



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRKİYE'DE
YABANCI SERMAYELİ
ŞİRKETLERDE SENDİKALAŞMA

Yıldırım KOÇ

Eğitim Yayınları No. 39

1.001

DOÇ

99

21

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRKİYE'DE
YABANCI SERMAYELİ
ŞİRKETLERDE SENDİKALAŞMA

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Eğitim Yayınları No. 39

Tarih:.....

Demirbaş No:.....1221.....

Tasnif No:..331.881..K. 1999

ilgisizdir

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 39
Ankara, 1999

TURK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sk. No. 10
Kızılay, Ankara

Yıldırım KOÇ
TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı
YOL-İŞ Eğitim ve Araştırma Dairesi Müdürü

DEMİRCIOĞLU MATBAACILIK
Telefon : (0.312) 433 3638
Telefax : (0.312) 434 1471
Yenişehir - Ankara

İÇİNDEKİLER

Sunuş

Giriş

- I. Türkiye'de Yabancı Sermayeli Şirketlerin Gelişimi
- II. Türkiye'de Yabancı Sermayeli Şirketlerin Bugünkü Durumu
- III. Yabancı Sermayeli Şirketlerde Sendikalaşma
- IV. Yabancı Sermayeli Şirketlerde Sendikasızlaştırma
 - A. Inchcape Retrans
 - B. Shell - Mobil - BP
 - C. Metro
- V. Yabancı Sermayeli Şirketlerde Sendikal Örgütlenme

Sonuç

SUNUŞ

Türkiye'de yabancı sermayeli işletmelerin sayısı hızla artmaktadır. Ancak bu işyerlerinde çalışan işçilerin büyük bir bölümü sendikalarımıza üye değildir.

1980 öncesinde sendikaların işyerlerinde teşkilatlanmasında genellikle büyük zorluklar çıkarmayan yabancı sermayeli işletmeler, bu tavırlarını değiştirmiştir.

Tümtis Sendikamızın Inchcape Retrans, Petrol-İş Sendikamızın Shell, Mobil ve BP ve Tezkoop-İş Sendikamızın Metro işyerlerinde yaşadığı sorunlar, istisnai olaylar değil, yaygın bir eğilimin ifadesidir.

TÜRK-İŞ, iki yılı aşkın bir süredir yabancı sermayeli şirketlerin durumuna ilişkin kapsamlı bir çalışma gerçekleştirmekteydi.

Bu kitapçıkta yer alan bilgiler, bu çalışmanın ürünüdür.

Konfederasyonumuz, önümüzdeki aylarda, hem Sendikalarımızla, hem uluslararası işkolu federasyonlarıyla ve hem de çeşitli ülkelerin sendikal merkezleriyle ortak bir çalışma içine girerek, yabancı sermayeli işletmelerde sendikalaşma çalışmalarına ağırlık verecektir.

Bu doğrultudaki ilk adımlar, Alman Sendikalar Federasyonu ile yapılan toplantılarla başlamıştır.

Amacımız ve dileğimiz, bu işbirliğinin konfederasyonlar düzeyinden, işkolu sendikaları düzeyine de yaygınlaştırılmasıyla, gücümüzün ve etkinliğimizin daha da artırılmasıdır.

Bu çalışmanın işkolu düzeyindeki araştırma ve sendikalaşma çabalarına katkıda bulunacağı inancındayız.

Salih Kılıç
Genel Eğitim Sekreteri

Giriş

Ulusötesi sermayenin gücü ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde hakimiyet kurma çabaları, hızla artmaktadır. Özellikle 1970'li yıllardan itibaren iletişim ve taşımacılık sektörlerinde yaşanan büyük teknolojik atılım sonrasında, uluslararası işbölümü hızla değişmiştir. Bu uluslararası işbölümünde Türkiye'ye biçilen rol, imalat sanayiinde emek-yoğun sektörlerde üretimin ve ihracatın artırılmasıdır. Özellikle turizm sektöründe yatırımlar da yoğunlaşmıştır. GAP'taki büyük gelişmeler ise önümüzdeki yıllarda tarım işkolunda bir yabancı sermaye akımına yol açacaktır.

Doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının yanı sıra, tümüyle ihracata dönük üretimde bulunan çok sayıda işletme de vardır. Bu işletmeler, ulusötesi şirketlerin taşeronluğunu yaparak, iç pazardan tamamiyle veya büyük ölçüde kopuk olarak, üretim yapmaktadır.

1980 öncesinde yabancı sermaye yatırımlarının ana nedeni, ülkemizin iç pazarına yönelik üretimde bulunmaktır. Bu dönemin ekonomik koşulları, yabancı sermayeli şirketlerde çalışanların diğer işyerlerinden daha yüksek ücretler alabilmelerini, daha iyi çalışma koşullarından yararlanabilmelerini olanaklı kılıyordu. Ancak yeni uluslararası işbölümü koşullarında bu durum tamamiyle değişmiştir.

Günümüzde yabancı sermayeli şirketlerin yatırımlarının veya ağırlıkla ihracata yönelik işyerlerinin ana ama-

cı, düşük işçilik maliyetiyle üretim yapmaktır. Bunun yolu ise düşük ücretler ve işçiyi ezen çalışma koşullarıdır. Diğer bir deyişle, yabancı sermayeli şirketlerin Türkiye ile ilgilenmelerinin ana nedenleri, düşük ücretler ve çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerdeki yetersizliktir (anti-demokratik mevzuat, yaygın kaçak işçilik, sermayenin lehine bir esneklik). İç pazara doğrudan ulaşma çabaları da diğer bir nedendir.

Türkiye'de ücretler, Avrupa Birliği ülkeleri, A.B.D., Japonya ile karşılaştırıldığında çok düşüktür.

Ayrıca, özellikle Avrupa Birliği ülkeleri ile bir karşılaştırma yapıldığında, işverenlerin işyerinde istedikleri gibi düzenleme yapabilmeleri açısından, Türkiye işverenler için çok daha avantajlıdır ve çekicidir.

Çalışma mevzuatımızın henüz 12 Eylül döneminin etkisinden arındırılmamış olması ve taşeronluk ve kaçak işçiliğin yaygınlığı, bu açıdan son derece geniş bir "esneklik" sağlamaktadır.

Ayrıca, serbest bölgelerde işverenlere sağlanan ek avantajlar da önemlidir.

Türkiye'de yabancı sermayeli şirketlerde çalışan işçilerin sendikalarda örgütlenmesine ilişkin kapsamlı bir strateji oluşturulmamıştır. TÜRK-İŞ'te iki yılı aşkın bir süredir gerçekleştirilen çalışmaların amacı, bu konuda duyarlılığı artırmak ve ilgili tüm sendikalarımızın gerek

uluslararası işkolu federasyonları, gerek diğer ülkelerin aynı işkolunda etkinlik gösteren sendikaları ile işbirliğine de giderek, bu konuda gösterecekleri çabalara yardımcı olmaktadır.

I. Türkiye'de Yabancı Sermayeli Şirketlerin Gelişimi

Türkiye'de yabancı sermayeli şirketler çeşitli düzenlemelere tabi olarak faaliyet göstermektedir. Bu konuda en önemli düzenleme, 16.1.1954 gün ve 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu'dur.

Petrol şirketleri ayrı bir kanuna tabidir.

Türkiye'de yabancı sermayeli şirketler olarak sunulan veriler genellikle yalnızca bu şirketleri kapsamaktadır. Ancak Türkiye'de yabancı sermayenin varlığı, gücü ve etkinliği bu şirketlerle sınırlı değildir.

6224 sayılı Yasaya göre Türkiye'de kurulan yabancı sermayeli şirketlerin Türkiye'de kurdukları yeni ortaklıklar artık yerli şirket kabul edilmektedir ve bunların ayrı kayıtları tutulmadığından, haklarında veri yoktur. Bu yolla, yabancı sermayenin gücü ve etkisi bir ağ gibi yayılmaktadır.

Açılan ihalelerde iş alan ve Türkiye'deki faaliyetleri belirli bir süre ile sınırlı olan yabancı sermayeli şirketler ayrı bir mevzuata tabidir ve yabancı sermayeli şirketler listelerinde yer almamaktadır. Özellikle otoyol inşaatla-

rında konsorsiyum kurarak çalışan yabancı sermayeli şirketler bu durumdadır.

Ayrıca, yabancı askeri işyerlerindeki Amerikan şirketleri Hazine Müsteşarlığı'nın listelerinde gözükmemektedir.

Yabancı sermayeli şirketler veya kişiler, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda hisse alabilmektedir. Alınan hisse, şirketin toplam sermayesinin yüzde 10'unu geçmediği ve şirketin yönetim kurulunda temsil edilmek istenmediği sürece, bu işlemler izlenmemektedir. Şirketin toplam sermayesinin yüzde 10'unun üstünde bir pay alınması durumunda, bu gelişme bir ay içinde Hazine Müsteşarlığına bildirilmektedir.

Aşağıdaki veriler ve bilgiler değerlendirilirken, yabancı sermayeli şirketlerin ancak büyük bir bölümünün ele alınabildiği akılda tutulmalıdır.

Türkiye'de etkinlik gösteren yabancı sermayeli şirketlerin sayısı 1980 yılından yılından sonra hızla artmıştır.

Aşağıdaki çizelgede, faaliyette bulunan şirketlerin birikimli sayıları ile ülkeye gelen her yıl fiilen giren yabancı sermayenin toplamaları sunulmaktadır¹ :

¹ Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü, **Yabancı Sermaye Raporu (1993-1995)**, Ankara, 1996 s. 103

Türkiye'de Yabancı Sermayeli Şirketler

Yıllar	Etkinlik Gösteren Şirket Sayısı (Birikimli)	Ülkeye Her Yıl Fiilen Giren Sermaye (Milyon ABD Doları)
1980	78	35
1981	109	141
1982	147	103
1983	166	87
1984	235	162
1985	408	158
1986	619	170
1987	836	239
1988	1.172	488
1989	1.525	855
1990	1.856	1.005
1991	2.123	1.041
1992	2.330	1.242
1993	2.554	1.016
1994	2.830	830
1995	3.161	1.250
Toplam		8.822

Türkiye'de etkinlik gösteren yabancı sermayeli şirketlerin sayısı 1998 yılı Eylül ayı itibariyle 4.419'a yükselmiştir.

II. Türkiye'de Yabancı Sermayeli Şirketlerin Bugünkü Durumu

1998 yılı Eylül ayı sonu itibariyle Türkiye'de etkinlik gösteren yabancı sermayeli şirketlerin ülkelere göre dağılımı aşağıda sunulmaktadır² :

² 1999 Yılı Programı, Resmi Gazete. 15.11.1998 (Mükerrer), s. 196.

Türkiye'de Etkinlik Gösteren Yabancı Sermayeli Şirketlerin Ülkelere Göre Dağılımı

Ülkeler	Şirket Sayısı	Mevcut Yabancı Sermaye (Tlilyon TL)	Yüzde Dağılım (%)	Şirketlerin Toplam Sermayesi (Tlilyon TL)	Toplam Sermaye İçinde Yabancı Sermaye'nin Payı (%)
I. OECD Ülkeleri	2.615	377.665	91,4	589.256	64,1
A. Avrupa Birliği					
B. Ülkeleri	2.025	287.836	69,7	427.245	67,4
- Almanya	775	64.818	15,7	80.873	80,1
- Belçika	54	4.429	1,1	6.990	63,4
- Lüksemburg	36	9.271	2,2	12.139	76,4
- Danimarka	34	1.260	0,3	3.774	33,4
- Fransa	219	42.997	10,4	73.949	58,1
- Hollanda	259	100.371	24,3	126.451	79,4
- İngiltere	283	37.683	9,1	69.018	54,6
- İrlanda	19	3.210	0,8	7.741	41,5
- İtalya	154	15.772	3,8	30.962	50,9
- Yunanistan	38	216	0,1	337	64,1
- İspanya	23	498	0,1	610	81,6
- Portekiz	5	72	0,0	136	53,2

- Avusturya	73	2.509		0,6		6.154	40,8
- İsveç	40	3.666		0,9		6.244	58,7
- Finlandiya	13	1.063		0,3		1.869	56,9
B. Diğer OECD							
C. Ülkeleri	590	89.829		21,7		162.011	55,4
- ABD	285	41.102		10,0		59.015	69,6
- Japonya	50	19.755		4,8		1.788	62,1
- İsviçre	183	19.336		4,7		47.563	40,7
- Diğerleri	72	9.636		2,3		23.645	40,8
II. İslam Ülkeleri	918	18.162		4,4		51.060	35,6
A. Orta Doğu	824	15.251		3,7		46.302	32,9
- İran	297	3.416		0,8		4.707	72,6
- Irak	126	1.411		0,3		1.847	76,4
- Suudi Arabistan	74	3.983		1,0		13.395	29,7
- Kuveyt	12	1.575		0,4		2.567	61,4
- Lübnan	48	451		0,1		479	94,1
- Suriye	125	404		0,1		585	69,1
- Ürdün	42	152		0,0		380	39,9
- Bahreyn	6	1.326		0,3		1.773	74,5
- Katar	6	255		0,1		430	59,3

- K.K.T.C.	52	1.256	0.3	1.902	66.0
- İKB	11	837	0.2	17.920	4.7
- Birleşik Arap Emir	13	122	0.0	132	92.4
- Yemen	9	54	0.0	174	31.2
- Güney Yemen	1	5	0.0	6	80.0
- Filistin	2	4	0.0	6	59.7
B. Kuzey Afrika	51	2.003	0.5	3.422	58.5
- Libya	15	1.321	0.3	2.606	50.7
- Mısır	19	502	0.1	536	93.6
- Fas	5	74	0.0	139	53.3
- Cezayir	9	88	0.0	120	73.3
- Tunus	3	18	0.0	20	92.7
C. Diğer İslam Ülkeleri	43	908	0.2	1.336	68.0
III Diğer Ülkeler	886	17.114	4.1	42.186	40.6
GENEL TOPLAM	4.419	412.941	100.0	682.503	60.5

Türkiye'de 1985 yılından itibaren serbest bölgelerin kurulmasına izin verilmiştir.

1998 yılı Ağustos ayı sonu itibariyle bu serbest bölgelerde 325'i yabancı ve 1.702'si yerli olmak üzere toplam 2.027 şirket etkinlik gösteriyordu. Bu şirketlerde çalıştırılan işçi sayısı 11 bin dolayındaydı.

Yabancı sermayeli şirketlerin bölgesel ve sektörel dağılımı ve istihdam ettikleri işçi sayısına ilişkin veri yayınlanmamıştır.

Türkiye'deki yabancı sermayeli şirket yatırımları içinde hizmetler yüzde 57'lik, imalat sanayii ise yüzde 42'lik bir paya sahiptir. Şirketlerin 1998 yılı Eylül ayı sonu itibarıyla sektörel dağılımı aşağıda sunulmaktadır ³ :

³ 1999 Yılı Programı, Resmi Gazete, 15.11.1998 (Mükerrer), s. 197.

Yabancı Sermayeli Şirketlerin Sektörel Dağılımı

Sektörler	Şirket Sayısı	Mevcut Sermaye (Trilyon TL)	Toplam İçindeki Pay (%)	Şirketlerin Sermayesi (Trilyon TL)	Toplam İçindeki Pay (%)
Tarım	101	1.499	0,4	4.959	30,2
Madencilik	63	4.518	1,0	7.993	56,5
İmalat Sanayii	1.077	172.574	41,8	327.609	52,7
Hizmetler	3.178	234.350	56,8	341.942	68,5
Toplam	4.419	412.941	100,0	682.503	60,5

Türkiye’de etkinlik gösteren yabancı sermayeli şirketlerde istihdam konusunda hiçbir veri yayımlanmamıştır.

Bu konuda başvurulabilen güvenilir tek kaynak, İstanbul Sanayi Odası tarafından her yıl yayımlanan 500 büyük sanayi şirketine ilişkin verilerdir.

Bu verilere göre, 1998 yılında Türkiye’deki 500 büyük sanayi şirketi içinde 130 tanesinde yabancı sermaye payı vardı.

Yabancı sermayenin hissesi, 7 şirkette yüzde 5’in altında, 13 şirkette yüzde 5’ten yüzde 15’e kadar, 8 şirkette yüzde 15’ten yüzde 25’e kadar, 31 şirkette yüzde 25’ten yüzde 50’ye kadardı. 26 şirkette yabancı sermaye payı yüzde 50’den yüzde 75’e, 37 şirkette ise yüzde 75’ten yüzde 100’e kadardı.

Yabancı sermayeli 8 şirket, isimlerinin açıklanmasını istememişti. Bunların 1’inde yabancı sermaye payı yüzde 10 iken, diğer 7’sinde yabancı sermaye payı yüzde 75 ile yüzde 100 arasında değişiyordu.

İstanbul Sanayi Odası’nın listesinde imalat sanayii’nde isimleri açıklanmış 122 yabancı sermayeli şirkette toplam 115 bin kişi çalışıyordu. Yabancı sermaye payının yüzde 15 ve daha fazla ve yüzde 25’ten az olduğu 8 şirkette çalışan işçilerin sayısı 7100; yabancı sermayenin payının yüzde 25 ve daha fazla ve yüzde 50’den az

olduğu 31 şirkette çalışan işçilerin sayısı 30 bin; yabancı sermayenin payının yüzde 50 ve daha fazla ve yüzde 75'ten az olduğu 26 şirkette çalışan işçilerin sayısı 24 bin; yabancı sermayenin payının yüzde 75 ve daha fazla olduğu 37 şirkette çalışan işçilerin sayısı ise 30 bindi.

Yabancı sermaye payının yüzde 75 ve daha fazla olduğu ve adı açıklanmayan 7 şirket de dahil edilirse, İSO listesinde yer alan ve yabancı sermaye payının yüzde 50 ve daha fazla olduğu şirketlerde çalışan işçi sayısının 60 bin dolayında olduğu tahmin edilebilir.

Hizmetler sektöründe yatırım yapmış yabancı sermayeli şirketlerin istihdam durumuna ilişkin toplu veri bulunmamaktadır.

III. Yabancı Sermayeli Şirketlerde Sendikalaşma

Türkiye'de etkinlik gösteren yabancı sermayeli şirketler, işçi hakları ve sendikal hak ve özgürlükler konusunda, kendi ülkelerindeki uygulamalarını ve uluslararası kural ve standartları gözardı ederek, bulundukları ülkenin koşullarına uyum sağlamışlardır.

Küçük bir hata payıyla, Türkiye'de 1999 yılında 4600'ün üstünde yabancı sermayeli şirket etkinlik gösteriyordu. 1996-1999 döneminde bu şirketlerden yalnızca 232'sinde çalışan işçiler bir sendikaya üye olmuşlardı ve adlarına toplu iş sözleşmeleri bağitlanmıştı (% 5). Daha

sonra ele alınacağı gibi, bunların bazılarında da, işverenin girişimleri sonucunda örgütlenme sona erdirildi.

Aşağıdaki çizelgede bu sendikalar ve örgütlü olup toplu iş sözleşmesi bağittadıkları işyerleri sunulmaktadır:

Yabancı Sermayeli İşyerlerinde Örgütlü Sendikalar

Sendika	Konfederasyon	İşyeri Sayısı
Ağaç-İş	TÜRK-İŞ	3
Basisen	TÜRK-İŞ	4
BASS	TÜRK-İŞ	1
Birleşik Metal-İş	DİSK	22
Çimse-İş	TÜRK-İŞ	11
Deri-İş	TÜRK-İŞ	3
Hava-İş	TÜRK-İŞ	2
Kristal-İş	TÜRK-İŞ	3
Lastik-İş	DİSK	7
Oleyis	DİSK	5
Özçelik-İş	HAK-İŞ	4
Özgıda-İş	HAK-İŞ	9
Öziplik-İş	HAK-İŞ	1
Petrol-İş	TÜRK-İŞ	28
Selüloz-İş	TÜRK-İŞ	3
Tarım-İş	TÜRK-İŞ	5
Tekgıda-İş	TÜRK-İŞ	25
Teksif	TÜRK-İŞ	16
Tes-İş	TÜRK-İŞ	2
Tezkoop-İş	TÜRK-İŞ	7
Toleyis	TÜRK-İŞ	13
Türk Harb-İş	TÜRK-İŞ	1
Türk Metal	TÜRK-İŞ	49
Türkiye Denizciler Sendikası	TÜRK-İŞ	1
Türkiye Maden-İş	TÜRK-İŞ	4
Yol-İş	TÜRK-İŞ	3

Sendikaların örgütlü bulunduğu yabancı sermayeli şirketlerin ülkelere göre dağılımında ülkeler arasında belirgin farklılıklar gözlenmemektedir.

Yatırımların sektörel ve bölgesel dağılımları gözönüne alınmadan, sendikalı şirketlerin ülkelere dağılımına ilişkin sonuçlar çıkarmak olanaklı değildir.

Sendikaların örgütlü bulunduğu yabancı sermayeli şirketlerin ülkelere göre dağılımı aşağıda sunulmaktadır.

Ülke	Şirket Sayısı	Sendikalı Şirketlere Oranı (%)	Toplam Yabancı Sermayeli Şirketler içinde Ülke Şirketlerinin Oranı (%)
ABD	25	10,7	6,4
Almanya	41	18,0	17,5
Avusturya	3	1,3	1,7
Bahreyn	2	0,9	0,1
Belçika	2	0,9	1,2
Çin Halk Cum.	1	0,4	bilinmiyor
Danimarka	2	0,9	0,9
Finlandiya	2	0,9	0,3
Fransa	23	9,9	5,0
Güney Kore	1	0,4	bilinmiyor
Hollanda	23	9,9	5,9
IFC	2	0,9	bilinmiyor
IKB	5	2,1	0,2
İngiltere	13	5,6	6,4
Irak	1	0,4	2,9
İran	3	1,3	6,7
İrlanda	2	0,9	0,4
İspanya	1	0,4	0,5
İsveç	2	0,9	0,9
İsviçre	16	6,9	4,1
İtalya	16	6,9	3,5
Japonya	3	1,3	1,1
Karima	28	12,0	bilinmiyor
KKTC	1	0,4	1,2
Lüksemburg	3	1,3	0,8
Norveç	2	0,9	bilinmiyor
Panama	1	0,4	bilinmiyor
Polonya	1	0,4	bilinmiyor
Suudi Arabistan	4	1,7	1,7
Şeyssel Adaları	2	0,9	bilinmiyor
Ürdün	1	0,4	1,0

Sendikaların örgütlü bulunduğu yabancı sermayeli şirketlerin illere dağılımında da, yerli şirketlere yakın bir tablo ortaya çıkmaktadır.

İstanbul, İzmir, Bursa ve Ankara, sendikaların örgütlü bulunduğu yabancı sermayeli şirketlerin yoğunlaştıkları illerdir.

Yandaki çizelgede, sendikaların örgütlü bulunduğu yabancı sermayeli şirketlerin illere göre dağılımı sunulmaktadır.

Yabancı sermayeli şirketlerin sendikalaşması irdelendiğinde, şirketin faaliyete geçtiği yıl ile sendikalaşma arasında yakın bir bağlantı gözlenmektedir. Bu bağlantı, yabancı

Adana	2
Afyon	1
Amasya	1
Ankara	11
Antalya	3
Balıkesir	5
Bilecik	3
Bitlis	1
Bolu	3
Bursa	15
Çanakkale	3
Denizli	1
Eskişehir	3
Hatay	4
Isparta	1
Içel	4
İstanbul	98
İzmir	24
Kayseri	3
Kocaeli	21
Konya	1
Manisa	4
Mardin	1
Muğla	4
Rize	2
Sakarya	3
Samsun	1
Şanlıurfa	1
Tekirdağ	7
Zonguldak	1

sermayenin yatırım stratejilerinde zaman içinde meydana gelen değişikliği yansıtmaktadır.

İthal ikameci sanayileşmenin benimsendiği dönemlerde, yabancı sermayeli şirketler genellikle iç pazara yönelik olarak yatırım yapmışlar ve henüz doymamış olan iç pazara yüksek karlarla satış yapabildiklerinden, zaten düşük olan işgücü maliyetini fazla hesaba katmamışlar; kamuoyunda olumsuz bir görünüme sahip olmamaya daha büyük öncelik vermişlerdi.

Özellikle 1980'li yıllarda başlayan ihracata yönelik sanayileşmede ise, ana unsur, işgücü maliyetlerinin düşük olması olmuştur. İşgücü maliyetlerini düşürmenin yolu ise, ücretleri düşürmek, kaçak işçiliği yaygınlaştırmak, işyerlerinde işverenlerin yoğun bir baskı uygulayabilmelerine olanak sağlamaktan geçmektedir. Örneğin zamanın Başbakanı Turgut Özal, 1985 yılında, Japon işverenlerine şöyle demiştir : "Bütün Japon işadamlarını Türkiye'de yatırım yapmaya davet ediyoruz. Türkiye'de ucuz işgücü vardır. Bunu değerlendirebilirsiniz."

İçinde yaşadığımız dönemde yabancı sermayenin doğrudan yatırım veya fason mal ürettirme ilişkisinde düşük ücretlerin dışındaki önemli diğer etken, işçi haklarında ve sendikal hak ve özgürlüklerdeki geriliktir. İşverenler böylece işletmede istedikleri kuralları

koyabilmekte, istedikleri "esnekliği" uygulayabilmekte ve böylece işgücü maliyetini daha da düşürebilmektedir.

Bu anlayış, özellikle 1980'li yılların ikinci yarısında ve 1990'lı yıllarda ülkeye giren yabancı sermayeli şirketlerin sendikalara karşı giderek daha fazla olumsuz bir tavir takınmasıyla bağlantılıdır.

Ayrıca, bir dönem, genişleyen iç pazardan daha büyük bir pay kapmak için yatırım yapan şirketler de, ya ihracata yöneldiklerinden, ya da genel havadan etkilenerek, sendikasıızlaştırma çabalarına girmişlerdir. Petrol-İş Sendikası'nın BP, Mobil ve Shell işyerlerinde yaşadıkları, bu değışimin bir sonucudur.

Yandaki çizelgede, sendikalı yabancı sermayeli şirketlerin Türkiye'de faaliyete geçiş yıllarına göre dağılımı sunulmaktadır.

Günümüzde yabancı sermayeli şirketler, aynen yerli sermayeli şirketler gibi,

1935	1
1954	4
1955	2
1956	3
1957	1
1958	2
1960	1
1961	2
1962	1
1963	3
1964	2
1965	1
1966	1
1967	2
1968	1
1969	5
1970	3
1975	1
1980	1
1981	13
1982	9
1983	1
1984	7
1985	16
1986	8
1987	14
1988	18
1989	15
1990	17
1991	18
1992	12
1993	5
1994	11
1995	11
1996	4
1997	9
1998	4

sendikalaşmaya soğuk bakmakta, sendikalaşmayı mm-
kn olduğunca engelleyebilmek için çeşitli yol ve yöntem-
lere başvurmaktadır.

Geçmişte ağırlıkla i pazara yönelik üretimde bulu-
nan yabancı sermayeli şirketler, kamuoyunda kolayca
oluşabilen yabancı tepkisini de gözönünde bulundu-
rarak, sendikalaşma karşısında daha yumuşak bir ta-
vır alıyordu. Günümüzde, özellikle ihracata yönelik
olarak üretimde bulunan yabancı sermayeli şirketler,
sendikalaşmaya genellikle karşıdır.

Ancak yerli sermayedarların daha da katılaşan tavrı
gözönüne alındığında, yabancı sermayeli şirketlerin yine
de genellikle daha yumuşak bir tavır içinde olduğu sy-
lenebilir.

Ayrıca, yabancı sermayeli şirketlerin özellikle yerli or-
taklarının tavrından olumsuz biçimde etkilendiği grl-
mektedir.

Yabancı sermayeli şirketlerin istihdam ettikleri yerli y-
netici personel de, işverenlerine yaranabilmek için, sendi-
kasızlaştırma çabalarını daha da yoğunlaştırmaktadır.

Diğer taraftan, yabancı sermayeli işverenler, sendi-
kalara karşı düşmanca tavra gireceklerinde, kendileri
genellikle sahneden çekilmekte ve Türk ortaklarını veya
Türk işveren vekillerini ne sürmektedir.

Sendikalaşmayı engellemede en önemli araç, işsizliğin ve kaçak çalıştırmanın yaygınlaştığı koşullarda iş güvencesinin bulunmamasıdır.

Bu zor koşullarda bile sendikalaşmaya çalışanlara karşı kullanılan yöntemler ikilidir.

Birinde, sendikalaşanların veya önderlerinin işten çıkarılması, sendikadan istifa etmeleri için baskı yapılması, istifa için işyerine noter getirilmesi ve noter giderlerinin işverence karşılanması, sendikaya üye olmayanlara daha yüksek ücret zammı yapılması, sendikaya üye olanların terfilerinin önlenmesi veya daha zor görevlere verilmesi bulunmaktadır.

İkinci yöntem ise daha incedir. İşyerinde işçileri arasında katmanlaşmalar yaratmak, kısmi süreli çalışma ve esnek çalışma uygulamalarını yaygınlaştırmak, toplu iş sözleşmesi bağitlanmış olan işyerlerinde kapsam dışı personeli artırmak, bağitlanmış toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmayı teşvik etmek, taşeronlaşmak gibi uygulamalar, sendikal örgütlenmeyi engellemekte veya zayıflatmaktadır.

Bu uygulamaların büyük bir bölümü yürürlükteki mevzuata göre yasak olmakla birlikte, bu durumda ispat yü-

kümlülüğünün mağdurda olması, işverenlerin yaptırımla karşılaşmasını genellikle engellemektedir.

Yabancı sermayeli işverenlerin daha nitelikli personeller istihdam etmesi ve yasalara daha uygun davranması, buralardaki hak ihlallerinin kanıtlanmasını daha da zorlaştırmaktadır.

Ayrıca, yerli işverenlerin giderek daha da acımasızlaşan uygulamaları, yabancı sermayeli işyerlerindeki sendika-karşıtı tavrı nisbeten daha yumuşak göstermektedir.

Bu konuda bazı işkollarındaki örnekler, duruma daha açıklık kazandıracaktır.

Petrol-İş Sendikamızın örgütlü bulunduğu petrol, ilaç ve kimya işkollarında yıllardır sinsi bir sendikasızlaştırma sürmektedir. BP, Shell ve Mobil'deki durum aşağıda özel bir başlık altında ayrıca ele alınacaktır.

İlaç ve kimya işletmelerinde yaşanan sendikasızlaştırma, yabancı sermayeli diğer işyerleri için de bir tehlike oluşturmaktadır.

İşveren, bu işyerlerinde yıllardır kapsam-dışı pozis-

yonları ve bu pozisyonlarda çalıştırılan personelin sayısını artırmaktadır.

Bu işletmelerde kısmi-sürelili alıştırma yaygınlaştırılmakta, genç işgücüne yönelinmektedir.

Nitelikli personele sendikanın denetimi dışında bazı ayrıcalıklar tanınmaktadır. İşveren, nitelikli personelin ücretini gizleme eğilimindedir.

Ayrıca, bazı işyerlerinde sendikanın yetki alacak çoğunluğu yitirmesine ve yetki alamamasına karşın, yabancı sermayeli işveren açık bir çatışmadan kaçınmakta, zayıflatılmış sendika ile görüşmeyi tercih etmektedir. Aşağıda ele alınacağı gibi, Shell'deki durum budur. Ayrıca Roche Müstahzarları San.A.ř.'nde de benzer bir durum söz konusudur.

İşveren, geçmişte kabul ettiği bazı hakları geri alma çabası içindedir. Bunun önemli örneklerinden biri, Lever Temizlik Maddeleri San. ve Tic. A.ř. işyerinde bağıtlanan toplu iş sözleşmesi ile ihbar önellerinin 65 haftaya kadar çıkarılması sonrasında işverenin, ihbar sürelerini azaltma çabası içine girmesidir. Bunu normal görüşme sürecinde kabul ettiremeyince, diğer bazı işyerlerindeki ne benzer uygulamalara başvurmaktadır.

Çimse-İş Sendikası'nın örgütlü bulunduğu yabancı sermayeli çimento fabrikalarında işçi-işveren ilişkilerinde önemli sorunlar yaşanmamaktadır. Bunda, çimento fabrikalarının ağırlıkla iç pazara yönelik olarak üretim yapması ve çimento sektöründeki oligopol piyasası etkili olmuş olabilir.

Özelleştirmeler sonrasında Uzan Ailesine ait Rumeli Grubu tarafından alınan Bartın, Gaziantep, Ladik, Şanlıurfa, Trabzon, Gümüşhane, Lalapaşa, Van ve Ergani Çimento Fabrikalarında, işçiler üzerinde yoğun bir baskı uygulanarak işçiler sendikadan istifâ ettirilmiştir. Bugün bu işyerlerinde artık toplu sözleşme bağtlanamamaktadır.

Buna karşılık, yabancı sermayeli şirketlerin satın aldığı özelleştirilmiş çimento fabrikalarında daha rasyonel bir üretim örgütlenmesine gidilmiş; işçi sayısı azaltılmış, standart kadro uygulanmış, üretim artırılmıştır. Yeni yatırım yapılarak teknoloji geliştirilmiştir. Bu işyerlerinde işveren yasaları uygulamaktadır. Ücretlerde artış vardır. Ancak belirli ölçüde taşeronlaşma gözlenmektedir.

Çimse-İş Sendikası yabancı sermayeli bir işyerinde örgütlenmede engelle karşılaşmıştır. Çimse-İş İzmir Şubesi, O.C.P. Marble and Granit İth.İhrc.Ltd.Ş. (Danimar-

ka, yüzde 95'i Miels A.Waltersoorph'a ait) işyerinde çalışan 27 işçiyi 5.4.1996 tarihinde üye yaptı. Şirketin Türk danışmanları işçileri toplayarak, , "size ne istiyorsanız vereceğiz, sendikadan istifa edin," dediler. İşçiler, işten atılma korkusuyla, Çimse-İş'ten istifa etti. İşveren de, daha sonra işçi ücretlerini artırdı.

Teksif Sendikası'nın örgütlü bulunduğu yabancı sermayeli işyerlerinde genellikle önemli bir sorun yaşanmaktadır. Sorunlu yerlerden biri, Fransız şirketlerinin yüzde 15 dolayında hissesinin olduğu Bozkurt Mensucat Sanayii A.Ş. işyeriydi. Burada sorun, Koç Holding'e ait hisselerin Kahramanmaraşlı Kipaş Grubuna satılması sonrasında başladı. Teksif bu işletmede uzun süredir toplu iş sözleşmesi bağtıyordu. Ancak yeni işveren, işten atma tehdidiyle tüm işçileri sendikadan istifa ettirdi; sendikanın yetki almasını önledi. Bu işyerindeki sendikasıylaştırmada yabancı sermaye değil, yerli sermayedeki değişim belirleyici rol oynadı.

Teksif'in örgütlü olduğu işyerlerinden yabancı sermayenin bulunduğu ve sorun yaşanan diğer bir işyeri ise, Kayseri'deki Atlantik Halıcılık Sanayi ve Ticaret A.Ş.dir. Şirketin yüzde 20 hissesi bir Suudi Arabistanlıya aittir. Bu işyerinde fiilen 300 dolayında işçi çalışmaktadır. Ancak işveren, çalışan işçilerin büyük bölümünü, kendisine

ait ve metal işkolundaki Merkez Çelik Şirketi'ne almakta ve Atlantik Halı'da çalıştırmaktadır. Bu tür oyunlar nedeniyle üye sayısı 60'ta kalmış ve yetki alınamamıştır.

Teksif'in örgütlü olduğu ve yabancı sermayenin çoğunlukta olduğu işyerlerinde ise sendikasızlaştırma girişiyle karşılaşılması. Bu işletmeler genellikle ve ağırlıkla ihracata dönük üretim yapmaktadır.

Türkiye YOL-İŞ Sendikası'nın yabancı sermayeli müteahhit şirketlerle ilişkileri, yerli şirketlerin genel ortalamasından daha iyidir. Yerli şirketler, yürürlükteki yasaları daha iyi bildiği ve sendikaların tavrını daha iyi tahmin edebildiği için, daha acımasız davranmaktadır.

Bazı yabancı sermayeli şirketler, Türkiye'yi Kafkaslar ve Orta Asya ülkelerine bir sıçrama tahtası olarak kullanmayı düşündüklerinden, hükümetle, çevreyle ve işçilerle daha iyi geçinmeye çalışmaktadır.

Yerli ortakla çalışan yabancı sermayeli şirketlerde, özellikle yerli ortağın veya Türk yöneticilerin girişimleriyle, sorunlar çıkmaktadır. Bunun açık örneklerinden biri, Bolu tüneli inşaatında yaşanmıştır. İtalya merkezli Astaldi şirketinin tüneli tek başına yaptığı dönemde, Türk hukuk danışmanının zorlamasıyla taşeronlaşma başlamıştı. Ancak Astaldi'nin Bayındır Şirketi ile ortak olmasının

ertesi günü 600 kişi işten çıkarılmış ve işyerinde yalnızca 50-60 dolayında işçi kalmıştır. Diğer işler tümüyle taşeronla devredilmiştir.

İstanbul Stadyumu İnşaatını üstlenmiş bulunan Canpenon Bernard SGE Tekfen İnşaat ve Tesisat A.Ş. SAE International İş Ortaklığı'nda, yabancı ortakla ilişkilerde bir sorun yaşanmazken, yerli ortağın bazı uygulamaları sorun yaratmaktadır.

Bu işkolunda yabancı sermayeli şirketlerin yumuşak tavrının en önemli nedeni, tümünün kamu kesiminde iş alması ve genellikle de "maliyet + kar" biçiminde çalışmasıdır.

Diğer bir deyişle, inşaat işkolunda belirleyici olan sorun, işin zamanında bitirilerek teslim edilmesi ve paranın alınmasıdır. Özellikle "maliyet + kar" biçiminde çalışılan işlerde, işgücü maliyeti önemli bir unsur değildir. Aksine, işçinin memnun edilip, işin zamanında teslim edilmesi, daha önemlidir.

IV. Yabancı Sermayeli Şirketlerde Sendikasıızlaştırma

Son yıllarda yabancı sermayeli bazı işyerlerinde uzun süreli sendikal mücadeleler olmuştur. TÜRK-İŞ'e bağlı Tümtis Sendikası'nın Inchcape Retrains işyerinde-

ki sendikalaşma mücadelesi, TÜRK-İŞ'e bağlı Petrol-İş Sendikası'nın BP, Mobil ve Shell'de ve TÜRK-İŞ'e bağlı Tezkoop-İş Sendikası'nın Metro'nun 6 hipermarketinde yaşadığı sendikasızlaştırma ve buna karşı verdikleri mücadele, yabancı sermayeli şirketlerle yaşanan en önemli çatışmalardır.

A. Inchcape Retrans

Inchcape Retrans Uluslararası Dağıtım ve Ticaret A.Ş. 1993 yılında İstanbul'da kuruldu. Sermayesinin yüzde 55'i İngiltere merkezli Gray Mackenzie Co.Ltd., yüzde 11,20'si Dirk Anthony Wray'e aitti. Türk ortak ise Fatih Akol'du.

Şirket merkez işyerini Kocaeli'ne bağlı Gebze ilçesi Şekerpınar köyünde kurdu. İşyerinde 140 işçi çalıştırılmaya başlandı.

Bu işçiler, TÜRK-İŞ'e bağlı Tümtis Sendikası'nın çalışmaları sonucunda örgütlendiler. Tümtis Sendikası, gerekli yetki işlemlerini tamamladıktan sonra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurdu.

İşveren, bu başvurunun ardından, 140 işçiyi 30 Haziran 1995 günü işten çıkardı. 3 Temmuz 1995 günü işba-

şı yapmak üzere işe giden işçiler, jandarma engelini ve şirkette temizlik ve güvenlik işlerini üstlenmiş taşeronların saldırısına uğradılar. Taşeronlar havaya ateş açtı. Yaralanan işçiler oldu.

Bu olayın ardından işyeri önündeki direniş başladı. Tümtis'in önderliğindeki işçiler işyeri önünde bir çadır kurdular.

İşveren bu ara işe yeni aldığı bazı işçilerle işi sürdürmeye çalıştı. Ancak bu işçilerle yapılan görüşmeler sonucunda, bu işçiler çalışmamaya ikna edildiler.

İşveren yeni işçi buldu. Bunların çalışmaları da engellendi. Uluslararası taşımacılık ciddi biçimde aksadı. İşverenin yaptığı asılsız ihbarlar sonucunda, jandarma sık sık direnişçilerin çadırlarını bastı, çok sayıda direnişçiği gözaltına aldı. Örneğin, 10 Temmuz 1995 günü çadırda bulunan 63 üye ve Tümtis görevlisi gözaltına alındı; ancak savcılığa çıkarıldıktan sonra serbest bırakıldı.

Tümtis'in başvurusu üzerine, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (International Transportworkers' Federation, ITF) devreye girdi. ITF yetkilileri, şirketin Londra'daki merkezindeki yetkililerle ve Türkiye'deki yerli ortakla görüştüler. Ancak bir çözüme ulaşılamadı.

Bu arada Inchcape Retrans'ta taşeronluk yapan bazı kişiler, çadırı, nöbetleşe olarak çadıra gidip gelen işçileri ve direnişçilere su taşıyan minibüsü kurşunladılar. Ancak bu baskılar, direnişin ülke düzeyinde daha da tanınmasına ve desteklerin artmasına yol açtı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral direnişçileri ziyaret etti. Ayrıca direnişçilerin her gözaltına alınışında TÜRK-İŞ çeşitli müdahalelerde bulundu. ITF Genel Sekreter Yardımcısı Kees Marges Türkiye'ye geldi, 1 Ağustos 1995 günü Inchcape Retrans işçileriyle görüştü. Marges'in şirket yöneticileriyle görüşme çabası, özel korumalar tarafından engellendi.

Tümtis üyeleri, aralarında oluşturdukları dayanışma fonundan önce 400 milyon lirayı, 12 Eylül 1995 günü de 800 milyon lirayı Inchcape Retrans'ın direnişçi işçilerine verdiler. Ayrıca, Gebze ve Kocaeli bölgesindeki işçilerden ve sendikalardan da maddi ve manevi destek sağlandı.

Bu gelişmelerin İngiltere'de de etkileri oldu. ITF'in ve diğer bazı sendikaların yaptıkları girişimler sonucunda, İngiliz Büyükelçilik Müsteşarı Ankara'da TÜRK-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral'i ziyaret ederek konuya ilişkin bilgi aldı. İngilizlerin yaptıkları bazı girişimler sonucunda, 2

Eylül 1995 günü direnişçilerin çadırı jandarma tarafından yıkıldı, 34 işçi ve sendika yetkilisi dövülerek gözaltına alındı. Gözaltına alınanlar aynı gün savcılıkça salıverildi.

12 Eylül 1995 gecesi direnişçilerin çadırına yeni bir saldırı oldu. 50 işçi ve bir sendika yetkilisi dövülerek gözaltına alındı. Olayı duyup çadırın bulunduğu yere gelen 40 işçi ve iki sendika yöneticisi daha gözaltına alındı. Ancak savcılık tüm işçileri ve sendika yöneticilerini serbest bıraktı.

Direnış tüm bu baskılara karşın devam etti. 15 Eylül 1995 gecesi jandarma tekrar direnişçilerin çadırına geldi. 90 işçi ve sendika yetkilileri dövülerek gözaltına alındı. Bir sendika uzmanının fotoğraf makinesine el kondu. Savcılık gözaltına alınan işçileri ve sendika yetkililerini yine serbest bıraktı. 19 Eylül 1995 günü direniş çadırı yeniden kuruldu. Çadır yeniden 20 Eylül günü yıkıldı, 42 üye ve sendika yetkilisi gözaltına alındı. Gözaltına alınanlar aynı gün yeniden serbest bırakıldı.

Bu mücadele devam ederken, uluslararası dayanışma etkili bir biçimde örgütlendi ve harekete geçirildi. İngiltere'de Transport and General Workers' Union'ın bazı şubeleri maddi ve manevi destek verdi. Almanya'daki bazı Türk dernekleri yardımda bulundu. Yunanistan'dan iki

sendika. 26 Eylül 1995 günü Atina'da Tümtis ve Inchcape Retrains işçileriyle dayanışma için bir miting düzenlediler. Ekim ayında Türkiye'ye gelen bir ICFTU-ETUC-ITF Delegasyonu, Inchcape Retrains işçileriyle de ilgilendi.

Direnışçi işçiler 15 Şubat 1996 günü, çalışmayı engelledikleri iddiasıyla, yeniden gözaltına alındılar. Savcılık, bu kez, direnişçileri tutuklanmaları istemiyle mahkemeye verdi. Mahkeme, bu talebi kabul etmedi ve gözaltına alınanları serbest bıraktı.

Benzer bir olay 5 Temmuz 1996 tarihinde yaşandı. İşyerine gelen jandarma, direnişçileri gözaltına aldı ve direniş çadırını tahrip etti. Direnişçi işçiler aynı gün savcılıkça serbest bırakıldı. Direnişçiler, direniş çadırını aynı gün yeniden kurup, direniş sürdüdü. Jandarma 6 Temmuz 1996 günü yeniden gelerek 10 işçiyi ve sendika yetkilisini gözaltına aldı ve hücreye attı. Ardından Tümtis Genel Başkanı ve Genel Sekreteri de gözaltına alındı. Tüm direniş süresinde 23 kez gözaltı olayı yaşandı.

Direnışe ulusal ve uluslararası destek 1996 ve 1997 yıllarında da sürdü. Tümtis üyeleri kendi aralarında önemli miktarlarda para topladılar. Ayrıca, ITF'den, İngiltere'deki sendikalardan, Almanya'daki bazı demokratik kitle örgütlerinden maddi yardım geldi.

İşveren, direnişi kıramayacağını anlayınca, yargı yoluna başvurdu. Inchcape Retrans'ın kara taşımacılığı değil de ardiye ve antrepoculuğu işkolunda olduğu iddia edildi. Gebze İş Mahkemesi, 19 Şubat 1997 günlü kararında, işyerinin kara taşımacılığı işkolunda olduğuna karar verdi. İşveren bu karara itiraz etti.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise işverenin istediği doğrultuda bir karar verdi; işyerinin ardiye ve antrepoculuk işkolunda olduğunu karara bağladı.

Bütün bu direnişler sürecinde işverenin işleri önemli ölçüde aksadı. Inchcape Retrans Türkiye'deki faaliyetini durdurdu.

B. Shell - Mobil - BP

Mobil, BP ve Shell'de çalışan işçiler uzun yıllardır TÜRK-İŞ'e bağlı Petrol-İş Sendikası'nda örgütlüydü. Petrol-İş Sendikası 6 Eylül 1950 tarihinde İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası adıyla kurulduğunda, kurucularının büyük bölümü bu işyerlerindendi.

Bu işyerleri ile Petrol-İş Sendikası arasında düzenli olarak toplu iş sözleşmeleri bağtlanıyordu. Ancak 1980'li yıllardan itibaren bu yabancı sermayeli şirketlerin

izlediği bazı politikalar sonucunda, Petrol-İş Sendikası 1996 yılından sonra bu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi bağıtlayamadı.

Shell'de yaklaşık 400 işçi çalışıyordu ve Petrol-İş'in üye sayısı 1993 yılı Mart ayında 243'tü. Bu sayı 1994 yılı Mart ayında 209'a, 1995 yılı Mart ayında 171'e ve 1996 yılı Mart ayında da 113'e düştü.

Mobil'de sendikal çözüme daha erken gerçekteşti. İşyerinde 500 dolayında işçi varken, Petrol-İş üyesi işçi sayısı 1993 yılı Mart ayında 70, 1995 yılı Mart ayında 38, 1996 yılı Mart ayında da 27'ye düşmüştü.

BP'de 250 işçi çalışırken, 1993 yılı Mart ayında 185, 1994 yılı Mart ayında 141, 1995 yılı Mart ayında 131 üye vardı. Üyelerin sayısı 1996 yılı Mart ayında 99'a düştü.

Bu sendikasızlaştırma süreci, kapsam-dışı persone-
lin sayısının ve oranının sürekli olarak artırılmasıyla sağ-
landı. İşgücü giderek daha nitelikli hale getirildi. Kap-
sam-dışındaki pozisyonlar artırıldı. İşçilerin giderek ar-
tan bölümü, kapsam-dışı pozisyonlara geçirildi. Kapsam
dışında kalanlara ek ayrıcalıklar, daha yüksek ücret
zamları verildi. Yeni işe alınanlar genellikle kapsam-dışı
pozisyonlara yerleştirildi.

Ayrıca, taşeronlaşma yoluyla da kapsam içindeki işçilerin sayısı azaltıldı; taşeron işçilerinin sendikalaşması engellendi.

Bunlara ek olarak, sendikadan istifa edecek olanlara daha yüksek ücret zammı ve daha iyi pozisyonlarda çalıştırma sözü verildi. İstifa etmeyenlerin ise işten çıkarılacağı söylentileri yaygınlaştırıldı.

Türkiye'de özel güvenlik görevlilerinin sendikalaşması yasaktır. Özel güvenlik görevlisi sayısının artırılması yoluna gidilmedi.

İşverenin bu işyerlerinde sendikasızlaştırmaya başlamasında ana neden, ücretlerin göreceli yüksekliği ve sendikanın işyerinde artan gücüdür. İşyerinde işvereni rahatsız edecek bir eylemlilik yoktur; işçi-işveren ilişkilerinde önemli bir sorun yaşanmamıştır.

İşveren, son yıllarda sendikanın yetki alamamasına rağmen, yetki sürecinde itirazda bulunmadı ve toplu iş sözleşmeleri bağitlandı. Ancak bir noktadan sonra, sendikanın direnme gücü kalmadığında, sendikayı işyerinden çıkartmaya karar verdi ve çıkarttı.

Bu arada Mobil ve BP birleşti. Bu işyerlerinde 1996 yılından beri toplu iş sözleşmesi imzalanamadı. Shell'de

ise sendikanın yetkisi olmadan, Petrol-İş Sendikası ile bir "kapsam içi personel ücret yönetmeliği" imzalandı. Bu yönetmelik 1.4.1999 - 31.3.2000 dönemi için yürürlükte dir.

Mobil, BP ve Shell, bir diğ erinin tutumunu yakından izleyerek, sessiz ve kavgasız bir sendikasızlaştırma sürecini gerçekleştirdiler.

Petrol-İş Sendikası bu üç şirkete karşı ülke çapında bir tüketici boykotu düzenledi. Petrol-İş'in 8 Mayıs 1996 günlü yazısıyla, sözkonusu şirketlere 10 Haziran 1996 gününe kadar bir süre tanındı. Ancak bu dönemde şirketlerin politikalarında bir değişiklik olmayınca, ülke çapında tüketici boykotu başlatıldı.

Türkiye'de daha önce de tüketici boykotları yapılmıştı; ancak Petrol-İş'in bu üç yabancı şirkete karşı başlattığı tüketici boykotu, kamuoyuna en yaygın biçimde yansıyan etkinlik oldu.

TÜRK-İŞ ve birçok demokratik kitle örgütü bu kampanyaya katıldı. 7 Kasım 1996 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezinde yapılan toplantıya TÜRK-İŞ'in yanı sıra, diğ er işçi ve kamu çalışanı konfederasyonlarından, meslek örgütlerinden ve demokratik kitle örgütlerinden temsilciler katıldı.

Ancak tüm çabalara karşın, işverenin tavrını değiştirecek kapsamda ve yaygınlıkta bir boykot gerçekleştirilemedi. Türkiye'de tüketici boykotları konusunda aleyhte bir yargı kararı bulunmaktadır. İşveren, bu boykottan, yargı yoluna başvuracak kadar bile etkilenmedi.

C. Metro

Türkiye'de yabancı sermayeli şirketlerde diğer bir sendikasılaştırma olayı, Alman sermayeli Metro işyerlerinde yaşandı.

Metro Alışveriş Hizmetleri Tic. ve San. A.Ş. 1991 yılında İstanbul'da kuruldu ve Bakırköy Güneşli Kavşağı'ndaki hipermarketi açtı.

TÜRK-İŞ'e bağlı Tezkoop-İş Sendikası bu işyerinde çalışan işçileri örgütledi. İşveren, ilk örgütlenmede itiraz yetkisini kullandı. Tezkoop-İş Sendikası yetkilileri işverenle görüştüler. İşveren itirazdan feragat etti ve 13 Ağustos 1991 tarihinde ilk işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Bu toplu iş sözleşmesi 1.7.1991 - 30.6.1993 döneminde yürürlükte kaldı. Toplu iş sözleşmesi, İstanbul ili içinde açılmış ve açılacak olan tüm işyerlerini kapsıyordu (M.6/a).

Toplu iş sözleşmesinde çok sayıda pozisyon toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında tutulmuştu. Genel müdür, genel müdür yardımcıları, personel müdürü, satınalma müdürleri, ithalat müdürü, muhasebe müdürü, bilgi işlem müdürü, departman müdürü, genel müdür sekreteri, genel müdür yardımcısı sekreteri, mali denetim müdürü ve şefleri, satınalma şef ve görevlileri, bilgi işlem şefleri ve memurları, 4 kasa şefi, müşteri hizmetleri şefi, pazarlama satış elemanları, restaurant şefi, veznedar, santral memuru, tüm büro personeli, ahçıbaşı, bakım onarım şefi ve dekorasyon şefi, kapsam dışındaydı. Ancak, yeni açılacak mağazalarda kapsam dışı personelin, prensip olarak, o işyerinde çalışan personelin sayı olarak yüzde 5'ini geçemeyeceği düzenlemesi getirilmişti (M.6/b).

Kısmi-sürelili çalışanlar toplu iş sözleşmesinin kapsamı içindeydi. Bu nitelikteki personel, sosyal yardımlardan çalıştıkları süre ile orantılı bir biçimde yararlanacaklardı.

Toplu iş sözleşmesi uyarınca bir de disiplin kurulu kuruluyordu. İki işveren ve iki sendika temsilcilerinden oluşan kurula, işveren temsilcilerinden biri başkanlık edecekti. Anlaşmazlıkların çözümünde oyların eşitliği durumunda, kurul başkanının oyu iki oy sayılacaktı. Kurul kararı olmadan üye işçinin hizmet akdi feshedilemeyecekti (M.25).

Toplu iş sözleşmesi ile işçilere ücret zammı ve çeşitli yan ödemeler sağlandı.

Metro, kısa bir süre sonra, Ankara'da bir hipermarket açtı. Tezkoop-İş Sendikası bu işyerinde de örgütlendi ve işyeri düzeyinde ikinci bir toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Bu toplu iş sözleşmesi 1.10.1992 - 30.9.1994 tarihleri arasında yürürlükte kalacaktı. Bu toplu iş sözleşmesi, Metro Alışveriş Hizmetleri Tic. San. Lmt. Ş. tarafından Ankara ili içinde açılmış ve açılacak tüm işyerlerini kapsamına alıyordu. Ayrıca, Ankara ili dışında açılan işyerlerinde de, bu sözleşmenin parasal hükümleri hariç, diğer hükümleri aynen geçerli olacaktı (M.6). Bu düzenleme, sendikal örgütlenme açısından çeşitli avantajlar taşıyordu.

Ayrıca, bu toplu iş sözleşmesinde kapsam-dışı personel, yalnızca işletme müdürü, personel müdürü, muhasebe şefi ve güvenlik şefi ile sınırlandırıldı; diğer tüm personelin toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğu kabul edildi.

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin olarak da önemli bir düzenleme getirildi. "Part-time çalışanlar birbirini tamamlayıcı olarak çalışamazlar" hükmü kondu. Kısmi süreli ça-

İşanların haftalık çalışma süresi 24 saat olarak belirlendi ve bu konumdakilerin Cumartesi ve Pazar günleri tam gün çalıştırılabilmesine olanak tanındı (M.21).

Yeni sözleşmeyle sendika üyelerinin güvencesi geliştirildi; işe yeni alınan işçilerin sendika üyesi olmaları ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları sonrasında aldıkları ücretin diğer işçilerin ücretinin üstüne çıkması durumunda, aradaki farkın tüm sendika üyelerine uygulanması koşulu getirildi (M.12).

İşyeri sendika temsilcisinin görevleri yeniden tanımlandı (M.13). Yıllık ücretli izin süreleri de artırıldı. Bir yılını dolduran sendika üyesi işçilere yılda 26 işgünü ücretli izin verilmesi kararlaştırıldı (M.26). İhbar süreleri de 2'şer hafta yükseltildi (M.32). Kıdem tazminatı ise 45 günlük giydirilmiş ücret olarak belirlendi (M.33).

Bir süre sonra, Metro Grosmarket Kadıköy Alışveriş Hizmetleri Tic.Ltd.Şti. kuruldu ve Kadıköy Yeni Sahra'da yeni bir hipermarket açıldı. Tezkoop-İş Sendikası bu yeni işyerinde de örgütleli ve 1.1.1993 - 30.6.1995 tarihleri arasında yürürlükte kalacak bir toplu iş sözleşmesi bağtladı.

Kapsam dışı personelin listesi, Bakırköy Güneşli Kavşağı toplu iş sözleşmesindekine benzer biçimde ge-

niş tutuldu. Diğer bazı maddelerde ise Ankara'daki toplu iş sözleşmesine yakın bazı düzenlemeler yapıldı.

Daha sonraki günlerde Metro Grosmarket Bursa Alış-veriş Hizmetleri Tic.Ltd.Şti. kuruldu ve Tezkoop-İş Sendikası işyeri toplu sözleşmesinden işletme tipi sözleşmeye geçerek, Bakırköy, Kadıköy, Ankara ve Bursa işyerleri için 1.7.1995 - 30.6.1997 dönemlerinde geçerli olacak bir toplu iş sözleşmesi bağtladı.

Önemli düzenlemelerden biri olan kapsam dışı personel maddesi, işletme müdürü, işletme müdür sekreteri, satış müdürü, departman müdürü, departman müdür yardımcıları, personel servisi elemanları, hesap ön kontrol elemanları, ana vezne elemanları, bilgi işlem merkezi elemanları, güvenlik şefi, bakım onarım şefi, müşteri ilişkileri elemanları, telefon sant-ralı elemanları, kantin şefi ve ahçıbaşı olarak düzenlendi (M.6).

Güvenlik elemanlarının kapsam içine alınmasına olanak tanındı; ancak bu kişilerin sendika kurullarında görev alamayacağı ve greve katılamayacağı belirtildi.

İşyerine yeni girecek işçiler yoluyla sendika-karşıtı ayrımcılık yapılmaması için aşağıdaki düzenleme getirildi:

"İşveren, işyerine yeni işçi alımlarında, sendika üyesi olduktan sonra işçinin mesleki ilerlemesinde ve çalışma şartlarında ücret, ikramiye ve primlerinde herhangi bir ayırım yapamaz. Bu işçilerin sendika üyesi olmaları ile toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmaları sonucu ücretleri diğer işçilerin ücretlerini geçemez. Geçtiği takdirde sendika, işvereni uyarır, işveren 1 ay içersinde düzeltmeye gitmezse, fark tüm sendika üyesi işçilere yansıtılır." (M.12)

Bu işletme toplu iş sözleşmesi ile kısmi süreli işçilerin ayda en az 130 saat çalıştırılacağı düzenlemesi getirildi (M.21).

Metro bu dönemde Türkiye'deki etkinliklerini daha da artırdı. Bakırköy, Kadıköy, Ankara ve Bursa hipermarketlerine ek olarak, İzmir ve Adana'da da yeni hipermarketler açıldı. Bu işyerlerinde de Tezkoop-İş Sendikası bir engelle karşılaşmadan örgütlendi. 3 Ekim 1997 tarihinde de, 6 işyeri ve daha sonra açılacak işyerlerini de kapsayacak ve 1.7.1997 - 30.6.1999 döneminde yürürlükte kalacak biçimde, bir işletme toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Bu toplu iş sözleşmesi ile bazı yeni haklar daha elde edildi. Ancak bu toplu sözleşmenin yürürlük süresi içinde, bazı gelişmelere bağlı olarak, işçi-işveren ilişkilerinde önemli sorunlar yaşanmaya başlandı.

1994-1995 yıllarından itibaren Türkiye'de hipermarketçilik hızla yaygınlaştı.

Eski süpermarketlerden Gima, mülkiyet değiştirerek, yeni bir atılıma girdi. Ordu Pazarları, yapı değiştirerek (Oypa Büyük Mağazacılık A.Ş.), dışa açıldı. Koç Holding'e bağlı Migros, ülke çapında bir atılım başlattı.

Bunların yanı sıra, Continent, Carrefour, Adesa, Kipa, Beğendik, Yimpaş, Hama, Real, Baymar, İsmar, Tansaş, Metropol, Contour, Afro, Planet, AS2000, Bauhaus, Götz-zen gibi şirketler kuruldu.

Metro'nun sendikalaşma konusunda tavır değiştirmesine yol açan etmenlerden biri, rakipleri içinde yalnızca Migros, Ordu Pazarları ve Gima'nın örgütlü olmasıydı. Diğer tüm şirketler, sendikasız işçi çalıştırmanın maliyet ve işyerini yönetme açılarından avantajını yaşıyorlardı.

Metro'nun Türkiye'deki işletmelerinin yönetiminde ilk başta Almanlar bulunuyordu. 1996 yılından itibaren, bir süreç içinde bu Almanların yerine Türk yöneticiler getirildi. Şirket, sendikasızlaştırma girişimlerinde Türk yöneticileri kullanmayı tercih etti.

Türk yöneticiler de, karları artırarak patronların gözüne girebilmek için, sendikayı dışlamaya başladılar, işyer-

lerinde gerginliklere yol açtılar. Tek tek işçileri bürolarına çağırıp, sendikadan istifa etmeleri için baskı uyguladılar. İstifa etmeyi kabul eden işçilerin notere gitmesi için gerekli izin verildi ve notere yapılacak ödemeler işveren tarafından üstlenildi. İşyeri sendika temsilcilerinin görev yerleri değiştirildi. Bazı işyeri sendika temsilcileri işten çıkarılmak istendi. Bu tavırlara sendikadan ve işçilerden tepki gelince, ilişkiler gerginleşti.

Diyaloğun zarar görmesi ve tepkilerin gelmeye başlamasından sonra, işveren daha kapsamlı bir sendikasızlaştırma politikası uygulamaya başladı.

Kapsam dışı personelin sayısı artırıldı. Birçok işçi, kapsam dışı pozisyonlardaki görevlere geçirildi. İşçilerin bir bölümü yöneticilerin odasına çağrılarak, kendilerine, "sendikadan istifa et; seni şef yapalım ve ücretini artıralım," denildi. Bu teklif birçok işçi için çekici geldi. İşveren vekilleri, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma uygulamasını teşvik etti ve işçilerin dayanışma aidatlarını işyeri ödedi. Bu uygulama da sendikadan istifaları artırdı. Kısmi süreli çalışanların sayısı ve oranı hızla artırıldı. Yeni işçi alımlarında özellikle öğrenciler tercih edildi. Sürekli çalışanların büyük bir bölümü de 18-20 yaşlarında genç insanlardı. Bu insanların büyük bir çoğunluğunun daha önce bir iş ve sendika de-

neyimi ve sendikal bilgisi yoktu.

1996-1997 yıllarında altan alta süren gerginlik, 1998 yılında açık çatışmaya dönüştü. 1998 yılı Nisan ayında, İstanbul Kozyatağı'nda 6 yıldır kısmi süreli olarak çalışmakta olan bir işçi işten çıkarıldı. İşten çıkarılan işçi, Tezkoop-İş'in de desteğiyle, işyeri önünde bir çadır kurarak, açlık grevine başladı.

Aynı işyerinde 1998 yılı Eylül ayı sonlarında 3 işçi daha işten çıkarıldı. Tezkoop-İş üyeleri, 23 Eylül 1998 günü İstanbul'da Gümüşsuyu'nda TÜRK-İŞ Bölge Temsilciliği önünde toplandılar, Alman Konsolosluğu'na kadar yürüdüler ve Alman Konsolosluğu'na bir siyah çelenk bıraktılar. Özgürlük ve Dayanışma Partisi de, 26 Eylül 1998 günü işyeri önünde bir gösteri düzenledi. Gösteriler ertesi gün de, CHP, ÖDP, SİP, EMEP gibi siyasi partilerin ve bazı demokratik kitle örgütlerinin katılımıyla devam etti. Bu arada, işyeri önündeki çadır eylemi de sürdü.

Son dönem toplu iş sözleşmesi 30 Haziran 1999 tarihinde sona ermeden önce, yeni dönem toplu iş sözleşmesi için yetki işlemleri başlatıldı.

Ancak 5 ildeki bu 6 işyerinde çalışan 1650 işçinin yarısından 1 fazlasının sendika üyeliği sağlanamadı. İşveren,

toplu sözleşme imzalanamadığından zamları geciken işçiler üzerinde yeni bir baskı uyguladı.

Sendika üyesi olmayanlara yüzde 80 oranında zam yapılırken, sendika üyelerine, yüzde 5'lik bir zam uygulandı ve sendikadan istifa edeceklere yüzde 80'li zammın verileceği ifade edildi.

Ayrıca, sendika üyelerine, isteyen işçinin işten ayrılması durumunda, ihbar süresinin ücretinin ve kıdem tazminatının ödeneceği söylendi. 40 dolayında sendikalı işçi, tazminatlarını alabilmek için bu yolu seçti.

Sendika üyelerinden kısmi süreli çalışanların çalışma süreleri ve buna bağlı olarak da ücret gelirleri düşürüldü. Metro'da çalışanlar içinde kısmi süreli çalışanların sayısı artırıldı. Kısmi süreli çalışanların oranı yüzde 70'lere ulaştı. İşveren, sendikadan istifa edecek olan kısmi süreli işçileri kadroya geçireceği sözünü verdi. Kısmi süreli çalışan işçilerle tam gün çalışan işçilerin ücretleri arasındaki büyük fark, bu teklifin sendikadan istifada etkili bir rol oynamasına yol açtı.

İşveren, bir taraftan da işçi çıkardı. Ancak işçi çıkarılırken, toplu iş sözleşmesindeki disiplin kurulları gerektiği gibi işletilmedi; disiplin kurulu toplantıya bile çağırılmadı.

Yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermiş olması, işverenin bu davranışını daha da kolaylaştırdı.

Ayrıca, yürürlükteki yasada işverenler lehine var olan bazı yetkiler etkili bir biçimde kullanıldı. Toplu sözleşmenin yürürlük süresinin sona ermesine karşın yetki alınamaması üzerine, işyeri sendika temsilcilerinin bu sıfatları düştü, işyeri sendika temsilci odaları kapatıldı ve sendika ilan tahtaları indirildi. Bu tutuma karşı gösteriler, gerek İstanbul'da, gerek Adana'da sürdü. Bu eylemlerle ilişkiler daha da gerginleşti.

Tezkoop-İş Sendikası'nın, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin süresini yıl sonuna kadar uzatarak, bu süre içinde sorunlara bir çözüm bulma önerisi, işveren tarafından reddedildi.

Tezkoop-İş Sendikası, Metro'da yaşanan sorunları, üyesi bulunduğu uluslararası işkolu federasyonu olan FIET'e taşıdı.

FIET Ticaret bölümü Başkanı Jan Furstenborg 17 Haziran 1999 günü Ankara'ya gelerek Tezkoop-İş Sendikası yöneticileriyle görüştü. FIET temsilcisi, Almanya'daki DAG (Alman Aylıklı Çalışanlar Sendikası) ve HBV (Ticaret, Bankacılık ve Sigorta İşçileri Sendikası) ile de

görüşerek, Metro işverenin tavrını etkilemeye çalıştı. Ancak bu konuda da bir başarı elde edilemedi.

Bu arada Metro AG, Almanya'da yürürlükteki mevzuatın bir gereği olarak, 1 Ekim 1999 günü Frankfurt'ta toplanacak bir Özel Görüşme Organı (Special Negotiating Body) oluşturma kararı aldı. Bu toplantıya, Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İngiltere'deki işyerlerinden seçilecek temsilciler katılacaktı. Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Romanya, İsviçre ve Türkiye'deki işyerlerinden seçilecek 1'er işçi temsilcisinin katılımıyla da oluşacak olan (Avrupa İşyeri Konseyi) Avrupa Forumu da 26 Kasım 1999 günü Düsseldorf'ta toplanacaktı.

FIET bu alandaki gelişmeleri de izledi. Ancak yalnızca bilgi alma hakkı bulunan bu organ, Metro uyuşmazlığının çözümünde bir araç olamadı.

Metro'daki sendikasıztırtma girişimleri karşısında, ne FIET'le, ne de Almanya veya diğer ülkelerdeki Metro çalışanları ve sendikalarıyla etkin ve etkili bir dayanışma örgütlenemedi. Metro'nun 5 ildeki 6 mağazası, bu süreçle, sendikasıztırıldı.

V. Yabancı Sermayeli Şirketlerde Sendikal Örgütlenme

Yabancı sermayeli şirketlerde örgütlenme sorunları, temelde, yerli şirketlerde örgütlenme sorunlarıyla aynıdır. Yabancı sermayeli şirketler, kamuoyu baskısına biraz daha duyarlıyken, çok rahatsız oldukları durumlarda iş-yerini bir başka ülkeye taşıma olanağına da sahiptir.

Bugün örgütlenmede karşılaşılan sorunların aşılmasında temel araçlar,

■ kaçak işçilikle mücadele,

■ iş güvencesinin sağlanması,

■ kamu ihalelerinde iş alan işverenlerin 94 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca davranması,

■ demokratikleşme ve

■ çalışma mevzuatımızın ve uygulamaların onaylanmış ILO Sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmesi olarak özetlenebilir.

■ İşsizliğin azaltılması da temel hedefler arasındadır.

İşgücünün ve ekonominin yapısı hızla değişmektedir.

Sendikacılık hareketi, ağırlıkla imalat sanayiindeki mavi yakalı işçilerin veya kamu kesimi işçilerinin hareketi olmaktan çıkmaktadır. Türkiye'deki özelleştirme ve taşeronlaşma, Türk sendikacılığının öncelikle geliştiği yer olan kamu işletmelerini küçültmektedir.

Sendikalarımızda yaşanan değişim sürecinin hızlandırılmasında, geçmişte sendikacılık hareketinin dışında kalmış ve bugün sayıları hızla artan teknik personel, büro personeli ve beyaz yakalı işçilerin sendikacılık hareketine katılmalarını ve bu harekette aktif rol almalarını sağlayacak anlayış ve yapı değişikliklerinin gerçekleştirilmesinde büyük yarar vardır.

İşyerlerinde işçiyi katmanlaştırmacı uygulamalardan kaçınılabilir.

Toplu iş sözleşmelerindeki kapsam dışı pozisyonlar ve bu pozisyonlarda çalışan işçilerin sayısı ve oranı azaltılabilir.

Kısmi süreli çalışanları, kadınları ve gençleri sendikal mücadele konusunda eğitecek ve onları sendikal mücadeleye çekecek yapılar oluşturulabilir. Sendikaların kadın ve genç işçi kolları kurulabilir.

Sendikaların, endüstri meslek liseleri ve çıraklık eğitimi ile bağları kurulabilir ve mevcut bağlar daha da güçlendirilebilir.

Yerli ve yabancı sermayeli işyerlerinde örgütlenmede, yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin Bakanlar Kurulu kararıyla diğer işyerlerinde de uygulanması ("teşmil") uygulamasından yararlanılabilir. Ancak, iş güvencesinin bulunmadığı koşullarda, bugüne kadarki teşmil uygulamaları başarılı sonuçlar vermemiştir.

Ulusötesi sermayenin artan gücü karşısında, uluslararası işkolu federasyonlarının ve Avrupa işkolu federasyonlarının görevleri daha da artmaktadır.

Ancak bugün Türkiye'de sendikaların büyük bir bölümü, uluslararası işkolu federasyonları ve Avrupa işkolu federasyonları ile ilişkilerinden somut bir yarar sağlamamaktadır.

Birçok sendika, bu üyeliği sorgulamakta ve üyelikten ayrılmayı tartışmaktadır. Üyelikten ayrılmamanın alternatifi, aidat ödenen üye sayısının düşürülmesi ve aidatların ödenmemesidir. Bu uygulamalar, uluslararası dayanışma anlayışı çerçevesinde uluslararası örgütler-

den ayrılmayı içlerine sindiremeyenlerin, uluslararası örgütlerin yetersizliği karşısında gösterdikleri tepkidir.

Uluslararası işkolu federasyonları, özellikle belirli çokuluslu şirketlere karşı daha yaygın işbirlikleri örgütlemelidir. Bir dönem Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun bu doğrultudaki çalışmaları diğer işkollarına da yaygınlaştırılmalıdır. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) gibi örgütlenmeler de, ulusal merkezler arasındaki işbirliği ve dayanışmayı artırmalıdır.

Gerek yerli sermayeye, gerek ulusötesi sermayeye karşı sendikal hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesinde, çeşitli ülkelerde ulusal sendikal merkezler ve işkolu sendikaları arasındaki işbirliği ve dayanışmanın geliştirilmesinde büyük yarar vardır.

Burada hem sermayenin kaynaklandığı ülke sendikası ile yatırımın yapıldığı ülke sendikası arasında, hem de bir çokuluslu şirketin yatırım yaptığı tüm ülkelerdeki sendikalar arasında işbirliği kurulmalı ve geliştirilmelidir.

Bu işbirliğinin oluşturulmasında uluslararası veya Avrupa işkolu federasyonları da etkili bir rol oynayabilir.

Çokuluslu şirketlerin ana merkezlerinden biri olan Avrupa'daki ana sendikal örgütlenme olan Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun etkinliklerinde Avrupa Birliği yönergelerinin (direktiflerinin) yanı sıra, bu konunun da ele alınması, önemli katkılar sağlayacaktır.

Uluslararası ve ulusal sendikacılık hareketi, halkın tüketici olarak gücünü yeterince kullanmamaktadır. Çeşitli malların insanca çalışma koşullarıyla üretildiğini belgeleyen "sosyal etiketleme" ("social labelling") uygulaması, korumacılığın ve ülkeler arasındaki rekabetin bir aracı haline dönüştürülmeden, etkili bir araç olarak kullanılabilir.

Özellikle, sendikal hak ve özgürlüklere saygı göstermeyen çokuluslu şirketlere karşı uluslararası düzeyde tüketici boykotları düzenlenebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, önemi giderek artıyor olmasına karşın, etkinliğini sürekli olarak yitirmektedir.

ILO Sözleşmeleri ve diğer temel belgeleri, iyi öğrenilir ve etkili biçimde kullanılırsa, bazı ihlallerin azaltılmasında kullanılabilir.

OECD tarafından 1976 yılında kabul edilen ve 1979,

1982, 1984 ve 1991 yıllarında bazı değişiklikler yapılan Çokuluslu İşletmeler için OECD İlkeleri ("OECD Guidelines for Multinational Enterprises") tavsiye niteliğinde bir belgedir. Ancak, bu ilkelerin "açıklığa kavuşturulması" talebiyle, çokuluslu şirketlerin bazı uygulamaları aleyhinde OECD'ye başvurmak olanaklıdır. Bu belge yeterince bilinmemekte ve çok seyrek kullanılmaktadır.

ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi ("Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy"), ILO Yönetim Kurulu'nun 1977 yılında kabul ettiği bir metindir. Bu bildirgenin de bağlayıcılığı yoktur. Ancak, bazı çokuluslu şirketlerin sendikal hak ihlalleri durumunda, bu ilkelerin "yorumlanması" talebiyle ILO'ya başvuruda bulunulabilmektedir.

Uluslararası işkolu federasyonlarının veya Avrupa işkolu federasyonlarının baskıları veya kamuoyunun bazı alanlardaki tepkileri sonucunda, 1990'lı yıllarda çokuluslu şirketlerin bir bölümü, yayınladıkları "davranış kuralları belgeleri"nde ("codes of conduct"), çeşitli ülkelerdeki yatırımlarında ve birlikte iş yaptıkları şirketlerde bazı temel kurallara uymayı taahhüt etmektedirler.

Bu davranış kurallarının bir bölümü, çokuluslu şirketin tek taraflı açıklaması biçimindedir; bir bölümü ise "çerçeve anlaşması" ("framework agreement") adıyla bir uluslararası kuruluş ile çokuluslu şirket arasında bağitlanmış ve çok genel hükümler içeren bir toplu iş sözleşmesi niteliğindedir.

Türkiye'de Benetton, İtalyan sendikaları, TÜRK-İŞ'e bağılı Teksif ve DİSK'e bağılı Tekstil arasında çocuk işçi çalıştırma yasağı konusunda böyle bir belge imzalanmıştır.

Bazı uluslararası işkolu federasyonları, Dünya Bankası tarafından finanse edilen projelerin ihale şartnamelerine, temel işçi haklarına ve sendikal hak ve özgürlüklere uyulacağı konusunda bir hüküm koymaya çalışmaktadır. Dünya Bankası'nın bugünkü ihale şartnamesinde tavsiye niteliğinde böyle bir düzenleme bulunmakla birlikte, bunun bağlayıcılığı yoktur.

Dünya Ticaret Örgütü de, ülkelerin ticaret politikalarını izlerken, uluslararası sendikal örgütlerin başvurusu üzerine, işçi haklarının ve sendikal hak ve özgürlüklerin ihlalini dikkate almaktadır.

Avrupa Konseyi'nin Avrupa Sosyal Şartı, sendikal

hak ve özgürlükler açısından giderek daha önem kazanmaktadır.

Uluslararası ticaret anlaşmalarına bir sosyal hüküm ("social clause") konması konusundaki girişimlerder bugüne kadar bir sonuç alınamamıştır.

Avrupa Komisyonunun Yönergesi (Direktifi) doğrultusunda oluşturulan Avrupa İşyeri Konseyleri de, uluslararası dayanışmada bir araç olarak kullanılabilir.

SONUÇ

Ulusötesi sermaye Türkiye'ye giderek daha fazla ilgi göstermektedir. Türkiye, yapılan çeşitli araştırma ve yayınlarda, dünyanın en hızla gelişen pazarları ve ekonomileri içinde yer almaktadır.

Hükümetler de yabancı sermaye yatırımlarını çekme çabası içindedir.

Yabancı sermaye kar peşindedir. Yabancı sermaye karını iki biçimde artırabilir.

Birinci yol, kaçak işçilik, düşük ücretler, anti-demokratik çalışma mevzuatı, işverenlerin işçiler üzerindeki yoğun bir baskı ve sömürüsü, serbest bölgeler, çeşitli biçimleriyle sendikasıztırmadır. Bu uygulamalar ülkede toplumsal ve siyasal istikrarsızlığa ve işçi-işveren ilişkilerinde çatışmalara yol açmaktadır.

İkinci yol, yetişkin becerili insangücü istihdamı ve sendikal hak ve özgürlüklere saygı temelinde bir ilişkidir.

Türkiye'de faaliyette bulunan yabancı sermayeli şirketlerin çok büyük bir bölümü birinci yolu tercih etmektedir. Hükümetler de, dış kaynak sorununa çözüm bulma çabası içinde, birinci yolu kabullenmektedir. Çok Taraflı

Yatırım Anlaşması ve uluslararası tihkim gibi konular, yabancı sermaye açısından daha da avantajlı koşullar yaratmayı amaçlamaktadır. Ancak bunlar, Türkiye'nin bağımsızlığını ve ulusumuzun egemenliğini zedelemektedir.

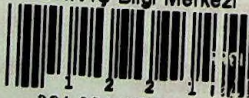
Sendikalar olarak görevimiz, yabancı sermaye çekmek için ülkemizin bütünlüğü ve bağımsızlığı ve ulusumuzun egemenliği ile kesinlikle bağdaşmayan uygulamaları engellemeye ve yabancı sermayeli şirketlerde çalışan işçileri örgütlemeye çalışmaktır.

Bu çabalarımız ancak TÜRK-İŞ bünyesi içinde daha verimli ve eşgüdömlü bir çalışma ve uluslararası alanda daha etkili bir işbirliği ile başarılı sonuçlara ulaşabilir.

TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

1. SENDİKACILIK TARİHİ
Yıldırım KOÇ
2. TÜKETİCİ HAKLARI
Sinan VARGİ
3. ASGARİ ÖCRET
Enis BAĞDADIÖĞÜ
4. İŞ KANUNU VE TEMEL HAKLARIMIZ
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU-Av. H. Ferhan TUNCEL
5. ULUSLARARASI SENDİKAL
ÖRGÜTLER
Hakan SÜKÜN
6. ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN KORUNMASI
VE TÜRK-İŞİN FAALİYETLERİ
Özcan KARABULUT
7. ÖZELLEŞTİRME
Prof. Dr. Oğuz OYAN
8. İŞ GÜVENCESİ
Yıldırım KOÇ
9. ÇEVREİNİN KORUNMASI VE SENDİKALAR
Sinan VARGİ
10. GÜNCEL SORUNLARIMIZ VE TALEPLERİMİZ
Yıldırım KOÇ
11. TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ
Şeyma İpek KÖSTEBİLİ
12. NİÇİN SENDİKA? NASIL SENDİKA
Yıldırım KOÇ
13. SOSYAL GÜVENLİK
Ahmet ŞEN
14. TÜRKİYEDE GREV HAKKI
Yıldırım KOÇ
15. GREV NASIL YAPILIR
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU-Av. Ferhan TUNCEL
16. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
Namiye TAN
17. SENDİKACILIK
Yıldırım KOÇ
18. İŞÇİ SAĞLIĞI VE
SEBAHATİN DERTLİ
19. GENÇ İŞÇİLERİN
VE ÇÖZÜM YOLU
Özcan KARABULUT
20. ÇALIŞMA HAYA
MESLEKİ EĞİTİM
Necati BALTA
21. TÜRKİYEDE EKONOMİK
VE SOSYAL KONSEY
Yıldırım KOÇ
22. SERBEST BÖLGELER
Selahattin OKUR
23. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)
Hülya UZUNER
24. DÜNYADA VE TÜRKİYEDE İŞSİZLİK
Şeyma İpek KÖSTEBİLİ
25. HÜKÜMET PROGRAMINDA
ÇALIŞMA YAŞAMI (1990-1999)
Canan KOÇ
26. TÜRKİYEDE YABANCI KAÇAK İŞÇİLER
Yıldırım KOÇ
27. KADIN İŞÇİLER VE SORUNLARI
Sakine UYGUR
28. BİLİNÇLİ TÜKETİM
Sinan VARGİ
29. SENDİKALAR VE TEMEL İŞLEVLERİ
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU-Av. Ferhan TUNCEL
30. İŞÇİLERİN AÇISINDAN ÖCRET
Enis BAĞDADIÖĞÜ
31. TÜRKİYEDE SENDİKALAŞMA HAKKI
VE İLO İLKELERİ
Yıldırım KOÇ
32. TÜRKİYEDE İŞÇİ SINIFININ YAPISI
Yıldırım KOÇ
33. KIDEM TAZMİNATI
Av. Murat ÖZVERİ
34. ESNEKLİK
Av. Murat ÖZVERİ
35. SOSYAL GÜVENLİKTEKİ KAYIPLAR
VE İŞSİZLİK SİGORTASI
Yıldırım KOÇ

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.831 KÖÇ 1990

ÇASI

VLARI

ERMAYELİ
AŞMA

İL SORUNLARI

DEMİRCİOĞLU MATEBAACILIK

Telefon : (0.312) 433 3638

Telefax : (0.312) 434 1471

Yenişehir - Ankara