

# ULUSÖTESİ SERMAYE VE ULUSLARARASI DAYANIŞMA

Aydınlık Gazetesi, 6 Nisan 2003

Yıldırım Koç

Geçtiğimiz haftalarda Alman, İngiliz, Fransız ve ABD işçi sınıflarının çok büyük bir bölümünün, bugünün koşullarında, işçi sınıfının uluslararası dayanışması gibi bir niyeti ve çabası olmadığını yazmıştım. Peki, çokuluslu şirketlerin veya ulusötesi sermayenin gücünün ve etkinliğinin artması, en azından aynı şirketin çeşitli ülkelerdeki işletmelerinde çalışan işçiler arasında, ortak bir işverene karşı ortak tavrın gelişmesine yol açmıyor mu? En azından bu alanda güçlü bir uluslararası dayanışma gelişmiyor mu? Ne yazık ki, hayır.

Bu konu uluslararası sendikal harekette 1960'lı ve 1970'li yıllarda çok gündemdeydi. ABD'de örgütlü Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası'nın ilerici önderi Reuther'in çabaları sonucunda, 1966 yılında Ford ve General Electric şirketlerinde Dünya Şirket Konseyi (WCC) adı verilen yapılanmalara gidildi. Ardından, metal, kimya ve gıda işkolundaki uluslararası işkolu federasyonları benzer çabalar içine girdiler. Uluslararası Kimya İşçileri Federasyonu (ICF) Genel Sekreteri olan Levinson'un bu konudaki çabaları önemlidir. Levinson'un bu alandaki bir çalışması Türkçe olarak da yayımlandı. Uluslararası Gıda İşçileri Federasyonu'nun (IUF) Genel Sekreteri Dan Gallin de bu alanda büyük çaba gösterdi. Ancak bu çabalar sınırlı kaldı. 1980'li yıllarda Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) bazı çokuluslu şirketlerde çalışma koşulları konusunda raporlar yayımladı; çeşitli ülkelerin metal işçileri sendikaları arasında işbirliğini geliştirmeye çalıştı. Ancak bunlardan somut bir sonuç alınamayınca, bu girişimler 1990'lı yıllarda iyice gevşedi.

Günümüzde ulusötesi şirketlerin çeşitli ülkelerdeki işletmelerinde çalışan işçiler arasındaki ilişki, güçbirliği, dayanışma son derece sınırlıdır. Avrupa Birliği'nin yönergeleri uyarınca oluşturulan işletme konseyleri ise sendikal örgütlenme değildir; büyük çoğunluğu işverenlerin denetiminde, son derece sınırlı yetkileri olan yapılanmalardır. İşletme konseyleri, sermayeye karşı bir örgütlenme değil, sermayenin denetiminde örgütlenmelerdir.

Niçin böyle oldu?

İşçilerin örgütlenmesinde aynı işverene karşı ortak tavır önemlidir. Dayanışma, destek, işbirliği bu ortamda gelişir. Ancak, işveren çokuluslu veya ulusötesi bir nitelik kazandığında, işçiler arasında işbirliğinin mi, yoksa rekabetin mi öne çıktığı biraz tartışmalı bir konudur. Özellikle işsizliğin arttığı ve yapısal bir nitelik kazandığı durumlarda, yanıt daha da karmaşık ve tatsız bir nitelik kazanır.

Bir ülke sınırları içinde genellikle aynı yasalar geçerlidir. İşveren, ülke sınırları içinde yeni bir yatırıma karar verirken, işgücü maliyeti belirleyici etmen olmaz. Ayrıca, işçinin işletmenin yeni yatırımının ardından gitmesi olanaklıdır. Arçelik Şirketi Van'da fabrika açarsa, İstanbul'daki işçi Van'a gidip işe girebilir. Ayrıca, işletme tipi toplu iş sözleşmesi imzalanacağından, Van'daki, Eskişehir'deki, İstanbul'daki işçi aynı haklardan yararlanır. Bu nedenle, aynı veya çok yakın işçi haklarının bulunduğu ve işçinin hareket özgürlüğünün olduğu koşullarda, aynı şirketin farklı bölgelerdeki işletmelerinde veya işyerlerinde çalışan işçiler arasında rekabet değil, işbirliği, dayanışma geçerlidir.

Şirketin yatırımlarının ulusötesi nitelik kazandığı durumlarda ortaya farklı bir tablo çıkmaktadır. İlk olarak, ulusal mevzuat, ücretler ve çalışma koşullarındaki önemli farklılıklar nedeniyle, bir şirket için yatırım tercihinin yapılmasında işgücü maliyetleri önemli bir unsur oluşturmaktadır. İkinci olarak, işçilerin ulusötesi düzeyde yatırımın ardından gitmesi olanaklı değildir. ABD'li bir işçi gidip Pakistan'da çalışamaz veya Pakistan'ın koşullarında çalışmak da istemez. Bu koşullarda ABD'li işçi iki tercihle karşı karşıyadır.

Birinci seçenek, Pakistanlı işçilerin hak ve özgürlüklerini ABD'dekine yaklaştırarak, ABD'li yatırımcının yatırımları düşük işgücü maliyetleri nedeniyle Pakistan'a kaydırmasını engellemektir. Bu nedenle de ulusötesi şirketlere belirli davranış kuralları dayatmak (ILO Sözleşmeleri, 1976 OECD Çokuluslu Şirketler İlkeleri, ILO'nun 1977 Üçlü Deklarasyonu, uluslararası ticaret anlaşmalarında sosyal hüküm, uluslararası işkolu federasyonlarının çerçeve sözleşmeleri, şirket davranış kuralları, v.b.) ve bir ölçüde de uluslararası dayanışmayı geliştirmektir. Bu yolla sonuç almak çok zordur. Ford'un ABD'deki işçilerinin Pakistan'da genel ücret düzeyini yükseltmesinin zorluğunu düşünün. İkinci seçenek ise, kendi devleti ile daha yakın bir işbirliği içine girerek, Pakistan'da üretilen ürünleri boykot ettirmek ("sosyal etiketleme"), ABD'de yatırım yapıp istihdam yaratan şirketlere daha fazla teşvik sağlanmasına yardımcı olmaktır. Diğer bir deyişle, kendi ülkesinin ulusalcı güçleriyle ittifak kurmaktır.

Günümüzde gelişmiş kapitalist ülkelerin işçileri ve sendikalarının çok büyük bir bölümü, ikinci seçeneği seçmektedir. Bu nedenle de, ulusötesi şirketlerin çeşitli ülkelerdeki işletmelerindeki işçiler arasında da güçlü bir işbirliğinden söz edebilmek, ne yazık ki, bugün için mümkün değildir.