

# BEŞ AŞAMALI PLAN

ETI üyelerinin kullanımına sunulan 5 aşamalı planımız – [www.ethicaltrade.org/foa-rights](http://www.ethicaltrade.org/foa-rights), bağımsız işçi temsili ve sendika ilişkilerinin eksiksiz ve etkili bir şekilde desteklenmesine yönelik yolculuğunuzda size rehberlik edecektir. Her aşamada önerilen eylemlere ilişkin özel rehberlik bilgileri yer almaktadır.

1



## Politikayı gözden geçirin ve geliştirin

Politika, tedarik zincirlerindeki işçilere yönelik tutum, uygulama ve taahhütleri belirler. Politika beklentilerini, kapsamı ve politikayı geliştirmeye veya gözden geçirmeye yönelik bütünlüklü bir yaklaşımı özetliyoruz.

2



## Riskleri belirleyin

Bu aşama, işçilerin ihtiyaçlarını ve endişelerini gerekli özen içerisinde dile getirmede örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşmenin çok önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir.

3



## Strateji geliştirin

İşçi temsili geliştirecek kullanışlı bir model. Endüstriyel ilişkilerin uygulanması ve olgunlaştırılması için stratejik bir yaklaşımdır.

4



## İletişim kurun ve çözüm bulun

İşçilerin haklarına ve korunmasına yönelik iletişim stratejisinin nasıl hazırlanacağına dair rehberlik bilgileri. Ayrıca uyumsuzluğa nasıl müdahale edileceğine ve olumlu diyaloga dair bir iş vakası.

5



## Eyleme geçin, dâhil edin ve sağlamlaştırın

Ülkelerle iş birliği; standart, kural ve yönetim sistemlerinin sağlamlaştırılması; sağlıklı bir şekilde satın alarak taahhütlere uyum sağlama.

## ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜNÜN UYGULANMASI: BEŞ AŞAMALI PLAN



For workers' rights. For better business.

ETI, şirketlerin örgütlenme özgürlüğünü ve toplu sözleşmeyi uygulamalarına ve işçi temsiliyetini tedarik zincirlerine dâhil etmelerine yardımcı olmak için ETI Temel Şartları'na uygun beş aşamalı bir plan ve çevrimiçi kaynaklar geliştirmiştir.

© Ethical Trading Initiative 2019. All rights reserved. V1/05/19

The Ethical Trading Initiative (ETI), şirketlerin, sendikaların ve sivil toplum örgütlerinin dünyanın her yerinde işçi haklarına saygıyı teşvik eden başlıca ittifakıdır. Vizyonumuz işçilerin sömürülmediği, ayrımcılığa maruz kalmadığı, ayrıca özgür, güvenli ve eşit şartlardan yararlandığı bir dünyadır.

Ethical Trading Initiative  
8 Coldbath Square  
London EC1R 5HL  
United Kingdom

+44 (0)20 7841 4350  
eti@eti.org.uk  
@ethicaltrade  
ethicaltrade.org



## Örgütlenme özgürlüğü (ÖÖ) nedir?

ÖÖ, İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinde yüceltilen bir değerdir. ÖÖ'nün kapsamına toplanma özgürlüğü, örgütlenme ve sendika üyeliği hakkı girmektedir.

Bu hak ırk, din, cinsiyet, meslek, milliyet veya siyasi görüş gözetmeksizin tüm işçiler için geçerlidir. Aynı zamanda gayriresmî sektörde çalışan yani iş akitleri kapsamında çalışmayan işçiler için de geçerlidir. İşçilerin eşitliği ve korunmasına dair yaptığı vurguyla ekonomik ve sosyal ilerlemeyi kolaylaştırır.

ILO tarafından aşağıdaki belgelerde özetlendiği üzere ÖÖ işletmelerin, insanların ve gezegenin uzun vadeli sürdürülebilirliğini güçlendirir:

- Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri İnsana Yakışır İş Gündemi (SDG8)
- İklim değişikliğine uyum ve çevresel sürdürülebilirlik hakkında Adil Geçiş İlkeleri ve
- Makineleşme ve e-ticarete endüstriyel geçiş hakkında İş Hayatının Geleceği Komisyonu.

## İşçiler açısından göze çarpan temel risk

ÖÖ ve toplu sözleşme (TS) diğer haklara kıyasla daha az tanınmakta ve bazen daha etkin bir muhalefetle karşı karşıya kalmaktadır. İş yerinde insan haklarına bağlılık gösteren sağduyulu bir işletme, örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme ve işçi temsilciliğinin olmamasının tedarik zincirlerindeki işçiler açısından kayda değer bir risk olduğunu ve bağlılıklarını yerine getirmek için sarf ettikleri çabaya zarar verdiğini bilir.

## Hakların ortaya çıkarılması ve işçilerin korunması

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı İş Yerinde Temel İlke ve Haklar, Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkı Sözleşmesi (1948) Hakkında Bildirgesi'nde belirtildiği üzere ÖÖ işverenler ve işçiler arasında diyalog, istişare, fikir alışverişi ve müzakerenin ortaya çıkabilmesinde kilit rol oynamaktadır. İş dünyasına yönelik diğer tüm evrensel insan hakları veya temel çalışma standartları ve işçilere sağlanan korumalar da kaynağını buradan aldığından buna yetki sağlayıcı hak denir.



## İşletmeler için faydalı

ÖÖ ve TS'ye destek vermek ve saygı göstermek, iş ortamında olumlu sonuçlar doğurabilir. Buna ihtilafların erkenden çözülmesi, işveren ve işçi becerilerinin geliştirilmesi, sağlık ve güvenliğin iyileştirilmesi dâhildir.

İşçi temsilcileri iş yerlerinde güvenlik, sağlık ve refah standartlarını yükseltmede, çocuk işçi çalıştırılmasına müsamaha gösterilmemesinde veya modern köleliğin risklerinin tespit edilmesinde önemli bir rol oynayarak denetim süreçlerine ve sonuçların doğrulanmasına ilişkin masrafları azaltmaktadır.

## İşçi temsilcilerine yatırım yapılması

ETI, işletmelerden ve işverenlerden bağımsız işçi temsiline karşı olumlu ve destekleyici bir tutum sergilemelerini beklemektedir. Bu da bu durumun söz konusu olmadığı yerlerde sendikalara ve yapıcı çözümler bulmak amacıyla tedarikçilerle birlikte çalışmaya karşı açık olmak demektir.

Bağımsız olarak seçilen işçi temsilcileri tehditlerden, tacizden veya kendilerine misilleme yapılmasından korkmamalıdır. Bu temsilciler, işçilerin toplu sözleşme aracılığıyla kendilerini ne kadar özgür ifade ettiklerinin ve sektörlerine ya da iş yerlerine ne kadar katkı sağladıklarının ölçüsüdür.

Dolayısıyla ÖÖ, etkili işçi temsili, toplu sözleşme ise toplu görüşmeye zemin teşkil etmektedir.

## Sendika üyeliği

Bağımsız sendikalar, ÖÖ'nün somut bir sonucu ve özleri gereği ÖÖ'ye bağlı olduklarından işçi temsili için ideal modeldir. Sendikalar yasal olarak korunmaktadır; daha kapsamlı sendika ağlarının kaynaklarına ve desteğine sahiptir ve işverenin etkisi altında değildir.

ÖÖ'nün kısıtlı olduğu ve sendikaların faaliyet gösteremediği yerlerde bağımsız işçi temsili için en uygun diğer oluşum tercih edilmelidir.

## Temsil için alternatif oluşumlar

Sendikaların meşru faaliyetlerini yerine getirmede ciddi zorluklarla karşılaştıkları durumlar söz konusudur. Yine de bu, gelecekte sendikaya erişime veya katılıma mani olacak veya müdahale edecek alternatif temsil oluşumları meydana getirmek için bir sebep olarak kullanılmamalıdır.

Bunun yerine bu gibi durumlarda diyalog kurulmasına, işçi ve işverenin endüstriyel ilişki becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olacak adımlar atılmalıdır. Şirketler ayrıca sendikalarla ilişki kurmayı desteklemeli, orta vadede tam ve bağımsız temsili mümkün kılacak temelleri oluşturmalarıdır.

Ancak şirketler, herhangi bir alternatif veya geçici temsil oluşumunda sendikanın tanınmamasını telafi etmek için daha fazla özveride bulunulması gerektiğinin de farkında olmalıdır. Örneğin:

- Yasal koruma olmamasını dengelemek için daha fazla nüfuz kullanılmalı,
- Bilgi ve eğitime erişim gibi kapasite geliştirici destekler daha fazla sağlanmalı ve
- Sendika ağlarının ve temsilcilerin iş gücünü temsil ederken özgür ve eşit bir şekilde konuşma ve hareket etme haklarına saygı duyması için işverene uygulanan kati koşulların olmayışı telafi edilmelidir.

## ÖÖ anahtardır

ÖÖ, işçilerin toplu görüşmeleri için şeffaf bir platforma sahip olma ihtimalini ortaya çıkarır ve standartların yükseltilmesi, iş yerindeki uygulamaların iyileştirilmesi ve katkı sağladıkları işletmelerin uzun vadeli sürdürülebilirliklerine katkıda bulunulmasına esas teşkil eder.

