

Üretimi Kaydırma ya da Kaydırma Tehdidine Karşı Sendikaların Tepkisi ve Uluslararası Dayanışma Olanakları: Türkiye’de Otomotiv Yan Sanayi Örneği¹

Miriş Meryem Kurtulmuş, Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ORCID: 0000-0003-0963-8281, e-posta: mirismeryem@yahoo.com

Özet

Dünya ekonomisindeki yapısal kriz eğilimlerine karşı sermayenin geliştirdiği stratejilerden biri olarak üretimin kaydırılması ya da kaydırma tehdidine karşı sendikalar nasıl tepki vermektedir? İşçi sınıfı ve örgütleri arasında uluslararası dayanışma imkânı var mıdır? Literatürde bu soruların cevaplarını arayan farklı ülke ve sektörde pek çok araştırma vardır. Bu araştırmalarda üretimin kayması ya da kaydırma tehdidinin sendikalardan ödünler elde etmek için kullanıp kullanılmadığı, böyle bir tehdit karşısında sendikaların nasıl tepki verdikleri ve tepkilerin farklılaşmasının nedenleri incelenmiştir. Bu çalışmada Çok Uluslu Şirketlerin (ÇUŞ) Türkiye’de otomotiv yan sanayiindeki fabrikalarında örgütlü sendikaların üretimin kaydırılması ya da kaydırma tehdidi ile karşı karşıya kalıp kalmadıkları ve karşı karşıya kaldıklarında nasıl bir tepki verdikleri beş fabrikada sendika işyeri temsilcileri ile yapılmış yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen bulgular çerçevesinde incelenecek ve sendikaların üretimi kaydırma tehdidi karşısında izlediği stratejiler ve işçiler arasında uluslararası dayanışma imkanı olup olmadığı tartışılacaktır. Sermayenin amacı üretimi kaydırırken maliyetleri düşürmek, karını artırmak, daha fazla artı değer elde etmektir. Bunu da farklı ülkelerde ya da aynı ülkede farklı fabrikalardaki işçiler arasında rekabet yaratarak yapmaktadır. Elbette üretimi kaydırmakta ama kaydırmasına gerek kalmadan yapabilirse bunu tercih etmektedir. Dolayısıyla üretimi kaydırmak sermaye için geri dönüşsüz bir durum değil, uygun olduğunda kullanılan bir stratejidir. Buna karşı uluslararası sendikal dayanışma ise kendiliğinden olmayacaktır. Ancak sendikaların bilinçli stratejiler geliştirmeleri halinde mümkün olabilir.

Anahtar Sözcükler: Üretimin kaydırılması, çok uluslu şirketler, otomotiv yan sanayi, sendikalar, Türkiye.

Trade Unions Responses to Relocation and/or Relocation Threat of Production, and Possibility of International Solidarity: Case of Automotive Parts Industry in Turkey

Abstract

How can trade unions respond to relocation or relocation threat of production as one of the strategies developed by Capital against structural crisis trends in the world economy? Is there a possibility of international solidarity between the working class and their organizations? In the literature, there are studies on, whether the relocation of production or threat of relocation is used to make concessions from trade unions, how trade unions react to such a threat, and the reasons for the differentiation of the reactions. In this study, we are going to discuss how trade unions in Turkey, react when faced with such a relocation or relocation threat and the possibility of international solidarity between trade unions or workers, through the semi-structured interviews with the union representatives in five factories of Multinational Companies (MNCs) that operate primarily in the automotive parts industry. Capital's purpose of relocation is to decrease costs, increase profits and to gain more surplus value by creating competition between workers from different factories in different countries and/or in the same country. Of course, production shifts occur but Capital prefers not to do if it is possible. Therefore, shifting production is not an irreversible situation for Capital, but a strategy used when appropriate. Against this, international union solidarity will not happen spontaneously could be possible only if trade unions develop conscious strategies.

Keywords: Relocation, multinational companies, auto-parts industry, trade unions, Turkey.

Giriş

Bu çalışmada Dünya ekonomisindeki yapısal kriz eğilimlerine karşı sermayenin geliştirdiği stratejilerden biri olarak üretimin kaydırılması ya da kaydırma tehdidine karşı sendikaların nasıl karşılık verdikleri/verebilecekleri ve işçi sınıfı ve örgütleri arasında uluslararası dayanışma imkânı olup olmadığı tartışılacaktır. Literatürde bu konuda farklı ülkelerde, farklı sektörlerde özellikle de AB'nin genişlemesi çerçevesinde yeni üye ülkelere üretimin kayması ile ilgili çalışmalar söz konusudur. Bu çalışmalarda üretimin kayması ya da kaydırma tehdidinin sendikalardan ödümler elde etmek için kullanıp kullanılmadığı, böyle bir tehdit karşısında sendikaların nasıl tepki verdikleri ve tepkilerin farklılaşmasının nedenleri incelenmiştir. Üretimin kaydırılması ve kaydırılma tehditlerine karşı Türkiye'de sendikaların nasıl tepki verdiğine dair bugüne kadar herhangi

bir çalışma yapılmamıştır. Bu çalışmada Türkiye’de otomotiv yan sanayiinde faaliyet gösteren yabancı/yabancı ortaklı firmalarda örgütlü sendikaların böyle bir kaydırma ya da kaydırma tehdidi ile karşı karşıya kalıp kalmadıkları ve böyle bir durumda nasıl bir tepki verdikleri, beş fabrikada sendika işyeri temsilcileri ile yapılmış yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen bulgular çerçevesinde incelenecek, üretimi kaydırma tehdidine karşı sendikaların izlediği stratejiler ve işçiler arasında uluslararası dayanışma imkanı olup olmadığı tartışılacaktır.

Bu çerçevede otomotiv yan sanayiinde faaliyet gösteren ikisi Gebze, ikisi İzmir ve biri Bursa’da olmak üzere beş fabrikada on iki işyeri temsilcisi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler Temmuz-Ekim (2019) ayları arasında yapılmış, katılımcıların izni ile kayda alınmış daha sonra tarafımızdan çözümlenmiştir. İşyeri temsilcileri ile görüşmek üzere sendika şubelerine gidildiğinde şube başkanı ve şube uzmanları ile de yapılandırılmamış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde dünya ekonomisinin krizini aşmak için sermayenin stratejilerine değinilecek, üretimi kaydırma ve/veya kaydırma tehdidibustratejilerdenbiriolarakelealınacakveüretiminuluslararasılaşmasının hızlanması ile birlikte küresel üretim zincirlerine eklemlenmenin işçi sınıfı için ne anlama geldiği tartışılacaktır. Üçüncü bölümde ise sermayenin üretimi kaydırma ya da kaydırma tehditlerine karşı sendikaların nasıl karşılık verdikleri, nasıl karşı stratejiler geliştirdikleri ve farklı tepkilerin nedenleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Son olarak Türkiye’de otomotiv yan sanayiinde faaliyet gösteren beş fabrikada işyeri temsilcileri ile yapılmış yarı yapılandırılmış görüşmelerin sonuçları daha önce yapılmış benzer çalışmalardan elde edilen bulgularla karşılaştırılarak aktarılacaktır. Sonuç bölümünde ise genel bir değerlendirme yapılarak üretimi kaydırma tehdidine karşı sendikaların izledikleri stratejiler ve işçiler arasında uluslararası dayanışma imkânı olup olmadığı tartışılacaktır.

Dünya Ekonomisinin Yapısal Krizini Aşmak İçin Sermayenin Geliştirdiği Stratejiler

Dünya ekonomisi 1970’li yıllardan bu yana giderek derinleşen yapısal bir iktisadi kriz ile karşı karşıyadır. Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ), 1980’lerden itibaren bu krizi aşmak için üretimi dünya ölçeğinde yeniden yapılandırmaya çalışmışlardır. Bu yeniden yapılandırma sürecinde teknolojik gelişmelerin de olanaklarını kullanarak mevcut üretim sürecini parçalayıp ve bazı bölümlerini farklı bölge ve/veya ülkelere kaydırarak diğer bir deyişle örgütsel ve mekânsal olarak yeniden düzenleyerek işçiler arasındaki rekabeti kızıştırmak, emek üzerindeki denetimlerini güçlendirmek ve böylece daha fazla artık değer elde etmeyi hedeflemişlerdir (Kurtulmuş ve Tanyılmaz, 2017: 185).

Aslında üretimin uluslararasılaşması yeni bir olgu değildir. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde kapitalizmin önemli dinamiklerinden biri üretken sermayenin farklı ülke ve bölgelere yayılmasında yaşanan değişimler olmuş ve Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) bu gelişmede büyük rol oynamıştır. Ancak özellikle 1970’lerden itibaren kapitalizmin uzun ve yapısal krizi ile birlikte kapitalist ekonomilerde bir yeniden yapılanma süreci başlamıştır (Savran, 2008). Gelişmiş kapitalist ülkeler arasında rekabet şiddetlenirken, üretimin dünya ölçeğinde yayılması da farklı bir boyut kazanmıştır.

Kapitalizmin kriz eğilimlerinin bir sonucu olarak kârların düşme eğilimi karşısında sermaye hem uluslararasılaşmasını hızlandırmış hem de üretim örgütlenmesinde değişiklikler yapmaya yönelmiştir. Bu sürecin önemli bir boyutu, ÇUŞ’un doğrudan yabancı yatırımlar (DYY) ve Birleşme ve Satın Almalar (B&S) aracılığıyla dikey bütünleşmeye dayalı (vertical integration) olarak üretimini dünyanın çeşitli bölgelerinde/ülkelerinde sürdürmesidir. Diğer bir boyutu ise ÇUŞ’un üretimi parçalayarak daha önce kendi bünyelerinde ürettikleri belli bölümleri şirket dışına çıkartması, bunları dışarıdan başka firmalardan taşeronluk/uluslararası taşeronluk uygulamaları çerçevesinde satın almasıdır (Kurtulmuş ve Tanyılmaz, 2017: 188).

Bu gelişmeler firmalar arasında yeni iş birliği ve iş bölümü biçimleri ortaya çıkarmıştır. Bizim taşeronluk ve uluslararası taşeronluk olarak tanımladığımız eğilimleri ifade etmek için uluslararası literatürde farklı kavramlar kullanılmaktadır: Dış kaynak kullanımı (outsourcing), alt sözleşme ya da taşeronluk (subcontracting), fason üretim ya da sözleşmeli komple imalat (contract manufacturing) gibi kavramlar bir üretim faaliyetinin şirket dışındaki tedarikçi bir firmaya devredilmesi ya da daha önce işletme/firma bünyesinde üretilen bir parçanın dışardan satın alınması anlamına gelmektedir. Üretimin uluslararasılaşması (offshoring) ise işletme faaliyetlerini başka ülkelere taşıma, yabancı bir ülkede üretim yapma veya yaptıрма fiilini ifade etmektedir. Yurtdışına taşınan faaliyetler bizzat ana şirket tarafından yapılan yatırımlar yoluyla gerçekleştirilebilir, Doğrudan Yabancı Yatırımlar (DYY) olarak adlandırıldığı gibi, ya da üretimin tamamı yurtdışındaki bir başka firmaya lisanslama yoluyla devredilebilir -fason üretim ya da sözleşmeli komple imalat (contract manufacturing)- ya da üretimin bazı kısımları alt sözleşmelerle taşeron firmalara uluslararası taşeronluk (offshore outsourcing/international subcontracting) yaptırılabilir. Birinci durumda uluslararası (offshore) etkinliklerinin mülkiyeti ana firmadayken, ikinci ve üçüncü durumda (offshore outsourcing) mülkiyet yurtdışındaki bir firmaya aittir² (Kurtulmuş ve Tanyılmaz, 2017: 188).

Küresel Üretim Zincirleri (KÜZ) ya da zincir/ağ yaklaşımları özellikle bu ikinci ve üçüncü tür uygulamaların yaygınlaşmasından hareket etmişler ve bu süreçlerin dinamiklerini kavramaya dönük teorik çabalarda bulunmuşlardır. Dünya ekonomisine üretim zincirleri üzerinden eklemlenen GOÜ firmalarının zincirde üst basamaklara tırmanmasının (upgrading) mümkün olduğu, zincire katılan her bir ülkeye özgü koşullar ve kurumsal yapı altında bu sürecin iyi yönetilmesinin (governance) o ekonomilerde kalkınmaya ve dolayısıyla toplumsal refahın artışına katkıda bulunacağı iddiası temel argümanlarını oluşturmuştur. Diğer taraftan sonraki bölümlerde değinileceği gibi bu tür bütünleşmenin eşitsiz gelişme mekanizmaları nedeniyle gelişmekte olan ülkelerin kalkınma hedefleri bakımından tam tersi sonuçlar üretebileceği, bu ülkelerdeki firmalar açısından üretim zincirinde basamakları tırmanmanın mümkün (upgrading) olmayabileceği de belirtilmektedir³.

Sermayenin Stratejilerinden Biri Olarak Üretimin Kaydırılması ya da Kaydırma Tehdidi

80’li yıllardan itibaren Türkiye gibi pek çok gelişmekte olan ülke (GOÜ) söz konusu üretim zincirlerine eklemlenerek bu sayede ihracatını arttırma ve kalkınma çabası içine girmiştir. Bu “küreselleşme” sürecinde üretimin gelişmekte olan ülkelere kaydırıldığı ve gelişmiş batı ülkelerinde bir “sanayisizleşme” süreci yaşandığı çokça dile getirilmiştir.

Üretimin uluslararasılaşma süreci yoğunlaşırken bu yoğunlaşma büyük ölçüde belli bölgesel bloklar içinde olmuştur. Sovyetler Birliği’nin ve eski doğu bloğunun dağılmasından sonra eski doğu bloku ülkelerinin Avrupa Birliği’ne katılım süreci ile birlikte Türkiye’nin de içinde yer aldığı Avrupa bölgesinde üretimin sınırlar ötesine kaymasında farklı yönlerde karmaşık hareketler yaşanmıştır. Orta Avrupa’ya yapılan DDY’nın Batı Avrupa’da var olan üretimin kaydırılması sonucu olduğu (Pastore, 2007) çokça dile getirilmesine, üretimin eski üyelere yeni üyelere kaydığı, yapısal bir değişimin olduğu mitinin medyada sık sık yer almasına⁴ rağmen üretimin kaymasının ancak belli durumlarda ve farklı şekillerde olduğu görülmektedir (Meardi vd. 2009: 27-28).

Bu noktada doğrudan ve dolaylı üretimin kaydırılması arasındaki ayrıma dikkat çekilmesi gerekir. *Doğrudan üretimin kaydırılması* bir üretim faaliyetinin bir yerden diğerine transferi durumudur ki buna ilişkin istatistikler bunun çok da yaygın olmadığını göstermektedir. AB’indeki iş kayıplarının yüzde 1–2’si bu nedenle gerçekleşmiştir (Pedersini, 2006: 5-6). *Üretimin dolaylı olarak kayması* ise yeni yatırım projelerinin yeni üye ülkelere yönlendirilmesidir (Meardi vd., 2009: 28).

Hoffman tarafından belirtildiği gibi aslında sermaye çoğu zaman üretimi kaydırmak istememekte ancak bunu tehdit olarak kullanmaktadır ki sendikalar ve işçiler açısından bu ikisi arasındaki farklı anlamak diğer bir deyişle bu tehdidin gerçek olup olmadığını anlamak oldukça zordur (2006: 616 aktaran Jalette 2011: 845). Dış kaynak kullanımı ve üretimin kaydırılması, sermayenin kârını, maksimize etmesine engel olduğunu düşündüğü sendikaların varlığı durumunda ya da sendikalardan taviz almak istediklerinde sıkça kullandıkları bir stratejidir. OECD ülkelerinde sistematik bir veri toplanmadığı için üretimin kaydırılmasına ilişkin güvenilir bir veri yoktur. Üretimi kaydırma tehditlerine ilişkin ise hiç veri yoktur ancak üretimi kaydırma tehditlerinin üretimin kaydırılmasından daha yaygın olduğunu ve tehditlerin üretimin gerçekten kaydırılmasından daha fazla sermayenin işine yarayabileceği belirtilmektedir (Jalette, 2011: 845; Meardi vd., 2009:43). Ayrıca tehditlerin üretimi başka bir ülkeye kaydırma şeklinde olmasına da gerek yoktur. Üretimin aynı ülke içinde başka bir bölgeye veya başka bir şehre kaydırılması da aynı ülke içinde farklı bölgelerdeki yerel işçilerin birbirleriyle rekabet etmelerine neden olmaktadır (Rainnie vd., 2007: 108-109).

Diğer taraftan genellikle üretimin az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere kaydırılması araştırmalara konu olmaktadır ancak bunun dışında gelişmiş ülkelere de kaydırma söz konusudur (Kirkegaard, 2007: 4). Aubert and Sillard (2005 aktaran Jalette, 2011: 846) Fransa'da 1994-2001 arasında kaydırılan işlerin %53'ünün gelişmiş olan ülkelere olduğunu ortaya koymuştur.

Öte yandan firmaların bazılarının üretimi kaydırma kapasitesi vardır ama bazılarının bu kapasitesi yoktur (Edwards, 2003 aktaran Jalette 2011: 846). Bu noktada firmanın küresel yapısı ve başka ülkelerde fabrikaları olup olmadığı önem taşımaktadır. Elbette bu yerel firmaların üretimi başka bir ülkeye kaydırmayacağı anlamına gelmemektedir. Aubert ve Silard (2005) Yabancı firmaların Fransız firmalarından, özellikle de yüksek ücretli ülkelere kaydırma söz konusu olduğunda, daha fazla üretimi kaydırıldığını ancak Fransa'dan düşük ücretli ülkelere kaydırma söz konusu olduğunda firma sahipliğinin önemi kalmadığını saptamışlardır. Operasyonel entegrasyon ve ürünlerin standardizasyonunun da üretimi kaydırma tehdidini etkilediği, attırdığı belirtilmektedir (Meardi vd., 2009: 36).

Üretimin Uluslararasılaşması İşçi Sınıfına Ne Getiriyor?

DB, DTÖ, UNCTAD gibi kuruluşlarca KÜZ yaklaşımları çerçevesinde uluslararası üretim zincirlerine katılım aynı zamanda yoksulluğu azaltmanın bir yolu olarak sunulmuştur. Mevcut zincir/ağ yaklaşımlarınca bu tür bir bütünleşme biçimi

altında emek sürecinde işçilerin çalışma koşulları ve mücadele pratikleri ise genellikle göz ardı edilmiştir. Ancak Selwyn (2017) tarafından da dile getirildiği gibi küresel üretim zincirlerine eklenme işçi sınıfı açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir, hatta kalkınma ancak bu şekilde mümkün olabilir.

Öncelikle sermayenin neden bir uluslararasılaşma ve üretimin örgütlenmesinde yeniden yapılanmaya gittiğini sorgulamak gerekir. Daha önce de belirttiğimiz gibi bunun nedeni kapitalizmin krizi, artan rekabet ve düşen kâr oranlarıdır. Yoksa üretimin kaydırılacağı ülkenin kalkınma hedeflerini gerçekleştirmek değil. Dolayısıyla sermaye el koyduğu artı değeri dolayısıyla karını arttırmaya çalışmaktadır. Bu “ülke ekonomisi” ya da başka bir deyişle sermaye, daha doğrusu sermayenin bir kısmı için olumlu sonuçlar doğurabilir, bazı firmalar küresel üretim zincirlerinde bir üst basamağa çıkabilir ancak bu daha fazla artı değere el konulması ile mümkün olur ki bunun da işçiler açısından bir kalkınma anlamına gelmediğini biliyoruz (Kurtulmuş ve Tanyılmaz 2017; Selwyn, 2017).

Başlangıçta sermayenin krizden çıkış stratejilerinde; üretimin örgütlenmesi ve üretimin kaydırılması sürecinde üretimin nereye kaydırılacağı kararının verilmesinde işgücü piyasasının yapısı ve düzenlemelerin etkisi önemlidir. Pek çok firma bu stratejilerin uygulanmasında işçi sınıfının yapısı, işgücü piyasası koşulları, ücretler, çalışma yaşamını düzenleyen yasalar, işçi sınıfının örgütlülük düzeyi, çalışma saatleri, genç işgücünün bulunması, esnek çalışma biçimlerinin varlığı vs. dikkate almaktadır. Dolayısıyla başlangıçta sermaye aslında çok açık bir şekilde işçi sınıfının zayıf, haklarının geri ve ücretlerin düşük olduğu ülkeleri tercih etmektedir. Yapılan görüşmelerde dile getirilen işçiler örgütlenmeye başladığında şirket yöneticilerinin “bize söz verilen” bu değildi söylemi sermayenin üretim yeri seçerken hükümetlerden ne gibi sözler aldıkları ve neye göre üretim yeri seçtiklerini açıkça göstermektedir.

Aslında sermayenin amacı genel olarak işçi sınıfının gücünü kırmak olduğundan genellikle üretimin kaydırılması sanki geri dönüşü olmayan ve egemen bir eğilim gibi sunulmuştur, sunulmaktadır. Ancak günümüzde açıkça ortaya çıktığı gibi bu geri dönüşsüz bir yol olmadığı gibi çok da tercih edilmemektedir. Daha önce başka yerlerde belirtildiği gibi aslında üretimin az gelişmiş ülkelere kaydığı bir efsanedir. DYY’nin aslan payı her zaman gelişmiş ülkelere gitmiştir. Financial Times son sayılarından birinin kapağı “üretim geri dönüyor/inhouse sourcing”dir. Son yıllarda gelişmiş Batı Avrupa ülkelerindeki çalışma koşulları ve yasal durum o kadar geriletebilmiştir⁵ ki artık üretimi kaydırmaya gerek yoktur. Artık üretimin geri gelmesi zamanıdır⁶.

Üretimin Uluslararasılaşmasına Karşı İşçilerin Uluslararası Dayanışma Olanakları

Sermayenin ve kapitalist üretim ilişkilerinin dünya ölçeğinde yayılmaya başlamasıyla birlikte buna karşı işçilerin birlikte mücadele ihtiyacı da ortaya çıkmıştır. İşçiler ve işçi örgütleri (sendikalar) arası uluslararası dayanışmanın başlangıcını Birinci Enternasyonal⁷ (1864-1876), olarak alırsak bu 160 yıllık bir ihtiyaçtır (Thornqvist, 2014: 1). Marx tarafından kaleme alınan ve Birinci Enternasyonalin ilk kongresinde (1866) kabul edilen önergede konferansın "... bütün ülkelerin işçilerini tek bir ortak kardeşlik bağıyla birleştirme çabalarına çok büyük değer verir..." ilkesi yer almaktadır (Troçki, 2009: 9). Birinci dünya savaşı ve sonrasında ikinci dünya savaşı sırasında ise işçilerin "ulusal devletlerin arkasında hiçbir işçi birbiriyle savaşımayacaktır" sözleri anlamını yitirmiştir (Abendroth, 1966 aktaran Thorqvist, 2014: 2).

Charles Levinson (1972), yabancı sermayeli şirketlerin ev sahibi ülke işgücü üzerindeki baskısına etkili bir cevap olarak ulus ötesi toplu pazarlığın gelişimini savunmuş ve sendikaların ulus ötesi toplu iş sözleşmesini gerçekleştirme yönünde izleyebilecekleri üç aşamalı bir yol ortaya koymuştur. Birincisi, bir ülkedeki bir sendika endüstriyel bir eylemde bulunduğu anda, örneğin dayanışma mesajları ve dayanışma eylemleri yoluyla, sendikalar birbirlerine uluslararası düzeyde destek olabilir. İkincisi, sendikalar, görüşmelerde ortaya atılan iddiaları ve zamanlamalarını koordine etmek amacıyla toplu pazarlıkla ilgili bilgi alışverişinde bulunabilirler. Üçüncüsü, ücretler olmasa bile, çalışma koşullarını uyumlaştırmak amacıyla toplu pazarlık görüşmeleri ulus ötesi düzeye taşınabilir (Levinson, 1972).

Logue (1980), ÇUŞ'ların sınır ötesi entegrasyonu karşısında sendikaların, artık ulusal çözümler mümkün olmadığında ulus ötesi iş birliğine yönelme ihtimalinin bulunduğunu belirtmiştir.

Daha sonra dikkatler, ÇUŞ'lara karşı ulusal temelli sendikaların eylemlerinin kırılabilirliğine yönelmiştir. Ramsay ve Howarth (1989) bu şirketlerde ölçek, işletme çeşitliliği ve "mekân yönetiminde karşılaşılan sorunları vurgulamıştır. (1) Ulus ötesi iş birliğini ve eylemi desteklemek için sendikaların kullanabileceği kurumsal ve finansal kaynaklar sınırlıdır. (2) Diğer ülkelerdeki işçilerle ortak çıkarların belirlenmesindeki zorluklar, öyle ki işçiler birbirlerini benzer bir durumu paylaşan benzer çalışanlar olarak değil kolayca işler ve gelirler için rakip olarak algılar. (3) Çok farklı sosyoekonomik gelişme düzeyindeki ülkeleri ÇUŞ'lerin (ve onların tedarikçilerinin) üretim ağlarında bir araya getiren uluslararası ekonomik bağlam (Henderson vd., 2002), farklı endişelere sahip

olan ilgili işgücü arasında dayanışmayı zorlaştırmaktadır. (4) Ramsay (1999) ayrıca, hâkim serbest piyasa ideolojisi ve hükümetlerin doğrudan yabancı yatırımlara bağımlılığı ve dolayısıyla ÇUŞ'lere daha katı sınır ötesi düzenlemelerini teşvik etme konusundaki isteksizliğini olumsuz bağlamsal unsurlar olarak ortaya koymaktadır.

Bu engeller varlığını sürdürse de yakın zamanda farklı temellere dayanan, daha iyimser bakış açıları ortaya çıkmıştır (Meardi, 2012: 114-115). Örneğin Hoffmann (2006) Merkezi İş Konseyi (CWC) veya Avrupa İş Konseyi (EWC) gibi federal yapıların önemine dikkat çekmektedir. Federalizmin, ulus ötesi düzeyde güç yaratma, gücü meşrulaştırma ve etkili sınır ötesi örgütlenmenin yol açtığı çok seviyeli mücadeleyi ele alma olanağı sunduğunu belirtmektedir. Greer ve Hauptmeier (2012: 281)'ın 'kimlik çalışması' ise çok sayıda kimliğin oluşturulması ve sürdürülmesinin -yerel, ulusal, ulus ötesi- sendikaların karşılaştığı çok seviyeli saldırıya başarıyla cevap vermesinin ayrılmaz bir unsuru olduğuna odaklanmaktadır. Bir dizi akademisyen ise (örneğin, Martínez Lucio ve Walker, 2005; Dufour Poirier ve Hennebert, 2015; Helfen ve Fichter, 2013) ulus ötesi sendika iş birliğine sosyal ağ teorisi uygulamışlardır. Farklı ülkelerdeki sendikalar arasında önceden var olan ve daha önceki sınır ötesi sorun deneyimlerinin yol açtığı iş birliği biçimleri göz önüne alındığında, Erne (2008) ele aldığı iki sınır ötesi birleşmede Avrupa düzeyinde sendikaların nasıl bir cevap verebileceklerini göstermektedir. Fetzer (2008) ve Bernaciak (2010) ise uluslararası sendikal iş birliğini hesaba katacak farklı, çıkar temelli çerçeveler geliştirmektedir.

Sendikalar arasındaki uluslararası koordinasyonu sektörel ağlar bağlamında ele alan çalışmalarında Larsson ve Tornberg (2019) Avrupa'daki sendikalar arasındaki bağlantıları incelemişlerdir. Ulusal düzeyde sendikalar bilgi paylaşımı, stratejilerinin koordinasyonu ve güçlerini birleştirme ihtiyacı duymaktadırlar çünkü şirketler ve işgücü piyasaları ulusal endüstri ilişkileri sisteminin ötesine geçmiştir. Diğer taraftan sendikalar ulusal güçlerinin azalması sebebiyle de uluslararası iş birliği baskısı hissetmekteler. Larsson ve Tornberg (2019:3) sendikalar arasındaki bağlantıların genellikle; bilgi paylaşımı ve öğrenme, toplu sözleşme, gösteriler ve grevler, Avrupa işveren örgütleriyle pazarlık, AB ve ulusal düzeyde lobi faaliyetleri çerçevesinde olduğu belirtilmektedir. İşbirliğinin farklı kurumsallaşma dereceleri vardır: 1. Bağlantı kurulması ve bilgi paylaşımı 2. Ortak çıkarların belirlenmesi ve bağlantı ağları kurulması 3. Ortak faaliyetler düzenlenmesi 4. Üst bir uluslararası örgüt oluşturularak sendikalar adına bu üst örgütün çalışması.

Sendikalar arasındaki uluslararası dayanışma konusu literatürde farklı teorik yaklaşımlar ve dolayısıyla farklı kavramlar ve farklı yöntemlerle incelenmektedir.

Peki üretimi kaydırma ya da kaydırma tehdidi karşısında sendikaların verebileceği en iyi karşılık nedir?

Sendikaların Üretimin Kaydırılması ya da Kaydırma Tehdidine Karşı Geliştirdikleri Stratejiler

Meardi vd. (2009: 43) 'üretimi kaydırma ya da kaydırma tehdidi karşısında sendikaların verebileceği en iyi karşılık nedir?' sorusuna cevap olarak böyle bir en iyi karşılık olmadığını, her bir özgün durumda sendikaların verebilecekleri tepkilerin değişeceğini, bir durumda olumlu sonuçlanan tepkinin başka bir durumda işe yaramayabileceğini belirtmektedirler.

Sendikalar üretimin kaydırılması ya da kaydırma tehdidi karşısında ne tür stratejiler geliştirmişlerdir? Bu konudaki temel tipoloji "karşı çıkma" ve "iş birliği" dikotomisidir. Ancak bu konuda yapılan çalışmalar bu iki uç arasında sendikaların farklı stratejiler de geliştirdiklerini ortaya koymaktadır.

Ampirik olarak, Kanada ve Meksika'daki ÇUŞ'lara ait fabrikalara odaklanan, Lévesque ve Murray (2010: 318) yerel sendikaların üç tür tepkisini tanımlamaktadır. Birincisi, yerel sendikaların şirketin diğer ülkelerdeki fabrikalarında örgütlü sendikalarla çok az temasta bulunduğu ya da hiç temasının olmadığı ve şirkette örgütlü ulus ötesi sendika yapıları ya da ağlarının faaliyetlerinin bilincinde olmadığı 'Savunmacı yalıtım'. Bu durumda ilgili yerel sendikalar aynı zamanda mikro-kurumcudur veya yönetim ile ortak hareket etme konusunda daha güçlü bir eğilim göstermektedir. İkincisi uluslararası sendika yapılarına veya ağlarına yerel sendikanın seçici katılımı ve iş birliğine yönelik araçsal bir yaklaşım temelinde tanımlanan 'Risk azaltma'dır. Bu durumda sendika tipik olarak yerel konumunu güçlendirmek için kullanabileceği bir istihbarat elde etmeye çalışmaktadır. Üçüncüsü yerel sendikanın, ulus ötesi sendika yapılarına veya ağlarına aktif olarak dahil olduğu ve katılımını sürdürmek için kaynaklar taahhüt ettiği 'Proaktif dayanışma'dır.

ÇUŞ'lerin Orta Doğu Avrupa'daki operasyonlarını, üretimi başka yerlere taşıma tehdidi bağlamında, ele alan Meardi vd. (2009: 40-42) üç benzer tepki türünü tanımlamaktadır: Birincisi sendikaların ÇUŞ'in kendi ülkesindeki sendikalara şüphe ile yaklaştığı 'ulusal savunma'. Meardi vd. (2009) buna sendikalar ve toplu pazarlık sisteminin güçlü olduğu Sloven sendikalarının Avrupa sendikalarına şüphe ile yaklaşmaları örneğini vermektedir. İkincisi üretimi kaydırma sürecinde işyeri konseylerine danışılmaması ve başlangıçta sendikanın sürece dahil olmasına karşı çıkıldığı 'reaktif' tepki. Daha çok yerel örgütlenme. Üçüncüsü sendikanın şirket düzeyinde uluslararasılaşma sürecine dahil olduğu, işyeri konseyleri ya da diğer uluslararası projeler aracılığıyla

bu süreçte uluslararası takımlar oluşturulan ‘proaktif’ tepki. Burada işyerleri arasında ‘adil bir yarış’ olması amaçlanmaktadır. Üretimin ev sahibi ülkede yapılmasını savunmaktan çok örneğin “Alman modeli”nin ihracına çalışma. Dördüncüsü, mikro-kurumculuk ile birleştirildiğinde “savunmacı izolasyonun” bir türü olan ‘rekabetçi’, pasif razı olma durumu. Örneğin şirket yönetimi Polonya’daki istihdam koşullarını Almanya’da uygulamaya kalktığında Alman sendikalarının Doğu Avrupa’daki sendikalar için yorumu ‘onlar gerçekten sendika mı?’ olmuştur Meardi vd. (2009: 40-42).

Lecher vd. (2001) ise Avrupa İşyeri Konseylerinin işleyişi ve etkinliği hakkındaki çalışmalarında aşağıdan yukarıya doğru verilen bu farklı tepki türlerini ‘izolasyon’ veya ‘milli savunmaya’ karşılık gelen ‘sembolik’; ‘Risk azaltma’ ya da ‘reaktif’ e karşılık gelen ‘hizmet odaklı’; ve ‘proaktif’ e karşılık gelen ‘katılımcı’ tepkiler olarak tanımlamaktadır.

Dupuis (2017: 2-3) sendikaların yeniden yapılandırma çalışmalarına karşı geliştirdikleri dört temel strateji olduğunu göstermektedir. Birincisi sendikaların süreçten dışlandığı ve yönetimin yeniden yapılanma çabalarını etkileyemedikleri ‘dışlama’. İkincisi sendikanın yönetimi etkilemeye çalışmadan doğrudan yeniden yapılanmaya karşı çıktığı ‘Doğrudan karşı çıkma (Reaktif)’. Üçüncüsü sendikanın iş birliğini tamamen reddetmeden yeniden yapılandırmada iç ve dış kaynakların harekete geçirilmesi yoluyla alternatif çözümler önerdiği ‘proaktif karşı çıkma’. Son olarak sendikanın yeniden yapılandırma sürecine dahil olarak ve şirket yöneticileriyle iş birliği yaptığı ‘yapılandırılmış iş birliği’⁸.

Sendikaların Stratejilerindeki Farklılıkların Nedenleri

Marginson (2016: 17) hem yapısal koşulların hem de bir aktör olarak sendika kurumunun, coğrafi olarak dağılmış üretim operasyonlarının ve ÇUŞ’lerin tedarik ağlarının uluslararası entegrasyonunun artmasıyla ortaya çıkan saldırıya verilen sendika tepkilerindeki belirgin farklılaşmanın anlaşılmasında merkezi olduğunu belirtmektedir. Yapısal koşulların incelemesinde, ÇUŞ’lerin içinde faaliyet gösterdikleri ulusal ve bölgesel koşullarla ilgili bir dizi kurumsal ve yapısal faktörün, faaliyetlerini nerede yaptıklarının, faaliyet gösterilen sektörün ve ÇUŞ’lerin iş yapısı ve stratejisinin sendikaların tepkisini şekillendirme eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Ancak sendikaların bir aktör olarak rolüne de dikkat çekerek – hem yukarıdan aşağıya hem de aşağıdan yukarıya- ulus ötesi iş birliği ve eylem biçimlerinin kurulmasında sendikaların karşı karşıya kaldığı zorlukların çok düzeyli doğasını ortaya koymaktadır.

Lévesque ve Murray’e (2010: 313) göre, “ulus ötesi birlik iş birliğinin analizi, yerel aktörlerin sınır ötesi ittifaklar kurma kapasitesine odaklanmalıdır”.

Meardi (2009) aktörler ve tehdidin boyutunun önemli olduğunu belirtmektedir. Dupuis (2017: 3-4) ise sendikaların stratejilerindeki bu çeşitliliğin (a) Aktörlerin dinamikleri güç kaynakları (b) Kurumsal yapı (c) Çokuluslu şirketlerin stratejilerin yapısından kaynaklandığını belirtmektedir. Erne (2008) ise farklı tepkilerin yapısal ve kurumsal koşullara atfedilemeyeceğini (Erne, 2015) daha geniş ekonomik koşullara dikkat çekerek ve Avrupa'daki krizin bir etkisinin en azından genel olarak sendikaların ulusal ve yerel eylemlere ve girişimlere odaklandığına ve sınır ötesi olanlardan uzak durmaya çalıştığına dair bazı kanıtlar sunduğunu belirtmektedir.

Dolayısıyla literatüre baktığımızda sendikaların tepkilerinin neden farklılaştığının genel olarak üç temel başlık altında incelendiğini görebiliriz. (1) Kurumsal ve yapısal faktörler (2) Çok uluslu şirketler ve (3) sendikalar.

Birincisi aktörlerin içinde yer aldıkları toplumsal ilişkiler, üretim sürecindeki toplumsal ilişkiler, siyasal rejim, yerel kurumsal yapı, yasal düzenlemeler, ulusal endüstri ilişkileri sistemi gibi kurumsal ve yapısal faktörler sendikaların tepkilerini şekillendirmektedir. Sendikalar geleneksel olarak ulusal boyutlarına ve kurumsal çevrelerine yerleştirilmişlerdir (Hyman, 2007; Pulignano, 2009) ve bu nedenle, özellikle üretim ülkeler arasında yüksek oranda bölündüğünde, ödün pazarlığı ve siyasi ve sınai eylemler etrafında şekillenen ülkeye özgü stratejiler benimseyebilirler (Marginson ve Meardi, 2010). Anner vd. (2006)'e göre sendikaların yer değiştirme tehditlerine verdikleri tepkiler büyük ölçüde sektörlere göre değişmektedir. Aynı yazarlara göre, işçiler arasındaki uluslararası rekabet, sendikalar ve işçiler arasında bağlantı kurulmasını teşvik ederek iş birliği için "itici" bir etken teşkil edebilir, düzenlemeler de sendikaların işbirliği yapması için teşvik edici ("çekme" faktörleri) işlev görececek yapılar oluşturma potansiyeli taşımaktadır. Diğer taraftan sendikaların içinde faaliyet gösterdikleri ülkenin endüstri ilişkileri sistemi, tarihsel olarak yerleşik mücadele pratikleri ve mücadele birikimi, ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin yasal çerçevesini çizen düzenlemeler önemlidir. Ayrıca entegre olunan bölgesel birliğin yasal düzenlemeleri ya da onunla girilen ilişkiler de etkilidir; örneğin orta ve doğu Avrupa ülkeleri için AB düzenlemeleri, Türkiye için gümrük birliği anlaşması.

İkinci olarak bu yapısal ve kurumsal faktörlerin yanında ÇUŞ'ların mülkiyet yapısı, organizasyon yapısı, uyguladığı stratejiler, çok uluslu şirketin ve yerel fabrikanın finansal durumu, yerel firmanın çokuluslu şirketle ilişkisinin niteliği, yerel fabrikanın ÇUŞ'un diğer fabrikaları arasında nasıl bir rol üstlendiği gibi özelliklere dikkat çekilmektedir. Örneğin sadece ana şirkete mal gönderen bir iştirak mi yoksa başka çokuluslu şirketlere de parça üreten görece otonom bir firma mı?

Üçüncüsü yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde sendikaların gücü de tepkilerinin farklılaşmasına neden olmaktadır. Sendikaların yapısal (ekonomik) ve örgütsel (güç kaynakları ve örgütsel yetenekler) gücü, üye sayısı, sendikanın yenilenmeye kaynak ayırıp ayırmadığı, pek çok düzeyde faaliyet gösterme ve uluslararası kampanyalar yapabilme, sektörel düzeyde diğer işyerlerinde örgütlülük durumu, federasyon ya da konfederasyon düzeyinde üst örgütlerle ilişkiler, firmalar arasında ya da ulusal ya da uluslararası federasyonlar arasında ortaklıklar, uluslararası üst örgütlerle ya da çokuluslu şirketin diğer fabrikalarında örgütlü sendikalarla ilişki kurulup kurulmadığı, sendika-şirket yönetimi ilişkisi, sendikanın üyeleriyle ilişkileri, sendikaların ideolojik yapısı, aynı işyerinde birden fazla sendikanın örgütlü olup olmadığı ve sendikanın bu süreci nasıl yürüttüğü gibi faktörler önemlidir.

Dolayısıyla yapısal ve kurumsal faktörlerin yanında tarafların, işçi sınıfının ve sermayenin, gücü de sendikaların tepkilerini şekillendirmektedir.

Otomotiv Yan Sanayiinde Üretimi Kaydırma ve Kaydırma Tehdidine Karşı Sendikaların Cevabı

Alan araştırması çerçevesinde ikisi İzmir, ikisi Gebze biri Bursa'da olmak üzere otomotiv yan sanayiinde faaliyet gösteren beş şirkette işyeri sendika temsilcileri ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sendikanın şubelerinde gerçekleştirilmiş ve şube uzmanları, başkanları ile de yapılandırılmamış görüşmeler yapılmıştır. İşyeri sendika temsilcileriyle görüşmeler yaptığımız beş şirketin dördü %100 yabancı, biri %95 yabancı ortaklıdır. Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin seçiminde eğer varsa sendikaların uluslararası dayanışma olasılığının en yüksek olduğunu tahmin ettiğimiz yabancı ortaklı ve/veya yabancı şirketler seçilmiştir. Diğer taraftan sendikanın uluslararası örgütlere, federasyonlara üye olması bağlamında yine dayanışma olasılığı en yüksek olan fabrikalar seçilmiştir. Ürettikleri ürünler, pedal grubu, egzoz, çeki demiri, hava tüpü, koltuk metal aksamı, yakıt sistemleri vs. oto yan sanayi parçalarıdır. Şirketlerden biri Türkiye'de yeni bir fabrika kurarak işe başlamıştır. Dört şirkette ise önce Türk şirkete ortak olunmuş daha sonra Türk ortağın hisseleri satın alınmıştır. Dolayısıyla bu şirketlerden bazılarının kendi kuruluşu da üretimin kaydırılması-doğrudan ya da dolaylı olarak değerlendirilebilir. Hatta bu süreçte işçiler GİTA örneğinde olduğu gibi şirketin ana fabrikasında eğitim almıştır. Ancak fabrikaların kuruluş döneminde ana fabrikada örgütlü sendikanın tepkisine ilişkin herhangi bir bilgiye ulaşılammıştır⁹.

Tablo 1: Görüşme Yapılan Firma Özellikleri ve İşyeri Temsilcileri

Firma	Yabancı/Yerli	Fabrikanın Kuruluş yılı	Ürün	İstihdam sayısı	Sendikaların Örgütlenme yılı	Temsilcilerin Fabrikada çalışma süresi (yıl)	Kaç senedir temsilci (yıl)
(1) GiTA Gebze İtalya Aile Şirketi	%95 yabancı	2002-2003	Kalıp	180 mavi yakalı 240 toplam	2007 2012	T1:17 T2: 10	T1: 4 T2: 4
(2) BiTA Bursa İtalya	%100 yabancı	2000 Türk İtalyan ortaklığı	Otomotiv yan sanayi ürünleri pedal grupları Plastik aksamli pedal	57 mavi yaka 87 toplam	2008	T1: 19 T2: 19	T1: 5 T2: 1
(3) GBEL Gebze Belçika	%100 yabancı (2007)	2006 yerli firma ile ortaklık	Egzoz araba parçaları	226 mavi yaka 50-55 beyaz yaka	2006	T1: 15 T2: 13	T1: 1,5 T2: On ay
(4) İABD İzmir ABD	%100 yabancı	2002 İngiliz menşeli şirketten satın alınmış	Dizel, motor aksamaları, enjektör yakıt sistemleri	840 mavi yakalı 1500 toplam çalışan	2003- 2004	T1: 22 T2: 20 T3: 9	T1: 6,5 T2: 6,5 T3: 6 ay
(5) İALM İzmir Almanya	%100 yabancı (2011)	2008 yerli firma ile ortaklık	İçten yanmalı motor parçaları, piston	400 mavi yakalı 100 beyaz yakalı 80 taşeron	2010	T1: 13 T2: 11 T3: 11	T1: 9 T2: 10 ay T3: 9

Sendikaların üretimin kaydırılmasına verdikleri tepkilerin analizi, otomotiv sektöründeki durum hakkındaki algıları ile başlayacak ve üretimin kaydırılması ya da kaydırma tehdidi ile karşılaşp karşılaşmadıkları sorusuna verdikleri cevaplar ile devam edecektir. Bu, yer değıştirme konusundaki tepkilerini ve bunların arkasındaki nedenleri analiz etmenin bağlamını belirleyecektir. Daha sonra, sendikacıların uluslararası dayanışma imkânı olup olmadığına ilişkin görüşleri ve bunun stratejiler üzerindeki etkileri tartışılacaktır.

Krizin Etkisi

Daha önce yapılmış çalışmalarda sendikacılar ekonomik kriz sırasında konumlarının büyük ölçüde zayıfladığını, daha önceleri durumlarını iyileştirmeye çalışırken şimdi sadece ayakta kalmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bunun

nedenini otomotiv sektörünün durumu, sektördeki mülkiyet yapısı, sektördeki şirketlerin yabancılara satılması, yabancı işçilerin rekabeti, çok uluslu şirketlerin yönetimi ve devletin rolü ile açıklıyorlar. Örneğin sendikacılar İngiltere’de otomotiv sektörünün durumunun kötü olduğunu ve uzun mücadeleler sonucu elde ettikleri kazanımları kaybettiklerini belirtirken İspanya’da, otomotiv sektöründeki durumun zor olduğunu ancak İspanya’nın diğer ülkeler kadar üretimin kaydırılması ve tesis kapanmasından etkilenmediğini düşünüyorlar, her ne kadar işten çıkarmalar gözlemlense de (De Franceschi, 2013: 119).

Her iki ülkedeki sendikacılar, rekabet baskısındaki artışın, Avrupa Birliği’nin Doğu Avrupa ülkelerine genişlemesiyle başladığını belirtmiştir. Ancak şimdi, rekabetçi konumlarının işgücü maliyetleri açısından emeğin daha ucuz olduğu Asya ve diğer gelişmekte olan ülkeler tarafından tehdit altında olduğunu görüyorlar. Sendikacılar bu ülkelerdeki işçilerle maliyetler açısından asla rekabet edemeyeceklerini ve/veya rekabet etmeyeceklerini ve şirket yönetimlerinin üretimi başka yere kaydırma olasılığını sendikaları ödün pazarlığına itmek için kullandığını belirtiyorlar (De Franceschi, 2013: 120).

Türkiye’de de görüşme yaptığımız sendika işyeri temsilcileri, sendika yöneticileri ve uzmanları da krizin olumsuz etkilerinden bahsetmiş bu süreçte üretimin düştüğünü, gönüllü ve emekliliği gelenlerin emekli olması gibi uygulamalarla da olsa istihdamın azaldığını ve kısa çalışma uygulandığını belirtmişlerdir.

Yani bitmeyecek, belki işçilikten ucuz maliyetten başka bir yere gitmeyecek en azından bizim fabrika açısından baktığımızda ama bir daralma söz konusu. İki üç sene içerisinde ciddi bir sıkıntı yaşanacak belki çalışan sayısı azalacak ama... dizel sektöründeki daralmayı farklı bir sektöre benzinli ya da elektrikliye kaydırarak bir şekilde burada tekrar eskiyi yakalamayı düşündüklerini söylüyorlar... ürün grubunu değiştirecekler. İABD T2

Biz yan sanayi olduğumuz için tabi biz kendi perspektifimizden bakabiliyoruz. Türkiye otomotiv sanayinin yoğun olduğu bir ülke. En son zamanda Volkswagen’in de Türkiye’ye yatırım yapması ... Hyundai’nin Toyota’nın Ford’un Isuzu’nun bir sürü otomotiv sanayinin burada olmasından kaynaklı biz GBEL olarak Türkiye’de şansımızı her zaman yüksek görüyoruz. Hatta GBEL içinde bu 13 fabrika da kapanırsa en son biz kapanırız diye düşünüyoruz. GBEL T1

Bir düşünüş söz konusu bir sonraki dönem için birtakım projelerin olduğu söyleniyor... ama ne derece etkili olacak piyasaya yansımaları nasıl olacak o konuda herhangi bir fikrimiz yok, ümit ediyoruz ki yükseliş olsun üretimde artışlar olsun. BİTA 1

Türkiye’deki “sermaye dostu” düzenlemelerin de yardımıyla bu süreçte firmalar krize karşı çeşitli stratejiler geliştirmişlerdir. Bir taraftan her ne kadar doğrudan

işçi çıkarma ile olmasa da işçilerin tazminatlarını vererek ya da emekliliği gelenleri emekliliğe teşvik ederek istihdamı azaltmaya ve İŞKUR aracılığıyla işçi istihdam ederek istihdamda esnekliği sağlamaya, izinleri kullandırma gibi yöntemlerle maliyetlerini düşürmeye çalışmışlardır.

Bir İŞKUR durumu var, bizim bu İŞKUR'dan rahatsızlığımız var... İşe almaların İŞKUR üzerinden değil de normal 2 aylık denemeyle olması gerektiğini anlatıyoruz. Ancak burada devletin kendilerine tanıdığı bir hak olduğunu, hukuksuz herhangi bir işlem yapmadıklarını, İŞKUR üzerinden yürümeleri gerektiğini bize anlatıyorlar, hatta İŞKUR üzerinden yürümezsek maliyetlerimiz daha da artar ve şu anda mevcut işlerimizi kaybetme durumuna gelebiliriz diye de özellikle belirtiyorlar. Altı aylık bir deneme olayı var, altı aylık denemeden sonra ... her grupla ilgili İŞKUR'la bir anlaşma yapıyorlar, işte %20'sini alacaksın %50'sini alacaksın. Tabii ki 6 ay çalıştırıp çıkardıkları var. İŞKUR ödüyor parayı hatta bildiğimiz kadarıyla kadroya bıraktıklarının (48 aya kadar) sigortasını devlet ödüyor. Burada çok büyük tabi mali bir durum var... Kadroya kaldığı gibi biz üyeliklerini alıyoruz ama içerde şöyle bir şey oluyor tabi %20'si %50'si diyor kadroya kalanlar, diyelim ki 20 30 kişi aldık çok iyi çalışan arkadaşlarımız oluyor tabi bunlar işe giremiyorlar. Biz bunu bir umut tacirliği gibi görüyoruz... Kadroya geçtiği belli olanlar onaylananlar isimleri bize geliyor biz de... Ki biz bu konuda sendikamıza haber verdik bundan rahatsızlığımızı anlattık. Genel başkan fabrikaya geldi orada görüşmeler yapıldı ancak dediğim tabi işveren hukuksuz bir şey yapmadığını, devletin kendisine böyle bir olanak tanıdığını bunu da kullanmak zorunda kaldığını anlatıyor, şu ana kadar da bundan dönmüş değiller devam ediyor yani. İABD T1

... 6 ay çalıştıktan sonra kim kalıyorsa... İŞKUR projesi stajyer eğitimi gibi. Bu da bir teşvik, yasal sömürü düzeni gibi görünüyor... umut tacirliği yapıyorlar... Ortalamayı düşürüyor, bunla beraber sirkülasyon yapmıyor. 2015'den beri... girdi çıktı bu işçiler üzerinden yapıyor. Kemik kadro işçi çıkarımı söz konusu değil. İhtiyacını buradan gideriyor. 400 tane mavi yakalının yarısı bu projeden başladı. Şu anda mavi yakalıların yarısı İŞKUR projesinden kalan arkadaşlar. 400 kişi kaldıysa sirkülasyon 1000 kişi olmuş 4 senede. Şubattan beri yok işlerin durumundan dolayı. İABD T2

Sermayenin krize karşı geliştirdiği bizim de otomotiv yan sanayiinde ilk kez karşılaştığımız bir uygulama da üretimin değil işçilerin Türkiye'den İtalya'ya "kaydırılmasıdır".

İtalya'ya giden arkadaşlarımız oluyor... Mesela yarın bir 4-5 kişi gidecek orda üretimde çalışıyorlar haftasonları. İtalya'daki işçiler pek Cumartesi Pazar çalışmak istemiyorlarmış, bizim arkadaşlar gidiyor. Şu anda burada bizim üretimimizde düşüş oldu ...Cuma gidiyor Pazartesi dönüyorlar. Şimdi 1 aylığına gitmeye başlayacaklar, 18 kişi bir ay gidecek, onlar geldikten sonra bir 18 kişi daha gidecek bir ay. Bu iki grup için, 36 kişi için, çalışma izni alındı oranın

konsolosluğundan. Oraya giden arkadaşlarımız otelde kalıyorlar, bir araç kiralıyor şirket tarafından, otelde kahvaltılarını ediyorlar, işyerinde yemekleri var, onun haricinde günlük 45 Euro para alıyorlar, artı buradaki maaşlarını alıyorlar. GİTA T1

Diğer taraftan bu kriz sürecini “fırsat” a çevirdiklerini söyleyen ve son dönemde kapanan diğer ülkelerdeki fabrikalardaki üretimin Türkiye’ye kaydırılması ile üretimin arttığını ve daha da artacağı beklentisi olduğunu belirten sendika temsilcileri de vardır.

Şu anda biz burada, İzmir İALM olarak çok öndeyiz. Global bir kriz var evet, bizi 3 ay önce vuran global bir kriz vardı ama şu anda biz global krizi tam tersine çevirdik. Bize çok aşırı bir yüklenme var, aşırı derece bir mesaimiz var bölümlerde, önümüzdeki süreçte de şirketimizin arkadaşlarla beraber yöneticilerle beraber bayağı bir ilerlemesini bekliyoruz. İALM T1

Üretimi Kaydırma ya da Kaydırma Tehdidi

Daha önce belirttiğimiz gibi üretimi kaydırma ve/veya kardırma tehdidi ÇUŞ’lerin krize karşı uyguladığı temel stratejilerden biridir. Literatürde daha önce yapılan çalışmalarda sendikacılar, çok uluslu şirketlerin kendileri için en iyi koşulları elde etmek için yaygın ve sistematik olarak üretimi kaydırma tehdidini kullandıklarını, üretimi gerçekten kaydırmaktan çok bu tehdidi kullandıklarını belirtmektedir. Bizim yaptığımız çalışmada da beş fabrikada kaydırma tehdidi kullanılırken iki fabrikanın sahibi olan ÇUŞ’in Türkiye’deki diğer fabrikaları kapanmış üretim başka ülkelere kaydırılmıştır. Üretimin tamamen kaydırılması dışında bazı ürünlerin ya da süreçlerin kaydırıldığı da belirtilmiştir. Diğer taraftan Avrupa’daki fabrikalarından Türkiye’ye üretimin kaydırılması da söz konusu olmuştur.

Bunlardan biri 2008 yılında bir Türk şirketi ile ortak olarak Türkiye’de üretim yapmaya başlayan köklü bir Alman ÇUŞ İALM’dır. 2008 yılında Piston üretimini İzmir Organize Sanayi Bölgesine taşırken üretimin bir kısmı (gömlek) Konya’da kalmıştır. Konya’da kapanan piston bölümünde çalışanlar İzmir fabrikasına çalışmaya başlamıştır. Ayrıca Gebze’de de bir fabrikası olan bu ÇUŞ 2011’de İzmir fabrikasının Türk ortağının hisselerini de alarak %100 yabancı sermaye olmuştur. İzmir fabrikasında Birleşik Metal 2008 yılında örgütlenmiştir. Gebze fabrikasında ise Türk Metal örgütlüdür. Daha sonra 2012’de Konya’daki fabrikada Birleşik Metal örgütlenmeye başlamış 2013-2014’de yetki alınmıştır. Yetkiyi aldıktan ve toplu sözleşme imzalandıktan sonra 2015-2016’de maliyetlerin yüksek olduğu ve fabrikanın zarar ettiği gerekçesiyle Konya’daki fabrika kapatılıp, buradaki iş ÇUŞ’in Polonya fabrikasına kaydırılmıştır.

Pim şu anda Gaziemir serbest bölgede üretiliyor... Talaşta serbest bölgeye giriş çıkışta çok sorun oluyor diye ...onun için... getirmedi orda [Konya] kaldı, oradan da kapandı. Ben öyle duymuştum. 210 kişi çalışıyordu. Ben 2008'de geldim ... İzmir'deydik o anda ama arkadaşlarımıza maliyetlerin çok yüksek olduğundan dolayı... Bence bunların en büyük sebebi nakliyat, ne deniyordu lojistik, ve fiyatlarının yüksek olmasıydı. Sendika olmasaydı da kapanırdı. Sendikayla çok bağlantılı değil. İALM T2

...kapatmadan önce kapatırız gideriz diye tehdit ediyorlardı, evet ediyorlardı, maliyetten dolayı. Ve kapattılar da. İALM T1

İzmir fabrikasında ise kapatma, kaydırma tehdidinden daha çok işlerin başka ülkelerdeki fabrikalara kaydırılma tehdidi ile karşılaştıklarını belirtiyorlar. Özellikle yeni işleri almak için bir yarışa sokulduklarını belirtiyorlar.

Polonya'ya gideriz demiyorlar da rakibimiz orası olduğu için onlarda birtakım konularda daha avantajlı oldukları için işlerimizin oraya kayma durumu var diyorlar. Biz gideriz demiyorlar. İALM T2

Diğer taraftan Alman ÇUŞ'un diğer ülkelerdeki fabrikalarının kapandığı ve kapanan bu fabrikalardaki üretimin Türkiye'ye kaydırıldığı da belirtilmiştir. Dolayısıyla İALM fabrikası hem Türkiye'deki kapanma sürecini hem de diğer ülkelerden üretimin Türkiye'ye kaydırılması sürecini yaşamıştır. Sendika temsilcilerinin bu iki süreçte tepkilerinin farklı olduğu görülmüştür. Türkiye'deki fabrikanın kapanma sürecinde Almanya'daki sendika ile bağlantıya geçildiği ve onların desteğinin alındığı belirtilirken diğer ülkelerdeki fabrikaların kapanması sürecinde benzer bir ilişki kurulmadığı hatta kapanmasının olumlu karşılandığı görülmektedir.

Türkiye dışında 116 ülke Polonya, İtalya, Fransa, İspanya... 25 ARGE merkezi. (İstihdam) 43 binlere düştü herhalde. İtalya kapanıyormuş inşallah kapanır. İALM T3

Genel müdürümüzün bir toplantısı vardı. Şey demişti kendisi de bugün yaptığım yatırımlarla maliyet hesabında diğer fabrikaların önüne geçecem orda olmayanları... işte 'sizde yok ama buradaki fabrikamda bunları yaptım' diyip maliyeti kısip işte onların önüne geçecem diyordu. İALM T2

...İtalya ve Fransa şu anda kapanmak üzere... orda bir ... hattı var... son olarak onların Türkiye'ye geleceği konuşuluyor. İALM T1

İzmir'de faaliyet gösteren diğer bir ÇUŞ İABD %100 yabancı şirkettir. Dünya üzerinde birçok noktada fabrikası var, bazı ürünleri maliyet açısından Türkiye'ye taşımış, bazıları başka ülkelere özellikle Çin ve Hindistan'a gitmiş. Dizel motor aksamı ve enjektör yakıt sistemleri üreten fabrikada dizel sektöründeki

daralmadan dolayı iş kaybı olabileceği, olduğu ve bunun devam edeceği belirtiyor. İzmir’de başka bir fabrikası daha olduğu ancak Türk Metal’in örgütlü olduğu bu fabrikanın önce başka bir firmaya satıldığı sonra da üç bin çalışanına yıllar içerisinde hakları verilerek kapandığı ve üretimin Fas’a kaydırıldığı belirtildi. İABD’de üretilen ürünün Türkiye’de sadece bu fabrikada üretildiği ancak ÇUŞ’in diğer fabrikalarında da üretilen ürünler olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan bu ÇUŞ’in diğer ülkelerindeki bazı fabrikalarının kapandığı ve bu kapatılan fabrikalarda üretilen ürünlerin bir kısmının Türkiye fabrikasında üretilmeye başlandığı belirtilmiştir. Var olan hatların Türkiye’de kalması ya da yeni işlerin gelmesi için üretimi kaydırmanın gündeme geldiği belirtiliyor.

Şöyle söyleyicem. Açıkçası konuşuluyor. Çok büyük tehdit diyemcem ama konuşuluyor tehdit görölse zaten aşırı derecede sanırım biz de bu farklı şekilde tepki veririz. ...nezaketle diyelim ilişkiler o şekilde yürüyor. Bu her zaman sıcak bir konu çünkü. Bir sürü birbirine rakip İABD içinde firma var o da İABD ben de İABD’yim ama birbirine rakibiz. Öyle gözüküyor. İABD T1

GBEL Belçika merkezli ÇUŞ’un Gebze’de egzoz üreten bir fabrikası. Önce Türkiye’de egzoz üreten bir şirketle ortaklık kurmuş daha sonra iki fabrika birleştirilerek Gebze’de üretim yapılmaya başlanmış. %100 yabancı firma. GBEL’da bazı ürünler şirketin diğer ülkelerindeki fabrikalarında da üretilirken bazı ürünler sadece Türkiye’de üretiliyor. Bazı ürünlerin üretiminin Çek Cumhuriyetindeki fabrikaya kaydırılacağı belirtiliyor. Diğer taraftan bu firmada fabrikada üretilen bir ürünü içeren bir bölümün başka bir firmaya satıldığı ancak GBEL içerisinde üretilmeye devam edildiği ve satışının yeni firma üzerinden yapıldığı belirtiliyor.

Yan sanayi olmamızdan kaynaklı işverenler bunu bize karşı çok net bir şekilde kullanıyorlar. Yan sanayi olduğumuz için, kapatırız ana firmalar iş vermezlerse... Mesela biz Ford’a çalışıyoruz Hyundai’ye çalışıyoruz Mercedes’e çalışıyoruz... Hep böyle bir tehdit durumu oluyor bizde. İşte oradan iş alamazsak kapatırız, öyle oluruz böyle oluruz. GBEL T1

Biz kendimiz şunun örneğini de verdik. Bu araba bana her gün masraf çıkartıyorsa beni zarara sokuyorsa arkadaşım ben bunu satarım onla mı uğraşcam, yani eğer biz de böyle her gün batırıyorsak her gün zarar ediyorsak sat, sen de kurtul biz de kurtulalım. GBEL, T1

[Fabrikası kapatma] bu tehdit hep vardı zaten. Şu anda da var. GBEL T2

Bursa’da üretim yapan BİTA İtalyan-Türk ortaklı Ana sanayi firmasının bir iştiraki 2000 yılında kurulmuş. Daha sonra Türk ortak ayrılmış %100 yabancı olmuş. İtalyan ana sanayi şirketinin ortaklığı olan Çok Uluslu Yan sanayi şirketinin satılma sürecinde bu fabrikanın da satılması gündeme gelmiş. Ancak

Türkiye’deki diğer firma satılmış bu fabrika satılmamış ancak kaynak ve pres bölümü kapatılmış. Türkiye’de her birinde farklı sendikanın örgütlü olduğu 3 fabrikası varmış biri satılmış. Satış öncesinde işçilerin bir talebi olduğunda Türkiye’deki diğer fabrikadan işçi getiririz ya da oraya yaptırırız tehditleri gündeme gelmiş.

X’den ayrılış döneminde birtakım söylentiler oldu ama ayrıldıktan sonra herhangi bir şey olmadı. Komple satılacağı konuşuluyordu. ... alan grubun komple firmayı satın alacağı konuşuluyordu fakat daha sonra plastik dediğimiz ... grubunu ayırdılar ... elektrik elektronik kısmını sadece sattılar. BİTA 2

GİTA Gebze’de faaliyet gösteren bir İtalyan Aile şirketi. Üretimi kaydırma tehdidi sendikalaşma sürecinde gündeme gelmiş. Son 10 yıl içerisinde İtalya’da dört, Romanya’da bir yeni fabrika açılmış ve Türkiye’deki işlerin bir kısmı Romanya’ya kaydırılmış. Bunu 2016 yılında darbe süreci ile bağlantılı olduğu belirtiliyor. Türkiye’de başka fabrikası yok.

Romanya’daki fabrikada hemen hemen aynı ürünler üretiliyor. ...15 Temmuz darbe sürecinden sonra bazı üreticiler, AB ile zıtlaşması olmuştu ya o zaman, bazı müşteriler Türkiye’de iş yaptırmak istemediler. AB üyesi olduğu için Romanya’da iş yaptırmak istediler. GİTA T2

Bu açık tehditlerin yanında literatürde “güzellik yarışması” olarak adlandırılan dolaylı üretimi kaydırma tehditleri de sıkça kullanılmaktadır.

“Güzellik yarışması” ya da Kamçılama

Üretimi kaydırma tehdidi stratejisinin tamamlayıcısı “kamçılama”dır, farklı üretim tesislerinin yeni üretim ve yatırımlar almak üzere birbiriyle rekabet etmesini içeren “güzellik yarışmaları” veya “zorunlu karşılaştırmalar” olarak tanımlanır. Daha önce belirttiğimiz gibi bu dolaylı bir tehdittir. Yönetime en uygun şart ve koşulları sunan tesisler yeni üretimi alacak, diğerleri etkisiz ve eski olacak, üretim ve istihdam kaybetme ve nihayetinde kapanma riskiyle karşı karşıya kalacaktır (Pulignano, 2006). Üretim sürecinin standardizasyonu ve uluslararası kabul görmüş en iyi istihdam uygulamalarının yaygınlaştırılması, tesislerin ve şirketlerin kıyaslanmasında ve tesisler ve işçiler arasındaki rekabeti arttırmada yönetimin işini kolaylaştırır (Bernaciak, 2010).

Bizim yaptığımız çalışmada da yeni bir parça üretileceği zaman nerede üretileceğine karar verilme sürecinde farklı ülkelerdeki fabrikalar arasında üretimi kapma yarışı olduğu belirtilmiştir. Bu süreçte kalite, maliyet, İSG gibi farklı parametrelere bakıldığı ve “kim kendini iyi pazarlarsa” (İABD T2) işi o fabrikanın aldığı belirtilmiştir. İşçilerin de bir anlamda “görmeden” yarışa girmiş

oluğu belirtiliyor. İşçiler üretim adedi, maliyet ve kalite konusunda kendileri sürekli baskı altında hissediyor ve üretim de Türkiye'ye gelsin istiyor.

Gelecek kaygısı yaşamak istemez, gelmesini ister tabii ki... İABD T2.

İşçi atılmayacak yeni işçi alınacak. ...dört koldan yönetim, çalışan, sendika birleşip bir şekilde iş almanın gereği neyse o yapıyor. İABD T3.

ÇUŞ yönetimleri farklı ülkelerdeki fabrikaları arasında 'zorunlu karşılaştırmalar' veya 'güzellik yarışmaları'nı işçilerden taviz almak için kullanmaktadırlar. Yönetimin bu stratejisi, sendikacılar tarafından özellikle tehlikeli olarak kabul edilmektedir çünkü aynı şirketten işçileri doğrudan birbirleriyle rekabete zorlamaktadır. Bu diğer işçilerle ve sendikalarla, ulusal ve/veya uluslararası düzeyde sıfır ya da negatif toplamı bir oyunu temsil etmektedir. Bu nedenle, "basit" bir kaydırma tehdidine karşı olandan daha güçlü bir stratejik ikilem yaratmaktadır.

Burası daha verimsiz olarak görülüyor. Yani şöyle söyleyeyim geçmiş dönemde üretim müdürüyle bu konuda tartıştığımız için bunu söyleyeceğim rahatlıkla. Atıyorum ben 250 yapıyorum adam gidiyor geliyor habire başıma diyor ki bunu falan yerde 300 yapıyor 350 yapıyor. En son ben de dedim ki tamam kardeşim ya, al beni götür bunu nerde yapıyorlarsa bir de ben göreyim, tamam ben de yapayım nasıl yapıyorlar... onların istediği sayıları almaları imkansız yani. Bence kesinlikle öyle değil. GBEL T2

Bir "güzellik yarışması" düzenlendiğinde iki seçenek olduğu söyleniyor; ya yarışmaya katılacaksın ya da katılmayacaksın. Yarışmaya katılmanın aslında kimsenin işine yaramadığı dolayısıyla dibe doğru bir yarış olduğu, sonuçta en alttaki durumu herkesin kabul etmek zorunda kaldığı belirtiliyor. Ancak İspanya gibi ülkelerde ise sendikalar ise güzellik yarışması konusunda daha az kaygılı olduklarını rekabet güçlerinin, göreceli düşük ücretler, hükümetten yardım alma, işgücü fazlası bağlamında daha yüksek olduğunu söylüyorlar. Diğer taraftan bazı üreticilerin bu rekabeti yaratmadığı çünkü her bir fabrikanın üretim anlamında farklı bir karakteri olduğu da belirtilmektedir.

Türkiye'de de bazı işyerlerinde sendika işyeri temsilcileri rekabet güçlerinin yüksek olduğunu belirtirken bazıları düşük ücretler ve uzun saatler çalışma gibi bazı durumlarla rekabet edemediklerini belirtmektedir.

PSA dünyada sayılı bir firmadır zaten biliyorsunuz. PSA'nın denetlemesinde %96 gibi bir puan aldık. Bunda iş kazalarından tut, kaliteden tut, tesis ve çok başarılı olduğumuzdan dolayı ve Türkün gücünü çok çalışma konusunda (gösterdiğimiz) teknolojiyle makinalarla yarıştığımızdan dolayı bize kaydırdılar. Şu anda da çok

çok öndeyiz, her geçen gün eğitimler alıyoruz, her geçen gün pistonun sayısı artıyor. Önümüzdeki süreçte de yeni tezgahların gelmesini bekliyoruz. Bunu arkadaşlarla bizler bekliyoruz. İALM T1

Sendikacılar, ÇUŞ'lerin kaydırma tehditlerinin, yönetim için daha elverişli koşullar elde etmek için yaygın ve sistematik olarak kullandıkları bir strateji olduğunu düşünüyor. Yer değiştirme tehditleri, gerçek yer değiştirmelerden daha yaygın gibi gözükse de sendikalar bunlarla yüzleşmek zorunda kaldıklarında kendilerini neredeyse çaresiz hissediyorlar. ÇUŞ'lerin sonunda istediklerini yapabileceklerini ve onları durdurmanın temelde imkansız olduğu iddiası çok yaygın.

Ödün Pazarlığı

Böyle bir tehditle karşılaştıklarında ise yapacak çok fazla şey olmadığını söylüyorlar. Sendikacılar tepkilerinin her durumda farklı olduğunu, yapabilecekleri her şeyi yaptıklarını ancak temel seçeneklerden birinin taviz pazarlığı olduğunu söylüyorlar. Gelişmekte olan ülkelerdeki maliyetlerle karşılaştırıldığında var olan ücretler ve çalışma koşullarından taviz pazarlığı yaptıklarını ki bunu daha önce yapmadıklarını belirtiyorlar. Bugün iş güvencesinin çalışma koşullarında iyileşmeden çok daha öncelikli olduğunu söylüyorlar.

Sendikacılar için üretimin kaydırılması söz konusu olduğunda ödün pazarlığı ana seçeneklerden biridir. Sendikalar, özellikle mevcut ekonomik konjonktürde, otomobil endüstrisinin genel olarak zor durumda olduğunu ve gelişmekte olan ülkelerdeki işçilere kıyasla maliyetler bakımından rekabet güçlerinin zayıf olduğunu kabul ediyorlar ve şu anda geçmişte dikkate almadıkları bir seçenek olarak yerel çalışma koşulları ve ücretler üzerinden ödün pazarlığı yaptıklarını belirtiyorlar. Sendikaların tepkilerindeki temel fark ise belirli stratejilere verdikleri önemden kaynaklanmaktadır. Örneğin Birleşik Krallık'taki sendikacılar stratejilerine esas olarak eylem güçlerine güvenirken ki bu unsur hala yönetimin sendikalarla müzakere yapmasını sağlayacak ana faktör olarak kabul edilmektedir, İspanyol Sendikaları yerel ve ulusal yöneticilerin desteğine güveniyor (De Franceschi, 2013: 122-124).

Görüşme yaptığımız sendika temsilcileri de parça başı maliyetlerin azaltılması için fabrikalar arasında bir yarış, rekabet yaratıldığını ve yeni iş almak için işçilerden ödün vermelerinin istendiği belirtilmiştir. Örneğin Doğu Avrupa'daki çalışma saatleri örnek gösterilerek, hafta sonu çalışma ya da mesailerin arttırılmasının istendiği belirtilmiştir. Özellikle Romanya'daki işçiler rakip gösterilerek "yönetim işçi ve sendika ile beraber çalışalım, işi alalım" dendiği belirtilmiştir.

Polonya ile bizim maliyetler vs. yakın ama Polonya'daki işçi sayısı, iş kapasitesi bize göre çok daha yüksek. Biz, biz derken İALM Türkiye, üretkenliği arttırıp maliyeti düşürüp yeni gelecek işleri kendi tarafımıza çekmeye çalışıyoruz. Bir parti anlaşma yapılacak mesela X firmayla, diyor ki işte ne yapıyor bunlar bakıyorlar, işte lojistik... konum... üretkenlik... İALM Türkiye daha karlı yeni projeyi buraya kaydırın. Yeni projenin buraya kayması demek yeni işçi, istihdam, fabrikanın büyümesi vs. konuları yani. İALM T3

Doğru Bilgiye Ulaşma: Tehdit Ne Kadar Gerçek?

Sendikalar açısından üretimi kaydırma tehdidinin ne kadar gerçek olduğunu saptamak verecekleri tepkiyi belirlemek açısından önemlidir. Özellikle işverenin üretim ve maliyetler konusunda yanlış bilgilendirmesinin önüne geçmek gerekir. Örneğin Dupuis'in Fransa'daki iki fabrikada yaptığı alan araştırmasında öncelikle fabrikaların gerçek ekonomik durumu anlaşılmalı çalışılmıştır. Fabrikanın kapanacağı, taşınacağı tehdidine karşı öncelikle yapılması gereken şeyin "tehdit ne kadar gerçek" bunun anlaşılması olduğu belirtilmektedir. Bu ortaya konduktan sonra firmanın, yöneticilerin argümanlarının ne kadarının gerçeği yansıttığının ortaya konması gerek. Örneğin diğer fabrikalarda işçilerin ücretlerin düşürülmesine, çalışma saatlerinin arttırılmasına razı olduğu söylendiğinde bunun doğru olup olmadığı bilgisi ancak o fabrikalarda örgütlü sendikalarla bağlantıya geçilerek öğrenilebilir (Dupuis, 2017:9).

Bizin yaptığımız çalışmada da Almanya menşeli ÇUŞ'un Konya fabrikasının 2014'ün sonunda kapatılma tartışmaları olduğunda Sendika genel merkezi ile IG Metal'in işyeri konseyindeki temsilcileri ile İstanbul'da bir görüşme yapıldığı ve kapatılma tehlikesinin gerçekliğinin, zarar ettiklerini söylerken bunun ne kadar gerçeği yansıttığının anlaşılmalı çalışıldığı belirtilmiştir.

İki kişi gelmişti. Gelenlerden biri de Denetleme kurulundandı galiba, mali bilgilere haiz biriydi. İki kişi gelmişti. Birisi daha bizden yanaydı IG metali, öbürü işveren yanlısı... Farklı farklı bilgiler veriyordu, biz de ... söylediği doğru mu diye çek etmeye çalışıyorduk... Bize şey demişti "evet durum gerçekten kötü sözleşmeye 5 yıl işten atılmama maddesi koydurun işten çıkarmayı engelleyici madde". Durum kötü kapatılma riski var siz en iyisi böyle bir madde koyun işi oradan sağlama alabilirsiniz yoksa bunlar kapatabilirler. ... Biz de böyle bir madde bizde mümkün değil. ...bu tehdidin gerçekliğinden emin olup olmamak meselesiydi. Öğrendik durum doğruymuş. Biz işçilere, bu kadar aleni anlatmadık tabi adamlar geldiler, bilançoya hakimler demedik ama, durum ciddi aldığımız bilgilere göre daha temkinli davranalım, talebi ücreti ona göre ayarlayalım diye iç değerlendirmeler yaptık kendi içimizde. Sendika uzmanı.

Dolayısıyla bir tehdit varmış, sendika bu tehdidin gerçek olup olmadığını tespit etmiş, içerden öğrenmiş, bunun gerçekçi olduğunu işçilere yansıtmış, toplu sözleşmeye yansıtmış ancak buna rağmen işyeri kapanmış.

İşyeri Konseyleri

Türkiye’de olmamasına karşın, Avrupa İşyeri Konseylerinin (EWC) varlığının, 1994 ve 2009 Avrupa Birliği EWC Direktifleri tarafından düzenlenen, sendikalara aynı masada oturma, yönetimi ve çok uluslu grubu etkileyen kararlar hakkında bilgi edinme ve danışma hakkı verdiği belirtilmektedir (Glassner, 2012). Üretimin kaydırılması tehdidine karşı sendikaların verdiği karşılığın, işyeri konseyleri gibi şirket düzeyinde bilgi ve danışma birimlerinin işleyip işlemesine bağlı olduğu da ileri sürülmektedir. Eğer düzgün işliyorsa bunun, yarışmanın durdurulabileceği hissine neden olduğu, eğer iyi işlemiyorsa sendikaların bilgi paylaşımından kaçınılabildiği belirtilmektedir.

Çokuluslu şirketin diğer fabrikalarındaki istihdam, üretim, ücretler vs. gibi bilgiye ulaşmak açısından AB üyesi ülkelerde işyeri konseylerinde bilgi paylaşımı olabildiği ancak çoğunlukla sendikaların özellikle de ana firmanın kendi ülkesindeki örgütlü sendikaların bilgi paylaşımında bulunmaya pek de gönüllü olmadığı anlaşılmaktadır. Buna ‘ev sahibi ülke etkisi’ adı verilmekte ve özellikle köklü endüstri ilişkileri geleneğine sahip ve güçlü sendikaları olan Almanya gibi bir ülke ise ev sahibi ülkelerde, sendikaların daha az işbirliğinde bulunduğu vurgulanmaktadır. Bu şu anlama da geliyor; eğer farklı işçi gruplarının çıkarları farklılaşıyorsa işyeri konseyleri işlemiyor eğer çıkarlar ortaklaşıyorsa işyeri konseyleri işliyor. Ancak eğer baskın bir sendika yoksa işyeri konseylerinde işbirliği ve strateji ortaklığının gerçekleşebildiği belirtilmektedir (Pulignano, 2009).

Dolayısıyla işyeri konseyleri bilgi paylaşımı ve bağlantı geliştirmek için bir araçtır ancak bir ülkede üretimin kaydırılması söz konusu olduğunda, özellikle de sadece bir tarafı ilgilendiriyorsa çok az kullanılmaktadır.

Yabancı ya da Yerli Sermaye/Yönetici Fark Eder Mi?

İspanya’daki sendikalar işgücü maliyetleri açısından rekabetin yanında İspanya’daki otomotiv üretiminin tamamının yabancıların elinde olduğu dolayısıyla karar mekanizmalarının ülke dışında olmasının bir dezavantaj olduğunu belirtiyorlar. Bunun ÇUŞ’un stratejik kararlarını etkilemelerine olanak vermediğini ve faaliyetlerini kısıtladığını belirtiyorlar. Ayrıca şirket yönetimin ülke dışında olmasının daha uygun bir yer bulunduğu başka bir yere kaçmayı daha da kolaylaştırmasından korkuyorlar.

Yerel yöneticilerin ÇUŞ'in genel merkezi ne derse onu yaptığını söylüyorlar. Şirketlerin asıl kaygısının kar etmek ve maliyetleri düşürmek olduğunu, üretimin nerede yapıldığının onlar için önemli olmadığını belirtiyorlar. Ve aynı firmanın işçilerini, aynı ülkede ya da farklı ülkelerde olsun rekabete zorladıklarını, "güzellik yarışması"na soktuklarını ve bunun hiç kimseye kazanç sağlamadığını belirtiyorlar. Yerel yöneticilerin kapitalizmin bir kuklası olduğunu ve kendi çıkarlarından başka bir şey düşünmediklerini belirtiyorlar, *"İşçileri ve ailelerini düşünmüyorlar, mirası unutuyorlar"*.

Türkiye'de de yerel yöneticilerin özellikle alt-orta düzey yöneticilerin tavırlarının bazı durumlarda çok daha sert olduğu belirtilmiştir. Üretimi kaydırma tehdidi özellikle işyerine sendika girerken alt -orta düzey yöneticiler tarafından baskı yapmak amacıyla kullanılmıştır.

Kendi (alt-orta kademe yöneticiler) aldıkları ücretler çok yüksek. Bazen orta kademe yöneticiler daha sert olabiliyor bu şundan kaynaklanıyor, sendika gelecek her şeye karışacak benim insiyatif alanım gidecek. Biz çok şikayet alıyoruz, üst yönetime diyorum ki orta kademeyi uyarın, işçiler üzerindeki denetimim gidecek diye panik halinde saldırgan davranıyorlar. Üst kademedan bağımsız olmayabilir bazıları. Sendika uzmanı

ÇUŞ'in Başka Ülkelerdeki Fabrikalarında Örgütlü Sendikalardan Ne Bekleniyor?

De Franceschi'nin (2013:24) yaptığı çalışma sendikal işbirliğinin, sendikacılar için üretimin kaydırılması ile karşı karşıya kaldıklarında dikkate aldıkları temel araçlardan biri olmadığını göstermektedir. Sendikacılar, üretimin kaydırılması tehdidiyle karşılaştıklarında yabancı sendikalardan önemli bir yardım beklemiyorlar ve aynı durumda olsalar benzer şekilde davranacaklarını belirtiyorlar. Bunu da normal karşılıyorlar. Herkes öncelikle kendini koruyor. Bizim yaptığımız çalışmada da *"önce can sonra canan"* denilerek benzer görüşler dile getirilmiştir.

Türkiye'deki üretim arttırılacaksa yeni yatırım yapılacaksa kimse gelmesin demez. Sadece aradaki ücret farkı çok yüksek ise bu azaltılmaya, sosyal haklar arttırılmaya çalışılabilir. Yoksa gelmeyin demez kimse. Hatta bazı sendikalar buraya getirin biz bazı tavizler ücretlerin düşük tutulması gibi hazırız da diyor. Biz bunu yapmıyoruz ama yapanlar var. Kimse bunu açıkça söylemez tabi. Kapalı kapılar ardında pazarlıklar yapılıyor. Sendika yöneticisi

Görüşme yaptığımız sendika işyeri temsilcileri diğer ülkelerdeki fabrikalarda örgütlü sendikalarla, fabrikaların kapanması, üretimin kaydırılması süreçlerinde herhangi bir bağlantılarının olmadığını söylemiştir. Diğer fabrikalarda örgütlü

sendikalarla sadece Türkiye’deki fabrikada örgütlenme sürecinde bağlantıya geçilmiş ve destek alınmıştır.

Hiç (irtibatımız) olmadı sadece ilk örgütlenme döneminde ufak bir desteklerini almıştık. Sendikanın ilk örgütlenme döneminde 2008 de sendika aracılığıyla destek oldular. Oradaki yönetime bizi tanıdıkları yönünde bir destek sunmuşlardı. BİTA 1

Eski temsilcilerimiz geçmişler hatta bizim sıkıntılı Türk Metal saldırılarında gidip orda bir konsey gibi bir şeyin desteğini almışlar. X’da örgütlü olan sendikalarla bir irtibata geçme olmuş. Tabi bu eski dönemlerdeydi ve biz yoktuk o zamanlar. Normal çalıştık biz, bir bilgi sahibi değildik açıkçası. GBEL T1

Örneğin sendika İALM fabrikasında 2010 yılında örgütlenmeye başladığında fabrikada 550 kişi çalışıyormuş ve bu süreç 27 ay sürmüş. Sonuçta uluslararası dayanışmayla IG Metal’in de katkısıyla 2012’nin Ağustos ayında örgütlenme süreci tamamlanmış. 2012’den sonra uluslararası dayanışmanın devam ettiğini belirtiyorlar. Ancak sonrasında dayanışma gerektirecek böyle bir sorun olmadığını da söylüyorlar. 2015’de greve çıktıklarında yine IG Metal sendikası tarafından yönetime baskılar yapıldığını ve IG Metal’in onlar için Almanya’da eylem yaptığını belirtiyorlar.

Kapatamazdı çünkü IG Metal sendikası vardı. Biz örgütlendikten 3 ay sonra sendikamız sayesinde IG Metal sendikası ile tanıştık IG Metal sendikasında İALM yönetimin içinde yanlış söylicem herhalde iş konseyi hem İALM yönetimindeydi hem de IG metal sendikasının da sorumlusuydu... IG sendikasının çok büyük desteğini aldık. İALM T1

... Türk yargısının bu işi uzattığını düşünüyorduk, zaten normalde Almanlar o kadar bizim örgütlenmemize karşı değillerdi bence. İALM T2

Alman menşeli ÇUŞ Almanya’daki örgütlü sendikadan, sendikalaşma ve grev süreçlerinde destek gördüklerini belirten sendika işyeri temsilcileri İALM’de İtalya ve Fransa’daki fabrikaların kapanması sürecinde oradaki sendikalarla bir bağlantılarının olmadığı hatta oradaki işçilerin örgütlü olup olmadığı konusunda bilgilerinin olmadığını, bir bağlantı varsa da bunun şube yönetimi ile olduğunu belirtmişlerdir: *“Yok. Sendika var mı onu da bilmiyoruz. Kapanan yerle bağlantı yok Fransa İtalya hiç bağlantımız olmadı”* İALM T3. Bir kez de Almanya’da bir uyuşmazlık sürecinde sendika eylem yaparken, pankartlarla fotoğraflarla destek eylemi yapmışlardır.

Uyuşmazlık süreci yaşanmıştı eylem vardı biz de burada pankartlarla fotoğraflarla şube ile beraber eylem yaptık. Bir sene önce. İALM T3

Ancak diğer ülkelerde üretilen bir ürünün Türkiye’de üretilmeye başlanması ya da GBİT örneğinde olduğu gibi Türkiye’deki fabrikadan İtalya’ya işçi gönderilmesi durumunda herhangi bir dayanışma olmadığı belirtiliyor.

Bu dönem onunla ilgili bir problem yaşadık şöyle. Bizim arkadaşlar gidiyor. Tabi işin içinde duygusal işler, 45 Euro gibi akçeli işler olduğu için bizim sendikal bilinci olan arkadaşlar dedi ki bunda bir anormallik var, bu kadar kişi götürülmüyordu. 15-20 kişi götürülüyor, gidiyorlar 10 gün kalıyor geliyorlar. Arkadaş dedi ki ‘sözleşme var abi eylem yapıyor adamlar’. Dedim ki oğlum o zaman bizi eylem kırıclığa götürüyorlar. O zaman bitirelim. Dedim ki orda bir Türk var sendika temsilcisi gidin onunla bağlantı kurun, olmazsa öyle bir şey varsa buradan grev kırıcı göndermeyi yasaklarım kimse gidemez. Dedi ki öyle bir şey yaparsan... bir ... 45 Euro para alıyorlar... İkincisi de adamla konuştuktan sonra bana dedi ki başkanım o işlere hiç girme buradaki adam diyor ki siz göndermezseniz Romanya’dan getiriyorlar, İtalya’nın taşeron şirketlerinden getiriyorlar bizim sizinle derdimiz yok ister gelin ister gelmeyin bizim hiç umurumuzda değil bizim derdimiz patronla. Dedim bu nasıl kafa böyle işte bu bakış açısı bize ters. Eylem yapıyorsun ama senin işin durmayınca eylemin bir anlamı kalmıyor. GİTA T1

Durumu anlatmış arkadaşla böyle söylemiş. İster gelin ister gelmeyin sizin tercihiniz. Siz gelmezseniz Romanya’dan 20 kişi fazla getiriler. Aynı zamanda İtalya’dan da buluyorlarmış, siyahi vatandaşlar falan ağırlıkla çalışıyormuş, İtalyan vatandaşları değil de göçmen ağırlıklı çalışanlar varmış. Onlar daha fazla çalışacak tabi. Şimdi öyle deyince ben buna rağmen kesersem o zaman derdim başka oluyor, içerde şahsım adına çok büyük problemler yaşayacağım o yüzden müdahale etmedik buna. GİTA T1

Ortak bir şey görmüyoruz, örneğin en basit bir olay bir işçinin buna refleks göstermesi lazım... 2017 döneminde işler yetişmiyor sözleşmemiz geliyor dedi ki Bursa’dan adam getirecem, getiremezsin dedik restleştik bunda bile. Getirmediler. Biz böyle en basit bir refleks gösterirken ... İtalya’daki adamların umrunda değil. Böyle bir şey oluyorsa göndermeyelim. Buradan adam gidiyor umurlarında değil. Sen göndermezsen İtalya’dan getiriyor diyor. İtalya’dan göndermezse Romanya’dan getiriyor. Sen buna niye bir şey demiyorsun. Siz niye geliyorsunuz ... demiyorsun. Dedim ki sizi döverler dikkat edin otele gidip gelirken döverler. ... ekmeğine bıçak sallıyorsun dedim. Adam dedi ki umrunda değil adamların, sen ne konuşuyorsun bizim gibi değiller... GİTA T1

Ancak diğer ülkelerdeki fabrikalar kapanırken o süreçte dayanışma olmadığı hatta buna dair bilgilerinin dahi olmadığı belirtiliyor. Bazı işyeri temsilcileri ise üretimin diğer ülkelerde durmasının ve bazı ürünlerin üretiminin Türkiye’ye kaydırılmasının olumlu olduğunu belirtiyor.

Dayanışma, sendikacıların sözlüğünde sıkça kullanılan bir kelime olmasına karşın (Hyman, 2005) pek çok farklı şekilde tanımlanabilir. Örneğin Hyman (1999)

“mekanik dayanışma” ve “organik dayanışma” arasında ayırım yapmaktadır. Birincisinde, ki bu tür dayanışma biçimi azalmaktadır, sendikalar, işçilerin çıkarlarının bir ölçüde homojen olduğunu varsayarak işçilerin çıkarlarının temsilcisi olarak hareket eder ve çıkarların toplamını işçiler arasına “kazanç ve kayıp”lar olarak dağıtır. İkincisi ise işçilerin farklı çıkarlarının koordinasyonu etrafında kurulur. Farklı özgün koşulların tanınmasını ve çıkarların heterojenliğini içerebilecek ve birleştirebilecek bir politikayı ifade eder (Hyman, 1999: 97). Bu nedenle dayanışma kavramı, çıkarların sendikalar tarafından tanımlanması ve temsil edilmesiyle iç içe geçmiştir. Sendikalar, tarihsel olarak her zaman, işçilerin farklı aidiyet (kimliklerin) ve çalışma koşullarını uzlaştırmının karmaşıklığı ile uğraşmak zorunda kalmıştır (Richards, 2001).

Uluslararası düzeyde Hyman (2005: 30), “uluslararası dayanışma”nın sendika liderleri ve aktivistleri tarafından uluslararası ortak çıkarların bilgisini, anlaşılmasını ve tanımlanmasını geliştirmek için aktif bir strateji uygulanmadan elde edilemeyeceğini belirtmektedir. Dolayısıyla dayanışmanın yorumlanma ve uygulanma şekli, sendikaların işçilerin çıkarlarını anlama ve temsil etme biçimini yansıtmaktadır. Bu, sendikaların eylemlerini ulusal ve uluslararası düzeydeki diğer sendikalar ve işçilerle koordine edip etmemeye ve hangi mevzilerin savunulması gerektiğine karar vermesi ile yer değiştirmeye karşı çıkarken yapacağı çok önemli stratejik seçim arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (De Franceschi, 2013:118).

Problemlili, bağlantı kuracak bir şey göremiyorsun ki. Biz diyoruz Türkiye’de biz bu kadar örgütsüzüz ki %5’i sendikalı hadi sarı sendikaları da say %10’u sendikalı. %90 olsak şöyle yaparız böyle yaparız üretimi durdururuz yasaları bile değiştiririz diyoruz. Bakıyoruz Almanya IG Metal o kadar örgütlülük var her şeyi yapabilir hiçbir şey yapmıyor. Demek ki çoğunluk da bir anlama gelmiyor. Mesela şey gibi Türk Metalin 200 bin tane üyesi var 300 bin olsa boş bir yapıda 300 bin üye olmasının anlamı yok ki. 90 kişiyle çok daha fazla ses getirebiliyorsun. İrade ile ilgili bir durum var yani. GİTA T1

Diğer ülkelerdeki fabrikalar kapandığında bir bilgimiz yoktu. GBEL T2

Tabi sendikamız böyle bir talep geldiğinde hemen. İALM T1

Ortak çıkarlara sahip olmak otomatik olarak güçlü işbirliğinin kurulmasına yol açmaz. Bu nedenle, sendikalar tarafından belirli stratejilere şekillendiğinde “ortak mücadele” olarak dayanışma kavramı, çeşitli faktörlere cevap olarak adapte edilmelidir.

Birincisi, ekonomik durumun dayanışma üzerinde açık ve güçlü bir etkisi vardır. Kriz sırasında sendikaların ulusal işleri ve işçilerin kendi işlerini savunmaları

ihtiyacının artmasının işbirliğini engellediği açıkça görülmektedir. İkincisi, sendikalar öncelikle kendilerini üyelerine karşı sorumlu hissetmektedirler. Üçüncüsü, ülkeye özgü faktörler sendikaların işbirliği ile ilgili stratejilerini etkilemektedir. Dördüncüsü, sendikaların aynı ülkeden sendikalarla işbirliği yapmaları ve kendi ülkelerindeki işleri savunmaları, kimliğin dayanışma fikrinde rol oynadığını öne sürmeleri daha muhtemeldir. Sendikalar ayrıca bazı ülkelerden gelen sendikalarla işbirliği yapma konusunda diğer ülkelerden sendikalarla işbirliği yapma konusunda isteklidir. Son olarak, sendikacı kimliği ile işçi kimliği arasındaki farkı belirtmek önemlidir. Sendikacıların algısındaki işçiler, kesinlikle bireyseldir ve komşularını desteklemek için bile işlerinden, ücretlerinden veya ücretli tatillerinden vazgeçmezler.

Bu nedenle sendikacıların dayanışma kavramları, temsil ettikleri işçilerin çıkarları, ekonomik olasılıklar, şirket ve sektör yapıları ve ulusal düzenlemeler tarafından belirlenir, dayanışma fikirleri tarafından değil. Bu faktörler nihayetinde kaydırma tehdidine cevap olarak sendikaların stratejilerini belirleyen şeylerdir.

Sonuç Olarak İşçilerin Uluslararası Dayanışması ve Sendikal İşbirliği Mümkün mü?

Bu çalışmada öncelikle sermayenin kapitalizmin özellikle kriz dönemlerine yeniden yapılandırma stratejilerinden biri olan üretimi kaydırma ya da kaydırma tehdidine karşı sendikaların nasıl tepki verdikleri ve bu tepkilerin farklılaşma nedenleri, ilgili literatür yardımıyla ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra otomotiv yan sanayiinde faaliyet gösteren beş ÇUŞ'ın Türkiye'deki fabrikasında işyeri sendika temsilcileriyle yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla Türkiye'de üretimi kaydırma ya da kaydırma tehdidi ile karşılaşmış karşılaşılmadığı ve böyle bir durumda sendikaların nasıl tepki verdikleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Yaptığımız çalışma göstermektedir ki literatüre benzer şekilde sermaye üretimin kaydırılmasından çok kaydırma tehdidini kullanmaktadır. Görüşme yaptığımız firmaların Türkiye'de üretim yapmaya başlamaları da bir çeşit üretimi kaydırmadır. Türkiye'de üretim yapmaya başlamalarından sonra bazı ürünlerin üretiminin Polonya ve Romanya gibi ülkelere kaydırıldığı bazı durumlarda ise Fransa Almanya gibi batı Avrupa ülkelerindeki fabrikaların kapanması sonucu üretimin bazı bölümlerinin Türkiye'ye getirildiği görülmektedir.

Üretimi tamamen kaydırılması, fabrikanın kapanması tehdidi yanında bazı ürünlerin üretiminin kaydırılması tehdidinin daha sık kullanıldığı görülmektedir.

Aynı zamanda yeni sipariş almada literatürde “güzellik yarışması” olarak tanımlanan ÇUŞ’ların farklı ülkelerdeki fabrikaları arasında rekabet yaratarak belli tavizler almaya çalıştığı görülmektedir.

Bu çalışmada, özellikle kaydırma tehdidinin bir ölçüde karşılık bulduğu, sendikanın tehdit karşısında ücret talebini yeniden değerlendirdiği ve bu gelişmeyi de dikkate aldığı görülmüştür. Bunun yanında, çoğunlukla üretimin artırılmasına çalışıldığı, işçilerin daha yoğun ve daha fazla çalıştıkları ve bu yolla da maliyet düşürülmeye çalışılarak fabrikanın rekabet edebilirliğinin arttırılmaya çalışıldığı görülmüştür.

Yaptığımız çalışmada üretimin kayması değil “işçilerin kaydırılması” örneğine de rastlanmıştır. Literatürde işçi gönderme (posted workers) olarak bilinen bu uygulama Türkiye’de otomotiv yan sanayinde ilk kez gözlemlenmiştir.

Sendika temsilcileri hem üretimin ülkeye gelmesi hem de başka ülkelere taşınması durumunu yaşamıştır. Her bir durumda sendikanın tepkisi farklı olmaktadır. Üretimin ülkeye gelmesi durumunda sendika temsilci ve yöneticileri “hiç kimse gelmesin demez” demekte hatta bazı sendikacılar “kapansa da gelse” demektedir.

ÇUŞ’ların diğer ülkelerdeki fabrikalarındaki sendikalarla, işçilerle dayanışma ise Türkiye’deki sendikal örgütlenme sürecinde söz konusu olmuştur. Bu dönemde ÇUŞ’un bulunduğu ülkelerdeki sendikaların örgütlenmeye katkıları olduğu belirtilmiştir. Öte yandan diğer ülkelerdeki ÇUŞ’ların fabrikalarının kapanma süreçlerinden ve üretimin kaydırılmasından haberdar olmadıklarını, karşılıklı bir bilgilendirmenin olmadığını belirtmişler.

Ayrıca sendika temsilcilerinin diğer ülkelerdeki fabrikalardaki örgütlü sendikalarla doğrudan bir bağlantılarının olmadığı görülmektedir. Bağlantı varsa sendika merkezi ile ilgili ülkelerdeki sendikalar ya da üst örgütler arasında gerçekleşmekte ve bunun bilgisi işyerlerine pek ulaşmamaktadır. İşyeri temsilcilerinin ÇUŞ’un diğer ülkelerdeki fabrikalarındaki ücretler ve çalışma koşulları ile ilgili de pek bilgilerinin olmadığı, olan bilgilerinin ise işveren kaynaklı olduğu görülmektedir. Literatürde bunun önemine dikkat çekilmekte sendikaların böyle bir tehditle karşılaştıklarında öncelikle bunun doğru olup olmadığını anlamaya çalışmaları üzerinde durulmakta ancak doğru bilgiye sahip olduklarında doğru strateji geliştirebileceklerine dikkat çekilmektedir.

Kısa vadede farklı ülkelerdeki işçilerin çıkarları her zaman örtüşmemekte, hatta zaman zaman çelişmektedir. Bir ülkede fabrikanın kapanması diğer bir ülkedeki işçiler için istihdam ve ücret artışı anlamına gelebilmektedir. Her ne kadar ücretler

ve çalışma koşulları merkez ülkeden kötü de olsa ülkenin genel şartlarından iyi olabilmektedir. Ancak uzun vadede bu durumdan hiçbir ülkedeki işçiler kazanç sağlamayacaktır. Türkiye’deki koşullar için gelen sermaye daha düşük maliyetli üretim yapabileceği bir yer bulduğunda oraya gidebilecek ve asıl oraya gitme tehdidi ile ücretler ve çalışma koşullarını geriletebilecektir. Son dönemde batı Avrupa ve ABD’de yaşanan budur, o kadar ki artık özellikle otomotiv ve otomotiv yan sanayiinde batı Avrupa üretimi kaydırma tehdidi ile sendikaların on yıllarca mücadele ile kazandıklarını bu süreçlerde kaybetmişlerdir (Aschoff, 2012).

Dolayısıyla sermayenin amacı üretimi kaydırırken maliyetleri düşürmek karını artırmak daha fazla artı değer elde etmektir. Bunu da farklı ülkelerde ya da aynı ülkede farklı farikalardaki işçiler arasında rekabet yaratarak yapmaktadır. Elbette üretimi kaydırmakta ama kaydırmasına gerek kalmadan yapabilirse bunu tercih etmektedir. Dolayısıyla üretimi kaydırmak sermaye için geri dönüşsüz bir durum değil, uygun olduğunda kullanılan bir stratejidir. Buna karşı daha önce de belirtildiği gibi uluslararası sendikal dayanışma kendiliğinden olmayacaktır. Bu sendika yöneticilerinin, aktivistlerinin bilinçli stratejiler geliştirmeleri halinde mümkün olabilir.

Sonnotlar

¹ Bu çalışma 20 Mart 2019-20 Ocak 2020 tarihleri arasında Sussex Üniversitesi, Küresel Çalışmalar Okulu, Uluslararası İlişkiler ve Uluslararası Kalkınma Bölümünde misafir araştırmacı olarak bulunduğum süreçte yapılmıştır. Prof.Dr. Benjamin Selwyn’e daveti ve zihnimi açan sohbetler için çok teşekkür ederim. Alan araştırmasında görüşmeler İrfan Kaygısız ile birlikte gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin ayarlanması ve yapılması aşamasındaki katkılarından dolayı ne kadar teşekkür etsem az. Elbette en büyük teşekkürü yoğun bir iş gününün ardından bizlerle görüşmeyi kabul edip zaman ayıran sendika temsilcilerine etmem gerekiyor.

² Tanımlar için, bkz. Kırım (2007: 130-142), Andreff (2009), Bjerring Olsen (2006: 6-7), Sako (2006).

³ Küresel Üretim Zincirleri yaklaşımlarının eleştiri için bakınız Kurtulmuş ve Tanyılmaz (2017), Selwyn (2013; 2017).

⁴ Bkz. All Roads in Europe Are Pointing East for Carmakers, Financial Times 15.06 2006

⁵ Burada göçmen emeğini unutmamak gerekir Bkz. Hardy (2015).

⁶ Bkz. Reshoring Manufacturing. Coming Home, Economist 19.01.2013

⁷ 'The International Workingmen's Association' (IWA) Türkçe literatürde Uluslararası İşçi Birliği ya da Derneği olarak çevrilmiştir.

⁸ Her bir çalışmada sendikaların geliştirdikleri farklı stratejileri tanımlama ve sınıflandırma çabaları farklı ön kabullere dayanmakta ve kendi yaptıkları ampirik çalışmalardan elde edilen bulgularla desteklenmektedir. Yazarlar aynı kavramlara farklı anlamlar yükleyebilmektedir. Dolayısıyla literatürdeki tanım ve sınıflandırmaları değerlendirirken bu dikkate alınmalıdır.

⁹ Bunun için çalışma kapsamının genişletilmesi ve ÇUŞ'ların menşei ülkesinde ve üretim yapılan diğer ülkelerde karşılaştırmalı bir araştırma yapılmalıdır. Ancak finansal kısıtlar nedeniyle bu çalışma çerçevesinde böyle bir karşılaştırma yapılamamıştır. Umuyoruz ki daha sonraki çalışmalarda bunu gerçekleştirebiliriz.

Kaynakça

Andreff W (2009). Outsourcing in the New Strategy of Multinational Companies: Foreign Investment. International Subcontracting and Production Relocation. *Papeles de Europa*, 18, 5-34.

Anner M vd. (2006). The Industrial Determinants of Transnational Solidarity. Global Interunion Politics in Three Sectors. *European Journal of Industrial Relations*. 12(1), 7-27.

Aschoff N M (2012). İki Ayrı Kriz Öyküsü: Amerikan Otomotiv Sanayisinde Emek, Sermaye ve Yeniden Yapılanma, Ekonomik Kriz ve Sol. İçinde: L Panitch, G Albo ve V Chibber (der), *Socialist Register 2012*, Çev. U Haskan, İstanbul: Yordam Kitap, 144-169.

Aubert P ve Sillard P (2005). *Délocalisations et réductions d'effectifs dans l'industrie Française [Offshore Outsourcing and The Size of The French Industrial Labour Force]*. France: INSEE.

Bernaciak M (2010). Cross-Border Competition and Trade Union Responses in The Enlarged EU: Evidence from The Automotive Industry in Germany And Poland. *European Journal of Industrial Relations*. 16(2), 119-35.

Bernaciak M (2013). Labour Solidarity in Crisis? Lessons from General Motors. *Industrial Relations Journal*, 44, 139–153.

De Franceschi F (2013). British and Spanish Unions' Responses to Relocation and Perceptions of Solidarity in the Automotive Sector. *Journal of Workplace Rights*. 17(1), 113-134.

Denzin N ve Lincoln Y (2005). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. In N Denzin ve Y Lincoln (der), *The SAGE Handbook of Qualitative Research*, 3. Baskı, London: SAGE Publications, 1-32.

Dufour Poirier M ve Hennebert M-A (2015). The Transnationalization of Trade Union Action Within Multinational Companies. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 73-98.

Dupuis M (2017). How Do Local Unions Strategize Against Multinational Corporations' Restructuring Threats? Some Insights from France. *Economic and Industrial Democracy*. 1-18.

Erne R (2008). *European Unions. Labor's Quest for A Transnational Democracy*. Ithaca, NY: ILR Press.

Erne R (2015). A Supranational Regime That Nationalizes Social Conflict. *Labor History*. 56(3), 345-368.

European Commission (2019). Database on transnational company agreements. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>

Fetzer T (2008). European Works Councils as Risk Communities. *European Journal of Industrial Relations*. 14(3), 289-308.

Fichter M vd. (2013). *Ulusötesi Üretim ve Tedarik Ağlarında İstihdam İlişkilerinin Örgütlenmesi ve Denetimi*. Y.y.: Friedrich Ebert Stiftung.

Galgoczi B vd. (2006). Relocation: Concepts, Facts and Policy Challenges. *Transfer*, 12, 499-520.

Gereffi G (2005). *The New Offshoring of Jobs and Global Development*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization, International Institute for Labour Studies.

Gereffi G vd. (2005). The Governance of Global Value Chains. *Review of International Political Economy* 12(1), 78-104.

Gereffi G ve Korzeniewicz M (1994). *Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport, CT: Greenwood Press.

Glassner V (2012). Transnational Collective Bargaining in National Systems of Industrial Relations. İçinde: I. Schmann vd. (der), *Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations?* Brussels: ETUI, 77-115.

Greer I ve Hauptmeier G (2012). Identity Work: Sustaining Transnational Collective Action at General Motors Europe. *Industrial Relations*, 51(2), 275-99.

Hardy J (2015). Explaining 'Varieties of Solidarity': Labour Mobility and Trade Unions in An Enlarged Europe. *Transfer*, 21(2), 187-200.

Helfen M ve Fichter M (2013). Building Transnational Union Networks Across Global Production Networks. *British Journal of Industrial Relations*. 51(3), 553-76.

Henderson J vd. (2002). Global Production Networks and The Analysis of Economic Development. *Review of International Political Economy*, 9(3), 436-64.

Hoffmann J (2006). The Relevance of The Exit Option: The Challenge for European Trade Unions of Post-Fordism, Internationalisation of The Economy and Financial Market Capitalism. *Transfer*, 12, 609-620.

Hyman R (1999). Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? İçinde: P. Leisink (der), *Globalization and Labour Relations*, Cheltenham, Gloucestershire, UK: Edward Elgar, 94-115.

Hyman R (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: SAGE Publications.

Hyman R (2005). Trade Unions and The Politics of The European Social Model. *Economic and Industrial Democracy*, 26, 9-40.

Hyman R (2007). How Can Trade Unions Act Strategically? *Transfer*, 13, 193-210

Jalette P (2011). Relocation Threats and Actual Relocations in Canadian Manufacturing: The Role of Firm Capacity and Union Concessions. *American Behavioral Scientist*, 55(7), 843-867.

Kaminska M and Visser J (2011). The Emergence of Industrial Relations in Regional Trade Blocks. *British Journal of Industrial Relations*, 49(2), 256-81.

Kaygısız İ (2016). Metal Fırtınaya Kapılan İşyerleri. *DİSK-AR*, 5,112-114.

Kirkegaard J F (2007). *Offshoring, Outsourcing and Production Relocation: Labor-Market Effects in The OECD Countries and Developing Asia [Working paper]*. Washington, DC: Peterson Institute for International Economics.

Kurtulmuş M M (2013). Otomotiv Endüstrisinde Küresel Üretim Zincirleri: Türkiye Örneği. İçinde: M Ural vd. (der), *Türkiye Ekonomisinde Dönüşüm ve Yeniden Yapılanma Arayışları*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 357-374.

Kurtulmuş M M ve Tanyılmaz K (2017). Uluslararası Üretim Zincirleri ve Emek: Türkiye Otomotiv Sektörü Deneyimi. İçinde: P. Bedirhanoglu vd. (der.), *Finansallaşma Kısacasında Türkiye’de Devlet, Sermaye Birikimi ve Emek*, İstanbul: Notabene Yayınları, 185-220.

Larsson B ve Tornberg A (2019). Sectoral Networks of Transnational Trade Union Cooperation in Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 1-21.

Lecher W vd. (2001). *European Works Councils: Developments, Types, Networking*. Aldershot: Gower.

Lévesque C and Murray G (2010). 'Trade Union Cross-Border Alliances Within MNCs': Disentangling Union Dynamics at The Local, National and International Levels. *Industrial Relations Journal*, 41(4), 312-22.

Levinson C (1972). *International Trade Unionism*. London: Allen and Unwin.

Logue J (1980). *Toward a Theory of Trade Union Internationalism*. Gothenburg: University of Gothenburg Press.

Marginson P (2016). Trade Unions and Multinational Companies: A Multi-Level Challenge. *Warwick Papers in Industrial Relations*, No. 103, University of Warwick, Industrial Relations Research Unit, Coventry.

Marginson P ve Meardi G (2010). Multinational Companies: Transforming National Industrial Relations? İçinde: T Colling ve M Terry (der), *Industrial Relations: Theory and Practice*, 3. Baskı, Oxford: Wiley-Blackwell, 207-230.

Martínez Lucio M and Walker S (2005). The Networked Union? *Critical Perspectives in International Business*. 1(1), 137-54.

Meardi G (2012). Union Immobility? Trade Unions and The Freedoms of Movement in The Enlarged EU. *British Journal of Industrial Relations*. 50(1), 99-120.

Meardi G vd. (2009). The Complexity of Relocation and The Diversity of Union Responses: Efficiency-Oriented FDI In Central Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 15, 27-47.

Pastore J (2007). Industrial Relocation and Labour Relations: The Case of Central and Eastern Europe. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 23, 35-59.

Pedersini R (2006). Relocation of Production and Industrial Relations. European Industrial Relations Observatory on-Line, TN0511101S.

Pulignano V (2006). Still "Regime Competition"? Trade Unions and Multinational Restructuring in Europe. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 61, 615-638.

Pulignano V (2009). Going National or European? Local Trade Union Politics Within Transnational Business Contexts in Europe. İçinde K. Bronfenbrenner (der), *Global Unions*, Ithaca, NY: ILR Press, 137-154.

Rainnie A vd. (2007). Spatialising Industrial Relations. *Industrial Relations Journal*, 38(2), 102-118.

Ramsay H (1999). In Search of International Union Theory. İçinde: J Waddington (der), *Globalization: Patterns of Labour Resistance*. London: Mansell, 192-219.

Ramsay H ve Howarth N (1989). Managing the Multinationals: The Emerging Theory of the Multinational Enterprise and Its Implications for Labor Resistance. İçinde: S G Clegg (der), *Organization Theory and Class Analysis: New Approaches and New Issues*, Berlin: de Gruyter, 275-297.

Richards A J (2001). The Crisis of Union Representation. İçinde: G Van Guyes vd. (der), *Can Class Still Unite?* Aldershot, UK: Ashgate, 13-36.

Sako M (2006). Outsourcing and Offshoring: Implications for Productivity of Business Services. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(4), 499-512.

Savran S (2008). *Kod Adı Küreselleşme: 21. Yüzyılda Emperyalizm*, İstanbul: Yordam Yayınları.

Selwyn B (2013). Social Upgrading and Labour in Global Production Networks: A Critique and an Alternative Conception. *Competition and Change*, 17(1), 75-90.

Selwyn B (2017). *The Struggle for Development*. Cambridge: Polity.

Silver B (2012). Küresel Kapitalizm ve Sendikal Hareket. *Petrol-İş Dergisi*, Mayıs 2012, 30-31.

Smith J (2014). Üretimin Küreselleşmesi ve İşçilerin Birliği Mücadelesi: Bangladeş'ten Dersler. İçinde: L Pradella ve T Marois (der), *Kutuplaştıran Kalkınma*, Çev. Barış Baysal, İstanbul: Notabene Yayınları.

Thornqvist C (2014). Globalization and International Labor Solidarity-Introduction to a Theme. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4 (1), 1-10.

Troçki L (2009). *Emperyalist Çürüme Çağında Sendikalar*. İstanbul: Yazın Yayıncılık.