



## **KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE KATKISI**

### **THE CONTRIBUTION OF GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENTS TO OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

**Osman Murat ÇETİN\***

\* Dr. Osman Murat Çetin, T.C.  
Cumhurbaşkanlığı İletişim  
Başkanlığı

**E-posta/E-mail:**  
osmanmuratcetin@gmail.com

**Orcid:** 0000-0002-8294-5053

#### **Öz**

Küreselleşme, sermaye hareketliliğini artırırken iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konularında tartışmalara yol açmıştır. Çok uluslu şirketlerin ucuz iş gücü ve düşük düzenleme standartları olan ülkelerde faaliyet göstermesi, çalışanlar için güvencesiz ve tehlikeli çalışma koşullarını beraberinde getirmiştir. Bu çerçevede, Küresel Çerçeve Sözleşmeler, işçilerin temel haklarını korumak ve İSG standartlarını yükseltmek amacıyla uluslararası sendikalar ile çok uluslu şirketler arasında imzalanan anlaşmalar olarak öne çıkmaktadır. Makale, Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin sendikal hareketler ve küresel sosyal diyalog bağlamında nasıl bir araç haline geldiğini analiz etmektedir. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin, şirketlerin yalnızca kendi bünyelerinde değil, tedarik zincirlerindeki iş yerlerinde de İSG uygulamalarını geliştirmeye katkıda bulunabileceği belirtilmektedir. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, işçi temsilcilerinin sürece dahil olmasını teşvik ederken, işverenleri ILO standartlarına uyum konusunda taahhüt altına almaktadır. Ancak, Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin yasal bağlayıcılığının olmaması ve uygulamada karşılaşılan izleme ve yaptırım eksiklikleri önemli sınırlılıklar olarak ele alınmaktadır. Sonuç olarak, Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin etkinliği, taraflar arasındaki iş birliği ve izleme mekanizmalarının güçlendirilmesine bağlıdır. Sendikalar, İSG politikalarını Küresel Çerçeve Sözleşmeleri süreçlerine daha fazla entegre ederek iş yerlerinde daha güvenli koşulların oluşturulması ve küresel ölçekte işçi haklarını geliştirilmesi sağlanabilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), Küreselleşme, Sendikalar ve Sosyal Diyalog, Çok Uluslu Şirketler.

**Başvuru/Submitted:** 02.03.2025

**Kabul/Accepted :** 21.03.2025

#### **Abstract**

Globalization has increased capital mobility while raising debates on occupational health and safety (OHS) issues. The operations of multinational companies in countries with cheap labor and low regulatory standards have led to precarious and hazardous working conditions for employees. In this context, Global Framework Agreements (GFAs) have emerged as agreements signed between international trade unions and multinational corporations to protect workers' fundamental rights and enhance OHS standards. The article analyzes how GFAs have become a tool within trade union movements and global social dialogue. It highlights that GFAs can contribute to improving OHS practices not only within companies but also across workplaces within their supply chains. GFAs encourage the involvement of worker representatives in the process while committing employers to

*comply with ILO standards. However, the lack of legal binding force and the challenges in monitoring and enforcement are identified as significant limitations of GFAs. In conclusion, the effectiveness of GFAs depends on strengthening cooperation between parties and enhancing monitoring mechanisms. Trade unions can further integrate OHS policies into GFA processes, ensuring the creation of safer working conditions and the advancement of workers' rights on a global scale.*

**Keywords:** Global Framework Agreements (GFAs), Occupational Health and Safety (OHS), Globalization, Trade Unions and Social Dialogue, Multinational Corporations.

## Giriş

2000’li yıllardan itibaren Soğuk Savaş’ın sona ermesi, serbest piyasa ekonomi uygulamalarının küresel çapta yayılması ve uluslararası ticaret engellerinin azalmasıyla birlikte sermaye piyasası odağını, ulus devletlerden uluslararası pazarlara çevirmiştir. “Küreselleşme” olarak adlandırılan bu sürecin, dünyanın ekonomik büyümesi üzerinde -özellikle de dünya ticaretinin büyümesi ve zenginliğin gelişmekte olan dünyaya daha iyi dağıtılması üzerinde- küresel yoksulluk oranlarının yarıya indirilmesi gibi olumlu etkileri olmuştur. Benzer bir olumlu etki, yeni teknolojilerin ve internetin kıtalara yayılmasında ve küresel bağlantının güçlendirilmesinde de görülmüştür (Rantanen, Muchiri ve Lehtinen, 2020:2).

Küreselleşmenin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki tesiri ise tartışmalıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki tarımsal ve kırsal nüfus, tarımla uğraşan ücretsiz aile işçileri, balıkçılar ve orman işçileri, ev işçileri, küçük ve mikro işletmeler küreselleşmenin kaybedenleri olmuştur. Hem sanayileşmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki bazı hassas gruplar da potansiyel mağdurlar olarak kabul edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Sekreteri Juan Somavia’nın 87. Uluslararası Çalışma Konferansı öncesinde ifade ettiği gibi “Küreselleşme, kolektif sosyal sorumluluğun sınırlarını zorlayan refah ve eşitsizlikler getirmiştir” (ILO, 1999). İş sağlığı ve güvenliğinde en büyük zorluğun; mikro ve küçük ölçekli işletmelerde çalışanların, serbest meslek sahiplerinin ve kayıt dışı sektörde çalışanların çoğunluğunun hâlâ ciddi ölçüde yetersiz, tedbirsiz ve sağlıksız koşullarda çalışması olduğu söylenebilir. Tedbir ve korumanın arttırılması, sağlık ve çalışma koşullarının geliştirilmesi, bakım, rehabilitasyon, yaralanma durumunda tazminat ve işe dönüş hizmetleri dahil olmak üzere kapsamlı İSG tedbirlerinin az gelişmiş ülkeleri kapsayacak şekilde genişletilmesi tüm çalışanlar için gereklidir. Tarımda çalışanlar, kayıt dışı sektör ve serbest meslek sahipleri gibi henüz sigorta kapsamına girmeyen işçiler bu hizmetlere en acil ihtiyaç duyanlardır (Rantanen ve diğerleri, 2020:2).

Sermayedarların “küreselleşme” sürecinde üretim merkezlerini bulundukları ülke sınırları dışına genişletmeleriyle artan doğrudan yabancı yatırımlar; çok uluslu şirketleri sosyal ve çevresel standartların düşük, emeğin ucuz ve örgütsüz, sendikaların az ve zayıf olduğu ülkelere yöneltmiştir (Kurtaran, 2007:375). Artan piyasa hareketliliği, yeni iş organizasyonu biçimleri, çalışma ve istihdam ilişkilerindeki değişiklikler (dış kaynak kullanımı, taşeronluk, esnek çalışma şekilleri ve güvencesiz istihdam vb.), organize emeğin geleneksel olarak üzerine inşa edildiği temeli aşındırmıştır (Papadakis, 2008:1). Küresel bir aktör konumunda olan çok uluslu şirketler üretim ağlarını ekonomik güçleri nedeniyle çok hızlı bir şekilde yeni ülkelere genişletebilirken; sivil toplum kuruluşları, daha önce ulusal sınırlar içinde kalan tüketici örgütleri ve sendikalar gibi toplumsal aktörler eş zamanlı ve paralel bir ilerleme sağlamakta zorlanmışlardır (Riisgaard, 2005:18).

Çok uluslu şirketlerin tepki toplayan skandallarının medyada yer alması ve tüketici derneklerinin ürün boykot çağrıları neticesinde sivil toplum kuruluşlarının eylemleri, daha yüksek düzeyde tüketici farkındalığına katkıda bulunarak halkın satın alma gücünü sosyal açıdan sorumlu iş yönetimi lehine kullanmasına etki etmiştir (Yazıcı, 2010:7). Artan tüketici talepleri karşısında

çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin hükümet politikalarıyla uyumlaştırılması, şirketlerin faaliyette bulundukları toplumla güven ilişkisi inşa etmesi amacıyla 1976 yılında ilk kez Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından “Çok Uluslu Şirketler için Sorumlu İş Davranışı İlkeleri Kılavuzu” (OECD, 2023) yayımlanmış ve bunu 1977 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayımlanan “Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin Üç Taraflı İlkeler Bildirgesi” (ILO, 2022:7) takip etmiştir. Önemli ancak herhangi bir bağlayıcılığı olmayan bu Kılavuz ve Bildirge, var olan sorunlara çözüm getirmekte yeterli olmamıştır. Küresel Raporlama Girişimi (GRI) ve Sullivan İlkeleri veya Caux İş İlkeleri gibi özel girişimler de çalışma koşullarının ve işçi haklarının iyileştirilmesinde sürdürülebilir çözümler üretmekte başarısız olmuştur (ILO, 2016:1). İnsan onuruna aykırı, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, düşük reel ücretler, kadın-erkek ücret eşitsizliği, doğal kaynakların sömürülmesi ve çocuk işçiliğinin yaygınlaşması nedeniyle şirketler üzerindeki toplum baskısı, eğitim düzeyinin artması ve sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla birlikte devam etmiştir.

Dünyaca ünlü hazır giyim ve konfeksiyon markaları için fason üretim yapılan atölyelerin yer aldığı Bangladeş'teki Rana Plaza'nın 24 Nisan 2013'te çökmesi sonucu bin 138 işçinin ölmesi ve 2 binden fazla işçinin yaralanması, bu anlamda kırılma noktalarından biridir (İHKİB, 2024). Rana Plaza vakası sonrasında çok uluslu şirketler, fason işletmelerde uyulması gereken çalışma standartları geliştirmeye başladılar. Rana Plaza kazasının beşinci yılında Bangladeş hazır giyim ve konfeksiyon sektöründe global markalar ve perakendeciler ile sendikaların inisiyatifleri bina güvenliği, yangın standartları, işçi güvenliği ve çalışma koşullarında önemli ilerlemeler kaydettiler. Ancak diğer sektörlerdeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yetersizliği, endişe kaynağı olmayı sürdürmektedir. Mart 2023'te meydana gelen Seema Oksijen Fabrikası patlaması gibi ölümcül kazalar, hazır giyim sektöründe kaydedilen ilerlemeye uyum sağlamak için tüm sektörlerde güvenlik, yaptırım ve uyumluluk ihtiyacının altını çizmiştir. İSG standartlarının, kılavuzlarının ve kaza raporlama protokollerinin her düzeyde anlaşılmasını ve uygulanmasını sağlamak için daha fazlasının yapılması gerektiği; iş yeri güvenlik komitelerinin, denetim ve teftiş mekanizmalarının, sendikaların kapasitesinin daha da güçlendirilmesinin önemi bir kez daha anlaşılmıştır (ILO, 2024).

Sonuç olarak, şirketlerin kendi kendine koyduğu gönüllü kurallarla etik davranmayı ve faaliyet gösterdikleri ülkenin ekonomik kalkınmasına katkıda bulunmayı taahhüt ettikleri “kurumsal sosyal sorumluluk” kavramı tanınmaya ve şirketlerin tek taraflı olarak kabul ettiği “etik davranış ilkeleri” - “iş etiği kuralları” - “misyon bildireleri” gibi uygulamalarla yaygınlaşmaya başlamıştır (Lindgreen ve Swaen, 2010:3). Kurumsal sosyal sorumluluğun evrensel olarak kabul edilebilir bir tanımı mevcut olmamakla birlikte kavramın temelinde, kurumların toplumdan aldığını topluma kazandırarak gönüllü şekilde belirli birtakım kurallara uymayı, faaliyetlerinin sonuçlarının sorumluluğunu almayı ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmayı taahhüt etmesi ve böylece kamuoyu nezdinde itibar yaratması bulunmaktadır (Özgen, 2007:3-4).

Toplumsal konuları kapsayan kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları yaygınlaşsa da kamu tarafından düzenlenmesi gereken alanların özel sektörün insafına bırakılması, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının şeffaf ve hesap verilebilir nitelikte olmaması sivil toplumun memnuniyetsizliğini tetiklemiştir. Sürece işçi tarafının dahil edilmemesi, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının işçiler ve sendikalar tarafından benimsenmesi ve uygulamanın denetlenmesi gibi konularda sorunlara yol açmıştır. Çoğu durumda şirketler uzun ve daha pahalı izleme sistemlerini tercih etmiş (kendi izleme departmanlarını oluşturmak, izleme kuruluşlarından hizmet alarak dış kaynak kullanmak vb.), ancak bağımsız sendikalarla iş birliği yapmamıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları; işveren ile çalışanlar arasında iletişimin geliştirilmesine yahut temel işçi hakları veya işleri güvence altına almaya yönelik önlemleri içermediği, şirket yönetimi tarafından tek taraflı olarak istenildiği zaman kaldırabildiği ve bu nedenle toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi herhangi bir yaptırım uygulanmadığı, sendikalarla

pazarlık sürecinden kaçınmak ve sendikalara alternatif olarak kullanılmak için şirket yönetimine tek taraflı sunulan bir paket olduğu gibi argümanlarla eleştirilmiştir (Herrnstadt, 2007:187-188).

### 1. Sosyal Diyalogun Ulusötesi Alana Taşınması: Küresel Çerçeve Sözleşmeler

Şirketlerin son dönemdeki tek taraflı gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları, işçi haklarının uluslararası düzeyde ele alınması için yeterli görülmemektedir. Şirketlerin çok uluslu olmasına yol açan küreselleşme, kısa süre sonra sendikaların da sektörel düzeyde küreselleşmesine yol açarak çok uluslu şirketler ile küresel sendika federasyonları arasında sınır ötesi sosyal diyalog ve uluslararası anlaşmaların kapısını açmıştır (ILO, 2016:1).

Sınır ötesi sosyal diyalog mekanizmalarının yaygınlaştırılmasında başta uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olmak üzere Ekonomik İşbirliği Teşkilatı (EİT), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Amerikan Devletleri Örgütü (OAS) ve Avrupa Birliği (AB) gibi uluslararası kuruluşlar kolaylaştırıcı rol oynamaktadır. Bu kuruluşlardan bazılarının standartları belirleyen mekanizmaları bulunmakta (ILO gibi), diğerleri ise politika savunuculuğu veya tartışma platformları mekanizmalarını işletmektedir (OECD Küresel Forumu gibi).

AB’de sosyal diyalog mekanizmalarındaki gelişmeler Avrupa endüstriyel ilişkilerini düzenleyen öncü güç olmuştur. Sendikaların çabaları ile Avrupa Çalışma Konseylerinin (EWC) kurulmasının taraflarca kabul görmesi ve sendikalar tarafından toplu pazarlık ve iş yerinde temel ilke ve hakların geliştirilmesi için EWC’lerin bir örgütlenme aracı olarak desteklenmesi, Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin küresel düzeyde yaygınlaşmasına ön ayak olmuştur. Uluslararası sosyal diyaloga yönelik yasal bir çerçevenin yokluğunda, EWC’lerin kurulmasına yönelik anlaşmalar, sınır ötesi toplu pazarlığa yönelik önemli bir Avrupa katkısı oluşturmuştur. EWC Direktifi (94/45/EC) 22 Eylül 1996 tarihinde yürürlüğe girmiş ve bilgilendirme ve danışma amacıyla işçi temsilcilerinden oluşan bir organın oluşturulması için zorunlu bir pazarlık prosedürü oluşturmuştur. EWC Direktifine göre, AB’de 1000’den fazla işçi çalıştıran ve en az iki üye ülkede 150’den fazla işçi çalıştıran her şirketin bir EWC kurması gerektirmektedir (Van Hoek ve Hendrickk, 2009:93).

EWC Direktifi, sınırlı bilgi paylaşımı ve danışma hakkı tanınması bakımından mütevazı olsa da çok uluslu şirketlerin yönetimi ile Avrupalı çalışan temsilcileri arasındaki iletişimi kolaylaştırmış ve ulusötesi şirket düzeyinde müzakere uygulamalarının dönüşümünü sağlamıştır. Birkaç şirkette karşılıklı güven ve iş birliği giderek AB düzeyinde yeni bir pazarlık biçiminin temelini oluşturmuş ve Avrupa Çerçeve Anlaşmalarının imzalanması ile sonuçlanmıştır (EUROFOUND, 2009:19).

Çok uluslu şirketlere yönelik bir Avrupa çerçevesinin geliştirilmesi Avrupa Metal İşçileri Federasyonu, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu tarafından desteklenirken, bunun bir adım ileri taşınarak ulusötesi anlaşmaların müzakere edilmesi ve imzalanmasının uluslararası sendikal örgütlere bırakılması gerektiğinin hususunda mutabık kalınmıştır (Sobzcak, 2007:484). İşçilerin uzun dönemde genel çıkarlarını savunmak için uluslararası sendikaların varlığı hayati önem taşımaktadır. İşçi temsilcilerinin uluslararası düzeyde bir araya gelerek şirket yönetimi karşısına birleşik bir pozisyonla çıkmaları ile ilgili herkesin uzun vadeli genel çıkarlarını yansıtan talepleri müzakere etmelerini mümkün olabilecektir (Gallin, 2008:37; EUROFOUND, 2009:7).

Çalışma koşullarının belirlenmesinde yeni bir müzakere aracı arayışına giren uluslararası sendikalar, Küresel Çerçeve Sözleşme olarak adlandırılan daha koordineli ve toplu pazarlığa dayalı önlemleri bir çözüm yöntemi olarak geliştirmişlerdir (Doğan, 2020:264). Küresel Çerçeve Sözleşmeleri en basit tanımı ile çok uluslu şirketler ile uluslararası işçi sendikaları federasyonları ve arasında, şirketin faaliyet gösterdiği tüm ülke işyerlerinde uygulanmasını hedefleyen anlaşmalardır. İlk Küresel Çerçeve Sözleşmesi 1986 yılında Uluslararası Gıda, Tarım, Otel,

Restoran, Yemek Hizmetleri, Tütün ve Müttelik İşçiler Birliği (IUF) ile Fransız gıda işleme grubu BSN-Danone arasında imzalanmıştır. İmzalanan bu ilk sözleşmeden sonra oteller zinciri ACCOR 1995 yılında Küresel Çerçeve Sözleşmesine imza atan ikinci şirket olmuştur. 2000’li yıllarda itibaren dünya genelinde Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin sayısı hızla artmıştır. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri farklı sektörlerde faaliyet gösteren çok uluslu şirketler ile uluslararası işçi sendikaları federasyonları arasında imzalandığından ve güncellendiğinden, ortak bir platformda nitelik ve niceliklerine dair bilgi edinmek mümkün olmamaktadır. Ancak niceliksel olarak elde edilen veriye göre 2006’da elli olan Küresel Çerçeve Sözleşmeleri sayısı 2018 itibarıyla 160’a ulaşmıştır (ILO, 2020:45). 2023 itibarıyla sadece önde gelen uluslararası işçi sendikaları federasyonlarından biri olan IndustriALL’ın taraf olduğu ve şu an yürürlükte olan 47 tane Küresel Çerçeve Sözleşmesi bulunmaktadır (IndustriALL, 2024).

### **1.1. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Amacı**

Küresel Çerçeve Sözleşmeler, sosyal ortaklar tarafından oluşturulan yeni bir sosyal düzenleme biçimi olarak sınıflandırılmaktadır. Kamuoyunun kaygılarını gidermek için kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları kapsamında şirketler tarafından tek taraflı olarak oluşturulan “Etik Davranış Kuralları” ile şirketin ilgili uluslararası sendikal örgütlerle müzakere ettiği ve her iki tarafı da ilgilendiren temel konuları içeren Küresel Çerçeve Sözleşmeler arasındaki temel fark, toplumsal sorunları ele alan çoğu etik davranış kuralının kapsamının sınırlı olması ve temel işçi haklarına değinmemesidir. Küresel Çerçeve Sözleşmeler ise etik davranış kurallarından farklı olarak taraflar arasında mutabık kalınarak imzalanmış anlaşmalar olmaları nedeniyle, sendikaların uluslararası düzeyde tanınması üzerine inşa edilmişlerdir. Diğer kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri ile karşılaştırıldığında Küresel Çerçeve Sözleşmeler genellikle daha kapsamlı ve emredici bir içeriğe sahip olup, izleme ve uygulamaya ilişkin ayrıntılı hükümler içermektedir.

İşçi temsilcilerinin Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin hazırlanmasına ve izlenmesine katılımı da bunların sahiplenilmesine katkıda bulunmaktadır. Kesin bir yasal çerçevenin olmayışı, Küresel Çerçeve Sözleşmelerin hukuki niteliği ve etkisi konusunda birçok soruyu açık bırakmaktadır (Sobczak, 2008:116). Küresel Çerçeve Sözleşmeler büyük oranda ILO’nun temel sözleşmelerine dayandırılrsa da Küresel Çerçeve Sözleşmelerin hazırlanması ve taraflar arasında görüşülmesi ile ilgili referans alınabilecek hiçbir kural veya prosedür bulunmadığından, müzakerelerin keyfi olarak algılanması riski vardır.

Küresel Çerçeve Sözleşmeler temelde çok uluslu şirketlerin dünya çapındaki operasyonlarında örgütlenme özgürlüğü ile sendikal haklar ve asgari çalışma şartlarını düzenlemeyi amaçlamaktadır (Doğan, 2020:263). Çok uluslu bir şirket, Küresel Çerçeve Sözleşmelerini imzalayarak, başta örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı olmak üzere temel işçi haklarını koruma, bu haklara saygı gösterme ve üretim tesislerindeki ve tedarikçi firmalarındaki faaliyetlerin insan hakları üzerindeki etkisine ilişkin gerekli özeni gösterme sorumluluğunu kabul etmektedir (IndustriALL, 2024).

### **1.2. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Kapsamı**

Sendikalar bakımından Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, bir şirketin tüm “üretim ağlarında” çalışma ilişkilerini düzenlemek ve böylece sendikal gücü artırmak için “stratejik bir araçtır”. Bu açıdan sendikalar Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin tarafı olan çok uluslu şirketin üretim, dağıtım, pazarlama yaptığı tüm işyerlerini ve tedarik zincirlerini de kapsama almayı hedeflemektedirler. Çok uluslu şirketler ise genellikle maliyeti düşürmek için bundan kaçınmayı tercih etmektedirler. Sözleşmenin uygulama alanının belirlenmesi, müzakere sürecinde sendikaların karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri olarak görülmektedir (Petrol-İş Sendikası, 2014:10).



Sınır ötesi sosyal diyalog mekanizmaları arasında Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin konumunu tespit edebilmek için aşağıdaki tablodan yararlanılabilir (ILO, 2018:10):

**Tablo.1 Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Konumu**

|                       | <b>Bölgesel</b>                                                                                                                 | <b>Küresel</b>                                                                          |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>İşletme</b>        | Avrupa Çerçeve Sözleşmeleri                                                                                                     | Küresel Çerçeve Sözleşmeler                                                             |
| <b>Sektör</b>         | Bölgesel (veya alt bölgesel) ILO toplantıları<br>Avrupa işveren ve işçi örgütleri arasındaki sektörel sosyal diyalog komiteleri | ILO sektörel toplantıları<br>(örneğin karayolu taşımacılığında iş sağlığı ve güvenliği) |
| <b>Multi-sektörel</b> | Avrupa işveren ve işçi örgütleri arasındaki sosyal diyalog komiteleri                                                           | ILO hükümetler arası toplantıları (örneğin Uluslararası Çalışma Konferansı)             |

**Kaynak:** (ILO, 2018:10)

İnsan onuruna yaraşır çalışma biçimlerinin genel ilkelerini, toplu pazarlığın bazı unsurlarını, anlaşmazlıkların önlenmesi ve çözümü ile ilgili usul ve esasları içeren Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin en gelişmiş endüstriyel ilişki aracı olmadığını dikkate almak gerekir. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri küresel endüstriyel ilişkiler ve sınır ötesi sosyal diyalog mekanizmasının bir parçası haline gelirken ülke düzeyindeki sosyal diyalogdan pek çok açıdan önemli farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Küresel Çerçeve Sözleşmeler ulusal düzeyde akdedilen toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak doğrudan icra edilebilir özellikte değildir. Şunu da belirtmek gerekir ki, her ne kadar bazı Küresel Çerçeve Sözleşmeleri taraf olarak çok uluslu şirketi, şirketin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki işçi sendikalarını ve küresel sendika federasyonunu içerse de işveren sendikaları Küresel Çerçeve Sözleşmelerine taraf değildir. Bu kısıtlamalar nedeniyle Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin, ülke düzeyindeki sosyal diyalog veya toplu pazarlığın yerini alması pek mümkün görünmemektedir (ILO, 2018:14).

Coğrafi kapsam olarak değerlendirildiğinde Küresel Çerçeve Sözleşmeleri hâlâ büyük ölçüde Avrupa'da görülen bir olgudur: Hadwiger'in analizine göre 115 Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin yüzde 94'ü (yani 82'si) merkezi Avrupa'da konumlanan çok uluslu şirketlerle akdedilmiştir. Hadwiger ayrıca Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin yüzde 85'inin tüm bölgelerdeki yan kuruluşları ve operasyonları dahil 10.000'den fazla çalışanı olan büyük şirketlerde olduğu tespitinde bulunmaktadır (Hadwiger, 2018:47-49). Sektörel dağılıma bakıldığında Küresel Çerçeve Sözleşmeleri metal, inşaat, kimya, gıda ve hizmet sektörlerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Schömann ve diğerleri, 2008; Hadwiger, 2018:265-271). Denizcilik sektöründe hiçbir Küresel Çerçeve Sözleşmesinin imzalanmamış olması ilginç bir durumu temsil etmekle birlikte bu durum, sektördeki tüm denizcilerin istihdam şart ve koşullarına ilişkin tam teşekküllü bir uluslararası toplu sözleşmenin imzalanabilmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) ile Uluslararası Denizcilik İşverenleri Komitesi (IMEC) arasında varılan anlaşma ücret artışları, çalışma saatleri, izin hakkı, doğum ücreti ve sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere toplu sözleşmenin birçok özelliğini taşımaktadır (Papadakis, Casale ve Tsotroudi, 2008:79).

### **1.3. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Tarafları**

Küresel Çerçeve Sözleşmeleri çok uluslu bir şirket ile işçileri temsilen küresel sendika federasyonu arasında akdedilen, şirketin tüm işyerlerinde, hatta sendikaların hedeflediği şekliyle şirketin tüm üretim ağında uygulanacak asgari çalışma standartlarını belirleyen sözleşmelerdir (IndustriALL, 2024). Sözleşmenin imza tarafları bunlar olmakla birlikte Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin ulusal düzeyde ve iş yeri düzeyinde tanıtılması, etkin ve verimli şekilde uygulanması, sahiplenilmesi ve denetlenebilmesi için sürece ulusal sendikaların ve yerel işyeri yönetimlerinin de dahil edilmesi önem taşımaktadır. Bunu sağlamak adına Küresel Çerçeve Sözleşmeleri işveren tarafında çok uluslu şirketin temsilcisi tarafından, işçi tarafında ise küresel sendika federasyonunun başkanı/genel sekreteri ve ulusal işçi sendikası temsilcisi tarafından imzalanır (ILO, 2016:12).

Sendika tarafında, sektörel düzeyde çalışanları temsil eden küresel sendika federasyonları; sosyal diyalogu geliştirmek, küreselleşmenin zorluklarının üstesinden gelmek için mevcut yetersiz ulusal ve uluslararası sosyal düzenleme araçlarını tamamlayabilecek stratejiler oluşturmak amacıyla çok uluslu şirketlerin üst düzey yöneticileri ile müzakerelerde bulunmaktadır. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin uluslararası düzeyde yeni bir sosyal diyalog türü olduğu, hem işverenler hem de çalışanlar için kazan-kazan anlayışında bir araç olduğu anlaşılmaktadır: Küresel Çerçeve Sözleşmeleri çok uluslu şirketler açısından meşruiyet ve güvenilirliği artıran, küresel tedarik zincirinin halkasını oluşturan tedarikçi şirketlerin ve alt yüklenici firmaların operasyonlarının regüle edilmesi ve izlenmesini sağlayarak finansal öngörülebilirlik ve denetimi sağlayan bir araçtır (ILO, 2016:4). Diğer taraftan ise zorla çalıştırma, çocuk işçiliği ve ayrımcılığın yasaklanması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve en önemlisi çok uluslu şirketin kuruluş ülkesinin ve yan kuruluşlarının (hatta taşeronlarının ve tedarikçilerinin) tüm çalışanları için örgütlenme özgürlüğünün tanınması gibi işçi haklarının korunmasını sağlar.

#### **1.3.1. İşçilerin Temsil Edilmesi**

İsteğe bağlı iş uygulamaları ve kurumsal kaynakların katkıları aracılığıyla üstlenilen gönüllü bir yükümlülük esasına dayalı sosyal sorumluluk (Kotler ve Lee, 2008:2) anlayışına sahip şirketlerle kıyaslandığında, çalışanların karar ve uygulama aşamasında aktif rol aldıkları, katılımcı sosyal sorumluluk anlayışına sahip şirketlerde Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin uygulaması, izlenmesi ve sendikal hakların sağlanması daha başarılıdır (Doğan, 2020:277).

Şirketler düzeyinde ulusötesi diyalog işverenler tarafında istikrarlı aktörlere; işçiler tarafında ise Avrupa Çalışma Konseyleri, küresel sendika federasyonları ve ulusal sendikalar nedeniyle çok yönlü aktörlere dayanmaktadır.

##### **1.4.1.1. Küresel Sendika Federasyonları**

Ulusal sendikaları uluslararası düzeyde bir araya getiren ve sektör düzeyinde faaliyet gösteren örgütler küresel sendika federasyonlarıdır. Küresel sendika federasyonlarının üyeleri, belirli bir ülkedeki belirli bir sektör, endüstri veya meslekten çalışanları temsil eden ulusal sendikalardır; bu da çalışanların sektör düzeyinde temsiline ve şirket düzeyinde temsiline sağlandığı anlamına gelmektedir.

Küresel sendika federasyonları özerk, kendi kendini yöneten ve demokratik örgütlerdir (ICFTU, 2004:24). Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF), Uluslararası Tekstil, Hazır Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF) ve Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM)'nin 2012 yılında birleşmesi ile oluşan ve 140 ülkeden 50 milyon işçinin temsil edildiği IndustriALL ile Uluslararası Ticari, Büro, Mesleki ve Teknik Çalışanlar Federasyonu (FIET), Uluslararası Medya ve Eğlence Federasyonu (MEI), Uluslararası Grafik Federasyonu (IGF) ve Uluslararası İletişim (CI)'in 2000 yılında birleşmesiyle oluşan ve

150 ülkeden 50 milyon işçinin temsil edildiği UNI en güçlü Küresel Sendika Federasyonlarına örnek gösterilebilir (IndustriALL, 2024). Halihazırda yürürlükte olan Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin üçte ikisi, bu iki federasyon tarafından çok uluslu şirketler ile imzalanmıştır (ILO, 2020:45). Bunlar haricinde Uluslararası Gazeteciler Federasyonu, Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu, Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, İkram, Tütün ve Müttefik İşçileri Sendikaları Birliği (IUF), Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (BWI), Eğitim Enternasyonalı, Kamu Hizmetleri Enternasyonalı halihazırda faal olan küresel sendika federasyonlarının örneklerindendir.

Küresel sendika federasyonunun müzakere ve imza konusundaki temsil gücü her zaman net değildir. Sendikal örgütlerin yeniden yapılandırma gibi konularda müzakerelere katılımı, bu konularda iş konseyinin yetkili olduğu ulusal sistemlere aykırıdır (örneğin Almanya). Aynı şey toplu sözleşme için de söylenebilir çünkü ne EWC ne de küresel sendika federasyonu toplu sözleşme imzalamada konusunda yasal yetkiye sahiptir. Dahası, çeşitli Avrupa ve ulusal sendikalar, şirket yönetimine küresel sendika federasyonlarından daha yakındır (Stavis, 2010:7).

#### 1.4.1.2. Ulusal İşçi Örgütleri

Küreselleşme ile birlikte birçok ülkede güç kaybeden sendikal hareketin tekrar güç kazanması ve Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin etkin bir şekilde uygulanması, yerel sendikaların güçlü bir şekilde iş birliği içerisinde hareket etmesi ile birlikte bu sendikaların sağlam bir organizasyon yapısına sahip olmalarına bağlıdır (Doğan, 2020:277). Sözleşmenin imza yetkisine sahip tarafları şirketin en üst yönetimi ve küresel sendika federasyonu olmakla birlikte, şirket merkezinin bulunduğu ülkedeki aktif sendikalar genellikle küresel sendika federasyonu ile Küresel Çerçeve Sözleşmeleri müzakere sürecine katılmakta ve sözleşmeyi imzalamaktadır. Müzakere süreci bakımından küresel sendika federasyonlarının tüm ülkelerdeki her bir iş kolunun dahil olduğu iş yerinin gereksinimlerini bilmesi mümkün değildir. Konunun ulusal düzeyde müzakere edilmesi için tüm aktörlerin dahil edilmediği sınır ötesi bir anlaşmanın küresel sendika federasyonu tarafından imzalanması, gayrimeşru veya ulusal yetki alanına yönelik bir tehdit olarak görülmektedir. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri imzalandıktan sonra uygulamanın denetlenebilmesi, sözleşmeye aykırılıkların şirketin merkez yönetimine taşınabilmesi için de yine ulusal sendikaların sürece katılımı önem taşımaktadır. Bu sayede sözleşmenin kapsamında olan tüm tarafların demokratik katılımı sağlanmakta; Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin tüm taraflarca anlaşılması, sahiplenilmesi ve görüş bildirilmesi olanağı yaratılmaktadır (Doğan, 2020:269).

Bazı durumlarda, şirketin iştiraklerinin bulunduğu diğer tüm ulusal sendikalar müzakere ve imza sürecine dahil edilir. Bu yaklaşım yerel sosyal diyalogu teşvik eder ve etkili uygulama şansını artırır. Daha uzun ve karmaşık olsa da, metnin mümkün olduğunca geniş kabul görmesini sağlayan müzakereler istenen etkiye ulaşır (Papadakis, 2009:10).

#### 1.3.2. İşverenlerin Temsili

Küresel Çerçeve Sözleşmeleri bir uluslararası şirketin (kimi sözleşmelerde işveren tarafında birden fazla şirket de bulunabilmektedir) tüm ülkelerdeki iş yerlerinde uymayı taahhüt ettiği temel çalışma prensiplerinden oluşur. İşveren tarafında, genellikle holding şirketinin CEO'su ya da İK müdürü Küresel Çerçeve Sözleşmesini imzalar. Bu çözüm grup içindeki ekonomik güçlerin gerçekliğini yansıtabilir ancak yasal açıdan bir sorun teşkil etmektedir çünkü her bir yan kuruluşun, tedarikçinin ve alt yüklenicinin kendi tüzel kişiliği vardır. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin tarafı olan küresel sendika federasyonu ve ulusal işçi sendikaları yalnızca sözleşmenin tarafı olan şirket yönetimi üzerinde baskı kurabileceğinden, tedarik zincirinde bulunan diğer şirketlerin sözleşmede yer alan taahhütleri uygulamasını sağlayabilecek taraf, imzacı şirket olacaktır.



Şirketlerin iştirakleri, tedarikçileri ve alt yüklenicilerinin Küresel Çerçeve Sözleşmelerini imzalayabilmesi için, yasal olarak bağlayıcı taahhütleri müzakere etmek üzere bir yetki almaları gerekmektedir. Bu nedenle, vekaletnamenin özel bir yetki ile verilmesi gerekmektedir (Steviss, 2010:6).

İşverenlerin bağlı ortaklıkları, tedarikçileri ve yine bağımsız şirketler olan taşeronları da bağlayıcı şekilde Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin imzalaması temsil ve yetki ile ilgili karmaşıklar yaratabilmektedir. Sendikal tarafta, çok uluslu şirketin bazı operasyonları Küresel Çerçeve Sözleşmelerine taraf olan küresel sendika federasyonuna bağlı olmayan sendikalara üye olabilir yahut hiçbir sendika ile anlaşması olmayabilir (Niforou, 2014:370-371). Ayrıca bağlı oldukları birlikler üzerinde küresel sendika federasyonlarının yetkisi olmayabilir (Helfen ve Fichter, 2013:560). Bu faktörler Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin uygulanmasını zorlaştırabilmektedir (ILO, 2018:15).

Çok uluslu şirketler üretim, dağıtım, pazarlama süreçlerinde yapılan birçok farklı işlemle birbirine bağlı olan bir üretim ağından oluşmaktadır. Bu üretim ağında birden fazla şirket bulunabilir (Doğan, 2020:268). Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin tarafı olan çok uluslu şirketin üretim ağlarının devamlı değişmesi, Küresel Çerçeve Sözleşmesinin uygulama kapsamının devamlı değişkenlik göstermesi açısından bir zorluk doğurmaktadır. Bu nedenle sendikaların yalnız sözleşme imzalandığı anda tedarik zincirinde yer alan şirketlere değil, aynı zamanda Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin yürürlükte bulunduğu süre boyunca taraf şirketin oluşturacağı yeni üretim ağlarına da sözleşme hükümlerini taşıması gerekir. Bunu sağlamanın zorluğu gerekçesiyle taraf şirket her ne kadar tedarikçilerini sözleşme kapsamına almaktan kaçınsa da Küresel Çerçeve Sözleşmelei bugün geçmişe oranla daha çok alt işvereni ve tedarik zincirinde bulunan işyerlerini kapsamına almaktadır. Bu oran 1989-2008 yılları arasında %9 iken 2009-2015 yılları arasında %11'e yükselmiştir (Doğan, 2020:270).

#### **1.4. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin İçeriği**

Adından da anlaşılacağı üzere küresel çerçeve sözleşmeler, çok uluslu şirketin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki çalışma koşullarının ve çalışan- işveren ilişkilerinin, temel prensiplerini ortaya koymakta ve genel bir çerçeve çizmektedir. Sözleşmelerin hali hazırda kabul edilmiş ortak bir şablonu olmasa da içeriklerinde ILO'nun zorla çalıştırma yasağı (29 ve 105 no.lu), ayrımcılık yasağı (111 no.lu), çocuk işçiliği ile mücadele (138 ve 182 no.lu), cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve sendikal hak ve özgürlükler (87, 98 ve 135 no.lu) ile ilgili sözleşmelerine atıfta bulunulduğu görülmektedir (Telljohann ve diğerleri, 2009:8). IndustriALL, imzalayacağı KÇA'ların imzalanması, uygulanması ve izlenmesi ile ilgili standartlar, rehberler ve kontrol listeleri oluşturmuştur (IndustriALL, 2024). Örneğin 2012 yılında Küresel Çerçeve Sözleşmeleri ile ilgili Frankfurt'ta düzenlediği konferansta bir çerçeve sözleşmenin imzalanabilmesi için ILO'nun temel sözleşmelerini sözleşme numarası da belirtilerek içermesi gerektiği standart olarak belirtilmiştir (Petrol-İş Sendikası, 2014:15).

Toplu iş sözleşmelerindeki kadar ayrıntılı hükümler içermese de halihazırda ulusal, AB veya uluslararası düzeyde tanımlanmış iş hukuku standartlarının Küresel Çerçeve Sözleşmelerinde mevcut olduğu söylenebilir. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin bunların ötesine geçme ve özellikle sözleşmeye taraf olan şirketin az gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren yan kuruluşlarındaki ve taşeron şirketlerdeki işçilere katma değer sağlama kapasitesi önemlidir. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, iş hukukundaki işçilerin eğitimi, sağlık ve güvenlik gibi konularda mevcut boşluğu doldurmak için kullanılır. Ayrıca çok uluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği ancak ILO sözleşmelerini onaylamadığı ülkelerde de ILO sözleşmelerine saygı gösterme yükümlülükleri getirir. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri özellikle çalışma standartlarının kötü olduğu ülkelerdeki yasal düzenlemelerin ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin daha üzerinde düzenlemeler içeriyorsa çerçeve sözleşmenin uygulanacağına yönelik hükümler içerir (Doğan, 2020:274). Hatta bazı

Küresel Çerçeve Sözleşmeleri uygulandıkları ülkenin iş kanununun da kapsamının ötesine geçerek tüm toplumun refahı üzerinde etkisi olan sosyal konuları (AIDS'le mücadele gibi hususları) içermektedir (Sobczak, 2007:475).

Küresel Çerçeve Sözleşmeleri genellikle sendikal hakları, iş sağlığı ve güvenliğini, çocuk işçiliği ile zorla çalıştırmanın yasaklanmasını, toplu sözleşme haklarını, bilgi alışverişi ve danışmayı, fırsat eşitliğini, asgari ücret standartlarını vb. konuları kapsamakla birlikte bu alanlarda taahhütler de içermekte, böylece temelde çok uluslu şirketlere asgari çalışma standartlarına uyma yükümlülüğü getirmektedir. Küresel sendika federasyonları yıllar içinde yeniledikleri Küresel Çerçeve Sözleşmeleri hükümlerine iş yerinde eşitlik, verimlilik, dijitalleşme ve iklim krizi gibi konuları da dahil etmişlerdir. Örneğin; UNI ve Fransız bankacılık sektöründe faaliyet gösteren çok uluslu bir firma olan Credit Agricole S.A arasında imzalanan Küresel Çerçeve Sözleşmesinde dijitalleşme ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Bu Küresel Çerçeve Sözleşmesi, bankacılık sektöründe gerçekleşen teknolojik gelişmeler aracılığıyla çalışanların, çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve iş-yaşam dengesinin kurulmasına katkı sağlamayı hedeflerken, dijitalleşme nedeniyle bankacılık sektöründe çalışanların uyum yeteneğinin artırılması için de eğitimler verilmesini amaçlamaktadır. Bu sözleşmenin en dikkate değer tarafı ise Fransız yasalarına tabi tutularak Credit Agricole S.A.'nın hesap verilebilirliğini arttırmasıdır (UNI & Credit Agricole S.A., 2019:16-21).

Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin içeriğinde anlaşmanın uygulanmasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözüm yöntemleri ve mekanizmalarına ilişkin hükümler de yer almaktadır. Bir anlaşmazlığı çözmedeki ilk adım, genellikle ilgili taraflar arasında müzakere ve istişaredir. Bu, yerel yönetimden sendikaların küresel temsilcilerine kadar çeşitli düzeylerde tartışmaları içerebilir. Buna ek olarak birçok Küresel Çerçeve Sözleşmeleri hem şirketten hem de sendikalardan temsilcilerden oluşan ortak komiteler veya çalışma grupları oluşturur. Bu komiteler, devam eden iletişim ve iş birliği için forumlar görevi görür ve anlaşmazlıkların çözümünde de rol oynarlar. Son olarak tarafsız bir üçüncü kişinin tarafların karşılıklı olarak kabul edilebileceği bir çözüm bulmalarına yardımcı olduğu arabuluculuk yahut bağlayıcı bir karar verdiği daha resmi bir süreç olan tahkim yöntemleri de Küresel Çerçeve Sözleşmelerinde öngörülmüş olabilir (Petrol-İş Sendikası, 2014:11).

## 2. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı

Tarihsel gelişimlerinin bir parçası olarak Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin konu, (daha çeşitli konularda ve endüstriyel ilişki alanlarında anlaşma hükümlerine yer verilmesi), kapsam (tedarikçiler ve taseronların dahil edilmesi gibi) ve uygulama (izleme ve ihtilafların çözümü ile ilgili hükümlerin dahil edilmesi gibi) alanının genişlediği gözlemlenmektedir.

Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin ilk hedefi çok uluslu şirketlerdeki çalışma koşulları konusunda işçilere aynı hakların tanınmasını sağlamak, ana odak noktası ise genellikle işçi hakları ve kurumsal sosyal sorumluluktur. Ancak yapılan bazı sözleşmeler aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili unsurları da içermektedir.

İSG ile ilgili hükümlerin Küresel Çerçeve Sözleşmeleri içindeki kapsamı ve önemi, bir sektörden diğerine büyük ölçüde değişmektedir. Her ne kadar tüm sektörler açısından temel bir konu başlığı olsa da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin madencilik, kimya ve inşaat gibi tehlikeli ve çok tehlikeli sektörlerde ait Küresel Çerçeve Sözleşmelerinde daha ayrıntılı olarak düzenlendiği söylenebilir (ETUC, 2010:8).

Bazı durumlarda, Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin ulusal düzeydeki toplu iş sözleşmelerini "tamamlayıcı" nitelikte olduğu kabul edildiğinden, halihazırda toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen sağlık ve güvenlik kurallarının işçiler tarafından öğrenilmesi ve yaygınlaştırılması, sağlık ve güvenlik komitelerinin oluşturulması, güvenlik tedbirleri ile ilgili çalışanların

başvurabileceği şikayet platformlarının oluşturulması, sağlık ve güvenlik kuralları ile ilgili çalışanların eğitimi, güvenlik teçhizatlarının temini ve kullanımının sağlanması, iş yerinde fiziksel inceleme yapan bir çalışan grubunun oluşturulması, sağlıksız ve güvensiz koşullarda çalışmanın maliyetinin hesaplanması, kaza oluşumunda işletilecek prosedürlerin belirlenmesi gibi birçok konunun Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin kapsamı dışında bırakılması söz konusu olabilmektedir (Eser, 2020:8-9).

Günümüzde çok uluslu şirketler üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken üretim faaliyetini gerçekleştirdiği ülkede veya maliyet olarak üstünlük sağladığı diğer ülkelerde birçok taşeron ve iş türüne göre tedarikçi firmalar ile çalışmaktadırlar. Bu noktada Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin uygulanması açısından öne çıkan konulardan bir tanesi de yapılan sözleşmenin kapsamına tedarikçi firma çalışanlarının ve taşeronların girip girmeyeceği hususu olmaktadır. Genellikle işçi hakları ve sendikal hakların uygulanması bakımından zayıf olan bu firmaların Küresel Çerçeve Sözleşmeleri içine dahil edilmesi ile ILO'nun temel İSG standartlarının bu işletmelerde de uygulanmasına zemin hazırlamaktadır. Çok uluslu şirkete bağlı işletmelerin iş ilişkisi içerisinde olduğu firmaların Küresel Çerçeve Sözleşmeleri kapsamına alınması, tedarikçi firma ve taşeronlarına işyerlerinde asgari çalışma standartlarına uyma yükümlülüğü getirmekte, bu firmalar ile iş ilişkisi içerisinde olan tüm işçileri kapsamı sayesinde bu haklardan yararlanan çalışan sayısı artmaktadır. Ayrıca Küresel Çerçeve Sözleşmeleri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddeler eklendiğinde, çok uluslu şirketlerin dünya çapındaki tüm operasyonlarında ve tüm zincirlerinde benimseyebilecekleri standartlaştırılmış İSG politikalarının geliştirilmesine ve uygulanmasına destek olacaktır. Böylece, işletmenin faaliyet gösterdiği coğrafi konumdan bağımsız olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda tutarlı ve yüksek bir standardın oluşmasına katkı sağlanacaktır.

İşçinin sağlığı ve güvenliği, sendikal örgütlerin müzakere gündeminde önemli bir yere sahip olup çok uluslu şirketler tarafından da konunun önemi giderek daha iyi anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin istikrarlı bir şekilde Küresel Çerçeve Sözleşmelerinde daha fazla yer bulmaya başladığı ve uygulamaya konulduğu söylenebilir. Bazı Küresel Çerçeve Sözleşmeleri İSG ile ilgili ILO sözleşmelerine atıfta bulunmakla yetinilirken, yeni dönemde imzalanan Küresel Çerçeve Sözleşmelerinde ise özel veya ayrıntılı hükümlere yer verildiği gözlemlenmektedir.

Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin iş sağlığı ve güvenliğine katkısını incelemek açısından bu alanda faaliyet gösteren Küresel Sanayi İşçileri Sendikası olan IndustriALL'un taraf olduğu Küresel Çerçeve Sözleşmelerine bakıldığında, yapılan birçok Küresel Çerçeve Sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik ayrıntılı düzenlemelerin olduğu ya da ilgili ILO sözleşmesine atıf yapıldığı görülmektedir. IndustriALL'un Lüksemburg merkezli Arcelor Mittal firması ile imzaladığı Küresel Çerçeve Sözleşmesinde, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler yer alırken; 25 Kasım 2020 tarihinde Alman TK Elevator GmbH ile imzalamış olduğu Küresel Çerçeve Sözleşmesinde ise ILO'nun 29, 87, 98, 100, 105 ve 111 105 100, 111, 138 ve 182 sayılı sözleşmelerine doğrudan atıf yapılmış, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işçilerin verimliliğinin artırılmasına yönelik eğitimlerin verilmesi vb. maddeler üzerinde de durulmuştur. 2015 yılında HM ile imzalanan Küresel Çerçeve Sözleşmesinde de benzer bir yaklaşımla 28 ILO sözleşmesine doğrudan atıf yapılmakla birlikte 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin ILO sözleşmesi anlaşma metnine dahil edilmiştir.

Normalde çalışma koşullarını iyileştirmeyi öncelik haline getirmeyen, temel önceliği kar marjını arttırmak olan çok uluslu şirketlerin Küresel Çerçeve Sözleşmeleri vasıtasıyla ILO'nun temel çalışma normları ile iş sağlığı ve güvenliği standartlarını kabul etmesi, insana yakışır çalışma koşullarının oluşturulması yönünden büyük önem taşımakla birlikte (Petrol-İş Sendikası, 2014:3) Küresel Çerçeve Sözleşmeleri; bu şirketlerde güvenlik ve refah kültürünün

geliştirilmesine, en iyi uygulamaların paylaşılmasının teşvik edilmesine ve iş sağlığı ve güvenliği standartlarının küresel olarak iyileştirilmesine katkıda bulunacaktır.

### Sonuç ve Öneriler

İş sağlığı ve güvenliği, kişinin yaşam hakkıyla ve uluslararası kaynaklarla da korunan sağlıklı ve güvenli şartlarda çalışma hakkı ile doğrudan bağlantılıdır. Bu sebeple iş yerlerinde yaşanan iş sağlığı ve güvenliği sorunları, sadece o iş yerini ve orada çalışanları etkileyen mikro ölçekte bir konu olarak algılanmamalı, küresel çapta daha geniş bir perspektiften ele alınmalıdır. İş kazalarının azaltılmasında ve sorunun çözümünde küresel sendika federasyonları, iş sağlığı ve güvenliği kurumlarının ve mevzuatının oluşmasında, kültürünün yaygınlaşmasında ve topluma aktarılmasında, iş yerlerinin somut problemlerine küresel çerçeve anlaşmalar yolu ile uluslararası düzeyde çözüm üretilmesinde önemli bir misyona sahiptir. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri iş gücü ile ilgili birçok konuyu kapsamaktadır. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri hazırlanırken bu konular içerisinde yapılacak düzenlemeler ile iş sağlığı ve güvenliğine de katkıda bulunabilirler. Küresel Çerçeve Sözleşmelerine çok uluslu şirketlerin küresel operasyonlarında sektörel bazda standartlaştırılmış iş sağlığı ve güvenlik uygulamalarına bağlı kalmalarını gerektiren hükümler konulması sağlanmalıdır. Böylece sözleşmelere şirketlerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yerel ve uluslararası düzenlemelere uymalarını taahhüt eden maddelerin eklenmesi ve çok uluslu şirketlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim-öğretim programlarına yatırım yapmalarının beraberinde, farklı yerlerdeki çalışanlara aynı düzeyde koruma sağlanması da mümkün olacaktır. Bunlara ek olarak, iş sağlığı ve güvenliği alanında sürekli iyileştirme taahhütleri içerecek hükümler eklenmesinin de faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin iş sağlığı ve güvenliğini teşvik etmekteki etkinliğinin, her iki tarafın da anlaşmaya bağlılığına ve izleme ve uygulama için mevcut mekanizmalara bağlı olduğunu belirtmek önemlidir. Bu tür anlaşmaların başarısı genellikle küresel olarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak için şirket ve işçi temsilcileri arasındaki iş birliğine dayanmaktadır. Çok uluslu şirketlerin sahip oldukları ekonomik güç ve toplum karşısındaki sorumlulukları da, bu şirketlerin söz konusu çalışmalar için güçlü katkı vermeleri beklentisini doğurmaktadır. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri sendikaların ulusötesi şirketlerle küresel düzeyde mücadele etmesine zeminini sağlamakla birlikte, sendikal harekete iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni güvenceler ve kazanımlar sağlayabilmektedir (Petrol-İş Sendikası, 2014:4). Bu kapsamda da ulusal düzeyde sendikalara da görevler düşmektedir. Sendikalar cinsiyet, işin niteliği, iş sözleşmesi, tedarik zinciri ya da işletme büyüklüğüne bakılmaksızın çalışanların iş güvenliği ve sağlık alanlarındaki eşitsizliklerini gidermek ve çalışanların güçlendirilmesini sağlamak üzerine stratejiler geliştirmeli ve bunların Küresel Çerçeve Sözleşmeleri içerisinde yer almasını sağlamalıdır (Eser, 2020:18). Türkiye'deki üye sendikaların Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin içeriğini belirlemede pasif kaldığı bilinmektedir. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Türkiye'de ve dünyada etkin uygulanabilmesi için müzakere süreçlerine üye sendikaların doğrudan taraf olarak katılımının sağlanması önem taşımaktadır (Çelik, 2022:176-177). Sendikaların faaliyet gösterdikleri iş kollarında yapılan küresel çerçeve sözleşmeleri takip ederek haberdar olması, Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin uygulaması ve denetimi açısından ayrıca önemlidir.

Özetle Küresel Çerçeve Sözleşmeleri iş sağlığı ve güvenliği açısından sürdürülebilir uygulamaları hayata geçirmek için küresel sendika federasyonları ve çok uluslu şirketler arasındaki iş birliğini teşvik ederek iş kazalarıyla mücadelede önemli bir rol oynayabilir. Küresel Çerçeve Sözleşmeleri vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında sağlanabilecek katkılara ilişkin tavsiye ve öneriler şunlardır:

- Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, çok uluslu şirketlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilgili uluslararası ve ulusal yasa ve düzenlemelere uyma taahhütlerinin ana hatlarını çizebilir. Bu

da şirketlerin yerel makamlar tarafından belirlenen minimum standartları karşılamasında ve hatta bu standartların üzerinde düzenlemeler yapmasında bir araç olabilir. Yalnızca şirketin değil, üretim zincirinde yer alan tedarikçi ve alt yüklenicilerin de ILO standartlarına uygun şekilde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler alınmasına yönelik düzenlemelere Küresel Çerçeve Sözleşmelerinde yer verilebilir.

- Şirketin taraf olduğu ulusal düzeydeki toplu iş sözleşmeleri ile uluslararası düzeydeki Küresel Çerçeve Sözleşmeleri arasında “tutarlı” bir yapı inşa etmek adına İSG ile ilgili ilkelerin detaylı biçimde Küresel Çerçeve Sözleşmelerinde yer alması önem taşımaktadır.
- İş sağlığı ve güvenliği gibi önemli bir konunun sadece işverene ait bir yükümlülük olarak görülmesi ne hakkaniyete ne de iş kazalarının önlenmesi amacına uygundur. İş sağlığı ve güvenliği iş yeriyle de sınırlı değildir. Kimyasalların üretim süreçleri, kullanımı, depolanması ve atıkların bertarafı vb.nin hepsinin daha geniş çevre üzerinde etkisi vardır (ILO, 2002: VII). Sivil toplum kuruluşları arasında yer alan küresel sendika federasyonlarının, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin tüm topluma yayılmasında ve konunun öneminin herkes tarafından algılanmasındaki rolü düşünüldüğünde, buna yönelik eğitim programlarına Küresel Çerçeve Sözleşmelerinde yer verilmesinde ve bu programların çok uluslu şirketlerin faaliyette bulunduğu tüm iş yerlerinde ve ülkelerde uygulanmasındaki rolleri önemlidir (Akın, 2012:106).
- Küresel Çerçeve Sözleşmeleri; çok uluslu şirketler ile hükümetler, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları dahil olmak üzere yerel paydaşlar arasındaki iş birliğine zemin hazırlayan belgelerdir. Bu iş birliği, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili zorlukların anlaşılmasına ve ele alınmasına yardımcı olabilir. Sektördeki gelişmelere ve sektörün problemlerine hâkim olan, değişik ülkelerde farklı işçi ve işveren profili ile çalışmak durumunda kalan, üye sendikaların geri bildirimlerinden beslenen küresel sendika federasyonları; bu bilgi birikimini Küresel Çerçeve Sözleşmelerine de aktararak yaygınlaştırılmalıdır.
- Küresel Çerçeve Sözleşmelerine taraf olan çok uluslu şirkete ait iş yerlerinden/tedarikçilerden/alt işverenlerden iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili toplanan bilgilerin, alınan tedbirlerin ve en iyi uygulamaların paylaşılmasına dair taahhütlerin Küresel Çerçeve Sözleşmeleri metninde yer alması ve bu bilgi akışının sağlıklı bir şekilde işlemesi, şirketin farklı ülkelerdeki operasyonlarından kaynaklanan deneyimlerin yaygınlaştırılmasına ve iş yeri kazalarını önlemek ve çalışanların refahını artırmak için etkili stratejiler benimsenmesine yardımcı olabilir.
- Küresel sendika federasyonlarının iş sağlığı ve güvenliği alanına yaptıkları bir diğer katkı, faaliyet gösterilen sektörde ve üretim sürecinde yaşanan deneyimlerin küresel ölçekte izlenmesi, verilerin toplanması ve analiz edilerek ilgililerle paylaşılmasının sağlanmasıdır. Bu anlamda küresel sendika federasyonları bilimsel veriler ışığında, her sektör için ayrı ayrı incelemeler yapılmasına katkıda bulunarak tespit edilen riskleri ve bunlara yönelik işveren tarafından alınması gereken tedbirleri Küresel Çerçeve Sözleşmelerine dercedebilirler (Akın, 2012:115). Bu tedbirler arasında şirketlerin üzerinde anlaşmaya varılan yönergelere bağlı kalması ve gerektiğinde düzeltici eylemlerde bulunmasını sağlamak için düzenli denetimleri, incelemeleri ve raporlama gereklilikleri sayılabilir.
- Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, çalışanların ve yönetimin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin beceri ve farkındalıklarını artırmaya yönelik eğitim programları ve kapasite oluşturmaya yönelik hükümler içerebilir. Bu, herkesin en iyi uygulamaları anlamasını ve takip etmesini sağlayarak daha güvenli bir çalışma ortamına katkıda bulunabilir.
- Tüketici ve yatırımcıların da bu konuda bilinçli hareket ederek Küresel Çerçeve Sözleşmelerine taraf olan ve yüksek İSG standartlarına bağlılık gösteren, iş gücünün refahına öncelik veren şirketlere yönelmesi çarpan etkisi doğuracaktır. Bu yönde adımlar atan şirketlerin kamuoyunda oluşacak olan olumlu itibarları ve marka imajından etkilenen diğer rakip şirketlerde aynı yönde düzenlemeler yapacak, bu alanda rol model olacaklardır.



Bu da şirketler arasında İSG standartlarının yükseltilmesi anlamında yapıcı bir rekabet ortamını besleyebilir.

İşletme düzeyinde imzalanan Küresel Çerçeve Sözleşmeleri sayısı arttıkça, farklı Küresel Çerçeve Sözleşmeleri arasında tutarlılık soruları ile bunların içeriklerini ve uygulamalarını küresel endüstrilerde uyumlu hale getirme ihtiyacı doğal olarak ortaya çıkacaktır. Bu husus, Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin işletme düzeyinden sınır ötesi sektörel düzeye genişlemesi ihtiyacını doğuracaktır. Bu tür bir genişleme durumunda ILO başta olmak üzere gerekli koordinasyonun sağlanması, İSG ile ilkelerin Küresel Çerçeve Sözleşmeleri arasında sektör bazında tutarlılığının ve uyumunun sağlanması ve uygulanması için gerekli stratejilerin belirlenmesi ve politikaların oluşturulması gereklidir (Papadakis, 2011:4).

## Kaynakça

- Doğan, Ö. (2020). Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Sendikal Haklara Etkisi Bakımından İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 263-279.
- Eser, D. (2020). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Etkinliği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(2), 1-21.
- EUROFOUND (2009). European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND). European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Strategic Approaches.
- European Trade Union Confederation (ETUC). (2010). Environment and Occupational Health and Safety Clauses in the International Framework Agreements. A study. Summary. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en&company=&hdCountryId=0&sectorId=0&textType=55&topicId=0&keyword=&mode=searchSubmit>, (Erişim Tarihi: 29.01.2024).
- Gallin, D. (2008). International Framework Agreements: A Reassessment. Papadakis, Konstantinos (ed.), Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?
- Hernstradt, Owen E. (2007). Are International Framework Agreements a Path to Corporate Social Responsibility? 10 U.P.A.J.BUS.L. <https://scholarship.law.upenn.edu/jbl/vol10/iss1/4> pp.187-225.
- ICFTU (2004). International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU). Trade Union Guide to Globalisation.
- İHKİB (2024). Rana Plaza'nın 5. Yılında Neler Değişti, Neler Hala Aynı? İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İHKİB) <https://www.ihkib.org.tr/tr/bilgi-bankasi/dunyadan-haberler/i-2600> (Erişim Tarihi: 30.03.2024).
- ILO (1999) Address by Mr. Juan Somavia, Director General of the International Labour Organization. Proceedings of the 87th Session, International Labour Conference, Geneva, Switzerland, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (Erişim Tarihi: 30.03.2024).
- ILO (2016). Global Framework Agreements Achieving Decent Work in Global Supply Chains. Geneva: ISBN 978-92-2-131147-8 (print). ISBN 978-92-2-131148-5.
- ILO (2018). Sectoral Policies Department (SECTOR): International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies. Cenevre, ISBN: 978-92-2-030720-5.
- ILO (2020). Social Dialogue, Collective Bargaining And Responsible Business Conduct: Promoting the Strategic Use of International Instruments for Trade Unions' Action, ISBN: 978-92-2-133535-1 wcms\_722744.pdf (Erişim Tarihi: 30.03.2024).
- ILO (2024). The Rana Plaza disaster ten years on: What has changed? <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Country-Focus/rana-plaza#safety-challenges> (Erişim Tarihi: 29.02.2024).
- IndustriALL (2024). IndustriALL Global Union. <https://www.industrialall-union.org/global-framework-agreements> (Erişim Tarihi: 05.04.2024).
- Kurtaran, A. (2007). Doğrudan Yabancı Yatırım Kararları ve Belirleyicileri, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 367-382.
- Lindgreen, A., Swaen V. (2010). Corporate Social Responsibility, *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 1-7.
- OECD (2023). OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, OECD Publishing, Paris.
- Özgen, E. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (8), 1-6.
- Papadakis, K. (2008). Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework? ILO Genova.

- Papadakis, K. (2009). Signing International Framework Agreements: Case studies from South Africa, Russia and Japan, ILO Working Paper 4.
- Papadakis, K. (2011); Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements (executive summary). International Labour Office, Geneva.
- Petrol-İş Sendikası. (2014). KÇS Stratejik Bir Araç. İstanbul, Petrol-İş Dış İlişkiler Servisi.
- Philip K, Nancy L. (2008). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, (Çev.Sibel Kaçamak), 2.bs, İstanbul, MediaCat Kitapları.
- Rantanen, J.; Muchiri, F.; Lehtinen, S. (2020). Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 3351. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103351>.
- Riisgaard, L. (2005). International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers Rights?", *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society*, 44(4), 707-737.
- Sobzcak, A. (2007). Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility. *Industrial Relations*, 62(3), 466-491.
- Sobzcak, A. (2008). Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility", Papadakis, Konstantinos (ed.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?*
- Stavis, D. (2010). International Framework Agreements and Global Social Dialogue: Parameters and Prospects. ILO Employment Working Paper No. 472.
- Telljohann, V., Costa, I. D., Müller, T., Rehfeldt, U., & Zimmer, R. (2009). European And International Framework Agreements: New Tools of Transnational Industrial Relations. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 15(3-4), 505-525.
- UNI, & Credit Agricole S.A. (2019). Global Framework Agreement between UNI Gloabal Union and Credit Agricole S.A. [https://uniglobalunion.org/news\\_media/uploads/2019/07/aci\\_international\\_framework\\_agreement\\_en\\_25\\_07\\_19\\_1.pdf](https://uniglobalunion.org/news_media/uploads/2019/07/aci_international_framework_agreement_en_25_07_19_1.pdf) (Erişim Tarihi: 30.03.2024).
- Van Hoek, A.; Hendrickx, F. (2009). International private law aspects of dispute settlement related to transnational company agreements: final report.
- Yazıcı, S. (2010): Kurumsal Sürdürülebilirliğe Doğru: İş Ahlakı, Kurumsal Yönetim ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlişkisi, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 0(43), 1-17.