

ACT üyelerince Türkiye’de Örgütlenme Özgürlüğü’nün saygı görmesi ve hayata geçirilmesine ilişkin ACT Mutabakat Zaptı Eki.

Contents

1. Giriş	1
2. ACT Taahhütleri	1
3. Yasal Çerçeve	2
4. Türkiye’deki ACT Marka Üyeleri Tedarik Zincirinde Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi Haklarına Saygı	3
5. Çözüm: Uyuşmazlık Davalarının Ele Alınması	4
6. Ek’in Uygulanması ve İzlenmesi	5

1. Giriş

ACT Mutabakat Zaptı’nın bu Ek’i, ACT üyeleri¹ tarafından Türkiye’deki tedarik zinciri birimlerinde² Örgütlenme Özgürlüğü’nün hayata geçirilmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu ek, işçilerin yaşam ücretine kavuşmaları doğrultusunda ACT’nin kapsayıcı hedeflerine yönelik verimli ve sonuç odaklı bir protokol oluşturmak amacıyla Türk tekstil, hazır giyim ve deri işkolundaki endüstri ilişkileri sistemi etrafında varolan engellere yanıt verme amacına hizmet etmektedir.

ACT’nin amacı, hazır giyim, tekstil ve ayakkabı işkolunu dönüştürmek ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi müzakereleri, Örgütlenme Özgürlüğü ve satın alma pratikleri yoluyla işçileri yaşam ücretine kavuşturmadır. Bu bakımdan, markalar, işgücü maliyetlerinin korunması, adil ödeme koşulları, daha iyi planlama ve tahmin, sorumlu tedarik ve satın alma konusunda eğitim ve sorumlu çıkış stratejileri dahil olmak üzere ACT Küresel Satın Alma Uygulamaları Taahhütlerini benimsemişlerdir.

Ancak, Türkiye’de hazır giyim ve deri işkolunda, özellikle de hazır giyim işkolunda sendikal örgütlülük oranı düşük durumdadır. Örgütlenme Özgürlüğü’ne saygı gösterilmesi ve hayata geçirilmesine ilişkin her türlü engelin kaldırılması da dahil olmak üzere, Toplu İş Sözleşmesi müzakerelerine kolaylaştırıcı bir ortam yaratması açısından gerekli görülmektedir. Türkiye’deki endüstri ilişkileri ve Örgütlenme Özgürlüğü ile ilgili mevcut durum, Türkiye’de işkolu düzeyinde bir sözleşmeye varmak üzere gerekli olan ön koşulların oluşturulması için zorluk teşkil etmektedir.

Bu bağlamda, ACT üyeleri, Çalışma Hayatında Temel İlkeler ve Haklar ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) müktesebatı ile uyumlu olarak, ACT üyelerinin mevcut taahhütlerini tamamlayıcı özel bir çerçeve gerektiren, tedarik zinciri birimleri ile sendikalar arasında sosyal diyalogu, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık haklarına saygıyı teşvik etmek için oynayabilecekleri rolü kabul eder.

2. ACT Taahhütleri

Bu Ek, ACT üyelerinin, oturmuş endüstri ilişkileri, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık yollarıyla küresel tekstil ve hazır giyim işkolu tedarik zincirlerindeki işçiler için yaşam ücreti elde etme taahhütünü tekrar teyit etmektedir. ACT Mutabakat Zaptı altında yer alan “Eylem Çerçevesi” kapsamında, imza sahipleri “ileriye yönelik olacak biçimde, Örgütlenme Özgürlüğü’nün nasıl hayata geçirileceğine ilişkin stratejiler oluşturmayı taahhüt eder”.

1 EndüstriALL Küresel Sendika ve Türkiye’den mal tedarik eden ACT üyesi Markalar.

2 Tedarik Zinciri Birimi, küresel tedarik zincirinde üretimin gerçekleştiği yeri ifade eder.

İmza sahipleri, işçilerin Toplu Pazarlık hakkını ve işçi ve işverenlerin kendi seçtikleri örgütler kurma ve bunlara üye olma hakkını özgürce kullanabilmeleri için Örgütlenme Özgürlüğü'nün gerekli bir koşul olduğuna kesin olarak inanmaktadır (87 Sayılı ILO Sözleşmesi).

Sonuç itibarıyla ACT üyesi markalar ve IndustriALL Küresel Sendikası, aşağıdaki ilkeler ve eylem çerçevesi üzerinde mutabık kalmıştır:

- İşçiler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerine uygun olarak sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarını özgürce kullanabilmelidir.
- Küresel tedarik zincirlerinde yer alan tüm iştirakçilerin, Örgütlenme Özgürlüğü hakkına saygı gösterilmesini sağlamayı sürdürme konusunda bizzatıhi sorumluluklarını üstlendiği ortak bir yaklaşıma ihtiyaç vardır.
- ACT üyeleri, yöneticilere ve işçilere Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık konusunda eğitimler de dahil olmak üzere kapasite geliştirme imkanları sağlayacaktır.
- ACT üyeleri, Örgütlenme Özgürlüğü'nün ileriye yönelik olarak nasıl hayata geçirileceğine ilişkin stratejiler oluşturmayı taahhüt eder.

3. Yasal Çerçeve

3.1 Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri

Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık³ hakkı uluslararası düzeyde genel kabul görmüş insan haklarıdır ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87, 98 ve 154 sayılı sözleşmeleri kapsamında düzenlenmiş Temel Çalışma Standartları'nın bir parçasıdır.

3.2 Türk İş Hukuku ve Anayasal Teminatlar

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 90. maddenin son fıkrasının son cümlesinde, "usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın C Bölümü Sendika Kurma Hakkı altında yer alan 51. Maddes'inde ifade edildiği üzere "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz."

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması" başlıklı 17. Maddesinde yazılı olduğu üzere "On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir" ve sendika üyeliği isteğe bağlıdır. "Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya üye olmamaya zorlanamaz".

6356 sayılı aynı kanunun "Sendika özgürlüğünün güvencesi" başlıklı 25. Maddesinde "işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz" denmektedir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun "Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" başlıklı 118. Maddesi uyarınca "bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır" ve "cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolünür".

3 Toplu Pazarlık işverenlerin ve örgütlerinin ve sendikaların yaşam ücretine ulaşabilecekleri ve çalışma koşullarını iyileştirebilecekleri önemli bir araçtır.

4. Türkiye'deki ACT Marka Üyeleri tedarik zincirinde Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi haklarına saygı⁴:

4.1 Türkiye'de tedarik zincirindeki tüm ACT markaları:

Çalışma standartları

A. ILO'nun temel çalışma standartlarına ve ulusal mevzuata uymayı taahhüt eder. Ulusal yasaların, ilgili ILO Sözleşmeleri'ne kıyasla daha az leyyhte olması durumunda, ulusal yasalar karşısında uluslararası çalışma standartları geçerli olacaktır.

Örgütlenme Özgürlüğü hakkına erişim ve saygı

B. Şikayet ve disiplin konularının söz konusu olduğu ilgili durumlarda sürecin işleyişi boyunca fabrika yönetiminin, meseleden doğrudan etkilenen işçinin sendikal temsiliyetine müsaade etmesi gerekmektedir. Bu temsil, konunun görüşülmesi amacıyla karşılıklı olarak mutabık kalınan bir yerde gerçekleşecektir ve işverenin söz konusu işçinin üye olduğu sendikanın temsilcileriyle iyi niyetle muhatap olması gerekir.⁵

C. İşçilerin Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık haklarına saygı gösterilmesini sağlayacaktır.

D. Sendikalara makul ve saygılı davranmayı ve sendika karşıtı tüm faaliyetlerden kaçınmayı ve çalışanların sendikaya katılma, sendikada kalma, başka bir sendikaya geçme veya sendikayla olan ilişkilerini kesme gibi tercihleri konusunda kesinlikle tarafsız kalmayı taahhüt eder.

E. İşçilerin bireysel ve toplu şikayetleri hakkında sendika/işçi temsilcileri tarafından temsil edilme haklarını garanti altına almak üzere Sendika/işçi temsilcileri, 6356 sayılı Kanunun 23 ve 24⁶ üncü maddesince teminat altına alınmış güvenceye tabii olacaktır;

F. Sendika/işçi temsilcilerinin seçim koşulları, Türk hukuku kapsamına dahil edilen ILO'nun 135 sayılı sözleşmesi kapsamında güvence altına alınacaktır.⁷

4.2 İşyeri ve İşletme Toplu İş Sözleşmesi (TİS)

A. İlgili sendikanın toplu iş sözleşmesi müzakeresi yürütmeye ve imzalamaya hak kazanacak yeterli çoğunluğa sahip olduğu teyit edilerek 6356 sayılı Kanunun 42. Maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sendika lehine düzenlenen yasal yeterlilik belgesine ilişkin herhangi bir endişe olması durumunda, ACT markalarının tedarik zinciri birimlerinin, takip edilen sürecin tüm yasal teminatlara uygun olduğunu teyit etmek üzere ilgili IndustriALL üye sendikaları ile herhangi bir gecikme olmaksızın bir sosyal diyalog sürecine girmesi gerekmektedir.⁸

B. ACT markalarının tedarik zinciri birimleri, - kanunun öngördüğü şekilde 6356 sayılı kanunun 44. Maddesi uyarınca uygun bulunan yetki belgesini alan sendikadan gelen ilgili talepten sonra - bir toplu iş sözleşmesi (TİS) imzalamak amacıyla iyi niyetli⁹ bir toplu iş sözleşmesi müzakeresi yürütür.

C. Madde B'ye uyulmasına ilişkin bir iddia söz konusu olması durumunda, en uygun çözümün bulunması için IndustriALL temsilcileri ve ACT Markalarının desteğiyle bir arabuluculuk süreci başlatılacaktır. Arabuluculuk süreci 10 iş günü içinde başlayacak¹⁰ ve 15 iş günü içinde veya iddiaya ilişkin ACT üyelerinin karşılıklı anlaşığı daha uzun bir süre içinde¹¹ sonuçlandırılacaktır.

4 IndustriALL Küresel Sendika ile Küresel Çerçeve Sözleşmesi olan markalar için ilgili Küresel Çerçeve Sözleşmeleri'nin içeriği/usulleri geçerli olacaktır.

5 IndustriALL ile Küresel Çerçeve Sözleşmesi bulunan ACT üyeleri için erişimle ilgili önceden mevcut hükümler geçerli olacaktır.

6 TİS'in olması durumunda

7 Seçim düzenlenmenin mümkün olmadığı bir durumda ise yasaya göre atama yapılabilir. Ulusal Kanun'da öngörülmediği üzere fabrika seçim düzenlenmenin neden mümkün olmadığını açıkça belirtmelidir. Fabrika yönetimi ve sendikalar, işçi temsilcilerinin seçimlerini düzenlemeye öncelik vermemelidir.

8 IndustriALL Küresel Sendikası Üyeleri, 42, 44 ve 43. maddeler uyarınca belgeyi alan üyeyi tanıyacaktır. Herhangi bir ihtilaf halinde, bu durum IndustriALL Küresel Sendikası ve üyeleri arasında makul bir süre içerisinde yönetilecektir. Yasal statüdeki herhangi bir değişiklik, bundan etkilenen tedarik zinciri birimiyle bağlantılı ACT Markalarına bildirilmelidir.

9 İyi niyetle pazarlık, toplu pazarlığa dahil olan işverenlerin ve sendikaların, ilgili bilgileri sağlayarak etkili bir pazarlık sürecinde mutabık kalabilmek, görüşmek ve birbirlerinin tekliflerini değerlendirmek ve yanıtlamak, diğerinin temsilcisinin rolüne saygı duymak ve diğer tarafların teklifine zamanında cevap vermek; ve pazarlık sürecini veya diğerinin temsilcisinin yetkisini zayıflatacak hiçbir şey yapmamak doğrultusunda ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını gerektirir.

10 Küresel Çerçeve Sözleşmesi olan markalar söz konusu olduğunda, arabuluculuk açısından hususi koordinasyon/iletişim kanalı izlenecektir.

11 Her iki taraf da ileri bir sosyal diyalog süreci olduğu konusunda hemfikir olmazsa

- D. Bir TİS üzerinde mutabakata varılması ve imzalanması durumunda, TİS'e taraf imzacılar yapıcı sosyal diyalog yoluyla çalışma koşullarının sürekli iyileştirilmesi için düzenlenen sözleşmeyi hayata geçireceklerdir. Bu anlamda, TİS iyi işleyen herhangi bir endüstriyel ilişkiler sisteminin önemli bir parçası olarak uyuşmazlık çözümü için etkili mekanizmalara sahip olacaktır. İyi işleyen bir endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir parçası olması itibarıyla, imzacı taraflara sunulan seçenekler çok ve çeşitlidir. İmzacılara sunulan seçenekler çoktur ve mahkemeye gitmeyi veya bir iş mahkemesi huzuruna çıkmayı içermeyen gayri resmi müzakerelere dayalı yargı dışı uzlaşma mekanizmaları da dahil olmak üzere resmi davalardan iş uyuşmazlıklarını çözmeye kadar uzanmaktadır.
- E. Mevcut bir Toplu İş Sözleşmesi'nin yanlış uygulamasına ilişkin herhangi bir iddianın iletilmesi durumunda, IndustriALL Küresel Sendika temsilcisi ile koordineli olarak ilgili ACT markalarının katılımı ile bir soruşturma yürütülecektir. Herhangi bir ihlalin tespit edilmesi durumunda, arabuluculuğa dayalı bir çözüm ACT markaları tarafından desteklenecek ve uygulanacaktır. Bu süreç makul ve üzerinde mutabık kalınmış bir zaman çizelgesi süresince sonuçlandırılmalıdır.
- F. IndustriALL ve üyesi sendikalar, toplu iş sözleşmelerinin bulunduğu tedarik zinciri birimlerindeki çalışma koşullarının ve diyalog mekanizmalarının iyileştirilmesi için tüm çabalarını göstereceklerdir. IndustriALL Küresel Sendika'nın üyeleri arasındaki koordinasyon, bir tedarik zinciri biriminde birden fazla üye sendikanın bulunduğu durumlara özellikle dikkat edilerek, IndustriALL Küresel Sendika tarafından güvence altına alınacaktır.

5. Çözüm: Uyuşmazlık Davalarının Ele Alınması

5.1 Marka/IndustriALL Vaka yürütme süreci

- A. Herhangi bir uyuşmazlık meydana geldiği yere mümkün olduğunca yakın bir yerde çözülmelidir.
- B. Tedarik Zinciri Birimi İç Mekanizması: Örgütlenme Özgürlüğü ile ilgili bir konuyu gündeme getirmek isteyen bir işçi veya bir grup işçi, ve/veya temsilcileri bunu, karşılıklı olarak üzerinde uzlaşılabilir bir çözüm bulmak üzere en yakın amiri, lideri veya yöneticisi ile yapmalıdır. İşçi veya işçi grubu, misilleme olmasından korkuyorsa veya bu düzeydeki diyalogun karşılıklı olarak uzlaşılabilir bir çözüme yol açmadığını hissederse, meseleyi fabrikada doğrudan daha yüksek bir düzeye taşıyabilirler.
- C. Sendikanın Rolü: İşyerinde üyeleri ve temsilcileri olan sendikalar, bireysel ve toplu şikayetlerde işçileri temsil etme hakkına sahiptir. Tedarik zinciri birimleri anlaşmazlıkları ele almak için sendikalar tarafından öne sürülecek her türlü talebi alacaktır.
- D. ACT markaları ve IndustriALL Küresel Sendikası, herhangi bir vakanın ele alınmasına yönelik çözüm için tedarik zinciri birimleri ile IndustriALL üye sendikaları arasındaki sosyal diyalogu desteklemek için her türlü çabayı gösterecektir. Tedarik zinciri birimlerinin bunu reddi durumu örgütlenme özgürlüğünün ihlali olarak kabul edilecektir.
- E. Marka/IndustriALL Küresel Çerçeve Sözleşmesi'nin mevcut olmadığı veya birden fazla ACT üyesi markanın dahil olduğu durumlarda aşağıdakiler geçerlidir:
- Markalar, IndustriALL'dan ve ilgili sendikadan şikayet e-postalarını alabilmek için bir temsilci tayin edecektir.
 - Bir tedarik zinciri birimine şikayette bulunmuş olması ancak sosyal diyalog çabalarının henüz sonuç vermemesi durumunda, IndustriALL durumu açıklamak üzere ilgili birimden tedarik sağlayan tüm markalarla iletişime geçecek ve, IndustriALL ve ilgili IndustriALL üyesi sendikaların konuyu görüşmesi, ve bir ilerleme ve izleme süreci üzerinde mutabık kalınması amacıyla markalar arasında görüşme talebinde bulunacaktır.¹²
 - Markaların Türkiye merkezli personelinin bulunmadığı durumlarda taraflar arasında yapılacak bir toplantıya katılmak üzere Genel Merkez temsilcileri atanacaktır.

¹² Her türlü iddia resmi ve yazılı şekilde paylaşılmalıdır.

- F. Bir markanın IndustriALL ile Küresel Çerçeve Sözleşmesi olduğu durumlarda: IndustriALL ile Küresel Çerçeve Sözleşmesi olan bir marka için üretim yapan ve diğer ACT markaları için de üretim yapan bir tedarik zinciri birimine ilişkin bir şikayette bulunulması durumunda, ilk adım olarak, Küresel Çerçeve Sözleşmesi yapılmış marka ile IndustriALL Küresel Sendika arasında şikayet mekanizmasına ilişkin ilgili Küresel Çerçeve Sözleşmesi kanalı etkinleştirilecektir (ilgili Küresel Çerçeve Sözleşmesi uyarınca). İkinci adım olarak, Küresel Çerçeve Sözleşmesi olmayan ACT markaları sürece dahil edilecektir.

5.2 Çözüm Erişim

Örgütlenme Özgürlüğü'ne/Toplu Pazarlığa dair bir ihlalinin müştereken tespit edildiği durumlarda ve vakanın çözümü için gerekli soruşturma ve vakanın çözümüne dair süreçler üzerinde mutabık kalındıktan sonra aşağıdaki standart iyileştirme faaliyetleri (veya ilgili ACT üyeleri tarafından kararlaştırılan diğer eylem veya eylemler) ACT markalarının, çalışanlarının ve onların temsilcilerinin, IndustriALL'a üye ulusal sendikaların ve IndustriALL Küresel Sendika'nın temsilcisinin katılımı ile birlikte gerçekleştirilecektir:

- A. Tedarik zinciri birimlerinin, ortak toplantılar, yazılı duyurular, çevrimiçi kanallar ve diğer yollar da dahil olacak şekilde, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, çeşitli yöntemler aracılığıyla çalışanların uluslararası ve ulusal standartlar tarafından güvence altına alınan temel hakları hakkında doğru, eksiksiz ve şeffaf bilgi alabilmelerini sağlamaları gerekmektedir;
- B. Tedarik zinciri birimlerinin, örgütlenme özgürlüğüne ve işçilerin özgür sendika seçimine duydukları saygıyı tüm çalışanların kolayca erişebileceği biçimde işyerinde yazılı belgeler aracılığıyla açıkça ilan etmeleri gerekmektedir.
- C. İşçilere (eğer serbest seçilmiş işçi temsilcileri var ise bu, işçi temsilcileri olacaktır) ve şirket yetkililerine yönelik örgütlenme özgürlüğü hakkına saygı, toplu pazarlık ve sosyal diyalog hakkında eğitim ve öğretim oturumları düzenlenecektir.
- D. İyileştirme ve düzeltici eylemler nesnel, verimli ve etkili yöntemler ve araçlar aracılığıyla ACT üyeleri tarafından izlenecek ve desteklenecektir.
- E. Bu süreç dahilinde iyi niyet ilkesine aykırı gereksiz aksamalardan kaçınılacaktır.

6. Ek'in Uygulanması ve İzlenmesi

- A. Türkiye'deki ACT üyeleri, bu Ek'in uygulanmasını ve izlenmesini ACT Üye Konseyi'ne sunduğu raporlarla düzenli olarak gözlemleyecek ve değerlendirecektir.
- B. Gerekliğinde, bu Ek üzerinde yapılacak düzenlemeler ACT üyeleri tarafından tartışılabilir ve kabul edilebilir. Bu Ek kapsamında yerel düzeyde çözülemeyen herhangi bir genel anlaşmazlık durumunda, ACT üyeleri bunu ACT Üye Konseyine iletme imkanına sahip olacaktır.