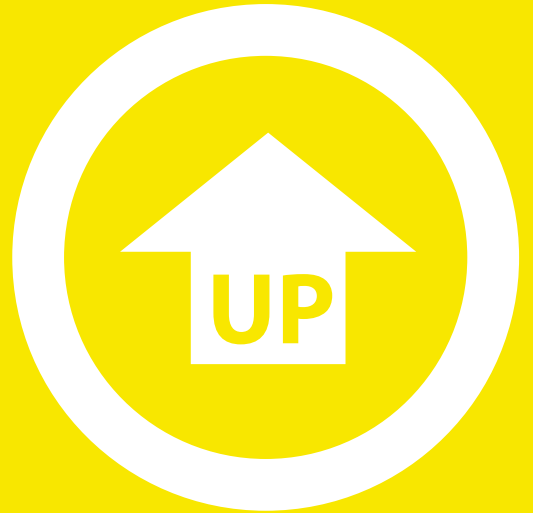




Çalışma Davranış Kurallarına Bütünsel Yaklaşım

Ürünlerinin insani koşullar altında üretilmesini sağlamak için işletmelerin atabilecekleri dört temel adım



2

İçindekiler

Giriş	3
Adım 1 Davranış Kuralları Yönetmeliği	4
A Kapsamlı bir Yönetmelik	
B Güvenilir bir Yönetmelik	
C Şeffaf bir Yönetmelik	
Adım 2 Yönetmeliğin Uygulanması	6
A Davranış kuralları yönetmeliğinin uygulanması ve gözleme	
B Davranış kuralları yönetmeliğinin kontrolü	
C Hak ihlali ile karşılaşıldığında durumun 'iyileştirmeye' çevrilmesi	
D Satın alma pratiğinin etik değerler üzerine yaptığı etkiyi hedef almak	
E Sektör çapında değişim ve birlikte çalışmanın teşvik edilmesi	
F Geçinilebilir bir ücreti benimsemek ve uygulamak?	
G Cinsiyet temelli işyeri sorunlarının çözümüne yönelik somut adımlar atmak	
Adım 3 Güvenilir Paydaş Katılımı	10
A Bir çok-paydaşlı girişime katılmak	
B İşçi haklarına yönelik eğitim girişimlerini desteklemek	
C Paydaşların bilgilendirilmesi	
D Yönetmeliğin uygulama aşamasına işçilerin, yerel sendikaların, ve işçi haklarını savunan grupların dahil edilmesi	
E İşletmenin izleme ve kontrol programına gizlilik esasına dayalı bir şikayet mekanizmasının eklenmesi	
Adım 4 Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Özgürlüğü	13
A Örgütlenme özgürlüğüne karşı yapıcı bir tutum benimsemek	
B Toplu pazarlık sürecinin iyi niyetli geçmesini sağlamak	
C Eğer bir işletme örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının yasalarla sınırlandırıldığı bir ülkeden kaynak kullanmaya karar verir ise, orada ahlaki çalışma koşullarının geliştirilmesi için somut adımlar atmalıdır	
Kaynakça ve Okuma Listesi	15



3

Giriş

Bu kılavuz ile Temiz Giysi Kampanyası (CCC), firmaların üretim zincirlerinde çalışma standartlarına uyulup uyulmadığını daha iyi kontrol edebilmeleri, verili durumu daha iyi değerlendirebilmeleri ve doğru uygulamaları hayata geçirebilmeleri için neler yapılabileceğini ve suistimaller yaşandığında bunların önüne nasıl geçilebileceğini gösteren bir rehber sunmaktadır. Bilinmektedir ki işçilerin uluslararası tedarik zincirlerinde yaygın ve devamlı bir biçimde sömürü ve kötü davranışlara maruz kalmaları, hükümetlerin vatandaşlarının çalışma haklarını korumada başarısız olmaları kadar önemli bir ölçüde de işletmelerin işçilerine karşı sorumluluklarını yerine getirmemelerinden kaynaklanmaktadır.

Bunun yanında, küçük ölçekli işletme ve atölyelerde yaşanan hak ihlalleri ve istismarlar yapısal bir sorun teşkil etmektedir. Bu alanda tam anlamıyla temiz veya kirli işletmelerden söz etmek mümkün değildir. Küresel olarak üretim gerçekleştiren ve kaynak kullanan her işletme altı çizilmesi gereken problemlerle karşılaşmaktadır.





Adım 1 Davranış Kuralları

İşletmelerin atmaları gereken ilk adım bir davranış kuralları yönetmeliği benimsemektir. Olumlu cevap verilmesi gereken üç temel soru şunlardır: Yönetmelik kapsamlı mı, güvenilir mi, şeffaf mı?

A Kapsamlı Bir Yönetmelik

İşletmelerin çalışma koşullarını geliştirmek için atması gereken ilk adım, bir davranış kuralları yönetmeliği benimseyerek temel çalışma haklarını geliştirmektir. Bu yönetmelik bir ölçüde işletmenin sorumluluğu altında olan ve çalışma pratiklerinden etkilenen bütün işçilere uygulanmalıdır. Bunun anlamı, işletmenin doğrudan istihdam ettiği işçilerle birlikte, işletmeyle olan ilişkisinin özel durumuna bakılmaksızın, üretim zincirine katılan bütün çalışanların yönetmelik çerçevesine dahil edilmesidir. Başka bir ifade ile, yönetmelikte yer alan kurallar, aynı zamanda ev-eksenli çalışan işçilere ve enformel veya sözleşme temelinde istihdam edilen işçilere de uygulanmalıdır.

B Güvenilir bir yönetmelik

İkinci olarak, benimsenecek yönetmelik: çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, ayrımcılık, ve sendikal örgütlenme özgürlüğü gibi, ILO üyesi ülkelerin -herhangi tekil bir sözleşmeyi

5

imzalayıp imzalamadıklarına bakılmaksızın- saygı göstermek, teşvik etmek ve gerçekleştirmekle yükümlü oldukları temel ILO Çalışma Hakları Sözleşmelerinin bütün hükümlerini içermelidir. Yönetmelik aynı zamanda Evrensel İnsan Hakları Deklarasyonu'nun ayrılmaz parçaları olan: istismar, taciz, geçimlik ücret, 48 saat haftalık çalışma süresi, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi, zorla fazla çalıştırma gibi (CCC yönetmelik modeli için bkz. Kutu 1) temel işyeri sorunlarına da gönderme yapmalıdır. Buna ilaveten, yönetmelik ilgili tüm yerel çalışma yasalarına uyumu gerektirmeli, yerel ve uluslararası standartların farklı olduğu durumlarda araçlardan işçilere en yüksek korumayı sağlayan standartları uygulamalarını talep etmelidir.

C Şeffaf bir yönetmelik

Faydalı bir araç haline gelebilmesi için işletme davranış kuralları yönetmeliğinin bütün çalışanlara, taşeron ve araçların istihdam ettiği işçilere ulaştırılması, kamuya açık olması ve işletmenin internet sitesinden erişilebiliyor olması gerekir. Ayrıca işçileri bilgilendirmek ve yönetmeliğin içeriğinin farkında olmalarını sağlamak için çaba harcanmalıdır. Örneğin, yönetmelik işyerinde sabit bir yerde -ilgili ülkede- çalışan işçilerin ana dil(ler)inde yazılı olarak asılmalı ve yönetmeliğin basılı kopyaları işletmenin ürünlerini tamamlayan işçilere de ulaştırılmalıdır (ayrıca bkz. Adım 3d). Okuma yazması olmayan işçiler için de yönetmeliğin resimli bir versiyonun sağlanması önemlidir.

CCC yönetmelik modeli

- Sendika ve örgütlenme hakkı
- Toplu iş sözleşmesi hakkı
- Zorla çalıştırma yasağı
- Çocuk işçiliği yasağı
- Ayrımcılık yasağı
- Maksimum çalıştırma süresi belirlenir
- Sağlık ve güvenlik
- Geçinilebilir bir ücret
- İş güvencesi

Yönetmeliği edinmek için: www.cleanclothes.org/codes/ccccode.htm





Adım 2 Yönetmeliğin Uygulanması

Yönetmeliğin benimsenmesi sadece atılacak ilk adımdır. Asıl zorluk yönetmeliği uygulamada ve işletmenin nihayi olarak çalışma şartlarını iyileştirme aşamasında ortaya çıkmaktadır. Yönetmeliğin başarıyla uygulanabilmesi için işletmenin tüm faaliyet ağına ahlaki standartları sıkıca yerleştirmeye yönelik geliştirilmiş yönetim sistemleri ve buna göre düzenlenmiş spesifik yönetim süreçleri gerekir. Bu süreçler: izleme süreçleri, kontrol, iyileştirme, ahlaki satın alma, sektör çapında iş birliği ve cinsiyetle ilgili sorunları içerir.

A İşletme davranış kuralları yönetmeliğinin uygulanması ve gözleme

İşletmenin faaliyetleri üzerinde kayda değer bir etki yapabilmek için yönetmeliğin uygulanmasından yönetici personel sorumlu kılınmalıdır. Tedarikçi firmalar dahilinde yönetmeliğe ve yerel yasalara uyulup uyulmadığının başarılı bir şekilde gözlenebilmesi için, yönetim ekibi uygun bir eğitimden geçirilmelidir. Tedarikçi firmalardan doğru ve uygun bir şekilde kayıt tutmaları talep edilmeli, aynı zamanda gözlemcilerin, tedarikçilerin tuttuğu kayıtlara, yöneticilerine ve işçilerine ulaşılabilirliği sağlanmalıdır. İşçilerle yapılacak görüşmelerin işyeri dışında olması, görüşülecek işçilerin rastgele ve işverenin etkisi olmaksızın seçilmesi, görüşülen işçilerin kimliklerinin mutlaka gizli

tutulması, işverenin işçilerin cevaplarını etkilememesi ve ihmali rapor eden işçilerin cezalandırılmaması konularında özel çaba sarfedilmelidir.

Kimi işletmeler bu görevleri yerine getirmek üzere kendi 'sosyal haklara uyum' ekiplerini kurarken, diğerleri yönetmeliğe uyumu izlemek üzere özel firmalardan sosyal denetçi kiralamaktadırlar. Sosyal denetçiler aracılığıyla her yıl binlerce denetim gerçekleştirilir. Fakat bu tür denetlemelerin belirli alanlardaki çalışma koşullarını (sendikal özgürlükler gibi) işaret etme anlamındaki kısıtlılıkları, istenilen çalışma-kalitesi seviyesine ulaşmadaki başarısızlığın nedeni olmaktadır.

B İşletme yönetmeliğinin kontrolü

İnandırıcı ve etkin olabilmesi için işletmenin davranış kuralları yönetmeliğine uyum programının kontrol edilmesi gereklidir. Uyumun kontrolü: yönetmelik uygulamasının kontrolü, yönetmelik kurallarının kontrolü ve pratikte emek süreci ile ilgili konularda işletmenin iddialarının ne derece inandırıcı olduğunun saptanmasını gerektirir. Asgari koşul olarak bunun anlamı şudur: kontrol işlemi, uygulamanın doğruluğunu saptamayı amaçlayan bağımsız bir organ tarafından gerçekleştirilmelidir. Bu fikir, yönetim kademesinde işletme temsilcilerinin, STKların, ve sendikaların bulunduğu çok-paydaşlı girişimleri (ÇPG) gündeme getirmiştir. Bu yapılar yönetmeliklerin uygulanması, gözlem ve kontrol alanlarında (daha) sistematik yaklaşımlar geliştirmeyi amaçladıkları gibi, sivil topluma hesap vermeyi sağlayacak mekanizmaların geliştirmeye de çalışırlar (bu konuda ayrıca bkz. Adım 3a.)

C Hak ihlali ile karşılaşıldığında durumun 'iyileştirmeye' çevrilmesi

Hak ihlalinin yaşanmadığı işletme sayısı -eğer var ise- çok az olduğu için, şüphesiz etkin bir izleme sistemi her zaman tedarikçi firmalarda yönetmeliğe ve/veya yerel yasalara ters düşen bazı uygulamaları tesbit edecektir. Bu nedenle bildirilen ihlaller karşısında tedarikçi firmayla ilişkiyi kesmek uygun bir çözüm değildir. Böyle bir yaklaşım bu firmaları yanlış uygulamaları bilinçli olarak saklamaya itecektir. Bu nedenle, ana işletmeler sorunları saptadıklarında bunları gidermek için tedarikçi firmalar/atelyeler ve diğer paydaşlar ile (bkz. 3. Adım) birlikte çalışmalıdırlar. Tedarikçi firmalara yönetmeliğe uyabilmeleri için yeterli bir süre, destek ve fırsat verilmelidir. İyileştirici ve düzeltici bir plan geliştirilmeli ve bu plan kabul edilebilir bir takvime bağlı olarak hayata geçirilmelidir. Firma ile ilişkiyi kesme seçeneği, en son seçenek olarak; ciddi sorunlar uzun süre, sistematik ve bilinçli biçimde çözüme bağlanmadığında kullanılmalıdır.

D Satın alma pratiklerinin etik değerler üzerine yaptığı etkiyi hedef almak

İşletmeler satınalmalarda düşük fiyat ve daha hızlı teslim koşulları talebi ile çalışma standartlarına uyma çabasının yarattığı çelişkili mantığa eşzamanlı olarak gönderme yapmalıdırlar. Bugün için geçerli satınalım pratikleri tedarikçi firmaların çalışma



standartlarına uyumlarını olumsuz şekilde etkilemektedir. Örneğin, işletmelerin kısa sürede iade talepleri tedarikçi firmaların genellikle işçilerini yoğun ve zorla fazla çalıştırmaya itmektedir. Benzer şekilde, eğer işletmeler siparişlerinde sürekli olarak değişikliğe gidiyorlarsa, o zaman da tedarikçi firmalar eninde sonunda çalışma koşullarında gerekli gelişmeyi sağlayabilmeleri için yeteri kadar teşvik edilmedikleri hissine kapılmaktadırlar. Bu sorunları giderebilmek için işletmelerin satınalma ve sosyal sorumluluk bölümleri ile tedarikçi firmalar arasında yakın işbirliği kaçınılmazdır. İşletme-içi izleme ve dışsal denetlemeyi tamamlayıcı şekilde işletmeler, satınalma pratiklerinin çalışma koşulları üzerine yaptığı olumsuz etkileri belirlemeli ve bu etkileri giderici adımları atmalıdırlar. Bu adımlar: tedarikçi firma ile sıkı ve sürekli bir işbirliği mekanizması oluşturmayı, satın alımlarda sendikali firmaları tercih etmeyi, çalışılan ülke koşullarına göre geçinilebilir bir ücret belirlemek üzere net standartlar koymayı ve bu standartlara fiyat anlaşmalarında açıkça yer vermeyi içerebilir.

E Sektör çapında değişim ve işbirliğinin desteklenmesi

İşçi haklarına yönelik ihlallerin bir çoğunun arkasında sistematik sebepler vardır. Bu yüzden ihlallerin çözümüne yönelik yaklaşımlar da, bireysel alıcılar veya satıcılarla sınırlı bakış açısının ötesine geçmeyi gerektirir. Başka bir deyişle, eğer daha fazla alıcı işçi haklarına saygı talep etmeye başlar ise, fabrika ve atelyelerin bu haklara uyumu çok daha etkin şekilde teşvik edilmiş olacaktır. Böylesi bir yaklaşım firma ve diğer paydaşların işbirliği ve beraber çalışması üzerine kurulmalıdır (bkz. Adım 3a).

F Geçinilebilir bir ücret benimsemek ve uygulamak

Geçinilebilir bir ücret: standart bir çalışma haftası karşılığında ödenen, işçilerin ve ailelerinin barınma, giyinme, gıda, sağlık ve eğitim gibi temel giderlerini karşılayan ve bunun dışında bir miktar da tasarruf etmeyi mümkün kılan bir ücret ve bu ücrete bağlı olan ödemeler anlamına gelir. Bu anlamda 'geçimlik ücret' yerel koşulları yansıtmalıdır ve ülkeden ülkeye, hatta bölgeden bölgeye farklılıklar gösterebilir. Maalesef bir çok işletme hala, işletme yönetmeliğinde yer aldığı halde, geçimlik ücret sorununa ciddi bir biçimde eğilmeyi reddetmektedir. Geçimlik bir ücret temel bir insan hakkı olduğu, ve işçilere en temel haklarının tanınmadığı bir üretimin ahlaki olması mümkün olmadığı içindir ki (İnsan Hakları Deklarasyonu madde 23, paragraf 3) bu durum hiç bir şekilde kabul edilemez. Bu nedenle işletmeler:

- Tedarikçi ülke hükümetlerine ücret artışı da dahil olmak üzere çalışma standartlarını yükseltmenin, otomatik olarak sermaye ve yatırım kaçışına yol açmayacağını etkili şekilde ifade etmelidirler,
- İşçilere ödenen ücretlerin o anki değeri üzerine araştırma yapmalıdırlar,
- Uygun geçimlik ücret düzeyini belirleyebilmek için yerel sendikalara, insan hakları örgütlerine, diğer ilgili kuruluşlara ve akademisyenlere danışmalıdırlar,
- Tedarikçi firmalarla birlikte işgücü maliyetini geçimlik ücrete göre yansıtan fiyatlar belirlemelidirler,

9

- İşçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının hayata geçirilmesi için baskı yapmalıdırlar,
- Geçimlik ücret seviyesini işçilerin gerçek temsilcileri ile pazarlık etmelidirler; ve,
- Kendi şeffaflık ve hesap verebilirliklerini arttırmalıdırlar.

G Cinsiyet temelli işyeri sorunlarının çözümüne yönelik somut adımlar atmak

İşçilerin büyük bir çoğunluğunu kadınların oluşturması nedeniyle: ücret, eğitim, ve terfilerde yaşanan farklılıklar; işten kovma gücünün cinsiyet farklılıkları anlamında kötüye kullanılması, ki bu genellikle cinsel taciz şeklinde yaşanmaktadır; veya kadın işçilerin evdeki sorumlulukları ile çelişen düzensiz ve öngörülemeyen çalışma saatleri belirlenmesi gibi bir çok işyeri sorunu, özü itibari ile cinsiyet temellidir. Bununla birlikte bir çok yönetmelik ve yönetmelik uygulama sistemi, bu araçların çalışma koşullarını iyileştirmedeki etkilerini azaltacak şekilde, cinsiyet körü olarak tanımlanabilir. İşyeri sorunlarını çözebilmek için işletmeler, yönetmelik kurallarını cinsiyete-hassas bir şekilde geliştirmeli ve uygulamalıdırlar.





Adım 3 Güvenilir Paydaş Katılımı

Ahlaki kuralları hayata geçirmek için işletmeler tek taraflı olarak tedarikçilerin jandarmalığını yapmak yerine, yönetmelik-uygulama sürecinin değişik aşamalarına bütün paydaşların katılımını sağlamalıdır.

A Bir Çok-Paydaşlı Girişime katılmak

Güvenilir bir 'Çok Paydaşlı Girişim' (ÇPG) üyesi olmak, işletmelerin yönetmeliğe uyma taahhütlerini gerçekleştirmek için ortaya koydukları çabaları destekleyen önemli bir adım olacaktır. Bu girişimler işletmelerin, sendikaların ve STK'ların daha iyi çalışma koşulları için beraber çalışmalarını gerektirir. Kıyafet sektöründe ve ona bağlı olarak tüketime yönelik üretimin yapıldığı alt sektörlerde çok paydaşlı yönetmelik girişimleri: İngiltere'de Ahlaki Ticaret Girişimi (ETI), Hollanda'da Adil Giyim Vakfı, ABD'de ise Adaletli Çalışma Derneği ve Uluslararası Sosyal Hesapverebilirlik girişimlerini kapsamaktadır.

ÇPG üyeliği genellikle işletmeleri somut başlangıç adımları atmaya teşvik etmekte ve yönetmeliği doğru uygulama konusunda deneyimsiz işletmelere deneyim kazanma ve kapasite geliştirme fırsatı vermektedir. Yukarıda sözü geçen girişimlerden bir veya bir kaçına katılan işletmeler genellikle şunları hedeflemektedirler:

- Yönetmelik hükümlerine uyum, gözlem ve sınama aşamalarında tutarlılık sağlamak,
- Birden fazla işletme için üretim yapan fabrikaların iki kere gözlem sürecinden geçmesini önlemek,
- Şikayet sınama örgütlerinin oluşturduğu güvenilir bir bilgi havuzundan yararlanmak,
- Şikayet sınama maliyetlerini paylaşmak,
- Şikayet-alma ve sorun-çözme mekanizmaları oluşturmak.

B İşçi haklarına yönelik eğitim girişimlerini desteklemek

Yönetmeliklerin ve gözlem sürecinin nihayi hedefi işletmenin ürünlerini üreten işçilerin çalışma koşullarını iyileştirilmek ve haklarını korumak olduğuna göre, işçilerin bizzat kendilerinin günlük gözlem sürecinde aktif olarak yer almaları gerekir. Bunu yapmak için, ilk önce işçiler yönetmelikten, ILO sözleşmelerinden ve yerel yasalardan kaynaklanan haklarının farkında olmalıdırlar. Çoğu zaman işçiler işverene bağlı çalışan idari personelin yanında görüşlerini ifade etmedikleri veya bundan çekindikleri için işçilerin eğitimleri işyeri dışında gerçekleştirilmelidir. Temsil yetkisini o an elinde bulunduran sendikaya karşı herhangi bir önyargı taşımaksızın, alıcı işletmeler tedarikçileri işçi haklarına yönelik eğitim programlarını desteklemeleri konusunda şiddetli bir şekilde teşvik etmelidirler. İşçilere ve yöneticilere yönelik düzenlenen işçi hakları eğitimleri en fazla güvenilir/bilinen insan hakları, kadın veya emek örgütleri aracılığı ile gerçekleştirildiğinde en etkin sonuçları vermektedir. Daha da ötesi, bu eğitimler mevcut işgücünün cinsiyet, kültürel ve inançlara dayalı doğasını ve önkoşullarını da hesaba katmalıdır (İslam ülkelerinde kadın ve erkeklere yönelik ayrı eğitim grupları düzenlemek gibi).

C Paydaşları bilgilendirmek

Güvenilir ve inandırıcı olabilmek için işletmeler yönetmelik gözlem ve sınama programlarına: tüketicilere, yatırımcılara, paydaşlara, kamuya ve işletmenin etki alanına giren tedarikçi ve işçilere ulaşmayı amaçlayan bir bilgilendirme süreci dahil etmelidirler. İşletmenin gözlem ve sınama sisteminin gerçekleştirdiği işler ve sürece dahil olan taraflardan ne beklendiğine dair bilgiye bütün ilgililerin ulaşabilmesi sağlanmalıdır. Buna ek olarak işletme, yönetmeliğe uygunluk sınavı sürecinin sonuçlarını, düzenli aralıklarla yayınlamak için kamuya açık raporlar hazırlamalıdır. Bu raporlar gözlemi yapan örgütün/örgütlerin kimliklerini, ülke ve bölgelere göre uyum ve uyumsuzluğun hangi alanlarda olduğunu ve uyumun sağlanması için ne gibi adımlar atıldığını bildirmelidir. Bunun ötesinde işletmelerin gerçekleştirdikleri ve emek süreçleri ile işyeri koşullarını etkileyen bütün ticari işlemler tamamen şeffaf olmalı; bütün tedarikçi firmaların kimlikleri, yerleşik oldukları bölge veya ülke isimleri kamuya açık olmalıdır.



D Yönetmeliğin uygulama aşamasına işçilerin, yerel sendikaların, ve işçi haklarını savunan grupların dahil edilmesi

Davranış kurallarını uygulamak için geliştirilen programların asıl hedefi işçilere fayda sağlamak olduğu halde, işçiler sıklıkla uygulama sürecinin dışında bırakılmaktadırlar. Bu durumun önüne geçmek için işletmeler programlarını, işçiler olduğu kadar yerel sendika ve işçi haklarını savunan örgütleri de uygulamaya dahil edecek şekilde geliştirmelidirler. Bu unsurların sürece katılımı sosyal denetlemelerin kalitesini arttıracığı kadar şikayetlerin giderilmesi ve iyileştirme-stratejilerinin geliştirilmesine de katkıda bulunacaktır. Küresel giyim endüstrisinin değişken bir yapı sergilemesi bir yerde geçerli koşullara uygun yöntemlerin diğer yerlere uymamasına yol açmaktadır. Bu açıdan adı geçen grupların uygulamada etkin bir rol oynayabilmeleri için kaynak sağlanması ve kapasite geliştirilmesi vazgeçilmez önemdedir.

E İşletmenin gözlem ve kontrol programına, gizlilik esasına dayalı bir şikayet mekanizması eklemek

İşçiler ve diğer paydaşlar bir hak ihlali ile karşılaştıklarını düşündüklerinde güvenli, gizliliği güvence altına alınmış ve bağımsız bir şikayet kayıt mekanizmasına erişebilmelidirler. Davranış kuralları veya ulusal çalışma yasalarının ihlali durumunda işçilerin herhangi bir yaptırımdan korkmadan bu durumu rapor edebilmeleri temel önemdedir. İyi bir şikayet mekanizması: işçilere, sendikalara ve sivil toplum örgütlerine -gelecek bir sonraki sosyal denetçiyi beklemek zorunda kalmadan- tedarikçi ve alıcı firmalarda yaşanan ihlali kayıt altına alacak araçları sunmalıdır. İlgili üçüncü taraflar için bunun anlamı, net olarak tanımlanmış bir şikayet alma, bu şikayetlerin bağımsız taraflarca soruşturulması sürecinin oluşturulması ve bu sonuçların geri bildiriminin sağlanmasıdır. İşletmeler bütün meşru şikayetlerin üzerine zamanında ve derinlemesine bilgi toplayacak şekilde gitmeli, yerel paydaşlar ile birlikte çalışarak şikayetlere kesin çözüm getirecek ve devamlılık gösteren sorunların iyileştirilmesini sağlayacak etkili bir plan geliştirmelidirler.



Adım 4 Sendika ve Toplu Pazarlık Özgürlüğü

Sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakları işçilere kendi işyerlerini denetleme ve iş koşullarını iyileştirilmek için işyeri yönetimi ile pazarlık etme olanağını verdiği için 'etkin kılan haklar' olarak bilinirler. Fakat bu standartın yargı kararları tarafından ve uygulamada sıklıkla yadsındığı da bilinmektedir. Bu durum söz konusu hakkın aynı zamanda izlenmesi en zor olan insan haklarından birisi olması ile ilgilidir. İşletmeler insiyatifi ele alarak bu sorunu çözmek için gereken önlemleri almalıdırlar.

A Örgütlenme özgürlüğüne karşı yapıcı bir tutum benimsemek

Sonuç olarak, işletmeler yalnızca işçilerin sendika kurma, sendikaya katılma ve toplu iş sözleşmesi yapmaya hakları olduğunu kabullenmekle kalmamalı, aynı zamanda sendikaların eylemlerine karşı olumlu ve işçilerin örgütlü hareketlerine karşı açık bir tutum sergilemelidirler. Örneğin, alım yaparken sendikalaşma olan fabrikaları tercih etmek bu tarz bir tutumdur. Bu yaklaşım sendikaya üye olan veya sendika tarafından düzenlenen eylemlere katılan işçilerin işten çıkarılma, ayırimcılık, aşağılama, taciz, veya misilleme gibi uygulamalarla karşılaşmasını engellemeyi de içerir. Buna ek olarak, işletmeler işyeri temsilcilerinin temsil görevlerini yerine getirebilmeleri için işyerindeki bütün birimlere girebilmelerini ve temsil ettikleri bütün işçilerle görüşebilmelerini



sağlamalıdır. İşletmeler yasal bir dayanak olmadan sendikaların örgütlenme birimlerinin çalışanlara ulaşmasını veya onlarla görüşmesini engellememelidir. Dahası, işletmelerin sendika örgütleyicilerinin sendika kurulmasını sağlayacak şekilde işletme tesislerine girişine imkan vermeleri gereklidir.

B Toplu pazarlık sürecinin iyi niyeti geçmesini sağlamak

İşletmeler tedarikçilerin sendikalarla toplu pazarlık sürecine iyi niyetli bir şekilde girmelerini sağlamalıdır. Ayrıca satın alma ve fiyat saptama pratiklerinin yönetmelik kurallarına uyumlu şekilde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Satın alan işletmeler üretimin sendikalaşmış tesislerde yapılmasını talep etmeli, üretimin genişlemesi durumunda ise ilk tercihlerini sendikal haklara -yasalarda ve uygulamada- saygı gösterilen ülkeler ile sendikalaşma olan fabrikalardan yana kullanmalıdırlar.

C Eğer bir işletme örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının yasalarla sınırlandırıldığı bir ülkeden kaynak kullanmaya karar verir ise, orada ahlaki çalışma koşullarının geliştirilmesi için somut adımlar atmalıdır

İşletmeler sendikaların yasaklandığı veya Çin ve Vietnam örneklerinde olduğu gibi devletin, kontrolü altındaki işçi örgütlerine tekel gücü verdiği ülkelerden kaynak kullanmayı tercih ettiklerinde, işçilerin çalışma haklarının iyileştirilmesi için geliştirilen izleme, sinama ve kontrol süreçlerinden dışlanmaları ihtimali çok daha yüksek olacaktır. Bu tür hallerde, işletmeler o ülke koşulları göz önüne alınarak samimi bir şekilde işçilerin örgütlenmesini destekleyecek ve tanımlanabilir önlemler almalıdırlar. O ülkenin hükümet yetkilileri ile benimsedikleri bu politika hakkında açık bir iletişime geçmek de alınacak bu tür önlemler arasında olmalıdır. Diğer bir yandan işletmeler, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile tutarlı bir şekilde, işçileri kolektif olarak kendilerini örgütlemeye teşvik etmeli ve bu yönde onları desteklemelidirler. Bunun ötesinde işçilerin, kendilerini işyerindeki hakları konusunda geliştirmelerini sağlayacak bağımsız eğitim programlarından yararlanmaları sağlanmalıdır. Buna ek olarak -örneğin işçi komitelerinin kurulması veya işçi sendikaları ve STK'lara danışma yoluyla- işçilerin yönetmelik uygulaması ile bağlantılı bütün aktivitelere katılmaları için somut ve tanımlanabilir adımlar atılmalıdır.

15 Kaynakça ve Okuma Listesi

Davranış kuralları yönetmelikleri, gözlem ve kontrol konularında Temiz Giysi Kampanyası ve diğer organizasyonlar tarafından üretilen birçok kaynağa şu adresten ulaşılabilir: www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm

- Aşağıda sıralanan internet sitelerinden sözü geçen konular üzerine daha kapsamlı verilere ulaşmak mümkündür: Şikayet mekanizmaları:
www.cleanclothes.org/codes/03-12-complaints-report.htm
- Gözlem, uygulama ve kontrol ile ilgili çeşitli temel kavramlara ait tanımlar:
www.cleanclothes.org/codes/03-08-26.htm
- Sendika kurma özgürlüğü: Clothes Campaign (2005) 'A Clean Clothes Campaign Primer Focusing on the Global Apparel Industry', bu makaleye şu adresten ulaşılabilir: www.cleanclothes.org/codes/05-foa_primer.htm
- Cinsiyet: Clean Clothes Campaign (2005) 'Made by Women' bu makaleye şu adresten ulaşılabilir: www.cleanclothes.org/ftp/made_by_women.pdf
- Sosyal denetleme: Clean Clothes Campaign (2005) Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops', bu makaleye şu adresten ulaşılabilir: www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf

Yayın Hakkında

Baş Yazar: Jeroen Merk

Tasarım: Annelies Vlasblom, Amsterdam

Baskı: PrimaveraQuint, Amsterdam

Bu yayın Avrupa Komisyonundan sağlanan finansal destek sayesinde gerçekleştirmiştir. Yayının içeriği yalnızca yazarın görüşlerini yansıtmaktadır. Avrupa Komisyonu bu yayında yer alan bilgilerin uygulanmasından sorumlu değildir.

© 2008 Clean Clothes Campaign



Temiz Giysiler Kampanyası (CCC) küresel tekstil ve spor giyim endüstrilerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmeyi ve bu işçileri yetkinleştirmeyi amaçlayan uluslararası bir kampanyadır. Şu anda on bir Avrupa ülkesinde tüketici örgütleri, sendikalar, araştırmacılar, dayanışma grupları ve diğer örgütler ile koalisyon içinde çalışan on bir CCC mevcuttur. CCC tüketicileri kullandıkları giysiler ve spor elbiselerin üretim koşulları hakkında bilgilendirmekte, markalar ve perakendeciler üzerinde ise bu koşullar hakkında sorumluluk almaları için baskı yapmakta ve onlardan izleme ve bağımsız şikayet kontrolünü içeren iyi bir emek standartları yönetmeliği uygulamalarını talep etmektedir. CCC bütün dünyadan bir çok örgüt ile özellikle de giyim endüstrisinde kendi kendini örgütleyen işçi grupları ile birlikte çalışmaktadır.

İletişim

Uluslararası Sekreteryası **Temiz Giysi Kampanyası** • info@cleanclothes.org • www.cleanclothes.org