslu şirketlerin rekabet gücünü olumlu yönde etkileyen bir partnerlik ilişkisi oluşturmaktadır. Tüm bunların toplu iş ilişkilerine yansımalarından birkaçını şöyle sıralamak mümkündür: Vasıflı işçinin kendi değerini bireysel olarak korumakta başarılı olmasından dolayı sendikaya duyduğu ilginin azalması, vasıfsız işçilerin işsiz kalması nedeni ile sendikaların üye sayısının düşmesi, sendikalaşmanın oldukça düşük olduğu hizmet sektörünün istihdam içindeki payının teknolojik gelişmelere bağlı olarak sürekli büyümesi. İşgücü piyasalarındaki esneklik uygulamaları örnekleri ile bu uygulamaların sendikalar üzerindeki etkileri için ayrıntılı bilgi için bkz. N. Özkaplan (1994). *Sendikalar ve ekonomik etkileri: Türkiye üzerine bir deneme*. İstanbul: Kavram Yayınları, s. 180-200; A. Yavuz (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 80-82; Yüksel (1997), s. 15-17. Tokol (2011), s.122-149; Selamoğlu (2003), Z. Erdut (2003). *Küreselleşme bağlamında uluslararası sosyal politika ve Türkiye*. (2. Bası). İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, s. 29-36; Zengingönül (2007),s.100-106.

²⁰⁹ Kutal (1983), s. 305-322.

Bunlardan ilki, uluslararası kuruluşlar aracılığıyla çok uluslu şirketlerin faaliyet yürüttüğü ülkelerdeki hükümetlere siyasi baskı yaparak temel çalışma standartlarını içeren uluslararası düzenlemelerin kabul edilmesini hedefleyen siyasi stratejidir²¹⁰. Bu kapsamda 1970’lerde Birleşmiş Milletler (BM) nezdinde çok uluslu şirketlere ilişkin bir düzenleme yapılması girişimi başlatılmıştır²¹¹. Bu girişimlerin sonucunda, 1974 yılında, ‘Ulus-Ötesi Şirketler Komisyonu ve Merkezi’ kurularak ‘Ulusötesi Şirketler Üzerine Birleşmiş Milletler Davranış Kodu Taslağı’ hazırlanmıştır²¹². Sözü edilen taslakta çok uluslu şirketlerin, ana ve bağlı firmalarında çalıştırdıkları işçilerin ekonomik ve sosyal hakları ile ilgili güvenceler başta olmak üzere çok uluslu şirketlerin yatırım yapılan ülkelerdeki faaliyetlerinin sınırları gibi birçok konu işletmelerin sosyal sorumluluğunda değerlendirilmiştir²¹³.

Aynı dönemde OECD tarafından bir yandan yabancı yatırımların serbestleştirilmesi sağlanırken bir yandan çok uluslu şirketlerin istihdam faaliyetlerine ilişkin öneriler gündeme alınmıştır²¹⁴. 1976 yılında kabul edilen ‘Uluslararası Yatırım ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi’ ile bu belgeye ek olarak kabul edilen ‘Çokuluslu İşletmeler için Rehber’, OECD kapsamındaki çabaların somut sonucu olarak gösterilmektedir. Rehber, toplu sözleşme ve örgütlenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular başta olmak üzere işçilerin eğitimi, danışma ve bilgilendirme hakkı gibi çalışma yaşamına ilişkin birçok alanda düzenlemeler öngörmektedir²¹⁵. 2000 yılında ILO’nun 1998 tarihli ‘Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’ de Rehber’in içeriğine dahil edilmiştir²¹⁶.

Siyasi strateji kapsamındaki bir diğer uluslararası belge ise 1977 yılında ILO tarafından kabul edilen, çalışma koşulları, genel ilkeler, işçi sağlığı ve güvenliği, toplu

²¹⁰ Tokol (2011), s.119

²¹¹ Erdoğan (2006), s. 376.

²¹² Kutal (1983), s. 307-310.

²¹³ Fakat bu girişimler başarılı olamamış ve komisyon 1993 yılında kapatılmıştır. Bkz. Erdoğan (2006), s. 376-377.

²¹⁴ Sendikaların OECD’den genel olarak beklentileri, çok uluslu şirketlerin ekonomik, sosyal verileri hakkında sistematik bilgi toplanması, şirketlerin hesaplarının açıklanması ve denetlenmesi konularında sendikaların da tekliflerine yer verilmesi ve şirketlerin sosyal sorumluluğu, teknoloji transferindeki yükümlülükleri gibi konuların OECD gündemine alınması yönündedir. Kutal (1983), s. 313-314.

²¹⁵ Rehberin içeriği için bkz. <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf> Erişim Tarihi: 29.11.2014.

²¹⁶ Üstelik Rehberdeki anlaşılmayan alanları açıklığa kavuşturmak ve uygulanmasını sağlamak amaçlı Bağlantı Noktaları adı altında danışma birimleri kurulmuştur. Fakat bu girişimlerin de en çok eleştirildiği yanı Rehberin bağlayıcılığının bulunmaması yani uygulanmasının şirketlerin inisiyatifine bırakılmış olmasıdır. Erdoğan (2006), s. 377-379.

pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü gibi konularda ayrıntılı düzenlemeler içeren ‘Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi’dir²¹⁷. 1977 tarihli adı geçen bildirge ve 1998 tarihli ‘Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi’ esas alınmak suretiyle hazırlanan ve 10.6.2008 tarihinde kabul edilen ‘Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi’ de çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin şimdiki haliyle ‘*dengesiz, adil olmayan ve sürdürülemez*’ nitelikte olduğunu ortaya koyması bakımından önemlidir²¹⁸.

Fakat hedeflenenin aksine, uluslararası düzenlemeler, şirketleri bunlara uymaya zorlayacak herhangi bir yasal düzenlemenin ya da kurumsal yapının bulunmaması nedeniyle etkin bir biçimde uygulanamamışlardır²¹⁹.

Bu dönemde sendikalarca çok uluslu şirketlere karşı geliştirilen izlenen ikinci strateji ise çok uluslu şirketlerin temel çalışma koşullarına atıfta bulunan davranış kodlarını ve kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerini tespit etmeleri ve benimsemelerinin desteklenmesi yönünde olmuştur²²⁰.

Uluslararası sendikaların yaygınlaştırılmasını hedefledikleri davranış kodları, çok uluslu şirketlerin bütün uluslararası faaliyetlerinde geçerli olan, çalışma koşullarına

²¹⁷ Bu bildirgenin kapsamı 2000 yılında ILO’nun ‘Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’ nin dahil edilmesiyle genişletilmiştir. Ayrıca Bildirgenin uygulanmasını denetlemek amacıyla alt komite oluşturulmuştu. Komiteler yayınladıkları izleme raporlarıyla Bildirge’nin uygulanmasını izlemekte, denetlemektedirler. Bunlardan farklı olarak Bildirgeye ilişkin yorum anlaşmazlıkları bizzat ILO Yönetim Kurulu’na çözümlenmektedir. Fakat Bildirge’nin bağlayıcılığının bulunmaması ve yorum kararlarında şirketlerin isimlerine yer verilmemesi Bildirgenin işverenler üzerindeki etkisini oldukça azaltmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. G. Kutal (2000). Çok uluslu şirketlerin ulusal devletler ve uluslararası kuruluşlar tarafından sosyal politika alanında denetim sorunu. *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, TÜHİS Yayınları, s. 74-90; Erdoğan (2006), s. 381.

²¹⁸ Sosyal Adalet Bildirgesi “*Başlangıç*”, “*Kapsam ve İlkeler*”, “*Uygulama Yöntemi*” ve “*Son Hükümler*” başlığını taşıyan dört bölümden ve izleme mekanizmasını düzenleyen bir ekten oluşmaktadır. Bildirgede ILO, küreselleşmeden yana ya da ona karşı bir tavır takınmadığını; sosyal adaletin ve iyileştirmenin sağlanması, yoksulluğun, güvencesizliğin ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasıyla birlikte küreselleşmenin yararlı olabileceği görüşünü ortaya koymaktadır. ILO bu süreçte daha etkin bir rol alabilmek için maddi olarak uluslara yardım sağlama yeteneğini güçlendirmeyi bir sorumluluk olarak üstlenmektedir. Fakat bu Bildirgenin uygulanmasının da gerek ILO’nun üye ülkelere sağlayabileceği maddi imkanların yetersizliği gerekse de buna bağlı olarak ülkelerin gösterecekleri gönülsüzlük nedeniyle oldukça sınırlı olacağı ifade edilmektedir. R. Kapar (2009). Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 23, s. 72; http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099766.pdf Erişim Tarihi: 19.9.2014.

²¹⁹ Uluslararası bağlayıcı normların kabul edilmesi önündeki engellere örnek olarak ‘*uluslararası düzeyde bu dev şirketlere karşı bir kamu oyu yaratılmasındaki güçlük*’, ‘*devletler hatta sendikalar arasında çıkar farklarının ve çekişmelerin mevcut olması*’ gibi sebepler gösterilmektedir. Bkz. Kutal (1983), s. 336; Kutal (2000), s. 87-89.

²²⁰ Erdoğan (2006), s. 383-410; Tokol (2011), s. 119.

ilişkin hükümler içeren yazılı metinlerdir²²¹. Bu kapsamda Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (International Confederation of Free Trade Unions – ICFTU) tarafından 1997’de kabul edilen ‘*ICFTU/ITS Çalışma Uygulamalarını Kapsayan Temel Davranış Kodu*’, yalnızca çok uluslu şirketlere yönelik olmayıp çalışma yaşamına ilişkin bütün kodlara dahil edilmesi gereken asgari standartları belirleyen uluslararası düzenleme olması bakımından önemlidir²²². Sendikalar tarafından çok uluslu şirketlere karşı yürütülen ve şirket davranış kodları ile bağlantılı bir diğer politika ise sosyal etiketleme kampanyalarıdır. Doktrinde bir tür davranış kodu niteliğinde olduğu ifade edilen sosyal etiketlemede ise amaç bir ürünün ya da hizmetin hangi sosyal koşullarda üretildiğine ilişkin olarak verilen etiketler ya da sertifikalar yoluyla temel çalışma standartlarına uygun üretimleri desteklemektir²²³. Fakat burada da asıl sıkıntı etiketleme dışında kalan ve gözardı edilen durumlardır. Örneğin, bir ürünün üretiminde çocuk işçilerin kullanılmadığını belirtmek için yapılan etiketleme, çalışan işçilerin ne koşullarda çalıştığına dair gerçekleri gizleyebilmektedir²²⁴.

Davranış kodlarını da içerecek şekilde oluşturulan temelde daha çok ahlaki değerlerin hayata geçirilip geçirilmemesi ile doğrudan ilişkili bulunan bir diğer araç işletmelerin sosyal sorumlu olarak faaliyette bulunmalarını sağlamaktır²²⁵. Sosyal sorumluluk konusu, son dönemlerde fazlasıyla ilgi gören, kapsamı ve tanımı itibariyle

²²¹ ‘Davranış kodları’ terimi teknik bir terim olmakla birlikte doktrinde davranış kuralları kavramının da aynı anlama gelecek şekilde kullanıldığı görülmektedir. Avrupa komisyonu davranış kuralları kavramını ‘işletmelerin farklı davranış biçimleri için belirlenmiş standart ilkelerin resmi bir ifadesi’ olarak tanımlamaktadır. Bu kurallar/kodlar işletme kuralları, özel sektör kuralları, hükümetler arası kurallar gibi çeşitlilik göstermekle birlikte de en geniş kapsamlı kodların ILO tarafından belirlenen temel çalışma standartlarına ilişkin kurallar olduğu ifade edilmektedir. Bkz. A. T. Öcal (2007). *İşletmelerin sosyal sorumluluğu: Ahlaki bir değerlendirme*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 39; Avrupa Komisyonu (2004). *ABC of the main instruments of corporate social responsibility*. Belgium: Employment & Social Affairs, s. 7. file:///C:/Users/user3/Downloads/KE1103004ENC_002.pdf Erişim Tarihi: 22.10.2014; Erdoğan (2006), s. 398; Tokol (2011), s. 120.

²²² Üstelik bu temel Kodda uluslararası çerçeve sözleşmeler de değerlendirilmiş ve bu sözleşmelerin dayandığı iki temel ilkeye de yer verilmiştir. Bunlardan ilki yönetim ve emek arasında sürekli diyalogun sağlanmasına ilişkin taahhüt içermesi iken; ikicisi ILO çalışma standartlarının temel çalışma standartlarının (örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü, ayrımcılık yasağı, çocuk işçiliğin ve zorla çalışmanın yasaklanması) tanınmasıdır. M. Fichter, M. Helfen ve J. Sydow (2011b). Regulating labor relations in global production networks: Insights on international framework agreements. *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2, s.69-86, 74. http://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/07_a_fichter.pdf Erişim Tarihi: 22.10.2014.

²²³ Erdoğan (2006), s.401 vd.; Tokol (2011), s.120.

²²⁴ Gallin (2008), s. 33.

²²⁵ Öcal (2007), s. 8-10.

üzerinde uzlaşının sağlanamadığı bir konudur²²⁶. Fakat ortak olan bir husus vardır ki o da kurumsal sosyal sorumlulukta temel amacın işletmelerin faaliyetlerini yürütürken kendi ekonomik kazançları dışında, hissedarların, tedarikçilerin, tüketicilerin, faaliyette buldukları çevrenin, ülke ve devletin menfaatlerinin kısacası toplumun tümünün çıkarlarını dikkate alarak bilinçli ve sorumlu bir biçimde davranmalarının sağlanmasıdır. Kuşkusuz bu sorumluluğu doğuran nedenler ve sorumluluğun kapsamını oluşturan konular oldukça çeşitlidir ve literatürde bu kapsamda pek çok araştırma da mevcuttur²²⁷. Burada yalnızca uluslararası örgütlerin ve sendikaların, çok uluslu şirketlerin çalışanlarına, çevreye ve tedarikçilerine karşı sosyal sorumlu davranmalarını sağlamaya yönelik girişimlerinden önemli bir kaçına değinilecektir²²⁸. Çok uluslu şirketlerin sosyal sorumluluklarını küresel düzeyde belirlemeye ve geliştirmeye yönelik stratejiler içerisinde Birleşmiş Milletlerin, sivil toplum örgütlerinin, çok uluslu şirketlerin, işkolu federasyonlarının dahil olduğu bir platform olan Davos Dünya Ekonomik Forumu'nda, 1999 yılında ilan edilen Küresel Sözleşme (Global Compact-1999) oldukça önemli bir yere sahiptir. Günümüzde 145 ülkeden 10.000'den fazla katılımcısı olan Küresel Sözleşme esas olarak insan hakları, işçi hakları, çevrenin korunması ve yolsuzlukla mücadele konularını kapsamakta ve küreselleşmenin sosyal boyut kazanmasının ve küresel diyalogun bir aracı olarak nitelendirilmektedir²²⁹. Zira sözleşme ile çok uluslu şirketlerin sosyal sorumluluğunun arttırıldığı ve şirketlere yılda

²²⁶ İşletmelerin sosyal sorumluluğu kavramının farklı tanımları ve kapsamı için bkz. Öcal (2007), s. 8-9; D. Kağncıoğlu (2007). *Endüstri ilişkileri boyutuyla kurumsal sosyal sorumluluk*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1722, s. 6-13; S. Korkmaz (2009). *İşletmelerin sosyal sorumlulukları*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları, s. 20-22; B. Tak (2009). *İşletmelerin sosyal sorumlulukları ve paydaş grupları ile ilişkilerinin yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 7-10.

²²⁷ Kurumsal sosyal sorumluluğun tarihsel gelişimi ve işletmelerin sosyal sorumluluk alanlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Kağncıoğlu (2007), s. 13-29; Korkmaz (2009), s. 26-70; Tak (2009), 10-21;

²²⁸ İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluğu kapsamında değerlendirilen adil ücret ödemem sorumluluğu, uygun fiziksel çalışma koşulları sağlamam sorumluluğu, sosyal güvenlik olanaklarının sağlanması, iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınması, eğitim olanakları sağlanması, toplu sözleşme ve sendika hakkı, çocuk işçiliğinin zorla çalışmanın önlenmesi, eşit muamele yapılması konularının uluslararası çerçeve sözleşmelerin de temelini oluşturduğunu görmek mümkündür. Uluslararası çerçeve sözleşmeler ile kurumsal sosyal sorumluluk kuralları arasındaki benzerliklerin/ farkların ayrıntıları için bkz. Aşağıya, s. 85-88.

²²⁹ Tokol (2011), s. 119; Erdoğan (2006), s. 388. Türkiye'den 264 kurum ve kuruluş Küresel Sözleşme'ye katılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.unglobalcompact.org> Erişim Tarihi: 5.12.2013. Uluslararası çerçeve sözleşmeler, 'Küresel Sözleşme' de yer alan çalışma yaşamına ilişkin prensiplerin uygulamasını yaygınlaştıracak etkili bir araç olarak değerlendirilmektedirler. Küresel Sözleşme katılımcısı olan çok uluslu şirketlerin işkolu federasyonları ile imzaladıkları uluslararası çerçeve sözleşmelere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/Global_Framework_Agreements.html Erişim Tarihi: 5.12.2013.

en az bir kez sözleşmedeki ilkelere ilişkin başarılı bir ilerlemeyi yayımlamak, birtakım Birleşmiş Milletler projelerine yardımcı olmak gibi somut birtakım görevlerin de yüklendiği görülmektedir²³⁰.

2001 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin Yeşil Kitap'ta da tanım, kapsam ve konuları itibariyle kurumsal sosyal sorumluluğun sınırları belirlenmeye çalışılmıştır²³¹. Kitabın yayımlanmasının ardından kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin tartışmaların geniş bir alana yayıldığı gözlenmektedir²³².

Tüm bunların yanı sıra Amerika Birleşik Devletleri'nde şirketlerin sosyal sorumluluğu konularında faaliyet gösteren hükümet dışı bir örgüt tarafından (Ekonomik Öncelikler Konseyi-The Council on Economic Priorities-CEP) kurulan Akreditasyon Ajansı ve onun insan hakları ve işçi hakları için geliştirdiği SA8000 (Sosyal Sorumluluk 8000 / Social Accountabililty 8000) isimli sosyal sorumluluk standartları da oldukça önemli bir girişimdir²³³. Çocuk emeği, zorla çalıştırma, işçi sağlığı ve iş güvenliği, toplu sözleşme ve sendikalaşma hakkı, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri, ücretlendirme ve yönetim sistemleri konularında işletmelere yükümlülükler getiren bu belgenin, sosyal sorumluluğun evrensel standardı olmasının ötesinde kapsamı ve düzenlenişi itibariyle adeta *uluslararası iş yasası* niteliğinde olduğu düşünülmektedir²³⁴. Zira getirilen sosyal sorumluluk ölçütlerinin

²³⁰ Fakat Küresel Sözleşmede, ILO'nun temel işçi haklarının insan haklarından ayrı tutulması işçi sendikaları tarafından sözleşmenin eleştirilmesine yol açmıştır. Bkz. Kağncıoğlu (2007), s. 194.

²³¹European Commission (2001). *Green paper: Promoting a European framework for corporate social responsibility*. Brüssel.

http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_2_green_papers/com2001_green_paper_promoting_a_european_framework_for_corporate_social_responsibility.pdf Erişim Tarihi: 21.10.2014.

²³² İşletmeler, işveren ve işçi örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve akademik çevrelerin konuya ilişkin tartışmalarını koordineli biçimde yürütebilmeleri ve aralarındaki ihtilafları da giderebilmeleri için 2002 yılında Yeşil kitabın devamı niteliğinde bir metin yayımlanmıştır. 16.10.2002 tarihinde ilgili paydaşların katılımıyla bir forum oluşturularak, konunun Avrupa ve uluslararası düzeyde ilk kez bu kadar uzun süreli ve genişçe ele alınması sağlanmıştır. 2004 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan sonuç raporunda da ILO Üçlü Bildirgesi, Küresel Sözleşme, OECD'nin çok uluslu işletmelerle ilgili temel ilkeleri ve diğer uluslararası metin ve referanslara dikkat çekilmiştir. Öcal (2007), s. 49-52; http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainablebusiness/files/csr/documents/29062004/emsf_final_report_en.pdf Erişim Tarihi: 23.10.2014.

²³³ Bu standartlar halen Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü (Social Accountability International/ SAI) tarafından yürütülmektedir. SA8000'in kapsamı ve uygulanmasına ilişkin ayrıntılar için bkz. Erdoğan (2006), s. 390; Korkmaz (2009), s. 115-123.

²³⁴ Uluslararası iş yasası nitelendirmesi için bkz. Erdoğan (2006), s. 392-393.

gelişmekte olan ülkelerdeki ulusal standartların üzerinde olduğu görülmektedir²³⁵. Üstelik yalnızca çok uluslu şirketin ana işletmesi değil, taşeron ve alt işletmelerin de bu standartlara uygun davranması zorunlu tutulmaktadır²³⁶. Tam da bu noktada niçin *uluslararası iş yasası* kavramının kullanıldığının, böyle bir ihtiyacın niye ortaya çıktığının değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Sendikalar, sivil toplum örgütleri, kamuoyu ve değişik baskı unsurları aracılığıyla çok uluslu işletmelere benimsetilmeye çalışılan sosyal sorumluluk ilkelerinin büyük bir kısmı gerek ulusal düzenlemelerde gerekse hükümetlerin onayladığı uluslararası anlaşmalarda yer almaktadır. Bu kurallara riayet edilmesi halinde birçok sorunun ortadan kalkacağı da açıktır²³⁷. Fakat burada artık sorunun küreselleşmenin yarattığı bir sorun olduğu unutulmamalıdır. Sürdürülebilir kalkınma ve gelişmeyi sağlayabilmek için serbest piyasa ekonomisini benimseyen pek çok ulus devlet, sosyal devlet anlayışı ile izlediği düzenleyici ve denetleyici fonksiyonlarını kaybetmeye başlamıştır²³⁸. Bu durum en çok sosyal devletin pozitif müdahale alanını oluşturan sosyal hakların zayıflamasına yol açmaktadır. Serbest piyasa ekonomisi uğruna işçi hakları, asgari çalışma koşulları, sendikal hak ve özgürlükler göz ardı edilmektedir²³⁹. Dolayısıyla uygulanmaları şirketlerin gönüllüğü esasına dayanan sosyal sorumluluk ilkeleri ve uluslararası belgelerden ziyade ulusal düzenlemelerin de uygulanmasını sağlayacak uluslararası yasal bağlayıcılığı olan araçlara duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Bu noktada '*uluslararası iş yasası*'

²³⁵ Erdoğan (2006), s. 391-392. Standardın 2014 yılı itibariyle güncel içeriği için bkz. http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%20Standard%202014.pdf Erişim Tarihi: 23.9.2014.

²³⁶ Şirket mal ve hizmet alacağı firmayı seçerken bu standartlara uygunluğu arayacak, ayrıca alt işletmelerden ve taşeronlardan standartlara uyacaklarına dair yazılı bir taahhüt talep edebilecek ve söz konusu işletmeler üzerinde denetim yetkisine sahip olacaktır. Bkz. Erdoğan (2006), s. 392-393.

²³⁷ Erdoğan (2006), s. 409.

²³⁸ Bu duruma örnek olarak devletin sosyal harcamalarını kısması, kamu iktisadi teşebbüsleri ve sosyal sigortaların özelleştirmesi, sosyal amaçlı fiyatlamaya son vermesi gibi negatif faaliyetleri gösterilmektedir. Küreselleşme ve sosyal devletin fonksiyonlarındaki gerilemeye ilişkin bkz. Temiz (2004), s. 92-98; Erdoğan (2006), s.409; Çelik (2006), s.40; Kazgan (2009), s. 271-273; Bedir vd. (2013), s. 212.

²³⁹ Doktrinde, küreselleşmenin sosyal devlet üzerindeki etkilerinin tamamen olumsuz olarak değerlendirilmesinin yanlış ve eksik bir değerlendirmeye sebep olacağı da ifade edilmektedir. Zira küreselleşmenin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözüm getirebilmek amacıyla mevcut sosyal politika uygulamalarının güç kazandığı ve küresel düzeyde yeni sosyal politika uygulamalarına yer verildiği de görülmektedir. M. Koray ve A. Topçuoğlu (1995). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, s. 5; A. Çelik (2008). *AB Sosyal Politikası*. İstanbul: Kitap Yayınevi, s. 71-72.

Bedir vd. (2013), s. 213. İşte uluslararası çerçeve sözleşmeler de esas itibariyle küreselleşmenin işgücünün yapısında, istihdamında, çalışma koşullarında, sendikal haklarında meydana getirdiği olumsuz sonuçların ortadan kaldırılmasına yönelik yeni bir sosyal politika aracı olarak nitelendirilebilir. Zira Kanunda çerçeve sözleşmenin içeriğini oluşturan iş sağlığı ve güvenliği ile istihdam politikaları konularının doğrudan sosyal politika uygulamaları kapsamında olduğu görülür.

kavramı daha sık ifade edilir olmuştur. SA8000 sistemi yaygın bir biçimde uygulandığı takdirde dahi geniş kapsamlı olması ve sıkı sorumluluk ölçütleri içermesine rağmen yaptırımının yalnızca standartlara uymayan şirketlerin uluslararası ticaretten dışlanması beklentisi ile sınırlı olması sebebiyle söz konusu ihtiyacı karşılayacak gibi görünmemektedir²⁴⁰.

Başka bir standardizasyon kuruluşu olan Uluslararası Standartlar Kuruluşu (International Organization for Standardization-ISO) tarafından 2010 yılında yayımlanan ISO 26000 ise 'kurumların sosyal sorumluluklarına ilişkin hazırlanan gönüllü bir rehberlik standardı olarak' ifade edilmektedir²⁴¹. Belirli sosyal sorumluluk konularında standartlar getirmesi bakımından SA8000 ile benzer özellikleri olduğu görülen bu rehberin asıl amacının daha farklı olduğu görülmektedir. Zira ISO 26000 metninde, sosyal sorumluluğa ilişkin konularda (örgütsel yönetim, insan hakları, çalışma şartları, çevre, yolsuzlukla mücadele, adil rekabet gibi adil işletme uygulamaları, tüketici hususları) getirilen düzenlemelerin bir belgelendirme, sertifikalandırma amacıyla oluşturulmadığı, belgenin yalnızca bir rehber niteliğinde olabileceği açıkça ifade edilmektedir²⁴².

Uluslararası sendikal hareketin çok uluslu şirketlerin faaliyet gösterdikleri tüm ülkelerde asgari çalışma standartlarına ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesini amaçlayan son stratejisi ise çok uluslu şirketlerde örgütlenmeye, küresel eylemlere ve şirketlerle bağtlanacak çerçeve sözleşmelere ağırlık verilmesi yönündedir. Zira önceki girişimlerin etkin biçimde uygulanamaması sebebiyle artık ulus-ötesi çalışma ilişkilerinin işçi ve işveren tarafları arasında, diğer ilgili sivil toplum örgütlerinin de katılabileceği bir sistem içerisinde özel düzenlemelerle biçimlenmesi gerektiği anlayışı güç kazanmıştır²⁴³. Çok uluslu şirketlerde sendikal örgütlenmeye ağırlık verilmesi faaliyetlerinin sonucu olarak Dünya Çalışma

²⁴⁰ Bir diğer eleştiri ise sistemin şirket içi mal ve hizmet alışverişi konusunu kapsamadığı yönündedir. Eleştiriler için bkz. Erdoğan (2006), s. 392-394.

²⁴¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu [TİSK] (2014). *İşveren örgütleri için kurumsal sosyal sorumluluk rehberi*. Ankara: TİSK Proje Ofisi, s.25.

²⁴² ISO 26000 için bkz. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en> Erişim Tarihi: 23.10.2014.

²⁴³ H. Koçak (2014). *Küresel çerçeve sözleşmeler: Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler*. (Ed: P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 157; Erdoğan (2006), s. 428.

Konsejlerinin (World Works Councils-WWCs) oluşturulduğu görülmektedir²⁴⁴. İlk olarak 1966 yılında, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (International Metalworkers Federation-IMF) tarafından Ford ve General Electric bünyesinde kurulan ve finanse edilen Dünya Çalışma Konseyi'nin temel amacı, çok uluslu şirketlerde örgütlenme ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla çalışma koşullarında ve ücretlerde belirli standartların sağlanarak şirketlerin düşük ücretli ülkelere yatırım yapmasının engellenmesidir²⁴⁵. Fakat zaman içerisinde kendisinden beklenen gelişmeyi sağlayamayan Konsejlerin bugünkü işlevi, aynı şirkete bağlı farklı ülkelerdeki Konsey üyesi işçiler arasında çalışma koşulları, şirket politikalarına yönelik iletişimi sağlamak ve çok uluslu şirket ile işkolu federasyonu arasında çerçeve anlaşma yapılmasını temin etmekten ibarettir²⁴⁶. Bir diğer Konsey türü olan Avrupa Çalışma Konseyleri ise merkezi Avrupa'da bulunan çok uluslu şirketlerin bünyesinde, sendika üyesi olsun olmasın tüm işçileri bilgilendirmek ve onlara danışmak amacıyla kurulan, finansmanı işveren tarafından karşılanan örgütlerdir²⁴⁷. Dünya Çalışma Konseyleri ve Avrupa Çalışma Konseylerine ek olarak, küresel sendika federasyonlarının farklı ülkelerdeki ulusal sendikalarla işbirliğine dayanan sınır-ötesi örgütlenme çabaları da çok uluslu şirketlere karşı oluşturulan örgütlenme stratejisinin bir parçası olarak nitelendirilmektedir²⁴⁸. Tarihi kökenleri itibariyle daha çok ABD ve İngiltere sendikaları ile Latin Amerika ve İrlanda sendikaları arasındaki ulusal sendikaların işbirliğine dayanan sınır ötesi örgütlenmelerdeki temel amaç gelişmiş ülkelerdeki iyi ücretli, geniş sosyal korumalı ve örgütlü işlerin sendikasız ve asgari çalışma koşullarının sağlanamadığı yerlere kaymasını ve böylelikle emeğin sömürsünü engellemektir²⁴⁹. Fakat gerek sınır ötesi bağlantıların kurulmasındaki siyasi zorluklar gerek sendikaların yapısal farklılıkları gibi birtakım sorunlar sınır ötesi örgütlenmenin önünde ciddi engeller olarak hala varlıklarını sürdürmektedir²⁵⁰.

²⁴⁴ Dünya çalışma konseyleri ve faaliyetlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. S. Rüb (2002). World Works Councils and other forms of global employee representation in transnational undertakings, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_055.pdf Erişim Tarihi: 26.3.2014; Erdoğan (2006), s. 411.

²⁴⁵ Erdoğan (2006), s. 411.

²⁴⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan (2006), s. 411-417; Koçak (2014), s. 157.

²⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Yukarıya, s. 32.

²⁴⁸ Sınır-ötesi örgütlenme örnekleri için bkz. Erdoğan (2006), s. 417-427.

²⁴⁹ Erdoğan (2006), s. 418.

²⁵⁰ Erdoğan (2006), s. 419-420, 427.

Küresel endüstriyel eylemler de uluslararası sendikacılık hareketinin çok uluslu şirketlerde örgütlenme stratejisi doğrultusunda ortaya çıkan araçlardan biridir. Küresel endüstriyel eylemler, aynı ülke içerisinde, aynı sektörler ya da farklı sektörleri kapsayacak şekilde yapılabileceği gibi küresel düzeyde, sektörel talepleri desteklemek amaçlı da yapılabilmektedir²⁵¹.

2.4.3.1.3. Çok uluslu şirketleri uluslararası çerçeve sözleşme yapmaya iten/yapmaktan alıkoyan sebepler

Emek kesimince planlanan tüm bu stratejiler ve uygulamaya konulan farklı baskı araçları içerisinde yukarıdakilerden farklı olarak çok uluslu şirketleri uluslararası çerçeve sözleşme yapmaya iten ya da tam tersine sözleşmeyi imzalamaktan alıkoyan sebeplere ayrıca değinmek gerekmektedir. Zira uluslararası çerçeve sözleşmeler, emek kesimi tarafından genel olarak yerel ve ulusal düzeyde sosyal diyalogu geliştiren, sendikal hakları iyileştiren yeni endüstriyel ilişkiler modelinin öncüsü olarak kabul edilmektedir²⁵². Söz konusu sebepleri ayrıntılı bir analiz ile ortaya koyan Niklas Engels-Zanded'in 2008 yılında yayımlanan çalışması bu konuda yol gösterici olabilecek niteliktedir. Engels-Zanded, uluslararası çerçeve sözleşmeleri, uluslararası endüstri ilişkileri sistemlerinin kuruluşuna yönelik bir girişim olarak değerlendirmekte ve çalışmada sözleşmelerin imzalanış süreci, aynı amaca hizmet eden davranış kuralları ile

²⁵¹ Doktrinde, küresel düzeyde aynı sektörel ve emek taleplerini desteklemek üzere başvurulmuş toplu eylem birincil küresel endüstriyel eylem; bir ülkedeki eylemi desteklemek için eylemin yapıldığı ülkedeki diğer sektörlerin veya eylemin yapıldığı ülke dışındaki diğer ülkelerin destek vermesiyle gerçekleşen eylemler ise ikincil endüstriyel eylem şeklinde ifade edilmektedir. Gerçekte ikincil küresel dayanışmanın somut ve başarılı uygulamalarına az da olsa rastlamak mümkünse de çok uluslu şirketin tüm dünyadaki faaliyetlerinden kaynaklanan ortak bir talep nedeniyle ortaya çıkan birincil küresel eylemin uygulaması söz konusu değildir. Çünkü iş ilişkileri sistemlerinin ve ulusal toplu sözleşmelerin ülkeden ülkeye farklılığı, dayanışma grevlerini yasaklayan ulusal düzenlemelerin varlığı, uluslararası kuruluşların küresel eylemlere olan şüpheli yaklaşımları gibi faktörler eylemlerin küreselleşmesini engellemektedir. Bkz. S. Clauwaert (2002). International/transnational primary and secondary collective bargain-An overview of international , European and national legislation, Brussels: ETUI, s. 5. <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00318.pdf> Erişim Tarihi: 5.1.2014; I. Graham ve A. Bibby (2004). Küresel iş sözleşmeleri: Haklar için çerçeve. *Dünya Sendikal Hareket Dosyası-7*, Petrol-İş Yayınları: 92 .http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_7_0.pdf Erişim Tarihi: 5.1.2014; Erdoğan (2006), s. 447 vd; Tokol (2011), s. 122.

²⁵² D. Alımanoğlu Yemişçi (2009). Sosyal sorumluluğunun araçlarından biri olarak sosyal etiket. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (2), s. 25; E. Ünsal (2012). Küreselleşme ve işçi sendikaları, *Sicil Dergisi*, 7 (26), s. 65. Bu sözleşmeleri *uluslararası profesyonel ilişkilerde yeni bir çağa doğru atılmış bir adım* değerlendiren görüş için de bkz. Graham ve Bibby (2004), s. 8.

mukayese edilmek suretiyle incelenmektedir²⁵³. Çalışmada esas itibariyle, şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluklarının bir parçası olan davranış kuralları belirlemeleri ve bunlara uymalarını sağlayan dört ana sebepten (*meşruiyet kaygısı, resmi müdahaleden kaçınma isteği, rekabetsel üstünlük elde etme beklentisi ve etik sebepler*) yola çıkılarak söz konusu sebeplerin çerçeve sözleşmelerin imzalanması sürecindeki etkilerine yer verilmektedir²⁵⁴.

İlk olarak, davranış kurallarının benimsenmesinde oldukça etkili olan sendika dışı sivil toplum kampanyaları, tüketiciler, yatırımcılar ve medya kaynaklı baskıların uluslararası çerçeve sözleşmenin imzalanması sürecinde etkisinin çok sınırlı olduğu ifade edilmektedir²⁵⁵. Dolayısıyla genellikle sendikal örgütlerin girişimiyle imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmeleri, şirketin diğer kesimler arasında meşruiyet sağlamanın bir aracı olarak değerlendirmek mümkün gözükmemektedir²⁵⁶.

Sendikaların politik alandaki etkilerinin giderek azalması ve Avrupa ülkelerinde yaygın olan hükümetlerin müdahalelerini önlemeye yönelik neoliberal ekonomik politikaların varlığı da şirketin, çerçeve sözleşmeler ile ulusal hükümetlerin resmi müdahalesini engelleme kaygısını güçlü biçimde taşımadığını gösteren hususlar olarak tespit edilmektedir²⁵⁷.

Ayrıca yukarıda ifade edilen etik sebeplerin de sözleşmenin imzalanış sürecinde etkili olmadığı ve şirket temsilcilerinin görüşüne göre şirketin zaten mevcut davranış kuralları aracılığıyla sorumlu bir biçimde davrandığı belirtilmektedir.

²⁵³ Egels tarafından kaleme alınan çalışma, esasında Avrupa merkezli çok uluslu bir şirketin (çalışmada EuroCorp şeklinde ifade edilmektedir) Avrupa ve Asya'daki tüm kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını inceleyen büyük bir araştırmanın parçasıdır. Çalışmada yazar, uluslararası çerçeve sözleşmelerin sendikal stratejilerin bir parçası olarak değerlendirildiğinden hareketle bu süreçte şirketlerin saiklerine yeteri kadar yer veren sınırlı sayıda çalışmaları geliştirmek ve bu konudaki farkındalığı arttırmak amacındadır. N. Egels-Zanden (2008): TNC motives for signing international framework agreements: A continuous bargaining model of stakeholder pressure. *Journal of Business Ethics*, 84, s. 529-547. <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-008-9722-3#page-1> Erişim Tarihi: 4.3.2014.

²⁵⁴ A.g.e. s. 532 vd.

²⁵⁵ Çalışmada yazar, ilgili kişilerin (sivil toplum örgütleri, sendikalar, tüketiciler, yatırımcılar, medya) baskılarını geleneksel modeldeki baskılar ve tamamlayıcı modeldeki baskılar olmak üzere iki gruba ayırmaktadır. Bu ayırım yapılırken baskıların kapsadıkları konular, ortaya çıkma sıklıkları, kamuya yansımaya derecesi ve amaçları göz önünde bulundurulmaktadır. Araştırmaya konu olan şirketteki uluslararası çerçeve sözleşmenin ortaya çıkış sürecinin ise birden fazla konuyu kapsayan, kamu tarafından fark edilebilirliği düşük olsa da sürekli nitelikte ve güvenilir ilişkilerin devamını sağlamak amaçlı tamamlayıcı modeldeki baskıya örnek olduğu ifade edilmektedir. A.g.e. s. 541-543.

²⁵⁶ Fakat her ne kadar uluslararası çerçeve sözleşmelerin farklı etkilere yönelik tepkisel bir cevap olmasa da '*var olan meşruiyeti geliştirmek üzere ileriye etkili bir strateji*' olarak değerlendirilebileceği de ifade edilmektedir. Bkz. A.g.e. s. 538-339.

²⁵⁷ A.g.e. s. 539.

Sonuç olarak, yukarıda ifade edilen dört ana sebepten sadece çok uluslu şirketin ‘rekabet açısından bir avantaj ve üstünlük elde etme isteği’nin, şirketi uluslararası çerçeve sözleşme imzalamaya iten en muhtemel sebep olabileceği çıkarımı yapılmaktadır²⁵⁸. Bu kapsamda yazara göre çok uluslu şirketler, sendikalarla kurulan ve devam ettirilen iyi ilişkileri kendileri açısından rekabetsel bir avantaj olarak düşünmektedirler²⁵⁹. Şirketin, işletme düzeyinde örgütlü bulunan sendikanın, toplu iş sözleşmesinin imzalanması konusundaki baskıcı ve ısrarlı tutumu karşısında sendika ile olan yapıcı ilişkilerin korunması ve geliştirilmesi arzusu, uluslararası çerçeve sözleşmeyi imzalamasındaki en önemli sebeptir²⁶⁰.

Çok uluslu şirketlerin merkezleri dikkate alınarak Papadakis tarafından yapılan bir başka araştırmada ise merkezleri Avrupa’da olmayan çok uluslu şirketleri çerçeve sözleşmeleri imzalamaya iten faktörler ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir²⁶¹. Çalışmada öncelikli olarak uluslararası çerçeve sözleşmelerin temelleri ve amaçları belirtilmektedir. Buna göre çerçeve sözleşmeler, ‘uluslararası çalışma standartlarının evrenselliği ve bölünmezliği’ prensibi ile ‘sözleşmenin uygulanmasının takip edilmesi için faal ortak katılımlı sınır ötesi bir çerçeve oluşturulması sözü’ne dayanmaktadır²⁶². Sözleşmelerin amacı ise başta örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı olmak üzere çalışma ilişkilerinin temel prensiplerinin ve temel çalışma şartlarının çok uluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği tüm işletmelerde uygulanmasını sağlayacak sınır ötesi bir çerçeve yaratmaktır²⁶³. Ardından genel olarak çok uluslu şirketleri uluslararası çerçeve sözleşmeleri kabul etmeye iten faktörler incelenmektedir. Buna göre şirketleri uluslararası çerçeve sözleşmeleri kabul etmeye iten faktörler, *zorlayıcı (coercive, sebepler, ileriye yönelik beklentiler (anticipatory) ve sivil toplum baskısı (civil society pressure)* olmak üzere üç ana grupta toplanmaktadır²⁶⁴. Sırasıyla bu faktörlere yer vermek gerekirse;

Zorlayıcı sebepler olarak nitelendirilen sebepler, şirketlerin yasal yükümlülükleri (E94/45/EC Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi gibi), kültürel

²⁵⁸ A.g.e. s. 539.

²⁵⁹ A.g.e. s. 543.

²⁶⁰ A.g.e. s. 540.

²⁶¹ K. Papadakis (2009). Signing international framework agreements: Case studies from South Africa, Russia and Japan. Switzerland: ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158018.pdf 4.3.2014.

²⁶² Papadakis (2009), s. 1.

²⁶³ Papadakis (2009), s. 1.

²⁶⁴ Papadakis (2009), s. 1-2.

beklentileri (ana ülkedeki endüstri ilişkileri sistemine hakim olan müzakereci, işbirlikçi kültür ya da üst düzey yöneticilerin kendi çalışma kültürleri, kişilikleri), şirketin yapısı, sektörün yapısı (değer zincirlerinin üretici ya da alıcı odaklı olması), şirketin temel faaliyeti, çalışanların niteliği gibi unsurlardan oluşmaktadır²⁶⁵.

İleriye yönelik beklentiler ise esas olarak, şirketlerin faaliyetlerinde istikrar ve kazanç sağlamak saikiyle, çerçeve sözleşmeleri toplumsal meşruiyetin inandırıcı bir kanıtı olarak sunmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır²⁶⁶. Bunun yanı sıra çerçeve sözleşme ile oluşturulan sosyal diyalog sayesinde sendikalar ile kurulan iyi ilişkiler, grev gibi sosyal risklerin azaltılması ve daha düşük üretim ücretleri de çok uluslu şirketlerin uluslararası çerçeve sözleşmeleri imzalamalarındaki ileriye yönelik beklentileri arasında değerlendirilmektedir²⁶⁷.

Sendikalar ve sivil toplum örgütlerince gerçekleştirilen bilgilendirme ve harekete geçirme amaçlı kampanyalar da sivil baskı olarak nitelendirilmektedir²⁶⁸.

Ardından yukarıda belirtilen her bir faktörün etkileri merkezleri Rusya, Güney Afrika ve Japonya'da bulunan ve bir küresel sendika federasyonu ile uluslararası çerçeve sözleşme imzalamış olan farklı çok uluslu şirketler (Lukoil, Anglo Gold Ashanti, Takashimaya Company Ltd.) ele alınmak suretiyle incelenmektedir²⁶⁹.

İncelemede, petrol sektöründe faaliyet gösteren ve bir Rus şirketi olan Lukoil'i, 2004 yılında, ICEM ve ICEM üyesi olan yerel Rus Petrol, Gaz ve İnşaat Çalışanları Sendikası (Russian Oil, Gas and Construction Workers' Union-ROGWU) ile çerçeve sözleşme imzalamaya sevk eden sebepler şöyle sıralanmaktadır²⁷⁰: Şirketin kendisine sosyal sorumluluk sahibi bir şirket imajı yaratmak istemesi (ileriye yönelik beklenti); yöneticilerin şahsi tutumları (ileriye yönelik beklenti); sözleşmenin içerdiği düzenlemelerin Avrupa'daki yasal yükümlülüklerle de uygun olduğu ve Avrupa'da faaliyetlerinin yayılmasının kolaylaşacağı inancı (ileriye yönelik beklenti); çerçeve sözleşmenin ve Avrupa Birliği'nin düzenlemelerinin (özellikle de Avrupa Çalışma

²⁶⁵ Papadakis (2009), s. 3-5.

²⁶⁶ Papadakis (2009), s. 5.

²⁶⁷ Papadakis (2009), s. 6.

²⁶⁸ Uygulamada bu faktörlerin birden fazlasının da bir arada bulunabileceğini belirtmekte fayda vardır. Papadakis (2009), s. 6-7.

²⁶⁹ Çalışmada bu üç ülkeye yer verilmesinin sebepleri ise birbirinden farklı endüstri ilişkileri sistemine ve yönetim kültürüne sahip olmaları ve ülkelerin her birinde herhangi bir uluslararası çerçeve sözleşmeye taraf olmuş en az bir tane çok uluslu şirketin bulunmasıdır. Bkz. Papadakis (2009), s. 2.

²⁷⁰ Şirketin yapısına, büyüklüğüne ve sözleşmenin içeriğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Papadakis (2009), s. 10-11.

Konseyleri Direktifi'nin) zorunlu görülmesi (zorlayıcı sebep); merkez işletmede örgütlü bulunan yerel sendikadan ve şirketin kazanç elde ettiği yabancı ülkelerdeki sendikalardan gelen baskı (sivil baskı)²⁷¹.

Güney Afrika'nın altın madenciliği sektöründe kayda değer bir önemi bulunan Anglo Gold Ashanti ise 2002 yılında ICEM ve Maden İşçileri Ulusal Sendikası (National Union of Mineworkers-NUM) ile uluslararası çerçeve sözleşme imzalamıştır²⁷². Şirketi bu sözleşmeyi imzalamaya sevk eden sebepler şöyle sıralanmaktadır: Şirketin üst düzey yöneticisi (CEO'su) Bobby Godsell'in kişiliği, bireysel çabası (sivil baskı); ICEM'i küresel sosyal bir taraf olarak kabul ederek şirketin yabancı ülkelerdeki faaliyetlerini kolaylaştırma isteği (ileriye yönelik beklenti); NUM ve ICEM'in yapıcı ilişkileri ile uyguladıkları baskı (sivil baskı)²⁷³. Görüldüğü gibi yukarıdaki örnekten farklı olarak, Güney Afrika merkezli çok uluslu şirketi ne herhangi bir yasal kaygı ne de endüstri ilişkileri kültürü sebepleri çerçeve sözleşme imzalamaya sevk etmektedir²⁷⁴.

İncelemede yer verilen Japonya'da giyim sektöründe perakendeci olarak faaliyet gösteren Takashimaya Limited Şirketi ile UNI, işletme sendikası niteliğindeki Taro ve ulusal Japonya Hizmet ve Dağıtım Çalışanları Sendikası arasında 2008 yılında imzalanan uluslararası çerçeve sözleşme o zamana kadar Japonya merkezli çok uluslu bir şirket tarafından imzalanan ilk çerçeve sözleşme olması bakımından önemlidir²⁷⁵. Japonya ise işletme düzeyindeki sendikaların ve görüşmelerin oldukça yaygın olduğu, uyuşmazlıkların da yumuşak prensipler aracılığıyla resmi bir forma sokulmaksızın çözüldüğü, daha içe dönük çalışma ilişkileri sistemine sahip, sosyal sorumluluk prensiplerinin oldukça ağırlıkta bulunduğu, sivil baskının oldukça az hissedildiği, adil çalışma şartları, iş güvenliği ile ilgili ciddi sıkıntıların yaşanmadığı, hayat boyu istihdamın kabul edildiği, bu nedenle çalışanlar arasında ulus ötesi dayanışma ihtiyacının çok fazla hissedilmediği farklı bir çalışma ilişkileri kültürüne sahip bir ülke olarak dikkat çekmektedir²⁷⁶. Japon çalışma ilişkileri kültürüne hakim tüm bu özellikler esasında bakıldığında uluslararası çerçeve sözleşmelerin yapılmasında ciddi birer engel

²⁷¹ Papadakis (2009), s. 11-12.

²⁷² Şirketin yapısına, büyüklüğüne ve sözleşmenin içeriğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Papadakis (2009), s. 13-14.

²⁷³ Papadakis (2009), s. 15-17.

²⁷⁴ Papadakis (2009), s. 17.

²⁷⁵ Papadakis (2009), s. 22-23.

²⁷⁶ Papadakis (2009), s. 19-22.

olma potansiyeline sahiptirler. Bu yüzden böyle bir ortamda 2008 yılında imzalanan çerçeve sözleşme büyük bir adım olarak değerlendirilmektedir²⁷⁷. Takashimaya Ltd. Şti.'nin böylesi adım atmasının altında yatan faktörler ise şu şekilde sıralanmaktadır²⁷⁸: UNI'nin Japon çok uluslu bir şirket ile en az bir çerçeve sözleşme imzalama hedefi ve Japonya'da bulunan irtibat bürosunun bilgi alışverişini, karar alma süreçlerini hızlandırıcı etkisi; şirket yönetiminin sendikal *konulara* olan ilgisi ve endüstri ilişkilerinin sınır ötesine taşınmasına verdikleri önem; işletmede örgütlü bulunan sendikanın, irtibat bürosundan edindiği bilgileri etkin bir biçimde kullanarak çerçeve sözleşmelerin, işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmelerin varlığına bir engel olmadığı yönünde şirketi ikna etmesi. Görüldüğü gibi burada şirketi sözleşme yapmaya iten sebepler Japon endüstri ilişkilerine özgüdür.

İncelemede ayrıca uluslararası çerçeve sözleşmelerin etkin uygulanabilmesi için küresel federasyonların irtibat bürolarını yaygınlaştırmaları, sözleşmelere ilişkin farkındalığının artırılması amacıyla geleceğin yöneticilerinin yetiştirildiği bölümlerdeki eğitim programlarına bunlara yönelik derslerin konulması gereği ile sözleşmenin ihlali halinde hakemlik müessesesi gibi somut mekanizmalara yer verilmesinin uygulama bakımından önemine de dikkat çekilmektedir²⁷⁹.

Çok uluslu şirketleri uluslararası çerçeve sözleşmeler imzalamaya ve sözleşmeye uymaya zorlayan sebeplerin ortaya konduğu tüm bu çalışmalardan da çıkarılabileceği üzere ekonomik maksimum faydaya ve uluslararası rekabete endeksli faaliyet gösteren çok uluslu şirketler, uluslararası çerçeve sözleşmeleri esasında tam bir gönüllülük ile imzalamamaktadırlar. Uluslararası İşverenler Örgütü (International Organisation of Employers-IOE), çok uluslu şirketlerin uluslararası çerçeve sözleşme imzalamaya gönüllü yaklaşmamalarının nedenlerini şu başlıklar altında açıklamaktadır²⁸⁰:

Şirketin bütün işletmelerinde ücret eşitlenmesinin talep edilebilmesi neticesinde ortaya çıkacak işgücü maliyeti,

Sözleşmenin uygulanmasının denetlenmesi, izlenmesi, bilgi alışverişinin, müzakerelerin sağlanması ve raporların hazırlanmasının fazladan personel istihdamı

²⁷⁷ Papadakis (2009), s. 25.

²⁷⁸ Papadakis (2009), s. 23-24.

²⁷⁹ Papadakis (2009), s. 28-29.

²⁸⁰ Petrol-İş Sendikası. (2014). Küresel çerçeve sözleşme stratejik bir araç. İstanbul, s. 20. <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kuresel.pdf> Erişim Tarihi: 17.9.2014; TİSK (2014), s. 36-37.

gerektirmesi kısacası sözleşmedeki yükümlülüklerin yerine getirilmesinin kaynakların, doğrudan üretken faaliyetler için değil aksine gelir getirmeyen faaliyetler için kullanılmasına sebep olması,

Sözleşme ile işçilere tanınacak yönetime katılma, şirket faaliyetlerinden haberdar edilme gibi birtakım hakların şirketin hassas birtakım bilgilerin açıklanmasına yol açabileceği kaygısı,

Toplu sözleşme müzakeresinin bir bölümünün (temel çalışma standartlarına ilişkin olanlarının) uluslararası düzeyde bir kısmının ulusal düzeyde yürütülmesinden kaynaklanan zorluklar ve çerçeve sözleşmenin kesinleşmiş toplu sözleşme hükümlerini dolanmak için kullanılabilmesi endişesi,

Sözleşmenin imzalanmasının küresel sendikal eylemleri, dayanışma grevlerini arttıracak düşüncesi.

Çok uluslu şirketlerin uluslararası çerçeve sözleşmeleri imzalamaya temkinli yaklaşımlarındaki bu ve benzeri sebeplerin varlığına rağmen, günümüzde uluslararası çerçeve sözleşmelerin sayılarının ve öneminin arttığı yadsınamaz bir gerçektir.

2.4.3.2. Küresel sendika federasyonları (Global Union Federations)

Küresel sendika federasyonları, sendikaların bir araya gelerek oluşturdukları uluslararası sendikal örgütlenme modellerinden birisidir. Küresel sendika federasyonlarının uluslararası sendikal örgütlenme içerisindeki yerinin tespit edilebilmesi için diğer örgütlenme modellerinden farkının ortaya konması gerekmektedir. Bu da sendikal örgütlenme modellerinin ayrıntılı incelenmesi ile mümkün olacaktır.

2.4.3.2.1. Ulusal ve uluslararası düzeyde sendikal örgütlenme modelleri

Sendikal örgütlenme modeli, genel olarak sendikaların kuruluşu da dahil olmak üzere her düzeydeki örgütlenme biçimini ifade eder²⁸¹. Sendikal örgütlenmelerin farklı biçimleri olsa da sendikal örgütlenme modeli esas olarak ulusal ve uluslararası düzeyde örgütlenme olmak üzere iki ana grupta incelenir.

²⁸¹ Tokol (2011), s. 20

Ulusal düzeyde örgütlenme, *taban örgütlenme, üst örgütlenme ve coğrafi örgütlenme modeli* olarak üç biçimde tasnif edilmektedir²⁸². Taban örgütlenmeler, örgütlenme özgürlüğünün doğal sonucu olarak meydana gelen meslek sendikaları, işkolu sendikaları, işyeri (işletme) sendikaları, genel sendikalar ve kategori esasına göre kurulan sendikalardan oluşmakta ve bu sendikaların varlığı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir²⁸³. Taban düzeyinde örgütlü sendikaların her biri faaliyet alanına göre yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde sendikalar şeklinde de gruplandırılabilir²⁸⁴. Fakat taban düzeyinde ve farklı coğrafi esaslarda kurulan bu sendikalar çok uluslu şirketlerin aksine hem ekonomik hem de siyasi anlamda parçalı ve zayıf bir görünüm arz etmektedirler. Bölünmüş olan bu işçi hareketini kısmen de olsa toparlayarak işçi sınıfındaki dayanışmayı arttırmak ve sendikaların faaliyetlerini koordine etmek üzere taban örgütlenmeler bir araya gelerek sendika birliklerini, federasyonları ve konfederasyonları (üst sendikal örgütlenmeleri) oluşturmaktadırlar²⁸⁵. Bu kapsamda olmak üzere, belirli bir bölgede bulunan farklı işkollarındaki sendikaların bir araya gelmesiyle oluşan sendikal örgütler sendika birlikleri²⁸⁶; bir bölge veya ülkede aynı işkolundaki sendikaların bir araya gelmesiyle oluşan üst örgütler federasyon; bir ülkede

²⁸² Tokol (2011), s. 21 vd.

²⁸³ Meslek sendikaları, işkolu ve işyeri ayrımı yapmaksızın aynı meslekte çalışan vasıflı işçilerin örgütlenmesi sonucu ortaya çıkan ve sendikal hareketin temelini oluşturan örgütlenme şeklidir. İşyeri sendikaları, aynı işyerinde çalışan işçilerin bir araya gelerek oluşturdukları ve kitle üretim sürecinde işletme ölçeğinin büyümesi neticesinde önem kazanan sendikalardır. İşkolu sendikaları da kitle üretim sisteminin gelişmesine bağlı olarak önem kazanan mesleki farklılıkları dikkate alınmaksızın aynı işkolundaki işçilerin örgütlendiği sendikalardır. Meslek ve işkolu ayrımı yapmaksızın bütün işçileri örgütleyen sendikalar ise genel sendikalar olarak nitelendirilmektedir. Son yıllarda kamu görevlileri sendikalarının yaygınlaşmasıyla önem kazanan kategori esasına göre örgütlü sendikalar ise birden fazla işkolunda aynı veya benzer meslekleri yapan çalışanların örgütlendiği sendikalardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tokol (2011), s. 21 vd. Taban sendikal örgütlenmeleri meslek, işyeri ve işkolu sendikaları olarak üç grupta inceleyen görüş için bkz. B. Uçkan vd. (2013). *Sendikacılık*. (Ed: B. Uçkan), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, s. 120 vd.

²⁸⁴ Tokol (2011), s. 24.

²⁸⁵ Doktrinde sendikaların birleşerek üst örgütler kurabilmeleri sendika özgürlüğünün (hakkının) doğal bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Gerçekten de aynı işkolunda faaliyette bulunmak üzere birden fazla sendika kurulabilmesine olanak tanıyan ferdi sendika özgürlüğü kapsamındaki sendika çokluğu ilkesi ve sendikaların varlık ve faaliyetlerinin korunmasını amaçlayan kolektif sendika özgürlüğü ilkesi birden fazla üst örgütlenmenin kurulmasına ve birbirlerine karşı bağımsızlıklarının korunmasına hizmet etmektedir. Sendika hakkına ilişkin 'sendika çokluğu ilkesi', kolektif sendika özgürlüğü kavramlarının ayrıntılı değerlendirilmesi için bkz. N. Çelik (1979). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Sermet Matbaası, s. 261-272; N. Aktay (1993): *Sendika hakkı*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, s. 39-44, 56-61; E. Güven ve U. Aydın (1995). *İş hukuku dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s.158-160.

²⁸⁶ Doktrinde *sendika birlikleri* kavramı iki farklı anlama gelebilecek şekilde kullanılmaktadır. Yukarıda kullanıldığı şekilde üst örgütlenme modelinden farklı olmak üzere tüm sendikaların gruplarının birleşmek suretiyle oluşturdukları kuruluşları ifade eden '*sendika birlikleri*' kullanımı için bkz. M. Ekonomi (1972). İşçi federasyonlarını oluşturan sendikaların nitelikleri. *Banka ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 9 (8), s.47-57, s. 47.

farklı işkollarında faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle oluşan merkezi üst örgütlenmeler ise konfederasyon olarak nitelendirilmektedir²⁸⁷. Üst örgütlenme modellerinin sayıları, yapıları ve faaliyet alanları da ülkeden ülkeye hatta aynı ülke içerisinde dönemden döneme farklılık gösterebilmektedir²⁸⁸.

Uluslararası düzeyde örgütlenmeler ise taban veya üst düzeyde kurulan ulusal sendika örgütlerinin, dünya çapında, bölgesel düzeyde ya da OECD gibi belirli bir bölge ile sınırlı olmaksızın faaliyet göstermek üzere uluslararası düzeyde örgütlenmesi ile oluşmaktadır²⁸⁹. Sendikaların uluslararası düzeyde birleşmesinin ve sendikal örgütlenmelerin yeniden yapılandırma sürecinin belli başlı sebepleri olarak, sendikaların azalan üye sayısı, yaşanan mali zorluklar ve işverenlerin giderek artan ekonomik-politik gücüne karşı birleşik bir güç oluşturabilme, böylelikle çalışanların çıkarlarının etkin şekilde korunması arzusu gösterilmektedir²⁹⁰. Tüm bu sebepler ve küreselleşmenin etkisi ile önemi iyice artan uluslararası örgütlenme modellerinin temellerinin 1840'lı yıllarda kurulan işçi derneklerine kadar dayandığı ve ulusal sendika merkezlerinin ya da

²⁸⁷ Tokol (2011), s. 24.

²⁸⁸ İngiltere, Almanya, Belçika, Danimarka, İngiltere, İtalya, Fransa, Amerika ve Japonya'daki sendikal üst örgütlenmelerinin yapıları, yetkileri ve faaliyetlerine ilişkin ayrıntılı bilgi için sırasıyla bkz. A. Yücel (1980). *Emek ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler*. Ankara: Kalite Matbaası, s. 94-195; A. M. Demircioğlu (1987). *Dünyada işçi sendikaları*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No: 14, s. 27 vd.; Koray (1992), s.110 vd; Selamoğlu (1998), s. 221 vd; A. Tokol (2000). *Avrupa Birliğine üye ülkelerde sendikal hareket*. Bursa: VİPAŞ, s.14,18, 40,75, 100, 173, 214, D. Baybora (2000). Amerika Birleşik Devletlerinde endüstri ilişkileri sistemi içinde sendikal örgütlenme ve sendikaların örgüt yapısı, *TÜHİS Dergisi*, 16 (3), s. 21-35; N. Ekin (1994). *Endüstri ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 68-85;

²⁸⁹ Tokol (2011), s. 24-25; Dünya çapında ve bölgesel düzeyde faaliyet gösteren uluslararası örgütlenmeler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacaktır. Belirli bir bölge ile sınırlı olmayan uluslararası örgütlenmeye OECD bünyesinde faaliyet gösteren OECD Sendika Danışma komitesi (Trade Union Advisory Committee-TUAC) örnek olarak gösterilebilir.

²⁹⁰ Sendikal örgütlerin yeniden yapılandırılması süreci genel olarak, sendikaların liderlik anlayışlarını, örgüt yapısını, demokratik katılım süreçlerini ve sahip olduğu üye kitlesi ile değişen üye potansiyelini dikkatle değerlendirmek durumunda kaldıkları çok yönlü bir süreçtir. Doktrinde '*örgütlenme modeli stratejisi*' olarak da adlandırılan ve '*hizmet sendikacılığı*' anlayışının tersi olarak ifade edilen bu yaklaşımın amacı ise çalışanların sorunlarına kolektif çözümler arayan kitlesel bir hareketin yaratılmasıdır. Kitlesel hareketin oluşturulabilmesi için de sendikaların üye kitlesinin korunması, yeni üyelerin kazanılması konusunda çalışanlar arasında eylemciliğin ve örgütçülüğün güçlendirilmesi, örgütlenmeye yönelik çekirdek grupların oluşturulması zorunludur. Tüm bu hedeflerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırmak amacıyla 1989 yılında AFL-CIO tarafından Örgütlenme Enstitüsü; 1994 yılında Avustralya Sendikalar Konseyi (Avustralian Council of Trade Unions-ACTU) tarafından Örgütlenme Eğitim Merkezi; 1997 yılında İngiltere'de Ulusal Sendika Merkezi tarafından Örgütlenme Akademisi kurulmuş ve ayrıca kimi ülke sendikaları kendi bütçelerinden örgütlenmeye ilişkin ciddi harcamalar yapmışlardır. Bkz. Selamoğlu (2003), s. 71 vd; S. Yorgun (2007b). *Dirilişin eşiğinde sendikalar yeni eğilimler ve yeni stratejiler*. Bursa: Ekin Yayınevi, s. 88-99; Eğitim Sen (2004). *Sendikal örgütlenme üzerine*. Ankara: Eğitim Sen Yayınları, 23 vd; Tokol (2011), s. 109. Kimi ülkelerin ve hükümetlerin sendika birleşmeleri ve katılımları konusundaki farklı tutumlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan (2006), s. 313, dñn. 10.

taban örgütlerin birleşmesi olmak üzere iki tip model çerçevesinde şekillendiği görülmektedir²⁹¹.

Günümüzde *ulusal sendika merkezlerinin ya da üst örgütlerinin* birleşmesi ile oluşan ve dünya çapında faaliyet gösteren uluslararası örgütler, Uluslararası Sendika Konfederasyonu (International Trade Union Confederation-ITUC)²⁹² ve Dünya Sendikalar Konfederasyonu (World Federation of Trade Unions-WFTU)'dur²⁹³. Bunların yanı sıra çeşitli ülkelerdeki ulusal üst örgütlerin birleşmesi suretiyle kurulan ve fakat bölgesel düzeyde faaliyet gösteren uluslararası örgütler de mevcuttur²⁹⁴. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (European Trade Union Confederation-ETUC), Avrupa Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu (European Confederation of Independent Trade Unions-CEIS), Afrika Sendikalar Birliği Örgütü (Organization for African Trade Union Unity-OATUU), Karayip Emek Kongresi (Caribbean Congress of Labour-CCL), Arap Sendikalar Konfederasyonu (International Confederation of Arab Trade Unions-ICATU), Güney Pasifik ve Okyanus Sendikalar Birliği (South Pasific and Oceanic Council of Trade Union-SPOCTU) bölgesel düzeyde faaliyet gösteren belli başlı uluslararası örgütlerdir²⁹⁵.

²⁹¹ A. Işıklı (1990). *Uluslararası sendikal örgütler: Cahit Talas'a Armağan*. (Ed. A. Işıklı, M. Gülmez), Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, s. 294; A. Tokol (1995). *Uluslararası sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi, s. 128; A. Işıklı (2003). *Gerçek örgütlenme sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi, s.113-114; J.P. Windmuller vd. (2007). *The international trade union movement: Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*. The Netherlands: Kluwer Law International, s. 69-94, s.69.

²⁹² 2013 yılı itibariyle ITUC, 156 ülkeden yaklaşık 176 milyon üyeye sahip 325 ulusal üst sendikal örgütü bünyesinde barındırmaktadır. Bkz. <http://www.ituc-csi.org/> Erişim Tarihi: 29.11.2013. ITUC'un faaliyetleri ve örgüt yapısına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Windmuller vd. (2007), s. 72-77. C. Güler (2014). *Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikal hareket: Yeniden örgütlenme arayışları ve yeni enternasyonalizm söylemi: Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler*. (Ed: P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 136-154.

²⁹³ WFTU'ya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Kutal (1983), s. 178-179; Tokol (1995) s. 149; Işıklı (2003), s. 129-138; Windmuller vd. (2007), s. 77-80.

²⁹⁴ Eklemek gerekir ki bölgesel çapta faaliyet gösteren uluslararası kuruluşlar ile dünya çapında faaliyet gösteren uluslararası kuruluşların bölge düzeyindeki örgütlerini birbiriyle karıştırmamak gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tokol (1995), s. 139-144.

²⁹⁵ Doktrinde bölgesel örgütlenmeler, kendi politikalarını ve eğilimlerini merkeze yansıtmaktan ziyade, merkezi oluşturan gelişmiş ülkelerin politikaları doğrultusunda şekillendikleri gerekçesiyle eleştirilmektedir. Ayrıca bölgesel örgütlenmeler, uluslararası örgütlenme çabaları karşısında tamamlayıcı ve görece önemli olmayan bir pozisyonda değerlendirilmişler ve ulusal sendikaların bölgesel çapta bir örgütlenme için gerekli otoriteyi ve kaynağı sağlama noktasında gönülsüz bir tavır sergileme eğiliminde oldukları görülmüştür. Bölgesel örgütlenmeler için bkz. Munck (2003), s. 202-203; Erdoğan (2006), s. 299-300; Tokol (2011), s. 25; Windmuller vd. (2007), s. 84; Uçkan (2014), s. 114.

2.4.3.2.2. Küresel sendika federasyonları

Yukarıda ifade edilen, ulusal düzeydeki üst sendikal örgütlenmelerin birleşmesi suretiyle oluşan örgütlerden farklı olarak, ulusal düzeydeki *taban örgütlerin* birleşmesiyle oluşan küresel sendika federasyonları (Global Union Federations-GUF) ile Sendika Enternasyonalleri (Trade Union Internationals-TUI) dünya çapında faaliyet gösteren uluslararası örgütlenme modellerinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Her iki uluslararası örgütlenmenin temel amacı aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikaların başta ekonomik çıkarları olmak üzere ortak hak ve çıkarlarını gözetmek, koruyup geliştirmektir²⁹⁶. Bu sebeple işkolu federasyonları ve enternasyonaller, daha kapsamlı hedefleri olan ITUC ve WFTU ile bağlantılı yahut bağımlı olarak faaliyet göstermektedirler. Uluslararası Sendika Enternasyonelleri (TUIs), WFTU'nun bağımlı örgütleri olarak faaliyet göstermektedir²⁹⁷. Kendi tüzükleri bulunmasına rağmen, özerk karar verme yetkisine ve bağımsız yönetsel ve finansal yapılara sahip olmayan, faaliyetleri WFTU tarafından belirlenen enternasyonaller, eğitim, enerji, maden, inşaat, gıda, petro-kimya, metal ve kamu sektörlerinde örgütlüdürler²⁹⁸. Günümüzde WFTU'ya bağlı 10 tane TUI bulunsa da bunlar, 1989 yılından itibaren Sovyetlerin çöküşü ile birlikte, aynı görüşü benimseyen WFTU'da olduğu gibi, üyelerinin büyük çoğunluğunu ve etkinliklerini kaybetmişlerdir²⁹⁹.

Küresel sendika federasyonlarının temelleri ise meslek esasına göre örgütlü ulusal sendikaların birleşmesi ile oluşan Uluslararası Meslek Sekretaryası (International Trade Secretariat-ITS)na dayanmaktadır³⁰⁰. İlk olarak 1889 yılında, Avrupa'da çizme ve ayakkabı üretimi alanında faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulan sekretarya, kısa zamanda pek çok işkolunda örgütlenmeyi başarmış ve grev yapan işçileri desteklemek, çalışma koşullarını düzenlemek gibi konularda etkili olmuştur³⁰¹. Zamanla federasyonlar, gelişmekte olan ülkelerle yakın temaslarda bulunarak onların endüstriyel sorunlarına ağırlık vermişlerdir. Özellikle aynı sektördeki

²⁹⁶ Uçkan vd. (2013), s. 125.

²⁹⁷ Tokol (2011), s. 25; Uçkan vd. (2013), s. 129.

²⁹⁸ Uçkan vd. (2013), s. 129. Güncel bilgilere göre yukarıda ifade edilen sektörlerde WFTU'ya bağlı olarak faaliyet gösteren 10 tane TUI bulunmaktadır. Bkz: <http://www.wftucentral.org/trade-union-internationals/> Erişim Tarihi: 29.11.2013.

²⁹⁹ Tokol (1995), s. 150-151; Windmuller vd. (2007), s. 80; Uçkan vd. (2014), s. 122-123. <http://www.wftucentral.org/trade-union-internationals/> Erişim Tarihi: 5.11.2014.

³⁰⁰ Tokol (1995), s.128; Işıklı (1990), s. 296.

³⁰¹ Tokol (1995), s.129; Işıklı (1990), s. 296; Erdoğan (2006), s. 198; Uçkan (2014), s. 112.

işçilerin ücret ve çalışma koşullarıyla ilgili düzenli veriler elde ederek bunları üyeleri ile paylaşma, eğitim ve örgütlenme çalışmaları, federasyonların ana faaliyet alanlarını oluşturmaktadır. Üstelik küresel sendika federasyonlarının, ulusal sendika merkezlerini bir araya getiren ve ulusların sendikal yapılarındaki farklılıklardan etkilenen ITUC'ın aksine, sektörel anlamda kendi üyelerinin ortak nitelikleri ve çıkarlarını ön plana çıkarmada daha etkili oldukları da düşünülmektedir³⁰². İşlevsel ve örgütlenme yapılanmalarındaki farklılığa rağmen günümüzde küresel sendika federasyonlarının ITUC ile organik olmayan fakat yakın bir ilişki içerisinde bulunduğu da gerçektir³⁰³. Küresel sendika federasyonlarının ITUC ile ortak hareket etmesinin birçok sebebi vardır. Örneğin, her iki örgütün üyeleri birbiriyle ilişkilidir. Ulusal düzeyde kurulu işkolu sendikaları, uluslararası düzeyde aynı işkolunu temsil eden küresel sendika federasyonu ile temsil edilebilirken; ulusal işkolu sendikasının üye olduğu ulusal konfederasyon/federasyon/birlik ITUC'a üye olabilmektedir³⁰⁴. Somutlaştırmak gerekirse, TÜRK-İŞ Konfederasyonu, ITUC kurucu üyelerindedir. TÜRK-İŞ Konfederasyonuna üye Türkiye Orman Toprak Su Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası (TARIM-İŞ) ise ITUC ile bağlantılı Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve İlgili İşçi Sendikaları Federasyonu (IUF) üyesidir. ITUC ile küresel sendika federasyonlarının küreselleşme karşısında benimsedikleri ortak tavır da onların yakın ilişki içinde olmalarını sağlamaktadır. Çünkü küresel federasyonlar ve ITUC, kapitalizmin yerine geçecek yeni bir sosyalist düzen arayışlarından vazgeçerek, kapitalizmin sosyal yönden zayıf olan yönlerinin düzeltilerek güçlendirilmesi

³⁰² Belirtmek gerekir ki uluslararası işkolu federasyonlarının ortaya çıkış sürecinde bu örgütlerin nihai bir dayanışmayı hedeflemekten ziyade vasıflı meslek sendikalarının kendi çıkarlarını koruma kaygısıyla hareket ettikleri ifade edilmektedir. Buna örnek olarak da uluslararası işkolu federasyonlarının doğuşunda vasıflı meslek sendikacılığının etkili olması ve 1908 yılında Uluslararası Metal Federasyon'un II. Enternasyonal'in Stuttgart Kongresi'nde onaylanması kararlaştırılan savaş karşıtı önerileri reddetmesi gösterilmektedir. Erdoğan (2006), s. 168-169. Bunların yanı sıra 20. Yüzyılda küresel sendika federasyonlarının bilgi toplama ve bunları üyeleri paylaşma faaliyetlerinin ağırlık kazanması nedeniyle 'posta kutusu enternasyonalleri' olarak eleştirildiği görüş için bkz. Erdoğan (2006), s. 169, 219.

³⁰³ Küresel sendika federasyonları ile ITUC arasındaki ilişkilerin temeli esasında 1951 yılında ITUC'un kurucu üyelerinden olan ICFTU ile imzalanan Milano Anlaşmasına dayanmaktadır. Anlaşmaya göre federasyonlar bağımsız kuruluşlar olarak kabul edilmekte; fakat *propaganda, ülke ziyaretleri, örgütlenme kampanyaları ve bölgesel faaliyetlerde işbirliği* yapmaları istenmektedir. Bunun karşılığında, ICFTU bünyesinde yönetim organları toplantılarına gözlemci sıfatıyla oy hakkı bulunmaksızın katılabileceklerdir. Tokol (1995), s. 134-152; Erdoğan (2006), s.218, 307.

³⁰⁴ Uçkan vd. (2013), s. 127; Erdoğan (2006), s. 219.

çalışmalarına ağırlık vermiş bulunmaktadırlar³⁰⁵. Küresel sendika federasyonları ile ITUC arasındaki çok uluslu şirketlerin faaliyetleri karşısında benimsenen benzer yaklaşım ve işbirliği bu açıdan oldukça önemlidir. Bu kapsamda genel olarak bakıldığında, sendikaların ekonomik ve sosyal taleplerinin uluslararası örgütler nezdinde savunulması ve ILO bünyesindeki çalışmalar gibi politik faaliyetlerin ITUC tarafından yürütüldüğü; örgütlenme, eğitim çalışmaları, veri paylaşımı, endüstriyel problemler gibi politik konular dışında kalan faaliyetlerin ise küresel sendika federasyonları tarafından yürütüldüğü görülmektedir³⁰⁶.

2013 yılı itibariyle 10 tane küresel sendika federasyonu faaliyet göstermektedir³⁰⁷. Bunlar; İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal (The Building and Woodworkers International-**BWI**), Eğitim Enternasyonal (Education International-**EI**), Sanat ve Eğlence Birliği Enternasyonal (International Arts and Entertainment Alliance-**AEA**), Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (International Federation of Journalists-**IFJ**), IndustriALL Küresel Sendika Federasyonu (IndustriALL Global Union-**IndustriALL**), Uluslararası Nakliye İşçileri Federasyonu (International Transport Federation-**ITF**), Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve İlgili İşçi Sendikaları Federasyonu (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers-**IUF**), Kamu Hizmetleri Enternasyoneli (Public Services International-**PSI**), Sendika Danışma Komitesi (Trade Union Advisory Committee-**TUAC**), Sendika Ağı Enternasyonal (Union Network International-**UNI**)'dir³⁰⁸.

Küresel sendika federasyonlarının kurulu buldukları farklı işkollarına özgü faaliyetleri olsa da hepsinin ortak amacının üyelerinin başta ekonomik çıkarları olmak üzere, ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmek olduğu daha önce de ifade edilmişti. Fakat uygulamada federasyonların temel insan haklarının ve sendikal hakların

³⁰⁵ Küresel sendika federasyonlarının antikomünist politikayı benimsemelerinin en önemli sebebi olarak Amerikan sendikalarının üst örgütlenmesi olan AFL-CIO'nun, federasyonlara sağladığı maddi destek gösterilmektedir. Erdoğan (2006), s. 219.

³⁰⁶ Fakat küreselleşme nedeniyle böyle net bir ayrımı vermenin mümkün olmadığı, küresel nitelikte pek çok kampanya yürüten küresel sendika federasyonların politik faaliyetlere de giriştikleri yolundaki değerlendirme için bkz. Erdoğan (2006), s.308.

³⁰⁷ Belirtmek gerekir ki işkolu federasyonları da çok uluslu şirketlerin yapısındaki değişime paralel olarak birleşme ve büyüme eğilimindedirler. Bunun sonucu olarak her bir federasyon kendi alt gruplarının ya da komitelerinin sayısını arttırmak ya da yenilerini kurmak suretiyle faaliyetlerine devam etmektedir. Erdoğan (2006), s. 311; Windmuller vd. (2007), s. 86.

³⁰⁸ <http://www.global-unions.org/about-us.html> Erişim Tarihi: 29.11.2013.

korunması konusunda aktif faaliyet gösterdikleri bilinmektedir³⁰⁹. Sendikal hak ihlalleri durumunda hükümetler veya işverenler aleyhine kampanyalar düzenlemek suretiyle farkındalık yaratmaya çalışan küresel federasyonlar; ayrıca HIV virüsü, göç gibi kimi sosyal konularla mücadelede de destekleyici ve tamamlayıcı bir rol üstlenmektedirler³¹⁰. Tüm bunların yanı sıra çok uluslu şirketler ile küresel sendika federasyonları arasında imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmeler, küresel sendika federasyonlarının en önemli ve ses getiren faaliyetlerinden biri olarak görülmektedir³¹¹.

2.4.3.3. Diğer örgütlenmeler

Kimi çerçeve sözleşmelerin imzalanmasına ilişkin görüşmelerde, müzakere tarafı ve/veya birlikte imzalayan taraf sıfatıyla, şirketin genel merkezinin bulunduğu ülkedeki ulusal sendikaları, Avrupa Çalışma Konseyleri (EWCs) ve Dünya Çalışma Konseyleri (WWCs) de yer almaktadır. Emek tarafının birden fazla aktör tarafından temsili, uluslararası çerçeve sözleşmelerin tüm düzeylerde benimsenmesi ve uygulanabilmesi için güçlü bir işbirliği ve işgücü sağlayan bir husus olarak değerlendirilmektedir³¹². Yine farklı çalışan temsilci yapılanmalarına uluslararası çerçeve sözleşmelerde yer verilmesinin, ulusötesi çalışma normlarını düzenlemek için gerekli olan sürekli diyalog yapılarının oluşturulması ve devamı bakımından önemli olacağı da düşünülmektedir³¹³. Fakat Avrupa Çalışma Konseylerinin uluslararası

³⁰⁹ <http://www.global-unions.org/about-us.html> Erişim Tarihi: 29.11.2013.

³¹⁰ <http://www.global-unions.org/hiv-aids.html>; <http://www.global-unions.org/migration,24.html> Erişim Tarihi: 29.11.2013.

³¹¹ Uçkan vd. (2013), s. 128. Uçkan (2014), s. 120.

³¹² İ. Schömann vd. (2008). International framework agreements: New paths to workers' participation in multinationals' governance? *Transfer*, 14 (1), s. 111-126, 117. <http://tr.sagepub.com/content/14/1/111> Erişim Tarihi: 8.1.2014.

³¹³ V. Dehnen (2013). Transnational alliances for negotiating international framework agreements: Power relations and bargaining processes between global union federations and European Works Councils, *British Journal of Industrial Relations*, 51 (3), s. 577-600, 597. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/bjir.12038/pdf> Erişim Tarihi: 5.1.2014. Dehnen'in çalışması uluslararası çerçeve sözleşmelerin müzakere sürecine ışık tutması bakımından da önemlidir. Sözleşmelerin müzakere süreçlerinde ulusal düzenlemelerin, şirket yönetimlerinin kişisel tutumlarının ve şirket yapısında meydana gelen değişimlerin, küresel üretim ağının yoğunlaştığı bölgelerin etkilerinin ayrıntılı olarak analiz edildiği çalışmada ayrıca küresel sendika federasyonları ile EWC'ler arasındaki görüşmelerin, güç ilişkisinin çerçeve sözleşmeye ne şekilde yansıdığı üzerinde de durulmaktadır. Özellikle federasyonların çerçeve sözleşmeye ilişkin yaklaşımlarının (onları sosyal bir sözleşme mi yoksa tamamlayıcı bir anlaşma mı olarak değerlendirdikleri) çalışan kesimini temsilen süreçte yer alan diğer aktörleri etkilediği ifade edilmektedir (A.g.e., s.596-597). Örneğin, uluslararası çerçeve sözleşmenin şirket içinde sosyal diyalogun sağlanarak iyi çalışma ilişkileri kurulması noktasında sosyal sözleşme olarak değerlendirildiği durumlarda EWC'lere verilen rol çok daha geniş iken; uluslararası çerçeve

çerçeve sözleşmelerin imzalanması sürecinde yer almalarının doktrinde sıklıkla eleştirildiği de görülmektedir. Sebebi ise uluslararası çerçeve sözleşmelerin müzakerelerinin ve sözleşmelerin içeriğinin, Avrupa Çalışma Konseylerinin tabi olduğu sınırlamalardan etkileneceği endişesidir³¹⁴. Avrupa Çalışma Konseyleri, çalışanların bilgilendirilerek ve onlara danışılarak sermaye ve emek arasındaki ‘sosyal partnerlik’ ve ‘sosyal diyalogun’ güçlendirilmesi amacıyla oluşturulan danışma ve bilgilendirme fonksiyonunu haiz yapılanmalardır³¹⁵. Konseyler zamanla bu fonksiyonlarını aşarak bazı Avrupa merkezli çok uluslu şirketler ile ‘Avrupa Çerçeve Anlaşmaları (European Framework Agreements-EFA)’ olarak adlandırılan metinler imzaladıkları fakat sözleşmelerin, bölgesel sonuçları aşarak küresel düzeyde etkiler yarattığı da görülmektedir³¹⁶. Asıl eleştirilen konu ise küresel sendika federasyonları ile imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmelerin bir kısmında da Konseylerin sözleşmeyi birlikte imzalayan taraf olarak yer alması, dolayısıyla uluslararası çerçeve sözleşmelerin Konseylerin tabi olduğu sınırlamalardan etkilenmesi ihtimalidir³¹⁷.

Küresel sendika federasyonları ve çok uluslu şirketler arasında imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmeler ile EWC’ler ve Avrupa merkezli çok uluslu şirketler arasında imzalanan çerçeve sözleşmelerin ortaya çıkış amacı aynı olmakla birlikte aralarında ciddi farklar olduğu yadsınamaz. Doktrinde bir çerçeve sözleşmenin Avrupa çerçeve sözleşme mi yoksa uluslararası çerçeve sözleşme mi olduğuna ilişkin tespitin iki temel ölçüte göre yapıldığı görülmektedir³¹⁸. Bunlardan ilki, sözleşmedeki emek tarafının kim tarafından temsil edildiğidir. Sermaye tarafını her iki sözleşme de çok uluslu şirketlerin merkez yönetimi temsil etmesine rağmen emeği temsil etmek üzere küresel sendika federasyonlarının varlığı uluslararası çerçeve sözleşmeler için ayırt edici bir unsurdur. Avrupa çerçeve sözleşmelerinde ise emek tarafını temsilen Avrupa

sözleşmelerin bir müzakere anlaşması (tamamlayıcı bir anlaşma) olarak değerlendirildiği durumlarda ise sendikal örgüt niteliğinde olmadıkları için kendilerine verilen rol oldukça sınırlı olmakta ve sözleşmede birlikte imzalayan sıfatıyla yer alamamaktadırlar (A.g.e., s.595).

³¹⁴ V. Telljohann vd. (2009). The impact of European and International Framework Agreements on the internationalisation of industrial realitions,, s. 508. <http://faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/track4/83.pdf> Erişim Tarihi: 7.1.2013; Gürkan (2010), s. 251.

³¹⁵ Avrupa Çalışma Konseylerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. 22.9.1994 tarihli ve 94/45/EC Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:EN:HTML> Erişim Tarihi: 5.1.2014.

³¹⁶ Yabancı literatürde Avrupa Çerçeve Sözleşmeleri ve Uluslararası Çerçeve Sözleşmeleri kapsayacak biçimde Ulusötesi Çerçeve Sözleşme (*Transnational Framework Agreements-TFA*) kavramı kullanılmaktadır. Telljohann vd. (2009), s. 508.

³¹⁷ Telljohann vd. (2009), s. 511.

³¹⁸ Telljohan vd. (2009), s. 508.

Çalışma Konseyleri ve/veya Avrupa Sanayi Federasyonları (European Industry Federations-EIF) yer almaktadır³¹⁹. Buna ek olarak getirilen ikinci ölçüt ise sözleşmenin uygulama alanıdır. Buna göre Avrupa çerçeve sözleşmeleri yalnızca Avrupa bölgesi ile sınırlı uygulama alanına sahip iken, uluslararası çerçeve sözleşmelerin bu nitelikte olabilmeleri için küresel düzeyde uygulanmaları yani çok uluslu şirketin faaliyet yürüttüğü tüm ülkelerdeki çalışanları kapsamaları şarttır³²⁰. Uluslararası çerçeve sözleşmeler ile Avrupa çerçeve sözleşmeler arasındaki diğer farkları şöyle sıralamak mümkündür: EWC'lerin şirketlerin yeniden yapılandırılması konusunda ve de tedarikçi ya da alt işveren konumundaki firmalarda çalışan işçileri de kapsayacak düzenleme yapma yetkileri bulunmamasına rağmen uluslararası çerçeve sözleşmelerde yeniden yapılandırma konusuna ve söz konusu işçileri kapsayacak yükümlülükler yer verilmesi mümkündür³²¹. Ayrıca EWC'lerde direkt işçilere temsil yetkisi verilerek sendikalar ve küresel sendika federasyonları sürecin dışında bırakılmaktadır³²². Üstelik EWC'deki temsilciler sendika üyesi olsa dahi, Konseyin farklı uluslara üye sendika temsilcilerinden oluşması onun etkinliğini zayıflatan bir unsur ve farklı menfaatlerin koordine edildiği bir platform olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır³²³. Bu özellikleri sebebiyle EFA'ların görüşülmesi çok uluslu şirketlerin yol açtığı ulusötesi ekonomik zorluklar açısından yararlı ve fakat sendikaların ötekileştirilmesi tehlikesini içerisinde barındırdıkları için de stratejik açıdan bir çıkmaz olarak görülmektedir³²⁴. Bunlara ek olarak, Konseylerdeki temsilcilerin, sendikaların aksine daha spesifik ve kısa dönemli isteklere ağırlık vermeleri ve temel sosyal hakların oldukça az dile getirilmesi, kimi Avrupa çerçeve sözleşmelerinde temel çalışma şartlarına ilişkin müzakere konularının göz ardı edilmesi gibi konular Avrupa çerçeve sözleşmelerinin

³¹⁹ Avrupa çerçeve sözleşmelerinde emeği temsil edilen çoğunlukla Avrupa Çalışma Konseyleri yer almaktadır (2009 yılı itibarıyla 75 tanesinden 54'ü). Çok az bir kısmı yalnızca Avrupa Sanayi Federasyonlarıca imzalanmaktadır (2009 yılı itibarıyla 75 tanesinden 11'i). Ulusal sendikalara ortak imzalayan taraf olarak yer veren EFA sayısı da oldukça azdır (2009 yılı itibarıyla 75 tanesinden yalnızca 3'ü). Ayrıntılı bilgi için bkz. Telljohan vd. (2009), s. 512.

³²⁰ Bir çerçeve sözleşmenin uluslararası mı ya da Avrupa Çerçeve sözleşme mi olduğunu tespit eden sözleşmenin tarafları ve kapsamına ilişkin bu iki şart kümülatif şartlar olarak ifade edilmektedir. Örneğin Chiquita ile imzalanan çerçeve sözleşme yalnızca Latin Amerika'da uygulanması sebebiyle söz konusu değerlendirmeye göre uluslararası çerçeve sözleşme niteliğini haiz değildir. Fakat küresel sendika federasyonları, kapsama dayanılarak yapılan bu ayrımı dikkate almamaktadırlar. Telljohan vd. (2009), s.508-511.

³²¹ Avrupa Çalışma Konseylerinin yeniden yapılandırma konusunda yetkili olmadıkları bilgisi için bkz. Kağnıcıoğlu (2014), s. 50.

³²² Gürkan (2010), s. 251.

³²³ Dehnen (2013), s. 592.

³²⁴ Telljohan vd. (2009), s. 516.

uluslararası çerçeve sözleşmelerden farklılaştığı diğer hususlardır³²⁵. Tüm bu farklılıkların Avrupa düzeyindeki endüstri ilişkilerinin daha yüksek düzeyde kurumsallaşmış olması nedeniyle ortaya çıktığı da bilinmektedir³²⁶.

Sonuç olarak, Avrupa Çalışma Konseylerinin uluslararası çerçeve sözleşmelerin imzalanması ve uygulanması sürecindeki etkisi, sermaye karşısında mümkün olan en fazla sayıda aktörün bir araya gelerek bir direnç odağı oluşturmak ve sözleşmenin uygulanmasının güvence altına alınmasını sağlamaktan öteye geçmemiştir³²⁷. Zira gerek Avrupa çerçeve sözleşmelerinin gerekse uluslararası çerçeve sözleşmelerin dahi tek başlarına etkili ya da etkisiz olduklarının tespiti de güçtür³²⁸. Dolayısıyla çerçeve sözleşmelerin değerlendirilmesinde sendikal stratejilerin yanı sıra diğer baskın örgütsel aktörlerin (EWC'ler, sivil toplum örgütleri, devletler gibi) ve hatta düzenleme alanlarının (toplu sözleşmeler, iş hukuku normları, bireysel iş sözleşmeleri gibi) de göz önünde bulundurulması gerekmektedir³²⁹.

2.4.4. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin hukuki niteliği

Küresel sendika federasyonları ve çokuluslu şirketler arasında imzalanan metinler için ağırlıklı olarak 'uluslararası çerçeve sözleşmeler' kavramı kullanılıyor olsa da bunları uluslararası hukukun kabul ettiği anlamda bir anlaşma olarak tanımlamak mümkün müdür sorusu akıllara gelmektedir³³⁰. Esasında bir metnin uluslararası anlaşma olarak kabul edilmesi için gerekli unsurların neler olduğu konusunda doktrinde iki farklı görüş mevcuttur:

Geleneksel görüşe göre, anlaşmanın, uluslararası hukukun yetki tanıdığı kişiler tarafından yapılması ve uluslararası hukuk çerçevesinde, taraflar arasında hak ve

³²⁵ Gallin (2008), s. 36-38; Telljohan vd. (2009), s.517.

³²⁶ Bu sebeple Avrupa çerçeve sözleşmelerin endüstri ilişkilerinde daha etkili olduğuna ilişkin görüş için Telljohan vd. (2009), s. 522.

³²⁷ Gürkan (2010), s. 251.

³²⁸ Dehnen ve Pries. (2014), s. 2.

³²⁹ Dehnen ve Pries. (2014), s. 2.

³³⁰ Her ne kadar çalışmada sözleşme ve anlaşma kavramları birbiri yerine geçecek şekilde kullanılmış olsa da uluslararası hukuk terminolojisinde bu iki kavramın da aynı anlama gelmediğini belirtmek gerekir. Anlaşma andlaşmaya oranla daha az resmi nitelikli uluslararası hukuk metinlerini ifade etmek için kullanılırken; 'sözleşme' kavramı çok taraflı ve kural koyucu nitelikteki bölgesel veya küresel nitelikteki andlaşmaları ifade etmektedir. 'Andlaşma', 'anlaşma', 'sözleşme' kavramlarının anlamına ilişkin ayrıntılı değerlendirme için bkz. H. Pazarcı (2012). *Uluslararası hukuk*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 47; Y. Aksar (2012). *Teoride ve uygulamada uluslararası hukuk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 115-116.

yükümlülükler doğurması, değiştirmesi veya sona erdirmesi bir belgenin uluslararası sözleşme olarak nitelendirilmesi açısından zorunludur³³¹. Uluslararası hukukun yetki tanıdığı kişiler ise egemen devletler, uluslararası örgütler başta olmak üzere bunlara nazaran yetkileri daha sınırlı olan belirli uluslararası hukuk kişileridir³³². Taraflardan birinin dahi yabancı özel hukuk kişisi olması halinde sözleşmenin uluslararası hukuk sözleşmesi olarak kabul edilmesi mümkün değildir³³³. Bu görüş benimsendiği takdirde, uluslararası çerçeve sözleşmeler, gerek taraflarının hukuki kişilikleri gerekse de ileride değinileceği üzere hukuksal bağlayıcılıktan yoksun olmaları sebebiyle bir uluslararası hukuk sözleşmesi olarak nitelendirilemezler.

Hukuki bağlayıcılığı olan hukuk kurallarının dışındaki, ‘soft law’ kapsamına giren metin ve kuralları da uluslararası hukukun kaynakları olarak kabul eden diğer görüşe göre ise uluslararası çerçeve sözleşmeleri uluslararası sözleşme olarak kabul etmek mümkündür. ‘Soft law’ kavramı, Türkçede ‘esnek hukuk’, ‘yumuşak hukuk’, ‘bağlayıcı niteliği olmayan uluslararası hukuk metinleri’ şeklinde ifade edilmektedir³³⁴. Buna göre ‘bir uluslararası hukuk düzenlemesinin soft law olarak kabul edilmesinin tek unsuru yazılı metin’ olmasıdır³³⁵. Dolayısıyla bağlayıcı nitelikli olmayan ve genel yükümlülükler öngören anlaşmalar da bu kategoriye dahil edilebilmektedir³³⁶. Bu nitelikteki düzenlemelerin önemi ise Acer ve Kaya tarafından şu şekilde ifade edilmektedir: ‘Zamanla bunların uygulanmasının hukuken gerekli olduğu inancı oluşabilir ya da var olan hukuk kurallarına ilişkin argümanların desteklenmesinde sınırlı da olsa kıyas yoluyla benzetme yapılarak olan hukukun yorumlanmasında işlev görebilirler’³³⁷. Ayrıca geleneksel görüşün aksine bu görüş taraftarlarınca, çok uluslu şirketlerin, başta uluslararası yargı kuruluşları nezdinde bağımsız olarak davacı ve davalı olabilmeleri ve gerçekleştirdikleri diğer pek çok uluslararası faaliyetlerden hareketle, bir uluslararası hukuk kişisi olarak da kabul edildiği görülmektedir³³⁸. Zira

³³¹ Pazarıcı (2012), s. 43-44.

³³² Pazarıcı (2012), s. 43, 50-51.

³³³ Pazarıcı (2012), s. 43.

³³⁴ Y. Acer ve İ. Kaya (2010). *Uluslararası hukuk-Ders kitabı*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 47; Aksar (2012), s. 93.

³³⁵ Aksar (2012), s. 93.

³³⁶ Aksar (2012), s. 93.

³³⁷ Acer ve Kaya (2010), s. 48.

³³⁸ Çok uluslu şirketlerin devletlerle ilişkiye girerek muafiyet ve istisnalar elde etmeleri, irtibat görevlileri aracılığıyla devletler, uluslararası örgütler, hükümet dışı kuruluşlar ve diğer çok uluslu şirketlerle ilişkiye girebilmeleri ve sözleşme imzalayabilmeleri, insan hakları ihlallerinden dolayı sorumlu tutulabilmeleri, Uluslararası Yatırım Anlaşmazlıkları Çözüm Merkezi (International Centre for Settlement of Investment

her geçen gün sayıları artan ve faaliyetleri yaygınlaşan çok uluslu şirketlerin devletler, diğer çok uluslu şirketler ve konfederasyonlar gibi uluslararası örgütler ile girdikleri ilişkiler onların tek bir devlet bakımından kontrol edilmelerini ve sorumlu tutulmalarını zorlaştırır hale gelmiştir³³⁹. Buna göre çok uluslu şirketlerin uluslararası kişiliğinin tanınması hukuki sorumluluk üstlenmeleri bakımından da önemlidir.

Doktrinde uluslararası çerçeve sözleşmelerin yanı sıra Avrupa çerçeve sözleşmelerin hukuki niteliğine yer verilen bir diğer çalışmada ise daha farklı bir anlayışın benimsendiği görülmektedir. Stefania Marassi tarafından 2011 yılında yayımlanan çalışmada genel olarak, 2004-2011 yılları arasında mevcut olan ve yaklaşık 80.000 işçiyi kapsayan, uluslararası ve Avrupa çerçeve sözleşmelerinin yasal statüleri, yasal etkileri ve diğer normlarla (yerel, bölgesel, ulusal hukuk düzenlemeleri ile toplu iş sözleşmeleri ve şirket uygulamaları) ilişkileri değerlendirilmektedir³⁴⁰. Buna göre sözleşmelerin yasal statüleri belirlenirken sözleşmenin taraflarının, müzakere sürecinin, tip ve içeriğinin ve ulusal iş hukuku normlarına uygunluğunun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir³⁴¹. Özellikle uluslararası çerçeve sözleşmelerin uluslararası düzeyde ve uluslararası aktörler tarafından yapılması nedeniyle, ulusal iş hukuku normları açısından toplu iş sözleşmeleri olarak değerlendirilmelerinin mümkün olmadığı peşinen ifade edilmektedir³⁴². Her ne kadar uluslararası çerçeve sözleşmelerin yarıya yakın bir kısmında (çalışmaya konu edilen 21 sözleşmeden 8'i) ulusal sendikalar imzacı sıfatıyla yer almış olsalar da sözleşmenin ulusal iş hukuku normları bakımından zorunlu diğer unsurlara sahip olmaları koşuluyla yasal statüye sahip olacakları düşünülmektedir³⁴³. Aynı kural, Avrupa çerçeve sözleşmeler için de geçerlidir³⁴⁴.

Disputes-ICSID) gibi uluslararası uzmanlık mahkemelerinde dava açabilmeleri onların uluslararası kişiliğinin bir uzantısı olarak değerlendirilebilecek faaliyetlerdir. Zira doktrinde bir uluslararası kuruluşun anlaşma yapma ehliyetine sahip olması, yargısal veya yarı-yargısal süreçlere katılımı, dokunulmazlık ve ayrıcalık sahibi olması ile sorumluluk yüklenebilmesi o kuruluşun uygulamadan kaynaklanan ve ya esnek hukuk belgeleri ile ortaya çıkan de facto kişiliklerinin kabulü için yeterli görülmektedir. Konunun uluslararası hukuk bakımından ayrıntılı değerlendirilmesi için bkz. K. Başlar (2005). *Uluslararası hukukta hükümet dışı kuruluşlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 194, 206-237; Aksar (2012), s. 93; M. E. Çağırın (2013). *Uluslararası örgütler*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 239-284.

³³⁹ Başlar (2005), s.194.

³⁴⁰ S. Marassi (2011). *A legal assessment of international framework agreements and European framework agreements*. Master Thesis. The Netherlands: Tilburg University. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=122251> Erişim Tarihi: 31.3.2014.

³⁴¹ A.g.e. s, 84.

³⁴² A.g.e. s, 84.

³⁴³ Örneğin, Fransız hukukuna göre bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olabilmesi için yetkili ulusal kuruma tescil edilmesi gerekmektedir. Ulusal sendikanın taraf sıfatıyla yer aldığı ve yetkili kuruma kaydı yapılan 2010 tarihli Fransa merkezli GDF SUEZ şirketi ile yapılan ulusötesi sözleşme ulusal hukuk

Sözleşmelerin yasal etkilerinin analizi ise sözleşmelerin bağlayıcı olan/bağlayıcı olmayan hukuk normu (hard law/soft law) ayrımındaki yerine göre tespit yapılmaktadır³⁴⁵. Buna göre tarafların iradesinin ‘sözleşme’ biçiminde açığa çıkması onun bağlayıcı olması anlamına gelmez. Üstelik tarafların, sözleşmede izleme ve uyuşmazlık çözüm prosedürlerine yer vermelerinden hareketle sözleşmenin yasal bağlayıcılığını istemedikleri sonucu çıkarılmaktadır³⁴⁶. Dolayısıyla çerçeve sözleşmeler yasal olarak bağlayıcı (hard law) değildir ve onlara dayanarak mahkemelerde hak iddia edilemez. Fakat yazar, çalışmada çerçeve sözleşmelerin tam anlamıyla bağlayıcı olmayan normlar (soft law) kategorisinde de değerlendirilemeyeceğini ifade etmektedir³⁴⁷. Çünkü sözleşmelerin ahlaki bağlayıcı etkileri vardır ve bu durum aynı zamanda onların fiili yasal etkiye (de facto legal effect) sahip olmaları anlamına gelmektedir³⁴⁸. Taraflar kendi iradeleri ile taahhütler vermekte ve karşılıklı iyi niyetle bu taahhütleri yerine getireceklerine inanmaktadırlar. Fakat taraflar, açıkça çerçeve sözleşmenin yasal bağlayıcılığı olduğunu ya da sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde mahkemelerin yetkili olacağını özel olarak kararlaştırarak sözleşmelere yasal bağlayıcılık kazandırabilirler³⁴⁹.

Sonuç itibariyle çalışmada, çerçeve sözleşmelerin yasal bağlayıcılıklarının bulunmadığı kabul edilmekle birlikte ahlaki açıdan bağlayıcı olmaları sebebiyle fiili bir etkiye sahip oldukları vurgusu ön plana çıkmaktadır. Buradan hareketle uluslararası çerçeve sözleşmelerin tarafların yalnızca ahlaki bakımdan bağlayıcı taahhütlerini içeren bir ‘centilmenlik anlaşması’ niteliğinde olduğu ileri sürülebilir³⁵⁰. Nitekim çok uluslu

normlarına göre toplu iş sözleşmesi olarak yasal statüye sahip tek uluslararası çerçeve sözleşme olarak değerlendirilmektedir. A.g.e. s, 86. Fakat sözleşmenin emek tarafında farklı ülkelerin ulusal sendikaları ve Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu (European Federation of Public Service Unions- EPSU) da yer almaktadır. Küresel sendika federasyonu olmayan EPSU ile yapılan bu sözleşmeyi uluslararası sözleşme olarak değerlendirmenin ve söz konusu istisnaya dahil etmenin uygun olmayacağı da bu kapsamda düşünülebilir. Sözleşmeye ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en&agreementId=80> Erişim Tarihi:31.3.2014.

³⁴⁴ Çalışmada incelenen 46 Avrupa çerçeve sözleşmesinin yalnızca 10 tanesinde ulusal sendikaların imzalayan taraf olarak yer almasından hareketle, ulusal sendikaların, Avrupa çerçeve sözleşmelerinin imzalanması aşamasında uluslararası çerçeve sözleşmelere nazaran daha az aktif oldukları tespitine yer verilmektedir. A.g.e. s, 86.

³⁴⁵ A.g.e. s, 88 vd.

³⁴⁶ A.g.e. s, 88.

³⁴⁷ A.g.e. s, 89, 96.

³⁴⁸ A.g.e. s, 89-90.

³⁴⁹ Örnekleri için bkz. A.g.e. s, 91.

³⁵⁰ R. Bourque (2008). International framework agreements and the future of collective bargaining in multinational companies. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 12, s. 30-47, 37. http://www.justlabour.yorku.ca/volume12/pdfs/04_bourque_press.pdf Erişim Tarihi: 5.1.2014.

şirketi çerçeve sözleşmeye uymaya zorlayan tek unsur şirketin uluslararası rekabette kazançlı çıkabilmesi için gerekli ün ve imajının korunması kaygısıdır.

2.4.5. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin içeriği

Uluslararası çerçeve sözleşmelerin sabit bir içeriğinin bulunduğunu söylemek güçtür. Sözleşmelerde yer alan konular genel olarak, ILO'nun 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi³⁵¹, 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 111 No'lu Ayrımcılık Sözleşmesi, 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'nde yer alan çalışma hayatına ilişkin temel haklar/standartlar olmak üzere, mesleki eğitim, çevrenin korunması, iş ve meslek etiği, yeniden yapılandırma, istihdam ve hatta ücret gibi konulardır. Bu konuların yanı sıra çerçeve sözleşmelerde, hükümetler ile uluslararası kuruluşlar (OECD, BM gibi) arasında imzalanan anlaşmalara (OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi) ile sözleşmeye taraf çok uluslu şirketin benimsemiş olduğu davranış kurallarına ve sosyal sorumluluk ilkelerine ilişkin atıflara da rastlamak mümkündür³⁵².

Bu kapsamda, çerçeve sözleşmelerde yer alan konuların dayanağını oluşturan hakların sözleşmeler bakımından önemini ayrıntılı olarak ele alındığı M. P. Thomas tarafından yayımlanan çalışmanın konuyu derinleştireceği söylenebilir. M.P. Thomas tarafından 2011 yılında yayımlanan çalışmada genel olarak, küreselleşmenin, neoliberal politikaların, üretimin farklı coğrafi alanlara parçalanarak yapılmasının emek standartlarına etkisi ve bu süreçte uluslararası çerçeve sözleşmelerin rolü açıklanmaktadır³⁵³. Çalışmada uluslararası çerçeve sözleşmelerin daha çok sendikalar ve çok uluslu şirketler arasındaki sosyal diyalogu geliştirme fonksiyonu ile kurumsal

³⁵¹ ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine ilişkin atıf tüm uluslararası çerçeve sözleşmelerin atıflarında yer almaktadır. Bourque (2008), s. 36.

³⁵² Bkz. Bourque (2008), s. 36.

³⁵³ M. P. Thomas (2011). Global industrial relations? Framework agreements and the regulation of international labor standards, *Labor Studies journal*, 36 (2), s. 269-287. <http://lsj.sagepub.com/content/36/2/269> Erişim Tarihi:8.1.2014.

sosyal sorumluluk kurallarının eksik yanlarını telafi edici özellikleri ön planda tutulmuştur. Yazar, çerçeve sözleşmelerin aksine davranış kurallarının içeriğini oluşturan çalışma koşullarına ilişkin konularda (zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, ayrımcılık yasağı gibi) standartlar bakımından bir birlik sağlanamadığına dikkat çekmektedir. Ayrıca davranış kurallarının sürekli nitelikte olmamaları, tek taraflı belirlenmeleri, içeriklerinin tutarlı olmamaları, çalışanları kuralların belirlenmesine, uygulanmasının izlenmesine ve denetime dahil etmemeleri çerçeve sözleşmelere nazaran diğer eksik yönleri olarak ifade edilmektedir³⁵⁴. Davranış kurallarının bu şekilde ortaya çıkmasındaki en büyük sebebin de davranış kurallarında yer verilen hakların niteliği olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada koruyucu haklar (*protective rights*) ve etkinleştirici ya da yetki veren haklar (*enabling rights*) ayrımına yer verilmektedir³⁵⁵. Koruyucu haklar ile kastedilenin temel işyeri korumaları ve minimum standartlar sağlayan haklar oldukları; yetki veren hakların ise çalışanların sahip oldukları haklarını savunmak için uygulamaya geçmelerini sağlayacak örgütlenme ve toplu müzakere hakkını da içerdiği belirtilmektedir³⁵⁶. Buna göre davranış kurallarının koruyucu haklara dayandığı, yukarıdan aşağıya (top-down) uygulanan forma sahip oldukları; uluslararası çerçeve sözleşmelerin ise endüstri ilişkilerinin uluslararası düzeyde geliştirilmesine emek odaklı bir katkı yapabilmeleri için etkinleştirici (yetki veren) haklar ile uyumlu olmaları ve çalışanların süreçteki yetkilerini arttırmaları gerektiği ifade edilmektedir³⁵⁷.

Konular dışında, denetim komitesinin oluşturulması, periyodik görüşme süreleri, sözleşmenin kapsamı (alt işveren ve tedarikçilerden çalışanların durumu) ve kimi zaman sözleşmenin geçerlilik süresi de uluslararası çerçeve sözleşmelerin içeriğinde yer almaktadır.

2.4.6. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin çeşitleri

Yukarıda yer verilen uluslararası çerçeve sözleşmelerin dayanağını oluşturan haklara ilişkin ayrımın yanı sıra doktrinde uluslararası çerçeve sözleşmelerin kendilerinin de hak anlaşmaları (*rights agreements*) ve müzakere anlaşmaları

³⁵⁴ Thomas (2011), s. 274-283.

³⁵⁵ A.g.e.,s. 273.

³⁵⁶ A.g.e., s. 273-274.

³⁵⁷ A.g.e., s. 274, 284

(*bargaining agreements*) olarak iki grupta incelendiği görülmektedir³⁵⁸. N. Hammer tarafından çok uluslu şirketlerin faaliyette buldukları sektörler ile ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin farklılıkları ve çerçeve sözleşmelerin içerikleri dikkate alınarak yapılan bu ayrımın birbirlerini tamamen dışlayıcı nitelikte olmadıklarını şimdiden belirtmekte fayda vardır³⁵⁹. Yazara göre *haklar anlaşması* niteliğinde olan uluslararası çerçeve sözleşmeler, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı ve çalışan temsilcileri gibi sendikal hakları içermekte ve esas olarak sürekli sosyal diyalogun sağlanmasının aracı olmaktadır³⁶⁰. *Müzakere anlaşması* niteliğini haiz çerçeve sözleşmeler ise izleme ve denetim prosedürleri, ücretler, uyuşmazlıkların çözümü gibi daha ayrıntılı düzenlemelere yer vermektedirler. Çalışmada sektörün değer zincirinin alıcı ya da üretici odaklı olması da çerçeve sözleşmelerin çeşidini belirleyici önemli bir unsur olarak ifade edilmektedir. Değer zinciri kavramı esas itibariyle bir işletmenin tasarım, üretim, pazarlama, teslimat ve ürün destek hizmetleri gibi bir hizmet veya ürünün nihai tüketiciye ulaşımı ve kullanım sonrasına kadar gösterilen farklı faaliyetleri kapsayan ve o işletmenin rekabet üstünlüğünü oluşturan faaliyetlerinin gelişiminin incelenmesine yönelik sistematik bir yöntem olarak değerlendirilmektedir³⁶¹. Bu faaliyetler bakımından işletmenin konumuna göre de sektörün değer zincirinin alıcı odaklı mı yoksa üretici odaklı mı olduğuna ilişkin bir değerlendirme yapılmaktadır. Buna göre teknolojik üstünlük, aşırı maliyetli olan havacılık ve uzay gibi sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler tasarım, üretim, pazarlama, teslimat gibi faaliyetlerin büyük kısmını kendi bünyesinde gerçekleştirmektedirler. Aksine tekstil ve hazır giyim endüstrisinde faaliyet gösteren işletmeler ise geliştirmekte olan ülkelerde yerel üretim ağları kurmak suretiyle bu faaliyetlerin tamamını ya da tasarım veya pazarlık gibi marka ve işletme bakımından hayati olan faaliyetler dışındakileri tedarikçi firmalardan elde etmektedirler. Bu tip sektörler değer zincirinin tümüne hakim olan bir üreticinin olmaması sebebiyle alıcı odaklı sektörler olarak ifade edilmektedir³⁶². İşte yazar çalışmasında tekstil ve

³⁵⁸ N. Hammer (2005). International framework agreements: Global industrial relations between rights and bargaining, *Transfer*, 11 (4), s. 511-530. <http://www.crimt.org/PDFs/ART%202%20-%20NIKOLAUS%20HAMMER.pdf> Erişim Tarihi: 1.11.2014.

³⁵⁹ Hammer (2005), s. 519.

³⁶⁰ IUF ile Danone ve Accor çok uluslu şirketleri arasında imzalanan çerçeve sözleşmelerin bu nitelikte olduğu ifade edilmektedir. Hammer (2005), s. 519-520.

³⁶¹ İ. H. Eraslan vd. (2008). Değer zinciri (value chain) yöntemi ile Türk tekstil ve hazır giyim sektörünün değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10 (2), s. 307-332, 307-309. http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/10_2/16.pdf Erişim Tarihi: 1.11.2014

³⁶² Eraslan vd. (2008), s. 323.

hazır giyim gibi değer zincirinin alıcı odaklı olduğu ve tedarik zincirlerinin sürekli değiştiği sektörlerde çerçeve sözleşmelerin fonksiyonunun haklar anlaşması niteliğinde olduğunu; aksine uzun süreli ilişkilerin hakim olduğu üretici odaklı sektörlerde ise izleme, denetim gibi süreçler de kapsama dahil olduğu için bunların müzakere anlaşması niteliğinin ön plana çıktığını ifade etmektedir³⁶³. Sektörel özelliklerin uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonuna olan etkisine ilişkin ayrıntılı bilgiye aşağıda yer verilecektir³⁶⁴.

2.4.7. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin fonksiyonları

Uluslararası çerçeve sözleşmelerin fonksiyonlarına ilişkin tartışmaların daha ziyade çerçeve sözleşmelerin, işletmelerin benimsedikleri davranış kuralları ve kurumsal sosyal sorumlulukları ile olan benzerliği/farkı noktasında toplandığı görülmektedir. Bu kapsamda doktrinde, çerçeve sözleşmeleri, uzlaşmaya varılmamış davranış kuralları olarak tanımlayan ya da işletmelerin sosyal sorumluluğunun bir aracı veyahut bir parçası olarak değerlendiren görüşler esas itibariyle çerçeve sözleşmelerin farklı hukuki fonksiyonlarına işaret etmektedirler. Söz konusu değerlendirmelere ve görüşlere yer vermenin çerçeve sözleşmenin benzer kurumlarla ayırt edilmesini sağlaması açısından da faydalı olacağı düşünülebilir.

2.4.7.1. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin davranış kuralları ile olan benzerlikleri ve farklılıkları

Davranış kurallarına ilişkin genel bilgilere ve çerçeve sözleşmelerden birtakım farklarına yukarıda yer verilmişti³⁶⁵. Bu bilgiler doğrultusunda, uluslararası çerçeve sözleşmelerin, çalışma koşullarına ilişkin konuları içermeli ve ihtiyari nitelikte olmaları itibariyle şirketlerin tek taraflı olarak benimseyip uygulamaya koydukları davranış kuralları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Öyle ki, kimi yazarlarca uluslararası çerçeve sözleşmeler, davranış kurallarının üzerinde uzlaşmaya varılmış ve daha az

³⁶³ Hammer (2005), s. 527.

³⁶⁴ Bkz. Aşağıya s. 88-90.

³⁶⁵ Bkz. Yukarıya, s. 59-60.

prensip içeren hali olarak değerlendirilmektedir³⁶⁶. Bu durum uygulamada her iki kavramın birbiri yerine kullanılabileceği algısına da sebep olmaktadır³⁶⁷.

Fakat doktrinde bu görüşün aksine iki kavramın farklılığına dikkat çeken görüşlerin de oldukça güçlü olduğu görülmektedir. Buna göre iki kurum arasındaki belli başlı farklılıkları şöyle sıralamak mümkündür:

1. Öncelikle uluslararası çerçeve sözleşmelerin imzalanması sendikaların ya da çalışan temsilcilerinin resmi olarak tanındığı anlamına gelmektedir³⁶⁸.

2. Çerçeve sözleşmeler taraflar arasında sürekli diyalogun aracıdır³⁶⁹. Çünkü işletmelerin davranış kuralları tek yanlı iken; uluslararası çerçeve sözleşmeler, tarafların karşılıklı görüşmeleri ve anlaşmaları sonucunda imzalanmaktadır³⁷⁰.

3. Sözleşmeye koyulacak hükümlerle düzenli bilgi alışverişine imkan tanıyacak görüşme aralıkları tespit edilmekte, böylece işçilerin gerek şirketin uzun vadede planlarından haberdar olması sağlanmakta ve problemler oluşmadan önce önlem alınması kolaylaşmaktadır³⁷¹. Çerçeve sözleşmenin süreklilik niteliğini sürdürebilmesi için bu husus oldukça önemlidir³⁷².

4. Düzenli bilgi alışverişine ve görüşmelere imkan tanıyan hükümlerin varlığı, sözleşmenin uygulanmasının denetiminde çalışan kesiminin (bağımsız sendikaların varlığı bu konuda oldukça önemlidir) de etkili olmasını sağlamaktadır³⁷³. Oysaki davranış kurallarının uyulup uyulmadığının denetiminde, şirketlerin yine kendilerinin oluşturdukları komiteler ya da ticari denetim kuruluşları etkili olmaktadır³⁷⁴.

³⁶⁶ Gallin (2008), s. 32

³⁶⁷ 'List of Codes of Conduct/Framework Agreements' şeklinde kullanılan listeleme için bkz. Gallin (2008), s. 32.

³⁶⁸ Schömann vd. (2008), s. 117

³⁶⁹ Hatta çerçeve sözleşmeler, Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) tarafından birer sözleşme ya da anlaşma olarak kabul edilmemekte; yalnızca diyalog kurma konusunda anlaşma olarak değerlendirilmektedirler. Gürkan (2012), s. 246; Öcal (2007), s. 113 vd.; Gallin (2008), s. 32.

³⁷⁰ Uygulamada görüşmeler sonucunda kabul edilen davranış kurallarının varlığından hareketle, çerçeve sözleşmeler ile davranış kuralları arasındaki farkın buna dayandırılmayacağı da savunulmaktadır. Bu noktada uluslararası çerçeve sözleşmelerin amacının ortaya konması gerekmektedir. Eğer uluslararası çerçeve sözleşmeler ile şirket davranışlarının üzerine gitmek, onları düzeltmek amaçlanıyorsa bu durumda çerçeve sözleşmeleri davranış kurallarından üstün tutmanın pek de faydalı bir yaklaşım olmayacağı düşünülmektedir. Çünkü görüşme yapılsa da tamamen farklı amaçlar söz konusu değildir. Buna karşılık uluslararası çerçeve sözleşmeler örgütlenme aracı olarak görülüp kullanılacaksa davranış kuralları arasındaki temel farklılığın daha belirgin olacağı düşünülmektedir. Gallin (2008), s. 35.

³⁷¹ UNI Global Union (2013). What are global framework agreements? <http://www.uniglobalunion.org/publications/what-are-global-framework-agreements> Erişim Tarihi: 6.1.2014.

³⁷² Öcal (2007), s. 113.

³⁷³ Gürkan (2012), s. 242-243.

³⁷⁴ Gallin (2008), s. 34.

5. Çerçeve sözleşmeler aracılığıyla örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı başta olmak üzere sendikal hakların tanınması ve korunmasının sağlanması uluslararası çerçeve imzalanması konusunda emek kesimini en çok motive eden faktörlerdir. Davranış kurallarının içerdiği konular incelendiğinde ise sendikal temek hak ve özgürlüklere, uluslararası standartlara kimi zaman hiç değinilmediği sosyal konulara sınırlı olarak yer verildiği yahut mevcut düzenlemelere gönderme yapmakla yetinildiği görülür³⁷⁵. Dolayısıyla davranış kurallarının çerçeve sözleşmelerin ilk adımı olduğunun kabul edilmesi, sendikaların ve işçi temsilcilerinin mevcut kuralların anlaşma metnine çevrilmesi noktasında daha az şey söyleme eğilimine sahip olacakları ve düzenlemelerin yetersiz kalacağı endişesi yaratmaktadır³⁷⁶.

6. Davranış kurallarının bir şeyleri gerçekte olduğundan daha fazla göstererek toplu görüşmelere ya da yasal düzenlemelere olan talebi azaltmak amacıyla kullanılabilir olması da önemli bir tehlike olarak değerlendirilmektedir³⁷⁷.

7. Çerçeve sözleşmelerin kapsamının davranış kurallarının kapsamından daha geniş olduğunu görmek mümkündür. Şöyle ki, çerçeve sözleşmelerin tedarik zincirlerindeki işletmelere ve alt işverenlere uygulanmasına ilişkin hükümleri, davranış kurallarında tedarikçilerin durumuna ilişkin yer alan sosyal düzenlemelerden daha detaylıdır³⁷⁸. Zira çerçeve sözleşmelerin daha esnek ve pragmatik bir yaklaşımla düzenlenmeleri onların kapsamının genişlemesinde oldukça önemli bir paya sahiptir³⁷⁹.

Tüm bu belirtilen farkların aksine çerçeve sözleşmelerin işletmelerin davranış kurallarına bir yanıt olduğu yönünde görüşler de bulunmaktadır³⁸⁰. Fakat söz konusu görüş eleştiriye açıktır. Çünkü yukarıdaki temel farklılıkların yanı sıra çerçeve sözleşmelerin temel amacı, yerel ve ulusal düzeydeki toplu pazarlıklara temel teşkil etmek üzere, çok uluslu şirketler ile sendikal örgüt arasında sürekli bir ilişki yaratmaktır. Çerçeve sözleşmelerin süreklilik fonksiyonu ve kapsamı göz önünde

³⁷⁵ Bu husustan yola çıkılarak davranış kurallarının işçilerin haklarını korumak bir yana esasında sendikalaşmayı önlemek ve babacan bir tavırla tek taraflı inisiyatif kullanmak amaçlı düzenlendiği dahi ifade edilmektedir. Gallin (2008), s. 33-34.

³⁷⁶ Gallin (2008), s. 32.

³⁷⁷ Gallin (2008), s. 32-33.

³⁷⁸ Schömann vd. (2008), s. 119.

³⁷⁹ Schömann vd. (2008), s. 121.

³⁸⁰ Öcal (2007), s. 114.

bulundurulduğunda davranış kurallarının çerçeve sözleşmelerin ancak bir bölümünü oluşturabileceği görülür³⁸¹.

2.4.7.2. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin kurumsal sosyal sorumluluk kuralları ile olan benzerlikleri ve farklılıkları

Çerçeve sözleşmeler, doktrinde kimi yazarlar ve çok uluslu şirketler tarafından kurumsal sosyal sorumluluğunun bir aracı ya da parçası olarak değerlendirilmektedir³⁸². Fakat çalışma yaşamında ön plana çıkan sosyal ücretler, iş sağlığı ve güvenliği standartları, çocuk işçiliğinin önlenmesi, ayrımcılığın ortadan kaldırılması gibi sendikaların temel faaliyet alanına giren konuların da sosyal sorumluluk kapsamına dahil edilmeleri emek kesiminin ‘işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramı’na endişeyle yaklaşmalarına sebep olmaktadır³⁸³.

Çünkü her şeyden önce her ne kadar sosyal sorumluluğun işçilerin hak ve çıkarlarını korumak amacıyla üstlenildiği izlenimi yaratılsa da, asıl amacının işletmenin sürdürülebilir kalkınma hedefine ve rekabet gücüne hizmet etmek olduğu gerçeği yadsınamaz³⁸⁴.

Üstelik işletmelerin ekonomik kalkınmasına hizmet eden sosyal sorumluluk anlayışının rekabetin sınırlayıcı etkisi altında var olduğu yani rekabetin ortadan kalkması ya da üstünlüğün elde edilmesi halinde bu anlayışın terk edilme ihtimalinin yüksek olduğu açıktır³⁸⁵.

Diğer yandan sosyal sorumluluk, işletme içi bir konu olarak değerlendirilmekte ve genellikle, işletmelerin bu kapsamda tek taraflı ve ihtiyari olarak belirlediği projelerden sendikalar yalnızca haberdar edilmektedirler³⁸⁶.

Kimi zaman sosyal sorumluluk prensipleri, işletmelerin belirli bir standarda uygun davrandığının ispatı, bir tür imaj kurtarma aracı olarak da kullanılmaktadır. Yine de salt sosyal sorumluluk kapsamında işçilere sağlanan haklar, hukuki bağlayıcılıktan yoksun olduğu için maddi kaygılar sebebiyle kolaylıkla ihlal edilebilmektedirler. Oysa

³⁸¹ Öcal (2007), s. 114.

³⁸² Kağncıoğlu (2007), s. 60; Alımanoğlu Yemişçi (2009), s. 25; Gürkan (2012), s. 247. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının ayrıntıları için bkz. Yukarıya, s. 53 vd.

³⁸³ Kağncıoğlu (2007), s. 59

³⁸⁴ Kağncıoğlu (2007), s. 45

³⁸⁵ Kağncıoğlu (2007), s. 7 ve 89.

³⁸⁶ Kağncıoğlu (2007), s. 44

ki, çerçeve sözleşmelerde yer alan standartların oluşturulması işletmelerin tek taraflı iradesiyle değil, sendikaların çok uluslu şirketlerin merkez yönetimleriyle yaptığı pazarlıklar neticesinde gerçekleşmektedir ve sözleşmede belirlenen kuralların ihlali halinde sendikalar, işletmeden bilgi alma hakkı da dahil olmak üzere iletişim kanalları ve çeşitli baskı mekanizmaları vasıtasıyla baskı kurabilmektedirler³⁸⁷.

Tüm bunlardan da öte sosyal sorumluluğun, devlet ve işletmeler tarafından yasal düzenlemelere bir alternatif olarak görülmeye başlanması ve çalışma standartlarının özelleştirilmesine yol açabileceği düşüncesi sendikaların sosyal sorumluluk olgusuna dair en büyük endişeleridir³⁸⁸.

Dolayısıyla çerçeve sözleşmelerin, işletmelerin gerek sosyal sorumluluk kapsamındaki gerekse de işletme yönetimi kapsamındaki tek taraflı davranış kurallarından emek kesimi lehine ciddi farklılıklarının bulunduğu açıktır³⁸⁹. Gerçekten de işletmelerin sosyal sorumluluk prensipleri, onların küreselleşme karşıtı baskılara göstermelik bir cevabı iken; uluslararası çerçeve sözleşmeler, işçi federasyonları açısından küreselleşmenin işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkilerini azaltacak, sosyal diyalogu güçlendirecek ve yeni endüstriyel ilişki modelleri ortaya çıkaracak bir umuttur³⁹⁰. Aksi görüşün kabulünün, çerçeve sözleşmelerin şirketlere pazar desteği sağladığı ve sosyal sorumluluk prensipleri kadar yaygın olduğunu kabul etme

³⁸⁷ Günümüzde sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin yürüttükleri kampanyalar sonucu çalışanlarına ağır sömürü koşullarını uyguladıkları, kaçak işçileri, çocuk işçileri çalıştırdıkları tespit edilen gelişmekte olan ülkelerde faaliyet yürüten çok uluslu şirketlerin güvenilirliği ciddi derecede sarsılmaktadır. Bu durum da şirket hisse senetleri değer kaybetmekte, hisse senetleri ile ücreti ödenen kimi şirket üst düzey yöneticileri ise şirket imajı konusunda daha hassas davranmak durumunda kalmaktadırlar. Erdoğan (2006), s. 386; Kağncioğlu (2007), s. 72, 86; Öcal (2007), s. 114; Gürkan (2012), s. 247

³⁸⁸ Çalışma standartlarının çok uluslu şirketler tarafından özelleştirilmesi, 'sendikaların ve devletin katılımı olmaksızın tek taraflı olarak belirlenmesi ve gönüllü olarak uygulanması' anlamına gelmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi ulus devletler ve hükümetlerin, ticaret ve yatırımlar için sınırların ortadan kalktığı dünyada etki alanları daralmakta, çalışma ilişkileri uluslararası pazar şartlarına bırakılmaktadır. Devletlerin yasal düzenlemeleri yürürlüğe sokmak ve uygulamak konularındaki yükümlülüklerinden kurtulma eğilimi mevcuttur. İşletmeler ise sosyal sorumluluğu adeta bir hayırseverlik ya da halkla ilişkiler faaliyeti şeklinde görmekte, toplu pazarlığı ve yasaları göz ardı edip sırf sosyal sorumluluğu üstlenmekle kamuoyunda kendilerinin itibarını korumak ve arttırmak istemektedirler. Çalışma standartlarının özelleştirilmesine ilişkin kaygılar için bkz. Ö. Müftüoğlu (2006). *Kriz ve sendikalar: Türkiye'de sendikal kriz ve sendikal arayışlar*. (Ed: F.Sazak), Ankara: Epos Yayınları, s. 147; Kağncioğlu (2007), s. 93 vd; D. Kağncioğlu (2014). *Çok uluslu şirketler ve çalışma standartlarının özelleştirilmesi: Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler*. (Ed: P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 379-393.

³⁸⁹ Buna karşılık doktrinde uluslararası çerçeve sözleşmelerin kimi özellikleri nedeniyle gereksiz olduğunu düşünenler de vardır. Küresel sendikalar federasyonlarının yapısı itibariyle bir güç unsuru olmadığından hareketle, uluslararası çerçeve sözleşmelerin de yalnızca bilgi edinmenin ve fikir alış-verişinin bir parçası olduğu hatta bunun da ötesinde tıpkı davranış kuralları gibi işletmeleri kamuoyuna güzel göstermeyi amaçlayan bir makyaj olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıntılar için bkz. Öcal (2007), s.116.

³⁹⁰ Ünsal (2012), s. 65.

zorunluluğunu da içinde barındırdığı unutulmamalıdır³⁹¹. Tüm bunlara rağmen nasıl ki işletmelerin sosyal sorumluluğunu, toplu pazarlık ve yasal düzenlemelerin alternatifi olarak kabul etmek mümkün değilse çerçeve sözleşmeleri de geleneksel toplu pazarlığın alternatifi olarak kabul etmek mümkün değildir³⁹². Çünkü uluslararası çerçevelerin tarafları, ihtiyari nitelikleri ve hukuki bağlayıcılıklarının bulunmaması gibi özellikleri onları geleneksel toplu pazarlıktan ve toplu iş sözleşmelerinden ayıran önemli noktalar. Ayrıca toplu sözleşmelerin aksine çerçeve sözleşmeler karşılıklı güç ve menfaat ilişkisinin değil, karşılıklı işbirliğinin sonucudurlar. Amaçları genel olarak, çok uluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki sendikal hakların tanınmasını ve korunmasını sağlayacak bir uzlaşma ortamının yaratılarak ulusal ve yerel sendikaların öngörülen çerçeve içinde toplu görüşme olanaklarının artırılmasıdır³⁹³. Bu özellikleri gereği yerel düzeyde toplu iş sözleşmelerini hazırlayıcı bir fonksiyonu haizmiş gibi görünseler de borçlar hukuku anlamında tamamlayıcı fonksiyona sahip olduklarını kabul etmekte fayda vardır³⁹⁴. Çünkü çok uluslu şirketlerle ulusal düzeyde toplu iş sözleşmeleri imzalanırsa dahi uluslararası çerçeve sözleşmeler sona ermemekte, aksine zaman zaman taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkların çözümlenmesinde etkili olabilmektedirler³⁹⁵. Ayrıca çerçeve sözleşmeler tek bir toplu iş sözleşmesini kurma amacına yönelik hazırlanmamakta; aksine çok uluslu şirket, çalışma yaşamına yönelik tüm faaliyetlerinde sözleşmede anılan yükümlülöklere uymayı taahhüt etmektedir. Bu da sözleşmenin süreklilik ve tamamlayıcılık niteliği ile bağdaşan bir husustur³⁹⁶.

³⁹¹ Gallin (2008), s. 34.

³⁹² Kağncıoğlu (2007), s. 84; Öcal (2007), s. 114. dpn. 98. Öyle ki kimi çerçeve sözleşmelerde, sözleşmenin ulusal toplu pazarlığın önemini azaltmaya ya da yerini tutmaya yönelik olmadığı vurgusu açıkça yer almaktadır. Bkz. 8.4.2002 tarihinde Forterra şirketi ile IUF ve Yeni Zelanda Süt Ürünleri İşçileri Sendikası (New Zealand Dairy Workers Union) arasında imzalanan çerçeve sözleşme <http://www.iufdocuments.org/www/documents/Fonterra%20agreement-e.pdf>; IUF/COLSIBA ve Chiquita arasında 11.5.2001 tarihinde imzalanan çerçeve sözleşme <http://www.iufdocuments.org/www/documents/Chiquita-e.pdf> Erişim Tarihi: 24.12.2013

³⁹³ Gürkan (2010), s.258.

³⁹⁴ Aynı yöndeki görüş için bkz .L. Torres ve S. Gunnes (2003). Küresel çerçeve sözleşmeler: Uluslararası sendikal hareket için yeni bir araç, *Dünya Sendikal Hareket Dosyası 7*, Petrol-İş Yayınları: 92, s. 16. http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_7.pdf Erişim Tarihi: 5.1.2014.

³⁹⁵ Erdoğan (2006), s.443; Torres ve Gunnes (2003), s.12.

³⁹⁶ Uluslararası çerçeve sözleşmeler genellikle belirsiz süreli sözleşmelerdir ve sözleşmelerde feshi ihbar süreleri de kararlaştırılmaktadır. <http://www.iufdocuments.org/www/documents/Fonterra%20agreement-e.pdf>; <http://www.iufdocuments.org/www/documents/Chiquita-e.pdf> Erişim Tarihi: 24.12.2013. Fakat belirli süreli olmakla birlikte sürenin bitiminde gözden geçirilerek daha uzun süre yürürlükte kalması öngörülen çerçeve sözleşme örneği için de bkz. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/9211/en/1/ef079211en.pdf> Erişim Tarihi:24.12.2013.

2.4.7.3. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonu

Tüm bu tartışmaların dışında uluslararası araştırmalarda dikkati çeken bir diğer tartışma ise uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonuna ilişkindir. Bu kapsamda sözleşmelerin öncelikli amacının doğrudan çalışma koşullarını geliştirme mi yoksa sendikal örgütlenmenin gelişimini sağlama mı olduğu yönünde farklı değerlendirmelerin yer aldığı görülmektedir. Konuya ilişkin araştırmalara bakıldığında çerçeve sözleşmenin her iki işlevinin de farklı unsurlara bağlı olarak değiştiğini söylemek mümkündür. Çerçeve sözleşmenin imzalandığı sektörün özellikleri, çok uluslu şirketin merkezinin bulunduğu ülkenin ekonomik yaklaşımı ve sözleşmeyi imzalayan küresel federasyonun yapısı gibi kimi unsurlar uluslararası çerçeve sözleşmenin ekonomik fonksiyonunu da etkilemektedir. Aşağıda tüm bu unsurlara ve bunların çerçeve sözleşmelere etkilerine yer verilecektir.

2.4.7.3.1. Sektörel özelliklerin uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonuna etkileri

Sektörel özelliklerin uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonuna etkisini inceleyen, T. Müller, H.W. Platzer ve S. Rüb tarafından kaleme alınan çalışma konu bakımından oldukça önemlidir³⁹⁷. Küresel sendika politikalarının yeni bir aracı olarak uluslararası çerçeve sözleşmelerin imkanları ve sınırlarına değinilen bildiride, çerçeve sözleşmelerin dört temel amacı ortaya konmaktadır. Buna göre çerçeve sözleşmeler asgari standartları çok uluslu şirketin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki işletmelerinde çalışan işçiler bakımından korumanın; şirketlerle uluslararası düzeyde diyalog kurabilme ve müzakerelerde bulunabilmenin; örgütlenme kampanyalarını desteklemenin ve yerel sendikalar arasında ulusötesi bağlar geliştirmenin aracıdırlar. Fakat çerçeve sözleşmelerin ortak amaçlarının aksine sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin iki farklı temel yaklaşımının olduğu ifade edilmektedir. Bunlardan ilkinine göre uluslararası çerçeve sözleşmeler, çok uluslu şirketlerdeki ve tedarik zincirlerindeki

³⁹⁷ T. Müller vd. (2008). International framework agreements-opportunities and limitations of a new tool of global trade union policy. *Friedrich-Ebert-Stiftung* (Briefing Papers No.8). <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05814.pdf> Erişim Tarihi: 8.1.2014.

‘çalışma şartlarını doğrudan geliştirme’ amacıyla uygulanmalıdır³⁹⁸. İkinci yaklaşım ise uluslararası çerçeve sözleşmelerin ‘sendikal örgütlenmeyi ve sendikal örgütlerin gelişimini ve dayanışmasını desteklemek’ amacıyla kullanılması yönündedir³⁹⁹. Sendikalarca sektörün spesifik durumu ve her bir sektörün özelliklerine göre iki temel strateji kapsamında farklı çözümler geliştirildiği görülmektedir. Örneğin, değer zincirlerinin alıcı odaklı olduğu tekstil ve giyim gibi sektörlerde üretim süreci çok katmanlı ve kompleks bir biçimde taşeronlardan hizmet almak suretiyle gerçekleşmektedir⁴⁰⁰. Taşeron işletmelerdeki sendikal örgütlenme oldukça yetersizdir ve karar mekanizmalarında sınırlı bir etkiye sahiptir. Küresel federasyonlar, böyle sektörlerde çerçeve sözleşme imzalarken çerçeve sözleşmelerin tedarik zincirlerinde sendikal örgütlenmenin bir aracı olarak kullanılması halinde uzun dönemde çalışma şartlarında da sürdürülebilir etkin bir iyileştirme gerçekleştirilebileceği kanaatindedir. Aksine değer zincirlerine üreticilerin hakim olduğu yoğun sermaye birikimi ve teknoloji gerektiren otomobil, havacılık gibi sektörlerde, sendikal örgütlenme düzeyi yüksek olduğu için çerçeve sözleşmeler ana şirketin kendi faaliyetlerinin ve çalışma şartlarının doğrudan iyileştirilmesinin bir aracı olarak değerlendirilmektedir⁴⁰¹.

G. Williams, S. Davies ve C. Chinguna tarafından 2013 yılında yayımlanan bir başka bildiride de bu yaklaşımın somut sonuçlarına yer verilmiştir⁴⁰². Bildiride Fransa merkezli Lafarge çok uluslu şirketi ele alınmıştır. İncelemeye göre Lafarge’de ana şirket düzeyinde sendikalaşma ya da işçilerin temsil oranı (2010 yılı itibariyle %67) ve toplu sözleşmelerin kapsamı (2010 yılı itibariyle %71) oldukça yüksek olmasına rağmen Güney Afrika’daki taşeronlarında aynı durumu görmek mümkün değildir⁴⁰³. 2005 yılında Lafarge ile BWI-ICEM arasında imzalanmış bir çerçeve sözleşme bulunmasına rağmen sektörün yapısı bu çerçeve sözleşmeye ilişkin farklı bir stratejinin geliştirilmesine sebep olmuştur. Şöyle ki, inşaat sektörü genel olarak kayıt dışı istihdamın yüksek, geçici işçilerin çok ve sendikalaşma oranının düşük olduğu bir

³⁹⁸ Müller vd. (2008), s. 7.

³⁹⁹ Müller vd. (2008), s. 7..

⁴⁰⁰ Değer zincirine ilişkin bilgi için bkz. Yukarıya, s. 81.

⁴⁰¹ Müller vd. (2008), s. 7-8.

⁴⁰² G. Williams vd. (2013). Subcontracting and labour standarts: Reassessing the potential of international framework agreements. *British Journal of Industrial Relations*, s. 1-23. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/bjir.12011/pdf> Tarihi: 8.1.2014.

⁴⁰³ Williams vd. (2013), s. 7-8.

sektördür ve bu Güney Afrika için de geçerlidir⁴⁰⁴. İmzalanan çerçeve sözleşmede, Lafarge'nin, ILO'nun Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi başta olmak üzere, Üçlü Deklarasyon, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve OECD'nin Çok uluslu Şirketler Rehberi'ne uyacağına ilişkin taahhüdü yer almaktadır. Bunun yanı sıra temel çalışma standartlarını içeren ILO Sözleşmelerine de (29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155 ve 182 No.lu) atıf vardır. Güney Afrika ise çalışanların temsilini içeren 135 No'lu sözleşme hariç belirtilen ILO sözleşmelerinin hepsini onaylamış bulunmaktadır. Bunun yanı sıra Güney Afrika'daki 1995 tarihli Çalışma İlişkileri Kanunu (Labour Relations Act-LRA) ile sendikalar için koruma sağlanmakta ve müzakere konseyleri aracılığıyla toplu sözleşmeler desteklenmektedir⁴⁰⁵. Mantıken böyle bir ülkede uluslararası çerçeve sözleşmenin uygulanması gereksiz gibi görünmektedir. Fakat uygulamaya bakıldığında tüm bu düzenlemelerin hayata geçirilmemesinde sektörün yukarıda bahsedilen olumsuz özelliklerinin oldukça etkili olduğu görülmektedir. Bu yüzden genel olarak, uluslararası çerçeve sözleşmelerin taşeron işletmelerde standartları uzaktan ve doğrudan arttırmak için girişimde bulunmak yerine yerel sendikaların örgütlenmesinin bir aracı olarak kullanılması gerektiği ifade edilmektedir⁴⁰⁶.

2.4.7.3.2. Federasyonların yapısal özelliklerinin uluslararası çerçeve sözleşmelerin ekonomik fonksiyonuna etkileri

Williams vd. tarafından 2013 yılında yayımlanan ve yukarıda ifade edilen bildiriye, küresel federasyonların uluslararası çerçeve sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin stratejilerinde etkili olan iç unsurlardan da bahsedilmektedir. Federasyonların ulusal sendikalardan oluşması nedeniyle sendikalara hakim olan ulusal farklılıkların çerçeve sözleşmelerin ekonomik amacının değerlendirilmesi noktasında da etkili olabileceği düşünülmektedir. Buna göre İngiltere ve Amerika gibi çalışma ilişkileri geleneğinin ihtiyari ve uyuşmazlık odaklı bir yaklaşıma dayandığı ülkelerde sendikalar, uluslararası çerçeve sözleşmeleri bir örgütlenme aracı olarak görme eğilimindedirler. Aksine çalışma ilişkilerinin daha çok kurumsallaştığı ve işbirliğine dayandığı

⁴⁰⁴ Williams vd. (2013), s. 7

⁴⁰⁵ Williams vd. (2013), s. 8.

⁴⁰⁶ Williams vd. (2013), s.17.

ülkelerdeki (Almanya, İsveç, Hollanda gibi Avrupa ülkelerinde) sendikalar, çerçeve sözleşmelere daha faydacı bir bakış açısıyla yaklaşmakta, sözleşmeleri uluslararası düzeydeki somut problemlerin şirket ile devam eden diyalog ortamında çözülmesi için atılan bir adım olarak değerlendirmektedirler.

2.4.7.3.3. Çok uluslu şirketin merkezinin bulunduğu ülkenin benimsediği ekonomik yaklaşımın etkisi

Çok uluslu şirketin merkezinin bulunduğu ülkenin benimsemiş olduğu ekonomik yaklaşım da uluslararası çerçeve sözleşmeleri etkileyen bir unsur olarak doktrin tarafından göz önünde bulundurulmaktadır. Şöyle ki, çok uluslu şirketin merkezinin bulunduğu ülke ağırlıklı olarak sosyal piyasa ekonomisini benimsemişse çerçeve sözleşmelerin sayısı daha fazla iken, liberal piyasa ekonomisinin hakim olduğu ülkelerde daha az sayıda çerçeve sözleşmenin bulunduğu tespit edilmiştir⁴⁰⁷.

2.4.8. Uluslararası çerçeve sözleşmelerde uygulanma sorunları

Uluslararası çerçeve sözleşmeler genellikle sözleşmeye taraf ana firmayı bağlamakta; kimi zaman ana firmanın tedarikçi firmaları bilgilendirme, anlaşma konularının sağlanması hususunda firmalarla işbirliği yapma yükümlülüklerinden söz edilmekte; nadir de olsa anlaşma hükümlerini yerine getirmeyen firmalardan hizmet alınmaması taahhüdüne yer verilmektedir. Sözleşmenin izlenmesi taraf temsilcilerinden ya da çok taraflı oluşturulan izleme komiteleri tarafından gerçekleştiriliyor olsa da uygulamasının genellikle çok uluslu şirketlerin tekelindedir. Dahası bu zamana kadar imzalanan çerçeve sözleşmelerin hiçbirinde sözleşme hükümlerine uymayan çok uluslu şirkete belirli bir yaptırım uygulanacağına dair bir hükme yer verilmemiştir⁴⁰⁸. İşte bütün bu sözü edilen özellikleri çerçeve sözleşmelerin uygulanmasında ciddi sıkıntılara sebep olmaktadır. Uygulamaya ilişkin sorunlar çok uluslu şirketin merkezinde ortaya çıktığı gibi daha yoğun biçimde temel

⁴⁰⁷ Telljohann vd. (2009), s. 521-522.

⁴⁰⁸ Bourque (2008), s. 37.

çalışma haklarının en ağır biçimde ihlal edildiği yerel düzeydeki bağlı işletmelerin ve tedarikçilerin faaliyet gösterdiği ülkelerde yaşanmaktadır.

2.4.8.1. Uluslararası çerçeve sözleşmeleri çok uluslu şirketlerin farklı ülkelerdeki üretim ve tedarik zincirlerinde uygulama sorunları

C. Gregoratti ve D. Miller tarafından 2011 yılında yayımlanan çalışma konu açısından önemli bir kaynaktır⁴⁰⁹. Uzun bir araştırma sonucunda kaleme alınan çalışmada, Inditex ile şimdiki IndustriALL bünyesinde yer alan Uluslararası Tekstil, Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (International Textile, Garment and Leather Workers' Federation-ITGLWF⁴¹⁰) arasında 2007 yılında imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmenin yerel düzeydeki bağlı işletmelere ve tedarikçilere ne derecede uygulandığına yer verilmektedir. Belirtmek gerekir ki Inditex ile yapılan bu sözleşme, giyim sektöründe ana firmanın dışında taşeron firmaları da bağlayan ilk uluslararası çerçeve sözleşme olması bakımından da oldukça önemlidir.

Çalışmada öncelikle Inditex'in Kamboçya'da önemli tedarikçilerinden biri olarak faaliyet gösteren River Rich'in fason üretim yapan bir işletme olmasından hareketle, fason üretimin yaygınlaşmasının işletmelere sağladığı yararlar ile emek dünyasına olan zararlarına yer verilmiştir. Buna göre fason üretimin tedarikçi zincirlere kadar uzanmasının emek üzerindeki en önemli sonucu, temel işçi haklarının (örgütlenme hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı, iş sağlığı ve güvenliği, angarya yasağı vb.) korunmasına yönelik baskıların

⁴⁰⁹ C. Gregoratti and D. Miller (2011). International framework agreements for workers' rights? Insights from River Rich Cambodia, *Global Labour Journal*, Vol:2, Iss.2, s. 84-105 <http://digitalcommons.mcmaster.ca/globallabour/vol2/iss2/1>. Erişim Tarihi: 13.01.2014.

⁴¹⁰ Federasyon 2012 yılında IndustriALL bünyesine katılmıştır. IndustriALL Başkanı Berthold Huber de küresel çerçeve sözleşmelerinin tedarik zincirlerinde çalışan işçilerin haklarını güven altına alma rolüne dikkat çekmekte ve küresel çerçeve sözleşmeleri örgütlenme, işçilerin ücretlerini ve çalışma koşullarını iyileştirme bakımından çığır açıcı, yaratıcı bir yöntem olarak nitelendirmektedir. Ayrıca IndustriALL'un 10-11 Nisan 2014'te Madrid'de düzenlenen Dünya Enerji Konferansı'nda kabul edilen Eylem Planında küresel sermayeyle mücadele kapsamında çerçeve sözleşmelere ilişkin somut amaçlar şöyle ifade edilmektedir: Küresel çerçeve sözleşme bağtlanan çokuluslu şirketlerde yeni sendikal ağlar kurulması ve mevcut ağların güçlendirilmesi ile yeni çerçeve sözleşmeler bağtlanması ve de katılımı ve uygulanabilirliği arttırmak sağlamak için mevcut sözleşmelerin içeriğinin ve izlenmesinin iyileştirilmesine ağırlık verilmesi. Bkz. <http://www.petroil-is.org.tr/haber/aglarla-ve-kuresel-cerceve-sozlesmelerle-guc-kazanmak-7610>; <http://www.petroil-is.org.tr/sites/default/files/eylemplani.pdf>; <http://www.industriall-union.org/about-us> Erişim Tarihi: 19.9.2014.

etkisinin azalmasıdır. Çalışmanın başında, fason üretime ilişkin olarak uluslararası çerçeve sözleşmelerin bazı olumlu değişiklikler getirdiği kabul edilse dahi fason üretimin değişken doğası gereği, sözleşmenin etkinliğinde ve uzun dönem uygulanabilirliği konusunda ciddi sorunlara yol açtığına dikkat çekilmektedir⁴¹¹. Kuzey'deki işçilerin vermiş olduğu mücadeleyi yaklaşık yüzyıl sonra başlatan Güney işçilerinin örgütlenme özgürlüğü önündeki temel engeller de ayrıntılı olarak çalışmada yer almaktadır⁴¹². Söz konusu engellerin yanı sıra başta ILO olmak üzere uluslararası kuruluşların etkinsizlikleri ve çok uluslu şirketlerin sosyal davranış kurallarının işlevsizlikleri eleştirilmekte ve çerçeve sözleşmenin niçin gerekli olduğu açıklanmaktadır⁴¹³. Ardından River Rich'in sektördeki payına ve burada çalışan işçilerin yaşadıkları sorunlara ilişkin tespitlere yer verilmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki River Rich'in işgücünün %90'ını gibi önemli bir kısmını kadın işçiler oluşturmaktadır. İnceleme konusu olan uluslararası çerçeve sözleşme imzalanmadan önce işçiler açısından en önemli sorunun, süreleri 6 ay ila 2 yıl arasında değişen belirli süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilmeleri olduğu belirtilmektedir⁴¹⁴. Bu durum da en başta örgütlenmenin önünde ciddi bir engel oluşturmaktaydı. Çünkü işçiler kısa sürede işten çıkarılmakta ya da sözleşmeleri yenilenmemekteydi. Bunun yanı sıra belirli süreli sözleşmeler, işçiler üzerindeki sözleşmenin yenilenmemesi sonucunu doğuracak şu gibi baskıların da artması anlamına gelmekteydi: Örneğin, işçi fazla çalışmayı reddeder, yanlış hesaplanan ücrete itiraz ederse ya da hastalık izni kullanmak isterse yine sözleşmesinin yenilenmemesi tehdidi ile karşı karşıya kalmaktaydı. Her şeye rağmen tüm bunları durdurmanın yolunun da örgütlenmeden geçeceği inancı işçilerde örgütlenme eğilimini arttırmıştır. 29 Ekim 2006 tarihinde Kamboçya Giyim İşçileri Demokratik Sendikası Konseyi (Coalition of Cambodian Apparel Workers' Democratic Union-C.CAWDU), River Rich'te bağımsız bir sendika olarak örgütlenmeyi başarmıştır. Örgütlenme girişimine karşı şirket tarafından verilen tepki ise toplam 117 işçinin işten çıkarılması olmuştur⁴¹⁵. Bunun üzerine C.CAWDU başta iş müfettişlerine şikayet mektupları yazmak ve hakeme başvurmak gibi ulusal sınırlar içerisinde yasal

⁴¹¹ Gregoratti ve Miller (2011), s. 85.

⁴¹² A.g.e. s. 85.

⁴¹³ A.g.e. s. 85-87.

⁴¹⁴ A.g.e. s. 90-91.

⁴¹⁵ A.g.e. s. 91.

yolları deneyerek çözüm arayışı içine girmiştir⁴¹⁶. Fakat sorunun işletmenin uluslararası ticaretteki mal-hizmet alıcıları ve sendikal sınır-ötesi bir dayanışma ile daha kolay çözüleceğinin fark edilmesi üzerine ana şirket olan Inditex, C.CAWDU ve River rich yönetimi ile görüşmeye razı edilmiştir. 3 Şubat 2007 tarihinde C.CAWDU'nun bağlı bulunduğu ITGLWF, sendika, hakemler ve Inditex temsilcilerinin katıldığı görüşme neticesinde ITGLWF ve Inditex temsilcileri arasında kısa ve uzun dönem taahhütleri içeren bir çerçeve sözleşme imzalanmıştır⁴¹⁷. Sözleşmede River Rich 30 sendikalıyı yeniden işe alma ve onların yeniden eğitimi konularında taahhütte bulunmuş ayrıca C.CAWDU ile sosyal diyalog kurmak amaçlı danışma ve görüşme faaliyetlerini başlatmayı ve tüm bunların finansmanını üstlenmiştir. Uzun vadede ise federasyon, danışmanlık ve eğitim faaliyetlerine destek sözü vermiştir. Sözleşme, federasyonun ve sendikanın tanınmasını sağlaması açısından oldukça önemlidir. Sözleşmenin ekinde yer alan sendikanın tanınması, günlük bilgilendirme, iki haftada bir düzenli görüşme, şikayetler ve disiplin eylemleri ile ilgilenecek bir prosedürün oluşturulması kararları da dikkat çekilen diğer hususlardır⁴¹⁸.

Uygulamada ise River Rich'in sözleşmedeki taahhütlere uygun davranmamış ve bunun üzerine Mayıs ayında dört farklı grev düzenlenmiştir⁴¹⁹. Bunun sonucunda ITGLWF tekrar harekete geçerek Kamboçya'da çok katılımlı bir toplantı düzenlemiştir. Toplantının sonucunda Şubat 2007 anlaşması tekrar imzalanarak yürürlüğe koyulmuş ve ayrıca çıkarılan işçilerin işten çıkarıldıkları tarihten itibaren hak ettikleri ücretleri ödenerek işe iadesi, belirli ve kısa süreli iş sözleşmeleri uygulamalarının tüm işçilere karşı aşamalı olarak durdurulması, eğitim ve diyalog aracılığıyla iyi endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesi kararları alınmıştır⁴²⁰. Doktrinde çerçeve sözleşmenin ikinci kez yürürlüğe girmesinden sonra kayda değer bir kısım gelişmelerin yaşandığı ifade edilmektedir⁴²¹. Örneğin, işe iadesine karar verilen 30 işçiden 25'i teklifi kabul ederek hak ediş ücretleri ödenmek suretiyle tekrar çalışmaya başlamışlardır. Ayrıca River Rich bünyesinde istihdam edilen 2500 işçinin hepsinin sözleşmesi belirsiz süreli yapılarak iş güvencesinin sağlanması ve örgütlenmenin kolaylaşmasında önemli bir adım atılmıştır.

⁴¹⁶ A.g.e. s. 91-92.

⁴¹⁷ A.g.e. s. 93.

⁴¹⁸ A.g.e. s. 93.

⁴¹⁹ A.g.e. s. 93.

⁴²⁰ A.g.e. s. 94.

⁴²¹ A.g.e. s. 94.

Sendika açısından ise, sendikanın diğer işletmelerde tanınmasının sağlanması bakımından ayrıca önemlidir. Fakat bunların yanı sıra işveren tarafından doğum ödemesi ve sağlık kontrolü harcamalarının yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeteri kadar alınmaması, kötü çalışma şartları, geçinmeye yetecek düzeyde ücretin verilmemesi ve güvencesiz işten çıkarmalar gibi bazı temel konular hala birer sorun olarak varlıklarını korumaktadırlar⁴²². Ayrıca sözleşmenin etkili biçimde uygulanmasını sağlayacak araçlardan yoksun olması, ekonomik krizler nedeniyle sendikanın yönetim ile karşı karşıya gelmekten çekinmesi gibi konular da sözleşmenin etkin uygulanmamasının diğer sebepleridir. Nitekim bu zamana kadar sözleşmenin yeniden müzakeresini başlatmak için girişimler yapılmış olsa da, şirket yönetimi tarafından ekonomik krizin yol açtığı belirsizlikler gerekçe gösterilerek talep reddedilmiştir⁴²³.

Sonuç olarak bakıldığında Şubat 2007 tarihli uluslararası çerçeve sözleşmenin ileriye yönelik önlemler alınması noktasında beklenen etkiyi yaratmadığı, tedarikçinin sözleşme ile bağlı kalmadığı ve yerel sendikaların ve küresel federasyonların tekrar uluslararası çağrı yapmak durumunda kaldıkları açıktır. Yapılan çağrılar, birtakım iş uyuşmazlıkları ve uluslararası kampanyalar ile şirketin ürünlerinin ve ününün karalanması konularında önemli tehdit oluşturmaktadır⁴²⁴. Dolayısıyla her iki kurum arasındaki farklılıklara rağmen doktrinde küresel bir federasyon için uluslararası çerçeve sözleşmenin uygulanmasının ne şekilde sağlanacağı arayışı ile çok uluslu şirketlerin davranış kurallarının uygulanmasının sağlanması arayışının çok da farklı olmadığı ifade edilmektedir⁴²⁵.

Yaşanan sıkıntılara rağmen uluslararası çerçeve sözleşmelere dayanılarak yerel sorunların sendikalarca başarılı biçimde çözümüne dönüştürüldüğü durumlar da vardır. Fichter ve arkadaşlarının 2011 yılında yayımlanmış oldukları çalışmada, Lafarge, Daimler AG, G4-S, Chiquita, Telefonica ve SEIU çok uluslu şirketleri ile ICEM-BWI, IMF, UNI, IUF küresel federasyonları arasında imzalanan çerçeve sözleşmelere

⁴²² Esasında örneğin, ücretlerin artırılması gibi bir konu tek başına uluslararası çerçeve sözleşmelerin çözebileceği bir konu değildir. Çünkü çerçeve sözleşmede ücretlerin en azından yasal düzenlemelere, endüstriyel standartlara uygun olması ve işçinin, ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda olması gibi genel esaslar şart koşulmaktadır. Bkz. a.g.e. s. 94-95.

⁴²³ A.g.e. s. 94.

⁴²⁴ Fakat yerel sendikaların varlığının tanınması ve belirli süreli sözleşmelerin sona erdirilmesi çerçeve sözleşmenin gözle görülür iki önemli etkisi olarak ifade edilmektedir. Bkz. A.g.e. s. 97.

⁴²⁵ A.g.e. s. 97.

dayanılarak şirketlerce sağlık hizmetleri alanında yapılan kesintilerin durdurulduğu, işten çıkarılan işçilerin yeniden işe alındığı, düşük ücretlerin arttırıldığı ve kötü çalışma şartlarının iyileştirildiği gibi başarılı örneklere yer verilmektedir⁴²⁶. Ayrıca yukarıda belirtilen faktörlere ek olarak çok uluslu şirket yönetiminin çerçeve sözleşmeye ilişkin ilgisi ve tutumu, sözleşmenin görüşme biçimi, sözleşmenin kaleme alınış şekli, küresel sendika federasyonlarının sözleşmenin uygulanmasını izleme, denetleme konularında ayırdıkları kaynaklar gibi hususlar da sözleşmenin yerel düzeyde başarılı uygulanmasını belirleyen faktörler olarak dikkat çekmektedir⁴²⁷. Tüm bu faktörlere bağlı olarak çalışmada, çerçeve sözleşmelerin 'başarı garanti etmeksizin sendikaların sınır ötesi dayanışması için yeni imkanlar yarattığı' düşüncesi ön plana çıkmaktadır⁴²⁸.

Chiguita ile IUF VE COLSIBA⁴²⁹ arasında imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmenin incelenmesinden yola çıkılarak, Lone Rissgard'ın 2005 yılında kaleme aldığı çalışmada da benzer biçimde, uluslararası çerçeve sözleşmelerin birtakım problemlerinin bulunduğunu kabul edilmekle birlikte örgütlenme, toplu görüşme ve

⁴²⁶ Fichter vd. (2011b), s. 70-72.

⁴²⁷ Doktrinde uluslararası çerçeve sözleşmelerin müzakere edilmiş şekline ya da diğer bir ifadeyle *toplu pazarlık stratejilerine* ilişkin bir tespitte yer vermek gerekmektedir. Genel olarak toplu görüşmeler birleştirici müzakere (interactive bargaining) ve dağıtıcı müzakere (distributive bargaining) olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Birleştirici müzakere taraflar ortak ya da birbirini bütünleyen meselelerin konuşulması ve problemlerin çözülmesi için yüzyüze gelmekte ve ortak kazançların en yüksek seviyeye getirilmesi menfaatlerin uzlaştırılması hedeflenmektedir. Taraflar toplu pazarlığı bir tarafın kazanıp diğer tarafın kaybedeceği bir süreç olarak değil; problemlere ortak çözüm bulunacağı ve her iki tarafın da kazanabileceği bir araç olarak görmektedirler. Dolayısıyla taraflar amaçlarını ve önceliklerini açıkça ifade ederler, iletişime açıktırlar, bilgi paylaşımına hazırdırlar ve birbirlerine güvenirliler. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin, şirketin üst düzey yöneticileri ve küresel federasyon liderleri arasındaki yani merkezdeki görüşme şeklinin buna uygun olduğu ifade edilmektedir. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin yerel düzeyde uygulanması sırasında işyerlerinde yapılan görüşmelerin ise yalnızca menfaat çatışmasının varlığı halinde bu çatışmayı çözmeye yönelik olarak gerçekleştirilen bölüştürücü (distributive) pazarlık niteliğinde olduğu ifade edilmektedir. Bölüştürücü pazarlık ise birleştirici pazarlığın aksine ücret, sosyal ödemeler gibi işletme ve işçiler açısından en temel sorunların müzakere edildiği ve bu konulara ilişkin çözümün grev ve lokavt tehdidi altında bir tarafın kaybı diğer tarafın kazancı olacak şekilde çözümlendiği bir pazarlık stratejisidir. Dolayısıyla taraflar arasında gergin, savunmacı ve zorlu bir hava vardır. İşte iki farklı pazarlık stratejisi arasında taraflara hakim olan farklı havanın da uygulamayı etkilediği kabul edilmektedir. Ayrıca çalışmada, uluslararası çerçeve sözleşmelerin etkinliğinin arttırılabilmesi için Avrupa Birliği ve ILO bünyesinde çerçeve sözleşme ile ilgili anlaşmazlıklar için arabuluculuk servisleri ya da danışmanlık birimleri kurulması üzerine görüşmeler yapıldığı fakat bu düşüncelerin politik girişimlerle henüz sonuçlanmadığı bilgisi de yer almaktadır. Kuşkusuz bu girişim, çerçeve sözleşmelerin uygulanması noktasında oldukça önem arz etmektedir. Bkz. Fichter vd. (2011b), s. 78-80, 83. Birleştirici, bütünleştirici toplu pazarlık stratejilerinin ayrıntıları için ayrıca bkz. N. Gündoğan (1999). *Sendikaların toplu pazarlıktaki gücü*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 36-39; Kağnıcıoğlu (2014), s. 82-86.

⁴²⁸ Fichter vd. (2011b), s.72.

⁴²⁹ COLSIBA (Coordinating Body of Latin American Banana and Agro-industrial Unions), Latin Amerika'da muz ve tarımsal sanayi alanında faaliyet gösteren sendikaların oluşturduğu koordinasyon kuruludur. [http:// www.bananalink.org.uk/partners-colsiba](http://www.bananalink.org.uk/partners-colsiba) Erişim Tarihi: 19.1.2014.

sosyal diyalogun sağlanması açısından sözleşmelerin önemi ortaya koyulmaktadır⁴³⁰. Ayrıca çalışmada uluslararası çerçeve sözleşmelerin sendikalar, sivil toplum ittifakı ve tüketici kampanyaları vasıtasıyla işçi haklarını koruma konusundaki potansiyeline de dikkat çekilmektedir. Araştırma sırasında alana inilerek başta muz işçileri olmak üzere muz sendikaları ve Chiquita yönetimi ile görüşmeler de yapılmıştır. Bu da araştırmanın uygulamaya ilişkin gerçek tespitleri ortaya koyma çabası bakımından oldukça önemli bir çabadır.

Çalışmada öncelikli olarak çok uluslu şirketlerin artan rekabet gücü ve hareket kabiliyeti karşısında, sendikaların yoğunluğundaki ve pazarlık gücündeki düşüşe yer verilerek küresel ortamda emeğin nasıl korunacağı sorusu tartışmaya açılmaktadır. Bu noktada küresel trendlerin anlaşılabilmesi için piyasa ekonomisinin yaygınlaşması, sermayenin ucuz emeğe doğru yönelişi, soğuk savaşın sona ermesinin sonuçları ve buna rağmen emeğin ulusal sınırlar içerisinde kalması gibi kimi durumların varlığı ortaya konmaktadır⁴³¹. Emeğin etkinliğinin azaldığı böyle bir ortamda sivil toplumun emek hareketi ile ilgili aktivitelerindeki artışa, davranış kurallarına ve sosyal sorumluluk prensiplerine yer verilmektedir. Söz konusu girişimlerin emek lehine olan yansımalarının yanı sıra olumsuz özelliklerine de dikkat çekilmektedir. Örneğin, bazı sivil toplum örgütlerinin adeta işçi temsilcileri gibi davranarak yerel sendikalara zarar verme potansiyellerinden ve sivil toplumun emeğin haklarının geliştirilmesi noktasında kendiliğinden değil, emek karşıtı bir girişim olduğunda harekete geçtiğinden söz edilmektedir⁴³². Davranış kuralları ise temel işçi haklarını korumaktan uzak bir biçimde sivil toplum-işletme odaklı ve tek taraflı olmaları, sendikalarla müzakereyi içermemeleri, izleme ve şikayet mekanizmalarında dahi ilgili işçi temsilcilerine yer vermemeleri gibi özellikleri nedeniyle eleştirilmektedir⁴³³. Sosyal sorumluluk anlayışının ise marka sahiplerinin, tüketimin değerlere bağlı olduğunu görmeleri

⁴³⁰ L. Riisgaard (2005). International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers Rights? *Industrial Relations*, V.44, No.4, p.707-737. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.2005.00408.x/pdf> Erişim Tarihi: 18.1.2014.

⁴³¹ Riisgaard (2005), s. 712-717.

⁴³² Riisgaard (2005), s. 708. Bunun yanı sıra sivil toplum örgütlerinin sınıf kavramını görmezden geldiği, bazılarının devletin ya da sermayenin güdümüne girdiği, kendi hizmet alanlarını arttırmak pahasına sendikaların faaliyet alanlarını daralttıkları ve sendikaları adeta rakip olarak görmeye başlamaları sendikalar ve diğer sivil toplum örgütleri arasındaki güvensizliğin sebepleri olarak görülmektedir. Fakat başta işletmelerin sosyal sorumlulukları konusu olmak üzere küreselleşmenin sendikal hareket aleyhine oluşturduğu dengesizlik sendikaların sivil toplum örgütleri ile işbirliğini kaçınılmaz kılmaktadır. Yorgun (2007a), s. 314-318.

⁴³³ Riisgaard (2005), s. 708-709.

sonucunda rekabetin avantajından yararlanmak istemeleri amacıyla ortaya çıkarıldığı ifade edilmektedir⁴³⁴.

Tüm bunların aksine uluslararası çerçeve sözleşmeler, işçilerin kurumsal düzeyde de temsilini sağlamaları, dolayısıyla sendika karşıtı yönetime engel olabileme potansiyelleri, örgütlenme özgürlüğü, toplu müzakere ve sendikaların resmi temsili noktalarında minimum standartlar içermeleri ve sendikalara izleme sürecinde yer vermeleri gibi üstün özellikleri nedeniyle ön plana çıkmaktadırlar⁴³⁵. Ayrıca çalışmada ele alınan çerçeve sözleşme o zamanlarda emek hareketinde tarihi bir başarı ve çığır açan bir gelişme olarak nitelendirilmektedir⁴³⁶. Çünkü sözleşme, muz sektöründe imzalanan ilk çerçeve sözleşme ve Latin Amerika'da ilk defa bir küresel sendika federasyonunun (IUF) katılımıyla imzalanan sözleşme olması nedeniyle önemlidir. İçerik bakımından da sendikalara müzakere aşamasında ve izleme komitesinde yer vermesi, örgütlenme özgürlüğü ve toplu görüşme gibi temel çalışma haklarının yanı sıra bilgi paylaşımı, sözleşme tipleri gibi temel işçi haklarından fazlasını taahhüt etmesi işçi kesimi açısından tatmin edicidir⁴³⁷.

Çalışmada anlaşmanın uygulamadaki başarısı da detaylı bir biçimde analiz edilmiştir⁴³⁸. Bu amaçla öncelikle, sözleşmeden ana firma ve bağlı işyerleri ile tedarikçilerde çalışan işçilerin haberdar edilip edilmediği araştırılmıştır. Sözleşmede tarafların anlaşmanın tüm muz işçilerine tanıtılmasına ilişkin taahhütte buldukları fakat uygulamada taahhütlerine uygun davranmadıkları da ortaya çıkmıştır. Genel olarak anlaşma hakkındaki bilgilendirmenin yalnızca sendikalar tarafından yapıldığı, bilgiyi yaygınlaştıran sendikaların ise neredeyse sadece kendi üyelerini bilgilendirdikleri, bunun da anlaşmanın örgütlü olmayan kesimin örgütlenme potansiyelini artırma fonksiyonunu azalttığı ifade edilmektedir⁴³⁹. Ayrıca çerçeve

⁴³⁴ Burada piyasa araştırmacısı Thomas Gad tarafından yapılan tespit de oldukça ilginçtir. Thomas Gad'a göre birçok şirket sosyal sorumluluk sahibi olmayı tüketiciyi kazanmak için değil müşteri kaybetme riski ile karşı karşıya kalmamak amacıyla benimsemektedir. Riisgaard (2005), s.714. Bu görüşten hareketle sosyal sorumluluk ile işçi haklarında mevcut durumdan daha fazla bir iyileşme beklemenin fazla iyimserlik olacağı düşünülebilir.

⁴³⁵ Riisgaard (2005), s. 709.

⁴³⁶ Anlaşmanın imzalanmasından önceki Chiquita'nın sendikal hareketlere ve emek kesimine karşı takındığı olumsuz tutum ve bu yüzden COLSIBA önderliğinde aleyhinde başlatılan uluslararası kampanyalara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Riisgaard (2005), s. 718-722.

⁴³⁷ Riisgaard (2005), s. 722.

⁴³⁸ Anlaşmanın başarısını ölçmek için kullanılan kriterler işçilerin örgütlenme hakları, çalışma ve yaşama şartlarındaki iyileşmedir. Riisgaard (2005), s. 723 vd.

⁴³⁹ Uluslararası çerçeve sözleşmeler hakkında bilgilendirme şirketin web sitesi, el ilanları ve sosyal raporalar yoluyla olabileceği gibi bağlı işletmelerin işçi ve yönetici temsilcilerini kapsayacak şekilde

sözleşmenin varlığına rağmen Chiquita'nın sendikalara önceden danışmaksızın dört örgütlü işletmeyi kapatma kararı aldığı ve üstelik üretimi Ekvador ve Guatemala'da bulunan sendikal örgütlenmenin olmadığı tedarikçilere kaydırma stratejisi izlediği verilen diğer olumsuz raporlar arasındadır⁴⁴⁰.

Olumsuz durumların varlığına rağmen yeni sendikaların kurulduğu ve örgütlenmelerin çoğaldığı örnekler de yok değildir. Sözleşmenin tanıtımın en iyi yapıldığı ülkelerden bir olan Honduras'taki Chiquita'nın tedarikçilerinin birinde, 2003 yılında yeni bir sendikal örgütlenme kurulmuş ve kimi yerlerde de sendikaların üye sayısında, toplu iş sözleşmelerinde artışlar gözlemlenmiştir⁴⁴¹. Ayrıca temel çalışma şartlarına saygı duyulması konusunda da ilerleme kaydedilmiştir⁴⁴². Fakat asıl sorun yöneticiler ile işçiler arasında iyi ilişkilerin kurulamadığı tedarikçilerdedir. Tedarikçilerin birçoğu anlaşmadan habersizdir⁴⁴³. Ayrıca haberdar olanların da anlaşmaya uymalarını sağlayacak mekanizmalar, Chiquita'nın tedarikçi işletme üzerindeki etkisi ve yaptırımın ticari uygulanabilirliği gibi sübjektif kriterlere bağlıdır. Esasında tedarikçilere ilişkin çift taraflı bir sorun olduğu vurgusu çalışmanın en dikkat çekici yorumlarından birisidir. Şöyle ki, eğer COLSIBA anlaşmanın tedarikçilere karşı da sıkı bir biçimde uygulanmasını talep ederse Chiquita anlaşma maddelerine uymayan tedarikçiler ile yapmış olduğu sözleşmeyi feshetmek durumunda kalacak ve sonuç işsizlik sorunu ile birlikte mevcut sendika üyelerinin de zaman içerisinde kaybı anlamına gelecektir⁴⁴⁴. Anlaşmanın uygulanmasının denetiminde oldukça önemli bir yere sahip olan izleme komitelerinde yaşanan iletişim eksikliği, koordinasyon ve stratejilerin planlanmasına ilişkin sıkıntılar, COLSIBA'nın iç sorunları, sendikaların birbirlerine karşı güvensizlikleri ile Chiquita'ya ilişkin geçmişten gelen önyargılar da anlaşmanın etkili bir biçimde uygulanması yolundaki diğer engeller olarak gösterilmektedir⁴⁴⁵.

yapılan düzenli bilgilendirme toplantıları yolu ile de olabilmektedir. Ayrıca sırf bilgilendirme amacı ile küresel federasyonlar tarafından çalıştaylar ve seminerler düzenlenmesi de söz konusudur. Riisgaard (2005), s. 723.

⁴⁴⁰ Riisgaard (2005), s. 729.

⁴⁴¹ Riisgaard (2005), s. 724, 729.

⁴⁴² A.g.e., s. 725.

⁴⁴³ A.g.e., s. 716-717, 725.

⁴⁴⁴ A.g.e., s. 726.

⁴⁴⁵ A.g.e., s. 727-728.

2.4.8.2. Uluslararası çerçeve sözleşmeleri çok uluslu şirketlerin Türkiye'deki üretim ve tedarik zincirlerinde uygulama sorunları

Uluslararası çerçeve sözleşmelerin Türkiye'deki çok uluslu şirketlerin üretim ve tedarik zincirlerindeki temel çalışma standartlarına etkisi ise 2008-2012 yılları arasında bir proje kapsamında araştırılmış, araştırma raporu Ocak 2013'te yayımlanmıştır⁴⁴⁶. IMF, ICEM, BWI ve UNI küresel federasyonlarından herhangi biriyle uluslararası çerçeve sözleşme imzalayan, genel merkezi Avrupa'da bulunan kimi çok uluslu şirketlerin Türkiye'deki iştiraklerinde görüşmeler, mülakatlar yoluyla verilerin toplandığı araştırmada üzerinde durulan konu, 'uluslararası çerçeve sözleşmelerin, çok uluslu şirketler ve bunların küresel üretim ağlarında uygulanan çalışma standartlarının ve istihdam ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik özel yönetim araçları⁴⁴⁷ olup olmadığıdır⁴⁴⁸. Böylesi bir değerlendirme yapabilmek için de sözleşmelerin *kuvvetli* mi yoksa *zayıf* bir şekilde mi uygulandığı tespit edilmelidir. Bu amaçla araştırmada sendikaları ve çok uluslu şirketleri çerçeve sözleşme imzalamaya iten sebeplerin, çerçeve sözleşmelerin üretim zincirinin farklı düzeylerinde (bağlı işletme ya da tedarikçilerde) ne şekilde uygulandığının ve yöneticilerin, sendikaların, tedarikçilerin farkındalığının tespiti için gerekli konular ve sorular belirlenerek alana inilmiştir. ortaya

⁴⁴⁶ Araştırma 'Ulusötesi Üretim ve Tedarik Ağlarındaki İstihdam İlişkilerinin Örgütlenmesi ve Denetlenmesi. Temel Çalışma Standartları Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarıyla Güvence Altına Alınabilir mi?' başlıklı proje kapsamında Hans-Böckler Vakfı'nın (Düsseldorf, Almanya) hibesiyle desteklenmiş ve Berlin Freie Universitat'den Dr. Michael Fichter ve Prof. Dr. Jörg Sydow tarafından yürütülmüştür. Proje ABD, Brezilya, Hindistan ve Türkiye olmak üzere dört farklı ülke uygulamalarını kapsamaktadır. Araştırmanın Türkiye ayağında ise Bilkent Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden K. Zeynep Sayım ve ILO Türkiye Ofisi'nden Özge Berber Ağtaş yer almıştır. Araştırmanın kaynakları ve saha çalışmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. K. Z. Sayım vd. M. (2013). *Ulusötesi Üretim ve Tedarik Ağlarındaki İstihdam İlişkilerinin Örgütlenmesi ve Denetlenmesi. Temel Çalışma Standartları Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarıyla Güvence Altına Alınabilir mi? Türkiye Raporu*. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung Yayınları <http://www.fes-tuerkei.org/media/pdf/einzelpublikationen/FES%20Einzelp%20Ulusoesesi%20ueretim%20ve%20Tedarik%20Aglarında%20istihdam%20iliskilerinin%20oerguetlenmesi%20ve%20denetimi.pdf> Erişim Tarihi: 11.03.2014

⁴⁴⁷ Yönetişim 'vatandaşların çeşitlilik gösteren tercihlerinin etkin politika seçeneklerine çevrilmesi metot ve usulleri' olarak tanımlanmaktadır. Yönetişim ile amaçlanan birbirinden farklı toplumsal çıkarların sosyal aktörlerce tek ve aynı doğrultudaki çözüme ve eyleme dönüştürülmesidir. Gerek sektörel düzeyde işçi-işveren kesimi gerekse de ulusal düzeyde işçi-işveren ve hükümet arasında imzalanan ihtiyari nitelikteki sosyal anlaşmalar da doktrinde bir sosyo-ekonomik yönetim kurumu olarak nitelendirilmektedir. Bkz. N. Süral (2007). Rekabet gücünün ve istihdamın arttırılmasında sosyal anlaşmalar. *İşveren Dergisi*, 45 (7), s. 34

⁴⁴⁸ A.g.r., s, 8.

konması için araştırma soruları belirlenmiştir⁴⁴⁹. Örnek olay işletmelerinin (örnek olay işletmeleri: MetalCorp çok uluslu şirketinin Türkiye'deki ortak girişimi, MetalCorp'un iki tane tedarik işletmesi, RubberCorp çok uluslu şirketinin Türkiye'deki ortak girişimi, WireCorp çok uluslu şirketin Türkiye'deki ortak girişimi, OfficeCop çok uluslu şirketin Türkiye'deki ortak girişimi, ServiceCorp çok uluslu şirketin Türkiye'deki bağlı işletmesi) her biri ile söz konusu amaçlara yönelik ayrıntılı görüşmeler yapılmıştır⁴⁵⁰.

Buna göre MetalCorp'un Türkiye'deki ortak girişim işletmesinde, işletmenin hem insan kaynakları müdürünün hem de CEO'sunun, genel merkezin 2002 yılında imzalamış olduğu uluslararası çerçeve sözleşme (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi de dahil olmak üzere) hakkında kapsamlı bilgi sahibi oldukları, üstelik sözleşmenin uygulanmasının ana merkeze iletilen faaliyet raporlarıyla bildirildiği, sözleşmenin uygulanması görevinin de insan kaynakları müdürü ve CEO'nun performanslarının değerlendirilmesindeki kriterlere entegre edildiği görülmektedir⁴⁵¹. Ayrıca sözleşme, işçilerin (tedarikçi işletmedeki işçiler de dahil olmak üzere) eğitiminin ayrılmaz bir parçası olarak nitelendirilmektedir. İşletmedeki sendikalaşma (işletmedeki sendika MetalSendikası/T şeklinde belirtilmektedir) oranı yüzde yüz ile ifade edilmektedir⁴⁵². İhtilaf çözümü de buna bağlı olarak toplu iş sözleşmesinde belirtilen hükümlere uygun olarak ya da tarafların karşılıklı yakın ilişkileri ile barışçıl bir biçimde çözülmektedir⁴⁵³. Öyle ki sendika ile işveren arasındaki yakın ilişki, sendikanın özerkliğine etki edebileceği endişesi ve sendikanın uluslararası alanda işbirliğine yeteri derecede önem vermediği gerekçesi ile eleştirilmektedir⁴⁵⁴. Gerçekten de işletmede örgütlü bulunan metal sendikası herhangi bir küresel federasyona üye olmadığı gibi çerçeve sözleşmenin varlığından dahi haberdar değildir. Dolayısıyla sözleşmenin uygulanmasında işletmedeki örgütlü sendikanın ya da küresel bir federasyonun etkisinden de söz edilememektedir⁴⁵⁵. Bu durum sözleşmenin tedarikçilerde uygulanması noktasında sıkıntı yaratmaktadır. Çünkü uluslararası işbirliği ve destek sözleşmenin tedarikçilere uygulanmasında son derece önemlidir. Örneğin, raporda ifade edildiği üzere

⁴⁴⁹ A.g.r., s.12-13.

⁴⁵⁰ A.g.r., s. 28-29.

⁴⁵¹ A.g.r. (2013), s. 30-31.

⁴⁵² A.g.r. (2013), s. 32.

⁴⁵³ A.g.r. (2013), s. 32-35.

⁴⁵⁴ A.g.r., s. 34.

⁴⁵⁵ Bu durumun çerçeve sözleşmelerin uygulanmasında küresel sendika federasyonlarının rolüne ilişkin önemli sorular ortaya çıkardığı yolundaki görüş için bkz. A.g.r., s. 35.

MetalCorp'un tedarikçi şirketlerinden birisinin Türkiye'deki işletmesinde (araştırmada MetalCorpSuppl/T şeklinde belirtilmektedir) sendikal örgütlenme özgürlüğüyle ilgili yaşanan problemlerin bu işletmede örgütlü bulunan başka bir sendikanın (araştırmada MetalTedarikSen/T şeklinde belirtilmektedir), ana üretici olan MetalCorp şirketinin imzalamış olduğu uluslararası çerçeve sözleşmeyi gerekçe göstererek IMF (Uluslararası Para Fonu-International Monetary Fund) ve IG Metall ile kurduğu yakın ilişki ve uluslararası kampanyalar ile yerel sorunu çözümlenmiştir⁴⁵⁶. Bir başka örnekte ise yerel sendikanın uluslararası yakın ilişkilerinin varlığına ve mevcut çerçeve sözleşmeye rağmen yerel düzeyde başarılı olmak için başka uluslararası yaptırım mekanizmalarına başvurmak durumunda kaldığını göstermektedir. MetalCorp çok uluslu şirketinin önemli bir diğer tedarikçisinin Türkiye'deki işletmesinin (araştırmada MetalCorpSupp2/T şeklinde belirtilmektedir) izlemiş olduğu sendika karşıtı politikalarla başa çıkarak işyerinde örgütlenmeye çalışan yerel sendika (araştırmada KimyaSendikası/T şeklinde belirtilmektedir), tedarikçi şirketin üretim yaptığı ana üreticilerden biri olan Volkswagen'in IMF ile imzaladığı ve tedarik zincirlerinde de uygulanan çerçeve sözleşme hükümleri ile işletme üzerinde baskı kurmaya çalışmıştır. Bunun yanı sıra işletme üzerinde baskı yaratabilecek bir diğer uluslararası kaynak olarak Uluslararası Finans Kurumu (International Finance Corporation-IFC) 'nun 2006 yılında BM ve ILO standartlarını temel alarak iş ve çalışma koşullarına ilişkin yayımlanmış olduğu '*Performans Standartları 2*' nı keşfeden yerel sendika, IFC'ye şikayet etmek suretiyle mücadeleye devam etmiştir⁴⁵⁷. Şirket kapsamında eğitim, şikayet mekanizmaları, sosyal diyalog konuları ile ilgili yeni bir insan kaynakları politikası benimsenmiş ve nihayetinde sendika işçilerin yüzde 50'sinden fazlasını örgütlemeyi başarabilmiştir⁴⁵⁸. Başlatılan örgütlenme kampanyasının 'farklı sektörlerden başka sendikaların da bölgede yeni sendikal faaliyetler başlatmasına önyak olduğu ve ayrıca IFC standartları ve uluslararası şikayet mekanizmalarının yerel faaliyetlerin desteklenmesinde yeni yollar sağladığı' da ifade edilmektedir⁴⁵⁹.

RubberCorp ve WireCorp'un Türkiye'deki iştiraklerinde ise sendika ile yönetim arasında etkin diyalog mekanizmalarının varlığı ve işletmelerde örgütlü bulunan

⁴⁵⁶ A.g.r., s. 36-41.

⁴⁵⁷ Performans standartlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. A.g.r., s.42, dnp.16.

⁴⁵⁸ A.g.r., s. 43-45.

⁴⁵⁹ A.g.r., s. 46-47.

MetalSendikası/T'nin uluslararası düzeyde bağlantılarının bulunmaması nedeniyle uluslararası çerçeve sözleşmelere ilişkin farkındalığın çok düşük düzeyde olduğu görülmektedir⁴⁶⁰. OfficeCorp'un Türkiye'deki işletmesinde de örgütlü yerel sendika farklı olmakla birlikte (araştırmada Woodworking/T olarak belirtilmiştir) çerçeve sözleşmelere ilişkin farkındalık ve yerel uygulama sonuçları için de aynı olumsuz durumu görmek mümkündür⁴⁶¹.

Temizlik ve güvenlik sektöründe faaliyet gösteren ServiceCorp'un Türkiye'deki işletmesinde ise durum daha farklıdır. Çünkü işletme *müşterilerine sağladığı hizmetin taşeron doğası nedeniyle* sendikalı değildir ve dolayısıyla uyuşmazlıkların çözümü için gerekli prosedürler bir toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş durumda değildir⁴⁶². İşletmedeki işçi-işveren ilişkileri ServiceCorp genel merkezinden gelen insan kaynakları politikaları ile düzenlenmektedir. İnsan kaynakları politikaları katı bir standartlaşma sağlamak yerine belirli ilke ve kurallara bağlı kalmak suretiyle daha esnek biçimde uygulanmaktadır⁴⁶³. Merkezden aktarılan kapsamlı kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerinin ise çalışanlara yönelik olmadığı ifade edilmektedir⁴⁶⁴. Tüm bu hususlar yerel yönetimlerin çalışma koşullarına ilişkin daha keyfi uygulamalarına yol açmaktadır. Zira araştırmada, işletmede çalışanların iş güvencesi başta olmak üzere ücret, işyeri değişikliği gibi pek çok konuda ciddi sıkıntılar yaşadıkları belirtilmektedir⁴⁶⁵. Üstelik insan kaynakları politikaları kapsamında ServiceCorp'un genel merkezinin, UNI ile imzaladıkları uluslararası çerçeve sözleşmeye ilişkin Türkiye'deki işletmesine bilgi vermemesi de dikkat çekici bir husustur⁴⁶⁶. İşletmede olmasa bile sektördeki örgütlü diğer sendikaların federasyonlar ile uluslararası ilişkilerinin bulunmaması da, uluslararası dayanışma kanallarının çerçeve sözleşmelerin uygulanmasındaki olası etkilerini engellemektedir⁴⁶⁷.

İncelemeye konu son işletme ise sağlık ve gıda sektöründe faaliyet gösteren DairyCorp çok uluslu şirketinin Türkiye'deki işletmesidir. Söz konusu şirket uluslararası çerçeve sözleşme imzalayan ilk şirketler arasında olmakla birlikte

⁴⁶⁰ A.g.r., s. 47-54.

⁴⁶¹ A.g.r., s. 54-60.

⁴⁶² A.g.r., s. 60-66.

⁴⁶³ A.g.r., s. 61.

⁴⁶⁴ A.g.r., s. 63.

⁴⁶⁵ A.g.r., s. 62.

⁴⁶⁶ A.g.r., s. 63.

⁴⁶⁷ A.g.r., s. 66.

Türkiye'deki işletmesinin sendikalaşmasında ciddi mücadelelerin yaşanması dikkat çekicidir⁴⁶⁸. Bu sorunların sebebi olarak işletme yöneticisinin sendika karşıtı şahsi tutumunun yanı sıra işletmede örgütlü bulunan yerel sendikanın (araştırmada GıdaSen/T olarak belirtilmiştir) yapısından kaynaklanan nedenler gösterilmektedir. Fakat sendikanın 2005 yılından itibaren gerek iç gerekse de dış ilişkilerindeki tutumunun iyileşmesi ve IUF ile kurulan yakın ilişki işletme, sendika ve IUF katılımlı bir sosyal diyalogun başlamasını ve çerçeve sözleşmeye ilişkin farkındalığın artmasını sağlamıştır⁴⁶⁹. Dolayısıyla IUF ile sendika arasında kurulan iyi ilişki, merkez ile IUF arasında imzalanan çerçeve sözleşmenin küresel federasyonun desteği ile yerel işletmeye uygulanmasının başarılı bir örneğini oluşturmuştur.

Araştırma raporuna ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında, Türkiye'de uluslararası çerçeve sözleşmelerin şirketlerin üretim ve tedarik ağlarında uygulanmasına dair şu sonuçları çıkarmak mümkündür⁴⁷⁰:

1. Birkaç istisna hariç olmak üzere, uluslararası çerçeve sözleşmelere ilişkin farkındalık düzeyi yönetim ve sendikalarda oldukça düşüktür.

2. Farkındalığı görece yüksek tarafların sözleşmeyi başarılı bir biçimde uyguladıkları örnekler olmakla birlikte, kimi zaman bilgi sahibi olunmasına rağmen çerçeve sözleşmelerden tam anlamıyla fayda sağlanmamakta ve yatırım alanlarında daha etkili olduğu düşünülen başka uluslararası mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

3. Yerel sendikaların küresel sendika federasyonlarına üyeliğinin bulunmadığı işletmeler ile mevcut çalışma koşullarına ilişkin şartların her iki tarafça iyi olarak değerlendirilerek ihtilaf çözümü için gerekli olan prosedürlerin kurumsallaştığı işletmelerde ise uluslararası çerçeve sözleşmelerin çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine doğrudan bir etkisi bulunmamaktadır.

4. Ülkemizdeki sendikal parçalanmışlığın da uluslararası çerçeve sözleşmelerin kullanılması için gereken işbirliği ve dayanışmayı engellediğini de göz önünde bulundurmak gerekir.

Ayrıca ülkemizde işveren kesiminin uluslararası çerçeve sözleşmeler ile ana firmaya bağlı firmalar ve tedarik zincirlerinde standardizasyonun sağlanmasına yönelik

⁴⁶⁸ A.g.r., s. 67.

⁴⁶⁹ A.g.r., s. 67-68.

⁴⁷⁰ ABD, Brezilya, Hindistan ve Türkiye'yi de kapsayacak şekilde yürütülen projenin diğer ülkelere ilişkin genel sonuçlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için de bkz. A.g.r., s. 74-75.

çabaların başkaca olumsuz sonuçları da beraberinde getireceği endişesine sahip olduğunu da eklemek gerekir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile yapılan görüşmede çalışma ilişkilerinin standardizasyonunun özellikle Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ'ler) üzerindeki maliyeti arttırıcı dolayısıyla işletmelerin rekabet gücünü zayıflatıcı etkilerine dikkat çekilmektedir⁴⁷¹. Dolayısıyla küresel çalışma ilişkilerinin standardizasyonu meselesi de esas itibariyle gelişmekte olan ülkelerde dikkatle değerlendirilmesi gereken bir mesele olarak görülmektedir.

Sonuç olarak belirtmek gerekir ki, uluslararası çerçeve sözleşmelerin uygulamasının tek yaptırımı olarak şirketin iyi niyetine(!) güvenilmesi sözleşmelerin etkinliğini son derece azaltan bir nitelik olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu sözleşmelerin imzalanması isteğe bağlı olduğu içindir ki ihtiyari olarak sözleşmeyi imzalayan çok uluslu şirketlerin, sözleşme hükümlerini ihlal etmeyeceği; aksine ihlallerin tedarikçi ya da alt işveren firmalar tarafından gerçekleştirilebileceği düşüncesi mevcuttur⁴⁷². Böyle bir durumda ana şirketin gerekli önlemleri almaması ya da almada ihmalinin bulunması halinde ise ün ve imajının tehlike altında olduğunu bildiği kabul edilmektedir. Yine de görüldüğü üzere, imajının kötülenmesi tehlikesi tek başına yeterli olmamakta; sözleşme hükümlerine uymayan çok uluslu şirket aleyhine herhangi bir hukuki yaptırıma yer verilmemesi kimi zaman o kadar hayati önemi haiz hükümlerin kağıt üzerinde kalmasına sebep olmaktadır⁴⁷³. Özellikle yerel ve ulusal düzeydeki sendikal mücadeleler olmadığı sürece, tek başına uluslararası çerçeve sözleşmenin imzalanmış olması çok uluslu şirketler üzerinde baskı oluşturmaya yetmemektedir⁴⁷⁴. Şirketin sözleşmedeki yükümlülükleri ihlali halinde, durumdan kamuoyunun haberdar edilerek şirket aleyhine yürütülecek kampanyaların şirketin imajını sarsarak mal veya hizmet satışlarında ya da hisse değerlerinde düşüşe sebep olacağı düşünülse de ihlalleri ağır sonuçlara yol açabilecek böylesine hükümlerin uluslararası boyutta da somut

⁴⁷¹ Tez çalışması kapsamında 15. 7. 2014 tarihinde TİSK ile yapılan görüşme.

⁴⁷² <http://www.uniglobalunion.org/publications/what-are-global-framework-agreements> Erişim Tarihi: 6.1.2014.

⁴⁷³ Erdoğan (2006), s.444-445.

⁴⁷⁴ Bu görüşün aksine ulusal sendikal hareket güçlendikçe sendikaların uluslararası aktiviteyi üstelenme güçlerinin azalacağı düşüncesinden hareketle ulusal sendikal hareketin güçlenmesini uluslararası sendikal hareket önünde bir engel olarak değerlendiren görüş için bkz. M. Fichter vd. (2011). Regulating labor relations in global production networks: Insights on international framework agreements, http://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/07_a_fichter.pdf Erişim Tarihi: 6.1.2014.

yaptırımlarının olması gerekmektedir⁴⁷⁵. Dolayısıyla böyle bir yaptırım sistemi başarıyla oluşturulmadığı sürece uluslararası çerçeve sözleşmelerin yalnızca ulusal ve uluslararası sendikal güçle bir bütünlük oluşturduğunun kabulü gerekir⁴⁷⁶.

2.4.8.3. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin uygulama sorunlarının çözümüne ilişkin alternatif bakış: Sözleşmelere ulusal hukuki bağlayıcılık kazandırma çabası

Çerçeve sözleşmelerin çok uluslu şirketlerle imzalanacak ulusal toplu sözleşmelere ya da çok uluslu şirketin taşeron, tedarikçi firma gibi işletmelerle yapacağı ticari sözleşmelere ek olarak konulması halinde ulusal hukuk kapsamında bağlayıcılık kazanması mümkündür. Böylesine bir hüküm konulmaksızın, sözleşmelerin ulusal hukukta bağlayıcılıklarının sağlanıp sağlanamayacağı hususu ise farklı ulusal hukuk sistemlerinin kendine özgü yapısı göz önünde bulundurulmak suretiyle üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu konuda önerilen çözüm yolu ise uluslararası çerçeve sözleşmeleri toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirmek mümkün olmasa bile ulusal hukuk bakımından en azından borç doğurucu bir sözleşme türü olarak nitelendirip yerel mahkeme önüne götürmenin mümkün olup olmayacağını araştırılmasıdır.

Amerikan hukukunda çerçeve sözleşmelerin yerel mahkeme önüne götürülebileceği iddiasını taşıyan Sarah Coleman'ın, 2010 yılında yayımlanmış olduğu çalışması yol gösterici niteliktedir⁴⁷⁷. Çalışmada öncelikle çerçeve sözleşmelerin iç

⁴⁷⁵ Burada özellikle BWI tarafından savunulan 'Dünya Bankası'nın örgütlenme ve toplu müzakere haklarının sağlanmasını Banka tarafından finanse edilen tüm kuruluşlar için zorunlu tutacak altyapı projeleri geliştirmesi' düşüncesi önemli bir çözüm yolu olabilecektir. Bkz. Telljohann vd. (2009), s. 505-525.

⁴⁷⁶ Öyle ki çerçeve anlaşmaların sendikal mücadele için yarattığı alanın aktif bir yerel sendikacılıkla doldurulmaması halinde çerçeve anlaşmaların bir şey ifade etmeyeceği yolundaki görüş için bkz. Erdoğan (2006), s. 433

⁴⁷⁷ Bu iddia oldukça önemlidir. Çünkü çerçeve sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin mevcut yöntemler genel itibarıyla sendikal örgütlerin konuya ilişkin farkındalığına ve ilgisine, şirket düzeyindeki gücüne, personel ve maddi kaynaklarına bağlıdır. Eğer sendikal örgütlerin yerel düzeyde etkinliği yoksa tepeden inme (top-down) ve esnek normlar (soft law) olarak değerlendirilen çerçeve sözleşmelerin çalışan kesimi için herhangi bir anlam ifade etmesi beklenemez. Üstelik hukuki bağlayıcılıktan yoksun bir çerçeve sözleşmenin içeriğinin yasal düzenlemelerle güvenceye altına alınmış olması bile yasaların etkin ve yeterli uygulanmadığı yerlerde herhangi bir anlam ifade etmeyecektir. Dolayısıyla bu çalışma yalnızca Amerikan hukukunda çerçeve sözleşmelerin mahkemelerde icra edilebilirliğini kanıtlamaya yönelik olsa da diğer ülkelerin hukuk sistemlerinde çerçeve sözleşmelerin hukuki konularının belirlenmesinde yol gösterici nitelikte olabilecektir. S. Coleman (2010). Enforcing international framework agreements in U.S. courts: A contract analysis. *Columbia Human Rights Law Review*, 41 (2), s. 600-634. http://www3.law.columbia.edu/hrlr/hrlr_journal/41.2/Coleman.pdf Erişim Tarihi: 27.3.2014.

hukuk (Amerikan hukuku) bağlamında ‘*tarafsızlık anlaşmaları (neutrality agreements)*’na benzer bir amaca hizmet ettiği belirtilmektedir⁴⁷⁸. Çalışmada konunun Amerikan iş hukuku bağlamında ayrıntılı analizi yapılmıştır. Amerikan iş hukukunda temel yasal düzenleme olarak Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu (The National Labor Relations Act-NLRA) gösterilmektedir⁴⁷⁹. Kanun, Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (National Labor Relations Board-NLRB) ’na vermiş olduğu özel yetki sebebiyle konu açısından da ayrıca önemlidir. Çünkü anılan yetkiye göre kurul işverenler ya da işçileri temsil eden çalışma örgütlerinden gelen ve ticari yaşamı etkileyen işgücüne karşı haksız uygulamaları soruşturmak ve gidermekle görevli ve yetkilidir⁴⁸⁰. Fakat bir sendikanın NLRA hükümlerine göre korunma talep edebilmesi için belli özelliklere sahip olması gerekmektedir. Buna göre bir sendika hukuki koruma talep edebilmek için ya NLRB gözetiminde gerçekleşen seçimlerde işçilerin çoğunluğu tarafından seçilmiş olmalı ya da işverenin iradesiyle onun tarafından tanınmış olmalıdır⁴⁸¹. Üstelik sendikanın bu son durumda yani yalnızca işverenin iradesiyle tanınmış olduğu durumda işveren ile yapmış olduğu sözleşme de bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilmemekte, yalnızca sendikanın kendisi ile işvereni bağlamaktadır⁴⁸². Böyle bir durumda sendika, tüm işçilere söz konusu hükümlerin ve şartların uygulanacağı iddiasında bulunamamaktadır. Amerikan iş hukukunun önemli kanunlarından bir diğeri olan İşçiler ve Yönetim (İşveren) İlişkileri Kanunu (Labor Management Relations Act-LMRA)’nın 301. Kısmında getirilen düzenlemeye göre ise sendikal örgütlere karşı ya da sendikal örgütler tarafından sözleşmelerin ihlallerine ilişkin federal mahkemelerde dava açılabilir⁴⁸³. Üstelik sözleşmelerin ihlaline dayalı bu tür uyuşmazlıklarda sendikanın davada taraf ehliyetine sahip olabilmesi için yukarıdaki özelliklere sahip olması da gerekmemektedir⁴⁸⁴. İşte tarafsızlık anlaşması olarak yukarıda tanımlanan sendikalı olmayan bir işveren ile işçi sendikası arasında imzalanan anlaşma da NLRA’nın sağladığı hukuki korumadan yararlanamayan sendikalara, LMRA kapsamında hukuki korunmayı talep hakkı sağlayan bir anlaşmadır⁴⁸⁵. Tarafsızlık

⁴⁷⁸ A.g.e. (2010), s. 602.

⁴⁷⁹ A.g.e. (2010), s. 613

⁴⁸⁰ A.g.e. (2010), s. 613.

⁴⁸¹ A.g.e. (2010), s. 613.

⁴⁸² A.g.e. (2010), s. 614.

⁴⁸³ A.g.e. (2010), s. 613.

⁴⁸⁴ A.g.e. (2010), s. 614.

⁴⁸⁵ A.g.e. (2010), s. 614.

anlaşmasının, anlaşmayı imzalayan sendikanın yetkili sendika olmaması sebebiyle bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı; ayrıca haksız iş uygulamalarına ilişkin herhangi bir koruma getirmediği için de konuya ilişkin NLRB'nin yargılama yetkisinin de bulunmadığı da ifade edilmektedir⁴⁸⁶. Tarafsızlık anlaşmasına ilişkin bu ayrıntılı açıklamaların ardından uluslararası çerçeve sözleşmelerin tarafları ve içerikleri itibariyle tarafsızlık anlaşması ile olan benzerliklerine dikkat çekilmektedir⁴⁸⁷. Buna göre çerçeve sözleşmenin tarafını oluşturan sendika da yukarıda bahsedilen iki özellikten birine sahip değildir. Ayrıca çerçeve sözleşmeler ile içerik itibariyle de esas olarak işverenlerin işçilerin temel haklarını tanımaları ve sendikal örgütlenmeye engel olmamaları hedeflenmektedir. Çalışmada çerçeve sözleşmeler ile tarafsızlık anlaşmaları arasındaki en önemli farkın ise çerçeve sözleşmelerin uluslararası aktörleri de içermesi olduğu ifade edilmektedir⁴⁸⁸. Bu farklılık oldukça önemlidir. Çünkü taraflardan birinin küresel sendika federasyonu olması uluslararası çerçeve sözleşmelerin, tarafsızlık anlaşması için öngörülen LMRA kapsamındaki korumadan yararlanmasına engel olabilecek niteliktedir⁴⁸⁹. LMRA'yı mahkeme ülkedışı müdahaleye sebep olacak şekilde uygulamaktan kaçınabilecektir. Amerikan hukuku ABD içinden ve dışından birden fazla işveren ve/veya sendikanın oluşturdukları anlaşmaları otomatikman yasaklamamasına rağmen, uluslararası unsur içeren bu tip anlaşmalar ya toplu iş sözleşmesi ya da haksız iş uygulamaları şeklinde şikayetlere konu olmaktadır⁴⁹⁰. Fakat LMRA'nın hukuki kapsamı dışında kalsa dahi geleceğin toplu iş sözleşmelerine giden bir yol olarak nitelendirilen uluslararası çerçeve sözleşmelerin, bir toplu iş sözleşmesi olarak değil; ama sözleşmeler hukuku (contract law) kapsamında Amerikan mahkemeleri önüne götürülebileceği iddiası esasında çalışmanın temelini oluşturmaktadır⁴⁹¹. Kısacası yazar, uluslararası çerçeve sözleşmenin, yasal

⁴⁸⁶ A.g.e. (2010), s. 615.

⁴⁸⁷ Örneğin, her ikisinin de uzun dönemli temsili ilişkilere atılmış birer adım olmaları, çalışan haklarının korunması noktasında ulusal hukukun sağladığından daha fazla koruma sağlamaları, şirketi anlaşmaya uymayı zorlamak için kampanyalar gibi farklı stratejiler geliştirebilme potansiyelleri gibi. Bkz. A.g.e. (2010), s. 615-616.

⁴⁸⁸ A.g.e. (2010), s. 616.

⁴⁸⁹ A.g.e. (2010), s. 617.

⁴⁹⁰ A.g.e (2010), s.618.

⁴⁹¹ Yazar uluslararası çerçeve sözleşmelerin Amerikan mahkemeleri önüne götürülebilmesi için küresel federasyonların buna rızasını da aramaktadır. Her küresel federasyonda Amerika kökenli bir sendikanın varlığına dikkat çeken yazar, Amerikan sendikalarının sözleşmenin görüşme aşamasında yer almamasına rağmen, federasyonun ulusal sendikayı temsilen de sözleşmeyi imzaladığını ifade etmektedir. Dolayısıyla sözleşme Amerikan sendikalar hukuku açısından da yasal bir değeri haizdir. Çok uluslu şirket açısından ise küresel bir federasyon ile küresel etkili bir sözleşme yapan şirketin, sözleşmenin ihlaline ilişkin

uygulanabilirliği açısından, iş hukuku kapsamında bir yere oturtulmasındansa bir sözleşmeler hukuku sözleşmesi olarak değerlendirilmesi ve hakkında taraflar arasında (çok uluslu şirket ile küresel sendika federasyonu) kurulmuş bulunan geçerli bir sözleşmeye uygulanacak olan sözleşme hukuku prensiplerinin uygulanması gerektiğini düşünmektedir⁴⁹². Fakat muhtemel bir uyuşmazlıkta, çok uluslu şirketlerin Amerikan mahkemelerinde uluslararası çerçeve sözleşmelerin sözleşmeler hukuku bağlamında geçerli bir sözleşme olmadığı yönündeki iddiaları da varsayım olarak tespit edilerek 4 başlık altında sıralanmaktadır. Buna göre ileri sürülebilecek muhtemel iddialar şöyle sıralanabilir⁴⁹³:

1. Uluslararası çerçeve sözleşmeler tarafların bağlanma iradesine sahip olduklarını ortaya koymamaktadırlar.

2. Uluslararası çerçeve sözleşmeler ihtiyari (voluntary) ve ivazsız sözleşmelerdir bu yüzden zorla icra edilemezler.

3. Uluslararası çerçeve sözleşmeler karşılıklı ve yeterli bir ivazı içermemektedirler.

4. Uluslararası çerçeve sözleşmeler yasal olarak uygulanabilme açısından son derece belirsizdirler.

Yukarıda ifade edilen, çok uluslu şirketlerce uluslararası çerçeve sözleşmelerin hukuki niteliğine ilişkin yöneltilecek bu dört muhtemel eleştiriye yazarın, mevcut sözleşmeleri de analiz ederek vermiş olduğu yanıtları şu şekilde özetlemek mümkündür:

1. Taraflar, eğer bir sözleşme tipi üzerinde anlaşmışlarsa, ayrıca bağlanma iradesine sahip olduklarını belirtmek için birtakım özel kelimeler kullanmak zorunda değillerdir⁴⁹⁴. Aksine, sözleşmeyi kuran taraflar bağlanmak istemediklerine ilişkin iradeyi açık bir biçimde dile getirmelidirler⁴⁹⁵. Taraf iradeleri üzerinde bir uyuşmazlık olduğu takdirde, tarafların karşılıklı rıza açıklamasında bulunup bulunmadığı hususunu mahkeme, sözleşmede yer alan ifadeleri kullanarak değerlendirecektir⁴⁹⁶. Uluslararası çerçeve

iddiaların, şirketin faaliyet gösterdiği her yerde dile getirilebileceği hususunu kabul ettiği varsayılmaktadır. A.g.e (2010), s. 618-620.

⁴⁹² A.g.e. (2010), s. 617.

⁴⁹³ A.g.e. (2010), s. 621 vd.

⁴⁹⁴ Yazar bu özel kelimeleri 'sihirli kelimeler (magic words)' şeklinde ifade etmektedir. A.g.e (2010), s. 621.

⁴⁹⁵ A.g.e (2010), s. 622.

⁴⁹⁶ A.g.e (2010), s. 622.

sözleşmelerde kullanılan birtakım kelimeler (örneğin, taahhüt etmek, bağlayıcı olmak, garanti etmek, sağlamak, saygı göstermek gibi) sözleşmenin bağlayıcılığının kanıtı olabileceği gibi sözleşmede yer alan herhangi bir koşulun zıt anlamından dahi (örneğin, üçüncü tarafların sözleşmeye dayanarak hak iddiasında bulunamayacaklarına ilişkin hüküm gibi) sözleşmenin taraflar açısından bağlayıcı olduğunu söylemek mümkündür⁴⁹⁷.

2. Sözleşmenin ihtiyari/karşılıksız nitelikte olmasından dolayı yasal uygulanabilirliği olmadığı yönündeki görüş ihtiyari kelimesinin hangi anlamda kullanıldığıyla yakından ilgilidir⁴⁹⁸. Her ne kadar çok uluslu şirketleri yasal olarak küresel federasyonlarla çerçeve sözleşme imzalamaya mecbur kılan düzenlemeler olmasa da bu durum şirketin tamamen gönüllü bir biçimde ve karşılıksız olarak sözleşmeyi imzalamayı kabul ettiği anlamına gelmemektedir⁴⁹⁹. Şirketi sözleşme yapmaya iten gerçek sebebin (şirketin saikinin) yasal olarak belirlenmemiş olması da onu bağlayıcı olmaktan çıkarmaz. Hata, hile, tehdit ve kanunlara aykırı bir etkiye maruz kalınmadan şirket tarafından sözleşmenin imzalanmasına ilişkin alınan kararın geçerli ve bağlayıcı olduğunu kabul etmek gerekir⁵⁰⁰. Üstelik anlaşmada iki tarafın da yarar sağladığı yaygın olarak kabul edilmektedir⁵⁰¹.
3. Uluslararası çerçeve sözleşmeler, ekonomik değeri kolayca hesaplanabilen bir ivaz içermemekle birlikte tamamen ivazsız sözleşmeler olarak da değerlendirilmemelidirler. Şöyle ki, çok uluslu şirketin temel çalışma haklarının korunmasına ilişkin taahhütlerine karşılık olarak, küresel federasyonlar, muhatap şirketin ününe ve kazancına kötü etkide bulunacak her hangi bir kampanyaya katılmama vaadinde bulunmaktadırlar⁵⁰². Ekonomik değeri kolayca ölçülemeyen vaatlerin gabin şartlarını oluşturduğu gerekçesiyle mahkeme önüne götürülmesi de mümkün değildir. Dolayısıyla karşılıklı müzakereler, geçerli ve uygulanabilir taahhütlerin kabulü ile

⁴⁹⁷ A.g.e (2010), s. 622-623.

⁴⁹⁸ A.g.e (2010), s. 624.

⁴⁹⁹ A.g.e (2010), s. 625.

⁵⁰⁰ A.g.e (2010), s. 627.

⁵⁰¹ A.g.e (2010), s. 626.

⁵⁰² A.g.e (2010), s. 628.

gerçekleşen çerçeve sözleşmelerin geçerli ve uygulanabilir olmalarını engelleyen herhangi bir sebep yoktur⁵⁰³.

4. Bir sözleşmenin esaslı unsurlarının belirli yahut belirlenebilir olduğu durumlarda sözleşme hukuken bağlayıcı niteliktedir⁵⁰⁴. Esaslı unsurlar sözleşmenin konusu, ücret, ödeme zamanları, nitelik, nicelik özellikler gibi her bir sözleşme tipine göre değişen farklı unsurlardan oluşmaktadır⁵⁰⁵. Söz konusu unsurlar daha çok ticari hayatta geçerli olsa da bir toplu sözleşmenin esaslı unsurlarını belirlemek güç olmakla birlikte imkansız değildir⁵⁰⁶. Buna göre uluslararası çerçeve sözleşmenin esaslı unsurları tarafların taahhütleri ve yükümlülükleri olarak belirlenebilir⁵⁰⁷. Ayrıca tanımlanmamış veya genel taahhütlerin varlığı dahi sözleşmenin bağlayıcı olmasını engellemez; zira bu kavramların anlamını tarafların iyiniyetli uygulamaları vasıtasıyla netleştirmek de mümkündür⁵⁰⁸. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin içeriğine ilişkin ILO Konvansiyonlarının varlığı bu konuda oldukça yardımcı olacaktır⁵⁰⁹. Bu düzenlemeler her ne kadar direkt olarak hükümet dışı girişimlere ve bireylere uygulanamıyor olsa da tarafların yükümlülüklerine ilişkin anlaşmazlık olduğu durumlarda içeriğe netlik kazandırmak açısından önemlidirler.

Tüm bu sebeplerden hareketle yazar, uluslararası çerçeve sözleşmelerin Amerikan mahkemeleri önüne getirilebileceği ve mahkemelerin LMRA hükümleri çerçevesinde küresel federasyonlar ve çok uluslu şirketler üzerinde yargı yetkisinin kullanılabilmesi kanaatinde⁵¹⁰.

Coleman'ın düşüncelerine Türk hukuku bakımından tamamen katılmak güç görünmektedir. Çünkü kullanılan kavramların hukuki içeriği ile sözleşmeler hukukuna tabi ilkeler bakımından iki farklı hukuk sistemi (Türk-Amerikan hukuku) söz konusudur. Örneğin, çalışmada, 'voluntary agreements' kavramı hem 'ihtiyari' hem de 'karşılıksız' sözleşme kavramlarının karşılayacak şekilde kullanıldığı görülmektedir.

⁵⁰³ A.g.e (2010), s. 627.

⁵⁰⁴ A.g.e (2010), s. 630.

⁵⁰⁵ A.g.e (2010), s. 631.

⁵⁰⁶ A.g.e (2010), s. 631.

⁵⁰⁷ A.g.e (2010), s. 631.

⁵⁰⁸ A.g.e (2010), s. 631.

⁵⁰⁹ A.g.e (2010), s. 632.

⁵¹⁰ A.g.e (2010), s. 634.

Oysaki ülkemiz hukuk sisteminde bir sözleşmenin ihtiyari (isteğe bağlı) ve ya ivazsız (karşılıksız) nitelikte olması iki farklı hukuki olgudur. Üstelik bir sözleşmenin ihtiyari ve/veya ivazsız nitelikte olması ile ona dayanarak mahkemede hak iddia edilebilecek olunması yani sözleşmelerin icrailiği hususu tamamen birbirinden farklı şeylerdir. Çalışmanın henüz birinci kısmında da ifade edildiği üzere tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları varsa sözleşme kurulmuş demektir ve bu sözleşmeye dayanarak hak talep etmek mümkündür. Sözleşmenin geçerliliğine ilişkin koşullar göz önünde bulundurulmak suretiyle, bir sözleşme, tarafları bu sözleşmeyi yapmaya zorlayacak herhangi bir hüküm olmaksızın kurulmuşsa yani tamamen tarafların iradesine bağlı ihtiyari bir sözleşme ise ve/veya taraflardan birinin herhangi bir yükümlülük altına girmediği bir ivazsız sözleşme ise dahi bu sözleşmeye dayanarak hak talep etmek mümkündür⁵¹¹. Yazarın burada karşılıklı edimlerin varlığı ve bunların değeri ile ifade etmeye çalıştığı husus, Türk hukuk sistemi bakımından, yükümlülüklerin aynen ifasının olanaklı olduğu asli edim yükümü niteliğinde olup olmadığıdır. Uluslararası çerçeve sözleşmeler ile taraflara yüklenen yükümlülükleri asli edim yükümü olarak nitelendirmek mümkün değildir. Çünkü asli edim yükümleri, birinci kısımda da belirtildiği üzere, sözleşmeye rengini, tip unsurunu veren yükümlülüklerdir⁵¹². Örneğin, bir satım sözleşmesine niteliğini veren, alıcının bedeli ödeme ve satıcının malı teslim yükümlülükleri gibi. Uluslararası çerçeve sözleşmelerde edimin konusu ILO sözleşmelerine yapılan atıflar vs. ile belirlenebilir, somutlaştırılabilir nitelikte olsa dahi bunların bir sözleşmeye karakterini verecek nitelikte (asli nitelikte) edimler olmadığı görülür ve aynen ifasının hukuki olarak talep edilmesi mümkün değildir.

Uluslararası çerçeve sözleşmelerin uygulanması ve hukuki niteliği bakımından bir diğer önemli tartışma, küresel sendika federasyonlarının gelecekte küresel, bölgesel ya da sektörel düzeyde toplu iş sözleşmesi yapma gücüne sahip olup olmayacağına ilişkindir. Günümüzde küresel sendika federasyonlarının üyeleri adına toplu görüşme ve de sözleşme yapma yetkileri bulunmadığı için onların bölgesel ya da küresel düzeyde

⁵¹¹ İvazlı sözleşme ile ivazsız sözleşme arasındaki borçlunun sorumluluğu açısından fark yalnızca sorumluluğunun derecesine ilişkindir. TBK m. 114'e göre 'Borçlunun sorumluluğunun kapsamı, işin özel niteliğine göre belirlenir. İş borçlu için bir yarar sağlamıyorsa, sorumluluk daha hafif olarak değerlendirilir.' Söz konusu hükme dayanılarak ivazsız sözleşmelerde, borçluya bir yarar sağlanmadığı için sorumluluğu belirlenirken hakimin daha *yumuşak davranmak* zorunda olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Eren (2014), s. 226.

⁵¹² Bkz. Yukarıya s. 14 dpn. 41.

toplu müzakere gücünden bahsetmek mümkün değildir⁵¹³. Böyle bir yetkiye sahip olup olamayacakları ise son derece belirsizdir. En başında ulusal sendikalar bölgesel sorunları tespit etme noktasında (ücretler, sosyal yardımlar gibi parasal konularda) kendilerini daha yetkin ve imtiyazlı görüp toplu müzakere yetkisinin devredilmesine karşı çıkabilirler⁵¹⁴. Çok uluslu şirketler ise yetkinin devredildiğini gerekçe göstererek tekrar ulusal düzeyde pazarlık yapmak istemeyebilirler⁵¹⁵. Fakat bu hususta uluslararası çerçeve sözleşmelerin sektörel toplu görüşmelerin önünü açmaya yönelik işlevinden söz etmekte de fayda vardır. Çünkü doktrinde çerçeve sözleşmelerin uluslararası toplu müzakere açısından önemi kabul edilmekle birlikte, federasyonların daha fazla sorumluluk üstlenmeleri ve daha fazla kaynak ayırmaları halinde bu sözleşmelerin sektörel düzeyde toplu görüşmelerin bir ön şartı olarak değerlendirilebilecekleri ifade edilmektedir⁵¹⁶. Bu konudaki en somut ve başarılı örnek ise denizcilik taşıma sektörünü

⁵¹³ Sözleşme taraflarının yetkilerine ilişkin bir diğer ayrıntılı çalışma A. Sobczak tarafından 2007 yılında yayımlanmıştır. A. Sobczak (2007). Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. *Industrial Relations*, 62 (3), s. 466-491. http://www.academia.edu/667550/Legal_Dimensions_of_International_Framework_Agreements_in_the_Field_of_Corporate_Social_Responsibility Erişim Tarihi: 5.1.2014. Yazara göre birden fazla bağlı iştirake sahip çok uluslu bir şirketi temsilen genel şirket temsilcilerinin çerçeve sözleşmeyi imzalaması diğer iştiraklerin tüzel kişiliklerinin yok sayıldığı anlamına gelmektedir (A.g.e. s. 480). Yine sözleşmeyi imzalamayan ve farklı tüzelkişiliklere sahip bağlı iştiraklere çerçeve sözleşmeler aracılığıyla yeni sorumluluklar yüklenmesi de yasal meşruiyet sorununu ortaya çıkarmaktadır (A.g.e. s. 481). Sözleşmenin diğer tarafı olan çalışan kesiminin küresel sendika federasyonlarınca temsil edilmesi, federasyonların sektör bazında çalışanları temsil etme yetkileri nedeniyle uygun görülmeyle birlikte federasyonlara bu konuda yasal bir yetkinin tanınmamış olması ve sözleşmenin karşı tarafını temsil edenlerin işletme düzeyinde örgütlü olmaları nedeniyle eleştirilmektedir (A.g.e. s. 482-483). Federasyonların yanı sıra EWC'lerin birlikte imzalayan sıfatıyla sözleşmede yer almaları Avrupa'daki şirketler tarafından daha olumlu karşılanmakla birlikte, EWC Direktifi'nde, EWC'lere işveren kesimi ile müzakere yetkisinin tanınmamış olması ve EWC'lerin Avrupa kıtası ile sınırlı temsil gücüne sahip olmaları meşruiyete ilişkin sorunlar olarak değerlendirilmektedir (A.g.e. s. 483-484). Fakat yine de çalışanları temsilen hem sektör hem de şirket bazında yapıların varlığının kısmen daha meşru olduğu da ifade edilmektedir (A.g.e. s. 484). Çalışan kesimini temsilen şirketin genel merkezindeki ulusal sendikaların da birlikte imzalayan sıfatıyla yer aldıkları sözleşmeler ise genel olarak olumlu değerlendirilmektedir. Çünkü ulusal sendika, karşı tarafın işveren olduğu çerçeveye sözleşmeyi ulusal bir toplu sözleşmeye dönüştürme potansiyeline sahiptir. Üstelik büyük iştiraklerin ulusal sendikalarının da çerçeve sözleşmenin görüşme ve imzalanma sürecine dahil olmaları diğer ülkelerde de çerçeve sözleşmenin ulusal toplu sözleşmeye dönüştürülmesi imkanını artırıcı niteliktedir. Birlikte imzalayan sıfatıyla yalnızca genel merkezdeki ulusal sendikaların varlığının bile diğer ülkelerdeki çalışanları temsilen küresel sendika federasyonlarının olması nedeniyle meşru görülebileceği de ayrıca ifade edilmektedir (A.g.e. s. 485). Son olarak ise sözleşmenin ihlali halindeki yasal risklerin değerlendirilmesine yer verilmektedir. İşverenin sözleşmedeki taahhütlerine uymaması halinde mahkemenin, şirketin sosyal sorumluluğu kapsamında kamuya verilen taahhüdün ihlal edildiğine karar verebileceği düşüncesi önemlidir (A.g.e. s. 486). Hukuki güvenilirlik açısından taraflar ya sözleşmenin herhangi bir yaptırım içermediğini açıkça sözleşmede belirtecekler ya da çerçeve sözleşme şirketin üçüncü kişilerle ilişkilerinde (alt işveren, tedarikçiler vs) kullanılmayacaktır (A.g.e. s. 486).

⁵¹⁴ Yorgun (2007a), s. 327.

⁵¹⁵ IMF Genel Sekreteri Marcello Malentacchi ile 2000 yılında yapılan röportaj neticesinde elde edilen konuya ilişkin görüşler için Erdoğan (2006), s. 446.

⁵¹⁶ Bourque (2008), s. 39 vd.

temsilen Uluslararası Taşımacılık Federasyonu (International Transport Federation-ITF) ve Uluslararası Deniz İşverenleri Birliği (International Maritime Employers Conference-IMEC) arasında 2000 yılında imzalanan çerçeve sözleşmedir⁵¹⁷. Kolay bayrak sistemi kapsamında faaliyet gösteren ticari gemilerde çalışan denizcilerin çalışma şartlarının düzenlendiği sözleşme sektörel düzeyde uygulanan tek uluslararası çerçeve sözleşmedir⁵¹⁸.

2.4.9. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin denetimi

Uluslararası çerçeve sözleşmelerin denetimi eleştirilerin bir diğer önemli kısmıdır. Çünkü sözleşmenin etkin bir biçimde uygulanıp uygulanmadığının denetiminde, çalışanların, sendikaların ve küresel sendika federasyonlarının ortaklaşa hareket etmesi gerekmektedir. Bu da ancak küresel sendika federasyonları ile onlara bağlı yerel sendikalar; yerel sendikalar ile sendikalara üye işçiler arasındaki iletişim kanallarının sürekli açık ve faal konumda olması ile mümkündür⁵¹⁹. Bu amaçla çok uluslu şirkete bağlı her bir işletmede ortak yapılar kurmak mümkündür. Uygulamadaki örnekler bakıldığında ise iletişimin sürekli olarak sağlıklı bir biçimde sürdürülemediği görülmektedir. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin denetiminde en çok tartışılan konulardan biri de dış denetimin etkin olup olamayacağıdır. Küresel sendika federasyonları dış kuruluşlarca yapılacak denetimlere, kuruluşların sendikal ve çalışan hakları konusunda yeterince deneyimli olmadıkları ve denetimin yalnızca onlara bırakılmasının kendilerinin süreçten dışlanması tehlikesine yol açacağı gerekçesiyle oldukça şüpheli yaklaşmakla birlikte, bu yöntemin dağınmık halde bulunan tedarikçi ağının denetlenmesinde şartları belirli olmak kaydıyla yardımcı olarak kullanılabilmesi kabul edilmektedir⁵²⁰.

Uygulama ve denetime ilişkin tüm bu eleştirilerin giderilmesi amacıyla son dönemlerde uygulamada ise çerçeve sözleşmelere direktifler aracılığıyla belirli bir yasal

⁵¹⁷ Bourque (2008), s. 41.

⁵¹⁸ Sözleşmenin başarılı olmasını sağlayan nedenler ise şöyle sıralanmaktadır: ITF'nin süreçteki rolü, güçlü denizcilik geleneğine sahip ülkelerdeki (Fransa, İngiltere, Almanya, Japonya, İskandinavya ülkeleri gibi) sendikaların gönüllü destekleri ile diğer ülkelerdeki (özellikle Asya ülkeleri) ITF'ye bağlı sendikaların da ticari saiklerle verdikleri destekler, denizcilik sektörünün entegre ve kendine özgü yapısının ITF'yi ücretler, sosyal yardımlar da dahil her alanda söz sahibi yapması. Bkz. Bourque (2008), s.41-43.

⁵¹⁹ Gürkan (2010), s.251.

⁵²⁰ Telljohann vd. (2009), s. 515.

form kazandırma çabasının önem kazandığını da belirtmek gerekir⁵²¹. Avrupa Komisyonu, 2004'ten bu yana sosyal tarafları biraraya getirerek ulus ötesi toplu müzakerelerin ihtiyari bir çerçeveye bağlanması yönünde çalışmalar yürütmektedir⁵²². Bu amaçla 2006 ve 2008 yıllarında yapılan seminerlerde Avrupa düzeyindeki ve uluslararası düzeydeki çerçeve sözleşmeler de ele alınmıştır. Yapılan toplantılarda sendikal örgüt temsilcilerinin sözleşmelerin ihtiyari yasal bir çerçeveye bağlanmasından yana görüş bildirmelerine rağmen⁵²³, işveren temsilcileri ihtiyari olmasını dikkate almaksızın böyle bir yasal çerçeveye şiddetle karşı çıkmışlardır. Sonuç itibarıyla de çok uluslu şirketler için toplu müzakereleri yasal çerçeveye bağlayan bir düzenlemenin olmaması uluslararası çerçeve sözleşmelerin etkinliği azaltan bir husus olarak hala varlığını korumaktadır.

2.4.10. Uluslararası çerçeve sözleşmelere yöneltilen diğer eleştiriler

Uluslararası çerçeve sözleşmelerin uygulanması ve denetimi dışında sözleşmelerin kapsamı, içeriği, geçerlilik süreleri, daha çok merkezi Avrupa'da yer alan çok uluslu şirketlerle imzalanmaları gibi kimi özellikleri de doktrinde eleştirilere konu olmuştur. Aşağıda kısaca söz konusu eleştirilere yer verilecektir.

Çok uluslu şirketlerde istihdam edilenlerin sayılarının gittikçe artmasına rağmen, bu sayı içerisinde çerçeve sözleşmelerin kapsamına giren istihdam oranının oldukça düşük kalması sözleşmelerin kapsamına ilişkin eleştirilen bir husustur⁵²⁴. Bu durum, çerçeve sözleşmelerin sendikal mücadelede etkinliğini azaltan bir unsur olarak değerlendirilmektedir⁵²⁵. Fakat şüphesiz ki çerçeve sözleşmenin çok uluslu şirketlerin tedarikçilerine ve alt işverenlerine bağlı çalışan işçilere uygulanarak kapsamının genişletilmesi mümkündür⁵²⁶.

Uluslararası çerçeve sözleşmelerin içeriklerinin çekirdeğini oluşturan temel çalışma standartlarına ilişkin ILO sözleşmelerinin birçok ülke tarafından hala onaylanmamış olması da sözleşmelerin uluslararası geçerliliğini zayıflatan bir unsur

⁵²¹ Telljohann vd. (2009), s.510.

⁵²² Sobczak (2007), s. 486.

⁵²³ Sobczak (2007), s. 486-487.

⁵²⁴ Gürkan (2012), s. 249; Bourque (2008), s. 33.

⁵²⁵ Gürkan (2012), s. 249.

⁵²⁶ Gürkan (2012), s. 249.

olarak değerlendirilmektedir⁵²⁷. Çok uluslu şirketin merkezi olan ana ülke başta olmak üzere bağlı firmaların bulunduğu ülkelerde ILO sözleşmelerinin onaylanmış olması, çerçeve sözleşmenin uygulanması yönünde küresel sendika federasyonlarının ve bağlı sendikaların faaliyetlerini kolaylaştıracak bir adım olarak görülmektedir⁵²⁸. Kuşkusuz ILO normlarının onaylanmış olması oldukça önemli bir adım olmakla birlikte, ilgili sözleşmelerin taraf ülkeler tarafından onaylanmış olması çerçeve sözleşmelerin başarısını belirleyen temel bir ölçüt olarak da değerlendirilemez. Çünkü taraf ülkeler tarafından imzalanan ILO sözleşmeleri ve buna ilişkin ulusal düzenlemeler, küreselleşme karşısında yetersiz kaldığı yahut tam olarak hayata geçirilemediği içindir ki küresel mücadele araçlarına duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır⁵²⁹.

Uluslararası çerçeve sözleşmelerin içeriğinde yer alan kimi düzenlemeler de eleştirilere konu olmaktadır. Ücretlerle ilgili düzenlemelerin oldukça belirsiz olması (örneğin, işçilerin ihtiyaçlarını sağlayacak düzeyde adil ücret ödenmesinin öngörülmesi gibi), günümüzde gittikçe yaygınlaşan atipik istihdam edilenlere ilişkin düzenlemelere sözleşmelerde çok az yer verilmesi bu açıdan eleştirilen hususlardır⁵³⁰.

Bunların haricinde sözleşmenin geçerlilik süresinin sözleşmede belirtilmesinin gerekip gerekmediği de doktrinde tartışılan bir diğer konudur⁵³¹. Buna göre sözleşmede sona erme tarihine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemesi, sendikalar tarafından sözleşmenin istenildiği zaman değiştirilebileceği, yeniden müzakere edilebileceği şeklinde değerlendirilirken; aynı durum işverenlerce sözleşmenin istenildiği zaman iptal edilebilecek bir belge olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır⁵³².

Doktrinde dikkat çekilen bir diğer sorun ise uluslararası çerçeve sözleşmelerin daha çok Avrupa merkezli şirketlerle imzalandığından hareketle ABD, Japonya, Kanada, Rusya, Brezilya gibi kimi ülkelerin sürece dahil edilmesinde yaşanan sıkıntıdır⁵³³. Bu durum çok yönlü sonuçları ve sorunları ortaya çıkarmaktadır. Şöyle ki, çerçeve sözleşmelerin müzakeresi aşamasında etkili olan sendikalar ana merkezin

⁵²⁷ Gürkan (2012), s. 249; Williams vd. (2013), s. 4.

⁵²⁸ Gürkan (2010), s. 249.

⁵²⁹ ILO sözleşmelerinin kabul edildiği ülkelerde de, uluslararası çerçeve sözleşmelerin bu hakların gerçekte uygulanmasını sağlayan önlemleri almış olması bu açıdan dikkate değerdir. Gallin (2008), s. 39

⁵³⁰ Gürkan (2010), s. 243-244.

⁵³¹ Uygulamada ise ICEM'in belirli periyotları içeren belirsiz sözleşmelere ağırlık verdiği, UNI başta olmak üzere diğer federasyonların ise 2001'den itibaren belirli süreli çerçeve sözleşmeler imzalama eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Borque (2008), s. 35.

⁵³² Gürkan (2010), s. 243, 247.

⁵³³ Gürkan (2010), s.250; Torres ve Gunnes (2003), s. 30.

bulunduğu ÷lkedeki Avrupa sendikalarídır ve bağlı firmaların bulunduğu diğer ÷lkelerdeki sendikaların sözleşmenin imzalanması sürecindeki temsiliyetleri sınırlıdır⁵³⁴. Bu da bağlı firmaların faaliyet gösterdikleri ÷lkelerdeki sendikaların, genel olarak sözleşme sürecine dahil olması ve anlaşma hükümlerinin uygulanmasının denetlenmesi konularında isteklerinin azalmasına sebep olmaktadır⁵³⁵. Ayrıca Avrupa’da kurumsal davranış kodları konusunda gittikçe yoğunluk kazanan tartışmalar ve şirket yöneticilerinin kişisel tutumlarının da Avrupa kökenli çok uluslu şirketlerinin çerçeve sözleşme imzalanmasını kolaylaştıran diğer etkenler olduğu göz önünde bulundurulmalıdır⁵³⁶.

Hukuki bağlayıcılıkları olmamaları sebebiyle gerek merkez gerekse de bağlı işveren ve tedarikçilerde çalışanlara kimi zaman etkin biçimde uygulanamamaları nedeniyle uluslararası çerçeve sözleşmelerin problemlili oldukları kabul edilmekle birlikte, emeği de müzakere ve izleme süreçlerine dahil eden, işçilerin uluslararası düzeyde temsilini sağlayan, yerel düzeyde sendikaların oluşturulması ve tanınması fırsatını yaratan ve taraflar arasında sosyal diyalogun geliştirilmesine katkı sağlayan bu sözleşmeleri, çok uluslu şirketlerin coğrafi olarak dağınık üretim süreçlerine ve alt işveren stratejilerine karşı geliştirilen çok düzeyli ve sofistike (gelişkin) bir cevap olarak nitelendirilmenin uygun olacağı düşünölmektedir⁵³⁷.

⁵³⁴ Gürkan (2010), s.250;

⁵³⁵ Gürkan (2010), s.250.

⁵³⁶ Telljohann vd. (2009), s. 509-510.

⁵³⁷ Bkz. Riisgaard (2005), s. 731.

İkinci Bölüm

Türk İş Hukukunda Çerçeve Sözleşmeler

Çalışmanın bu bölümünde, birinci bölümde uluslararası çalışma ilişkileri kapsamındaki farklı uygulama biçimlerine ayrıntılı olarak yer verilen çerçeve sözleşmelerin ve bu sözleşmeyle benzer amaçlar taşıyan uygulamaların Türk çalışma ilişkileri bakımından taşıdığı anlam ve önem ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Çerçeve sözleşme kavramı 6356 sayılı STİSK ile ilk kez yasal olarak düzenlenmiş olsa da ileride ayrıntılı değinileceği üzere daha önce de çalışma ilişkileri sistemimizde çerçeve sözleşme niteliğine benzer bazı uygulamaların bulunduğunu görmek mümkündür. Çalışmanın bu bölümünde başta mevzuatta yer alan çerçeve sözleşme türünün ulusal ve uluslararası kaynakları olmak üzere, yasal düzenleme öncesi çerçeve sözleşme niteliğine benzer uygulamalar ile 6356 sayılı STİSK’da yer alan çerçeve sözleşmenin tanımı, tarafları, kuruluşu, kapsamı, içeriği, hukuki niteliği ve düzeyine ilişkin açıklamalara yer verilecektir.

18.10.2012 tarihinde kabul edilen ve 7.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı STİSK genel olarak, ‘Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşımak, çağın değerlerini yansıtmak ve Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözümler getirmek’ amacıyla hazırlanmıştır. 6356 sayılı STİSK’nın genel gerekçesi incelendiğinde, güncel ihtiyaçların, sendikal haklar için özgürlükçü bir yaklaşım benimsemeyen mülga düzenlemelerdeki sınırlamaların, 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla yapılan ve referandumla kabul edilen Anayasal değişikliklerin, ILO’nun denetim mekanizması sebebiyle ülkeye karşı takınılan olumsuz tutumların ve Türkiye’nin AB’ye üyelik perspektifinin Kanunun temelini oluşturduğu görülmektedir. Bu kapsamda olmak üzere sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçlerinin 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın ilgili hükümleri, yargı içtihadları, doktrindeki eleştiriler ve sosyal tarafların talepleri dikkate alınmak suretiyle yeniden düzenlendiği belirtilmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından 6356 sayılı Kanuna ilişkin yapılan genel değerlendirmede de mevzuatta çerçeve sözleşme türüne yer verilirken benzer biçimde ILO eleştirilerinin ve 2010 Anayasa değişikliklerinin göz önünde bulundurulduğu ve çerçeve sözleşmeler ile esas

olarak -aşağıda ayrıntılı olarak yer verilecek olan- çok düzeyli toplu pazarlık sistemine geçişin amaçlandığı ifade edilmektedir⁵³⁸.

Bakanlığın değerlendirmesinin ve ileride değinilecek olan çerçeve sözleşmenin ulusal ve uluslararası kaynaklarının daha iyi anlaşılması bakımından, kısaca toplu iş sözleşmesinin düzeyi, türleri ve çok düzeyli toplu pazarlık kavramlarının anlamlarına değinmekte fayda vardır.

Genel olarak toplu pazarlığın düzeyi ya da toplu iş sözleşmesinin düzeyinden⁵³⁹ anlaşılması gereken toplu pazarlığın ya da sözleşmenin hangi coğrafi alanla sınırlı olarak yapıldığıdır⁵⁴⁰. Bir toplu iş sözleşmesi bölge, eyalet, ulusal ve uluslararası düzeyde yapılabileceği gibi meslek, işyeri, işkolu düzeyinde de yapılabilecektir⁵⁴¹. Toplu iş sözleşmesinin türü ise toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyeri veya işyerlerine göre mevzuatta tanımı yapılmış toplu iş sözleşmesi tiplerini ifade etmektedir⁵⁴². Örneğin, işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yalnızca bir işyeri için yapılabileceği gibi birden çok işyerini kapsayacak şekilde de yapılabilmektedir⁵⁴³. Yapılacak olan bu

⁵³⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB] (2012). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, Ankara, s. 35. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını temsile yetkili Çalışma Genel Müdürü Ali Kemal Sayın, 14 Şubat 2013'te İzmir'de TİSK tarafından düzenlenen 6356 sayılı STİK Bilgilendirme Semineri'nde çerçeve sözleşmelerin düzenleniş amacını şu şekilde ifade etmiştir: 'Çerçeve sözleşme Anayasadaki hükümlerle ilgilidir. ..Bu kavramın kanuna girmesi önemlidir. Bunu koymasak da taraflar bunu yapabiliirdi, ancak yasal bir kavram oldu. İlerleyen yıllarda farklı işlevler kazanabilir; bunu uygulamada göreceğiz. Aynı işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz yasağının kalkması, bence önemlidir. Ayrıca Anayasadan bu yasak kalkınca yasal boşluğu giderme açısından da önemli bir düzenleme olduğunu düşünüyorum.' Bkz. Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu [TİSK] (2013). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri*. Ankara, s. 108. Düzenlemenin söz konusu amacı gerçekleştirmeye yeterli olup olmayacağına ilişkin değerlendirmelere ilerleyen bölümde yer verilecektir. Bkz. Aşağıya, s. 186.

⁵³⁹Eklemek gerekir ki 'pazarlık düzeyi' terminolojisi üzerinde de doktrinde kullanım birliği bulunmamaktadır. ABD gibi farklı toplu pazarlık yapısının hakim olduğu ülkelerde toplu pazarlığın coğrafi kapsamı ile kapsamındaki çalışan grubunu ifade etmek üzere 'pazarlık tipi', 'pazarlık alanı' kavramları kullanılmaktadır. H. İ. Sarıoğlu (2000). Sanayileşmiş ülkelerde toplu pazarlık düzeyi ve kapsamı üzerine. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 43, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını No: 4223, s.95-104, 96 <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/viewFile/1023013401/1023012624> Erişim Tarihi: 14.10.2014. Üstelik 'toplu pazarlık düzeyi' kavramı yalnızca toplu iş sözleşmesinin etki alanını kapsayacak şekilde dar anlamda da kullanılmamaktadır. Her ne kadar toplu pazarlığın düzeyi ile toplu iş sözleşmesinin düzeyi kavramları birbiri yerine kullanılıyor olsa da toplu pazarlık kavramı *tarafların tespiti, toplu müzakere, toplu iş sözleşmesinin tanzimi, imzalanması ve uygulanması ile uyumsuzluklarının çözümünü* de içeren daha geniş bir kapsama sahiptir. Bkz. Yüksel (1997), s. 13; Görmüş (2012), s. 32-33.

⁵⁴⁰ A. C. Tuncay (2010). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 162; A. C. Tuncay ve B. Savaş (2013). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 182.

⁵⁴¹ Ekin (1994), s. 104-106; Tuncay (2010), s. 162; Görmüş (2012), s. 2-3; T. Canbolat (2013a). *6356 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s.96; Kağnıcıoğlu, (2014), s. 31 vd.

⁵⁴² Tuncay (2010), s. 163.

⁵⁴³ F. Şahlan (1992). *Toplu iş sözleşmesi*. İstanbul: Acar Matbaacılık, s. 25; Tuncay ve Savaş (2013), s. 182.

sözleşmeler işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin türlerini ifade etmektedir. Buna göre ‘işyeri toplu iş sözleşmesi’, ‘işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesi’ ve ‘işletme toplu iş sözleşmesi’ işyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmelerinin türlerini oluşturmaktadır⁵⁴⁴. Fakat genel olarak işkolu düzeyindeki sözleşmeden farklı olarak, işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri, sadece belirli işyeri ya da işyerleri ile ilgili sınırlı uygulama alanı bulabilecek ve aynı işkolunda kurulu diğer işyerlerinde sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikalarının üyeleri bulunsa dahi uygulanamayacaktır⁵⁴⁵. İşkolu düzeyinde yapılacak bir toplu iş sözleşmesinde ise sözleşmeye taraf işçi sendikasının tüm üyeleri hangi işyerinde/meslekte çalışırlarsa çalışsınlar faaliyet konularına bakılmaksızın toplu sözleşmeden yararlanabileceklerdir⁵⁴⁶. İşkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri ise bölgesel, yerel ve ulusal olmak üzere farklı düzeylerde ve türlerde de yapılabilmektedir⁵⁴⁷.

Toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türü, ekonomik-sosyal şartlar, sosyal tarafların eğilimleri, beklentileri, yasal düzenlemeler, işçi ve işveren sendikalarının yapıları gibi birçok faktöre bağlı olarak ülkeden ülkeye dönemden döneme farklılık gösterebilmektedir⁵⁴⁸. Tüm ülkeler için geçerli ideal bir pazarlık düzeyinin varlığından söz etmek mümkün olmadığı gibi ülkelerin belirtilen toplu iş sözleşme düzeylerinden ve türlerinden birini benimseme zorunluluğu da yoktur⁵⁴⁹. Dolayısıyla bir ülkede aynı toplu iş sözleşmesi biriminde ve aynı zamanda değişik düzey ve kapsama sahip birden fazla toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olması mümkündür⁵⁵⁰. Önemli olan sözleşmeler arasındaki ilişkilerin, ülkenin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını gözeterek, adeta bir iş bölümü gerçekleştir biçimde uyum içerisinde düzenlenmiş olmasıdır. İşte bir ülkede

⁵⁴⁴ Şahlanan (1992), s. 26; Tuncay ve Savaş (2013), s. 184; Canbolat (2013a), s. 105 vd.

⁵⁴⁵ Şahlanan (1992), s. 25-26.

⁵⁴⁶ Şahlanan (1992), s. 26; Tuncay (2010), s.162; Kağncıoğlu (2014), s.36; Karşı görüş için. M. Ekonomi (1989). Birden çok işyerlerini kapsamak üzere yapılan işyerleri toplu iş sözleşmesi (grup toplu iş sözleşmesi) ve Yargıtay’ın bu sözleşmelere ilişkin görüşleri sebebiyle uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Türk iş mevzuatı açısından grup toplu iş sözleşmeleri*. İstanbul: MESS Yayını, s. 18.

⁵⁴⁷ Görüldüğü gibi sözleşmelerin kapsadığı alanı ifade eden ‘yerel, bölgesel ve ulusal düzey’ kavramları hem toplu sözleşmenin düzeyini hem de toplu iş sözleşmesinin türlerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Benzer biçimde esasında ‘toplu iş sözleşmesinin düzeyi’ ile ‘toplu iş sözleşmesinin türleri’ kavramları her zaman aynı anlama gelmemekle birlikte birbirlerine yerine de kullanılabilirler. Şahlanan (1992), s. 26. Ekin (1994), s. 105. Tuncay (2010), s. 162.

⁵⁴⁸ Toplu pazarlık düzeyini etkileyen (pazar koşulları, pazarlık konuları, sendikalar veya işverenler arasındaki çıkar birliği, gibi) daha özel sebepler ve ülkelerin toplu sözleşme düzeyleri arasındaki farklılıklara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Koray (1992), s. 140-144; Ekin (1994), s. 117-119; Tuncay (2010), s.162-163; Görmüş (2012), s. 34-35; Canbolat, (2013a), s.67; Kağncıoğlu (2014), s. 28-31.

⁵⁴⁹ A. Işıklı (2002). *İş hukuku*. Ankara: İmaj Yayınevi, s. 292-294; Canbolat, (2013a), s. 96; Kağncıoğlu (2014), s. 32.

⁵⁵⁰ Işıklı (2002), s. 292.

belirli bir toplu iş sözleşmesi birimini (işyeri, işletme gibi) kapsamak üzere, yetkili taraflara aynı anda farklı düzeylerde toplu iş sözleşmesi imkanının tanınması halinde de çok düzeyli toplu pazarlık düzeninin varlığından söz edilmektedir⁵⁵¹. Çok düzeyli toplu pazarlık düzeni teorik olarak bu şekilde tanımlanmakla birlikte, uygulamada ortaya çıkan birtakım sıkıntılar gerçek çoklu pazarlık düzeyi için farklı hususların varlığının da zorunlu olduğunu göstermektedir⁵⁵². Örneğin, etkin sosyal diyalog mekanizmalarının varlığı, çalışma ilişkilerine hakim olan uzlaşmacı kültür, toplu iş sözleşmelerine ilişkin her bir toplu pazarlık düzeyinin birbirinden bağımsız süreçler olarak yürütülmesi ve her bir sözleşmenin müzakere edilerek benimsenmesi ile toplu iş sözleşmelerinin birbirini tamamlayıcı nitelikte olması bu konuda son derece önemli hususlardır⁵⁵³.

Ülkemizde toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılacağı kanun koyucunun iradesine bırakılmıştır⁵⁵⁴. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile işkolu ve işyeri düzeyinde olmak üzere birden fazla düzeyde (çok düzeyli) pazarlığa imkan tanıyan kanun koyucu; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda toplu iş sözleşmelerinin sadece işyeri düzeyinde yapılabileceği esasını benimsemiştir⁵⁵⁵. Fakat 2822 sayılı Kanunda kanun koyucunun toplu iş sözleşmenin düzeyi olarak işyeri esasının benimsemiş olması aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işyerini kapsayacak şekilde toplu iş sözleşmesi yapılmasını engellemektedir⁵⁵⁶. Nitekim 2822 sayılı Kanunda açıkça yer almamakla birlikte, uygulamada 'işyeri sözleşmesi esasına göre yapılmış bir yerdeki veya bölgedeki yahut değişik yerlerdeki çok sayıda işyerini kapsayan toplu iş sözleşmelerini ifade eden grup toplu iş

⁵⁵¹ Koray (1992), s. 35-37.

⁵⁵² Ülkemizde 275 sayılı Kanun döneminde yaşanan çok düzeyli toplu pazarlık uygulamasındaki sıkıntılara ileride 'İşkolu toplu iş sözleşmeleri' başlıklı kısımda ayrıntılı olarak yer verilecektir. Bkz. Aşağıya, s. 13-137.

⁵⁵³ Çok düzeyli toplu pazarlığın başarıyla yürütüldüğü işbirliği, sosyal diyalog ve kurumsallaşmış endüstri ilişkileri sistemine sahip İskandinav ülkeleri, İrlanda, İtalya, Hollanda, İspanya gibi ülkelerde farklı düzeylerde yapılan toplu pazarlıkların birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olmalarına dikkat edilmektedir. Bkz. Görmüş (2012), s. 36.

⁵⁵⁴ Aynı yöndeki görüş için bkz. Şahlanan, (1992), s. 25; Ü. Narmanlıoğlu (2013). *İş hukuku II-Toplu iş ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 309; Tuncay ve Savaş (2013), s. 182. 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla Anayasa'nın 53. Maddesinin son fıkrasından kaldırılan 'Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz' hükmünün toplu iş sözleşmesinin dolaylı olarak işyeri düzeyinde yapılabileceğini belirten Anayasal bir sınırlama olduğu yönündeki karşıt görüş için bkz. C. İ. Günay (1999). *Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 103.

⁵⁵⁵ Kanun koyucunun 275 sayılı Kanundan farklı olarak 2822 sayılı Kanun m.34/f.1'de 'Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir.' hükmüne yer vermek suretiyle işyeri düzeyinde toplu sözleşme esasını benimsediği görülür. Işıklı (2002), s. 296; Tuncay (2010), s. 163.

⁵⁵⁶ Tuncay (2010), s. 162.

sözleşmelerinin de bağitlandığı bilinmektedir⁵⁵⁷. Buna göre aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işverene ait birden fazla işyerini (işyerlerini) kapsayacak şekilde tek bir toplu iş sözleşmesi yapmak mümkündür. Doktrinde de işyerleri toplu iş sözleşmesinin kapsamına girebilecek işyerlerinin sayısı ya da yeri konusunda Kanunda bir sınırlama getirilmediğinden hareketle, ‘bu tür sözleşmelerin uygulanacağı iş yerlerinin geniş tutulması yoluyla işkolu toplu iş sözleşmesine geçişin amaçlandığı’ ifade edilmekteydi⁵⁵⁸. Ayrıca 2822 sayılı Kanunun 3.maddesinin 2.fıkrasında, aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerlerini kapsayacak şekilde yapılacak toplu iş sözleşmelerinin sadece işletme toplu iş sözleşmeleri şeklinde (tipinde) yapılabileceği şartına da yer verilmekteydi⁵⁵⁹. Yürürlükte bulunan 6356 sayılı STİSK’da ise toplu iş sözleşmesinin hem düzeyine hem de türlerine ilişkin anlamsal ve kavramsal çelişkiler mevcuttur⁵⁶⁰. Kimi yazarlara göre mevcut yasal düzenlemeye göre dört ayrı düzeyde (işyeri, işletme, grup oluşturan işyerleri ve işkolu düzeyinde) toplu iş sözleşmesi yapabilmek mümkün iken⁵⁶¹; kimi yazarlara göre 6356 sayılı STİSK da tıpkı mülga 2822 sayılı Kanun gibi toplu iş sözleşmelerinin işyeri düzeyinde bağitlanması esasını

⁵⁵⁷ Tuncay (2010), s. 164-166. Grup toplu iş sözleşmeleri yasal mevzuatımızda ilk kez 6356 sayılı STİSK ile tanımlanmıştır. Bu sözleşme türü, 2822 sayılı Kanunda açıkça yer almamakla birlikte 34. Maddenin gerekçesinde yukarıda belirtildiği şekilde ifade edilmiş ve dolayısıyla uygulamasına cevaz verilmiştir. Fakat Yargıtay, Kanunda açıkça ‘grup toplu iş sözleşmeleri’ adı altında bir toplu iş sözleşmesi türü düzenlenmediği gerekçesiyle taraflardan birinin diğerini yasal olarak grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlamayacağı kanaatinde idi. Aynı doğrultudaki görüş için bkz. Günay (1999), s. 106-114; Tuncay (2010), s. 165. Yargıtayın görüşüne yöneltilen eleştiriler ve gerekçeleri için bkz. Şahlanan (1992), s. 29-32; N. Çelik (2008). *İş hukuku dersleri. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 506*; Canbolat (2013), s. 66; N. Aktay vd. (2013). *İş hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi, s. 494-496*.

⁵⁵⁸ Şahlanan (1992), s.28; N. Çelik (2008), s. 505.

⁵⁵⁹ 2822 sayılı Kanunu m.3/f.2’de kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerleri için bir istisnaya yer verilmekteydi. Buna göre işletme toplu iş sözleşmelerinin yapılması için aranan aynı işverene ait olma koşulu kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri için uygulanmamaktaydı. Yani kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılmaktaydı. 2822 sayılı Kanun dönemindeki işletme toplu iş sözleşmeleri ve uygulama sorunlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Şahlanan (1992), s. 32-42; U. Aydın (2002). Türk iş hukukunda işletme toplu iş sözleşmesi ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman’a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1* (1), s. 435-461; Çifter, A. (2004). Toplu iş sözleşmesinin muhtevası, düzeyi ve türleri. *Kamu-İş Dergisi, 7* (3), s. 288-293; K. Doğan Yenisey (2007). *İş hukukunda işyeri ve işletme-Alman ve Fransız hukuklarıyla karşılaştırmalı bir inceleme. İstanbul: Legal Yayınları, s. 332-349*; N. Çelik (2008), s.507-511; Tuncay (2010), s.166-172; Çelik vd. (2014), s. 589-592.

⁵⁶⁰ 6356 sayılı Kanun’daki toplu iş sözleşmesi türleri ve düzeyine ilişkin değerlendirmeler için bkz. Canbolat (2013a), s. 105 vd; M. Sur (2013). Uluslararası normlar ve 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmeleri ve grev hakkındaki hükümleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15* (Özel Sayı), s. 255-278; Ö. Eyrenci (2013). 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi türleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15* (Özel Sayı), s. 119-146; Tuncay ve Savaş (2013), s. 185-196.

⁵⁶¹ E. Akyiğit (2013). *İş hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 490*.

benimsemektedir⁵⁶². Bu görüş farklılığına yol açan en temel sebep ise şüphesiz 6356 sayılı STİSK'nun kaleme alınış şeklidir. İleride ayrıntılı olarak değinileceği üzere 6356 sayılı STİSK, 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak, işyeri düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi türü olan işletme toplu iş sözleşmesi türünü adeta 'işletme düzeyinde' yapılan bir toplu iş sözleşmesi gibi kaleme almakta ve 'işkolu düzeyi'nde yapılacağı ifade edilen 'çerçeve sözleşme' kavramı da sözleşmenin düzeyine ilişkin önemli tartışmaları bünyesinde barındırmaktadır⁵⁶³.

Çerçeve sözleşmenin düzeyi ve diğer özelliklerinin incelemesine geçilmeden önce çerçeve sözleşme kavramının uluslararası ve ulusal kaynakları ile 6356 sayılı SİTSK öncesi 'çerçeve sözleşme niteliğine benzer uygulamalar'a yer verilecek; ardından 6356 sayılı STİSK'da düzenlendiği şekliyle çerçeve sözleşmeye ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme yapılacaktır.

1. Serbest Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme Hakkı Bağlamında Çerçeve Sözleşme Kavramının Ulusal ve Uluslararası Kaynakları

6356 sayılı STİSK'da 'çerçeve sözleşme' kavramına ilişkin hükümler, Kanun'un 'Amaç ve Tanımlar' başlıklı Birinci Bölümü (m.2) ile 'Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları' başlıklı Yedinci Bölümünde (m.33) yer almaktadır. Söz konusu düzenlemelere göre çerçeve sözleşme,

'Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi... ifade eder'⁵⁶⁴.

'Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. Çerçeve sözleşme taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl

⁵⁶² Canbolat (2013a), s. 96-105.

⁵⁶³ Tüm tartışmalara ilerleyen bölümde ayrıntılı olarak yer verilecektir. Bkz. Aşağıya s. 181 vd.

⁵⁶⁴ 6356 sayılı STİSK, m. 2/f.1/bent b. Madde gerekçesinde çerçeve sözleşme tanımına ilişkin ifadeler şu şekildedir: '... Ayrıca ülkemiz mevzuatında bugüne kadar yer almayan çerçeve sözleşmelere imkan tanınmıştır. Bu kapsamda, Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde sadece kendi üyelerini kapsayan isteğe bağlı olarak çerçeve sözleşmeler yapılabilir.'

için yapılır. Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez⁵⁶⁵.

Kanunda yer alan hükümlerin detaylı incelemesine geçilmeden önce çerçeve sözleşmenin kaynağını oluşturan uluslararası normların ve böylelikle sözleşmenin hizmet ettiği amacın tespit edilmesi son derece önemlidir. Çünkü bilindiği üzere, Türk hukukunda çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde ülkemiz iç dinamikleri kadar uluslararası gelişmeler de oldukça önemli rol oynamaktadırlar. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve sendikal haklara ilişkin ILO Sözleşmeleri bu kapsamda önemli bir yere sahiptir. Kaynağını söz konusu belgelerde bulan *serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı* da mevzuatımızdaki toplu iş sözleşmesinin türlerine ve düzeylerine esas teşkil eden temel bir insan hakkı niteliğindedir⁵⁶⁶. Dolayısıyla öncelikle toplu iş sözleşmesi düzeyini ve türlerini yakından ilgilendiren serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkının uluslararası normlarda ne şekilde yer aldığını tespit etmek gerekmektedir.

ILO'nun 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı Prensiplerinin Uygulanması Hakkında 98 sayılı Sözleşmesi'nin 4. Maddesine göre serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkının kapsamı şu şekildedir:

‘Çalışma şartlarını, kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette gerçekleştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır’⁵⁶⁷.

ILO'nun denetim mekanizmalarından biri olan Sendika Özgürlüğü Komitesi⁵⁶⁸'nin söz konusu düzenlemeyi somutlaştırıcı nitelikteki yorumu ise şu şekildedir: ‘98 sayılı

⁵⁶⁵ 6356 sayılı STİSK, m. 33'ün gerekçesinde çerçeve sözleşmelere ilişkin ifade ise şu şekildedir: ‘... Madde ile ayrıca, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir en çok üç yıl için, isteğe bağlı olarak sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri arasında yazılı olarak, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin çerçeve sözleşmelere imkan tanınmıştır...’

⁵⁶⁶ P. A. Kaya (2013). Uluslararası normlar bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun değerlendirilmesi. *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, İstanbul: Petrol-İş Yayını, s. 131-155.

⁵⁶⁷ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz098.htm> Erişim Tarihi: 21.4.2014.

⁵⁶⁸ ILO'nun ülkeler üzerindeki denetimi ‘yakınlara dayalı özel denetim sistemi’ ve ‘raporlara dayalı denetim sistemi’ olmak üzere iki türdür. Sendika özgürlüğü Komitesi de esas olarak sendika özgürlüğü hakkının ihlali konusunda hükümet, işveren veya işçi örgütleri ile ilgili şikayetleri incelemekle görevli yakınlara dayalı özel denetim sistemine hizmet eden ILO Yönetim Kurulu tarafından oluşturulmuş bir

Sözleşme'nin 4. maddesindeki serbest ve gönüllü toplu pazarlık hakkına göre, pazarlık düzeyinin belirlenmesi tümüyle taraflara aittir. Dolayısıyla pazarlık düzeyi kanun, idari otoritenin kararı veya idari çalışma organının kararına bırakılamaz. İşkolu seviyesinde toplu pazarlık hakkının yasayla sınırlanması sözleşmeye aykırıdır⁵⁶⁹. Bir diğer denetim mekanizması olan Uzmanlar Komitesi⁵⁷⁰,nin konuya ilişkin raporunda ise toplu sözleşme ehliyetinin federasyon ve konfederasyonlara da tanınması gerektiğine yer verilmekte; taraflarca yapılacak üst seviyedeki toplu iş sözleşmelerin yerel veya işletme bazındaki sözleşmelerle tanımlanmasına imkan veren karma bir sistemin önemine işaret edilmektedir.

Yine ILO'nun 1981 tarihli ve 163 sayılı Toplu Pazarlık Tavsiyesinin de konu açısından ayrıca dikkate alınması gerekmektedir. Tavsiye kararının 4. maddesi, toplu iş sözleşmesinin işyeri, işletme, faaliyet alanı, işkolu, bölgesel veya ulusal düzeyi kapsayacak şekilde mümkün olan her düzeyde yapılması için ulusal koşullara uygun düzenlemelerin yapılmasını öngörmektedir⁵⁷¹.

Diğer yandan Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesi ile Avrupa Temel Haklar Şartının 28. maddesinin de serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı açısından önemli hükümler içerdiği görülmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesine göre:

‘Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:1. Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi; 2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi; 3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin

komitedir. Sendika özgürlüğü Komitesine ve Türk çalışma ilişkileri alanında Komite gündeminde uzun süre kalan yakınmalara konu olan ihlal ve aykırılıklara ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. P. A. Kaya (1999). *Uluslararası çalışma normları ve Türk iş hukuku üzerine etkileri*. Ankara: Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, s. 157 vd; M. Gülmez (2000). *Uluslararası sosyal politika*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE), s. 200 vd; M. Gülmez (2006). *Sendikal haklarda uluslararası hukuka ve Avrupa Birliği'ne uyum sorunu*. Ankara: Belediye-İş Yayınları, s. 26-31.

⁵⁶⁹ G. Alpagut (2013). 6356 sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO normlarına uyumu açısından değerlendirilmesi. *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3*, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s.113-149, 131.

⁵⁷⁰ Uzmanlar Komitesi ise esas olarak raporlara dayalı denetim sistemine hizmet etmekte ve Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen sözleşmelerin üye ülkelerde nasıl uygulandığına ilişkin üye ülkelerden gelen raporları değerlendirmektedir. Raporlara dayalı denetim sistemi ve Türkiye'nin durumuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Kaya (1999), s. 146-153; Gülmez (2000), s. 187-192.

⁵⁷¹Alpagut (2013), s. 130.

kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi taahhüt eder ve 4. Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır⁵⁷².

Avrupa Temel Haklar Şartının 28. Maddesine göre ise,

‘Çalışanlar ve işverenler veya onların örgütleri, birlik hukuku ve üye devlet mevzuatı ve uygulamalarına göre uygun seviyede toplu iş sözleşmesi müzakere etme ve imzalama, çıkar uyuşmazlıklarında menfaatlerini korumak için grev de dahil toplu tedbirler alma hakkına sahiptir’⁵⁷³.

Türk çalışma ilişkilerinde, serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkının ulusal dayanakları ise Anayasa’nın 90. ve 53. maddeleri ile 6356 sayılı STİSK ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunudur⁵⁷⁴.

Anayasa’nın 90. maddesi, yukarıda yer verilen uluslararası düzenlemelerin Türk hukukundaki yerini belirlemesi bakımından önemlidir. Maddeye göre, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası anlaşmalar, Türk hukuku normlarına göre üst norm olarak kabul edilmelidir⁵⁷⁵.

Anayasa’nın 53. maddesi ise işçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını ifade etmekle birlikte toplu iş sözleşmesinin nasıl

⁵⁷² Şartın 6. maddesinin en önemli özelliği ise, diğer ILO Sözleşmelerinin aksine grev hakkına açıkça, ismini belirtmek suretiyle yer vermesidir. A. Çelik (2008), s. 155. Tam metin için bkz. <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/035.htm> Erişim Tarihi: 2.12.2014.

⁵⁷³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:en:PDF> Erişim Tarihi: 2.12.2014.

⁵⁷⁴ Kaya (2013), s. 143-144.

⁵⁷⁵ Anayasa m.90’deki söz konusu hükme dayanarak sendikal haklara ilişkin uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki yerine dair tartışmalar için bkz. M. Gülmez (2004). Anayasa değişikliği sonrasında insan hakları sözleşmelerinin iç hukuktaki yeri ve değeri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 54, s.147-161; M. Gülmez (2005). Sendikal haklara ilişkin sözleşmelerin iç hukuka üstünlüğü ve yasalarımızdaki aykırılıklar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, s. 13; Gülmez (2006), s. 81 vd.; M. Gülmez (2010). İş hukuku öğretisi ve Anayasa madde 90/son sorunu, *Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 303-389; H. Can (2009). Türk hukuk düzeninin milletlerarası hukuka açıklığı. hukuka açıklığı. *Yasama Dergisi* 12, s. 5-65. http://www.yasader.org/web/yasama_dergisi/2009/sayi12/5-65.pdf Erişim Tarihi: 5.11.2014; F. Bilir (2005). Anayasanın 90. Maddesinde yapılan değişiklik çerçevesinde milletlerarası anlaşmaların iç hukuktaki yeri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13 (1), s. 77-109; M. Sur (2008). Sosyal haklara ilişkin andlaşmaların iç hukukta yeri, *Devrim Ulucan’a Armağan*, İstanbul: Legal Yayınları, s. 53; A. Çelik (2010). *Sendikal haklar-Uluslararası çalışma hukuku ve Türkiye’nin uyumsuzluğu: Disiplinler arası yaklaşımla insan hakları*. (Ed.: S. Çağlar), İstanbul: Beta Yayınları, s. 260; M. Özveri (2014). *Sendikal hakların uluslararası kaynakları: Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler*. (Ed: P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 329-334.

yapılacağına kanunla düzenleneceğini öngörmektedir. Fakat eklemek gerekir ki serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkına ilişkin bu hüküm, 2010 tarihli Anayasa değişikliği ile yürürlükteki halini almıştır⁵⁷⁶. Değişiklik ile maddede yer alan ‘Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz’ hükmü kaldırılmıştır. İlgili değişikliği düzenleyen 5982 sayılı Kanunun gerekçesinde bu hükmün ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesi’nin 4. maddesinde öngörülen ‘serbest ve gönüllü toplu pazarlık’ ilkesi ile bağdaşmadığı gerekçesiyle kaldırıldığı ifade edilmektedir. ‘Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz’ hükmü, 275 sayılı Kanun döneminde (1963-1983) yaşanan ve ileride ayrıntılı olarak değinilecek olan işyeri ve işkolu sözleşmelerinin çatışmasından kaynaklanan sorunlar nedeniyle ilk olarak 1982 Anayasasında yer almıştır⁵⁷⁷. 1982 Anayasasına dayanılarak çıkarılan mülga 2822 sayılı Kanun’un 3. maddesinin son fıkrasında da hüküm aynen tekrar edilmek suretiyle yasal güvenceye kavuşturulmuştu⁵⁷⁸. Fakat ILO, 1982 Anayasası ve 2822 sayılı Kanunda yer alan bu hüküm, toplu iş sözleşmesinin yalnızca işyeri düzeyi esas alınarak bağitlanmasına yol açan bir sınırlama olarak değerlendirmekte ve eleştirmektedir. Türk hükümetinin, uygulamadaki çok işverenli ve geniş kapsamlı işletme ve grup toplu iş sözleşmelerini örnek göstererek işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin mevcut olduğu yönündeki savunmaları ise hükmün anayasal ve yasal hukuki varlığı karşısında itibar görmemektedir⁵⁷⁹.

Tüm bu sebeplerle 2010 tarihli Anayasa değişiklikleri ile Anayasa’nın 53.maddesinden kaldırılan ‘Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş

⁵⁷⁶ Bkz. 13.5.2010 tarihli ve 27580 sayılı Resmi Gazete, 5982 sayılı ‘Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’ m.6.

⁵⁷⁷ 275 sayılı Kanun döneminde işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerinin çatışmasından kaynaklanan sorunlar ve sebeplerine ilişkin ayrıntılı bilgiye ‘İşkolu toplu iş sözleşmeleri’ başlıklı kısımda değinilecektir. Bkz. Aşağıya, s. 13-137.

⁵⁷⁸ Bkz. 7.5.1983 tarihli ve 18040 sayılı Resmi Gazete, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.3/f.4.

⁵⁷⁹ Esasında bakıldığında grup toplu iş sözleşmesi yoluyla teorik olarak bir işkolundaki işyerlerini kapsamak üzere toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün olmakla birlikte, doktrinde bu noktada imzalanan sözleşmenin işyeri düzeyinde yapılan bir sözleşmenin fiilen tüm işkolunu kapsamaması niteliğinde olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca işkolu toplu iş sözleşmesinden farklı olarak grup toplu iş sözleşmelerinde sözleşmeyi imzalayan işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin her biri için ayrı ayrı yetki kazanmış olması gerektiğine de dikkat çekmek gerekmektedir. M. K. Oğuzman (1975). *Hukuki yönden işçi işveren ilişkileri, temel bilgiler, toplu ilişkiler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları No:2048, s. Yüksel (1997), s. 112; Gülmez (2006), s. 37; T. Dereli (2007). Uluslararası Çalışma örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi. *Sicil Dergisi* 2(6), s. 87-106, 94; Alpagut (2013), s. 130.

sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz' hükmüne 6356 sayılı STİSK'da da yer verilmediği görülmektedir. Serbest toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı bakımından olumlu ve büyük bir adım olarak gözüken bu değişikliğin gerçek anlamda söz konusu hakkın güvenceye alınması anlamına gelip gelmeyeceği ise tartışmaya açıktır. Çünkü 6356 sayılı STİSK'nun toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyini düzenleyen 34. Maddesi mülga 2822 sayılı Kanunda da yer alan, toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabileceğine ilişkin hükme aynen yer vermektedir. Bu sebeple kanun koyucunun 6356 sayılı Kanun ile de toplu iş sözleşmelerinin 'işyeri düzeyinde' yapılabileceği esasını kabul ettiği düşünülebilir⁵⁸⁰. Aynı maddenin 2. fıkrasında yer alan 'Bir gerçek veya tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak *işletme düzeyinde* yapılabilir' hükmü ise bir toplu iş sözleşmesi *türü* olan işletme toplu iş sözleşmelerini adeta işyeri düzeyinden farklı düzeyde yapılan bir sözleşmeyi ifade edecek biçimde kaleme alınmıştır. Doktrin tarafından bu durum eleştirilmektedir⁵⁸¹. Yine bu eleştiriyle aynı doğrultuda olmak üzere, Kanunun 2. maddesindeki tanımda çerçeve sözleşmenin 'işkolu düzeyinde' yapılabileceğinin belirtilmesinin, çerçeve sözleşmenin hukuki niteliği ve kapsamı göz önünde bulundurulduğunda yanlış bir değerlendirmeye yol açtığı da ifade edilmektedir⁵⁸². Toplu iş sözleşmesinin düzeyine ilişkin tartışmalarda dikkat çekilen bir diğer hüküm ise 6356 sayılı STİSK'nın 35. maddesinin 4. fıkrasıdır. Buna göre 'Toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir. Ancak, yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe girmez'. Bir toplu iş sözleşmesi biriminde (yani toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyeri, işyerleri veya işletmede) aynı anda bir tek toplu iş sözleşmesinin uygulanabilmesine yol

⁵⁸⁰ Zira Türkiye açısından 6356 sayılı STİSK'na ilişkin değerlendirmelerin de yer aldığı 2014 tarihli ILO Uzmanlar Komitesi Raporunda, STİSK'nun 34. maddesinde yer alan ve bir toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabileceğini öngören hükmüm ILO'nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesine aykırı bulunduğu ifade edilmektedir. Bkz. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2014-103-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2014-103-1A).pdf). Erişim Tarihi: 16.9.2014; Canbolat (2013b), s. 66.

Söz konusu hükme 6356 sayılı STİSK'da yer vermenin 1980 öncesinde yaşanan işyeri-işkolu toplu iş sözleşmeleri yapılmasından doğan sorunları ortadan kaldırması bakımından isabetli olduğu; düzenlemenin aynı işkolundaki tüm işyerlerini kapsayabilecek bir toplu iş sözleşmesi yapılması açısından da engel oluşturmadığı yönündeki karşı görüş için bkz. N. Çelik (2014). Toplu iş sözleşmesinin kapsamı, düzeyi ve türlerine ilişkin bazı uygulanma sorunları. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 11 (41), s. 3-14, 4,5.

⁵⁸¹ Canbolat (2013b), s. 66-67.

⁵⁸² Canbolat (2013b), s. 69; Canbolat (2013a), s.105.

açan bu ilke doktrinde ‘toplu iş sözleşmesinde teklik ilkesi’ olarak ifade edilmektedir⁵⁸³. 35. maddenin 4. fıkrasında belirtilen toplu iş sözleşmesinde teklik ilkesinin geçerliliğinin de çerçeve sözleşme ile ilintili olduğunu belirtmekte fayda vardır. Şöyle ki, Kanunda yer alan düzenleme (m.35/f.4) ve toplu iş sözleşmesinde teklik ilkesi ancak çerçeve sözleşmenin gerçek bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmediği durumda geçerli olabilecektir⁵⁸⁴. Eğer çerçeve sözleşme gerçek bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilirse, işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri ile işkolu düzeyinde yapılan çerçeve toplu iş sözleşmesinin kanunun ilgili hükmü sebebiyle (m.35/f.4) aynı ünite de aynı anda uygulanması mümkün olamayacaktır⁵⁸⁵. Dolayısıyla Anayasanın ‘aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanmaz’ hükmünün kaldırılmış olmasının kanun koyucu tarafından mülga kanunlar döneminde de benimsenen toplu iş sözleşmesinde teklik ilkesine etki etmediği ifade edilmelidir⁵⁸⁶. Netice itibarıyla de 6356 sayılı STİSK, toplu iş sözleşmesinin düzeyini ve türünü serbestçe belirleme hakkını taraflara vermediği gerekçesiyle –mülga kanun döneminde olduğu gibi- doktrin ve ILO tarafından eleştirilmektedir⁵⁸⁷.

Mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları alanlarında işkolu düzeyinde yapılacağı ifade edilen çerçeve sözleşmelerin mevcut haliyle, ILO eleştirilerini karşılama yönünde bir adım olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği daha birçok açıdan tartışma konusudur. Konuya ilişkin tartışmalara ilerleyen kısımlarda ayrıntılı olarak yer verilecektir.

2. 6356 sayılı STİSK Öncesi Dönemde Çerçeve Sözleşme Benzeri Uygulamalar

‘Çerçeve anlaşma’, ‘çerçeve anlaşma protokolü’ şeklinde isimlendirilen metinlerin, 6356 sayılı STİSK’nın de yürürlüğe girmesinden önce de toplu çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde kullanıldığı bilinmektedir. Çalışmanın bu kısmında, 6356

⁵⁸³ H. K. Elbir (1987). *İş hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 204; M. Sur (2006). *İş hukuku- Toplu ilişkiler*. (2.Bası). Ankara: Turhan Kitabevi, s. 213; Akyiğit (2013), s. 496.

⁵⁸⁴ Akyiğit (2013), s. 496.

⁵⁸⁵ Fakat ileride ayrıntılı olarak inceleneceği üzere doktrindeki hakim görüş, çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı yönündedir. Bkz. Aşağıya, s. 181.

⁵⁸⁶ Canbolat (2013a), s. 101-1012. Anayasanın 53. Maddesindeki değişiklik sebebiyle, 6356 sayılı STİSK döneminde işkolu toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesini mümkün gören aksi yöndeki görüş için bkz. N. Önsal (2013). *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu üzerine notlar*. Ankara: Türk Metal Yayınları, s. 16.

⁵⁸⁷ Kaya (2013), s. 145. Konuya ilişkin 2014 tarihli ILO Uzmanlar Komitesi Raporu için bkz. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2014-103-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2014-103-1A).pdf). Erişim Tarihi: 16.9.2014.

sayılı STİSK öncesi dönemde Türkiye endüstri ilişkileri sisteminde ‘çerçeve sözleşme/anlaşma’ başlığı altında düzenlenen sözleşme türleri ile bu şekilde isimlendirilmeksizin çerçeve sözleşme türüne benzer bazı özellikleri haiz sözleşme uygulamalarına yer verilecektir.

2.1. Umumi Mukavele

Umumi mukavele kavramı, mülga 818 sayılı Borçlar Kanununun 316. ve 317. maddelerinde yer almaktaydı⁵⁸⁸. Buna göre umumi mukavele, iş sahibi kimselerin veya cemiyetlerinin, işçilerle veya cemiyetleriyle yaptıkları mukavelede hizmete (çalışma şartlarına) yönelik hükümlerin yer aldığı yazılı bir sözleşme türünü ifade etmekteydi⁵⁸⁹. İlgili hükümlerde umumi mukavelenin bireysel iş sözleşmeleri üzerindeki düzenleyici (normatif) etkisine de yer verilmekteydi. Umumi mukavele ile bağlı bulunan işverenler ve işçiler arasında yapılacak bireysel iş sözleşmelerinin umumi mukaveleye aykırı hükümlerinin batıl olacağı ve bu hükümlerin yerini umumi mukavele hükümlerinin alacağı açık biçimde ifade edilmişti. Umumi mukavele bireysel iş sözleşmeleri üzerindeki zorlayıcı etkisine rağmen uygulamada yaygınlık kazanamamıştı. Doktrinde bu durumun sebebi olarak, umumi mukavelenin grev ve lokavt yaptırımını ile bağlanmamış olması, sendika özgürlüğünün gerektiği gibi sağlanamamış olması ve umumi mukaveleye ilişkin hükümlerin sosyal ihtiyaç ve gelişmelere yetecek kadar ayrıntılı olmaması gösterilmektedir⁵⁹⁰. Yine umumi mukavele kavramına benzer biçimde 1947 tarihli İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunda⁵⁹¹ yer verilen ‘genel sözleşmeler’ kavramının da aynı gerekçelerle işlerlik kazanamadığını söylemek mümkündür⁵⁹².

⁵⁸⁸ ‘Umumi mukavele’ ifadesinin yanlış bir tercüme olduğu yönündeki görüş için bkz. İ. Erkul (1985). *Türk iş hukuku- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uygulaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, s. 32, dpn.1. Ayrıca umumi mukavelenin yasal düzenlemesi için de bkz. Bkz. 29.04.1926 tarihli ve 359 sayılı Resmi Gazete.

⁵⁸⁹ Bu ifadede geçen cemiyetlerden kasıt ise işçi veya işverene ait her nevi (sendika, birlik, federasyon, konfederasyon) mesleki teşekküldür. Ekleme gerekir ki umumi mukaveleye yönelik müzakerelerde, geçici komisyon raporunda belirtildiği üzere, hukuki şahsiyete sahip olmayan sadece bir toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla biraraya gelen fiili işçi veya işveren topluluklarının da mukaveleye taraf ehliyetine sahip oldukları kabul edilmiştir. Düzenlemenin yürürlükte bulunduğu umumi mukaveleye ilişkin eleştiriler için bkz. S. Reisoğlu (1967). *Türk hukukunda ve mukayeseli hukukta toplu iş sözleşmeleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No:222, s. 38-40.

⁵⁹⁰ Reisoğlu (1967), s. 41-42; Erkul, (1985), s. 32.

⁵⁹¹ Bkz. 26.02.1947 tarihli ve 6542 sayılı Resmi Gazete, m. 4.

⁵⁹² Canbolat (2013a), s. 96-97.

274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesiyle temelinde de grev ve lokavta ilişkin 1961 Anayasasının düzenlemeleri ile gerçek anlamda sendikalaşma hakkı ve toplu sözleşme özerkliği sağlanmıştır⁵⁹³. Söz konusu kanunlarla sağlam temellere dayanan yeni toplu sözleşme düzenine rağmen umumi mukaveleye ilişkin Borçlar Kanununun 316. ve 137. maddelerinin yürürlükten kaldırılmadığı da görülmektedir. Bu durumun kasıtlı bir düşüncenin sonucu olduğu düşünülmektedir⁵⁹⁴. Çünkü o dönem yürürlükte bulunan 1961 Anayasası'nın toplu sözleşme ve grev hakkına ilişkin 47.maddesine göre toplu sözleşme ve grev hakkı işçilere tanınmaktayken; 275 sayılı Kanunda bu hak yalnızca kanunda belirtilen işçi teşekküllerine tanınmaktaydı. Dolayısıyla fiili işçi topluluklarına ve 275 sayılı Kanuna göre yetkili olmayan işçi sendikalarına en azından toplu sözleşme hakkını açık tutan Borçlar Kanununun umumi mukaveleye ilişkin hükümlerinin 275 sayılı Kanunun ilgili hükmünün Anayasaya aykırılığını ortadan kaldırarak iptalini önleyebileceği düşünülmektedir⁵⁹⁵. Ayrıca umumi mukaveleye ilişkin hükümlerin genel esasları ihtiva etmesi sebebiyle yürürlükte kalmaları faydalı görülmekte; buna göre yalnızca 275 sayılı Kanununun kapsamı dışında kalan konularda uygulanabileceği kabul edilmektedir⁵⁹⁶. Fakat doktrinde bir kısım yazar toplu iş sözleşmesi ve umumi mukavele ikiliğini eleştirmektedir. Zira eğer toplu sözleşme hakkının yetkili sendikalara tanınması Anayasa'ya aykırılık yaratmaktaysa⁵⁹⁷, bunun umumi mukaveleye ilişkin hükümlerin korunması yoluyla giderilmesi mümkün değildir⁵⁹⁸. Çünkü bu görüşe göre toplu sözleşme ile umumi mukavele eş değer değildir. Şöyle ki, Anayasa'da yer alan toplu sözleşme hakkı, grev hakkı ile yaptırıma bağlanmış iken umumi mukavelede grev ve lokavta başvurmak

⁵⁹³ Çelik (1979), s. 359.

⁵⁹⁴ Esasında hükümet tasarısı, toplu sözleşme ve grev ve lokavta ait hükümlerin özel ve bağımsız nitelik taşıyan bir kanun bünyesinde toplamak amacıyla Borçlar Kanununun umumi mukaveleye ilişkin anılan hükümlerini yürürlükten kaldırmıştı. Fakat Kanunu incelemekle görevli Millet Meclisi Geçici Komisyonu hükümetin bu görüşüne katılmayarak umumi mukavele hükümlerini yürürlükten kaldırmamış ve tasarı bu şekilde kanunlaşmıştır. Geçici Komisyon sözcüsünün konuya ilişkin ayrıntılı değerlendirmeleri için bkz. S. K. Mimaroglu (1964). *Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, s. 73-74; N. Çelik (1966). *Türk ve Alman hukukunda toplu iş sözleşmesinin hükümleri ve sona ermesi*. İstanbul: Sermet Matbaası, s. 31-32.

⁵⁹⁵ Mimaroglu (1964), s. 74-75; Çelik (1979), s. 359.

⁵⁹⁶ Mimaroglu (1964), s. 75.

⁵⁹⁷ 275 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin yalnızca yetkili işçi sendikasına tanınmasının Anayasaya aykırılık teşkil ettiği yönündeki görüş için bkz. Mimaroglu (1964), s. 75 vd; M. K. Oğuzman (1975), s. 15; T. Esener (1964). *İş hukuku yönünden toplu iş sözleşmeleri*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, s. 14. Aksi yöndeki görüş için bkz. Çelik (1966), s.39; Reisoglu (1967), s. 32-34.

⁵⁹⁸ Mimaroglu (1964), s. 75 vd.; Çelik (1979), s. 359.

mümkün değildir⁵⁹⁹. Üstelik 275 sayılı Kanunun 3. maddesindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, sözleşmenin kapsamında bulunan işyerlerinde uygulanan umumi mukavele hükümlerinin yerini alacağına ilişkin düzenlemeden hareketle de toplu iş sözleşmesine umumi mukaveleye karşısında bir üstünlük sağlandığı düşüncesi ağır basmakta idi⁶⁰⁰. Ayrıca aynı konuya ilişkin konuların aynı kanunda düzenlenmemiş bulunması kanun tekniği ve uygulanacak hükümlerin tespiti bakımından bir sıkıntı olarak görülmekteydi⁶⁰¹. Eleştirileri haklı çıkaracak mahiyette uygulamada da grev hakkından yoksun umumi mukavelenin işverenlerce kötü niyetle kullanıldığı durumlara rastlanmıştır. Örneğin, işverenler kimi zaman -sendika işyerinde çoğunluğu sağlayıp işvereni toplu sözleşmeye çağırınca kadar geçen süreçte- umumi mukavele ile işçilere toplu iş sözleşmesi ve/veya grev olmaksızın talep ettikleri hakları vererek, yetkiyi kazanmaya çalışan sendikanın gücünü azaltmak ve daha kolayca anlaşacakları bir başka sendikaya işçileri sevk etmek amacıyla hareket etmişlerdir⁶⁰². Benzer biçimde işverenin, yetkili sendikanın toplu iş sözleşmesi çağrısı karşısında umumi mukaveleye dayanarak, bunun yürürlükte olduğu sürece toplu sözleşme yapılmasının mümkün olamayacağını iddia ettiği dahi görülmüştür⁶⁰³. Nitekim, yeni 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu bu ikiliği ortadan kaldırmış ve ‘umumi mukavele’ ya da toplu iş sözleşmesini özel bir sözleşme türü olarak düzenlememiştir⁶⁰⁴.

Umumi mukaveleye ilişkin yasal düzenlemelere genel olarak bakıldığında ihtiyari ve iradi nitelikte olmaları, toplu iş sözleşmesi için gerekli olan yetki, çağrı prosedürleri ile grev, lokavt gibi yaptırım mekanizmalarını içermemeleri sebebiyle 6356 sayılı STİSK’da düzenlenen çerçeve sözleşme kavramı ile benzer özellikleri olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla geçmiş dönemde uygulamada umumi mukavelenin işverenlerce kötüniyetli kullanılması sonucu ortaya çıkan sıkıntıların günümüzde çerçeve sözleşmeler aracılığıyla yeniden ortaya çıkabileceği ihtimali akıllara gelse de o dönemdeki durumdan farklı olarak, günümüzde, toplu sözleşme düzenindeki ikilikten

⁵⁹⁹ Uygulamada umumi mukavelenin grev müeyyidesine bağlı olup olmayacağına dair farklı yorumların ortaya çıkabileceği yönündeki endişe için de bkz. Mimaroglu (1964), s. 78; Çelik (1979), s. 359.

⁶⁰⁰ Eklemek gerekir ki düzenlemede umumi mukavelede işçiler lehine mevcut hükümlerin saklı olduğu da ifade edilmektedir. İşçiler lehine saklı hükümlerin hangileri oldukları konusunun ihtilaflara yol açabilecek mahiyette olduğu yönündeki görüş için de bkz. Çelik (1966), s. 41; Reisoğlu (1967), s. 37.

⁶⁰¹ Mimaroglu (1964), s. 79.

⁶⁰² Çelik (1966), s. 41-42; Reisoğlu (1967), s. 35.

⁶⁰³ Çelik (1966), s. 41.

⁶⁰⁴ Eklemek gerekir ki bu durum toplu iş sözleşmesinin Borçlar Kanunu tarafından tanınmadığı anlamına gelmemektedir. TBK m.401’e göre ‘İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen ... ücreti ödemekle yükümlüdür.’ Aktay vd. (2013), s. 451.

bahsetmek ve bu sebeple çerçeve sözleşmeye ilişkin düzenlemenin yürürlükten kaldırılması gerektiği iddiasında bulunmak mantıklı gözükmemektedir. Çünkü umumi mukavele aksine, çerçeve sözleşmelerin kendisinden sonra imzalanacak olan bireysel iş sözleşmeleri üzerindeki normatif etkisi açıkça düzenlenmediği gibi⁶⁰⁵, çerçeve sözleşmeyi tarafları, konusu ve kuruluşu bakımından bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul etmek de mümkün değildir⁶⁰⁶. Özellikle de kanunda sınırlı sayıda belirlenen konularda düzenlemeler içerebilecek çerçeve sözleşmelerin⁶⁰⁷, konu itibariyle umumi mukaveleden oldukça farklı olduğunu ve bu açıdan işverenlerce yetkinin dolanılması sebebiyle kullanılamayacağını söylemek mümkündür.

2.2. İşkolu Toplu İş Sözleşmeleri

İşkolu toplu iş sözleşmeleri, belirli bir işkolundaki çalışma şartlarına ilişkin asgari ortak hükümlerin belirlendiği yerel, bölgesel veya ulusal düzeyde yapılan sözleşmelerdir⁶⁰⁸. İşkolu toplu iş sözleşmeleri hem işkolunda güçlü sendikacılığı teşvik etmek ve asgari ortak hükümler belirlemek suretiyle işçilere yarar sağlamakta hem de belirlenen asgari ortak hükümler vasıtasıyla işverenlerin haksız rekabet etmelerini önleyerek dolaylı olarak endüstrinin gelişmesine hizmet etmektedirler⁶⁰⁹. Böylesine önemli fonksiyonlarına rağmen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu döneminde en çok tartışılan konulardan birisi de hiç şüphesiz işkolu toplu iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemeler (m.7-14, 34, 36/f.2) olmuştur. Bu konudaki tartışmaların esas itibariyle yasa hükümlerinin yetersizliği ve belirsizliği, mahkeme

⁶⁰⁵ Normatif (düzenleyici) hükümler bireysel iş sözleşmeleri üzerinde zorlayıcı etki meydana getiren hükümlerdir, objektif hukuk kuralı niteliğindedir ve maddi anlamda kanun hükmündedirler. Normatif hükümlerin bireysel iş sözleşmeleri üzerinde doğrudan doğruya tesirinin Kanuna dayandığı ve Kanunda bu yönde bir düzenleme olmaksızın bir sözleşme hükümlerinin başka bir akde kendiliğinden uygulanmasının mümkün olamayacağı yönündeki görüş için bkz. Esener (1964), s. 55; Y. Esener (1975). *İş hukuku*. Ankara: Sevinç Matbaası, s. 395.

⁶⁰⁶ Çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliğinde olup olmadığına ilişkin tartışmalara ileride ayrıntılı olarak yer verilecektir. Bkz. Aşağıya, s. 181 vd.

⁶⁰⁷ Bu konudaki tartışmalara aşağıda ayrıntılı olarak değinilecektir. Bkz. Aşağıya, s. 159-163.

⁶⁰⁸ M.K. Oğuzman (1973). *Türkiye’de toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt, tahkim ve arabuluculuk düzeni nasıl olmalıdır*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, s. 51 vd.

⁶⁰⁹ Oğuzman (1973), s. 51-52.

içtihatlarındaki tutarsızlıklar, doktrindeki görüş ayrılıkları ve tarafların iyiniyetli olmayan davranışlarından kaynaklandığı görülür⁶¹⁰.

275 sayılı Kanun döneminde gerçek anlamda işkolu toplu iş sözleşmesi yapılmasını engelleyen hususlar şu başlıklar altında toplanabilir:

1. İşkolu toplu iş sözleşmesine ilişkin toplu görüşme çağrısını düzenleyen hükümler yeterli ölçüde açık değildi. Kanunda, işkolu toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti işçi federasyonu veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikasına tanınmıştır (275 sayılı Kanun m.7/b.1 ve m.9/b.1)⁶¹¹. Buna göre işkolu toplu iş sözleşmesi yetkisini alan bir işçi federasyonu veya sendikası, o işkolunda bulunan işveren federasyonlarını, bu federasyonlara üye olmayan işveren sendikalarını ve bu federasyon veya sendikalara üye olmayan işverenleri görüşmeye çağırabilecektir (275 sayılı Kanun m.9/b.1) Söz konusu hükme dayanarak yetkili işçi federasyonu veya işçi sendikası, değişik zamanlarda işveren federasyonlarını, sendikalarını ve tek işvereni dahi ayrı ayrı görüşmeye çağırılmış ve işkolu toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip sendika, işyeri düzeyinde belirli bir işverenle yaptığı sözleşmeyi yine aynı işverenle işkolu toplu iş sözleşmesi olarak imzalayabilmiştir⁶¹². Bu sorun doktrinde, işkolu toplu iş sözleşmesi yetkisini alan bir işçi federasyonu veya sendikasının işkolunda faaliyet gösteren tüm işveren kuruluşlarını ve bunlara üye olmayan işverenlerin tümünü toplu görüşmeye çağırmaya mecbur olup olmadığı tartışmalarına yol açmıştır⁶¹³.

⁶¹⁰ Oğuzman (1973), s. 7-8; G. Kutsal ve M. Ekonomi (1977). Türk endüstri sisteminin yasal çerçevesi ve başlıca sorunları. *Uluslararası Deneylerin Işığında Türkiye'deki Endüstri İlişkileri*, İstanbul: Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, s. 20-12; Çelik (1979), s. 376.

⁶¹¹ Kanunun açık hükmüne rağmen doktrinde, işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikalarının ancak işçi federasyonlarının mevcut bulunmadığı hallerde işkolu toplu iş sözleşmesine taraf olabilecekleri ileri sürülmüştür. Bkz. Mimaroglu (1964), s. 102. Taraflar arasında böyle bir ayırım yapmanın mümkün olmayacağı yolundaki aksi görüş için de bkz. Esener (1964), s. 10

⁶¹² A. B. Orhaner (1966). *Türk iş hukuku Yargıtay emsal kararları*. Ankara: Öğretmen Matbaası, s. 44-50; Kutsal ve Ekonomi (1977), s. 114; Çelik (1979), s. 381-382.

⁶¹³ Böyle bir mecburiyetin kabul edilemeyeceği yolundaki görüş için bkz. Orhaner (1966), s. 50-53; H. S. Çolakoglu (1971). *Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt hukuku*. Ankara: İş Hukuku Yayınları 1, s. 22; S. Reisoğlu (1975). *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Yayınları No:359, s. 206-207; Esener (1975)ı, s. 429. Kutsal ve Ekonomi (1977), s.114. Aksi yöndeki görüş için bkz. R. Işık (1977). *Türk toplu iş sözleşmesi hukukunda ehliyet ve yetki*. Ankara: Doruk Yayınları, s. 59. Ayrı bölge ve durumdaki işyerleri için objektif ölçülerde değişik tekliflerin yapılması geçerli sayılsa bile, bunların tümünün bir arada verilmesi ve işkolu görüşmelerine aynı anda başlanması gerektiği yolundaki karşı görüş için de bkz. Çelik (1979), s.384.

2. 275 sayılı Kanun, işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri arasında içerik açısından bir farklılık yaratmadığı gibi birine diğerine nazaran üstünlük de tanımamıştır. Dolayısıyla yasanın sistematik yorumundan hareketle doktrinde hakim görüş, işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerinin birbirinden bağımsız şekilde, aynı içerikte ve aynı işçi kuruluşunca yapılabileceği yönündeydi⁶¹⁴. Yargıtay ise bir dönem hakim görüşün aksine işkolu sözleşmelerine üstünlük tanıyan görüşü benimsemiş fakat sonrasında Kanunda yasal bir dayanak bulunmadığı gerekçesiyle bu görüşünden vazgeçmiştir⁶¹⁵. Yine de uygulamada Yargıtay'ın bu konudaki görüşünün de istikrar kazanmadığını belirtmek gerekir⁶¹⁶.
3. 275 sayılı Kanunda aynı zamanda aynı işyerinde uygulanmakta olan işyeri ve işkolu sözleşmelerinin farklı hükümler içermesi sonucu çatışması halinde ne şekilde hareket edileceğine ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemesi de sorunlara yol açmıştır. Doktrinde sorunun, Kanunun teşmil edilen sözleşmelerle teşmil konusu olmayan sözleşmeler arasındaki çatışma halini düzenleyen 8. maddesine dayanılarak sözleşme hükümlerinden birinin ve işçinin yararına olanın uygulanarak çözülmesi gerektiğine dair görüş genel kabul görmüştür⁶¹⁷.
4. 275 sayılı Kanunun 20. maddesinin 10. bendinde yer alan dirlik borcu da Yargıtayın kararlarında belirsizliğe yol açan bir hüküm olmuştur. Bu kapsamda dirlik borcunun ayrı seviyedeki (işkolu-işyeri toplu iş sözleşmeleri gibi) toplu iş sözleşmelerinin imzalanması sırasında da grev ve lokavta başvurulamayacağını içerecek şekilde geniş yorumlanıp yorumlanmayacağı tartışmaları gündeme gelmiştir⁶¹⁸.

⁶¹⁴ Esener (1975), s. 489 vd; Reisoğlu (1975), s. 188,209; Kutsal ve Ekonomi (1977), s. 116-117; Çelik (1979), s. 378-379; Fransa'daki sistemden hareketle işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesini işyeri esasına göre yapılan sözleşmelerden üstün tutan aksi yöndeki görüş için bkz. Mimaroglu (1964), s. 87.

⁶¹⁵ 275 sayılı Kanunun, kural olarak işkolunda iş sözleşmesi yapılması ilkesini kabul ettiği, işyerlerinde yapılacak sözleşmeleri bunun tamamlayıcısı olarak benimsediği yönündeki Yargıtay kararları için bkz. Orhaner (1966), s. 44-50; Çelik (1966), s. 99. Konuya ilişkin diğer Yargıtay kararları için de ayrıca bkz. Reisoğlu (1975), s. 30-31; Kutsal ve Ekonomi (1977), s. 117.

⁶¹⁶ Çelik (1966), s. 98-101; Kutsal ve Ekonomi (1977), s. 117, dph. 51.

⁶¹⁷ Esener (1975), s.491; Kutsal ve Ekonomi (1977), s.118; Çelik (1979), s.379; Canbolat (2013b), s.98-99. Çatışan sözleşmelerden zaman itibariyle ilk olarak yapılan sözleşmeye öncelik verilmesi gerektiği yönündeki görüş için bkz. Reisoğlu (1967), s. 232.

⁶¹⁸ Kutsal ve Ekonomi (1977), s. 117-118, dph. 52; Çelik (1979), s. 377.

Kısacası 275 sayılı Kanun döneminde, yasal olanaklara rağmen uygulamada, gerçek anlamda işyeri-işkolu toplu iş sözleşmesi ayırımından ve dolayısıyla çok düzeyli toplu pazarlık düzeninin varlığından söz etmek mümkün değildir⁶¹⁹. İşyeri-işkolu toplu iş sözleşmeleri birbirinden bağımsız müzakereler sonucunda şekillenmemiş ve işkolu toplu iş sözleşmeleri işyeri/işyerleri toplu iş sözleşmeleri üzerinde bağitlanan bir ‘çerçeve sözleşme’ niteliğinde olamamışlardır⁶²⁰. Yasal düzenlemelerdeki yetersizlikler açık olmakla birlikte, sorunun kaynağında yatan sebeplerin bunun çok daha ötesinde olduğunu da ifade etmek gerekir. ‘Grev hakkını da içeren toplu pazarlık sürecinin ve sendikaların bu sürece dahil olmalarının önemli bir gecikmeyle başlayabilmesi, 60’ların başlarında işçi ve işveren sendikalarının işkolu düzeyinde örgütlenmelerinin yetersizliği, sendikalar arasındaki rekabet’ de uygulamada çok düzeyli toplu pazarlığın yerleşmemesinin önemli sebepleri olarak değerlendirilmektedir⁶²¹.

Tüm bu hususlar göz önünde bulundurularak doktrinde, işkolu toplu iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesi düzeninde yer alıp almaması gerektiğine dair iki farklı görüş ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilkinde göre çalışma hayatında istikrarın sağlanması ve çalışma barışının korunması açısından, toplu sözleşmelerin tek düzeye indirilmesi bunun da işyeri toplu iş sözleşmesi olması gerekir⁶²². İşkolu sözleşmelerinin sendikalar arası rekabette bir araç olarak kullanılması ve işkolu-işyeri sözleşmeleri ayırımının çalışma hayatında dirlik ve istikrarı bozacak şekilde aynı işyerinde aynı dönem içinde iki kez grev tehdidi yaratması bu görüşün en önemli argümanlarıdır⁶²³. Ayrıca 275 sayılı Kanunda yer alan işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün aynı durumda olan işyerleri için yeknesak çalışma koşullarını içeren bir sözleşmenin

⁶¹⁹Yukarıdaki sıkıntıları da içerecek şekilde Türkiye’de 1966-1980 döneminde işkolu-işyeri toplu iş sözleşmeleri uygulamasının ne şekilde gerçekleştiğine yönelik bir inceleme için bkz. C. Şafak (2010). Türkiye’de iki düzeyli toplu pazarlık arayışı: Dokumacılık işkolu örneği (1966-1980). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/3, s. 133-167.

⁶²⁰ Uygulamada, sözleşmenin çerçeve niteliğinde olup olmadığı belirlenirken işkolu toplu iş sözleşmelerinde yer alan ve işyeri toplu iş sözleşmelerinde yeniden müzakereyi engelleyen, kesin sınırlar getiren düzenlemelerin varlığı ile işkolu toplu iş sözleşmesinin kapsamı da değerlendirmede göz önünde bulundurulmaktadır. Şafak (2010), s. 159-162.

Ayrıca ileride ayrıntılı olarak ifade edileceği gibi 275 sayılı Kanundaki yetki prosedürüne uyularak yapılan ve grev tehdidini içeren işkolu toplu iş sözleşmelerinin, 6356 sayılı STİSK’deki tanımda yer alan çerçeve sözleşme kavramı ile de benzer özellikleri haiz olduğunu söylemek mümkün değildir. Çerçeve sözleşmeyi makro ölçekte şartların belirlendiği bir işkolu toplu iş sözleşmesi olarak kabul eden ve dolayısıyla 6356 sayılı STİSK’nun 275 sayılı Kanun döneminde kabul edilen işkolu toplu iş sözleşmesini yeniden Türk iş hukuku sistemine getirdiği yönündeki aksi görüş için bkz. Aktay vd. (2013), s. 491-492. A. Başbuğ. (2012). *Toplu iş ilişkileri ve hukuk*. Ankara: Şeker-İş Yayınları, s. 163.

⁶²¹ Şafak (2010), s. 163.

⁶²² Çelik (1979), s. 385 vd.

⁶²³ Çelik (1979), s. 385-386.

yapılmasına engel olmadığı, aksine uygulamadaki grup toplu iş sözleşmelerinin işyeri toplu iş sözleşmelerinin sakıncalarını bertaraf edebileceği de düşünülmekteydi⁶²⁴. Bu görüşün aksine işkolu toplu iş sözleşmelerine, niteliklerine ve fonksiyonlarına uygun bir biçimde işlerlik kazandırmak suretiyle hukuki varlıklarını korumak düşüncesi de mevcuttu⁶²⁵. Bu kapsamda işkolu toplu iş sözleşmelerinin ulusal düzeyde yapılması ve uygulanmasına ilişkin zorluklar göz önünde bulundurularak başlangıçta mahalli (örneğin, il düzeyinde) ya da bölgesel (örneğin, birkaç ili kapsayacak şekilde) işkolu sözleşmelerinin denenerek ulusal türde sözleşmelere geçişin daha uygun olacağı da ifade edilmiştir⁶²⁶. Nitekim dünya genelinde toplu pazarlığın çapı giderek küçülmemekte ve işyeri/işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri yaygınlık kazanmakta ise de işkolu sözleşmeleri ve konfederasyonlar arasında yapılan işkolları üzeri sözleşmeler tümüyle önemini kaybetmiş değildir⁶²⁷. İşkolu sendikacılığının yaygın olduğu Batı Avrupa’da, işkolu sendikacılığının ve pazarlık düzeninin, toplu pazarlığın ekonominin bütünü ile uyumunu ve ekonomik hedeflere ulaşmayı kolaylaştırdığı düşünülmektedir⁶²⁸. Ayrıca genel olarak toplu pazarlığın düzey ve içerik bakımından genişlemesinin, toplu pazarlığı ücret pazarlığı olmaktan çıkararak sendikaları çalışma ilişkilerinin sosyal boyutunun düzenlenmesinde daha zengin bir fonksiyona sahip kılabileceğini de belirtmek gerekir⁶²⁹.

2.3. 1978 tarihli Toplumsal Anlaşma

Genel olarak ‘toplumsal anlaşmalar’, barışçıl çalışma ilişkileri ortamının yaratılması ve/veya korunması amacıyla işçi-işveren ikilisi ya da hükümet-işçi-işveren üçlüsü arasında ulusal düzeyde yapılan toplu pazarlıklar sonucunda imzalanan

⁶²⁴ Çelik (1979), s. 388-389; Sur (2006), s. 214.

⁶²⁵ Oğuzman (1973), s. 51-52; Kutal ve Ekonomi (1977), s. 115.

⁶²⁶ Kutal ve Ekonomi (1977), s. 115-116, 147 Yargıtay’ın işverenlerden yalnız bir şehirde veya tali bir iş dalında faaliyet gösterenlerin toplu görüşmeye çağrılmasına engel olan bir hükmün yasada yer almadığına değinen aynı doğrultudaki görüşü için de bkz. Orhaner (1966), s. 44.

⁶²⁷ Çalışma ilişkilerinde işkolları üzerinde bağtlanan sözleşmelerden kasıt ise özellikle AB düzeyinde toplu pazarlığın sonucu ortaya çıkan ve belirli bir faaliyet koluna özgü olmaksızın sosyal taraflar arasında belirli konularda genel standartlar getiren düzenlemelerdir. Örneğin, Ebeveyn İzni ile İlgili Çerçeve Anlaşma, Kısmi Süreli Çalışma ile İlgili Çerçeve Anlaşma, Belirli Süreli Çalışma ile İlgili Çerçeve Anlaşma gibi. Bkz. Yukarıya s. 31.

⁶²⁸ Ekin (1994), s. 120.

⁶²⁹ Koray (1992), s. 36-37.

anlaşmalardır⁶³⁰. Bu sebeple doktrinde toplumsal anlaşmalar, sosyal diyalogu ve sosyal ortaklığı kurumsallaştıran ve işlevselleştiren temel araçlardan birisi olarak nitelendirilmektedirler⁶³¹. Toplumsal anlaşmalar, tarafların ikili ya da üçlü olarak karşılıklı müzakereleri sonucunda uzlaşmaya vardıkları konuları içerirler ve belirli bir yürürlük süresi içerisinde geçerli olmak üzere imzalanırlar⁶³². İçerikleri ise içinde bulunulan dönemin ve bağitlandığı ülkenin ekonomik koşullarına göre şekillenmektedir. Şöyle ki, sosyal piyasa ekonomisini benimseyen ülkelerde toplumsal anlaşmalar, sosyal uzlaşımın bir parçası olarak genel politikalar dahilinde kararlaştırılırken; kimi ülkelerde belirli zamanlardaki konjonktürel ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne yönelik olarak (*ad hoc*)⁶³³ ya da siyasal geçiş ve yeniden yapılandırma dönemlerinde imzalanmaktadır⁶³⁴. Ülkemizde 20 Temmuz 1978'de hükümet adına Başbakan Bülent Ecevit ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına Genel Başkan Halil Tunç tarafından imzalanan Toplumsal Anlaşma da esas itibariyle kamu kesiminde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyerek ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal sorunlara çözüm getirme, sağlıklı ve barışçıl bir çalışma yaşamı oluşturma amacı taşımaktaydı⁶³⁵. Anlaşmanın imzalandığı dönem enflasyonun ve işsizliğin son derece yüksek,

⁶³⁰ K. Atasayar (1998). Dünyada sosyal diyalog uygulamaları ve Türk çalışma hayatı. *Sosyal Siyaset Konferansları/İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları*, 41, s.91-104. file:///C:/Users/user/Downloads/8843-21581-1-SM%20(2).pdf Erişim Tarih: 2.4.2014; Uçkan (2006), s. 26

⁶³¹ Sosyal diyalogu ve sosyal ortaklığı kurumsallaştıran ve işlevselleştiren iki temel araçtan biri toplumsal anlaşmalar, diğeri ise ileride ayrıntılarına değinilecek olan resmi danışma konseyleridir. M. Koray ve A. Çelik (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de sosyal diyalog*. Ankara: Belediye-İş Yayınları, s. 101.

⁶³² ILO, toplumsal anlaşmaları '*sosyal pakt*' şeklinde ifade etmekte ve üç taraflı sosyal paktlar, iki taraflı sosyal paktlar ve karma model olmak üzere üç grupta incelemektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Koray ve Çelik (2007), s. 110-111.

⁶³³ Ad hoc işbirliği doktrinde, üç taraflı işbirliğinin daha resmi kurumsal biçimlerinden yavaş yavaş uzaklaşıldığı ya da gündemlerin özel ve uzmanlık gerektiren birtakım konulara odaklandığı ülkelerde ortaya çıkan boşluğu bir ölçüde doldurma üzere oluşturulan resmi olmayan (enformel) işbirliği platformları olarak tanımlanmaktadır. Endüstri ilişkileri sisteminde ad hoc işbirliği platformlarının önemi ve farklı ülkelerdeki uygulamaları için bkz. R. Işık (2007). Ülke düzeyinde toplu pazarlık. *İşveren Dergisi*, 45 (7), s. 31-33.

⁶³⁴ Esasında toplumsal anlaşmaların tarihinin Danimarka'da 1899 yılında tarafların grev ve lokavt kuralları üzerinde anlaşarak imzaladıkları Eylül Anlaşması'na kadar dayandırılabilceği ifade edilmektedir. Hollanda ve İrlanda ise bu konuda '*örnek sosyal anlaşma ekonomileri*' olarak diğerk ülkeler açısından model ülke konumundadır. Toplumsal anlaşmanın tarihi geçmişi ve farklı ülke uygulamaları için bkz. Atasayar (1998), s. 11-14; Ö. Işığışık (1999). Sosyal diyalog-Temel nitelikleri ve Türkiye'de sosyal diyaloga ilişkin genel bir değerlendirme. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1 (1), s. 3-8; Uçkan (2006), s. 29-27; Işık (2007), s. 31-33; Koray ve Çelik (2007), s. 109 vd; Sural (2007), s. 35-36.

⁶³⁵ C. Talas (1982). Bir toplumsal politika belgesinin yorumu-Toplumsal Anlaşma. *100. Doğum Yılında Atatürk'e Armağan Yazı Dizisi: 31*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 488, s. 1, 14 vd. Toplumsal anlaşmanın gerçek amacının Türk-İş yöneticilerinin mevcut hükümete desteklerini göstermek ve hükümetin toplu sözleşme özerkliğine müdahalesinin yolunun açmak olduğu yönündeki eleştirel görüş için bkz. Aktay vd. (2013), s. 468.

yatırımların yetersiz olduğu, vergilemedeki adaletsizliklerin arttığı, işçi ve işveren ilişkilerinde çekişmelerin hakim olduğu bir ekonomik bunalım dönemidir⁶³⁶. Böyle bir dönemde kamu iktisadi teşebbüslerinin (KİT'lerin) devlet bütçesindeki açığı gittikçe arttırdığı ve aynı zamanda sosyal adaletsizliğin sebeplerinden biri haline geldiği gözlemlenmiştir. Çünkü KİT'lerde politik sebeplerle gereğinden fazla işçi istihdam edilmekte, kapasite altında çalışmalar ve verim düşüklüğü söz konusu olmakta; üstelik KİT'lerde örgütlü bulunan işçi sendikaları yaşamsal mal ve hizmet üretiminde tekel konumunda bulunmalarından kaynaklanan pazarlık güçlerini dar ve kısa vadeli çıkarlar doğrultusunda kötüye kullanmaktaydılar⁶³⁷. Bu durumda ise işçilerin ücretlerini ödeyemeyen KİT'ler, devlet bütçesinden destek almakta; bütçedeki açık ise tüketiciye satılan malların fiyatının vergilerle arttırılması yoluyla finanse edilmeye çalışılmaktaydı⁶³⁸. Sonuç ise başta kamu kesiminde örgütlenmeleri dahi yasaklı memurlar olmak üzere toplumun diğer kesimlerinin enflasyon karşısında azalan satın alma güçleri ve artan fiyatlarla tam bir sosyal adaletsizlik haliydi⁶³⁹. Hükümetin Toplumsal Anlaşma ile kısa vadede sağlamaya çalıştığı şey kamu kesiminde örgütlü bulunan Türk-İş'e bağlı sendikalarla yürütülen toplu sözleşme düzenine, Türk-İş'in desteği ile yeniden çeki düzen vermektir⁶⁴⁰. Anlaşmanın uzun vadeye etkili olacak şekilde ekonomik ve sosyal içerikli birtakım önlemleri de içerdiği görülmektedir.

1978 tarihli Toplumsal Anlaşmanın içeriğinde yer alan önlemlerin incelenmesine geçmeden önce doktrinde toplumsal anlaşmaların *genellikle ve öncelikle bir çerçeve sözleşme olduğu* yönündeki görüşe yer vermek gerekmektedir⁶⁴¹. Kimi ülkelerde ücret politikaları, fiyat artışları, toplumsal barış gibi belirli konuların ele alındığı, bu konularla ilgili ulusal ve temel ilkelerin saptandığı belgeler olan toplumsal anlaşmaların daha alt düzeydeki sözleşmeler açısından çerçeve niteliğinde olmalarının önemine dikkat çekilmektedir⁶⁴². 1978 tarihli Toplumsal Anlaşma'nın ise konu ve

⁶³⁶ Talas (1982), s. 2-11.

⁶³⁷ O dönemde KİT'lerde çalışan işçi sayısı ile toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı ve kamu kesimi ücretleri ile özel kesim ücretleri arasındaki farka ilişkin ayrıntılı bilgi için de bkz. Talas (1982), s. 15-20.

⁶³⁸ Talas (1982), s. 16.

⁶³⁹ Talas (1982), s. 16.

⁶⁴⁰ Talas (1982), s. 18.

⁶⁴¹ Talas (1982), s. 40. Ekin (1994), s. 146. Ayrıca söz konusu anlaşmayı 'ilke anlaşması' olarak niteleyen görüş için bkz. Çelik (1979), s. 332; bunun yanı sıra bir sosyal diyalog belgesinden daha çok, pozitif hukuk kalıpları içerisinde 'centilmenlik anlaşması' olarak niteleyen görüş için bkz. Koray ve Çelik (2007), s. 375.

⁶⁴² Bu özelliklere sahip toplumsal anlaşma örneği için bkz. İsveç örneği, Talas (1982), s. 40.

kapsam itibariyle çerçeve niteliğinde olduğunu söylemek mümkün değildi⁶⁴³. Şöyle ki, anlaşma içerik itibariyle işsizlik, gelir dağılımında adalet, sendikacılık, toplu sözleşmeler, ücret ve sosyal yardımlardan gelir-fiyat dengesi, verimlilik ve dışa bağımlılık, yönetime katılma, işçi-memur hakları, özel kesime ilişkin önlemler, toplumsal adalet, yasal değişiklikler gibi pek çok konuya ilişkin ayrıntılı hükümler getirmekte, Türk-İş ile hükümetin işbirliğini öngörmekteydi⁶⁴⁴. Üstelik içerik itibariyle oldukça geniş olan bu konuların ne şekilde uygulamaya geçirileceğine ilişkin sağlıklı ölçütler belirlenmediği gibi kimi zaman taraflara düşen yükümlülüklerin de net bir biçimde tanımlanmadığı görülmektedir. Bu yüzden doktrinindeki ifadesiyle Toplumsal Anlaşma, ‘bazen kaynak ve durumun gerektirdiği köklü çözüm yollarını aramaktan uzak bir belge’dir⁶⁴⁵.

Toplumsal Anlaşma, 7 Eylül 1979 tarihine kadar yürürlükte kalabilmiştir. Anlaşmanın etkin biçimde uygulanamamasının nedeni yalnızca onun içeriği yahut niteliği ile ilintili değildir. Öncelikle ‘demokratik çalışma yaşamını, demokrasiyi, ekonomiyi güçlendirecek, ..., refahı toplumun tüm kesimlerine yayma’ niyetinde olan böylesi bir sözleşme, çalışma hayatının en önemli aktörleri olan özel kesim işverenlerini içermemekteydi⁶⁴⁶. Bu durum işveren kesiminin, hükümetin sonraki sosyal politika konularına daha çok karşı çıkmasına sebep olmuştur⁶⁴⁷. Toplu sözleşme ve grev haklarının kullanımına ilişkin hükümler içeren bu sözleşmede diğer işçi temsilcilerinin (örneğin, DİSK) de ayrıca bulunması gerekmektedir⁶⁴⁸. Türk-İş içinde bulunan görüş ayrılıkları da kimi konuların konfederasyonca sahiplenip uygulanmasında ve bünyesindeki sendikalara benimsetilmesinde bir engel oluşturmuştur⁶⁴⁹. Sözleşmeyi imzalayan hükümetin görevinin sona ermesi de sözleşmenin etkin ve uzun süreli uygulanmasında diğer bir engel olarak değerlendirilebilir⁶⁵⁰. Ayrıca uluslararası çerçeve sözleşmelerde olduğu gibi Toplumsal Anlaşmada da herhangi bir yaptırım yer

⁶⁴³ Talas (1982), s. 40.

⁶⁴⁴ Kimi konularda tarafların her iki tarafı yükümlülük altına sokmak olası gözükse de, belli konular Türk-İş’in ve hükümetin atından kalkamayacağı niteliktedir. Örneğin, yasal değişiklikler, dışa bağımlılık konuları gibi. Talas (1982), s. 21-42.

⁶⁴⁵ Talas (1982), s. 43.

⁶⁴⁶ O dönemde özel kesimdeki işverenlerin büyük bir kesimini temsil eden TİSK’in de böyle bir işbirliği içine girmesi gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Çelik (1979), s. 332.

⁶⁴⁷ Talas (1982), s. 35-36.

⁶⁴⁸ Talas (1982), s. 35, 49.

⁶⁴⁹ Tarım reformuna ilişkin yasal değişiklik konusundaki görüş ayrılıkları için bkz. Talas (1982), s. 27.

⁶⁵⁰ Tüm bu sebeplerden sonra toplumsal anlaşmanın etkinliğini sağlayabileceği düşünülen dört önemli etken için bkz. Talas (1982), s. 45

almamakta, sözleşmede yer alan tarafların yükümlülüklerini iyi niyetle ve sorumluluk bilinci ile yerine getireceklerine inanılmaktaydı.

Yukarıda ifade edilen eksik yönlerine ve kendisinden beklenen faydayı sağlayamamış olmasına rağmen 1978 tarihli Toplumsal Anlaşma, felsefesi ve öncü niteliği itibariyle sosyal diyalogun sağlanmasında ilk olumlu adım olarak nitelendirilmektedir⁶⁵¹.

2.4. Kamu Kesiminde İmzalanan Üçlü Anlaşmalar

1989 yılından itibaren kamu kesiminde örgütlü bulunan işçi konfederasyonları (Türk-İş ve ya Hak-İş), kamu işveren sendikaları (genellikle TÜHİS ve Kamu-İş) ve hükümet arasında imzalanan sözleşmeler, uygulamada '*protokol, tutanak, kamu toplu iş sözleşmeleri anlaşma tutanağı, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri genel anlaşma protokolü, kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü*' gibi farklı ifadelerle nitelendirilmektedir⁶⁵². 1960'larda kurulmaya başlanan ve 1983 tarihli mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile yasal dayanağa kavuşan üyelerinin tamamı kamu kurum ve kuruluşlarından oluşan kamu işveren sendikalarının 1980'lerde güçlenmesi ve kamu kesimi için ilkeleri, hedefleri olan bir toplu pazarlık görüşmeleri vizyonu benimsemeleri dönemin işçi sendikalarını da etkilemiştir⁶⁵³. Türk-İş, o dönem kendi bünyesinde Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulunu oluşturarak kamu işveren sendikaları ile 'global toplu pazarlık sürecine benzer görüşmeler' yürütmeyi hedeflemiş; fakat görüşmeler sırasındaki uyuşmazlıklar toplu pazarlık sürecine hükümetin de müdahalesini gerektirmiştir⁶⁵⁴. Hükümetin sürece müdahalesi daha ziyade tarafların ülkenin ekonomik şartlarını da dikkate alarak pazarlık yapmasını sağlamak, ücret zamlarını kontrol altında tutarak 'milli seviyede ücret politikası' uygulamak amaçlı

⁶⁵¹ Talas (1982), s. 2, 45; Işığışık (1999), s. 3-8.

⁶⁵² N. Önsal (2012). Çerçeve sözleşme. *Türk Metal Dergisi*, s. 44-46.

Fakat eklemek gerekir ki hukuki işlemin niteliği bakımından protokol ve sözleşme farklı anlamlara gelmektedir. Sözleşmeden farklı olarak protokolün, genellikle daha önce yapılan bir andlaşmayı tamamlamak ve detaylı biçimde düzenlemek amacıyla imzalanan veya sınırlı nitelikli andlaşmaları ifade ettiği düşünülmektedir. Bkz. Aksar (2012), s. 115.

⁶⁵³ N. Önsal (1998). Kamu kesiminde toplu pazarlık. *Küreselleşme, Rekabet gücü ve Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm-V. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi*, (Ed: N. Ekin, A. Selamoğlu), Ankara: Kamu-İş Yayınları, s. 73-88.

⁶⁵⁴ Önsal (1998), s. 76.

olmuştur⁶⁵⁵. Üç taraf arasında kaleme alınan bu düzenlemelerle, belirli bir süre içerisinde sözleşmeyi imzalayan işçi konfederasyonuna üye sendikaların bulunduğu kamu işyerlerinde bağtlanacak toplu iş sözleşmelerinin genel esasları belirlenmektedir. Bu doğrultuda iyileştirme, ücret zamları, ücrete bağlı ödemeler (ikramiye gibi), oransal ödemeler (ücretin yüzdesi olarak ifade edilen ödemeler) maktu ödemeler (doğum, evlenme yardımı, giyim, yemek yardımı gibi) sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmeleri ile yapılacak düzenlemelerin sınırları belirlenmekte ve yetki ihtilafı nedeniyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanamayan işyerlerinde çalışan işçilerin durumu da ayrıca göz önünde bulundurulmaktadır⁶⁵⁶.

Doktrinde, üçlü sözleşmelerin tarafları itibariyle toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı ve yaptırımlarının da bulunmadığı gerekçesiyle yalnızca ‘centilmenlik anlaşması’nın bir örneği olarak nitelendirildiği görülmektedir⁶⁵⁷. Zira sözleşmenin taraflarını oluşturan işçi konfederasyonları ve hükümetin (genellikle hükümeti temsilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı imzalayan taraf olarak yer almaktadır) toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti bulunmamaktadır⁶⁵⁸. Üstelik bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına ilişkin belirli sürelerle ve kurallara bağlı yetki, çağrı ve vb. prosedürlerin işletilmediği de bilinmektedir. Dolayısıyla uygulamada farklı kavramlarla ifade edilen bu üçlü sözleşmelerin toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı konusunda herhangi bir tereddüte yer yoktur. Fakat hukuki yaptırımları bulunmadığı gerekçesiyle bu sözleşmeleri ‘centilmenlik anlaşması’ olarak nitelendirmenin mümkün olup olmadığı tartışmaya açıktır. Şöyle ki, üçlü sözleşmenin imzalanmasının ardından, sözleşmeyi imzalayan işçi konfederasyonuna üye işçi sendikası ile kamu işveren sendikası yahut sendikaya üye kamu işvereni arasında işyeri ya da işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında, ‘çerçeve anlaşma protokolü’ndeki düzenlemelere

⁶⁵⁵ Kamu kesimindeki toplu görüşmelerin en eleştirilen yönleri özel sektörün dışlanmış olması ve ücretin tespiti noktasında işkolu, işletme ve işyeri ayrımı ile işçilere bağlı özelliklerin göz ardı edilmesidir. Önsal (1998), s. 76. 1989-1996 yılları arasında Türk-İş kamu kesiminde imzaladığı toplu görüşmelere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Önsal (1998), s. 76-88.

⁶⁵⁶ 1989-1996 yılları arasında Türk-İş kamu kesiminde imzaladığı toplu görüşmelere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Önsal (1998), s.76-88. Günümüzde kamu kesiminde imzalanan üçlü sözleşmeye ilişkin diğer örnekler için bkz.

<http://www.hakis.org.tr/2013%20y%C4%B1%C4%B1%20kamu%20toplu%20i%C5%9F%20s%C3%B6zle%C5%9Fmeleri%20%C3%A7er%C3%A7eve%20anla%C5%9Fma%20protokol%C3%B6.pdf>;

<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr/ce/docs/protokol2013.pdf> Erişim Tarihi: 17.4.2014.

⁶⁵⁷ Önsal (2012), s. 45.

⁶⁵⁸ 6356 sayılı STİK’na göre toplu iş sözleşmesinin yetkili taraflarının kimler olduğuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. 6356 sayılı STİSK, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması’ başlıklı Sekizinci Bölüm, m. 41 vd.

uyulmadığı gerekçesiyle taraflar arasında uyuşmazlık çıkabilmekte, taraflar bu sebeple Yüksek Hakem Kurulu'na gitmekte hatta işçi kesimi grev kararı dahi alabilmektedir⁶⁵⁹. Ayrıca uygulamada üçlü sözleşmede yer verilen kimi düzenlemelerin, yargı mercilerinde, dolaylı olarak uygulandığı görülmekte ve böylelikle sözleşme hukuki bağlayıcılık kazanmaktadır. Örneğin, üçlü sözleşmelerde, mevcut toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine rağmen yetki ihtilafı nedeniyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanamayan işyerlerindeki işçilere ilişkin 'protokol hükümlerine göre uygulama yapılacağına' dair göndermelerin varlığı halinde Yargıtay, ücret artışlarının ödemelerin buna uygun yapılıp yapılmadığını denetlemektedir⁶⁶⁰. Fakat konuyla ilgili Yargıtay kararları incelendiğinde, üçlü sözleşme hükümlerinin ihtilaf çözümlene kadar kazanılmış hak oluşturmamak şartıyla, ileriye dönük olarak uygulanabilmesi için bu yönde Maliye Bakanlığı'nın görüşü ya da işveren sendikasının konuya ilişkin idari kararının varlığının gerektiği görülmektedir. Bunun için üçlü sözleşmeyi imzalayan işçi konfederasyonuna üye işçi sendikası, yetki uyuşmazlığının devam etmesi nedeniyle ücret zammı, sosyal yardımlar vs. konularında işçiler aleyhine bir durumun oluştuğunu ve sözleşmede yer alan düzenleme gereği uyuşmazlık çözümleninceye kadar üçlü sözleşme hükümlerine göre artış, ödeme vs. yapılmasını protokolü imzalayan kamu işveren sendikası, sendikanın örgütlü bulunduğu uyuşmazlık konusu işyerlerine yazılı bir bildirim göndermek suretiyle belirlediği tarihten itibaren ilgili hükümlerin uygulanmasını talep etmektedir. Somutlaştırmak gerekirse, Hak-İş Konfederasyonu üyesi Öz Orman-İş Sendikası, Çevre ve Orman Bakanlığı⁶⁶¹ bünyesindeki işyerlerinde örgütlü olup, ilgili işyerlerindeki yetki uyuşmazlığının devam etmesi nedeniyle 04.01.2010 tarihinde, Bakanlığın üyesi bulunduğu TÜHİS'ten, 2009 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolünün 5. maddesinde yer alan '*Yetki ihtilafı nedeniyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanamayan işyerlerinde çalışan işçilere de Maliye*

⁶⁵⁹ Önsal (2012), s. 45.

⁶⁶⁰ Kararlarda dikkati çeken husus Çerçeve Anlaşma Protokolünün, süresi biten toplu iş sözleşmesinden yeni toplu iş sözleşmesi imzalanana kadar geçen süre içerisinde, Maliye Bakanlığının sözleşmenin işyerinde uygulanacağını ilgili kamu işyerine bildirdiği andan başlayarak uygulanacak olmasıdır. İlgili Yargıtay Kararı için Bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 09.02.2010 tarih ve 2010/3004 Esas ve 2010/2912 Karar sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.07.2010 tarih ve 2010/27788 Esas ve 2010/23382 Karar sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.07.2011 tarih ve 2011/31621 Esas ve 2011/23534 Karar sayılı kararı, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23 (2-3) s. 14-16; <http://www.kazanci.com> Erişim Tarihi: 3.12.2014.

⁶⁶¹ Günümüzde 'Orman ve Su İşleri Bakanlığı' adı altında faaliyette bulunmaktadır.

Bakanlığı'nın daha önceki yıllarda verdiği görüş doğrultusunda bu protokol hükümlerine göre uygulama yapılır' hükmüne dayanarak sözleşme hükümlerine uygun kamu zammının yapılmasını talep etmiştir⁶⁶². TÜHİS, 05.01.2010 tarihinde, üyesi bulunan Çevre ve Orman Bakanlığı'na gönderdiği resmi bir yazı ile Genel Müdürlüğe bağlı işyerlerinde, 01.01.2010 tarihinden itibaren sözleşme hükümlerine uygun olarak %2,5 oranında ücret zammı uygulanmasını bildirmiştir. İşte Yargıtay, kendisine ihtilaf konusu olaylarda, böyle bir bildirinin varlığı halinde, bildiride belirtilen tarihlerden başlamak üzere üçlü sözleşme hükümlerini doğrudan göz önünde bulundurmakta ve artışın sözleşme hükümlerine uygun gerçekleşip gerçekleştirilmediğini değerlendirmektedir.

Doktrinde kamu kesiminde imzalanan üçlü sözleşmelerin centilmenlik anlaşması niteliğinde olduğuna dair düşünceye katılmamasının en büyük sebebi ise centilmenlik anlaşmalarının daha farklı bir amaca hizmet ediyor olmasıdır. Centilmenlik anlaşmaları, daha çok ahlak, ün, prestij, imaj mekanizmalarının tarafların davranışlarının düzenlenmesinde ve kontrolünde etkili olduğu alanlarda imzalanan ve hukuki bağlayıcılığı bulunmayan sözleşmelerdir⁶⁶³. Centilmenlik anlaşmalarının klasik borçlar hukuku sözleşmelerinden farklı olmasının temel sebebi, tarafların yükledikleri edimlerin güvencesinin kişilerin erdemi, ahlakı ve şerefi gibi hukuk dışı yaptırımlar olması ve yükümlülüklerin ihlali halinde dava yolu ile takibin amaçlanmamış olmasıdır⁶⁶⁴. Doktrinde centilmenlik anlaşmalarının sözleşme görüşmeleri, sözleşme taslağı ve ön sözleşmeden farkı, centilmenlik anlaşmalarının amacı ortaya konmak suretiyle belirlenmektedir. Buna göre taraflar, centilmenlik anlaşmasında kararlaştırdıkları edim yükümlerinin sonradan hukuki yaptırıma tabi bir anlaşmaya bağlanmasını hedeflememekte; yalnızca centilmenlik anlaşması ile belirlenen yükümlülüklerin yerine getirilmesini ahlaki bir yaptırıma bağlamak suretiyle garanti altına almak istemektedirler⁶⁶⁵. Bu sebeple centilmenlik anlaşmalarının uygulamada daha ziyade tarafların sözleşmeler aracılığıyla gerçekleştirilmesi mümkün olmayan

⁶⁶² http://www.ozorman-is.org.tr/haberler.asp?sayfa=27&id=60#U0_j4v1_uSo Erişim Tarihi: 17.4.2014.

⁶⁶³ Ayrancı (2006), s. 94-95; Kocayusupaşaoğlu vd. (2008), s. 111-112; Şen Doğramacı (2010), s. 128.

⁶⁶⁴ Ayrancı (2006), s. 95; Şen Doğramacı (2010), s. 129. Centilmenlik anlaşmalarının tam olarak ortaya çıkarılması, sınırlarının çizilmesi ve diğer borçlar hukuku sözleşmelerinden farkının ortaya konmasının bu denli kolay olamayacağı yönündeki görüş için bkz. Kocayusufpaşaoğlu vd. (2008), s. 112.

⁶⁶⁵ Ayrancı (2006), s. 95; Şen Doğramacı (2010), s. 129. Toplumsal düzen kurallarından biri olan ahlak kurallarının hukuk kuralları ile yakın ilişkisine, benzerliklerine, farklılıklarına ilişkin ayrıntılı bilgi için de bkz. H. Hatemi (1976). *Hukuka ve ahlaka aykırılık kavramı ve sonuçları*. İstanbul: Sulhi Garan Matbaası, s. 26-76.

ihtiyaçlarının giderilmesinde yararlanıldığı görülmektedir⁶⁶⁶. Kamu kesiminde işçi konfederasyonları, kamu işveren sendikaları ve hükümet arasında imzalanan inceleme konusu sözleşmelerde ise centilmenlik anlaşmasının aksine tarafların, sözleşmede kararlaştırılan yükümlülükleri ileride yetkili taraflarca yapılacak işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmelerine yansıtılması ve onlara hukuki bağlayıcılık kazandırılması niyetinde oldukları görülmektedir. Ayrıca kamu işverenleri sendikası ve hükümetin ahlaki bir yükümlülük altına girdiğini kabul etmek de son derece güçtür. Çünkü ahlak mekanizması, devletlerin faaliyetlerinin düzenlenmesi ve kontrol edilmesi açısından uluslararası kamu ilişkilerinde önemli bir yaptırım olmasına rağmen hükümetin hem kamu işyerlerinin sahibi olarak hem de ücretlere müdahalede bulunmak üzere yer aldığı kamu üçlü sözleşmelerinde aynı derecede önemi haiz olduğunu söylemek güçtür. Zira hükümetin üçlü sözleşme ile asıl amacının, kamu işveren sendikaları ile işçi konfederasyonu arasında oluşabilecek uyuşmazlıkları minimum seviyeye indirerek kamu hizmetlerinin sürekliliğini garanti etmek olduğu düşünülebilir.

Kaldı ki üçlü sözleşmelerin içerikleri ve fonksiyonu itibariyle borçlar hukuku anlamında bir çerçeve sözleşme olduğunu kabul etmek de son derece güçtür. Şöyle ki, çerçeve sözleşmeler birinci bölümde ifade edildiği üzere ileride kurulacak olan münferit sözleşmeleri tamamlayıcı niteliktedir ve çerçeve sözleşmede kararlaştırılan hükümler, münferit sözleşmelerde bir daha kararlaştırılmalarına gerek olmaksızın kendiliğinden geçerlidir⁶⁶⁷. Fakat toplu iş sözleşmelerinden önce yapılan çerçeve sözleşmelerde kararlaştırılan ücret ve sosyal ödemelerin arttırımına ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmaksızın geçerli olamayacağı gibi hükümlerin toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılması arabuluculuk, grev gibi toplu iş hukukuna özgü mücadele araçları ile desteklenen özel müzakere usullerine tabiidir. Ayrıca üçlü sözleşmelerin borçlar hukukundaki çerçeve sözleşmelerin aksine, tamamlayıcı değil hazırlayıcı fonksiyonu haiz olduğu düşünülebilir. Zira her bir işyeri için imzalanacak toplu iş sözleşmesi bakımından, çerçeve sözleşmede belirlenen ücret ve sosyal yardımlardaki artışların gerçekleştirilmesiyle çerçeve sözleşmelerin geçerliliği sona ermektedir.

Kamu üçlü sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında yetki ihtilafı halinde çerçeve sözleşme hükümlerinin uygulanacağına ilişkin hükümler ve

⁶⁶⁶ Ayrancı (2006), s. 95; Şen Doğramacı (2010), s. 129.

⁶⁶⁷ Bkz. Yukarıya, s. 9.

kamu sendikalarınca üye işyerlerine yapılan bildiri, borçlar hukuku bakımından borç ilişkisinin nispiyeti ilkesinin yasal istisnasından biri olan ‘üçüncü kişi yararına sözleşme’ kurumunu akıllara getirmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 129. maddesinin ilk fıkrasında yer verilen düzenlemeye göre ‘Kendi adına sözleşme yapan kişi, sözleşmeye üçüncü kişi yararına bir edim yükümlülüğü koydurmuşsa, edimin üçüncü kişiye ifa edilmesini isteyebilir’⁶⁶⁸. Yani sözleşmenin taraflarından biri alacaklı, diğeri borçlu olmakla birlikte sözleşmenin konusu bir edimin, sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişi ya da kişilere ifa edilmesi mümkündür. Üçüncü kişi yararına getirilecek edimler ayrı bağımsız bir sözleşme şeklinde yapılabileceği gibi bir sözleşmenin hükmü olarak üçüncü kişi yararına şart olarak da düzenlenebilir. Ayrıca üçüncü kişinin, borçludan sözleşmede kararlaştırılan edimi talep ve dava etme hakkının bulunup bulunmadığına göre üçüncü kişi yararına sözleşmeler doktrinde, tam ve eksik (basit) üçüncü kişi yararına sözleşmeler olarak nitelendirilmektedir⁶⁶⁹. TBK m.129/f.2’de de üçüncü kişi veya üçüncü kişiye halef olanların tarafların amacına veya örf ve adete uygun düştüğü takdirde edimin ifasını isteyebilecekleri ifade edilmiştir. Kamu kesiminde imzalanan üçlü sözleşmelerde, alacaklı işçi konfederasyonu, borçlu ise kamu işveren sendikalarıdır. Yukarıda örneklendirilen somut olayda, işçi konfederasyonu Hak İş asıl alacaklı, TÜHİS ise borçludur. (Hak-İş) üyesi sendika (Öz Orman-İş) ise konfederasyondan ayrı tüzelkişiliğinin olması ve sözleşmenin kurulmasına katılmaması sebebiyle üçüncü kişi konumundadır⁶⁷⁰. Üçlü sözleşmeyle getirilen ücret zammı, iyileştirmeler, maktu ödemeler gibi düzenlemeler de sendikanın üyelerini oluşturan ve yine üçlü sözleşmeye göre üçüncü kişi konumunda bulunan

⁶⁶⁸ Bkz. 4.2.2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmi Gazete, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, m.129/f.1. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> Erişim Tarihi: 17.4.2014.

⁶⁶⁹ Tam üçüncü şahıs ve eksik (basit) üçüncü şahıs yararına sözleşmeler arasındaki diğer farklar ve detaylı bilgi için bkz. Ş. Akyol (2008). *Tam üçüncü şahıs yararına sözleşme*. İstanbul: Vedat Yayıncılık, s.21-45.

⁶⁷⁰ Üçüncü şahıs kavramı, ‘bir hukuki işlemin kurulması söz konusu olan durumlarda, bir hukuki işlemin meydana gelmesine katılmayan şahıslar’ olarak tanımlanmakta ve fakat hukuki işlemin kurulmasına bir temsilci ile katılan ya da bir elçi (haberci) aracılığı ile iradesini açıklayan şahıs da taraf olarak kabul edilmektedir. Akyol (2008), s. 11. Fakat burada sözleşmeyi imzalayan şahsın doğrudan temsilci yahut dolaylı temsilci sıfatıyla mı hareket ettiği önem taşımaktadır. Şöyle ki, doktrinde doğrudan temsilci sıfatıyla karşı tarafla bir sözleşme imzalanması halinde, sözleşme ilişkisinden kaynaklanan hak ve borçların direkt olarak temsil olunanın nezdinde doğması sebebiyle, temsil olunanın üçüncü şahıs olarak kabul edilemeyeceğini belirtmek gerekir. Bkz. Akyol (2008), s. 59-60; C. Yavuz (1963). *Türk, İsviçre ve Fransız medeni hukuklarında dolaylı temsil*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 67-68; H. Tandoğan (1963). *Mukayeseli hukuk, hususiyile Türk-İsviçre ve Alman hukuku bakımından üçüncü şahsın zararının tazmini*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, s. 24-25. Fakat temsilcinin kendi adına ve temsil olunan hesabına sözleşmeye taraf olması durumunda yani dolaylı temsil ilişkisinin varlığı halinde ise temsil olunanın o sözleşme bakımından üçüncü şahıs sıfatını taşıdığı kabul edilmektedir. Tandoğan (1963), s. 25.

işçilerin yararınadır⁶⁷¹. Somut olayda konfederasyon üyesi sendika (üçüncü kişi sıfatıyla), borçlu konumunda bulunan TÜHİS'ten edimin ifasını talep etmiş ve TÜHİS'te bu talebi kendisine üye bulunan ve aynı zamanda müşterek borçlu konumundaki hükümet idaresindeki kamu işyerlerine (Çevre ve Orman Bakanlığı) bildirmiştir⁶⁷². Öz Orman-İş tarafından yöneltilen talebin hukuki dayanağı ise üçüncü kişi yararına sözleşmeyi düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 129. maddesidir⁶⁷³.

6356 sayılı Kanun'daki çerçeve sözleşmelere ilişkin düzenlemelerin konusu ve tarafları itibariyle, mevcut üçlü sözleşmelerin pozitif düzenlemeye kavuşturulması amacını taşıdığını söylemek ise mümkün değildir. Zira uygulamada sıklıkla imzalanan bu sözleşmelerin mevcut haliyle hukuki düzenlemeye kavuşturulmasından özellikle kaçınıldığı da ileri sürülmektedir. Türk-İş Konfederasyonu adına Genel Sekreter Yardımcısı Dr. Naci Önsal tarafından dile getirilen, konfederasyonun konuya ilişkin değerlendirmesine göre uygulamada imzalanan üçlü anlaşmalar hukuki bağlayıcılığa sahip olmayıp centilmen belgesi niteliğindedirler. Fakat üçlü sözleşmelerin mevcut

⁶⁷¹ Her ne kadar sendikaya üye işçiler ve konfederasyona üye sendikalar arasında organik nitelikte üyelik bağı bulunsun da bu bağın doğrudan temsil ilişkisi yaratıp yaratmadığının değerlendirilmesi gerekir. TBK m.40'a göre, yetkili bir temsilci adına bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunana bağlar. Bu durum doktrinde doğrudan temsil olarak ifade edilmektedir. Durumun aksine temsilci, hukuki işlemi yaparken bu sıfatını bildirmese, hukuki işlemin sonuçları kendisine ait olur ve yüklendiği borçlar ile edindiği haklar alacağı devri veya borcun üstlenilmesine ilişkin hükümlere göre ilgili kişiye devredilir. Bu temsil çeşidi ise doktrinde dolaylı temsil olarak nitelendirilmektedir. Fakat TBK'da da belirtildiği üzere dolaylı temsilin iki istisnası bulunmaktadır: Birincisi karşı tarafın bir temsil ilişkisinin varlığını durumdan çıkarıyor olması veya çıkarması gerekmesi; ikincisi ise hukuki işlemi temsilci ya da temsil olunandan biri ile yapma arasında herhangi bir fark bulunmamasıdır. Üçlü sözleşmenin tarafları düşünüldüğünde ikinci istisnanın geçerli olmayacağını söylemek mümkündür. Karşı tarafın bir temsil ilişkisinin varlığını durumdan çıkarıyor olmasının doğrudan temsil sonucunu yaratmasının ise güç olacağı söylenebilir. Çünkü her ne kadar konfederasyonlar kendilerini oluşturan sendikalar, sendikalar da üyeleri adına faaliyet gösteriyor olsa da konfederasyon ve sendikaların ayrı tüzel kişilikleri bulunduğu ve kendi tüzel kişilikleri ile de kimi haklar ve borçlar altına girdiklerini unutmamak gerekmektedir. Zira kimi üçlü sözleşmelerde emek kesimini temsilen konfederasyonların yanı sıra konfederasyonlara üye sendikaların da kendi tüzel kişilikleri ile imzacı sıfatıyla üçlü sözleşmelerde yer almaları, sendika-konfederasyon arasındaki ilişkinin doğrudan temsil ilişkisi yaratmadığının göstergesidir.

⁶⁷²TÜHİS'in somut olayda, üçlü sözleşme ile Hak-İş Konfederasyonuna karşı üçüncü kişinin fiilini taahhüt ettiğini söylemek de mümkündür. Üçüncü kişinin edimini üstlenme borç ilişkisinin nispiyeti ilkesinin bir diğer yasal istisnası olup 6098 sayılı TBK'nın 128. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre sözleşmenin taraflarından biri diğer tarafa üçüncü bir kişinin edimde bulunacağını taahhüt etmekte, bunun yerine getirilmemesi halinde kendisi fiilin gerçekleşmemesinden doğan zararı gidermekle yükümlü olmaktadır. Somut olayda TÜHİS aynı zamanda Hak-İş'e, TÜHİS'e üye ve fakat farklı tüzel kişilikleri haiz üçüncü kişilerin sözleşmede belirtilen yükümlülükleri yerine getireceğini taahhüt etmektedir. Her ne kadar somut olay bakımından Çevre ve Orman Bakanlığının devlet tüzelkişiliğinden ayrı bir tüzel kişiliği bulunmasa da TÜHİS'in devlet teşkilatından bağımsız tüzelkişiliğe sahip olduğu açıktır. Dolayısıyla Hak-İş'in TÜHİS'e üye işverlerinin kararlaştırılan edimi yerine getirmemesi halinde taleplerini TÜHİS'e yöneltebileceğini söylemek mümkündür. Bkz. Canbolat (2013a), s.157.

⁶⁷³ Canbolat (2013a), s. 158.

haliyle dahi 6356 sayılı Kanunda yer alması kamu kesimi için ayrı bir düzenleme yapılması anlamına gelecektir⁶⁷⁴. Ancak ‘özel kesimin katılımı sağlandığı takdirde ulusal düzeyde bir ücret politikası aracı olarak’ nitelendirilebilecek bu sözleşmelerin mevcut haliyle 6356 sayılı STİSK’deki çerçeve sözleşme kavramı kapsamına dahil edilebilmesi son derece güçtür.

Sonuç olarak özel kesimin katılımı sağlandığı takdirde ulusal düzeyde bir ücret politikası aracı olarak nitelendirilebilecek bu sözleşmelerin mevcut haliyle 6356 sayılı STİSK’deki çerçeve sözleşme kavramı kapsamına dahil edilebilmesi son derece güçtür.

3. 6356 sayılı STİSK’da Çerçeve Sözleşme

3.1. 6356 sayılı STİSK’ya göre Çerçeve Sözleşmenin Tanımı

Çerçeve sözleşme, 6356 sayılı STİSK’nun 2. maddesinde ‘Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi’ ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Çerçeve sözleşmenin içeriği ise Kanunu’nun 33.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre:

Madde 33 - ...Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır. Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez (6356 sayılı STİSK, m.33).

⁶⁷⁴ Türk-İş Genel Sekreter Yardımcısı sayın Dr. N. Önsal ile 26.6.2014 tarihinde yapılan yüz yüze görüşme neticesinde kendisinin bizzat konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir: ‘6356 sayılı yasada iki toplu sözleşmesi yasağını kaldırılınca boşluğu bir şekilde dolduralım dediler ve bakanlığın ilk taslağında karşımıza kamu işveren sendikaları ile türk iş arasında imzalanan çerçeve protokolü. Dedik ki böyle bir şey yapamazsınız. Çünkü bu çerçeve protokolleri bir hukuk belgesi değildir. Bu bir centilmen belgesi, iyiniyet belgesidir. Türkçe’de bunun karşılığı olmadığı için erkek sözü diye de birkaç yerde yazdım. Kaldı ki 1989 yılından bu yana zaman zaman uygulamada Türk İş ya da Hak İş sendikaları bu çerçeve protokolüne uymamışlardır. Konfederasyonlar da onlara bir yaptırım uygulayamamışlardır. Çünkü dediğim gibi bu bir hukuk belgesi değil. Toplu iş sözleşmesi yaratıcı belge değil. Siz getirip bunu kanuna koyamazsınız. Bunu koyduğunuz zaman kamu kesimi için ayrı bir düzenleme yapmış olursunuz. Peki özel sektör ne olacak?’

Tüm bu hükümlerden hareketle çerçeve sözleşme, Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında yapılan, iki tarafın üyelerine uygulanmak üzere mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içeren, işkolu düzeyinde bir sözleşme olarak tanımlanabilir⁶⁷⁵.

3.2. 6356 sayılı STİSK’ya göre Çerçeve Sözleşmenin Tarafları

6356 sayılı Kanun’un 2. maddesindeki tanımında, çerçeve sözleşmelerin Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında yapılabileceği ifade edilmektedir. Sözleşmenin taraflarına ilişkin değerlendirmelere geçmeden önce Ekonomik ve Sosyal Konsey’in yapısı, işlevi ve görevlerine ilişkin birkaç hususa değinmek gerekmektedir.

Ekonomik ve Sosyal Konsey, esas itibariyle sosyal diyalogun en önemli araçlarından birisi olan resmi danışma organı niteliğindedir⁶⁷⁶. 17.3.1995 tarihinde 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile kurulan Konsey⁶⁷⁷, 11.4.2001 tarihinde kabul edilen ve 21.4.2001 tarihinde yürürlüğe giren 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey’in Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun ile yasal statüye kavuşmuştur⁶⁷⁸. 4641 sayılı Kanun, Ekonomik ve Sosyal Konsey’in amacını ‘ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek’ olarak ifade etmiştir⁶⁷⁹. Ayrıca 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile Anayasa’nın ‘Ekonomik Hükümler’ başlıklı ikinci bölümünün 166. Maddesinin başlığı ‘I. Planlama;

⁶⁷⁵ N. Önsal (2013). *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu üzerine notlar*. Ankara: Türk Metal Yayınları, s.71.

⁶⁷⁶ Sosyal diyalog sürecindeki diğer resmi danışma kurumu ise, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 114. Maddesi ile 22.5.2003 tarihinde kabul edilen ve 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren Üçlü Danışma Kurulu’dur. Konsey ve Kurula ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ö. Işığçok (2009). Türkiye’de sosyal diyalog: Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Üçlü Danışma Kurulu’nun Türkiye’de sosyal diyaloga katkısı. *Mercek Dergisi*, 14(56), s. 83-92.

⁶⁷⁷ 17.3.1995 tarihli Genelge daha sonra her bakan ya da hükümet değişikliğine paralel olarak beş kez daha değişikliğe uğramış, kalıcılığı ve istikrarı zedeleyen bu durum haklı eleştirilere yol açmıştır. C. Tuncay (2006). Avrupa Birliği ile görüşme sürecinde Türkiye’de üçlü sosyal diyalog, *Sicil Dergisi*, 1 (1), s. 205-215, 211. Koray ve Çelik (2007), s. 405;

⁶⁷⁸ Yasanın genelge dönemine göre daha istikrarlı bir bileşim dışında esaslı hiçbir değişiklik getirmediği yolundaki görüş ve komisyon çalışmaları sırasında komisyon üyelerinin tasarıya ilişkin muhalefet şerhine ilişkin ayrıntılı bilgi için de bkz. Tuncay (2006), s. 211; Koray ve Çelik (2007), s. 406-409.

⁶⁷⁹ Bkz. 21.4.2001 tarihli ve 24380 sayılı Resmi Gazete. 4641 sayılı Kanun m. 1.

Ekonomik ve Sosyal Konsey' şeklinde değiştirilerek Konsey Anayasal statüye kavuşturulmuştur. Düzenlemede Ekonomik ve Sosyal Konseyin amacının ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında hükümete istişari nitelikte görüş bildirmek olduğu vurgulanmakla birlikte, Konsey'in anayasal statüye kavuşturulması bakımından düzenlemenin olumlu bir adım olduğunu söylemek mümkündür.

Konsey'in yapısı 4641 sayılı Kanunun 2. maddesinde düzenlenmektedir. Buna uygun olarak oluşturulan örgüt yapısında 15'i kamu kesimine mensup olmak üzere toplam 39 üye yer almaktadır⁶⁸⁰. Konsey'in başkanı ise Başbakan'dır. Konumuz itibariyle Konsey'de temsil edilen kamu harici kesim ve temsilcileri ise şöyledir: İşveren kesimini temsilen Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nden ve *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonundan* 3'er üye; işçiler ve memurları temsilen *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, *Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, *Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu* ve Türkiye Kamu Sen'i temsilen 3'er üye; meslek odalarını temsilen ise Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği'ni temsilen 3'er üyedir.

Hükümetin ağırlığının hissedildiği örgütsel yapı, Avrupa Birliği Komisyonu tarafından üç taraflı bir sosyal danışma mekanizmasına ulaşmadığı gerekçesiyle şeklinde eleştirilmektedir⁶⁸¹. Mevcut örgütsel yapının ve işleyişin değiştirilmesine ilişkin olarak Kalkınma Bakanlığınca hazırlanarak 7.7.2014'te TBMM Başkanlığına gönderilen 'Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun Tasarısı Taslağının gerekçesinde, kamu kesiminin ağırlığının azaltılarak daha fazla toplum kesimini kapsayacak şekilde bir yapının oluşturulma gayreti içerisinde bulunduğu ifade edilmektedir⁶⁸².

Konseyin görev ve yetkileri 4641 sayılı Kanun'un 3. maddesinde ayrıntılı bir biçimde düzenlenmektedir. Esas itibariyle maddede sayılan konularda görüş oluşturma ve bu görüşleri ilgili kurumlara bildirme yetkisine sahip olan Konsey, yalnızca danışma kurumu niteliğindedir. Bu yüzden pek çok temel konu, Konseyin görüşüne başvurulmaksızın hükümet ve TBMM tarafından karara bağlanmaktadır⁶⁸³.

⁶⁸⁰ Örgüt yapısına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. <http://esk.dpt.gov.tr/ESK.portal> Erişim Tarihi: 8.5.2014.

⁶⁸¹ Doktrinde aynı görüştedir. Birkaçı için bkz. Tuncay (2006), s. 211-212; Koray ve Çelik (2007), s. 412.

⁶⁸² <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0946.pdf> Erişim Tarihi: 8.5.2014.

⁶⁸³ Koray ve Çelik (2007), s. 411.

Konsey, 1995'den 2009'a kadar farklı zamanlarda farklı gündem maddeleri ile toplanmıştır⁶⁸⁴. Konsey'in olağan toplantı zamanı 4641 sayılı Kanun'un 7. maddesinde üç ayda bir olarak belirlenmesine rağmen, uygulamada buna riayet edilmediği görülmektedir⁶⁸⁵. Konsey'in uzun ve düzensiz aralıklarla toplanması doktrinde eleştirilen bir husus olmakla birlikte asıl üzerinde durulan konu söz konusu toplantıların içeriğidir. Çünkü Konsey toplantılarının dönem hükümetlerinin ekonomik politikalarına destek amaçlı toplantılar olarak düzenlendiği düşünülmektedir⁶⁸⁶. Bu durumun temel sebebinin de Konsey'de kamu kesimine geniş yer verilmesi dolayısıyla hükümetlerin Ekonomik ve Sosyal Konsey'i kendilerine bağlı bir kurum olarak algılamaları olduğu düşünülmektedir⁶⁸⁷. Ayrıca Konsey gündemine taşınan konuların dahi sosyal tarafların mutabakatı olmaksızın yasalaşması Konseyin işlevsizliğini ortaya koyan bir diğer husus olarak gösterilmektedir⁶⁸⁸. Bu durum Avrupa Birliği tarafından Konsey'in danışma olanaklarının yetersiz olduğu eleştirisiyle sıklıkla dile getirilmektedir⁶⁸⁹.

Genel yapısı ve faaliyetlerine kısaca yer verilen Ekonomik ve Sosyal Konsey'in fonksiyonlarına ilişkin doktrinde farklı değerlendirmeler yer almaktadır. Bir görüş yukarıda yer verilen eleştiriler sebebiyle Konsey'i sosyal uzlaşma zemini olmaktan uzak bir yapı olarak değerlendirirken; bir diğer görüş Konsey'in kimi önemli yasaların çıkarılması ve ortak sorunların görüş alışverişinde olumlu bir işleve sahip olduğu düşüncesindedir⁶⁹⁰. Ayrıca Konseyi denenmesi gereken bir model olarak değerlendiren görüşün yanı sıra; sendikaların katlanacakları ekonomik fedakarlık karşısında, onları temsil gücü, istihdam güvencesi gibi konularda güçlendirecek yasal düzenlemelerin pazarlık zemini olarak değerlendiren görüşler de bulunmaktadır⁶⁹¹.

⁶⁸⁴ Konseyin toplantı zamanı ve gündemine dair ayrıntılı bilgi için bkz. <http://esk.dpt.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebIcerikGosterim.aspx?Enc=83D5A6FF03C7B4FC3C68C66839D613D4> Erişim Tarihi: 8.5.2014.

⁶⁸⁵ Konsey'in son toplantı tarihinden bu yana niçin işlerlik kazandırılmadığına ilişkin Başbakan tarafından cevaplandırılmak üzere TBMM Başkanlığına verilen yazılı soru önergesi için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-31681s.pdf> Erişim Tarihi: 8.5.2014. Önergeye, Başbakanın tevdiisi üzerine Kalkınma Bakanlığı tarafından verilen cevabın ayrıntıları için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-31681sgc.pdf> Erişim Tarihi: 8.5.2014

⁶⁸⁶ Koray ve Çelik (2007), s. 412 vd; Işığışık (2009), s. 89.

⁶⁸⁷ Işığışık (2009), s. 89.

⁶⁸⁸ Koray ve Çelik (2007), s. 416.

⁶⁸⁹ Ekonomik ve Sosyal Konsey'in AB ile uyumuna ilişkin değerlendirme için bkz. T. Kutadgobilik (2005). Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Yeniden doğuşu, *MESS Mercek Dergisi*, 38, s.4-8.

⁶⁹⁰ Tuncay (2006), s. 212; Koray ve Çelik (2007), s. 416.

⁶⁹¹ M. Çetik ve Y. Akkaya (1999). *Türkiye'de endüstri ilişkileri*. İstanbul: Tarih Vakfı ve Friedrich Ebert Vakfı, s. 223'den aktaran Koray ve Çelik (2007), s. 416.

İşte 6356 sayılı STİSK'ya göre çerçeve sözleşmelerin tarafları, yukarıda amacı, yapısı ve faaliyetleri ayrıntılı biçimde ifade edilen Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen konfederasyonlara üye sendikalardır. Daha açık bir biçimde, 4641 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsilcileri bulunan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna üye olan sendikalar çerçeve sözleşme imzalayabileceklerdir. Dolayısıyla bir toplu iş sözleşmesinden farklı olarak da çerçeve sözleşmenin işveren tarafını yalnızca TİSK üyesi bir işveren sendikası oluşturabilecektir⁶⁹². Doktrinde, çerçeve sözleşmenin taraflarına ilişkin böyle bir kısıtlamanın hem serbest toplu pazarlık hakkı hem de eşitlik ilkesi ile bağdaşmayan bir durum olduğu haklı olarak ifade edilmektedir⁶⁹³. ILO denetim organları da böyle bir ayrımla belirli sendikalara belirli işlevler tanınmasını, işçilerin kendi tercih ettikleri örgütlere mensup olma özgürlüklerini kısıtlayan bir unsur olarak değerlendirmektedirler.

Canbolat ise bir adım daha öteye giderek taraflara ilişkin böylesine kısıtlayıcı hükmün hukuki bir değer ifade etmeyeceğini ifade etmektedir. Yazar, düzenlemenin kamu düzenine ilişkin bir düzenleme olmadığından ve kanunda aksi açıkça yasaklanmadığından hareketle sözleşme özgürlüğü kapsamında Konsey'e üye olmayan diğer sendikaların yapmış oldukları sözleşmelerin hukuken geçersiz olduğunu kabul etmenin mümkün olmayacağını düşünmektedir⁶⁹⁴. Bu durumda konfederasyonların da çerçeve sözleşme bağtılamaya ehil olup olamayacakları sorusu akıllara gelmektedir⁶⁹⁵. Canbolat'ın değerlendirmeleri kabul edilirse, ağırlıklı olarak kabul benimsendiği üzere çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı hususu da göz önünde bulundurulduğunda, sözleşme özgürlüğü ilkesine göre, isteğe bağlı ve mesleki eğitim, iş sağlığı güvenliği, istihdam politikaları ve sosyal sorumluluk konularını içeren çerçeve sözleşmelerin konfederasyonlarca yapılmasında da bir engel bulunmamaktadır⁶⁹⁶.

⁶⁹² T. Centel (2013). Toplu iş sözleşmesinin genel esasları. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri*. Ankara: TİSK Yayınları, s. 56-61, 57.

⁶⁹³ Akyiğit (2013), s. 493; Alpagut (2013), s. 132; Kaya (2013), s. 145-146; Tuncay (2013), s. 75.

⁶⁹⁴ Canbolat (2013a), s. 63. Aksi yöndeki görüş için bkz. F. Demir (2013). *En son Yargıtay kararları ışığında iş hukuku ve uygulaması*. İzmir: Albi Yayınları, s. 559; Eyrenci (2013), s. 120-121.

⁶⁹⁵ İşçi ve işveren arasında bu düzeyde sağlanacak uzlaşmanın çalışma barışının sağlanması konusunda etkili olacağı yönündeki görüş için bkz. Yüksel (1997), s. 128.

⁶⁹⁶ Batı ülkelerinin aksine sendikal üst kuruluşlara (konfederasyonlara) çerçeve sözleşme imzalama yetkisinin açıkça tanınmamış olması da bu konuda getirilen önemli eleştirilerden birisidir Bu konuda konfederasyonlarca yapılan ve işçi haklarının asgari düzeyinin belirlendiği, tarafların sosyal barışı

Konfederasyonların toplu pazarlık yetkisine sahip olmamaları, işkolu sendikaları karşısında zayıf kalmaları gibi nedenlerle toplu pazarlık sistemimizde üst düzeyde sosyal taraflar arasında ikili sosyal diyalog mekanizmalarının yokluğundan yakınılan mevcut durumda, bu görüşün kabulüyle birlikte konfederal düzeyde belirli konularda bir anlaşma veya uzlaşma olanağı doğabilecektir⁶⁹⁷. Esasında bakıldığında bu gibi konuların ülkemizde konfederasyonlar nezdinde diğer kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum örgütlerinin katılımıyla oluşturulan platformlarda gündeme alındığı ve bu konulara ilişkin farkındalık yaratılması çabası içinde olduğu görülür. Bu çabalardan birkaçını şöyle sıralamak mümkündür:

8 Mart Dünya Kadın İşçileri Günü vesilesiyle Türk-İş'in TEMA vakfı ile başlattığı 'TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Ormanı' projesi⁶⁹⁸,

Hak-İş Konfederasyonu ve Trabzon, Rize, Giresun Ticaret ve Sanayi Odaları ile yürütülen medya örgütlenmesi yoluyla kayıt dışı istihdamla mücadele projesi⁶⁹⁹,

Hak-İş Konfederasyonu ve Çorum Ticaret ve Sanayi Odası ile MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ile yürütülen CNC Torna Tasarım ve Üretim (CAD/CAM) Operatörü yetiştirme projesi⁷⁰⁰ gibi.

koruma yükümlülüğü altına girdiği Kuzey ve Batı Avrupa örnekleri oldukça önem taşımaktadır. Ülkemizde konfederasyonlara söz konusu yetkinin verilememesine ilişkin getirilen en sert eleştirilerden biri de Kutal tarafından yapılmaktadır. Yazara göre düzenleme ya batılı ülkelerdeki hale getirilmeli ya da tamamen kaldırılmalıdır. M. Kutal (2012). Toplu iş hukukunda yeni bir düzenleme (31.01.2012 tarihli kanun tasarısı). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7 (25), s. 159-178. Benzer eleştiriler için. M. Özveri (2012). *Sendikal haklar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları, s. 101-108; Centel (2013), s. 57. 98 sayılı sözleşmedeki örgüt kavramının sendika ile sınırlı olmayıp federasyon ve konfederasyon gibi üst kuruluşları da kapsadığı, bu örgütlere toplu sözleşme hakkının verilmemesinin toplu pazarlık hakkının ihlali olarak değerlendirildiği yönündeki benzer görüş için de bkz. Başbuğ (2012), s. 55.

⁶⁹⁷ İki taraflı sosyal diyalog, emek ve sermayenin tepe örgütleri arasında sektörler arası veya sektörel düzeyde sürdürülen sosyal diyalogu ifade etmektedir. Bkz. Koray ve Çelik (2007), s. 193. Sosyal diyalogun bu türü AB açısından ayrı önem teşkil etmektedir. Çünkü sosyal tarafların gerek sektörler arası gerekse de sektörel düzeyde müzakere edip üzerinde anlaşmaya vardıkları hükümler bir çerçeve anlaşma halinde ortaya konmakta ardından farklı yöntemlerle (örneğin, Konsey yönergesi haline getirilmesi gibi) AB ölçeğinde bağlayıcı kurallara dönüştürülmektedir. Bunların bir kısmına yukarıda değinilmişti. Bkz. Yukarıya s. 31. Üstelik AB Komisyonu tarafından, sektörel ve sektörlerarası diyalogun boyutu ile iki taraflı sosyal diyalogun varlığı Avrupa sosyal diyaloga katılımın ön koşulları olarak ifade edilmektedir. Özellikle de sektörel düzeyde gerçekleştirilen ikili sosyal diyalog neticesinde her sektör için önem taşıyan ortak konularda çerçeve sözleşmeler yapılmaktadır. İstihdam, iş sağlığı ve güvenliği konuları da belli bir sektördeki taraflar arasında kararlaştırılan ortak konuların en önemlileridir. Koray ve Çelik (2007), s. 201, 464-468. 'Sosyal diyalog' sürecini, işçi sendikalarının grev silahı olmaksızın salt bir sivil toplum örgütü olarak kazanım elde etmeye çalıştıkları ve işçinin sendikaya olan güvenini sarsan bir süreç şeklinde niteleyen aksi görüş için bkz. Ö. Müftüoğlu (2007). *Sendikalar var olma koşullarını hatırlıyor mu? : Sendikal kriz yaklaşımı*. (Ed: F.Sazak), Ankara: Epos Yayıncılık, s.99-100.

⁶⁹⁸ <http://www.turkis.org.tr/-TURK-ISTEN-KADIN-ISCILER-ORMANI-d369> Erişim Tarihi: 6.11.2014.

⁶⁹⁹ http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=181&Itemid=81 Erişim Tarihi: 6.11.2014.

Söz konusu işbirliği faaliyetlerinin, çerçeve sözleşmeler aracılığıyla iki konfederasyon nezdinde düzenlenmesinde de yasal engel bulunmaması gerektiği düşünülebilir. Fakat kanunun taraflara ilişkin sınırlaması tam da bu konuda yasal bir engel olarak gündemdedir.

Uygulamada konuya ilişkin sosyal tarafların değerlendirmelerinin de oldukça önemli olduğu görülmektedir. TİSK'e göre,

Kanun koyucunun böyle bir düzenleme yapması, ilk bakışta sınırlama ve ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek olmakla birlikte çerçeve sözleşmenin işkolunu hedef alan kanuni düzenlemesi dikkate alındığında, sözleşme taraflarının işkolunu temsil edebilme yeterliliğini –asgari şekilde de olsa– aramış olması, yapılacak hukuki işlemin dayanması gereken meşruiyet temeli açısından kanımızca önemli ve gereklidir.

Ocak 2014 İşkolları Tebliğine göre Ülkemizde halen 20 işkolunda 115 işçi sendikası bulunmaktadır. Bu sendikalardan dördünde üye sayısı “sıfır”, yedisinde üye sayısı “10 ve altındadır”. Bu veriler her işkolunda ortalama beş işçi sendikasının kurulu bulunduğunu göstermektedir. Belirtilen sendikalar arasında işkolunda en yüksek temsil oranına sahip sendika, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde yirmi ikisini temsil etmektedir. Yüzde olarak bu oranı bulmasa da işçi sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip sendikanın üye sayısı 164.343'dür. Aynı Tebliğ'de ülkemizde toplam işçi sayısı 11.600.554 olarak açıklanmış ve bunların %9.45'inin yani 1.096.540'ının sendikalı olduğu tespiti yer almıştır. Bu sayılar ülkemizde “işkolu” seviyesinde bir sözleşme yapılması için gerekli meşruiyet ve çoğunluk zemininin oluşmasından çok uzak bulunduğumuzu açık biçimde göstermektedir. İşkolları içinde yer alan işletme ve işyerlerinin ölçekleri arasındaki farklılıklar da işkolu düzeyinde sözleşme yapılmasını zorlaştıran bir diğer faktördür.

Bu çerçevede, kanun koyucunun sendikal örgütlenmenin ve işkollarının bu parçalı yapısını göz önünde bulundurmakla birlikte, farklı düzeylerde ve amaçlarda toplu iş ilişkilerinin de yolunu açmayı hedeflediği söylenebilir (TİSK).

⁷⁰⁰ http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=182&Itemid=89 Erişim Tarihi: 6.11.2014.

TİSK, konfederasyonların işkolu bazında sözleşme yapıp yapamayacaklarına ilişkin olarak ise farklı işkollarından oluşan yapıları ve sayıları dikkate alındığında bugün itibarıyla bu konuda karar verilmesi için erken olduğu görüşündedir.

Çerçeve sözleşmenin taraflarına getirilen yasal sınırlandırma ve konfederasyonlara çerçeve sözleşme yapma yetkisi tanınıp tanınmaması konularında, Türk-İş genel sekreter yardımcısı Dr. Naci Önsal tarafından dile getirilen Türk-İş'in görüşlerinin de genel olarak TİSK'in görüşleri ile aynı yönde olduğunu söylemek mümkündür. Zira kanundaki taraflara ilişkin sınırlandırma, hürriyetler bakımından bir engel olarak değerlendirilmesine rağmen; sendikaların ve konfederasyonların kurulması şartları göz önünde bulundurulduğunda, çerçeve sözleşmenin taraflarına ilişkin böyle bir sınırlandırmanın uygulama açısından birtakım sıkıntıların ortaya çıkmasını engelleyebileceği düşünülmektedir. Konfederasyonlara çerçeve sözleşme yapma yetkisinin tanınması konusunda ise bunun bir model ve sistem tercihi olduğu, bu yetkinin ancak modelin veya toplu iş sözleşmesi sisteminin değişmesi halinde mümkün olabileceği düşünülmektedir⁷⁰¹.

Tüm bu tartışmaların aksine doktrin, ehil tarafların (tartışmalı olmakla birlikte Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikasının) çerçeve sözleşmeyi imzalayabilmek için ayrıca 'yetkili olması' şartının aranmayacağı konusunda hem fikirdir⁷⁰². Bir başka deyişle, normal toplu iş sözleşmesi sürecinde olduğu gibi işyerinde ya da işletmede gerekli çoğunluğu sağlama şartının arandığı 'yetki prosedürü' çerçeve sözleşmelerin imzalanması sırasında uygulanmayacaktır. Mevcut düzenlemeye dayanılarak varılan bu sonucun birtakım

⁷⁰¹ Türk-İş Genel Sekreter Yardımcısı sayın Dr. Naci Önsal ile 26.6.2014 tarihinde yapılan yüz yüze görüşme neticesinde kendisinin bizzat konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir: *'Bugün sendika kurmak eskisinden çok daha kolay. Eskisinde Anayasadan itibaren koşullar vardı. Diyordu ki 10 yıldır çalışıyor olmak, Sonra 2 yıla düştü. O işkolunda çalışıyor olmak vardı. Şimdi ne var? Çalışıyor olmak. Ben bir seminerde söyledim: Ben iki tane arkadaşım ve onların ev hanımı eşleri ve onların üniversitede okuyan çocuklarıyla 7 kişi sendika kuracağım. Siz bana ev hanımlarının çalışmıyor olduğunu söyleyebilir misiniz? Kanundaki çalışıyor olmayı bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı çalışma olarak anlamamızı zorunlu kılan nedir dedim. Yani bugün 7 kişi toplanalım aynı 7 kişi 20 tane işkolunda sendikayı kurabiliriz. Götürüp 20 tane dosya veririz. Yapacağımız bu. Ayrıca bu 20 sendikayı kurduğumuzun ertesi günü 20 sendikanın katılımıyla bir konfederasyon da kurabiliriz. Oradaki kısıt hürriyetler bakımından doğru değil. Ama işin ciddiyetini kaybetmemesi için gerekli. Uygulama açısından lüzumsuz birtakım şeylerin ortaya çıkmasını engellemek bakımından Kanundaki sınırlandırma önemli...Bu bir model meselesi. Bizim sistemimizde konfederasyonların TİS ehliyeti toktur. O nedendir ki kamu işveren sendikaları ile söz gelimi Türk iş arasındaki çerçeve protokolü bir TİS değildir. Burada bu yetkiyi verdiğinizde işin rengi değişir. Biz burda temel kararlar vermek mecburiyetindeyiz. Zaten elimizdeki bu kanun bir reform olarak takdim edildi. Asla bir reform değildir. Sistem üzerinde düşünmek lazım.'*

⁷⁰² Demir (2013), s. 559; Eyrenci (2013), s. 121; Canbolat (2013a), s. 148; Çelik vd. (2014), s. 570.

sorunlara yol açması kaçınılmazdır. Öncelikle durum, taraf işçi sendikasının, işyeri veya işletmede çok az sayıda üyesi olsa ya da hiçbir üyesi olmasa dahi o işveren hakkında uygulanabilecek bir sözleşme yapabileceği anlamında geniş yorumlanmaya müsaittir. Fakat doktrinde belirtildiği üzere, çerçeve sözleşmenin taraf işçi sendikasının örgütlü olmadığı bir işyerinin işvereni hakkında uygulanmamasının daha uygun olacağı yönündeki görüşün benimsenmesinin uygulama bakımından daha isabetli olacağı düşünülmektedir⁷⁰³. Bir diğer sorun ise birden fazla sendikanın örgütlü olduğu bir işyerinde, çerçeve sözleşmeye taraf işçi sendikasının o işyerinde çoğunluğa sahip olması şartının aranmamasının, teorik olarak, o işyerinin birden fazla çerçeve sözleşmenin kapsamında olmasına yol açabileceğidir. Böyle bir durumda farklı çerçeve sözleşmelerin aynı konularda farklı hükümler içermesi halinde işverenin hangi hükümle bağlı olduğu konusunda uyuşmazlıklar çıkabileceği öngörülmektedir⁷⁰⁴. Yine benzer biçimde aynı işkolunda birden çok sendikanın varlığı ve bunların her birinin Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen ayrı ayrı konfederasyonlara üyeliği halinde, bir işkolunda her biri birbirinden farklı çerçeve sözleşmeler yapılabilmesi de mümkün olabilecektir⁷⁰⁵. Bu durum çerçeve sözleşmeden beklenen işkolu düzeyinde standartlaşmanın sağlanması işlevinin aksine aynı işkolu içinde birtakım haksız uygulamalara yol açabilecek niteliktedir.

Sonuç olarak çerçeve sözleşmenin tarafları arasında böyle bir ayrıma yer verilmesinin en mantıklı açıklaması, ülkemiz endüstri ilişkileri sisteminde ikili sosyal diyalog mekanizması olarak nitelendirilebilecek olan çerçeve sözleşmelerin ve üçlü sosyal diyalogun aracı olan Ekonomik ve Sosyal Konsey’in ortak amaca hizmet ettiklerini vurgulamak şeklinde olabilir.

3.3. 6356 sayılı STİSK’ya Göre Çerçeve Sözleşmenin Kuruluşu

6356 sayılı STİSK m.33/f.4’e göre ‘çerçeve sözleşme taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ... ile yapılır’. Hüküm yalın ve anlaşılır olmakla birlikte toplu iş sözleşmesi düzeni kapsamında değerlendirildiğinde birtakım belirsizliklere yol açması mümkündür. Düzenleme ‘karşı tarafın olumlu cevap vermesi

⁷⁰³ Eyrenci (2013), s.121

⁷⁰⁴ Eyrenci (2013), s. 121.

⁷⁰⁵ Akyiğit (2013), s. 493.

halinde görüşmelerin herhangi bir aşamasında bundan vazgeçip vazgeçemeyeceği, diğer tarafın görüşmeye zorlayıp zorlayamayacağı ile anlaşmazlık halinde grev ve lokavta başvurulup başvurulmayacağına' ilişkin herhangi bir açıklık ihtiva etmemektedir⁷⁰⁶. Düzenlemenin lafzi yorumundan hareketle kendisine çağrı yapılan tarafın bu çağrıya olumlu cevap vermesi yükümlülüğü olmadığı gibi çağrı yapan tarafın elinde karşı tarafı çerçeve sözleşme yapmaya zorlayacak grev ve lokavt başta olmak üzere barışçı ve mücadeleci çözüm yollarının bulunmadığını da kabul etmek gerekmektedir⁷⁰⁷. Çerçeve sözleşmenin kuruluşuna ilişkin bu husus göz önünde bulundurularak doktrinde, çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı aksine ihtiyari (isteğe bağlı) nitelikte bir sözleşme olduğu ifade edilmektedir⁷⁰⁸. Uygulamada da çerçeve sözleşmenin ihtiyari nitelikte olduğu kabul edilmektedir. TİSK'e göre,

... çerçeve sözleşmelerin temel nitelikleri ve esas itibariyle asıl güçleri de ihtiyari olmalarıdır. Nitekim uluslararası örneklerde de bu sözleşmelerin ihtiyari oldukları görülmektedir. Bunlara zorlayıcılık vasfının kazandırılması halinde esas amaçlarından uzaklaşması ve işyeri/işletme sözleşmeleri açısından farklı sorunlara kaynaklık etmeleri söz konusu olabilecektir... İhtiyari olma özelliği çerçeve sözleşmenin yaygınlaşmasında engel olarak görülebilir ise de aynı özellikten yararlanılarak sosyal tarafların bu alanda öncü rol oynama yönündeki karşılıklı uzlaşmaları ile çıkacak bir sözleşmenin farklı ve daha özel bir değer ifade edeceği de göz ardı edilmemelidir (TİSK).

Çerçeve sözleşmenin şekli konusunda da bir netlik bulunduğunu söylemek güçtür. Kanununun 33. maddesinin gerekçesinde çerçeve sözleşmenin yazılı şekilde yapılacağı ifade edilmektedir. Bu şeklin ispat şekli mi yoksa geçerlilik şekli mi olduğu sorusu akıllara gelebilir. Bir değerlendirme yapmak gerekirse, toplu iş sözleşmesinin şeklini düzenleyen Kanununun 35.maddesine göre 'Toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır.' Aynı maddenin gerekçesinde ise 'Toplu iş sözleşmeleri için yazılı şekil kuralı öngörülmüştür.' ifadesine yer verilmek suretiyle bunun bir geçerlilik koşulu olduğu vurgulanmaktadır. Çerçeve sözleşmede ise çerçeve sözleşmenin yazılı olarak yapılabileceği maddede aynı açıklıkla ifade edilmemekte, yalnızca 33.maddenin

⁷⁰⁶ Canbolat (2013b), s. 63-64.

⁷⁰⁷ Eyrenci (2013), s. 120; Akyiğit (2013), s. 494; Demir (2013), s. 559.

⁷⁰⁸ Eyrenci (2013), s.120; Tuncay ve Savaş (2013), s. 194; Aktay vd. (2013), s.492.

gerekçesinde yer almaktadır. Yalnızca madde gerekçesinde yer alan sözleşmenin yazılı yapılacağına ilişkin düzenlemenin bir geçerlilik şartı oluşturmayacağı düşünülebilir. Çünkü yukarıda da ifade edildiği üzere, şekil serbestisi ilkesi sözleşmeler hukukuna hakim olan temel ilkelerden biridir⁷⁰⁹. Söz konusu ilke kural olup, istisnası niteliğindeki kanuni ya da iradi şekle bağlı sözleşmelere ilişkin düzenlemelerin dar yorumlanması gerekmektedir. 6356 sayılı STİSK’da çerçeve sözleşmenin açıkça yazılı yapılacağına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Tarafların da yazılı bir şekilde yapılmasını kararlaştırmadıkları çerçeve sözleşmelerin geçerliliğinin yazılı şekle bağlı olduğunu söylemek, şekil serbestisi ilkesinin kapsamını daraltmaktan öte bir anlam ifade etmeyecektir. Fakat çerçeve sözleşmelerin amacı ve süreklilik niteliği göz önünde bulundurulduğunda yazılı yapılmalarında fayda olacağı açıktır.

Kanuna göre çerçeve sözleşmeler, en az bir en çok üç yıl için yapılır. Belirli süreli olmak üzere yapılacağı anlaşılan çerçeve sözleşmelerin toplu iş sözleşmeleri ve borçlar hukukundaki diğer çerçeve sözleşmeler gibi süreklilik niteliğini haiz olduğunu belirtmek gerekir⁷¹⁰. Çünkü çerçeve sözleşmeler, amaçları gereği edimin ve karşılığının bir defada yerine getirildiği sözleşmelerden olmayıp tıpkı toplu iş sözleşmeleri gibi devamlılık arz eden sözleşmelerdir⁷¹¹. Fakat kanun koyucu toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak, taraflara bir yıldan daha az süreli çerçeve sözleşme yapma imkanını tanımamaktadır⁷¹². Şöyle ki, 6356 sayılı STİSK’nun 35.maddesinde faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresinin bir yıldan az olabilmesine imkan tanıyan hükme çerçeve sözleşmelere ilişkin düzenlemelerde yer verilmemiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin süresinin, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamayacağı, kısaltılamayacağı ve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilemeyeceğine benzer bir kural da çerçeve sözleşme bakımından düzenlenmemiştir. Toplu iş sözleşmeleri için getirilen süreye ilişkin emredici düzenlemelerin amacının tarafların anlaşarak, yetkili sendikanın sürenin sonunda toplu iş sözleşmesi yapmasını engellemek ve belirlenen süreler içinde iş

⁷⁰⁹ Bkz. Yukarıya, s. 13-14.

⁷¹⁰ Kanuni düzenlemeden hareketle çerçeve sözleşmenin belirli süreli sözleşme olduğu kabul edilse de tarafların sözleşmenin süresini belirtmemeleri halinde ise sözleşmenin hükümsüzlüğüne gitmek yerine bunun asgari sınır olan bir yıllık bir sözleşme olduğunu kabul etmek daha yerinde olacaktır. Toplu iş sözleşmeleri için de geçerliliği kabul edilen aynı yöndeki görüş için bkz. Elbir, (1987), s. 221.

⁷¹¹ Aktay vd. (2013), s. 456.

⁷¹² Akyiğit (2013), s. 494.

barışının devamını garanti altına almak olduğu görülür⁷¹³. Çerçeve sözleşmenin taraflarına ilişkin kısımda ayrıntılı olarak ifade edildiği üzere, aynı toplu iş sözleşmesi biriminde birden fazla çerçeve sözleşme yürürlükte olabileceğine göre çerçeve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmesi, süresinin uzatılması ya da kısaltılması benzer tehlikelere sebep olmayacaktır⁷¹⁴. Ayrıca kanun koyucunun toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi üç yıllık azami süre şartını çerçeve sözleşme için de getirmiş olmasını anlayabilmek güçtür. Çünkü çerçeve sözleşme niteliğindeki işkolu ya da işkolları düzeyinin üzerindeki sözleşmeler mahiyetleri gereği genel konuların ele alındığı ve bu sebeple yürürlük süreleri toplu iş sözleşmelerinden daha uzun olan sözleşmelerdir⁷¹⁵.

Çerçeve sözleşmenin sona ermesi halinde hükümlerinin şu veya bu şekilde devamından da söz edilmemektedir⁷¹⁶.

3.4. 6356 sayılı STİSK'ya göre Çerçeve Sözleşmenin İçeriği

6356 sayılı STİSK m.33/f.3'e göre çerçeve sözleşme 'mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.' Görüldüğü üzere çerçeve sözleşmelerin içeriğini oluşturan konular, aynı maddenin ilk fıkrasında belirtilen toplu iş sözleşmesinin içeriğini oluşturan konulardan farklıdır. Maddenin başlığı da bu farklılığa dikkat çekecek şekilde 'Toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriği' şeklindedir⁷¹⁷. Dolayısıyla çerçeve sözleşmenin içeriğine ilişkin bu düzenlemenin dahi onun teknik anlamda toplu iş sözleşmesi

⁷¹³ Elbir(1987), s. 220.

⁷¹⁴ Zira çerçeve sözleşmeler toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak çalışma barışını garanti alma amacı taşıyan 'dirlik borcu'nu da ihtiva etmemektedirler.

⁷¹⁵ Hekimler (2010), s. 131.

⁷¹⁶ Avrupa uygulamalarında ender de olsa süresiz imzalandıkları görülmektedir. Bkz. Akyiğit (2013), s.494.

⁷¹⁷ Söz konusu farklılığın kanun koyucunun bilinçli iradesinin sonucu olduğu açıktır. Şöyle ki, Bakanlar Kurulunca 31.1.2012 tarihinde TBMM Başkanlığına sunulan 'Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nda konuya ilişkin 33. Maddenin başlığı '*Toplu iş sözleşmesinin içeriği*' şeklindedir. 5.3.2012 tarihli Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunca hazırlanan Alt komisyon raporunda çerçeve sözleşmelerin gerçek toplu sözleşmeler olarak düzenlenmediği gerekçesi ile 33. Maddenin başlığının 'Toplu iş sözleşmesinin ve çerçeve sözleşmelerin içeriği' şeklinde değiştirilmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Rapor ve tasarının ilk hali için bkz. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf>; <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0567.pdf> Erişim Tarihi: 16.9.2014.

olmadığını açıkça ortaya koyma amacı taşıdığı görülmektedir⁷¹⁸. Zira toplu iş sözleşmesinin doğumu için ağırlıklı olarak kabul edildiği üzere, iş sözleşmesinin kurulmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin normatif kısmın varlığı şarttır⁷¹⁹. Görüldüğü gibi çerçeve sözleşmeler konuları itibariyle bu kısımdan oldukça farklıdır. Çerçeve sözleşmelerin içeriğine ilişkin düzenlemelerin toplu iş sözleşmesinin tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümleri ile aynı mahiyetinde olup olmadığı ise tartışmalıdır. Bir grup yazar çerçeve sözleşmenin içeriğinin daha çok toplu iş sözleşmesindeki tarafların hak ve borçlarına ilişkin hükümler niteliğinde olduğunu düşünürken⁷²⁰; diğer bir görüşe göre çerçeve sözleşmede yer alacak düzenlemeler, toplu iş sözleşmesindeki normatif ve borç doğurucu hükümlerinden daha farklı niteliktedir⁷²¹. Bu tartışma kapsamında, çerçeve sözleşmede kararlaştırılan hükümlerin, bir toplu iş sözleşmesi için varlığı zorunlu olmayan ve tarafların isteğine bağlı olarak kararlaştırılan borç doğurucu hükümlerle benzer özellikleri bulunmakla birlikte bire bir aynı olmadığı söylenebilir. Mesleki eğitim, sosyal sorumluluk, iş sağlığı ve güvenliği ve istihdam konularından birisinin ya da tümünün çerçeve sözleşme ile düzenlenmesi tarafların iradelerine bağlıdır ve bu husus borç doğurucu hükümlerin ihtiyari nitelikte olması bakımından benzerlik göstermektedir. Fakat genel olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarına kendiliğinden yüklediği bir borç olarak kabul edilen ve toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmına dahil olan '*dirlik borcu (çalışma barışını sağlama borcu)*' nun, toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı ağırlıklı olarak kabul edilen çerçeve sözleşmeler açısından geçerli olup olmayacağı tartışmaya açıktır⁷²². Yine ileride ayrıntılı olarak değinileceği üzere çerçeve sözleşmelerde yer alan kimi konuların (örneğin, istihdam politikası gibi) iş sözleşmesinin yapılmasını, içeriğini ve sona ermesini kapsayacak

⁷¹⁸ G. Alpagut (2012). 6356 sayılı Yasa'nın toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin hükümlerinin değerlendirilmesi-Uluslararası normlara uyum. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9 (35), s. 25-57, 29; Önsal (2013), s. 71.

⁷¹⁹ Mimaroglu (1964), s. 114; Esener(1975), s. 394-395; Erkul (1985), s. 46; Erbil (1987), s. 179; Şahlanan (1992), s. 8; N. Çelik vd. (2014). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 563; Tuncay ve Savaş (2013), s.162; Aktay vd. (2013), s. 480; Akyiğit (2013), s.474; K. Tunçomağ ve T. Centel (2013). *İş hukukunun esasları*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s.333. Karşı görüş için bkz. Reisoğlu (1967), s. 47-48.

⁷²⁰ M. Kandemir (2013). Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39 (4), s. 167-214, 170; Canbolat (2013a), s. 149.

⁷²¹ Tuncay (2013), s.75; Tuncay ve Savaş (2013), s. 194.

⁷²² Toplu iş sözleşmesindeki dirlik borcuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Esener (1964), s. 49-50; Esener (1975), s. 402-403; Çelik (1979), s. 337; Elbir (1987), s. 179-180; Tunçomağ ve Centel (2013), s. 341-343; s.478.

şekilde normatif biçimde düzenlenmesi de mümkündür⁷²³. Bu durumda da söz konusu hükümlerin borç doğurucu niteliği haiz olduğunu söylemek mümkün olmayacaktır. Buna ek olarak borç doğurucu hükümlerin sadece toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında hak/borç doğurmasına kimi durumlarda taraf işçi sendikasının üyelerini doğrudan etkilememesine rağmen⁷²⁴; çerçeve sözleşmenin, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanacağını 6356 sayılı STİSK m.33/f.2’de açıkça belirtilmiş olması da çerçeve sözleşmenin içeriğini oluşturacak hükümlerin birebir borç doğurucu hükümler niteliğinde olmadığını ortaya koymaktadır.

Çerçeve sözleşmedeki hükümlerin hukuki niteliğinin yanı sıra çerçeve sözleşmenin içeriğinde yer alan konuların sınırlı ve emredici bir biçimde düzenlenip düzenlenmediği de tartışma konusudur. Hükümün lafzından yola çıkılarak sözleşmenin içeriğinin, tarafların isteğine bağlı olarak, maddede belirtilen konulardan sadece bir kısmını *ıçerebileceğini* söylemek mümkündür. Yani taraflar arasında yapılacak bir çerçeve sözleşme, maddede sayılan tüm konuları kapsamak zorunda değildir⁷²⁵. Doktrin bu konuda hem fikir olmakla birlikte, maddede sayılanlar dışında başka bir konunun çerçeve sözleşmelerde yer alıp almayacağına ilişkin görüş ayrılıkları mevcuttur. Bir görüşe göre ileride ekonomik, sosyal ve teknolojik hayatta yaşanan gelişmelere paralel olarak maddede öngörülenler dışında benzer konuların da çerçeve sözleşmelerde yer alması mümkündür⁷²⁶. Zira kanunlar ‘salt günümüz ihtiyaçlarını değil, ileride ortaya çıkabilecek ihtiyaç ve olayları da düzenlemeyi amaçlarlar’⁷²⁷. Dr. Önsal tarafından ifade edilen Türk-İş’e hakim olan görüşün de benzer doğrultuda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zira sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde oluşturulacak ve bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayacak çerçeve sözleşmelerde, tarafların istediği her hususu düzenleyebilmelerinin işin doğası gereği mümkün olduğu belirtilmiştir⁷²⁸.

⁷²³ Esasında toplu iş sözleşmesindeki hükümleri dahi normatif-borçlar hukuku niteliğinde olmak üzere ikiye ayırmak her zaman kolay değildir. Türk uygulaması ve doktrine yerleşmekle birlikte böylesine bir ayrımı yapay bulan görüş ve gerekçeleri için bkz. Elbir (1987), s. 180.

⁷²⁴ Esener (1964), s. 47; Akyiğit (2013), s. 478.

⁷²⁵ Eyrenci (2013), s. 122.

⁷²⁶ Eyrenci (2013), s.122. Çerçeve sözleşme içeriğinin dar tutulması yönündeki eleştiri için bkz. S. Yorgun (2013). Sosyal politika açısından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39 (4), s. 357-380, 373.

⁷²⁷ Eyrenci (2013), s. 122.

⁷²⁸ Türk-İş Genel Sekreter Yardımcısı sayın Dr. Naci Önsal ile 26.6.2014 tarihinde yapılan yüz yüze görüşme neticesinde kendisinin konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir: ‘*Toplu iş sözleşmesi sözleşme serbestisi içinde yapılan yazılı bir sözleşme türüdür. Taraflar burada diledikleri konuyu düzenleyebilirler. Kanunda sayılanlar burada her halde olması gerekenlerdir. Yoksa diğerini engellemek sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde mümkün değildir. Böyle olunca çerçeve sözleşme bir toplu iş sözleşmesi de*

Aksi yöndeki diğer görüşe göre ise çerçeve sözleşmenin içerebileceği konular kanunda sınırlı sayıda belirtilmiştir, bu konuların dışında herhangi bir konunun çerçeve sözleşmeler ile düzenlenmesi mümkün değildir⁷²⁹. Bu görüş doğrultusunda kanun koyucunun çerçeve sözleşmenin içeriğine ilişkin iradesinin sınırlı ve emredici olduğu kabul edilmelidir. Özellikle 275 sayılı Kanun dönemindeki işkolu-işyeri toplu iş sözleşmeleri arasındaki çatışmaya imkan vermemek amacıyla çerçeve sözleşme kavramına ihtiyatle yaklaşan kanun koyucunun, açıkça toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmenin içeriklerinin farklılaştırılmasını amaçladığı düşünülmektedir⁷³⁰. TİSK'in de bu konuyla ilgili benzer düşüncelere sahip olduğu anlaşılmaktadır. TİSK'e göre kanun koyucunun çerçeve sözleşmenin içeriğine sınırlayıcı yaklaşımının sebebi farklı sözleşme kategorileri arasında çatışmaların en aza indirmek, mevcut toplu iş sözleşmelerinin ücret ve sosyal haklarla sınırlı kalan yapısına yeni bir açılım sağlamak, işçi-işveren kesimi arasında gerçekleşmesi ortak çıkarlara hizmet edecek çalışmalar için sosyal diyalog zemini geliştirmek, etkinleştirmek ve paralel biçimde değişik alanlarda danışma süreçlerinin işletilmesine imkan vermektir.

Çerçeve sözleşmenin içeriğinin emredici olup olmadığına ilişkin belirsizliğe son vermek ve çerçeve sözleşmelerin Avrupa ülkelerindeki uygulamalarına benzer bir yapıya kavuşturulabilmesini sağlamak amacıyla 31.1.2012 tarihli 'Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'na ilişkin TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunca hazırlanan alt komisyon raporunda, çerçeve sözleşmelerin kapsadığı konulara 'asgari çalışma koşulları', 'ücretlerin asgari düzeyi', 've benzeri' ifadelerinin eklenmesi gerektiği ifade edilmiştir⁷³¹.

Yukarıda yer alan tartışmaların yanı sıra sözleşmenin içeriğini oluşturan 'mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam' konularının her birinin de dikkatle değerlendirilmesi gerekmektedir.

olmayınca, sözleşmenin tarafları istediği her hususu düzenleyebilmesi de işin doğası gereği. Tabii düzenlenir.'

⁷²⁹ Alpagut (2012), s. 29; Kandemir (2013), s. 173; Tunçomağ ve Centel (2013), s. 345; Centel (2013), s. 57; Çelik vd. (2014), s. 562; Demircioğlu ve Centel (2015), s. 277.

⁷³⁰ Kanun koyucunun çerçeve sözleşmenin içeriği itibarıyla Almanya uygulamasını örnek aldığı düşünülmektedir. Çok düzeyli toplu pazarlığın yıllardan beri ve başarıyla uygulandığı bir ülke olan Almanya'da işkolu ve işkollarının düzeyinde bağitlanan toplu sözleşmeler genellikle, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim, ileri eğitim, sosyal güvenliğe ilişkin sigorta uygulamaları gibi daha genel konulara yer vermektedir. Ücret gibi daha spesifik konular ise ekonomik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak işyeri veya işletme düzeyinde belirlenmektedir. Alman örneği için bkz. Hekimler (2010), s. 131.

⁷³¹ Anılan rapor için bkz. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf> Erişim Tarihi: 16.9.2014.

3.4.1. Mesleki eğitim

İşletmelerde mesleki eğitim kavramının tanımı ve işverenin bu konudaki yükümlülükleri esas itibarıyla 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda düzenlenmektedir⁷³². Çerçeve sözleşmeler ile öncelikle tarafların mesleki eğitime ilişkin (hizmet içi eğitim de dahil olmak üzere) işverenin mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerine ilave yükümlülükler getirebilmesi mümkündür⁷³³. Bunun dışında doğrudan mesleki eğitime yönelik olmayan ve kanunda düzenlenmeyen ilkyardım, doğal afet, hatta ebeveyn eğitimine dahi çerçeve sözleşmelerde yer verilebileceği düşünülebilir⁷³⁴. Dolayısıyla her ne kadar çerçeve sözleşmenin içeriğine yönelik konuların emredici nitelikte olduğu kabul edilirse de konuların her birinin kapsamının dar yorumlanmaması gerekmektedir. Zira doğal afet, ilk yardım gibi konulara madde metninde açıkça yer verilmese de bunları iş sağlığı ve meslek eğitimi kapsamında değerlendirmek mümkün olabilir. Eklemek gerekir ki çerçeve sözleşmelerde mesleki eğitime ilişkin olarak işyerindeki belirli işlerde belirli yeterlilik belgesi olanların çalıştırılacağı, belirli eğitimi alan işçilerin terfi ettirileceği veya ilave ücret verileceği, işçinin performansı veya işyerinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesinin feshi yerine öncelikle mesleki eğitim verilerek diğer bölümlerde çalıştırılacağı gibi düzenlemelere de yer verilebilir. İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesini ilgilendiren bu hükümlerin bir toplu iş sözleşmesinde yer almaları halinde normatif niteliği haiz olacakları açık iken; düzenlemelerin tek başına çerçeve sözleşmelerde yer alması bunlara doğrudan normatif nitelik kazandırmayacaktır⁷³⁵.

3.4.2. İş sağlığı ve güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği konusunun çalışma yaşamının en önemli konularından birisi olduğuna şüphe yoktur. Ülkemizde kısa bir süre önce Soma'da ve Ermenek'te

⁷³² 19.6.1986 tarihli ve 19139 sayılı Resmi Gazete, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu 3. ve 18. Madde.

⁷³³ Canbolat (2013a), s. 161.

⁷³⁴ Canbolat (2013a), s.162. 'Mesleki eğitim' kavramını *temel hak ve özgürlüklerden başlayarak sendikal mevzuata kadar uzanan eğitim ve mesleki teknik eğitim* olarak geniş biçimde yorumlayan bir diğer görüş için de bkz. M. R. Korkusuz (2003). *Dünyada işçi sendikalarının faaliyetleri*. İzmir: Birleşik Matbaacılık, s. 26.

⁷³⁵ Canbolat (2013a), s.162.

yaşanan ve toplam 319 maden işçisinin ölümü ile sonuçlanan facialar, dikkatlerin bir kez daha bu konuya ve ilgili mevzuata çevrilmesine sebep olmuştur. 20.6.2012 tarihinde kabul edilen ve 30.6.2012 tarihinde 28339 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda her türlü tedbirin alınmasıyla yükümlü kılmaktadır (m.4). Ayrıca işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, bunları denetlemek, uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, çalışana görev verirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırmak gibi birtakım diğer yükümlülüklerin de işverene ait olduğu Kanunda ifade edilmektedir (m.4; m.6). 6098 sayılı TBK 417. maddesinde de işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Yasal düzenlemelerle getirilen tüm bu yükümlülüklerle rağmen ihmallerin ve iş kazalarının yaşanmasının önlenmesi için çerçeve sözleşmelere Kanuna aykırı olmamak üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konulacak düzenlemeler, işveren tarafının yasal sorumluluğun yanı sıra sözleşme sorumluluğu altına da girmesini sağlayacak ve işçiler açısından çifte koruma sağlayacaktır. Fakat çerçeve sözleşmenin sadece sözleşmeye taraf sendikaların üyeleri arasında uygulanabileceğine ilişkin düzenleme göz önüne alındığında, işyerinin çalışma düzenini ilgilendiren dolayısıyla işyerindeki sendikalı olmayan işçilere de uygulanabilecek nitelikteki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerden sendikalı olmayan işçilerin nasıl yararlanacağı tartışma konusudur⁷³⁶. Bu durumda öncelikle çalışma düzenine ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmelerinde yer alması halinde bunların ne şekilde uygulanacağını göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Doktrinde çalışma düzenine ilişkin hükümlerin iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin normatif nitelikte düzenlemeler olup olmadıkları tartışmalıdır⁷³⁷. Hükümün hukuki niteliğine ilişkin görüş farklılığı pratikte önemli

⁷³⁶ Eyrenci (2013), s. 122.

⁷³⁷ Çalışma düzenine (koşullarına) ilişkin hükümlerin iş sözleşmesinin muhtevasını ilgilendirmesi sebebiyle normatif kısma dahil edilmesi gerektiği yolundaki görüş için bkz. Reisoğlu (1975), s. 82-94; Aktay vd. (2013), s. 484. Çelik vd. (2014), s. 566. Söz konusu hükümlerin bireysel iş sözleşmelerinin

sonuçlara yol açmaktadır. Şöyle ki, çalışma düzenine ilişkin hükümlerin iş sözleşmesinin muhtevasına ilişkin normatif nitelikte hükümler olmadıklarının kabulü halinde işçilerin bireysel olarak talep hakkı da olamayacak ve sözleşmenin ihlali halinde toplu iş sözleşmesine taraf sendika dava açabilecektir⁷³⁸. Bu açıdan bakıldığında normatif etkiye sahip olmaması bakımından çerçeve sözleşmede yer alan çalışma düzenine ilişkin hükümlerin ihlali halinde de yalnızca sözleşmeye taraf olan sendikanın dava açma hakkına sahip olduğunu öncelikle kabul etmek gerekecektir. Çalışma düzenine ilişkin hükümlerin normatif nitelikte olmadıklarının kabulü halinde dahi iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, tek bir işçi için bile yerine getirilmesi mümkün bir konu olarak değerlendirilmekte ve işçiye talep hakkı sağlanması gerektiği ifade edilmektedir⁷³⁹. Üstelik çalışma düzenini ilgilendiren hükümlerin tüm işçilere uygulanması gerektiği yönündeki diğer görüşten hareketle⁷⁴⁰ sendika üyesi olmayan işçinin de toplu iş sözleşmesine aykırılık gerekçesiyle işverene başvurması mümkün olacaktır. Gerçekten 6356 sayılı Kanunun sendika özgürlüğünün güvencesini düzenleyen 25. maddesinin 2. fıkrasına göre de işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler ve ayrı ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalışmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. Dolayısıyla çerçeve sözleşmenin en azından iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışma düzenine ilişkin hükümlerinin, sözleşmeye taraf sendikanın üyesi olmayan işçiler açısından da geçerli olacağını ve işyerindeki işçilere bireysel talep hakkı sağlayacağını kabul etmek gerekmektedir. Bu durum yukarıda da ifade edildiği üzere çerçeve sözleşmenin hem TBK m.129'a göre üçüncü kişi yararına şart/sözleşme niteliğine uygun düşecek hem de işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eşit davranma ilkesine uymasını sağlayacaktır⁷⁴¹.

Çerçeve sözleşmenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki muhtemel bir diğer fonksiyonunun da işkolu düzeyindeki konseylerin kurulmasını sağlamak olabileceği

muhtevasını oluşturan normlar olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı fakat işçilerin ortak çıkarlarını ilgilendirmesi bakımından normatif etki gösterdikleri yönündeki görüş için bkz. Şahlanan (1992), s.17; Sur (2006), s. 201.

⁷³⁸ Şahlanan (1992), s. 17-19.

⁷³⁹ Şahlanan (1992), s. 19.

⁷⁴⁰ Esener (1975), s. 450; Reisoğlu (1975), s. 89; Sur (2006), s. 200; Tuncay (2010); s.155; Tuncay ve Savaş (2013), s.240; Aktay vd. (2013), s.534.

⁷⁴¹ Tuncay (2010), s. 155.

düşünülmektedir⁷⁴². 6331 sayılı Kanununun 21. maddesine göre ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere oluşturulan ulusal Konseye paralel olarak, 6356 sayılı Kanunda öngörülmemesine rağmen, çerçeve sözleşmeler ile belirli bir işkolundaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemler ve stratejilerin belirlenmesi için işkolu konseylerinin kurulabilmesi de mümkündür. Esas itibarıyla 6331 sayılı kanun ile yasal dayanağa kavuşturulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, 25.2.2005 tarihli ve 755 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genelgesi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal diyalog mekanizmasının sağlanması amaçlı kurulmuştur. 6331 sayılı Kanun ile yasal dayanağa kavuşan Konseyin uygulanmasına ilişkin 5.2.2013 tarihinde bir de yönetmelik yürürlüğe girmiştir⁷⁴³. Fakat tüm bu kanuni düzenlemelere rağmen Aralık 2013’de ilk toplantısını yaparak faaliyete geçen Konseyin uygulama alanındaki etkilerinin henüz hissedilmediğini söylemek mümkündür⁷⁴⁴. Konseyin yapısı, idari ve mali açıdan bağımsız olmaması, konsey üyelerinin konuya ilgisizliği, kararlarının tavsiye niteliğinde olması gibi kimi özellikleri Konseyin işlevini azaltan unsurlar olarak değerlendirilmektedir⁷⁴⁵. İşte çerçeve sözleşmeler ile belli bir işkolunda örgütlü bulunan işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde yasal düzenlemelerin üzerinde standartlar geliştirmek üzere ihtiyari olarak kurulacak olan iş sağlığı ve güvenliği konseyleri kimi özellikleri sebebiyle ulusal düzeyde işlerlik kazanamayan Konsey’e işkolu çapında katkıda bulunulabilecektir⁷⁴⁶. Üstelik işkolu çapındaki düzenlemeler ve ihtiyaçlar, Konsey’in ulusal düzeyde alacağı kararlar ve politikalar bakımından yol gösterici nitelikte olabilecektir. İşyerinde kurulması yasal olarak zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin dahi olması

⁷⁴² Canbolat (2013a), s. 164.

⁷⁴³Bkz. 5.2.2013 tarihli ve 28550 sayılı Resmi Gazete <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130205-3.htm/20130205.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130205-3.htm> Erişim Tarihi:21.10.2014.

⁷⁴⁴ V. Laçiner (2014) Sosyal diyalog perspektifinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 27 (112), s.73-92, 88. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2014-112-1380> Erişim Tarihi: 21.10.2014.

⁷⁴⁵ Laçiner (2014), s. 88-91.

⁷⁴⁶ Danimarka uygulaması bu konuda örnek olabilecek niteliktedir. Danimarka’da yukarıda ifade edilen ‘Ana sözleşme’nin dışında işyerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla (personel problemlerin görüşülmesi, iş organizasyonunun düzenlenmesi, iş tatmininin artırılması), özel toplu sözleşmeler yoluyla taraflar arasında işbirliği kurulları oluşturulmaktadır. Ayrıntıları için bkz. G. Ring ve L. Olsen-Ring. (2010). Danimarka’da toplu sözleşme sistemi. (Çev: Alpay Hekimler). *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri, Mevzuat ve Uygulamalar*. (Ed: A. Hekimler), İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 155-156.

gerektiği gibi işlemediği ve hala iş kazaları sebebiyle binlerce işçinin yaşamını yitirdiği günümüzde, bu konuda ihtiyari olarak oluşturulacak konseylerin varlığı ancak oldukça iyimser bir bakış açısıyla mümkün olmakla birlikte konunun hayati önemi haiz olduğu açıktır.

Esasında ülkemizde sendikaların sektörel düzeyde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliği faaliyetlerinde buldukları örnek uygulamalar mevcuttur. Bu kapsamda olmak üzere TİSK üyesi Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) ile Türk-İş üyesi Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası (YOL-İŞ) tarafından 2005 yılında faaliyete geçirilen ‘Türkiye Eğitim Şantiyesi İktisadi İşletmesi’ projesi inşaat sektöründe faaliyet gösteren işçilerin iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitimini hedeflemektedir⁷⁴⁷. Şantiyede 2005 yılından bu yana 22.235 kişinin inşaat işkolunun değişik branşlarında eğitilerek sertifikalandırıldığı belirtilmektedir. Sosyal taraflar inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının tartışılması noktasında güvencesiz çalışma koşulları, taşeron istihdamın yaygınlığı, sendikal örgütlenmenin sınırlılığı gibi sektöre özgü koşullar ile eğitimin süresi, eğitimi verecek kurumun standartları, eğitimin finansmanı gibi eğitime dair konuların dikkatle değerlendirilmesi gerektiği kanısındadırlar. İşte çerçeve sözleşme, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin yanı sıra içeriğinin elverdiği ölçüde o sektöre ait diğer konulardaki düzenlemelere de yer vermeye imkan sağlaması; üstelik taahhütleri salt bir işbirliği çabası olmaktan çıkarak hukuki bağlayıcılık kazandıracak olması bakımından ayrıca değerli olacaktır.

3.4.3. Sosyal sorumluluk

Çerçeve sözleşmenin içeriğini oluşturan bir diğer konu sosyal sorumluluk konusudur. ‘Sosyal sorumluluk’ ve ‘kurumsal sosyal sorumluluk’ kavramlarının anlamlarına ilişkin ayrıntılı bilgilere hatırlanacağı üzere çalışmanın birinci bölümünde yer verilmiştir⁷⁴⁸. Tekrara düşmemek amacıyla burada yalnızca 6356 sayılı STİSK’daki çerçeve sözleşme ile sosyal sorumluluk konularının düzenlenmesine ilişkin doktrinde yer alan değerlendirmelere ve tartışmalara yer verilmekle yetinilecektir. Doktrinde, çerçeve sözleşmeler ile tarafların sosyal sorumluluğa ilişkin konuları

⁷⁴⁷ <http://www.turkis.org.tr/dosya/e14I8qtPtx3i.pdf> Erişim Tarihi: 6.11.2014.

⁷⁴⁸ Bkz. Yukarıya, s. 53 vd.

düzenleyebilmesine ilişkin iki farklı görüş yer almaktadır. Bunlardan ilkinde sosyal sorumluluk kavramının içeriğinin belirsizliğine dikkat çekilmekte ve çerçeve sözleşmelerde bu konuya yer verilmesine imkan tanıyan hüküm eleştirilmektedir⁷⁴⁹. Diğer bir görüş ise sosyal sorumluluk kapsamında, çevrenin korunması ve çevre bilincinin oluşması konusunda bir sivil toplum örgütü olan sendikaların çerçeve sözleşmeler ile düzenleme yapabileceğine ilişkindir⁷⁵⁰. Bu ikinci görüşün ağırlık kazanacağı düşünülebilir. Ayrıca sendikalarla işverenler arasında kararlaştırılacak kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamının yalnızca çevrenin korunması ve çevre bilincinin oluşması ile sınırlandırılmaması da yerinde olacaktır. Çerçeve sözleşmeler ile sosyal sorumluluk kapsamında çerçeve sözleşme ile işverenlerin Küresel İlkeler Sözleşmesine katılması ve bunları etkin şekilde uygulaması ya da işyerindeki sera gazı salınımının azaltılmasının öngörülebileceği gibi işletmelerin içinde bulunduğu toplumdaki dezavantajlı kesime yönelik olarak sosyal sorumluluk projeleri üstelenebileceği, geleneksel sanatlar ve yöresel kültüre yönelik çalışmaların da yine bu kapsamda desteklenebileceği ifade edilmektedir⁷⁵¹. Çerçeve sözleşmeler ile kurumsal sosyal sorumluluk konusunda işçi sendikalarının da birtakım yükümlülükler üstlenmeleri mümkündür. Örneğin üyelerinin aile üyelerini de kapsayacak şekilde dinlenme, eğlenme, eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi, üyelerinin çocuklarının eğitimine destek verilmesi taahhütleri gibi⁷⁵². Ayrıca uluslararası çerçeve sözleşmelerin uygulanması ve izlenme sürecindeki deneyimler göstermiştir ki katılımcı, sağlam ve kurumsal bir sosyal sorumluluk anlayışının benimsendiği şirketlerde, ulusal sendikaların sürece doğrudan katılımı sağlanmakta ve sözleşmenin etkin uygulanmasında önemli bir gelişme kaydedilmektedir⁷⁵³. Dolayısıyla çerçeve sözleşmelerin içeriğinde sosyal sorumluluğa ilişkin düzenlemelere yer verilmesi yalnızca o işyerinin sosyal sorumluluk konusunda farkındalığını arttırmakla kalmayacak; zamanla sosyal sorumluluk anlayışının kurumsallaşması çerçeve sözleşmenin uygulanmasının da bir nevi güvencesi olacaktır.

⁷⁴⁹ Kutal (2012), s. 169.

⁷⁵⁰ Canbolat (2013a), s. 165.

⁷⁵¹ Canbolat (2013a), s. 168.

⁷⁵² Türk Metal sendikası tarafından gerçekleştirilen ve 'sosyal sendikacılık' olarak ifade edilen faaliyetler için bkz. http://www.turkmetal.org.tr/iste-sosyal-sendikacilik---iste-turk-metal_icerik_10736-1.html; <http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda> Birleşik Metal-İş'in kendisine üye işçilerin çocuklarına yönelik düzenlediği faaliyetlerden bir kısmı için bkz. http://www.birlesikmetal.org/afis/afis_23nisan_2008.jpg Erişim Tarihi: 21.10.2014.

⁷⁵³ <http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kuresel.pdf> Erişim Tarihi: 18.9.2014.

Ağustos 2013'te yayımlanan kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin ulusal inceleme raporu da bu konuda Türkiye'deki paydaşların durumunu ve ihtiyaçlarını ortaya koyması bakımından önemlidir. AB tarafından finanse edilen, TİSK, Uluslararası İşverenler Teşkilatı (International Organisation of Employers-IOE) ve diğer proje ortakları tarafından yürütülen '*Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projesi*' ülke profili araştırması ve şirket görüşleri anketinden oluşmaktadır⁷⁵⁴. Proje esas itibarıyla kurumsal sosyal sorumluluk konusunda işveren örgütlerinde farkındalık yaratmak ve onların bu konudaki kapasitelerini geliştirmek amaçlıdır⁷⁵⁵. Bu amaçla şirketlerin yanı sıra kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin farklı sosyal tarafların ve kuruluşların görüşleri ve değerlendirmelerine de başvurulmuştur⁷⁵⁶. Proje kapsamında, şirketlerin öncelik verdikleri sosyal sorumluluk konularında (çalışanlara karşı sorumluluk, toplumla bütünleşme, insan haklarına saygı, çevreye ilişkin faaliyetler, tedarik zinciri ile ilişkiler ve adil işletme davranışı, insan hakları ihlaline neden olunması halinde iyileştirme sağlanması), şirketlerin büyüklüğü, sektör, şirketlerin faaliyet yapısı ve faaliyet gösterilen piyasa (yurtiçi piyasalar ve yurtdışı piyasalar) durumlarına bağlı olarak herhangi bir değişim olup olmadığı veya varsa hangi değişkenlere bağlı olarak farklılığın ortaya çıktığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu projeden yararlanmak suretiyle çerçeve sözleşmeler ile sosyal sorumluluk konularında hangi içerikte düzenlemelerinin yapılmasının daha yararlı olacağını ve çerçeve sözleşmelerin kurumsal sosyal sorumluluk alanında hangi ihtiyaçları karşılayacağını tespit etmek mümkündür. Araştırma sonucuna göre şirketler tarafından uzlaşının sağlandığı en önemli konu kurumsal sosyal sorumluluk faaliyeti yürütmenin hukuki bir zorunluluk olmaması, gönüllülük esasına dayanması gerektiğidir⁷⁵⁷. Ülkemizde de kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin herhangi bir yasal düzenleme yoktur⁷⁵⁸. Benzer biçimde ihtiyari

⁷⁵⁴ Eklemek gerekir ki proje Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluk konusunda ulusal düzeyde yürütülen ilk veya tek proje değildir. Çalışmada bu projeye yer verilmesinin amacı çerçeve sözleşmenin taraflarından birini oluşturan Ekonomik ve Sosyal Konsey'de temsil edilen işveren sendikaları bakımından yol gösterici niteliğinin baskın oluşudur. R. Varçın vd. (2013). *Herkes için kurumsal sosyal sorumluluk projesi: Ulusal inceleme raporu: Türkiye*, Ankara: TİSK Proje Ofisi.

⁷⁵⁵ Varçın vd. (2013), s. 11.

⁷⁵⁶ Proje kapsamında görüş ve değerlendirmelerine başvuru dışındaki kuruluşlar şunlardır: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Kalkınma Bakanlığı, Bilgi Üniversitesi Kurumsal Sosyal Sorumluluk Gözlemevi, İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği. İlgili kuruluşlardan görüşme yapılan temsilcilere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Varçın vd. (2013), s. 21-23.

⁷⁵⁷ Varçın vd. (2013), s. 89.

⁷⁵⁸ İleride değişileceği üzere Ulusal Kalkınma Planı'nda insan hakları, kadın hakları, çevresel konular ile diğer sosyal sorumluluk konularına yer verilmektedir. Ulusal istihdam ve sosyal sorumluluk konuları

niteliğe sahip çerçeve sözleşme sosyal sorumluluğun düzenlenmesinde önemli bir araç olabilecektir. Sosyal sorumluluk faaliyetinin gönüllü olarak yürütülmesi gerekliliği aynı zamanda her şirketin ihtiyaçlarının ve durumlarının (güçlerinin) birbirinden farklı olması sonucu ortaya çıkmaktadır⁷⁵⁹. Çerçeve sözleşme ile işveren sendikasına üye işyerleri bakımından genel hatları ile ortaya koyulacak sorumluluk konularının her bir şirkete özgü hale getirilmesi ileride tarafların bu konuda toplu iş sözleşmelerinde konuya ilişkin düzenlemelere yer vermeleri ya da yeni bir münferit sözleşme yapmaları ile mümkün olabilecektir. Bu da çerçeve sözleşmenin hukuki ve ekonomik ilişkilerdeki esneklik fonksiyonun önemini bir kez daha ortaya koymaktadır. Ayrıca çerçeve sözleşmelerde, işveren sendikasının, kendisine üye işverenlerin tedarik zincirleriyle ilişkilerinde etik, sosyal ve çevresel faktörleri göz önünde bulundurma, yolsuzluk, rüşvetle mücadele, adil rekabeti engelleyen süreçlere ilişkin politikalar oluşturma konularında teşvik edileceğine ilişkin taahhütte bulunması halinde bu alandaki eksikliklerin giderilmesine de katkıda bulunabilecektir⁷⁶⁰. Çerçeve sözleşmelerde, kurumsal sosyal sorumluluk konularının önemli bir kısmının yer aldığı BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Rehber Standardı, OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkeleri Konusundaki Üçlü Deklarasyona verilecek atıflar da sosyal sorumluluk konularının kapsamının genişlemesi ve bu araçlara ilişkin farkındalığın yükseltilmesi amacına hizmet edebilecektir⁷⁶¹. Ülkemiz açısından

arasında net bir ayrıma yer vermek oldukça güçtür. Kimi zaman bir konu (örneğin, çevre, kadın istihdamı gibi) hem ulusal kalkınma planının bir parçası hem de kurumsal sosyal sorumluluğun bir projesi olarak ortaya çıkabilmektedir.

⁷⁵⁹ Varçın vd. (2013), s. 87.

⁷⁶⁰ Varçın vd. (2013), s. 76-82.

⁷⁶¹ Başta insan hakları olmak üzere, sendika özgürlüğü, toplu müzakere hakkının tanınması, korunması; zorla çalıştırma, çocuk işçiliğinin ve ayrımcılığın önlenmesi; çevreye duyarlı olma ve her türlü yolsuzlukla mücadele konularında iş dünyasının destek ve uygulamalarının beklendiği BM Küresel İlkeler Sözleşmesinin ve çocukların ve gençlerin korunması hakkı, çalışan kadınların analığının korunması hakkı, mesleğe yöneltme hakkı, mesleki eğitim hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı, engellilerin toplumsal yaşamda bağımsız olma, sosyal bütünleşme ve katılma hakkı, ailenin, çocukların ve gençlerin, sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, bilgilendirilme ve danışılma hakkı, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı, işverenlerinin iflası halinde çalışanların korunması hakkı, onurlu çalışma hakkı, ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkına yer veren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın konu açısından önemi büyüktür. Bu konular doğrudan ya da dolaylı olarak mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, kurumsal sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları konuları ile ilintili olup çerçeve sözleşmelerde ayrıntılı biçimde düzenlenmeye müsaittir.

kurumsal sosyal sorumluluk konusunda diğerk bir önemli eksikliğin KOBİ'lerin, dış ticaretle uğraşmayan ve belirli bölgelerdeki şirketlerin konuya ilişkin farkındalıklarının yetersizlikleri olduğu görülmektedir⁷⁶². Çerçeve sözleşmeler ile sendikaların düzenli olarak, sosyal kurumsal sorumluluk araçları ve belgeleri başta olmak üzere sosyal sorumluluğun sosyal taraflar bakımından önemi, insan hakları, uluslararası standartlar konularında eğitim faaliyetleri düzenlemeleri noktasında mutabakata varmaları oldukça önemli bir adım teşkil edebilecektir.

3.4.4. İstihdam politikaları

6356 sayılı STİSK'da çerçeve sözleşme ile düzenlenebileceği öngörülen son konu istihdam politikalarıdır. İstihdam kelime anlamı olarak 'bir görevde, bir işte kullanma' anlamına gelmekle birlikte⁷⁶³ Kanunda yer alan 'istihdam politikaları' kavramı ile neyin anlaşılması gerektiğini ortaya koymak kolay değildir. İstihdam politikalarına ilişkin hangi konuların çerçeve sözleşmelerde yer alacağına ilişkin bir sınırlamaya yer verilmemiş olmasının uygulamada sıkıntılara yol açabileceği düşünülmektedir. Zira 'istihdam politikası' kavramının devlet, işveren veya işçi kesimi ile aktif çalışanlarla işsizler açısından dahi farklı anlamlara geldiği unutulmamalıdır⁷⁶⁴. Fakat devlet açısından aktif çalışanların istihdamının korunması ve çalışabilecek konumdaki işgücü için istihdamı artırıcı politikalar üretilmesi anlamına gelen istihdam politikalarının konu açısından farklı bir önemi olduğunu belirtmekte fayda vardır. Zira Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki İstihdam Danışma Kurulu tarafından hazırlanan ve Yüksek Planlama Kurulu'nca kabul edilerek yürürlüğe giren Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), işletmelerin de istihdam politikalarını doğrudan etkileyecek niteliktedir⁷⁶⁵. Dolayısıyla çerçeve sözleşmenin taraflarının Ulusal Stratejiyi referans alarak sözleşmede istihdama ilişkin düzenlemelere yer vermeleri çerçeve sözleşmenin tarafı olan işveren sendikasının üyeleri olan işverenler bakımından da yarar

⁷⁶² Varçın vd. (2013), s. 87-89.

⁷⁶³ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.541a95ac6f41f5.80512980 Erişim Tarihi:18.9.2014.

⁷⁶⁴ Farklı anlamlar için bkz. Canbolat (2013a), s. 169.

⁷⁶⁵ 30.5.2014 tarihli ve 29015 sayılı Resmi Gazetede yer alan Yüksek Planlama Kurulunun kabul kararı ile Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7-1.pdf>. Erişim Tarihi: 18.9.2014. Ulusal istihdam politikası konusundaki politik hedefler ve yapılması gerekenlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Canbolat (2013a), s.171-181.

sağlayacaktır. Stratejinin temel hedefi işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözüm sağlanması olarak özetlenmektedir. Özellikle de yüksek işsizlik oranları (bilhassa da genç işsizlik oranının göreceli yüksek oluşu-2012 yılı itibariyle %17.5), mevcut işgücü niteliğinin düşük oluşu ve kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği işgücü piyasasının temel yapısal sorunları olarak gösterilmektedir. Hazırlanan Strateji ile bu sorunların giderilerek Türkiye'nin makroekonomik büyümesinin ve ekonomik istikrarının, istihdam yaratma konusundaki etkilerinin daha fazla hissedileceği düşünülmektedir. Bu hedef çerçevesinde eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi konuları temel politika eksenleri olarak tanımlanmıştır. Her bir politika kapsamında da somut projeler ve hedefler tanımlanmıştır. Devletin ilgili kurum ve kuruluşlarına düşen sorumlulukların yanı sıra, işgücü piyasasının olmazsa olmazları olan işçi ve işveren sendikalarının Ulusal İstihdam Stratejisindeki politika ve hedeflere yardımcı olmak üzere, çerçeve sözleşmelerde yer verebilecekleri düzenlemelere ilişkin şu önerilerde bulunmak mümkündür:

1. Eğitimin ve istihdamın güçlendirilmesi politikası çerçevesinde işgücünün eğitim düzeyini arttırmaya yönelik ortaklaşa mesleki eğitim faaliyetleri düzenlemek, mevcut veya yeni oluşturulacak mesleki eğitim programlarının Mesleki Eğitim Kurumu tarafından hazırlanan Avrupa Yeterlilik çerçevesi ile uyumlu Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler ile uyumlu hale getirmek⁷⁶⁶, sivil toplum kuruluşlarının da gönüllü olarak yer aldığı hayat boyu öğrenme projelerine destek vermek⁷⁶⁷.
2. Güvence ve esnekliğin sağlanması politikası çerçevesinde tarafların çerçeve sözleşme ile kararlaştıracakları hükümlerin nispeten daha sınırlı olduğu görülür. Çünkü esneklik ve güvence prensiplerinin çalışma yaşamamızda bir arada uygulanamamasının temel sebeplerinin sosyal güvelik sisteminin

⁷⁶⁶ Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ve halihazırda taslak olarak meslek kuruluşları, dernekler, vakıflar, sendikalar ve ilgili kurumlar tarafından önerilen meslek standartlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar-ana> Erişim Tarihi: 25.10.2014.

⁷⁶⁷ Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü başkanlığında yürütülen projelerin ayrıntıları için bkz. <http://hbogm.meb.gov.tr/> Erişim Tarihi: 25.10.2014.

dayandığı birtakım temel prensipler ile yasal mevzuatlardaki sıkıntılar olduğu görülmektedir⁷⁶⁸. Yine de tarafların esnek çalışma biçimlerine ilişkin bilinç düzeyinin yükseltilmesi, aşırı çalışmanın önlenmesinin teşvik edilmesi, esnek çalışanlara yasal güvencenin üzerinde haklar tanınması konularında atacakları adımlar güvenceli esnekliğin sağlanmasına yardımcı olabilecektir.

3. Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması politikası çerçevesinde işveren sendikasının kendisine üye sendikaların genç işsizlerin, uzun süreli işsizlerin, engelli işçilerin, kadın işçilerin istihdamına önem ve öncelik verecekleri, cinsiyet ve her türlü ayrımcılığının yasaklanacağı yönündeki taahhütleri oldukça anlamlı olacaktır. Grupların eğitim ve beceri düzeylerinin düşüklüğü göz önünde bulundurulduğunda, istihdamı sağlanmış olsa bile onların gelişimi (eğitimi, rehabilitasyonu, işe uyumları) amacıyla tarafların ortak desteği ile hazırlanan projelerin, eğitim faaliyetlerinin, kariyer planlarının yaygınlaştırılmasına önem verilmesi de yerinde olacaktır.
4. İstihdam ve sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi politikası çerçevesinde çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin tamamen ortadan kaldırılması ve çocuk işçiliğinin diğer hallerinin de önlenmesi, uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına kazandırılması yolundaki hükümler ile tarafların çalışabilir durumdaki yoksul vatandaşları üretken duruma getirecek projelere destek verecekleri yönündeki hükümler önem arz edecektir. Burada işçi sendikalarının da eline taşına altına koyarak kendi üyelerinin aile fertlerinden başlamak kaydıyla bu konularda düzenleyeceği eğitim faaliyetleriyle ulusal stratejiye katkılar sunması mümkündür.

Ayrıca Ulusal İstihdam Stratejisinde (2014-2023) bu dört temel politika ile ilintili olmak üzere, istihdam edilenlerin büyük bir kesiminin faaliyet gösterdiği finans, inşaat, sağlık, tarım, turizm, tekstil ve hazır giyim sektörlerinin her birinde hedeflenen somut politikalara da yer verilmektedir. İstihdamın artırılması ve kayıt dışı çalışmanın önlenmesi tüm bu sektörlerde ortak olmakla birlikte her bir sektöre özgü spesifik

⁷⁶⁸ Örneğin, sosyal güvenlik sistemindeki prim ödeme gün sayısının ‘tam zamanlı ve sürekli çalışma esasına göre düzenlenmiş olması, sosyal güvenliğin esnek çalışmanın tüm hallerini kapsamıyor olması, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin getirilen yasal sınırlar gibi. Bkz. Ulusal İstihdam Stratejisinin (2014-2023) ‘İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması’ başlıklı kısmı.

ihtiyaçlara ve bu doğrultuda belirlenen politikalara dikkat çekmek gerekmektedir⁷⁶⁹. Buna göre bilişim sektöründe bilişim teknolojilerini kullanma ve değişim sürecine uyum becerilerini artırma ile yeni ürün ve istihdam arttırmaya yönelik araştırmalara destek verilmesi önceliklidir. Yine finans sektöründe engelli personel istihdamının artırılması; inşaat sektöründe mesleki yeterliliğin artırılması, iş kazalarının önlenmesi; sağlık sektöründe çalışma süreleri ve şartlarının iyileştirilmesi ile meslek standartlarının geliştirilmesi; tarım sektöründe çocuk işçiliğin önlenmesi, mevsimlik tarım işçilerin çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi, eğitim ve vasıf düzeyinin artırılması; tekstil ve hazır giyim sektöründe iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin artırılması, sosyal sorumluluk standartlarının yaygınlaştırılması; turizm sektöründe yabancı kaçak işçiliğin önlenmesi öncelikli hedefler arasındadır. Belirtilen işkollarında yapılacak çerçeve sözleşmelerde tarafların bu öncelikleri gözetmeleri de yerinde olacaktır.

Ulusal istihdam stratejisi ile öncelikli hedefler olarak belirlenen konuların önemli bir kaynağının da ILO sözleşmeleri olduğu unutulmamalıdır. ILO'nun işsizlik başta olmak üzere, istihdam hizmetleri, istihdam güvencesi, kadınların, çocukların ve gençlerin istihdamına ilişkin mevcut sözleşmeleri ve tavsiye kararları ile güncel gelişmeler çerçeve sözleşme yapma niyetinde olan sendikalarca dikkatle incelenmelidir⁷⁷⁰.

Eklemek gerekir ki iş sağlığı ve güvenliği alanında olduğu gibi hali hazırda istihdam ve istihdamla ilgili olmak üzere eğitim ya da mesleki eğitim alanlarında da Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlara üye işçi ve işveren sendikaları arasında sendikal düzeyde işbirliği çalışmaları ve projeleri mevcuttur. Hak-İş Konfederasyonu üyesi ÖZ GIDA İŞ SENDİKASI ile TİSK üyesi (kurucu üyesi) Türkiye Gıda İşverenleri Sendikası (TÜGİS) tarafından, kadın ve gençlerde yaşanan yüksek oranlı işsizliğin düşürülmesi ve istihdamlarının artırılmasına katkı sağlamak amacıyla yürütülen 'Yenilikçi Mesleki Eğitim Modülleriyle Gıda Sektöründe İstihdam Yaratma Projesi'⁷⁷¹; Türk-İş üyesi Türk Metal Sendikası ile TİSK üyesi Türkiye Metal

⁷⁶⁹ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin 2014 yılı Ocak dönemindeki Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinde yer alan istihdam edilenlerin ve kayıt dışı çalışanların sayıları ve oranlarına ilişkin bilgi için bkz. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16006> Erişim Tarihi: 6.11.2014.

⁷⁷⁰ Bu konulardaki ILO sözleşmeleri, tavsiye kararları ve Türkiye'nin durumuna ilişkin bkz. Kaya (1999), s. 108-116.

⁷⁷¹ http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=187&Itemid=78 Erişim Tarihi: 6.11.2014.

Sanayicileri Sendikası arasında yürütülen Ortak Eğitim Projesi⁷⁷² buna örnektir. İşkolu düzeyinde yapılacağı ifade edilen çerçeve sözleşmelerde de, aynı işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikaların da bir araya gelerek sektördeki ihtiyaçlara ve ulusal istihdam stratejilerinde yer alan somut politikalara öncelik vermek suretiyle düzenlemeler yapmaları yerinde olacaktır. Böylelikle çerçeve sözleşmelerin mevcut düzenlemedeki haliyle işlevselliğinin artırılmasına katkıda bulunulacaktır.

Elbette bunlar birer öneri niteliğindedir ve ‘istihdam politikası’ kavramının içeriğini çerçeve sözleşmenin tarafları belirleyecektir. Örneğin, çerçeve sözleşmenin yapılabileceği konular arasında ücret ve ücrete ilişkin herhangi bir ifadeye yer verilmemekle birlikte ücret konularının istihdam politikalarıyla çok yakından ilgili olmaları sebebiyle bu konuda bir düzenlemeye gidilip gidilemeyeceği merak konusudur⁷⁷³.

3.4.5. Çerçeve sözleşmelerin içeriğini oluşturan konular bakımından uygulamada yaşanması muhtemel bazı sorunlar ve çözüm önerileri

Tarafların belirli bir çerçeve sözleşmeler ile belirli bir işkolunda belirli yaşın altında veya üstünde işçi çalıştırılmaması, çalışanlara belirli sosyal yardımlar verilmesi ya da verilmemesi, fazla mesai ücretlerinin yasal sınırın üzerinde kararlaştırılması, esnek çalışma modellerinin uygulanması ya da tersine belirli nitelikteki işleri alt işverenlere vermelerinin yasaklanması gibi istidama yönelik işe giriş, işe son verme, çalışma koşulları gibi toplu iş sözleşmesinin normatif koşullarını oluşturan konulara çerçeve sözleşmede yer vermeleri mümkündür⁷⁷⁴. Böyle bir durumda uygulamada sorunlar çıkacağı düşünülmektedir. Üstelik Kanunda böyle bir durumda nasıl hareket edileceğine ilişkin de bir belirsizlik söz konusudur. Bu konuda önemle belirtmek gerekir ki, çerçeve sözleşmede mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları kapsamında iş sözleşmesinin kurulmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin şartlar içeren düzenlemeler, toplu iş sözleşmelerinde açıkça yer almadığı sürece normatif nitelik kazanamayacaktır. Aksi takdirde Kanunun toplu iş sözleşmesinin yapılmasında sendikaların belirli çoğunluğa sahip olmasını öngören

⁷⁷² <http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=307&icid=307> Erişim Tarihi: 6.11.2014.

⁷⁷³ Centel (2013), s. 57.

⁷⁷⁴ Canbolat (2013a), s. 170-171; Canbolat (2013b), s.64-65; Kandemir (2013), s. 211-212.

yetkiye ilişkin hükmü dolanılmış olacaktır⁷⁷⁵. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmesi halinde normatif kabul edilerek işverenden iş sözleşmesinin doğrudan ve emredici içeriğini oluşturacak konuların, çerçeve sözleşmede yer alması halinde düzenlemenin niteliğine göre 6098 sayılı TBK'nın 128. maddesinde yer alan üçüncü kişinin fiilini taahhüt ya da 129. maddede yer alan üçüncü kişi yararına sözleşme/şart niteliğinde olabileceği ve çerçeve sözleşmedeki hükümlerin daha avantajlı olması halinde aradaki farkın ilgili hükümlere göre işveren sendikasıdan da talep edilebileceği düşünülmektedir⁷⁷⁶. Çünkü normatif niteliği haiz olmamasına rağmen çerçeve sözleşmelerin tüm hükümlerinin yalnızca taraflar arasında hüküm ve sonuç doğuracağı üçüncü kişi konumundaki işçilere hiçbir hak sağlamayacağını söylemek isabetli değildir⁷⁷⁷. Bu kapsamda olmak üzere çerçeve sözleşmedeki bazı hükümler, sözleşmesinin tarafı olan konfederasyon üyesi işveren sendikasının, kendisine üye işverenlerin fiilini taahhüt niteliğinde olabileceği gibi (üçüncü kişinin edimini taahhüt) üçüncü kişi konumundaki işçiler yönünden, onların yararına bir edim yükümlülüğünün kararlaştırıldığı üçüncü şahıs lehine sözleşme/ şart şeklinde de olabilecektir⁷⁷⁸. Söz konusu hukuki nitelendirmenin önemi ise yükümlülüklerin ihlali noktasında ortaya çıkmaktadır. Eğer çerçeve sözleşmede yer alan düzenleme, TBK m.128'de yer alan 'üçüncü kişinin fiilini üstlenme' niteliğinde ise işveren sendikasına üye işverenlerin kararlaştırılan edimi yerine getirmemeleri halinde çerçeve sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası bunu yine çerçeve sözleşmeye taraf işveren sendikasıdan isteyebilecektir.

⁷⁷⁵ Canbolat (2013a), s. 154.

⁷⁷⁶ Canbolat (2013a), s. 156.

⁷⁷⁷ Canbolat (2013a), s. 156.

⁷⁷⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Canbolat (2013a), s. 156-158. Esasında burada 'üçüncü kişi yararına sözleşme' ve 'üçüncü kişinin edimini taahhüt' kavramlarından daha geniş bir anlama sahip 'üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme' kavramını kullanmak da mümkün olabilecektir. Özellikle de tarafların gerçek iradelerinin ya da örf ve adetin üçüncü kişi yararına bir sözleşme kurulduğunu kabule imkan vermediği hallerde taraflardan birinin diğer tarafın yakınlarını koruma yükümlülüğünün dürüstlük kuralına dayandırıldığı görülmektedir. Sonuç olarak da ortaya çıkan üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme kavramı tam olarak da *sözleşme tarafları ile güvenliğini dikkate almaları gereken kişiler arasında dürüstlük kuralı uyarınca kurulan, edim yükümünden bağımsız borç ilişkisini* ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Burada zarar gören üçüncü kişi ile zarar veren sözleşme tarafı arasındaki ilişkide sözleşme ilişkisinin rolünün sadece bu borç ilişkisinin kurulması için gereken sosyal temasa vesile olmaktan ibaret olduğu görülmektedir. Öyle ki taraflar arasındaki sözleşme geçersiz olsa bile bu sözleşmenin tarafı olmayan zarar görenin gene de bu teori yardımıyla borca aykırılık hükümlerine göre tazminat istemesinin mümkün olduğu ifade edilmektedir. Çerçeve sözleşme bakımından da, sözleşmenin niteliğinin üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme olarak kabul etmenin hem sözleşmede açıkça üçüncü kişilerin yararına olduğu belirtilmediği durumlarda hem de çerçeve sözleşmenin geçersizliği halinde sağlanacak hukuki korumanın daha geniş kapsamlı olması bakımından yararlı olacağı düşünülebilir. Üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşme ve üçüncü kişi yararına sözleşme kavramları arasındaki fark için bkz. M. Oğuzman ve M.T. Öz (2009). *Borçlar hukuku: Genel hükümler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 824-836.

Aksine çerçeve sözleşme TBK m.129'a göre üçüncü kişi yararına sözleşme ya da çerçeve sözleşmede yer alan bir hüküm üçüncü kişi yararına şart niteliğinde ise bu durumda üçüncü kişinin taraf olmadığı sözleşmenin borçlusundan edimi talep ve dava hakkı olup olmadığına göre bir değerlendirme yapmak gerekmektedir. 129. maddenin ikinci fıkrasına göre çerçeve sözleşmede üçüncü kişi konumunda olan işçiler veya onların halefleri, çerçeve sözleşmenin taraflarının amacına veya örf ve adete uygun düşmesi halinde edimin ifasını isteyebilirler ya da üçüncü kişilerin talep ve dava haklarının bulunduğu sözleşmede açık bir biçimde belirtilebilir. Aksi takdirde yalnızca çerçeve sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası işçiler yararına koydurduğu edimlerin ifasını işveren sendikasından talep edebilecektir⁷⁷⁹.

Esasında eklemek gerekir ki çerçeve sözleşme olmasa dahi istihdam politikaları konularına ilişkin hükümler konulmasının (işverence yürütülen bazı işlerin –yardımcı işler dahi olsa- alt işverenlere verilmesini yasaklayan ya da hangi işlerin alt işverenlere verilebileceğine ilişkin hükümler) mümkün olduğu da öteden beri kimi yazarlarca ileri sürülmekteydi⁷⁸⁰. Aynı durum mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal sorumluluk konuları için de geçerlidir⁷⁸¹. Dolayısıyla 6356 sayılı STİSK'na göre de bu konuların mutlaka çerçeve sözleşmeyle düzenlenme zorunluluğu bulunmamaktadır⁷⁸². Bu nedenle toplu iş sözleşmelerinde de aynı konularla ilgili benzer hükümlerin yer alması mümkündür. Fakat hem çerçeve sözleşme hem de toplu iş sözleşmesi ile yukarıdaki aksine normatif değil de *borç doğurucu nitelikteki* konulara yer verilmesi halinde de çatışmanın ortaya çıkma ihtimalinin bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Doktrinde bu sorunun taraf iradeleri esas alınarak çözümlenmesi gerektiği ifade edilmektedir⁷⁸³. Buna göre çerçeve sözleşme ile toplu iş sözleşmesinin taraflarının aynı

⁷⁷⁹ Canbolat (2013a), s. 156-158.

⁷⁸⁰ Esener (1975), s. 391; Canbolat (2013a), s. 171.

⁷⁸¹ Canbolat (2013b), s. 65; Demir (2013), s. 560.

⁷⁸² Canbolat (2013a), s. 171.

⁷⁸³ Canbolat (2013b), s. 65; Canbolat (2013s), s. 156. Konuya ilişkin TİSK tarafından yapılan değerlendirmede de konunun Kanunla düzenlenmesi yerine taraf iradelerine üstünlük tanıyan bir anlayışın benimsenmesi gerektiği ve olası uyuşmazlıklar çıkmadan önce tarafların hangi sözleşmeye öncelik verileceğine dair hükümler geliştirmeleri önerilmektedir. Tarafların sözleşmede konuya ilişkin herhangi bir hükme yer vermedikleri hallerde ise çerçeve sözleşmelerin ihtiyari, toplu iş sözleşmelerinin bağlayıcı nitelikte olması dolayısıyla normatif hüküm-borç doğurucu hüküm ayırımına bakılmaksızın toplu iş sözleşmelerinin uygulanma önceliğinin olduğu düşünülmektedir. Tez çalışması kapsamında 15. 7. 2014 tarihinde TİSK ile yapılan görüşme.

olması halinde, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri bakımından bu sözleşmelerden hangisi sonraki tarihli ise onun uygulanması gerekmektedir⁷⁸⁴.

Önemle eklemek gerekir ki çatışmaya ilişkin bu değerlendirmeler çerçeve sözleşme ile toplu iş sözleşmesi taraflarının farklı olması halinde geçerli kabul edilemeyecektir. Böyle bir durumda artık birbirinden bağımsız iki ayrı sözleşmenin varlığı kabul edilmektedir⁷⁸⁵.

Son olarak toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi, çerçeve sözleşmeler de Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremezler. (6356 sayılı STİSK m.33/f.5)

3.5. 6356 sayılı STİSK'ya göre Çerçeve Sözleşmenin Kişiler Bakımından Kapsamı

Çerçeve sözleşmenin tanımının yer aldığı Kanunun 2. maddesinde (m.2/f.1/bent b) çerçeve sözleşmenin, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında *işkolu düzeyinde* yapılan bir sözleşme olduğu belirtilmesine rağmen, Kanunun 33. maddesinin 3.fıkrasında çerçeve sözleşmenin, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren. sendikasının üyeleri hakkında uygulanacağı ifade edilmektedir. Dolayısıyla 33. maddedeki düzenleme esas alındığı takdirde çerçeve sözleşmenin tarafı olmayan diğer sendika üyeleri ile hiçbir sendika üyesi olmayan çalışanlara çerçeve sözleşme hükümlerinin uygulanması mümkün olmayacaktır⁷⁸⁶. Emredici bu düzenleme karşısında dayanışma aidatı ödemek suretiyle de sözleşmeden yararlanmanın mümkün olmayacağını belirtmek gerekir⁷⁸⁷. Bu noktada çalışma düzenine ilişkin düzenlemelerin çerçeve sözleşmelerde yer alması halinde böylesine bir uygulamanın ne şekilde gerçekleşeceği ve eşitlik ilkesiyle nasıl bağdaştırılacağı son derece kuşkuludur⁷⁸⁸. Doktrinde de sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanacağına ilişkin bu düzenleme sebebiyle çerçeve sözleşmenin işkolu düzeyinden söz edilmiş olmasının hukuki bir değeri olmadığı haklı olarak ifade edilmektedir⁷⁸⁹. Çünkü her ne kadar işkolu düzeyindeki

⁷⁸⁴ Canbolat (2013a), s. 159.

⁷⁸⁵ Canbolat (2013a), s. 159.

⁷⁸⁶ Akyiğit (2013), s. 493.

⁷⁸⁷ Tuncay ve Savaş (2013), s. 193.

⁷⁸⁸ Tuncay ve Savaş (2013), s. 193.

⁷⁸⁹ Canbolat (2013b), s. 63.

toplu pazarlığın tüm işkolunu kapsamaması zorunlu olmasa da doğrudan ya da farklı teşmil yöntemleriyle işkolunda faaliyet gösteren işveren sendikasına üye olmayan işverenleri ve işçi sendikasına üye olmayan işçi kitlelerini de kapsayabilir nitelikte olması gerekmektedir⁷⁹⁰. Bunun yanı sıra doktrinde çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi halinde işkolu düzeyinde uygulama alanı olabileceğini savunan görüşe de rastlanmaktadır⁷⁹¹. Uygulamada ise ‘üye’ kavramına dikkat çekilmekte ve düzenlemenin mevcut haliyle başka kimi sıkıntıları da beraberinde getirebileceğinden endişe edilmektedir. Dr. Önsal tarafından ifade edilen Türk-iş Konfederasyonundaki hakim görüş, çerçeve sözleşmenin tarafının bir kamu işveren sendikası olması halinde, kamu işveren sendikaları göz önünde bulundurulduğunda, aynı işkolunda faaliyet göstermeyen üyelerin varlığı sebebiyle üye kavramının uygulamada sıkıntılara sebep olacağı yönündedir⁷⁹². Tüm bu eleştirilerin yanı sıra uygulamada çerçeve sözleşmenin toplu pazarlığın kapsamının genişlemesi bakımından esaslı bir yenilik getireceği görüşüne de yer vermek gerekmektedir. Şöyle ki çerçeve sözleşmeye taraf işçi sendikasının üyesi olan ancak işyeri/işletme/grup toplu iş sözleşmesine göre ‘kapsam dışı’ sayılan işçiler, çerçeve sözleşmede yer alan mesleki eğitim, sosyal sorumluluk, istihdam politikaları ve iş sağlığı ve güvenliği konularındaki haklardan yararlanabileceklerdir⁷⁹³.

Konuya ilişkin bir diğer sorun çerçeve sözleşmenin taraf sendika üyelerine nasıl uygulanacağı, ilgili işçilerin iş sözleşmeleri ve/veya toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşme arasındaki ilişkinin ne şekilde olacağıdır. Kanunda buna ilişkin herhangi bir düzenleme yer almadığı gibi konu doktrinde de tartışmalıdır. Bir görüşe göre toplu iş sözleşmelerinin bireysel iş sözleşmeleri üzerindeki emredici etkisi kıyasen çerçeve sözleşme işyeri/işletme toplu iş sözleşmeleri ilişkisine de uygulanmalı ve çerçeve sözleşmenin, ‘aynı işveren sendikası tarafından yapılacak olan işyeri veya işletme toplu

⁷⁹⁰ Esener (1975), s. 430; Çolakoğlu (1971), s. 21-22; Şafak (2010), s. 158 vd.

⁷⁹¹ Akyiğit (2013), s. 502.

⁷⁹² Türk-İş Genel Sekreter Yardımcısı sayın Dr. Naci Önsal ile 26.6.2014 tarihinde yapılan yüz yüze görüşme neticesinde kendisinin konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir: ‘... Üyeler tehlikeli bir laf. Üyeler sendikalara çok yakışır ama işveren sendikasında üye kavramı üzerinde ciddiyetle durmak gerekir. Özellikle kamu işveren sendikaları için. Adamın 20 işkolunda üyesi var. Kısacası açıkça görüleceği gibi sıkıntılı, huzursuz ve şık olmayan bir düzenleme.’

⁷⁹³ O. Bakır (2013). 6356 sayılı kanunun toplu pazarlık hakkına ilişkin düzenlemelerinin ILO’nun 87ve 98 sayılı sözleşmeleri ışığında incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, s.108.

iş sözleşmeleri için bağlayıcı ve emredici' etkisi kabul edilmelidir⁷⁹⁴. Dolayısıyla bu görüşe göre, aksi öngörülmedikçe, işyeri/işletme toplu iş sözleşmeleri çerçeve sözleşmeye aykırı olamayacağı gibi işyeri/işletme toplu iş sözleşmesindeki işçi yararına hükümlerin geçerli olacağı kabul edilmelidir⁷⁹⁵. Fakat hakim görüşe göre Kanunda çerçeve sözleşmeye ilişkin düzenlemelerde normatif niteliğe açıkça yer verilmediği gibi toplu iş sözleşmeleri ile bireysel iş sözleşmeleri arasındaki emredici etkinin kıyas suretiyle çerçeve sözleşme işyeri/işletme toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkilere uygulanması da mümkün değildir⁷⁹⁶. Çünkü her şeyden önce çerçeve sözleşmeyi bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirmek mümkün değildir. Birbirine benzer nitelikte olmayan iki kavram arasında kıyas yapmak suretiyle, sözleşmeler hukukunun temel ilkelerinden biri olan borç ilişkisinin nispiyeti ilkesinin istisnası niteliğindeki normatif etkiye ilişkin düzenlemenin kapsamının genişletilmesi sağlıklı bir çözüm yolu olarak görülmemektedir.

Sonuç olarak 6356 sayılı STİSK'da çatışmanın ne şekilde çözümleneceğine ilişkin bir belirsizliğin bulunması sebebiyle 275 sayılı Kanun dönemindeki işkolu-işyeri toplu iş sözleşmelerinin çatışması sorunlarına benzer sorunların yaşanmasının muhtemel olduğu düşünülmektedir⁷⁹⁷. Tarafları aynı olan toplu iş sözleşmeleri ile çerçeve sözleşmeler bakımından toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri ile çerçeve sözleşme sözleşmenin hükümlerinin aynı konulara ilişkin farklı düzenlemeler içermeleri halinde birtakım sorunların yaşanabileceği ve muhtemel çözüm yolları yukarıda ifade edilmiştir. Fakat toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri ile bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde bulunmayan çerçeve sözleşme hükümleri sebebiyle çıkacak çatışmanın, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin öncelikle ve kesin olarak uygulanması suretiyle çözümleneceği açıktır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi ile çerçeve sözleşme hükümleri arasındaki ortaya çıkması muhtemel sorunun, 275 sayılı Kanun dönemindeki işkolu-işyeri toplu iş sözleşmelerinin çatışmasına benzer yoğunlukta ve ciddiyette olmayacağını da ifade etmek gerekir.

⁷⁹⁴ Başbuğ (2012), s. 167.

⁷⁹⁵ Başbuğ (2012), s. 167.

⁷⁹⁶ Akyiğit (2013), s. 494.

⁷⁹⁷ Tuncay ve Savaş (2013), s. 193-194.

3.6. 6356 Sayılı STİSK'ya göre Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği ve Düzeyi

Doktrinde çerçeve sözleşmenin hukuki niteliğine ilişkin mevcut tartışmalar, çerçeve sözleşmenin gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesi olup olmadığına dairdir. Bu kapsamda yukarıdaki eleştiriler doğrultusunda yazarların büyük bir kısmı, çerçeve sözleşmelerin bağlayıcı bir sürece tabi ve normatif hükümler içeren gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesi olmaması nedeniyle, ILO'nun bu konudaki eleştirilerini ortadan kaldırmaya yetmeyeceği kanaatindedir⁷⁹⁸.

Çerçeve sözleşmenin içerik, yetkili taraflar, kuruluş özellikleri ve grev, lokavt gibi mücadele araçlarından yoksun oluşu sebebiyle 6356 sayılı STİSK anlamında bir toplu iş sözleşmesi olarak bir toplu iş sözleşmesi olmadığını kabul etmekle birlikte Canbolat'ın ifade ettiği gibi sözleşme özgürlüğü ilkesi gereği böyle bir sözleşmenin Kanunda yer almasına dahi gerek olmadığı yönündeki görüşüne katılmak da epeyce güç görünmektedir⁷⁹⁹. Ekmekçi'nin de belirttiği gibi, daha iyimser bir bakış açısıyla konuya yaklaşım sözleşmenin başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere olası faydalarını göz önünde bulundurmaya gerektirmektedir⁸⁰⁰. TİSK'in konuya ilişkin değerlendirmesinde de 'Çerçeve sözleşmelerin klasik toplu iş sözleşmesi kategorisinde ele alınmaya çalışılması yerine, bu sözleşmelerin sosyal tarafların çalışma ilişkilerinde yeni diyalog ve işbirliği

⁷⁹⁸ Hatırlanacağı üzere ILO'nun bu konudaki eleştirisi 98 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesindeki serbest ve gönüllü toplu pazarlık hakkına göre, pazarlık düzeyinin belirlenmesi tümüyle taraflara ait olduğu; dolayısıyla pazarlık düzeyi kanun, idari otoritenin kararı veya idari çalışma organının kararına bırakılmayacağı; işkolu seviyesinde toplu pazarlık hakkının yasayla sınırlanmasının sözleşmeye aykırı olduğu yönündedir. Ayrıca toplu sözleşme ehliyetinin federasyon ve konfederasyonlara da tanınması gerektiği düşünülmekte, üst seviyedeki toplu iş sözleşmelerin yerel veya işletme bazındaki sözleşmelerle tamamlanmasına imkan veren karma bir sitemin önemine işaret edilmektedir. Çerçeve sözleşmenin Kanundaki mevcut haliyle konuya ilişkin ILO eleştirilerini karşılamaya yeterli olmayacağı yönündeki doktrin görüşleri için de bkz. Ü. Narmanlıoğlu (2012). 19.3.2012 tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri, *Sicil Dergisi*, 7 (27), s. 139-157; Sur (2012), s. 340; Canbolat (2013b), s. 69; Alpagut (2013), s. 132; Kutal (2013), s. 143; T. Dereli (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum 2013/1*, s.41-64. Tuncay (2013), s. 75; Çelik vd. (2014), s. 570.

⁷⁹⁹ Canbolat'ın görüşü için bkz. Canbolat (201b), s. 63-64.

⁸⁰⁰ Ekmekçiye göre yürürlükteki haliyle çerçeve sözleşme, sendikalar arasında bir centilmenlik anlaşması gibidir. Örgütlenme bilincinin geliştirilmesi, işkoluna ilişkin genel şartların düzenlenmesi, içerdiği konuların öneminin ilerleyen dönemde öneminin anlaşılabilmesi ihtimali karşısında yazar mevcut düzenlemenin varlığının herhangi bir mahsuru olmayacağı kanaatindedir. Ö. Ekmekçi (2013). Toplu iş sözleşmesinin genel ilkeleri ve yararlanmaya ilişkin değişiklikler. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi 20. Yıl Konferansları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 82-87. Çerçeve sözleşmeye ilişkin yeni düzenlemelerin sosyal politikalar ve işçi hakları bakımından olumlu olduğu yönündeki benzer görüş için bkz. A. D. Postacı (2014). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca çerçeve sözleşme. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (121), s. 225-242, 227.

kanalları açabilecek bir fırsat' olduğu vurgusu ön plandadır⁸⁰¹. Dolayısıyla kanun koyucunun sosyal taraflara bir seçenek sunması açısından düzenleme TİSK tarafından yerinde görülmektedir. Fakat TİSK 'düzenlemenin güvence olmasından ziyade sosyal taraflara Türk toplu iş ilişkileri sistemine yeni bir perspektif kazandırma fırsatı sağladığını ve bu fırsattan doğru yararlanılması halinde bu alanda sağlanacak gelişmeler için sağlıklı bir zemin oluşturabileceği' kanısındadır⁸⁰². Dr. Naci Önsal tarafından ifade edilen Türk-İş Konfederasyonuna hakim görüşün ise aynı iyimserlikte olmadığı görülmektedir. Toplu iş sözleşmesi kanuna toplu iş sözleşmesi olmayan bir sözleşme türünü koymak ve bunu kurumsallaştırmakla amaçlanan asıl şeyin bir işletme ve işyeri için ikinci bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasının önünü kesmek olduğu düşünülmektedir⁸⁰³.

Çerçeve sözleşmelere ilişkin bir diğer tartışma sözleşmenin düzeyine ilişkindir. Çerçeve sözleşmenin tanımının yer aldığı Kanunun 2. maddesinde çerçeve sözleşmenin işkolu düzeyinde yapılan bir sözleşme olduğu ifade edilmekle birlikte işkolu düzeyinden neyin anlaşılması gerektiği açık değildir. Esas itibariyle bir sözleşmenin düzeyinden söz edilebilmesi için sözleşmenin niteliğinden ya da Kanundan doğan sebeplerle sözleşmenin tarafı olmayan kişiler arasındaki ilişkiler üzerinde emredici etkiye sahip olması ya da bunlara hak ve borçlar yüklemesi gerektiği ifade edilmektedir⁸⁰⁴. Doktrinde, çerçeve sözleşmenin düzeyine ilişkin tartışma da benzer şekilde kendisinden sonra gelen toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel iş sözleşmeleri üzerinde bağlayıcı etkisi olup olmadığının belirlenmesine göre şekillenecektir. Bir görüşe göre Kanunda 'işkolu düzeyinden' söz edilmesi karşısında çerçeve sözleşmeler işkolu düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi niteliğinde olup, kendinden sonra aynı işveren sendikası tarafından yapılacak olan işyeri veya işletme toplu iş sözleşmeleri için bağlayıcıdır ve emredici etki göstermektedir⁸⁰⁵. Yani işyeri veya işletme toplu iş

⁸⁰¹ Tez çalışması kapsamında 15.7.2014 tarihinde TİSK ile yapılan görüşme.

⁸⁰² Tez çalışması kapsamında 15.7.2014 tarihinde TİSK ile yapılan görüşme.

⁸⁰³ Türk-İş Genel Sekreter Yardımcısı sayın Dr. Naci Önsal ile 26.6.2014 tarihinde yapılan yüz yüze görüşme neticesinde kendisinin konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir: '*..Yani toplu iş sözleşmesi kanununa toplu iş sözleşmesi olmayan bir şeyin tanımını yapıyorsun Onu kurumsallaştırıyorsun. Bütün amaç bir işletme ve işyeri için ikinci bir toplu iş sözleşmesi yapılmasının önünü kesmenin yoludur. Uygulaması yüksek olasılıkla olamayacak bir sözleşme türü yaratıldılar.*'

⁸⁰⁴ Canbolat (2013a), s. 153.

⁸⁰⁵ Çerçeve sözleşmenin, kanunda açıkça ifade edilmemiş olsa da, işçi lehine hükümler hariç olmak üzere, işyeri, grup ve işletme toplu iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahip olacağı yönündeki görüş için bkz. H. H. Sümer (2014). *İş hukuku*. Konya: Mimoza Yayınları, s. 233. Başbuğ ise farklı olarak 'çerçeve toplu iş sözleşmesi' ile işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesinin kısmen kabul edildiğini ifade etmektedir.

sözleşmeleri çerçeve sözleşmeye aykırı olmayacak ve işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinde işçi yararına hükümler geçerli olacaktır. Aksi görüşe göre ise çerçeve sözleşmelerin toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığından ve Kanunda çerçeve sözleşmenin kendinden sonra imzalanacak toplu iş sözleşmeleri üzerindeki emredici etkisinin (normatif etkinin) açıkça belirtilmemiş olmasından hareketle çerçeve sözleşmelerin düzeyinden söz etmenin dahi mümkün olmayacağı yönündedir⁸⁰⁶. Konuya ilişkin TİSK tarafından yapılan değerlendirmeye göre de çerçeve sözleşmelerin gerek toplu iş sözleşmesi niteliği taşıyamaları gerekse de çerçeve sözleşmelerin bağlayıcılıklarının sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri ile sınırlı olduğunun Kanunda açıkça yer almasından ötürü çerçeve sözleşmenin işkolunun tüm işyerleri açısından bağlayıcı olacağından söz etmek mümkün değildir⁸⁰⁷. Dr. Naci Önsal tarafından ifade edilen Türk-İş Konfederasyonuna hakim görüşe göre ise öncelikle çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı kabul edilmelidir. Ayrıca görüşe göre 2010 tarihli Anayasa değişikliği ve 6356 sayılı STİSK ile anayasal ve yasal bir sınırlama olmaktan çıkan aynı işyerinde aynı işyerinde aynı dönemde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağına ilişkin düzenleme göz önünde bulundurulduğunda işkolu düzeyinde gerçek bir toplu iş sözleşmesi yapmak hala mümkün olabilecektir. Dolayısıyla Türk-İş'e göre çerçeve sözleşmelerin varlığı uygulamada pek önem arz etmeyecek olmakla birlikte işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılması noktasında da bir engel olarak değerlendirilemeyecektir⁸⁰⁸.

'Kısmen' işkolu düzeyinin kabul edilmesinin ne anlama geldiğini anlayabilmek cidden güçtür. Çünkü Başbuğ, çerçeve sözleşme kavramı yerine ısrarla 'çerçeve toplu iş sözleşmesi' kavramını kullanmakta ve işkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesinin varlığını da kabul etmektedir. Başbuğ (2012), s.163-197.

⁸⁰⁶ Canbolat (2013a), s. 152-153.

⁸⁰⁷ Tez çalışması kapsamında 15. 7. 2014 tarihinde TİSK ile yapılan görüşme.

⁸⁰⁸ Türk-İş Genel Sekreter Yardımcısı sayın Dr. Naci Önsal ile 26.6.2014 tarihinde yapılan yüz yüze görüşme neticesinde kendisinin konuya ilişkin görüşleri şu şekildedir: *'Uygulaması yüksek olasılıkla olamayacak bir sözleşme türü yarattılar. Bu da yetmezmiş gibi bu zinhar toplu sözleşme değildir dediler. Şimdi eğer çerçeve sözleşme bir toplu iş sözleşmesi değilse ikinci toplu iş sözleşmesine ilişkin bir yasak Türk mevzuatında yoktur. Demek ki ikinci bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Yani belki sendikalar şu uğradıkları saldırıları defetmekle uğraşmakla bütün zamanlarını kullanıyor olmasalar, biraz teknik konulara eğilseler pekala kuvvetli bir sendikanın, bir işkolunda bir işvereni işkolu toplu iş sözleşmesine davet etmesini engelleyen hiçbir hukuk yok. Bu olduğunda ne olacak? Bunu Türkiye yaşayacak öyle bekliyorum. Çünkü bu işkolu düzeyinde olacağı söylenen çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olduğunu kabul etmiyorsak boşluk var demektir. Demek ki bir işyerinde aynı dönemde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Şimdi yaptığımız sözleşmeler teknik olarak işyeri toplu iş sözleşmeleri olduğuna göre, diğer yapılacak sözleşme de işkolu toplu iş sözleşmesidir. Çünkü diğer sözleşme türleri işletme, grup diye sayılmış, tanımlanmış. Geriye işkolu toplu iş sözleşmesi kalıyor. Bu denenecektir.'*

3.7. 6356 Sayılı STİSK Kapsamında Çerçeve Sözleşmenin İşlevselliğinin Değerlendirilmesi

Daha önce de ifade edildiği üzere çerçeve sözleşme ilk olarak 6356 sayılı STİSK ile bir sözleşme türü olarak mevzuatımızda yer almıştır. Çerçeve sözleşmenin işlevselliğinin değerlendirilmesinden önce kanun koyucuyu böyle bir düzenleme yapmaya iten sebeplerin ya da ihtiyaçların ortaya konması gerekir. Çerçeve sözleşmeye ilişkin düzenlemelerin yer aldığı Kanunun 2.ve 33. maddelerinin gerekçelerinde amaca ilişkin özel bir açıklamaya yer verilmemiştir. Kanunun genel gerekçesinde ise toplu sözleşme düzenine ilişkin birçok konuda yeni düzenlemeler getirildiği ve bu düzenlemeler yapılırken, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile AB normlarının dikkate alındığı, yargı içtihadı, doktrindeki eleştiriler ve sosyal tarafların taleplerinin de göz önünde bulundurulduğu ifade edilmektedir. Bu normların toplu sözleşme düzenini ilgilendiren kısımları yukarıda ayrıntılarıyla ifade edilmişti⁸⁰⁹. Bunun yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kanuna ilişkin genel değerlendirmesinde çerçeve sözleşmenin, çok düzeyli pazarlığa geçiş amacıyla düzenlendiği ifade edilmektedir⁸¹⁰. Ayrıca Bakanlığa göre isteğe bağlı biçimde oluşturulacak olan çerçeve sözleşme konuları itibariyle tarafları ortak noktada buluşturabilecek niteliktedir. Doktrinde ise bir grup yazar, çerçeve sözleşmelerin kamu kesiminde imzalanan üçlü anlaşmalardan esinlenilerek getirilmiş olduğunu ve fakat bu yaklaşım kabul görmeyince 6356 sayılı STİSK'daki şekli aldığını ifade etmektedirler⁸¹¹.

Öncelikle yukarıda ifade edilen tüm değerlendirmeler göz önünde bulundurularak çerçeve sözleşmenin mevcut hali ile çok düzeyli pazarlığa hizmet edip edemeyeceğini tespit etmek gerekir. Türk iş hukukunda benimsenen tek düzeyli toplu iş sözleşmesi düzeninin doktrin ve ILO tarafından eleştirilere konu olduğu bilinmektedir. Ulusal koşullar göz önünde bulundurulmak suretiyle, ülkelerin toplu sözleşme düzenine ilişkin farklı düzenlemeleri yapabilmelerine imkan tanıyan uluslararası normlar karşısında çok düzeyli toplu pazarlığa geçişin zorunlu olup olmayacağı ayrı bir tartışma konusu olmakla birlikte, eleştirilerin hedefi olan kanuni ve idari sorumluların bu konuda

⁸⁰⁹ Bkz. Yukarıya, s. 123-129.

⁸¹⁰ http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap02_63
56 Erişim Tarihi: 03.06.2014.

⁸¹¹ Önsal (2013), s. 73

değişikliğe gitmek zorunda kaldıkları açıktır. Bu yönde 2010 yılında Anayasa'nın 53.maddesinde yer alan 'Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz' hükmünün kaldırılmasıyla başlayan değişim süreci, 6356 sayılı STİSK'da işkolu düzeyinde yapılacağı belirtilen çerçeve sözleşmelerin düzenlenmesiyle tamamlanmak istenmiştir. Fakat Kanunda yer alan çerçeve sözleşmeye ilişkin mevcut düzenlemelerin bu ihtiyaca cevap vermesi beklenemez. Zira Kanunun 2. maddesinde çerçeve sözleşmelerin işkolu düzeyinde yapılacağı belirtilerek başlangıçta çerçeve sözleşmenin adeta bir işkolu toplu iş sözleşmesi olduğu izlenimi yaratılsa da Kanunun 33. ve diğer maddeleri göz önünde bulundurulduğunda çerçeve sözleşmelerin bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı görülür. Çerçeve sözleşmelerin farklı düzeyde bir sözleşme olması bakımından da işyeri düzeyinde bağitlanan diğer toplu iş sözleşmeleriyle aynı özelliklere sahip olmaları beklenemezse de kollektif bir norm (kural) sözleşme olma niteliğini de haiz olmadığı görülür⁸¹². Şöyle ki, toplu iş sözleşmesinin meydana gelme safhasındaki devletin müdahalesini ya da iştirakini düzenleyen (yetki prosedürü, teşmil, arabuluculuk müessesesi gibi) kurallara çerçeve sözleşmeler açısından yer verilmediği gibi çerçeve sözleşmelerin bireysel hizmet sözleşmesi karşısında üstün ve zorlayıcı niteliğe de sahip olmadıkları görülmektedir. Toplu iş sözleşmelerini münhasıran bir özel hukuk sözleşmesi olmaktan çıkararak bu niteliklerin çerçeve sözleşmelerde bulunmaması da çerçeve sözleşmenin bir toplu iş hukuku sözleşmesinden ziyade münhasıran bir özel hukuk sözleşmesi olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır⁸¹³.

Aksi görüşün yani çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi halinde dahi sözleşmenin nasıl uygulanacağı şüphelidir. Çünkü 6356 sayılı STİSK m.35/f.4'te yer alan düzenleme, hukukumuzda aynı dönemde aynı toplu iş sözleşmesi biriminde birden fazla toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olmasını engellemektedir⁸¹⁴.

⁸¹² Akyiğit (2013), s. 479.

⁸¹³ Toplu iş sözleşmesinin anılan niteliklerinin onun münhasıran özel hukuk sözleşmesi olmaktan çıkardığı yönündeki görüş için bkz. Elbir (1987), s. 182-184.

⁸¹⁴ Görmüş (2012), s. 36; Kaya (2013), s. 145; Postacı (2014), s. 231. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin yetki kurallarının da bir işyerinde aynı anda birden fazla sendikanın yetki alabilmesini önemli ölçüde sınırladığı ve aynı anda birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılmayacağına pek mümkün olmayacağı yönündeki görüş için bkz. A. M. Demircioğlu ve T. Centel (2015). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 279-280.

Sonuç itibariyle, çerçeve sözleşmelerin çok düzeyli toplu pazarlığa geçiş için yetersiz adeta göstermelik bir adım olduğu söylenebilir. 31.1.2012 tarihli ‘Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı’na ilişkin TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunca hazırlanan alt komisyon raporunda da ‘çerçeve sözleşmelerin gerçek toplu sözleşmeler olarak düzenlenmediği,... çok düzeyli toplu pazarlık düzeninin getirilmediği’ de açık bir biçimde vurgulanmıştır⁸¹⁵.

Diğer yandan çerçeve sözleşmelerin her ne kadar kamu kesimindeki üçlü sözleşmelerden esinlenerek getirildiği söylene de yürürlükteki şekliyle ondan çok farklı amaçlara hizmet edecek olduğu da açıktır. Kamu kesimindeki üçlü anlaşmalar da ücretler, zam, sosyal yardımlar gibi maddi içerikteki düzenlemelere yer verilirken çerçeve sözleşmelerde parasal konuların tümüyle kapsam dışı bırakıldığını görüyoruz. İşkolu düzeyinde yapılacağı belirtilen ve sözleşmenin tarafı olan işçi sendikasının örgütlü bulunduğu işkolundaki tüm işçilerin yararlanacağı çerçeve sözleşmede ücret konusuna yer verilmeyişi bir eksiklik olarak düşünülebilir⁸¹⁶. Zira işkolu düzeyinde yapılan pazarlıklarda ücret konusu yatırımı teşvik etmek ve istihdamı korumak bakımından önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir⁸¹⁷.

Tüm bu olumsuz tespitlerden sonra çerçeve sözleşmenin olası işlevlerini değerlendirmek gerekmektedir.

Kanaatimizce, 6356 sayılı STİSK’da düzenlendiği şekliyle çerçeve sözleşme, ülkemizde ikili sosyal diyalogu geliştirme konusunda ciddi bir potansiyele sahiptir. Önemli bir sosyal diyalog mekanizması olan Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temsil edilen konfederasyonlara üye işçi ve işveren sendikaları arasında isteğe bağlı olarak yapılacağı belirtilen bu sözleşmenin sosyal taraflar arasındaki uzlaşının somut örneği olacağı açıktır. Bu yetkinin konfederasyonlara tanınması kuşkusuz sosyal diyalogun kapsamının genişletilmesi bakımından çok daha önemli olurdu. Fakat sendikal bölünmüşlüğü ve sendikalar arası rekabetin böylesine yoğun olduğu ülkemizde sendikalar tarafından ihtiyari olarak atılacak adımların önemini de yadsımamak gerekir. Bu sebeple her ne kadar çerçeve sözleşmeyi mevcut haliyle bir toplu iş hukuku

⁸¹⁵ Anılan rapor için bkz. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss197.pdf> Erişim Tarihi: 16.9.2014.

⁸¹⁶ Eklemek gerekir ki çerçeve sözleşmenin düzeyine ilişkin tartışmalar göz önünde bulundurulduğunda ve çerçeve sözleşmenin bir düzeyinden dahi bahsetmenin mümkün olmayacağı görüşü kabul edildiğinde, ücret konusuna yer verilmeyişi aynı derecede önem arz etmeyecektir.

⁸¹⁷ Kağnıcıoğlu (2014), s. 37.

sözleşmesi olarak nitelendiremesek de Kanunda sözleşmeye ilişkin düzenlemeye yer verilmesi, taraflara sosyal diyalog yolunu hatırlatması ve onları teşvik etmesi bakımından olumlu bir adım olarak değerlendirilebilir.

Çerçeve sözleşmenin içeriğini oluşturan konuların da sınırlı olmakla birlikte son derece önemli konular olduğu görülmektedir. Bunlar içerisinde çerçeve sözleşmenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki fonksiyonuna tekrar dikkat çekmek gerekmektedir. 20.6.2012 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak aşamalı biçimde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu alanda çok önemli düzenlemelere yer vermekle birlikte o günden bu güne ülkemizde yaşanan iş kazalarının (facialarının!) sonuçları, yasaların tek başına yeterli olmadığını ortaya koymuştur. İşte çerçeve sözleşme bu noktada işçi ve işveren sendikalarına düşen sorumluluğa bir kere daha dikkat çekmektedir. Taraflar, sözleşme ile iş sağlığı ve güvenliği alanında yasal yükümlülüklerinin üzerinde yükümlülükler yüklenebilecekler ve çalışma düzenini ilgilendiren düzenlemeler, ilgili işyeri/işyerlerindeki tüm işçilere uygulanabilecektir. Yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde, bireysel olarak işçi veya ölümü halinde halefleri, TBK m. 129'da yer alan göre üçüncü kişi yararına şart/sözleşme hükümlerine göre edimin ifasını ya da zararın tazminini talep edebileceklerdir.

Çerçeve sözleşmelerin içeriğini oluşturan mesleki eğitim, sosyal sorumluluk, istihdam politikaları konuları böylesine hayati bir mesele karşısında ikinci planda olmakla birlikte, Türkiye'nin yaşam ve insanca yaşama hakkına ilişkin temel sorunların halledilip bu tarz konuların da sosyal taraflarca ayrıntılı olarak konuşulup müzakere edildiği bir ülke olabileceğine inanmak gerekir. Üstelik sosyal sorumluluk, istihdam politikaları gibi konuların düzenlenmesinde, işçi sendikalarının çerçeve sözleşmeler yoluyla aktif katılımlarının sağlanması, sendikaların geniş bir toplumsal hareketin parçası olarak yeni koşullarda varlıklarını sürdürebilmeleri açısından da oldukça iyi bir fırsat olabilir⁸¹⁸. Çünkü ülkemizde sendikalara yönelik güvenin genel olarak düşük seyretmesinin en önemli sebeplerinden biri, üyelerinin çıkarları ile sınırlı bir perspektife sahip 'dar çıkar örgütleri' haline gelmeleridir⁸¹⁹. Toplu pazarlığın içerdiği konuların eğitim, yaşam boyu öğrenme, eşit muamele, istihdam, yeniden yapılanma, emeklilik,

⁸¹⁸ Sendikaların dar işçi örgütleri olarak değil, geniş bir toplumsal hareketin bir parçası olarak yeni koşullarda var olmaya devam etmelerinin zorunlu olduğu yönündeki görüş için bkz. Büyüksü (1995), s. 46; Çelik (2006), s. 69.

⁸¹⁹ 'Ücret sendikacılığı' ya da 'toplu pazarlık sendikacılığı' olarak da nitelendirilen bu hususun eleştirisi için bkz. Yüksel (1997), s. 113; Çelik (2006), s. 61.

aile sorumluluğu, atipik çalışanlar için ücret iyileştirmeleri ve denkliği, iş düzenlenmesi, stres, kalite kontrol ve standart gibi hususları da içerecek şekilde genişlemesinin hem işçilerin çıkarlarının hem de işletmelerin rekabet gücünün korunması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir⁸²⁰. Özellikle de insan hakları ve ekonomi kavramlarının önem kazandığı yeni iş hukuku yaklaşımları toplu pazarlığı işletme-işyeri düzeyinden çıkarmayı ve tarafların daha geniş bir perspektiften sorunlara yaklaşımlarını gerektirmektedir⁸²¹. Örnek vermek gerekirse taraflar sadece teknik konularla sınırlı kalmadan başta işsizlikle mücadele, kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik, çevre sağlığı, kadınların istihdamı, çocuk işçiliğin engellenmesi gibi farklı konuları da gündemlerine almalıdırlar⁸²². İşçi ve işveren sendikalarının bu konularda da düzenleme yapabilme fonksiyonlarına dikkat çekilerek onların daha geniş perspektife sahip olmalarının amaçlandığı çerçeve sözleşmeler ile aynı zamanda Ekonomik ve Sosyal Konseyde ülke düzeyinde derinlemesine ve uzmanlık düzeyinde görüşülmesi gerektiği halde gerçekleştirilemeyen ekonomik ve sosyal sorunlardan en azından bir kısmının (mesleki eğitim, sosyal sorumluluk, istihdam) sosyal taraflar arasında görüşülmesi ve ortak görüşler oluşturulması sağlanabilecektir. Bu da şüphesiz sosyal taraflar arasında sektörel ikili sosyal diyalogun sağlanması açısından son derece önemli ve olumlu bir adım olacaktır.

⁸²⁰Ülkemizdeki sendikalara yol gösterici nitelikte olması bakımından sendikaların toplu sözleşme akdetme ya da genel olarak mesleki faaliyetlerinin dışında sosyal, ekonomik ve yönetime katılma gibi diğer alanlardaki sendikal faaliyetlerinin ayrıntılı olarak analiz edildiği değerli çalışmalar da bulunmaktadır. Söz konusu çalışmalardan biri olan Korkusuz'un 2003 tarihli eseri de konu bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Bkz. Korkusuz (2003), 18 vd. Eserde işçi sendikalarının hem genel olarak hem de birbirinden farklı ülkeler bakımından faaliyet alanları tespit edilmektedir. Her ne kadar burada yer verilen sendikal faaliyetler, işçi ve işveren sendikaları arasındaki bir anlaşmaya dayalı olmaksızın sendikaların kendilerinin ya da işletme yönetimi ile birlikte üstlendikleri faaliyet konuları olsa da çerçeve sözleşmelerde yer verilecek konulara örnek olabilecek niteliktedirler. Buna göre çerçeve sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikaları istihdam politikaları konusu kapsamında diğer pek çok ülkede olduğu gibi işsiz kalan üyelerine mesleki eğitimin yanı sıra sosyal güvenlik danışmanlığı yapma, işsiz kalan üyeler için işkolu düzeyinde danışmanlık merkezleri açma, boş zamanlarını geçirmek için hizmetler sunmayı üstelenebilecekleri gibi engelli araştırma merkezleri, gençlik araştırma merkezleri, göçmen işçiler entegrasyon merkezleri kurulmasını da kararlaştırabileceklerdir. Yine kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında çocuklara, gençlere onların eğitimine ve sosyalleşmesine ilişkin merkezler, tatil köyü, dinlenme merkezleri, sosyal konut projeleri ve hatta her biri aynı zamanda tüketici konumunda olan çalışanlar için tüketici koruma faaliyetlerinde bulunulmasının kararlaştırılması dahi mümkündür. Kağnıcıoğlu (2014), s. 88-92.

⁸²¹ Yeni iş hukuku yaklaşımları ve ülke düzeyinde toplu pazarlığa ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Işık (2007), s. 31-33.

⁸²² Yeni iş hukuku yaklaşımları ve ülke düzeyinde toplu pazarlığa ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Işık (2007), s. 31-33.

Çerçeve sözleşmenin toplu iş hukuku sistemimizdeki olası işlevlerine ilişkin genel değerlendirmeler bu şekilde olmakla birlikte uygulamada sosyal tarafların konuya ilişkin görüşleri de önem arz etmektedir. Bu sebeple başta TİSK, Türk-İş, DİSK ve Hak-İş olmak üzere Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlardan görüşme talebinde bulunulmuş, talebimize içtenlikle cevap veren kimi konfederasyon yetkilileri ile görüşme fırsatı edinilmiştir. Bunun yanı sıra konuyla ilgili konfederasyonlara bağlı sendika yetkilileri ile yaptığımız görüşmeler de çalışmanın zenginleştirilmesine önemli katkılar sağlamıştır. Bu görüşmelerden elde edilen sonuçları şu şekilde sıralamak mümkündür:

Öncelikle sosyal taraflar, çerçeve sözleşmenin bir işkolu toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı yönünde görüş birliği içerisindeyler.

Bir işkolu toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayan çerçeve sözleşmenin mevcut haliyle çok düzeyli toplu pazarlığa geçişi sağlayamayacağı ve ILO eleştirilerini karşılayamayacağı da kabul edilmektedir.

Sosyal taraflar arasındaki görüş farklılığı ise çerçeve sözleşmenin işkolu toplu iş sözleşmesi yapılması konusunda bir engel taşıyıp taşımadığı noktasındadır. Şöyle ki, anayasal ve yasal engelin kaldırılmasına rağmen çerçeve sözleşme kavramı ile işkolu düzeyinde yürütülebilecek bir toplu pazarlığın önünün tümüyle kapatıldığı görüşünün yanı sıra çerçeve sözleşmenin bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmaması sebebiyle mevcut düzenlemeler itibariyle işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasının hala mümkün olabileceği görüşü de mevcuttur. Fakat bir hususu eklemek gerekir ki konuya ilişkin iyimser bakış açısı benimseyen taraflar dahi çerçeve sözleşmelerin ihtiyari nitelikleri, içerikleri ve grev ve lokavt yaptırımı ile desteklenmemeleri sebebiyle uygulamada yaygınlık kazanamayacağı kanaatindeyler.

Görüşmeler sırasında dikkati çeken bir diğer husus ise *uluslararası çerçeve sözleşmelere ilişkin* konfederal düzeyde farkındalığın ve ilginin daha yüksek olduğudur. Özellikle uluslararası çerçeve sözleşmelerdeki hükümlere dikkat çekilmek suretiyle yerel düzeyde birtakım hakların elde edilmesinde başarılı sonuçlara ulaşıldığı ifade edilmiştir. Bu kapsamda ihtiyari nitelikleri ve yaptırımları itibariyle mevzuatımızdaki ‘çerçeve sözleşme’ ile benzer özellikleri haiz uluslararası çerçeve sözleşmelerin yerel düzeyde uygulanmasındaki başarısının altında yatan sebepleri de iyi değerlendirmek gerekmektedir. Bilindiği üzere uluslararası çerçeve sözleşmelerde, sözleşme taraflarına

çerçeve sözleşmelere ilişkin farkındalık kazandırılması, işçilerin sözleşmedeki hakları konusunda düzenli ve sürekli bilgilendirilmeleri, sendikaların örgütlenme güçlerinin, etkinliklerinin arttırılması, sözleşmenin uygulanmasının denetlenmesi ve izlenmesi konusunda düzenli aralıklarla faaliyet gösteren ve sözleşme taraflarının eşit temsiline sağlandığı komiteler oluşturulması gibi düzenlemeler ön plana çıkmaktadır. Söz konusu düzenlemelere 6356 sayılı STİSK kapsamında imzalanan çerçeve sözleşmelerde de yer verilmesi mümkündür. Üstelik bu hükümlerin çerçeve sözleşmenin uygulanması ve işlevselliğinin arttırılması açısından da fayda sağlayacağına şüphe yoktur. Fakat uluslararası çerçeve sözleşmelerin uygulanmasında çok önemli bir role sahip olan çok uluslu şirketlere maddi destek sağlayan ve onların ticari faaliyetlerini düzenleyen uluslararası kuruluşların (IFC, WTO) sözleşmenin ihlali halindeki yaptırımlarına benzer ekonomik yaptırımlar mevzuatımızdaki çerçeve sözleşmelerin uygulaması açısından etkili olmayacaktır. Fakat burada, uluslararası çerçeve sözleşmelerin ahlaki bağlayıcılıklarının ve etkinliklerinin artmasında etkili olan ekonomik yaptırımların yerine ulusal ‘çerçeve sözleşmeler’in esas olarak hukuki bağlayıcılıkları bulunduğunu da göz önünde bulundurmak gerekmektedir⁸²³. Yukarıda gerek 6356 sayılı STİSK öncesi dönemde uygulanan çerçeve sözleşme benzeri uygulamalar ile gerek çerçeve sözleşmelerin hukuki niteliklerine ilişkin değerlendirmelerde de amaçlanan esas olarak bu hususu aydınlatmaktır. Evet, çerçeve sözleşmeler toplu iş hukuku sistemimizde yasal düzenlemeye kavuşturulmuş, ihtiyari nitelikteki sözleşmelerdir ve yaptırımları 6356 sayılı STİSK’da düzenlenmemiştir. Fakat bu durum onların bağlayıcılıkları bulunmayacağı anlamına gelmemektedir. Zira TBK’nın 1. maddesi gereği tarafların karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanları varsa bu durumda sözleşme kurulmuş demektir ve sözleşmeye dayanan bu borç ilişkisi taraflar arasında ‘sözleşme sorumluluğu’ na yol açmaktadır. Fakat her sözleşme ilişkisi hukuki açıdan bağlayıcı niteliği haiz değildir⁸²⁴. Şöyle ki, tarafların sözleşmesel beklentilerinin gerçekleşmesine etki eden ün ve ahlak gibi mutlaka belirli mevzuat hükümlerine bağlanmamış

⁸²³ 6356 sayılı STİSK’da somut bir yaptırıma yer verilmemesi sebebiyle, çerçeve sözleşmelerin uygulamada hukuki bağlayıcılık ve yaygınlık kazanamayacağı yönündeki aksi işveren görüşü için bkz. S. Coşkun (2012). İş dünyasının yeni rehberi’6356’. *İşveren Dergisi*, 50 (6), s. 42-46, 47.

⁸²⁴ Örneğin, sözleşme görüşmeleri, sözleşme taslağı ve centilmenlik anlaşması hukuki bağlayıcılığa sahip değildir. Sözleşme görüşmeleri ve sözleşme taslağında hukuki bağlayıcılığın olmama sebebi olarak tarafların kural olarak bağlanma niyeti taşımadıkları gösterilirse de centilmenlik anlaşmasında taraflar hukuki yaptırıma tabi bir anlaşmadan kaçınarak sözleşmedeki hükümlerin gerçekleşmesini ahlaki yaptırım ile garanti altına almak istemektedirler. Ayrıntılı bilgi için bkz. Şen Doğramacı (2010), 122-130.

yaptırımlar da söz konusudur⁸²⁵. Hukuki yaptırımlar ise hukuk düzeni tarafından belirlenen, sözleşmedeki edimlerin zorunlu icrasını sağlayan ve bu icrailiğin kişilerin keyfiyetine bırakılmadığı yaptırımlar olarak diğerlerinden farklıdır⁸²⁶. Taraflar ancak hukuki yaptırımla korunan bir vaadde bulunmuşlarsa bu vaadleri ile hukuki olarak bağlıdırlar. Çerçeve sözleşmeyi kuran tarafların da hukuki yaptırımlarla korunan birtakım yükümlülükler altına girdikleri ve bu yönde bağlanma iradesinde oldukları görülür. Hukuki yaptırımların 6356 sayılı STİSK’da özel olarak düzenlenmesi de gerekmemektedir. Zira 6356 sayılı STİSK’nun 80. maddesinin 2. fıkrasında ‘*Toplu iş sözleşmeleri hakkında*, bu Kanunda hüküm olmayan hallerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer Kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.’ hükmüne yer verilmektedir. Madde de her ne kadar 6098 sayılı TBK’nın toplu iş sözleşmeleri hakkında uygulanacağı ifade edilmiş olsa da toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayan çerçeve sözleşmeler bakımından da uygulanacağını kabul etmek gerekir⁸²⁷. Çünkü hükmü dar yorumlayarak, toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayan çerçeve sözleşmeleri sırf toplu iş hukuku mevzuatında yer almaları sebebiyle Türk Borçlar Kanununun genel hükümlerindeki korumalardan mahrum bırakmak hakkaniyete uygun düşmeyecektir. Dolayısıyla 6356 sayılı STİSK’da yer almayan sözleşmeden doğan borç ilişkileri ve borçların ifa edilmemesinin sonuçlarına ilişkin hükümlerinin çerçeve sözleşmeler bakımından da uygulanacağını kabul etmek gerekmektedir. Ancak 6356 sayılı STİSK’na göre düzenlenen çerçeve sözleşmede taraflar, ifa engellerinin koşulları ve sonuçlarına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verdikleri takdirde bu hükümlerin öncelikle uygulanacağını belirtmek gerekir. Bu yönde özel bir düzenleme bulunmaması halinde TBK hükümleri kapsamında, çerçeve sözleşmelerde iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları konularında tarafların edimlerini gereği gibi yahut hiç ifa etmemeleri durumunda gerekli şartların varlığı halinde giderim talep edilebileceği gibi sözleşmenin feshi yoluna da gidilebilecektir⁸²⁸. Tarafların genel

⁸²⁵ Şen Doğramacı (2010), s. 67.

⁸²⁶ Şen Doğramacı (2010), s. 67.

⁸²⁷ 6356 sayılı STİSK’nun sözü edilen düzenlemesi şu şekildedir: ‘*Toplu iş sözleşmeleri hakkında*, bu Kanunda hüküm olmayan hallerde 4721 sayılı Kanun ve 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna uygun olmayan hükümleri uygulanır.’

⁸²⁸ Fakat burada klasik borçlar hukuku kurallarına göre değerlendirmenin yapılamayacağı bir hususa dikkat çekmek gerekmektedir. Borçlar hukuku doktrininde ağırlıklı olarak kabul edildiği üzere, münferit sözleşmedeki aykırılık, çerçeve sözleşmenin fesih yoluyla sona erdirilmesini gerektirecek haklı bir sebep

hükümlere göre talepte bulunabilecekleri bu davalara bakmakla görevli mahkeme ise 6356 sayılı STİSK'nın 79. maddesi uyarınca iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemeler olacaktır.

Eklemek gerekir ki ilgili hükümler bakımından TBK korumasından yararlanacak olan 6356 sayılı STİSK çerçeve sözleşmelerin, çalışmanın birinci bölümünde ayrıntılı olarak açıklanan borçlar hukuku ilişkilerinde kullanılan çerçeve sözleşmeler ile birebir aynı olduğunu söylemek mümkün değildir. Çünkü birinci bölümde ifade edilen çerçeve sözleşme-münferit sözleşme ilişkisinin varlığını 6356 sayılı STİSK'da yer alan çerçeve sözleşme ve toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmeleri bakımından görmek mümkün değildir. Şöyle ki, 6356 sayılı STİSK kapsamında imzalanacak olan çerçeve sözleşmelerde yer alan hükümler ayrıca kararlaştırılmasına gerek olmaksızın toplu iş sözleşmeleri bakımından geçerli olamayacaktır. Zira çerçeve sözleşmeler toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahip olmadıkları gibi toplu iş sözleşmelerinde yer alacak hükümlerin kararlaştırılması grev ve lokavt gibi yaptırımlarla da sonuçlanabilen özel usullere tabidir. Fakat Kanunda belirtilen konuların tümünü ya da birkaçını kapsayacak şekilde ana hatları ile yapılan bir çerçeve sözleşmenin ardından, her bir konuya ilişkin tarafların hak ve yükümlülüklerinin somutlaştırıldığı münferit sözleşmelerin yapılabilmesi mümkündür. Üstelik çerçeve sözleşme ile münferit sözleşmelerin tarafları aynı olmak zorunda olmadığı için ileride imzalanacak münferit sözleşmenin tarafını işveren sendikası yerine sendikaya üye tek bir işveren dahi oluşturabilecektir.

oluşturuyorsa çerçeve sözleşmenin haklı nedene dayanılarak feshedilebilecektir. 6356 sayılı STİSK'na göre çerçeve sözleşmelerin ardından imzalanacak olan toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel iş sözleşmeleri borçlar hukuku anlamında bir münferit sözleşme olarak değerlendirilemez. Çünkü toplu iş sözleşmeleri ile çerçeve sözleşme tarafları aynı olsa dahi çerçeve sözleşmede yer alan hükümlerin ayrıca kararlaştırılmasına gerek olmaksızın toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla ifa engelleri bakımından da borçlar hukukundaki münferit sözleşme-çerçeve sözleşme ilişkisi toplu iş hukukumuzdaki düzenlemeler göz önüne alındığında geçerli olmayacaktır. Çerçeve sözleşmelerde ifa imkansızlığı, temerrüt ve sözleşmenin müspet ihlalinin ayrıntılı sonuçları için bkz. Şen Doğramacı (2010), s. 142-150 ve d.pn. 667'de sözü edilen yazarlar.

Sonuç ve Değerlendirme

Çerçeve sözleşmeler genel olarak, taraflar arasındaki çok aşamalı, sürekli ve karmaşık ilişkilerin hukuki temellerinin oluşturulmasında kullanılan kalıp sözleşmelerdir. Her bir hukuk dalında farklı ekonomik ve hukuki fonksiyonlara sahip çerçeve sözleşmelerin, çalışma ilişkilerinde en yaygın kullanıldıkları alan toplu iş hukuku alanıdır. Esasında her bir toplu iş sözleşmesinin dahi asgari ve genel esasları içermesi, tamamlayıcı fonksiyonları dolayısıyla kendinden sonra imzalanacak bireysel iş sözleşmeleri ve alt düzeydeki toplu iş sözleşmeleri bakımından çerçeve niteliğine sahip olduğunu söylemek mümkündür. Şüphesiz aralarındaki en önemli fark, özel hukuk ilişkilerinde kaynağını sözleşme özgürlüğü ilkesinden alan çerçeve sözleşmelerin, toplu iş sözleşmelerinin karma hukuki nitelikleri göz önünde bulundurulduğunda taraflara aynı derecede özerklik sağlamıyor olmasıdır. Zira toplu iş sözleşmelerinin yapılmasının, şeklinin, içeriğinin ve yaptırımlarının sıkı yasal koşullara bağlandığı ülkelerde toplu iş sözleşmelerinin sözleşme özgürlüğe ilkesine dayandığını söylemek mümkün değildir. Bu önemli farkın dışında, değişik toplu iş hukuku sistemlerinde kimi toplu sözleşmelere çerçeve niteliği kazandırılarak uygulamalarının yaygınlaştırıldığı da görülmektedir. Örneğin, Almanya’da ‘manto toplu iş sözleşmesi’ olarak ifade edilen çerçeve sözleşme tipi, toplu iş sözleşmesi kapsamına giren iş ilişkilerinde iş şartlarının (çalışma süreleri, izinler, fesih süreleri) ve ücret gruplarının asgari hükümlerinin düzenlendiği sözleşmeler olarak yaygınlık kazanmışlardır. Fransa’da işçi sendikaları, işverenler ve devletin tarafı olduğu, asgari kamu ücretleri ve çalışma sürelerini içeren sözleşmeler doktrinde çerçeve sözleşme şeklinde nitelendirilmektedir. Danimarka’da işkolları arasında imzalanan ‘ana sözleşmeler’ çalışma şartlarına, iş yönetimine, barış yükümlülüğüne ilişkin asgari hükümlerin belirlendiği, bölge toplu iş sözleşmeleri ile tamamlanan genel bir çerçeve sözleşme görünümündedir. Yine İtalyan çalışma ilişkilerinde, çeşitli düzeylerde imzalanan toplu iş sözleşmeleri arasındaki koordinasyonun belirli süreli çerçeve sözleşmeler ile sağlandığı görülmektedir. Slovakya ise tarafları ve içerikleri farklı üç grup çerçeve sözleşme türüne toplu iş sözleşmesi niteliğinde bulduklarını belirtmek suretiyle mevzuatında yer vermiştir.

Genel olarak hukuki bağlayıcılıkları bulunan çerçeve toplu sözleşme türleri dışında, çalışma ilişkilerindeki çerçeve sözleşme uygulamalarının önemli bir bölümünü ulusal çalışma ilişkilerinin uyumlaştırılması ve asgari çalışma standartlarının uygulanması amacıyla yapılan sözleşmeler oluşturmaktadır. Ulusal çalışma ilişkilerinin uyumlaştırılması faaliyetlerinin ön plana çıktığı Avrupa Birliği hukukunda, sektörel ve sektörlerarası toplu pazarlıklarda kullanılan çerçeve sözleşmeler, yalnızca taraflarını değil üye devletleri de bağlayıcı potansiyele sahip olmaları bakımından ayrıca önem taşımaktadır. Zira sektörlerarası toplu pazarlıklarda, herhangi bir sektöre özgülenmeyen konularda asgari ve genel koruyucu hükümlerin belirlendiği çerçeve sözleşmelerden bir kısmı, AB Konseyi tarafından Direktif haline getirilerek üye devletleri de bağlayıcı hale gelmiştir. Çok uluslu şirketler nezdinde imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmeler ise uluslararası doktrin tarafından konuya ilişkin en fazla incelemenin yapıldığı alan olmuştur. Kural olarak, küresel sendika federasyonları ile çok uluslu şirketlerin merkez yönetimi arasında, çok uluslu şirketlerin faaliyette bulunduğu bütün ülkelerdeki çalışanlarına uygulayacakları asgari çalışma standartlarını tespit etmek ve korumak amacıyla imzalanan sözleşmeleri ifade eden çerçeve sözleşmeler, içerikleri, sosyal diyalogu geliştiren yapıları ve yerel düzeyde uygulanma potansiyelleri ile dikkat çekmektedir. Belirtmek gerekir ki uluslararası çerçeve sözleşmeler, uluslararası sendikal hareketin çok uluslu şirketlerin ve diğer ekonomik politikaların emek kesimi bakımından yol açtıkları olumsuz sonuçların ortadan kaldırılmasına karşı geliştirdikleri stratejilerden yalnızca bir tanesidir. Bunun dışında, uluslararası sendikal örgütlerin, uluslararası kuruluşlar aracılığıyla (ILO, BM, OECD gibi) çok uluslu şirketlerin faaliyette buldukları ülkelerdeki hükümetlere siyasi baskı yaparak temel çalışma standartlarını içeren uluslararası düzenlemelerin kabul edilmesinin sağlanması; temel çalışma koşullarına atıfta bulunan davranış kurallarının ve kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerinin şirketlerce benimsenmesinin desteklenmesi, örgütlenmeye ve küresel eylemlere ağırlık verilmesi yönünde stratejiler geliştirdikleri de bilinmektedir. Tüm bu stratejiler içerisinde uluslararası çerçeve sözleşmelerin önemi, taraflarını oluşturan emek kesimi temsilcilerinin uluslararası düzeyde resmen tanınmasını, sözleşmedeki kararların alınmasında, izlenmesinde, uygulanmasında aktif bir rol üstlenmelerinin sağlanmasıdır. Federasyonların stratejik bir araç olarak değerlendirdikleri bu sözleşmelerin, çok uluslu şirketler tarafından tam bir gönüllülük esasıyla imzalanmadıkları da görülmektedir. Çok

uluslu şirketlerin sözleşmeleri imzalamaları altında yatan sebepler çok çeşitli olmakla birlikte (resmi müdahaleden kaçınma isteği, meşruiyet kaygısı, şirket yönetiminin şahsi tutumu, sivil toplum baskısı gibi) ileriye yönelik beklentiler özellikle de şirket imajının korunarak rekabet açısından bir avantaj ve üstünlük elde etme isteği, şirketleri uluslararası çerçeve sözleşmeleri imzalamaya iten en önemli sebep olarak değerlendirilebilir. Uluslararası çerçeve sözleşmelerin hukuki niteliği de çok uluslu şirketleri sözleşmeleri imzalamaya sevk eden bu sebebi kanıtlar niteliktedir. Zira doktrinde genel olarak kabul edildiği üzere, uluslararası çerçeve sözleşmeler, yasal bağlayıcılığı olmayan fakat ahlaki birtakım yaptırımlar ile tarafları fiili olarak sözleşmedeki taahhütlere uygun davranmaya zorlayan centilmenlik anlaşması niteliğindedir. Bu kapsamda çok uluslu şirketi çerçeve sözleşmeye uymaya zorlayan tek unsurun da şirketin uluslararası rekabette kazançlı çıkabilmesi için gerekli ün ve imajının korunması kaygısı olduğu düşünülmektedir. Fakat bu sözleşmelere koyulacak, sözleşmenin yasal bağlayıcılığına ya da sorunların çözümünde ulusal mahkemelerin yetkilendirileceğine ilişkin hükümler ile sözleşmede birlikte imzalayan taraf sıfatıyla ulusal bir sendikanın yer alması halinde çerçeve sözleşmeye ulusal düzeyde yasal bağlayıcılık kazandırılabilmesine ilişkin hukuki çözüm yolları sözleşmelerin etkinliğinin artırılmasında son derece önemli olacaktır. Çünkü şirketlerin imaj ve ün kaygısının dahi çerçeve sözleşmelerin uygulanmasında yeterli olmadığı ve sözleşmeye rağmen ihlallerin, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki bağlı işletmeler ve tedarikçilerde, ağır biçimde devam ettiği görülmektedir.

Türk iş hukukunda çerçeve sözleşme kavramı yaygın olarak, kamu işveren sendikası, işçi konfederasyonu ve hükümet yetkilileri ile imzalanan, kamu işyerlerinde imzalanacak toplu iş sözleşmelerindeki ücret artışları, sosyal yardımlar gibi maddi konuların sınırlarının belirlendiği metinleri nitelendirmek amaçlı kullanılmıştır. Bunun yanı sıra 1978 tarihli Toplumsal Anlaşma, 275 sayılı Kanunda düzenlenen işkolu toplu iş sözleşmesi ve 818 sayılı Borçlar Kanununda düzenlenen umumi mukavele de çerçeve niteliği ile uygulamada dikkat çeken diğer sözleşmeler olmuştur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenen çerçeve sözleşme kavramının ise geçmiş uygulamalardan ve diğer yabancı ulusal hukuk uygulamalarındaki çerçeve sözleşmelerden oldukça farklı nitelikte olduğu görülür. Kanun, m.2/f.1.b.b'ye göre çerçeve sözleşme, 'Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren

konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ... ifade eder'. 33. maddeye göre ise '...Çerçeve sözleşme, sözleşmenin tarafı olan işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir. Çerçeve sözleşme taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır. Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez'.

Öncelikle mevcut haliyle çerçeve sözleşmeyi tarafları, içeriği, kuruluşu itibariyle bir toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirmek mümkün değildir. Diğer ülkelerdeki uygulamalarının aksine, çerçeve sözleşme ile doğrudan ücret ve ücrete ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmesi de mümkün değildir. Zira çerçeve sözleşmenin konuları mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, istihdam politikaları ve sosyal sorumluluk olmak üzere Kanunda emredici ve sınırlı biçimde düzenlenmiştir. Bu konuların ortak özelliği ise tarafların ortak amaçlarına hizmet eden, üzerinde uzlaşımın kolaylıkla sağlanabileceği, çekişme yaratmayacak nitelikte konular olmalarıdır. Sözleşmenin ihtiyari niteliğinin de içerikle ilintili olduğunu söylemek mümkündür. Esasında ihtiyari olarak biraraya gelen ve sürekli nitelikteki çerçeve sözleşmeyi imzalayan tarafların, sosyal diyalog ve karşılıklı işbirliği yoluyla daha kapsamlı konuları içerecek bir toplu görüşme ortamını da sağlayabilecekleri düşünülebilir. Fakat böylesine amaçlara hizmet edecek bir sözleşme türünde taraflara getirilen sınırlamayı anlamak oldukça güçtür. Zira bu durum eşitlik ilkesine ve sendika özgürlüğüne de aykırılık teşkil etmektedir. Anlaması ve açıklaması en güç olan husus ise 'Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz' hükmünün anayasal ve yasal bir engel olmaktan çıkarılmasına paralel olarak, çok düzeyli toplu pazarlığa geçmek amacıyla işkolu düzeyinde çerçeve sözleşme kavramına yer veren kanun koyucunun bu kavramın düzenlenmesinde niçin bu kadar çekingen ya da özensiz davrandığıdır. Bu kapsamda, çerçeve sözleşmenin nasıl yapılacağı, ihlali halinde yaptırımının ne olacağı, toplu iş sözleşmesi ile çerçeve sözleşme hükümlerinin çatışması halinde çatışmanın nasıl çözümleneceği konuları belirsizdir; farklı yorumlara ve tartışmalara da açık görünmektedir. Konuya ilişkin doktrindeki tartışmalar göz önünde bulundurularak şu genel nitelikteki değerlendirmeler yapılabilir:

1. Çerçeve sözleşme, tamamen tarafların iradelerine dayanan ihtiyari nitelikte bir sözleşmedir. Kural olarak, kendisine çağrı yapılan tarafın bu çağrıya olumlu cevap verme yükümlülüğü olmadığı gibi, çağrıya olumlu cevap verilmesi halinde dahi çağrıyı yapan taraf, karşı tarafı mutabakata varmaya zorlayacak toplu mücadele araçlarından yoksundur.

2. Çerçeve sözleşme, kanuni olarak bir geçerlilik şekline bağlı değildir. Madde gerekçesinde, sözleşmenin yazılı olacağına ilişkin düzenleme bir geçerlilik şartı olacak şekilde geniş yorumlanamaz. Taraflar arasında belirli süreli uygulanmak üzere imzalanan bu sözleşmenin ekonomik fonksiyonu göz önünde bulundurulduğunda yazılı yapılmasında fayda olacağı açıktır.

3. Çerçeve sözleşmenin yaptırımının 6356 sayılı STİSK’da açıkça düzenlenmemiş olması onun hukuki bağlayıcılığı olmayacağı anlamına gelmemektedir. Bir toplu sözleşme türünden ziyade, tarafların iradesine bağlı olarak yapılan ve taraflar arasında birtakım hak ve yükümlülükler doğuran çerçeve sözleşmenin Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Bu kapsamda sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarından birinin, sözleşmeyi ihlal etmesi halinde karşı taraf TBK m. 112 vd. hükümlerine göre talepte bulunabilecektir. Ayrıca taraf sendikalara üye işçi ve işverenlerin dahi, sözleşmenin hukuki niteliği uygun düştüğü takdirde, TBK m.128’de yer alan ‘üçüncü kişinin fiilini üstlenme’ ve m.129’da yer alan ‘ üçüncü kişi yararına sözleşme’ hükümlerine göre talepte bulunabileceklerini de kabul etmek gerekmektedir.

4. İşkolu düzeyinde yapılacağı ifade edilen fakat bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayan çerçeve sözleşmenin, alt düzeydeki toplu iş sözleşmeleri ve bireysel iş sözleşmeleri bakımından normatif etkisine açıkça yer verilmemiştir. Dolayısıyla ihtiyari nitelikteki çerçeve sözleşmenin, söz konusu sözleşmeleri bağlayıcı ve onlar bakımından emredici etkiye sahip olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Bu kapsamda çerçeve sözleşme ile bir toplu iş sözleşmesi arasındaki olası çatışmanın, taraflar ve içerik göz önünde bulundurularak çözülmesi gerekmektedir. Tarafları aynı olan toplu iş sözleşmeleri ile çerçeve sözleşmeler bakımından, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri arasında bir çatışma yaşanması halinde, taraf iradelerine üstünlük tanıyan görüş kabul edilmelidir. Buna göre çerçeve sözleşme ile toplu iş sözleşmesinin taraflarının aynı olması halinde, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu

hükümleri bakımından bu sözleşmelerden hangisi sonraki tarihli ise onun uygulanması gerekmektedir. Eğer çatışma toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri ile çerçeve sözleşmenin hükümleri arasında çıkarsa kural olarak toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmalıdır. Böylece iş sözleşmesinin yerini alan normatif toplu iş sözleşmeleri karşısında işçi, bundan kaynaklanan talebini doğrudan işverene karşı ileri sürebilecektir. Fakat çerçeve sözleşmenin üçüncü şahsın fiilini taahhüt ya da üçüncü şahıs lehine sözleşme/şart olarak kabul edilmesi halinde, kural olarak borç altına giren işveren sendikası olacağı için, işçinin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını işverenden talep edebilmesinin yanı sıra çerçeve sözleşmedeki hükmün daha avantajlı olması halinde aradaki farkın Borçlar Kanununun ilgili hükümlerine göre işveren sendikasıdan da talep edebileceğini kabul etmek gerekmektedir. Önemle eklemek gerekir ki çatışmaya ilişkin bu değerlendirmeler çerçeve sözleşme ile toplu iş sözleşmesi taraflarının farklı olması halinde geçerli kabul edilemez.

Tüm eksik ve zayıf özelliklerine rağmen Kanundaki çerçeve sözleşmeye ilişkin düzenlemenin, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları konularında sendikaların farkındalıklarını arttırması bakımından önemli olduğu düşünülebilir. Sonuç olarak, çerçeve sözleşme mevcut şekliyle olumlu ve işlevsel kullanıldığı takdirde, çalışanların durumlarının iyileştirilmesinin yanı sıra Türk sendikacılığının ve sosyal diyalog-uzlaşma kültürünün gelişmesine katkıda bulunabilecek niteliktedir.

Kaynakça

- Acer, Y ve Kaya, İ. (2010). *Uluslararası hukuk-ders kitabı*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Aksar, Y. (2012). *Teoride ve uygulamada uluslararası hukuk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aksoy Dursun, S. (2008). *Borçlar hukukunda hakimin sözleşmeyi tamamlaması*. İstanbul: XII Levha Yayınları.
- Aktay, N. (1993): *Sendika hakkı*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Aktay, N. (1997). *Avrupa Birliği ülkeleri toplu iş hukuku*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Aktay, N.; Arıcı, K. ve Senyen Kaplan, A.T. (2013). *İş hukuku* (6. baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, E. (2013). *İş hukuku* (9. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyol, Ş. (2008). *Tam üçüncü şahıs yararına sözleşme*. İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Ales, E. (2010). İtalya’da Toplu Sözleşme Sistemi (Çev: E. Gezgin). *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri, Mevzuat ve Uygulamalar*. (Ed: A. Hekimler). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 219-240.
- Alımanoğlu Yemişçi, D. (2009). Sosyal sorumluluğunun araçlarından biri olarak sosyal etiket. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (2), 13-41.
- Alpagut, G. (2012). 6356 sayılı Yasa’nın toplu iş sözleşmesi ve toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin hükümlerinin değerlendirilmesi-uluslararası normlara uyum. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9 (35), 25-57.
- Alpagut, G. (2013). 6356 sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO normlarına uyumu açısından değerlendirilmesi. *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3*, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s. 113-148.
- Atamer, Y. (2001). *Sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması sorunu çerçevesinde genel işlem şartlarının denetlenmesi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Atasayar, K. (1998). Dünyada sosyal diyalog uygulamaları ve Türk çalışma hayatı. *Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, s. 91-104.
- Aydın, U. (2002). Türk iş hukukunda işletme toplu iş sözleşmesi ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman’a Armağan, Galatasaray*

- Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (1), s. 435-461.
- Aydın, U. (2008). Tele çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi. *Devrim Ulucan'a Armağan*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 351-376.
- Aykaç, M. (2000). Sendikaların geleceği: Küreselleşme ve yapısal değişiklikler açısından bir analiz. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*. Ankara: TÜHİS Yayınları, s. 553-596.
- Ayrancı, H. (2006). *Ön sözleşme*. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Bakır, O. (2013). 6356 sayılı kanunun toplu pazarlık hakkına ilişkin düzenlemelerinin ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ışığında incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Barancova, H. (2010). Slovakya'da toplu sözleşme sistemi (Çev: Alpay Hekimler). *Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Mevzuat ve Uygulamalar* (Ed: A. Hekimler). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 295-320.
- Barlas, N. (2008). Çerçeve sözleşme kavramı ve çerçeve sözleşmelerin özellikleri. *Makalelerim*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Başbuğ, A. (2012). *Toplu iş ilişkileri ve hukuk*. Ankara: Şeker-İş Yayınları.
- Başlar, K. (2005). *Uluslararası hukukta hükümet dışı kuruluşlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baybora, D. (2000). Amerika Birleşik Devletlerinde endüstri ilişkileri sistemi içinde sendikal örgütlenme ve sendikaların örgüt yapısı, *TÜHİS Dergisi*, 16 (3), 21-35.
- Baysal, B. (2009). *Sözleşmenin uyarlanması*. İstanbul: XII Levha Yayınları.
- Beaud, M. (2003). *Kapitalizmin tarihi* (Çev: F. Başkaya). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Bedir, E.; Oral, A. İ. ve Şişman, Y. (2013). *Sosyal politika*. (Ed: A. İ. Oral, Y. Şişman). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Belek, İ. (2010). *Esnek üretim derin sömürü* (2. baskı). İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Belen, H. (2007). *Barter sistemi hukuki yapısı ve işleyişi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bilir, F. (2005). Anayasanın 90. Maddesinde yapılan değişiklik çerçevesinde milletlerarası anlaşmaların iç hukuktaki yeri. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 77-109.

- Bourque, R. (2008a). International framework agreements and the future of collective bargaining in multional companies. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 12, 30-47.
http://www.justlabour.yorku.ca/volume12/pdfs/04_bourque_press.pdf Erişim Tarihi: (5.1.2014)
- Büyükuslu, A.R. (1995). Avrupa’da ve Türkiye’de sendikacılığın dünü, bugünü ve geleceği. *Dünyada ve Türkiye’de endüstri ilişkilerinin yeni boyutları semineri*. Ankara: TİSK Yayınları, s. 37-47.
- Büyükuslu, A. (1998). Çok uluslu şirketler ve endüstri ilişkilerinde yeni perspektifler. *Küreselleşme, Rekabet gücü ve Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm-V. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi* (Ed: N. Ekin, A. Selamoğlu). Ankara: Kamu-İş Yayınları, s. 89-107.
- Can, H. (2009). Türk hukuk düzeninin milletlerarası hukuka açıklığı. hukuka açıklığı. *Yasama Dergisi* 12, s. 5-65.
http://www.yasader.org/web/yasama_dergisi/2009/sayi12/5-65.pdf
(Erişim Tarihi: 5.11.2014)
- Canbolat, T. (2013a). *6356 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Canbolat, T. (2013b). 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümleri. *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3*, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s. 53-89.
- Centel, T. (2013). Toplu iş sözleşmesinin genel esasları. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri*. Ankara: TİSK Yayınları, s. 56-63.
- Coleman, S. (2010). Enforcing international framework agreements in U.S. courts: A contract analysis. *Columbia Human Rights Law Review*, 41 (2), 601-634.
http://www3.law.columbia.edu/hrlr/hrlr_journal/41.2/Coleman.pdf (Erişim Tarihi: 27.3.2014)
- Çağırın, M.E. (2013). *Uluslararası örgütler*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2012). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*. Ankara.
- Çelik, A. (2006). Yeni sorun alanları, eğilimler ve arayışlar: Sendikaların yeni dünyası. *Türkiye’de sendikal kriz ve sendikal arayışlar* (Ed: F. Sazak), Ankara: Epos Yayınları, s. 17-74.

- Çelik, A. (2007). Sendikal kriz-yapısal ve örgütsel faktörler. *Sendikal kriz yaklaşımları* (Ed: F. Sazak). Ankara: Epos Yayınları, s. 104-114.
- Çelik, A. (2010). Sendikal haklar-Uluslararası çalışma hukuku ve Türkiye'nin uyumsuzluğu. *Disiplinler arası yaklaşımla insan hakları* (Ed: S. Çağlar). İstanbul: Beta Yayınları, s. 255-333.
- Çelik, A. (2014). Avrupa Birliği sosyal politikası: Roma'dan Lizbon'a doğuşu, gelişimi ve bugünü. *Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler* (Ed: P. A. Kaya). Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 171-213.
- Çelik, N. (1966). *Türk ve Alman hukukunda toplu iş sözleşmesinin hükümleri ve sona ermesi*. İstanbul: Sermet Matbaası.
- Çelik, N. (1979). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Sermet Matbaası.
- Çelik, A. (2008). *AB Sosyal Politikası* (2. baskı). İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Çelik, N. (2008). *İş hukuku dersleri*. (21. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik, N. (2014). Toplu iş sözleşmesinin kapsamı, düzeyi ve türlerine ilişkin bazı uygulanma sorunları. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 11 (41), 3-14.
- Çelik, N.; Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2014). *İş hukuku dersleri* (27. Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çifter, A. (2004). Toplu iş sözleşmesinin muhtevası, düzeyi ve türleri. *Kamu-İş Dergisi*, 7 (3), 279-293.
- Dehnen, V. (2013). Transnational alliances for negotiating international framework agreements: Power relations and bargaining processes between global union federations and European Works Councils, *British Journal of Industrial Relations*, 51 (3), 577-600, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/bjir.12038/pdf> (Erişim Tarihi: 5.1.2014)
- Dehnen, V. and Pries, L.(2014). International framework agreements: A thread in the web of transnational labour regulation. *European Journal of Industrial Relations*, <http://ejd.sagepub.com/content/early/2014/01/23/0959680113519187> (Erişim Tarihi: 6.3.2014)

- Delican, M. (1995). Evaluation of Japanese industrial relations system in translation. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 40 (1), 203-214.
- Demir, F. (2013). *En son Yargıtay kararları ışığında iş hukuku ve uygulaması*. İzmir: Albi Yayınları.
- Demircioğlu, A.M. (1987). *Dünyada işçi sendikaları*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Demircioğlu, A. M. (1999). Japonya’da sendikacılık: *Çağdaş Japonya’ya Türkiye’den bakışlar*. (Ed: S. Esenbel ve A.M. Demircioğlu), İstanbul: Simurg Yayıncılık, s. 39-69.
- Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (2015). *İş hukuku* (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Dereli, T. (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36 (1) , 41-64.
- Dereli, T. (2007). Uluslararası Çalışma örgütü (ILO) Perspektifiyle Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi. *Sicil Dergisi*, 2 (6), 87-106.
- Doğan Yenisey, K. (2007). *İş hukukunda işyeri ve işletme-Alman ve Fransız hukuklarıyla karşılaştırmalı bir inceleme*. İstanbul: Legal Yayınları.
- Egels-Zanden, N. (2008). TNC motives for signing international framework agreements: A continuous bargaining model of stakeholder pressure. *Journal of Business Ethics*, 84, 529-547.
<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-008-9722-3#page-1> (Erişim Tarihi: 4.3.2014)
- Eğitim Sen (2004). *Sendikal örgütlenme üzerine*. Ankara: Eğitim Sen Yayınları.
- Ekin, N. (1994). *Endüstri ilişkileri* (6. bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö. (2013). Toplu iş sözleşmesinin genel ilkeleri ve yararlanmaya ilişkin değişiklikler. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi 20. Yıl Konferansları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 82-87.
- Ekonomi, M. (1972). İşçi federasyonlarını oluşturan sendikaların nitelikleri. *Banka ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 9 (8), s.47-57.
- Elbir, H.K. (1987). *İş hukuku*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

- Eraslan, İ.H.; Helvacıoğlu Kuyucu, A.D. ve Bakan, İ. (2008). Değer zinciri (value chain) yöntemi ile Türk tekstil ve hazır giyim sektörünün değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10 (2), 307-332.
http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/10_2/16.pdf (Erişim Tarihi: 1.11.2014)
- Erdoğdu, S. (2006). *Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Erdut, Z. (2003). *Küreselleşme bağlamında uluslararası sosyal politika ve Türkiye* (2. baskı). İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Eren, F. (2014). *Borçlar hukuku genel hükümler* (16. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Erkul, İ. (1985). *Türk iş hukuku-2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uygulaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Esener, T. (1964). *İş hukuku yönünden toplu iş sözleşmeleri*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Esener, Y. (1975). *İş hukuku*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- European Commission (2001). *Green paper: Promoting a European framework for corporate social responsibility*. Brussel.
- Eyrenci, Ö. (2013). 6356 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi türleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 119-146.
- Fichter, M.; Helfen, M. ve J. Sydow ,(2011b). Regulating labor relations in global production networks: Insights on international framework agreements. *Internationale Politik und Gesellschaft*, 2, 69-86.
http://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/07_a_fichter.pdf
Erişim Tarihi:22.10.2014.
- Friedman, M. (1988). *Kapitalizm ve özgürlük* (Çev: D. Erberk ve N. Himmetoğlu). İstanbul: Altın Kitaplar.
- Fülberth, G. (2008). *Kapitalizmin kısa tarihi* (Çev: S. Usta). İstanbul: Yordam Kitap.
- Görmüş, A. (2012). Toplu pazarlık düzeyleri. *Balkan Journal of Social Sciences*, 1 (2), 32-49.
- Graham, I. ve Bibby, A. (2004). Küresel iş sözleşmeleri: Haklar için çerçeve. *Dünya Sendikal Hareket Dosyası-7*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dsh_7_0.pdf (Erişim Tarihi: 5.1.2014)

- Gregoratti, C. and Miller, D. (2011). International framework agreements for workers' rights? Insights from River Rich Cambodia. *Global Labour Journal*, 2 (2) <http://digitalcommons.mcmaster.ca/globallabour/vol2/iss2/1>.(Erişim Tarihi:13.01.2014)
- Güler, C. (2014). Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikal hareket: Yeniden örgütlenme arayışları ve yeni enternasyonalizm söylemi. *Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler*. (Ed: P. A. Kaya). Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 131-155.
- Gülmez, M. (2000). *Uluslararası sosyal politika*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE).
- Gülmez, M. (2004). Anayasa değişikliği sonrasında insan hakları sözleşmelerinin iç hukuktaki yeri ve değeri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 54, 147-161.
- Gülmez, M. (2005). Sendikal haklara ilişkin sözleşmelerin iç hukuka üstünlüğü ve yasalarımızdaki aykırılıklar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (1), 11-56.
- Gülmez, M. (2006). *Sendikal haklarda uluslararası hukuka ve Avrupa Birliği'ne uyum sorunu*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Gülmez, M. (2008). *AB ve sosyal politika* (2. baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Gülmez, M. (2010). İş hukuku öğretisi ve Anayasa madde 90/son sorunu. *Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 303-389.
- Gümüş, M. A. (2008). *Borçlar hukuku özel hükümler*. İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Günay, C. İ. (1999). *Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Gündoğan, N. (1999). *Sendikaların toplu pazarlıktaki gücü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gürkan, B.E. (2012). Uluslararası çerçeve anlaşmalar ve sendikalar: Olanaklar, sınırlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (35), 233-262.
- Gürzumar, O. B. (1995). *Franchise sözleşmeleri ve bu sözleşmelerin temelini oluşturan sistemlerin hukuken korunması*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Güven, E. ve Aydın, U. (1995). *İş hukuku dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güzel, A. (1998). Roma ve Maastricht Anlaşmaları sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye. *Metin Kutal'a Armağan*, Ankara: TÜHİS, s. 99-127.

- Hatemi, H. (1976). *Hukuka ve ahlaka aykırılık kavramı ve sonuçları*. İstanbul: Sulhi Garan Matbaası.
- Hekimler, A. (2010). Anayasa değişikliği paketinin Türk sendikacılığı üzerine muhtemel etkileri, *Mercek Dergisi*, 15 (59), 129 vd.
- Hirst, P. ve Thompson, G. (2007). *Küreselleşme sorgulanıyor* (4. baskı). (Çev: Ç. Erdem ve E. Yücel). Ankara: Dost Kitabevi.
- International Labour Organization (2006). *Report on the survey on industrial relations in East Asia: Collective bargaining in Japan*. ILO.
- Işığışık, Ö. (1999). Sosyal diyalog-Temel nitelikleri ve Türkiye’de sosyal diyaloga ilişkin genel bir değerlendirme. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1 (1), s. 3-8.
- Işığışık, Ö. (2009). Türkiye’de sosyal diyalog: Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Üçlü Danışma Kurulu’nun Türkiye’de sosyal diyaloga katkısı. *Mercek Dergisi*, 14 (56), 83-92.
- Işık, R. (1977). *Türk toplu iş sözleşmesi hukukunda ehliyet ve yetki* (3. baskı). Ankara: Doruk Yayınları.
- Işık, R. (2007). Ülke düzeyinde toplu pazarlık. *İşveren Dergisi*, 45 (7), 31-33.
- Işıklı, A. (1990). Uluslararası sendikal örgütler. *Cahit Talas’a Armağan*. (Ed. A. Işıklı ve M. Gülmez), Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, s. 293-320.
- Işıklı, A. (2002). *İş hukuku*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek örgütlenme sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi.
- İşgüzar, H. (1989). *Tek satıcılık sözleşmesi*, Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Kabaalioğlu, H.A. (1977). Çok uluslu işletmeler ve bazı tanım denemeleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), s. 243-264.
- Kağnıcıoğlu, D. (2007). *Endüstri ilişkileri boyutuyla kurumsal sosyal sorumluluk*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kağnıcıoğlu, D. (2014). *Toplu pazarlık: Teori ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kandemir, M. (2013). Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39 (4), 167-214.
- Kapar, R. (2009). Adil bir küreselleşme için sosyal adalet uluslararası çalışma örgütü bildirgesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 23 (4), 61-77.

- Karalar, R. (1976). Sermayenin evrenselleşmesi: Çok uluslu şirketler. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi*, 12 (2), s. 33-89.
- Kargül, İ. D. (1977). *Çok uluslu ortaklıkların ana hatları ile geçmişi ve geleceği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Kaya, P.A. (1999). *Uluslararası çalışma normları ve Türk iş hukuku üzerine etkileri*. Ankara: Türkiye Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.
- Kaya, P.A. (2013). Uluslararası normlar bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun değerlendirilmesi. *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, İstanbul: Petrol-İş Yayını, s. 131-155.
- Kazgan, G. (2009). *Küreselleşme ve ulus-devlet yeni ekonomik düzen* (5. baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kendall, D.M. (1973). *Neden çok uluslu işletmeler vardır?* (Çev: İ. Özalp). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Keyder, Ç. (2001). *Globalleşme ve devlet: Küreselleşme ve ulus devlet*. (Ed: M. Koray). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayını.
- Kılıçoğlu, M. (2012). *Borçlar hukuku genel hükümler* (16. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kırca, Ç. (1997). *Franchise Sözleşmesi*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları.
- Kırca, İ. (2000). *Hukuki yönüyle borsa opsiyon işlemleri*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları.
- Kocayusufpaşaoğlu, N.; Hatemi, H.; Serozan, R. ve Arpacı, A. (2008). *Borçlar hukuku genel bölüm-Borçlar hukukuna giriş, hukuki işlem, sözleşme* (4. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Koçak, H. (2014). Küresel çerçeve sözleşmeler. *Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler* (Ed: P. A. Kaya). Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 155-170.
- Koray, M. (1992). *Endüstri ilişkileri*. İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Koray, M. (2001). Küreselleşme süreci ve ulus devlet, ekonomi, siyaset tartışmaları. *Küreselleşme ve ulus devlet* (Ed: M. Koray). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayını.

- Koray, M. ve Çelik, A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de sosyal diyalog*. Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1995). *Sosyal politika* (3. baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Korkmaz, S. (2009). *İşletmelerin sosyal sorumlulukları*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları
- Korkusuz, M. R. (2003). *Dünyada işçi sendikalarının faaliyetleri*. İzmir: Birleşik Matbaacılık.
- Kutadgobilik, T. (2005). Ekonomik ve Sosyal Konsey’in yeniden doğuşu, *Mercek Dergisi*, 38, 4-8.
- Kutal, G. (1983). *Endüstri ilişkileri açısından çok uluslu şirketler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.
- Kutal, G. (2000). Çok uluslu şirketlerin ulusal devletler ve uluslararası kuruluşlar tarafından sosyal politika alanında denetim sorunu. *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, TÜHİS Yayınları, s. 71-90.
- Kutal, M. (2012). Toplu iş hukukunda yeni bir düzenleme (31.01.2012 tarihli kanun tasarısı). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7 (25), 159-178.
- Kutal, M. (2013). İnsan haklarına ilişkin uluslararası çalışma sözleşmeleri ışığında Türk hukukunda örgütlenme ve toplu pazarlık hakları, *Sicil Dergisi*, 8 (29), 135-145.
- Kutal, G. ve Büyüksu, A. (1996). *Çok uluslu şirketler ve insan kaynağı yönetimi*, İstanbul: Der Yayınları.
- Kutal, G. ve Ekonomi, M. (1977). Türk endüstri sisteminin yasal çerçevesi ve başlıca sorunları. *Uluslararası Deneylerin Işığında Türkiye’deki Endüstri İlişkileri*, İstanbul: Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, s. 80-127.
- Laçiner, V. (2014) Sosyal diyalog perspektifinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 27 (112), 73-92.
<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2014-112-1380> (Erişim Tarihi: 21.10.2014)
- Marassi, S. (2011). *A legal assessment of international framework agreements and European framework agreements*. Master Thesis. The Netherlands: Tilburg University. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=122251> (Erişim Tarihi: 31.3.2014)

- Marshall, R. ve A. Merlo (1996). *Pattern Bargaining*. Minnesota: Center for Economic Research Department of Economics University of Minnesota.
<http://www.econ.umn.edu/library/mnpapers/1996-290.pdf> (Erişim Tarihi: 15.10.2014)
- Munck, R. (2003): *Emeğin yenedünyası: Küresel mücadele, küresel dayanışma*. (Çev: M. Tekçe). İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Müftüoğlu, Ö. (2006). Kriz ve sendikalar. *Türkiye’de sendikal kriz ve sendikal arayışlar*. (Ed: F. Sazak), Ankara: Epos Yayınları, s. 117-157.
- Müftüoğlu, M. (2007). Yeni proleterleşme dalgasının öncü formu-Toplumsal hareket sendikacılığı. *Sendikal kriz yaklaşımı* (Ed: F.Sazak). Ankara: Epos Yayınları, s.
- Müftüoğlu, Ö. (2007). Sendikalar var olma koşullarını hatırlıyor mu? *Sendikal kriz yaklaşımı* (Ed: F.Sazak). Ankara: Epos Yayınları, s.
- Müller, T.; Platzer, H.W. ve Rüb, S. (2008). International framework agreements- opportunities and limitations of a new tool of global trade union policy. *Friedrich–Ebert-Stiftung* (Briefing Papers No.8). www.fes.de/gewerkschaften (Erişim Tarihi: 8.1.2014)
- Nakamura, K. ve Nitta M. (1998). Japonya’da endüstri ilişkileri ve insan kaynakları uygulamalarında gelişmeler (Çev: A. Selamoğlu). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 41-42, s. 253-288.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). 19.3.2012 tarihli Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının Getirdikleri, *Sicil Dergisi*, 7 (27), 139-157.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). *İş hukuku II-Toplu iş ilişkileri* (2. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Oğuzman, M. K. (1973). *Türkiye’de toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt, tahkim ve arabuluculuk düzeni nasıl olmalıdır?* Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Oğuzman, M.K. (1975). *Hukuki yönden işçi işveren ilişkileri, temel bilgiler, toplu ilişkiler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Oğuzman, M ve Öz, M. T. (2009). *Borçlar hukuku: Genel hükümler* (6.baskı). İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Orhaner, A. B. (1966). *Türk iş hukuku Yargıtay emsal kararları*. Ankara: Öğretmen Matbaası.

- Otto, K. M. (2010). Fransa’da toplu sözleşme sistemi (Çev: A. Hekimler).
Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri, Mevzuat ve Uygulamalar. (Ed: A. Hekimler).
İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 171-196.
- Öcal, A. T. (2007). *İşletmelerin sosyal sorumluluğu: Ahlaki bir değerlendirme.* İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Önsal, N. (1998). Kamu kesiminde toplu pazarlık. *Küreselleşme, Rekabet gücü ve Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm-V. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi,* (Ed: N. Ekin ve A. Selamoğlu), Ankara: Kamu-İş Yayınları, 73-88.
- Önsal, N. (2012). Çerçeve sözleşme. *Türk Metal Dergisi,* s. 52-54.
- Önsal, N. (2013). *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu üzerine notlar.* Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Özalp, İ. (1996). *Çok uluslu işletmelerin yönetimi.* Eskişehir: Birlik Ofset Yayıncılık.
- Özalp, İ. (2001). *Çok uluslu işletmeler: Uluslararası yaklaşım.* Eskişehir: Birlik Ofset Yayıncılık.
- Özkaplan, N. (1994). *Sendikalar ve ekonomik etkileri: Türkiye üzerine bir deneme.* İstanbul: Kavram Yayınları.
- Özveri, M. (2012). *Sendikal haklar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası.* İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özveri, M. (2014). *Sendikal hakların uluslararası kaynakları: Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler.* (Ed: P. A. Kaya), Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 327-353.
- Papadakis, K. (2009). *Signing international framework agreements: Case studies from South Africa, Russia and Japan.* Switzerland: ILO.
- Pazarcı, H. (2012). *Uluslararası hukuk* (11. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Postacı, A. D. (2014). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca çerçeve sözleşme. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 9 (121), s. 225-242.
- Reisoğlu, S. (1967). *Türk hukukunda ve mukayeseli hukukta toplu iş sözleşmeleri.* Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Reisoğlu, S. (1975). *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu şerhi.* Ankara: Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Yayınları.

- Riisgaard, L. (2005). International framework agreements: A new model for securing workers rights? *Endustrial Relations*, 44 (4), 707-737.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.2005.00408.x/pdf>
(Erişim Tarihi: 18.1.2014)
- Ring, G. ve Olsen-Ring, L. (2010). Danimarka’da toplu sözleşme sistemi (Çev: A. Hekimler). *Karşılaştirmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri, Mevzuat ve Uygulamalar* (Ed: A. Hekimler). İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 151-170.
- Rüb, S. (2002). *World Works Councils and other forms of global employee representation in transnational undertakings*, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_055.pdf (Erişim Tarihi: 26.3.2014)
- Sarioğlu, H.İ. (2000). Sanayilemiş ülkelerde toplu pazarlık düzeyi ve kapsamı üzerine. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 43, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, s.95 – 104.
- Savaş, V.F. (1997). *İktisatın tarihi*. İstanbul: Liberal Düşünce Topluluğu Yayınları.
- Sayım, K. Z.; Berber Ağtaş, Ö. ve Fichter, M. (2013). *Ulusötesi üretim ve tedarik ağlarındaki istihdam ilişkilerinin örgütlenmesi ve denetlenmesi. Temel çalışma standartları uluslararası çerçeve anlaşmalarıyla güvence altına alınabilir mi? Türkiye raporu*. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung.
- Schömann, İ.; Sobczak, A.; Voss, E. and Wilke, P. (2008). International framework agreements: New paths to wrkers’ participation in multionals’ governance? *Transfer*, 14 (1), 111-126. <http://trs.sagepub.com/content/14/1/111> (Erişim Tarihi: 8.1.2014)
- Selamoğlu, A. (1998). *Küreselleşme sürecinde insan kaynağı*. İstanbul: TİSK Yayınları.
- Selamoğlu, A. (2003). İşçi sendikacılığında yeniden yapılanma ve örgütlenme modeli, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 68-69.
- Seliçi, Ö. (1977). *Borçlar Kanununa göre sözleşmeden doğan sürekli borç ilişkilerinin sona ermesi*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Sobczak, A. (2007). Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. *Industrial Relations*, 62 (3), 466-491.

- http://www.academia.edu/667550/Legal_Dimensions_of_International_Framework_Agreements_in_the_Field_of_Corporate_Social_Responsibility (Erişim Tarihi: 5.1.2014)
- Sur, M. (2006). *İş hukuku- Toplu ilişkiler* (2. baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Sur, M. (2008). Sosyal haklara ilişkin andlaşmaların iç hukukta yeri. *Devrim Ulucan'a Armağan*. İstanbul: Legal Yayınları, s. 47-62.
- Sur, M. (2013). Uluslararası normlar ve 6356 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmeleri ve grev hakkındaki hükümleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 255-278.
- Sümer, H. H. (2014). *İş hukuku* (19. Baskı). Konya: Mimoza Yayınları,
- Süral, N. (2007). Rekabet gücünün ve istihdamın arttırılmasında sosyal anlaşmalar. *İşveren Dergisi*, 45 (7), 34-38.
- Şafak, C. (2010). Türkiye'de iki düzeyli toplu pazarlık arayışı: Dokumacılık işkolu örneği (1966-1980). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 26 (3), 133-167.
- Şahlanan, F. (1992). *Toplu iş sözleşmesi*. İstanbul: Acar Matbaacılık.
- Şen Doğramacı, H. (2010). *Çerçeve Sözleşmeler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasıız endüstri ilişkileri: Genel olarak dünyada ve Türkiye'de*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Tak, B. (2009). *İşletmelerin sosyal sorumlulukları ve paydaş grupları ile ilişkilerinin yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Talas, C. (1982). Bir toplumsal politika belgesinin yorumu-Toplumsal Anlaşma. 100. *Doğum Yılında Atatürk'e Armağan Yazı Dizisi: 31*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Tandoğan, H. (1963). *Mukayeseli hukuk, hususiyile Türk-İsviçre ve Alman hukuku bakımından üçüncü şahsın zararının tazmini*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Tandoğan, H. (2008). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri*. İstanbul: Vedat Yayıncılık.
- Tekinay, S. ; Akman, S.; Burcuoğlu, H. ve Altop, A. (1993). *Borçlar hukuku genel hükümler* (7. baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Telljohann, V.; Costa, I.; Müller, T. ve Rehfeldt, U. (2009). The impact of European and International Framework Agreements on the internationalisation of industrial realitions. <http://faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/track4/83.pdf/> (Erişim

- Tarihi: 7.1.2013)
- Temiz, H. E. (2004). *Küreselleşmenin sosyal boyutları ve Türkiye açısından etkileri*. Ankara: Genel-İş Matbaası.
- Thomas, M.P. (2011). Global endustrial relations? Framework agreements and the regulation of international labor standarts, *Labor Studies journal*, 36 (2), <http://lsj.sagepub.com/content/36/2/269> (Erişim Tarihi:8.1.2014)
- Tokol, A. (1995). *Uluslararası sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Tokol, A. (2000). *Avrupa Birliğine üye ülkelerde sendikal hareket*. Bursa: VİPAŞ.
- Tokol, A. (2011). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. Bursa: Dora Yayınları.
- Torres, L. ve Gunnes, S. (2003). Küresel çerçeve sözleşmeler: Uluslararası sendikal hareket için yeni bir araç, *Dünya Sendikal Hareket Dosyası 7*, Petrol-İş Yayınları. http://www.petroil-is.org.tr/sites/default/files/dsh_7.pdf (Erişim Tarihi: 5.1.2014)
- Tuncay, A. C. ve Savaş, B. (2013). *Toplu iş hukuku*. (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tuncay, C. (2006). Avrupa Birliği ile görüşme sürecinde Türkiye’de üçlü sosyal diyalog, *Sicil Dergisi*, 1 (1), 205-215.
- Tuncay, C. (2010). *Toplu iş hukuku*. (2. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tuncay, C. (2013). Toplu iş sözleşmesi hukukunda 6356 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeler. *İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri*. Ankara: Kamu-İş, s. 71-99.
- Tunçomağ, K. (1967). *Borçlar hukuku dersleri özel borç ilişkileri (akdin muhtelif nev’ileri)*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2013). *İş hukukunun esasları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu. (2013). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri*. Ankara.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2014). *İşveren örgütleri için kurumsal sosyal sorumluluk rehberi*. Ankara.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2009). *Türkiye ile diğer OECD ülkelerinin çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında karşılaştırılması*. Ankara.
- Uçkan, B; Kağncıoğlu, D. ve Çelik, A. (2013). *Sendikacılık* (Ed: B. Uçkan). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.

- Uçkan, B. (2005). Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog: Danışma Komitelerinden çerçeve antlaşmalara. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*, 55 (1), 239-270.
- Uçkan, B. (2006). *Avrupa Birliği düzeyinde toplu pazarlık*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Uçkan, B. (2014). Uluslararası işçi örgütlerinin tarihsel gelişimi, faaliyetleri ve üye yapıları. *Uluslararası sosyal politika teorisi, uluslararası çalışma normları ve güncel gelişmeler* (Ed: P. A. Kaya). Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 109-131.
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2004). *Endüstri İlişkileri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- UNI Global Union (2013). What are global framework agreements?
<http://www.uniglobalunion.org/publications/what-are-global-framework-agreements> (Erişim Tarihi: 6.1.2014).
- Uyan, G. (2005). Çerçeve sözleşme kavramı ve genel kredi sözleşmesi kavramı ile ilişkisi. *İstanbul Barosu Dergisi*, 79 (4), 1129-1144.
- Uygun, O. (2001). *Ulusal üstü siyasal birlikler ve küreselleşme: Küreselleşme ve ulus devlet* (Ed: M. Koray). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayını, s. 151-178.
- Ünsal, E. (2012). Küreselleşme ve işçi sendikaları, *Sicil Dergisi*, 7 (26), 63-67.
- Varçın, R.; Ergün, G.; Gülçübuk, B. ve Turan, B. (2013). *Herkes için kurumsal sosyal sorumluluk projesi: Ulusal inceleme raporu: Türkiye*, Ankara: TİSK.
- Williams, G.; Davies, S. and Chinguno, C. (2013). Subcontracting and labour standarts: Reassessing the potential of international framework agreements. *British Journal of Industrial Relations*, 1-23.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/bjir.12011/pdf> (Erişim Tarihi: 8.1.2014)
- Wilkinson, R. E. (1991). Amerikan çalışma ilişkileri sistemi: Hukuk ve uygulama. (Çev: T. Dereli), *Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, s. 3-58.
- Windmuller, J.P; Pursey, S. K.; Baker, J. (2007). The international trade union movement: *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies* (9. Edition). The Netherlands: Kluwer Law International, s. 69-94.

- Yavuz, A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi,
- Yavuz, C. (1963). *Türk, İsviçre ve Fransız medeni hukuklarında dolaylı temsil*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Yazıcı, E. (1998). *Dönüşen dünya ve yeni sendikal arayışlar: Değişim sürecinde yeni sendikal yönelişler*. Ankara: Özçelik-İş Sendikası Yayınları.
- Yıldırım, E. (2008). Sendikalar ve kriz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 18 (3), 199-206.
- Yorgun, S.(2007a). Sivil toplum düzeninde sendikaların geleceği. *Sosyal Siyaset Konferanslar, Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, s. 314-330.
- Yorgun, S. (2007b). *Dirilişin eşiğinde sendikalar yeni eğilimler ve yeni stratejiler*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal politika açısından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39 (4), 357-380.
- Yücel, A. (1980). *Emek ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler*. Ankara: Kalite Matbaası.
- Yüksel, N. (1997). *Küreselleşme ve toplu pazarlıktaki değişim*. Ankara: TİSK.
- Zengingönül, O. (2007). *Yoksulluk, gelişmişlik ve işgücü piyasaları ekseninde küreselleşme*. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- Zevkliler, A. ve Havutçu, A. (2004). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İnternet Kaynakları

- <http://www.mevzuat.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 1.10.2013)
- <http://www.ituc-csi.org/> (Erişim Tarihi: 29.11.2013)
- <http://www.global-unions.org/> (Erişim Tarihi: 29.11.2013)
- <http://www.unglobalcompact.org> (Erişim Tarihi: 5.12.2013)
- <http://www.iufdocuments.org/> (Erişim Tarihi:24.12.2013)
- <http://eurlex.europa.eu/> (Erişim Tarihi: 5.1.2014)
- <http://www.banalink.org.uk/partners-colsiba> (19.1.2014)
- <http://www.bwint.org/> (Erişim Tarihi: 5.3.2014)
- <http://ejd.sagepub.com/>(Erişim Tarihi: 6.3.2014)

<http://www.festuerkei.org/media/pdf/einzelpublikationen/FES%20Einzelp%20Ulusoeetesi%20ueretim%20ve%20Tedarik%20Aglarinda%20istihdam%20iliskilerinin%20oerguetlenmesi%20ve%20denetimi.pdf> (Erişim Tarihi:11.03.2014)

<http://www.eurofound.europa.eu/> (Erişim Tarihi: 28.3.2014)

<http://ec.europa.eu/> ((ErişimTarihi:31.3.2014)

<http://www.ozorman-is.org.tr/> (Erişim Tarihi: 17.4.2014)

<http://esk.dpt.gov.tr/ESK.portal> (Erişim Tarihi:8.5.2014)

<http://www.csgb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 03.06.2014)

<http://www.tbmm.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 16.9.2014)

<http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim Tarihi:18.9.2014)

<http://www.resmigazete.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 18.9.2014)

<http://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kuresel.pdf> (Erişim Tarihi: 18.9.2014)

<http://ilo.org/> (Erişim Tarihi: 19.9.2014)

<http://www.sa-intl.org/> (Erişim Tarihi: 23.9.2014)

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/> (Erişim Tarihi: 13.10.2014)

<http://www.fwbc.gov.au/> (Erişim Tarihi: 13.10.2014)

<http://en.wikipedia.org/> (Erişim Tarihi: 13.10.2014)

<http://www.comlaw.gov.au/> (Erişim Tarihi: 13.10.2014)

<http://www.econ.umn.edu/> (Erişim Tarihi: 15.10.2014)

<http://www.turkmetal.org.tr/> (Erişim Tarihi: 21.10.2014)

<http://www.birlesikmetal.org/> (Erişim Tarihi: 21.10.2014)

<http://www.resmigazete.gov.tr/> (Erişim Tarihi:21.10.2014)

<https://www.iso.org/> (Erişim Tarihi: 23.10.2014)

<http://library.fes.de/> (Erişim Tarihi: 22.10.2014)

<http://www.myk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.10.2014)

<http://hbogm.meb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.10.2014)

<http://www.wftucentral.org> (Erişim Tarihi: 5.11.2014)

<http://www.hakis.org.tr/> (Erişim Tarihi: 6.11.2014)

<http://www.mess.org.tr/> (Erişim Tarihi: 6.11.2014)

<http://www.turkis.org.tr/dosya/e14I8qtPtx3i.pdf> (Erişim Tarihi: 6.11.2014)

<http://www.isgucdergi.org/> (Erişim Tarihi: 19. 11.2014)

<http://journal.nku.edu.tr/> (Erişim Tarihi: 19.11.2014)

<http://www.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 29.11.2014)

<http://conventions.coe.int/> (Erişim Tarihi: 2.12.2014)

<http://eurlex.europa.eu/> (Erişim Tarihi: 2.12.2014)