

YKK Türkiye – Sendikal Haklar Değerlendirme Raporu

Tam Metin Türkçe Çeviri

Temmuz 2024

Giriş.....	3
Yöntem	4
Türkiye’de Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Sürecine Genel Bakış	5
Hukuki Arka Plan.....	7
6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 5. Maddesi Kapsamındaki Düzenleme	7
Medya İncelemesi ve Bağlamsal Arka Plan	9
Medya İncelemesi Özeti:	10
Olayların Zaman Çizelgesi	11
Fabrika Bilgileri	13
Görüş ve Beyanları	18
Fabrika Yönetiminin Görüş ve Beyanları	18
Sendika Yönetiminin Görüş ve Beyanları.....	20
İşçi Görüşleri ve Beyanları	22
IndustriALL’ın Görüş ve Beyanları	23
Markaların Görüş ve Beyanları.....	24
FLA’nın Görüş ve Beyanları	25
Sonuçlar ve Tavsiyeler.....	27
Kıyas Ölçütü: FOA.16 – Toplu Pazarlık Hakkı / İyi Niyet.....	30
Tavsiyeler:	31
1. Yapılandırılmış Bir Diyalog Mekanizmasının Oluşturulması	31
2. İşçilere ve Yönetime Eğitim Programları Sağlanması	32
3. Geliştirilmiş İç Denetim Mekanizmaları	32
4. Sendikal Özgürlük Konusunda Yanlış Bilgilendirme ile Mücadele	33
5. Sendika Üyeliğine Erişim	33
6. Temsil Hakkı.....	34
7. Uluslararası Sosyal Diyalog Normlarının Anlaşılması	34
8. Orta Kademe Yönetici ve Şefler İçin Eğitim.....	34
9. Sektörel Sendikalaşma ile İlgili Uyuşmazlıklar ve Koordineli Çabaların Gerekliği ...	34
10. Marka Tedarik Zinciri Görünürlüğü ve Katılımı	35

Giriş

Temmuz 2024'te, Adil Çalışma Derneği (FLA), Türkiye'nin Tekirdağ ili, Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan YKK Türkiye fabrikasında sendika üyeleri ve genel işgücü üzerinde sendikal örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarının ihlal edildiği iddialarına ilişkin olarak Petrol-İş Sendikası'ndan Üçüncü Taraf Şikayeti (TPC) almıştır. Bu tesis, FLA üyesi firmalar olan Adidas, Nike ve Puma markalarının ürün tedarik etmekte, ayrıca Inditex, H&M, Lacoste gibi FLA üyesi olmayan markalara ve diğer uluslararası şirketlere de üretim yapmaktadır.

FLA, şikayeti aldıktan sonra mevcut Üçüncü Taraf Şikayet prosedürü çerçevesinde ön inceleme gerçekleştirmiştir. İlk değerlendirme sonucunda, ilgili fabrikanın herhangi bir FLA üyesi marka için birinci seviye (Tier 1) nihai ürün tedarikçisi olmaması nedeniyle, olayın standart prosedür kapsamı dışında kaldığı belirlenmiştir. Ancak, üye markalarla yapılan istişareler sonucunda ve onların mutabakatı ile FLA, şikayeti mevcut mekanizma çerçevesinde işleme almayı kabul etmiştir.

TPC'de belirtilen üretim tesisi, Tekirdağ ilindeki Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan YKK Metal ve Plastik Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.'dir. Bu incelemenin kapsamı, yalnızca başvuru sendika Petrol-İş tarafından FLA'ya sunulan Üçüncü Taraf Şikayeti'nde yer alan iddialarla sınırlıdır. Söz konusu iddialar, Petrol-İş'in üyesi olduğu küresel sendika federasyonu IndustriALL tarafından 3 Eylül 2024 tarihinde yayımlanan bir kamuoyu açıklamasında da yer bulmuştur.

FLA'ya inceleme yapılmak üzere sunulan Üçüncü Taraf Şikayeti'nde (TPC) belirtilen özel iddialar aşağıdaki şekildedir:

- Petrol-İş Sendikası tarafından iletilen ve YKK Türkiye yönetiminin, ulusal iş yasalarını ve FLA İşyerinde Uygunluk Davranış Kuralları ile Uygunluk Kriterleri de dâhil olmak üzere uluslararası işgücü standartlarını ihlal eden uygulamalarda bulunduğunu ileri süren iddiaların araştırılması. Bu iddialar arasında şunlar yer almaktadır:
 - İşçilerin sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarının engellenmesi; özellikle, toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin başlatılmasını önlemek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı nezdinde fabrikanın sektör kaydının değiştirilmesi gibi hukuki yolların kullanılarak bu hakların zayıflatılması.
 - Petrol-İş'e üye olunmasını caydırmaya yönelik eylemler ile mevcut üyeler üzerinde sendikadan istifa etmeleri yönünde baskı kurulması da dâhil olmak üzere sendika karşıtı uygulamalarda bulunulması.
 - İşyerinde seçilmiş işçi temsilcilerinin alternatif bir toplu pazarlık yapısı olarak kullanılması ve bu yolla Petrol-İş'in üyelerini yasal olarak temsil etme hakkının fiilen geçersiz kılınması.
- Petrol-İş'in, yerel yetkili makamlarca verilen resmi yetki belgesine sahip olmasına rağmen, YKK Türkiye yönetiminin bu sendika ile sosyal diyalog kurmayı reddetmesi. Bu yetki belgesi, sendikanın işyerindeki çalışanları yasal olarak temsil etme yeterliliğini teyit etmektedir.

Yöntem

Bu değerlendirmenin amacı, YKK Çerkezköy fabrikasında sendikanın ileri sürdüğü örgütlenme özgürlüğü ihlalleriyle ilgili meseleleri daha iyi anlamak olduğundan, araştırmacı aşağıda belirtilen ilgili taraflar ve kaynaklardan bilgi toplamaya karar vermiştir:

- Petrol-İş Sendikası (şikayetçi)
- IndustriALL Küresel Sendikası
- FLA'ya üye markalar: Adidas, Nike ve Puma
- Şikayette adı geçen FLA üyesi olmayan markalar: H&M ve Inditex
- Süreç içerisinde YKK Çerkezköy fabrikasından istifa etmiş sendika üyeleri
- Halen YKK Çerkezköy fabrikasında çalışan işçiler
- YKK Türkiye ve Çerkezköy fabrika yönetimi ve yöneticileri
- YKK Türkiye'deki FOA sorunları hakkında haber yapan ulusal ve uluslararası medya
- Benzer şikayetlerin değerlendirilmesinde kullanılan yerel ve uluslararası bilgiler

Araştırmacı, belge incelemeleri, fiziksel kanıtlar, taraflarla yapılan görüşmeler ve saha gözlemleri gibi çeşitli bilgi kaynaklarından elde edilen bilgileri dikkate alan bir yaklaşım izlemiştir.

Saha içi ve saha dışı işçi görüşmeleri, çalışanların ana diliyle ve gizlilik ilkelerine uygun şekilde, olası misilleme riskini en aza indirecek biçimde yürütülmüştür. Bu süreçte dikkatli olunmuş ve aşağıdaki önlemler alınmıştır:

- Saha içi ve dışı görüşmelerin dengeli bir şekilde yapılması
- Görüşme yer ve zamanlarının dikkatlice belirlenmesi
- Görüşülen kişilere, araştırmacıya ulaşabilecekleri iletişim bilgileri verilmiştir

Bu önlemler, görüşülen kişilerin kimliklerinin korunması ve soruşturmanın bütünlüğünün sağlanması amacıyla uygulanmıştır.

Görüşülen işçi sayısı, istatistiksel olarak anlamlı ve doğru veriler elde edilmesini sağlamıştır. Tüm saha içi ve dışı görüşmeler tutarlı sonuçlar vermiştir.

Araştırmanın tarafsızlığını sağlamak adına, tüm ilgili tarafların geri bildirim ve görüşleri raporun ilgili bölümlerinde olduğu gibi, düzenlenmeden ve filtrelenmeden sunulmuştur. Ancak bu görüşlerin aktarılması, araştırmacının bunlara katıldığı anlamına gelmez. İddialara ilişkin değerlendirme ve sonuçlar bağımsızdır.

Bu araştırma FLA tarafından görevlendirilmiş olsa da, süreç tamamen bağımsız yürütülmüş ve FLA'ya düzenli bilgilendirme yapılmıştır. Bu rapor, FLA'ya ve markalara iletilen iddiaların araştırmacı tarafından yapılan değerlendirmesini yansıtmaktadır. Tüm bulgular, sonuçlar ve önerilen iyileştirme adımları yalnızca araştırmacının titiz analizine dayanmaktadır.

Türkiye’de Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Sürecine Genel Bakış

Türkiye, Örgütlenme Özgürlüğü (C087) ve Toplu Pazarlık (C098) konularında temel ILO sözleşmelerine uzun süredir taraf olmasına ve bu sözleşmelerin uygulanmasını destekleyen yasal bir çerçeve oluşturmuş olmasına rağmen, ülkede önemli boşluklar devam etmektedir. Bu boşluklar, hem mevzuat hem de uygulama düzeyinde olduğundan, birçok uluslararası işçi hakları örgütü ve küresel sendika, Türkiye’yi işçilerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarını tam anlamıyla kullanmaları açısından yüksek riskli bir ülke olarak sınıflandırmaktadır.

Bu sorunlardan biri, yerel mevzuatta belirtilen “çifte baraj” uygulamasıdır. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmesi için yalnızca işyerindeki işçilerin çoğunluğunu değil, aynı zamanda ilgili sektördeki tüm işçilerin en az %1’ini temsil etmesi gerekmektedir. Bu çift kriter, özellikle küçük ve bağımsız sendikaların yasal tanınma elde etmesini son derece zorlaştırmaktadır.

Diğer sık eleştirilen bir konu ise, sendika üyeleri ve yöneticileri için sınırlı koruma sağlamasıdır. Yasal olarak sendikal faaliyeti nedeniyle işten çıkarılan işçinin işe iade edilmesi mümkün olsa da, işverenler çoğu zaman yalnızca para cezası ödeyerek bu yükümlülüğünden kaçınabilmektedir. Bu durum, caydırıcılık etkisini azaltmakta ve sendikal ayrımcılığı kolaylaştırmaktadır.

Sendikalar ve işverenler arasında yıllarca süren hukuk mücadeleleri de yaygındır. Bu davalar genellikle sendikanın çifte baraj kriterlerini karşılayıp karşılamadığı veya doğru sektörde kayıtlı olup olmadığı gibi konular etrafında dönmektedir. Ancak davaların uzaması, işçilerin toplu iş sözleşmesine erişimini geciktirmekte ya da tamamen engellemektedir.

Bu tür davaların sürüncemede kalması, sendika-üye ilişkisini de olumsuz etkiler. Birçok işçi, toplu sözleşmeye ulaşma umudunu yitirerek sendikadan ayrılmakta ya da işverenin baskısıyla istifa etmektedir. Mahkeme sonunda sendikanın lehine sonuçlansa bile, bu süreçte yeterli üye kaybı yaşandığı için toplu sözleşme süreci başlayamayabilmektedir. Bu nedenle Türkiye’de toplu sözleşme kapsamı oldukça düşüktür.

Türkiye’de Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olan 6356 sayılı Kanuna göre işçiler yalnızca işyerlerinin kayıtlı olduğu sektörde faaliyet gösteren bir sendikaya üye olabilirler. Üyelik işlemi yalnızca e-Devlet üzerinden yapılabilmekte ve işçiye yalnızca kendi işyeri sektörüne kayıtlı sendikalar listelenmektedir.

İşyeri sektör kaydı, işverenin şirket kuruluşu sırasında Ticaret Sicili, Vergi Dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu gibi kurumlara yaptığı beyanlar doğrultusunda belirlenir. Bu kayıt, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın sistemine aktarılır ve sendika üyeliği buna göre yönlendirilir.

İşçiler ya da sendikalar bu kayıt sisteminde herhangi bir değişiklik yapamazlar. Dolayısıyla, işyerinin sektörel kaydı yanlış yapılmışsa, işçiler sadece kayıtlı sektördeki sendikalara üye olabilirler.

ILO tarafından tanımlanan uluslararası işçi hakları standartları ile yerel mevzuat arasında uyumsuzluk olduğunda, uluslararası markaların ve çok paydaşlı inisiyatiflerin (örneğin FLA) daha yüksek standartları benimsemesi beklenmektedir.

Türkiye gibi örgütlenme özgürlüğü önünde ciddi yasal engellerin bulunduğu ülkelerde, yerel sendikalar genellikle uluslararası markaların bu konudaki taahhütlerine güvenerek hareket eder.

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 113. oturumunda sunulan Uzmanlar Komitesi Raporu (2025), Türkiye'ye şu çağrıda bulunmuştur:

- *“Sendikal yeterlik belgelerine ilişkin mahkeme süreçleri makul sürede tamamlanmalıdır.”*

ILO ayrıca, uzun süren mahkeme süreçlerini, işçilerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarını etkin biçimde kullanmalarını engelleyen önemli bir engel olarak tanımlamıştır.

Hukuki Arka Plan

Sektörel düzeyde sendikalaşma ile ilgili zorluklar

Türkiye'de bir işyeri kurulduğunda, işveren sırasıyla üç ana kurumu bilgilendirmekle yükümlüdür: Ticaret Sicil Müdürlüğü, Vergi Dairesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Bu kurumlar, işverenin beyanlarına dayanarak işyerinin resmi kayıt bilgilerini (örneğin NACE Kodu, sektör sınıflaması, çalışan sayısı vb.) belirler ve bu bilgiler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletilir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41/7. maddesine göre, *'Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin hazırlanmasında, kendisine gönderilen üyelik ve çekilme bildirimleri ile SGK'ya yapılan işçi bildirimlerini esas alır.'*

Bu uygulamaya göre Bakanlık, ilgili kurumlardan gelen verilere dayanan bir kayıt sistemi oluşturmakla yükümlüdür. İşverenin ilk beyanı bu sistemin temelini oluşturur. Dolayısıyla, sendikalar da örgütlenme faaliyetlerini bu verilere göre şekillendirmek zorundadır ve Bakanlığın sendikal yetkilendirme kararları doğrudan işverenin yaptığı sektör beyanına göre verilir.

Sektörel düzeyde sendika üyeliği prosedürü

6356 sayılı Kanun'un 17. maddesine göre Türkiye'de sendika üyeliği yalnızca e-Devlet sistemi üzerinden yapılabilir. Bu dijital sistem, işçilerin sendikaya üye olmaları veya üyelikten çekilmeleri için tek yasal platformdur.

Bir işçi e-Devlet'e giriş yaptığında yalnızca kendi işyerinin kayıtlı olduğu sektörde faaliyet gösteren sendikalar listelenir. Bu sektör sınıflaması, işverenin işyeri kuruluşu esnasında resmi kurumlara yaptığı beyana dayanır.

Bu nedenle işçiler, tanımlanan sektör dışında bir sendikaya ne yasal ne de teknik olarak üye olamaz. Örneğin, bir işyeri fiilen Petrol-Kimya (Kod:04) sektörüne ait olsa da, yanlışlıkla Metal (Kod:12) sektöründe kaydedildiyse işçiler yalnızca Metal sektöründeki sendikaları görebilir ve onlara üye olabilir.

Bu sistemsel sınırlama, işçilerin kendi meslek alanlarını gerçekten temsil eden sendikaları seçmesini engellemektedir.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 5. Maddesi Kapsamındaki Düzenleme

Sendikal örgütlenme sürecinde veya bir sendikanın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi aldığını gösteren yetki belgesini edinmesinden sonra, işverenler yalnızca yetki belgesine değil, aynı zamanda işyerinin bağlı bulunduğu sektöre ilişkin itirazda da bulunma hakkına sahiptir. Bu düzenleme, çoğu zaman

sendikalaşma girişimlerini engellemek için bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle, sektöre ilişkin itirazlar Türkiye’de sendikalaşmanın önünde önemli bir engel haline gelmiş ve işçilerin toplu iş sözleşmesine erişimini zorlaştıran bir mekanizma olarak değerlendirilmiştir. Bu sorunun önüne geçmek amacıyla, 6356 sayılı Kanun’un 5. maddesine eklenen ikinci fıkra ile sektörel itirazların yetki sürecini durdurma amacıyla kullanılması açıkça yasaklanmıştır. Bu sayede, sektöre ilişkin itirazların toplu pazarlık sürecini engellemesinin önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

Madde 5 – (1)

İşyerinin hangi işkolunda faaliyet gösterdiğini tespit etmek çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın sorumluluğundadır. Bu tespit, Resm Gazete’de yayımlanır. İlgililer, yayım tarihinden itibaren on beş gün içinde bu karara karşı dava açabilir. Mahkemenin iki ay içinde karar vermesi zorunludur. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/29 md.) Karara itiraz edilmesi hâlinde, bölge adliye mahkemesi bu itirazı iki ay içinde sonuçlandırır. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/29 md.) Dosya temyiz edilirse, Yargıtay ihtilafı kesin olarak iki ay içinde karara bağlar.

Madde 5 – (2)

Yeni bir toplu iş sözleşmesine ilişkin yetkilendirme süreci başladıktan sonra, işkoluna ilişkin yapılacak tespit yalnızca bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespitine dair talepler ve açılacak davalar, yetkilendirme işlemlerini veya yetki tespiti davalarını durdurucu neden olarak ileri sürülemez.

Bununla birlikte, Türkiye’de işverenler çoğu zaman mevzuatta öngörülen prosedürleri izlemeksizin işyeri sektör kaydını değiştirmekte ya da işyerini gerçeğe aykırı şekilde farklı bir sektörde gösterebilmektedir. Bu durum, sendikal örgütlenme çabalarını sekteye uğratmakta ve toplu pazarlık sürecini engellemek amacıyla kullanılmaktadır. Bu nedenle, söz konusu maddede yer alan yasal düzenleme, uygulamada karşılaşılan bu sorunları gidermekte yetersiz kalmaktadır.

Medya İncelemesi ve Bağlamsal Arka Plan

Saha çalışmasına başlamadan önce, araştırmacı YKK Türkiye fabrikasında yaşanan iş uyuşmazlığına ilişkin bağlamsal bilgileri toplamak amacıyla kapsamlı bir masa başı incelemesi gerçekleştirmiştir. Bu araştırma, yerel ve uluslararası medya kuruluşlarının haberleri ile resmi raporların incelenmesini içermiştir. Elde edilen bulgular, sendikal örgütlenme çabaları ve işverenin bu çabalara verdiği yanıtlarla ilgili kamusal söylem ve dış gözlemler hakkında fikir vermektedir.

Tespit Edilen Medya Haberleri:

- Gerçek Haber Portalı – 11 Ağustos 2024

"YKK işçileri sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarını koruyor"

Bu haber, YKK işçilerinin sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkını kullanma yönündeki aktif çabalarını vurgulamaktadır.

[Link to Article](#)

- Bianet Haber Portalı – 6 Eylül 2024

"IndustriALL Küresel Sendikası, YKK Türkiye'deki iş uyuşmazlığına müdahil oldu"

Bianet'e göre, IndustriALL Küresel Sendikası'na bağlı Petrol-İş sendikası, YKK Türkiye'de çalışan yaklaşık 670 işçiden çoğunluğunu örgütlemeyi başarmış ve 21 Mayıs 2024'te Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan resmi yetki almıştır. Buna rağmen YKK Türkiye'nin sendikal faaliyetleri engelleyici uygulamalarda bulunduğu, üyelerin istifaya zorlandığı ve toplu pazarlık görüşmelerinin başlatılmadığı iddia edilmektedir.

IndustriALL Genel Sekreteri Atle Høie ve Petrol-İş Başkanı Süleyman Akyüz bu uygulamaları kamuoyuna açık bir şekilde kınamış ve bunların hem ulusal hem de uluslararası iş hukuku standartlarını ihlal ettiğini belirtmişlerdir.

[Link to Article](#)

- IndustriALL Küresel Sendikası – 3 Eylül 2024

"YKK Türkiye işçileri sendikal temsil hakkından mahrum bırakılıyor"

IndustriALL tarafından yayımlanan bu resmi açıklama, Bianet haberinin detaylarını desteklemekte ve genişletmektedir. Açıklamada, tehdit, baskı ve sistematik sendika karşıtı davranışlar gibi iddialara yer verilmiştir.

Petrol-İş ve IndustriALL, YKK'ye şu çağrılarda bulunmuştur:

- Sendika üyelerine yönelik baskılara son verilmesi
- Petrol-İş ile sosyal diyaloga geçilmesi
- Toplu pazarlık görüşmelerinin başlatılması

Rapor ayrıca, sendika ile diyaloga geçmemenin YKK'nin kendi davranış kurallarını ve

uluslararası işçi hakları sözleşmelerini ihlal ettiğini vurgulamaktadır.

[Link to Statement](#)

Medya İncelemesi Özeti:

Medya incelemesinden elde edilen bulgular, işçi görüşmeleri sırasında dile getirilen birçok kaygıyı doğrulamakta ve durumun uluslararası ölçekte dikkat çektiğini göstermektedir. Hem bağımsız hem de sendikaya bağlı kaynaklardan gelen haberler, YKK Türkiye'nin sendikal ilişkileri ele alış biçimi hakkında yaygın bir kaygı olduğunu ortaya koymakta ve şirketin mevcut tutumunun hem itibar hem de hukuki riskler taşıdığına işaret etmektedir.

Olayların Zaman Çizelgesi

Bu zaman çizelgesi, YKK Çerkezköy fabrikasında sendikalaşma çabalarına ve ardından gelen gelişmelere ilişkin önemli olayları, ilgili paydaşların eylemlerini, yönetimin tepkilerini ve tarafların katılım zamanlamalarını özetlemektedir.

2018 Öncesi: İlk Sendikalaşma Girişimi

- Hem fabrika yönetimi hem de bazı işçiler, 2018'den önce en az bir sendikalaşma girişimi olduğunu doğrulamıştır.
- Kesin tarih doğrulanamasa da girişimin metal sektörüne bağlı bir sendika tarafından yapıldığı belirtilmiştir.
- Araştırma sürecinde bu girişimin zaman çizelgesi hiçbir tarafça tam olarak doğrulanamamıştır.
- Fabrika yönetimi, bu girişimi kısa süreli ve başarısız olarak tanımlamış, deneyimi olumsuz hatırladıklarını ve bu durumun güncel sendika yaklaşımını etkilediğini ifade etmiştir.

2018: Sendikalaşma Faaliyetlerinin Başlangıcı

- Petrol-İş sendikası, YKK Çerkezköy fabrikasında gizli şekilde örgütlenme faaliyetlerine başlamıştır.
- Bu faaliyetlerin gizliliği nedeniyle, 2018 ile 2024 yılları arasındaki spesifik olaylar araştırma sırasında tam olarak belgelenememiştir.

Mayıs 2024: İşçi Hareketlenmesi ve Protestolar

- Yıllık prim ödemelerinin duyurulmasının ardından, birinci vardiya işçileri memnuniyetsizliklerini dile getirmiştir.
- İkinci vardiyanın gelişiyle birlikte işçiler, yönetimden açıklama talep etmiştir.
- Orta kademe yöneticiler başlangıçta üst yönetimin toplantıda olduğunu belirtse de, Genel Müdür yemekhanede işçilerle görüşmüştür.
- Aynı zamanda Petrol-İş, fabrika dışında üyelerine destek vermiştir.
- Sonraki günlerde işçiler, üretimi aksatmadan içeride düdük çalma, alkış ve slogan gibi barışçıl protesto yöntemlerine başvurmuştur.
- Çoğunluk yetkisi alınmadan önce yönetim, maaş ve yan hak iyileştirmeleri uygulamıştır (raporda detaylandırılmıştır).

17 Mayıs 2024: Hızlı Sendikalaşma Kampanyası

- Petrol-İş, yoğunlaştırılmış bir örgütlenme kampanyası başlatmış ve iki gün içinde işçilerin çoğunluğunun desteğini sağlamıştır.

21 Mayıs 2024: Çoğunluk Belgesi Alınması

- Petrol-İş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan resmi çoğunluk belgesi almıştır.
- Fabrika dışında bir sendika çadırı kurulmuş ve iki ay boyunca orada kalmıştır.
- İçerideki protestolar iki hafta sürmüş, ardından yönetimin sendikalaşmaya karşı olmadığını açıklamasıyla sona ermiştir.

- Bu süreçte yönetimin daha disiplinli bir tutum sergilediği belirtilmiştir.

Temmuz 2024: Yeniden İşçi Protestoları

- Ekonomik sorunların sürmesi ve disiplin uygulamalarının artması nedeniyle işçiler yeniden içeride iki hafta süren protestolara başlamıştır.

Eylül 2024: Küresel Paydaşlara Sikayet

- IndustriALL Küresel Sendikası, markalara ve FLA'ya açık mektup yazarak sendika karşıtı uygulamalara ilişkin endişelerini dile getirmiştir.
- FLA, üye markalarla istişarelere başlamış ve çözüm arayışında YKK Türkiye ile görüşmeler gerçekleştirmiştir.

Temmuz 2024 – Şubat 2025: Markalar ile YKK Türkiye Arasındaki Etkileşim Özeti

- Tüm markalar, yazışmalar ve toplantılar yoluyla YKK Türkiye ile sürekli temas halinde olmuştur.
- FLA üyesi markalar, önce ayrı ayrı tedarikçiye ulaşmış, ardından şikâyetin FLA'ya resmi olarak iletilmesiyle birlikte ortak hareket etmeye başlamıştır.
- FLA üyesi olmayan markalar (örneğin H&M, Inditex) da ilk başta bağımsız temas kurmuş, daha sonra FLA markalarıyla eşgüdüm sağlamıştır.
- Tüm markalar, sosyal diyalogun önemini ve kendi davranış kuralları ile uluslararası işçi hakları standartlarına uyumu vurgulamıştır.
- YKK Türkiye, sendika ile diyaloga girmeyi sürekli reddetmiş; gerekçe olarak yasal haklarını ve sendikanın sektör sınıflandırmasına ilişkin itirazlarını göstermiştir.

Şubat 2025: Bağımsız Soruşturmanın Başlatılması

- Taraflar arasında bir çözüme ulaşılamaması üzerine, tüm paydaşlar bağımsız bir soruşturma yürütülmesini kabul etmiştir.

Mart 2025: Hukuki Gelişmeler

- Bir mahkeme, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Petrol-İş'e verilen 21 Mayıs 2024 tarihli yetki belgesini iptal etmiştir.
- İptal gerekçesi, sektör sınıflandırması olmuştur.
- Petrol-İş temyize gitmiştir; dava süreci devam etmektedir ve iki yargı kademesi daha mevcuttur.

Mahkeme Kararı Referansı:

"Davalı Türkiye Petrol, Kimya, Lastik Sanayi İşçileri Sendikası (Petrol-İş) hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen 21.05.2024 tarihli ve E-74038328-553.02-370029 sayılı yetki tespit kararının iptali."

Fabrika Bilgileri

YKK Türkiye İş Gücü Dağılımı (Mart 2024 - Mart 2025)

Lokasyon	Mart 2024 - Toplam	Mart 2024 - Kadın	Mart 2024 - Erkek	Mart 2025 - Toplam	Mart 2025 - Kadın	Mart 2025 - Erkek
Fabrika Üretim	520	261	259	475	222	253
Fabrika Ofis	146	68	78	158	76	82
İstanbul Maslak	89	41	48	86	40	46
İstanbul Esenyurt	30	7	23	34	8	26
İzmir	18	6	12	18	6	12
TOPLAM	803	383	420	771	352	419

Son bir yılda özellikle kadın üretim çalışanlarında olmak üzere çalışan sayısında küçük bir düşüş gözlemlenmiştir (yaklaşık %5'in altında). Buna karşılık, Çerkezköy fabrikasındaki ofis personeli sayısında neredeyse %10 oranında bir artış olmuştur.

Fabrika, bu iş gücü ayarlamalarını devam eden ekonomik zorluklar ve pandeminin süregelen etkileriyle açıklamaktadır. Kısa vadede küçülmeye ilişkin herhangi bir plan olmadığını belirtmişlerdir. Ancak üretim hacimleri azalmaktadır. Bu nedenle, daha çeşitli ve çok yönlü görevleri yerine getirebilecek nitelikli çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Ürün çeşitliliği artarken üretim düşüş göstermekte, bu da çalışanlardan daha fazla esneklik ve yetkinlik beklenmesini doğurmaktadır.

İş sürekliliğini sağlamak amacıyla, fabrika yeni üretim hatlarına yatırım yapıldığını duyurmuştur. Bu yatırımlar; altyapı iyileştirmeleri ile verimliliği artırmayı ve uzun vadeli sürdürülebilirliği desteklemeyi hedefleyen yeni teknolojilerin entegre edilmesini içermektedir.

YKK Türkiye İyileştirilmiş Yan Haklar Tablosu

Yan Hak	Tutar (TRY)	Detay	Kapsam	Frekans
Prim		1/2 maaş	Tüm çalışanlar	Aylık
Mesai		%50 hafta içi, %100 hafta sonu, %200 resmi tatil	Yönetici altı çalışanlar	Duruma bağlı
Özel Sağlık Sigortası	21.850	Ayakta ve yatarak tedavi kapsamlı özel sağlık sigortası	Tüm çalışanlar (Yönetici ve üzeri aile dahil, diğerleri ek ücretle)	Yıllık (Haziran'da yenilenir)
Isınma Yardımı	1.300		Yönetici ve şef altı çalışanlar	Aylık
Doğum Yardımı	5.000	Doğum belgesine dayalı		
Ölüm Yardımı	2.500	Ölüm belgesine dayalı		
Yol Yardımı	3.300	Servis verilmeyen çalışanlara (net)	Tüm çalışanlar	Aylık
Eğitim Yardımı		Eğitim belgesine dayalı		
İlkokul	1.320		Tüm çalışanlar	Yıllık
Lise	1.585		Tüm çalışanlar	Yıllık
Üniversite	1.980		Tüm çalışanlar	Yıllık
Zorluk Primi	233	Departmana göre değişir (233.45 TL - 321.90 TL net)	Belirli departmanlar	Aylık
Yıllık Prim		Maksimum 2.4 net maaş, performansa bağlı	Tüm çalışanlar	Yıllık
Vardiya Primi	20-40 TL	Net	Tüm vardiyalı çalışanlar	Saatlik
Bayram Yiyecek Yardımı	140	Ramazan ayında öğle yemeği yemeyenlere		
Yemek Çeki	370	Kantin olmayan ofis personeli için		Günlük
Kreş Desteği	13.000	Kadın çalışanlar için	İlkokula kadar çocuklu kadın çalışanlar	Aylık

BES Desteği	N/A	%3-%5 fabrika katkısı (%4 - 4. yıl, %5 - 5. yıl)	Tüm çalışanlar	Aylık
Gıda Yardımı Çeki	4.000	Yılbaşı, Ramazan, Kurban Bayramı + 2 ek ay	Tüm çalışanlar	Yılda 5 kez
Çocuk Yardımı	400	18 yaş altı (yönetici ve şefler hariç)		Aylık
Evlilik Yardımı	10.000	Evlilik belgesine dayalı	Tüm çalışanlar	
Ücretli Mazeret İzni		1 gün	Tüm çalışanlar	
Doğum İzni		1 gün	Tüm çalışanlar	
Evlilik İzni		5 gün	Tüm çalışanlar	
Ölüm İzni		1. derece 3 gün / Kayınvalide – kayınpeder 1 gün	Tüm çalışanlar	

Fabrikada yaşanan huzursuzlukların ardından, 17-21 Mayıs 2024 tarihleri arasında iki temel iyileştirme hayata geçirilmiştir. Bu iyileştirmeler Haziran ayı itibariyle uygulanmaya başlanmıştır:

- Prim sisteminin yeniden tanımlanması: Artık primler ağırlıklı olarak bireysel performansa göre hesaplanmakta, genel fabrika performansı daha az etkili olmaktadır. Bu değişiklikle birlikte çalışanlara yılda iki maaşlık prim sağlanmakta, bu da aylık olarak yarım maaş şeklinde ödenmektedir.
- Net maaş uygulamasına geçilmesi: Maaşlar artık brüt değil net tutar üzerinden belirlenmektedir, bu da yıl sonu kazançlarını olumlu yönde etkilemektedir.

İşçi Gösteri ve teklileri, ve Petrol-İş'in Çalışma Bakanlığı Tarafından Yetkilendirilmesi Sonrası Fabrikanın Yanıtı

YKK Türkiye, özellikle iletişim konusundaki çalışan memnuniyetsizliğinin COVID-19 pandemisi öncesinde de mevcut olduğunu ve bu kaygıların pandemi sürecinde çeşitli kısıtlamalar nedeniyle yeterince ele alınamadığını kabul etmiştir. Pandemi sonrası dönemde yönetim önceliğini iş sürekliliğini sağlamaya ve operasyonel zorluklara yanıt vermeye odaklamıştır

Yönetim, son dönemde yaşanan işçi huzursuzlukları ve gelişmelerin çalışanların kaygılarının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olduğunu belirtmiştir. Artan ekonomik kriz ve enflasyon baskılarının çalışan memnuniyetsizliğini derinleştirdiği ifade edilmiştir. Öte yandan, fabrika yönetimi hem Türkiye'deki hem de küresel ölçekte ciddi finansal baskılar altında olduklarını da vurgulamıştır.

İşçi tepkileri ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Petrol-İş'e yetki belgesi verilmesi sonrası şu önlemler alınmıştır:

• Ücret ve Yan Haklarda İyileştirmeler:

Yaşanan huzursuzluklara karşılık olarak, fabrika çalışan maaşlarında ve prim sisteminde doğrudan iyileştirmelere gitmiştir. Bu iyileştirmeler, prim sisteminin yeniden yapılandırılması ve net maaş uygulamasına geçilmesini içermektedir.

• Çalışan Temsili ve İletişim:

Aralarında bazı sendika üyelerinin de bulunduğu 13 çalışan resmi işçi temsilcisi olarak atanmıştır. Bu temsilciler, artık fabrika yönetimiyle aylık olarak toplanan bir işçi konseyini oluşturmaktadır. Bu toplantıların sonuçları çalışanlara yazılı ve sözlü olarak iletilmektedir. Sistem, düzenli belgeler ve açık iletişimle tamamen işler durumdadır.

Son aylık toplantılarda ele alınan konular şunlardır:

- Yönetimden gelen bildirimler ve endişeler:

- Tuvaletlerde kâğıt havlu ve tuvalet kağıdı israfı
- Kamelya çevresinde çöp atılması (kullanılmış bardaklar ve sigara izmaritleri)
- Keyfi hastalık izinlerinin kullanılması nedeniyle diğer çalışanlara iş yükü binmesi
- Mola saatlerine uyulmaması

- İşçi önerileri ve talepleri:

- Kıdeme dayalı ödeme sistemi getirilmesi
- Hastalık izninin primleri etkilememesi
- Ek yan haklar ve yemek fişi talebi
- Enflasyon farkının altı ayda bir yapılması
- Yemekhane kalitesiyle ilgili sürekli şikayetler

- Devamsızlığı azaltmaya yönelik teşvik sistemi
- Taşeron çalışanların da yemek fişi ve terfi haklarına erişimi
- Mobbing ve ayrımcılıkla ilgili şikayetler – yönetim, disiplin mektuplarının gözden geçirildiğini ve bazılarının iptal edildiğini belirtmiştir
- Erkek çalışanlar için de kreş desteği
- Disiplin kurulu talebi – yönetim, personel yapısı tamamlandığında işçi temsilcili disiplin kurulu kurma sözü vermiştir

- Disiplin Uygulamalarında Artış:

İşçi huzursuzluğunun ardından, yönetim tarafından verilen ihtar mektuplarında belirgin bir artış gözlemlenmiştir. Araştırmacı bu eğilimi tespit etmiş, ancak bu mektuplarla bağlantılı ek bir disiplin uygulaması bulunamamıştır. Ancak bu ihtarların zamanlaması ve sıklığı, özellikle sendika üyesi işçiler arasında yıldırma amaçlı olduğu algısı oluşturmuştur.

Görüş ve Beyanları

Fabrika Yönetiminin Görüş ve Beyanları

YKK Türkiye ile yapılan görüşmelerde, yönetim sendikalara veya toplu pazarlığa karşı olmadıklarını, ancak uygun sektöre bağlı olmayan bir sendika ile iş birliği yapmaya istekli olmadıklarını belirtmiştir. Yönetim, metal sektörünün fabrikanın özel ihtiyaçlarını ve kısıtlarını daha iyi anlayabileceğini ve bu nedenle toplu pazarlık sürecinde daha uygun bir ortak olacağını öne sürmüştür.

Fabrika Genel Müdürü:

"Hızlı tempolu moda sektöründe faaliyet gösteriyoruz ve bu sektör yüksek düzeyde çeviklik gerektiriyor. Üretim ve teslimat ihtiyaçlarımız günlük olarak değişiyor ve bu da dinamik ve uyum sağlayabilen bir çalışma ortamını zorunlu kılıyor. Müşterilerimizin taleplerine karşılık verebilmemiz için bu çevikliği korumamız gerekiyor. Petrol sektörüne bağlı bir sendika ile yürütülecek bir sendikalaşma süreci, özellikle sektörümüzün özel taleplerine aşina olmayan bir yapı ile yürütüleceğinden, bu çevikliğimizi tehlikeye atabilir."

YKK Türkiye Ülke Müdürü:

"Türkiye'de aile şirketi değiliz. Buradaki tüm personel, ben dahil ve fabrika müdürümüz dahil, çalışan statüsündeyiz. YKK sendikalara, sendikalaşmaya veya toplu pazarlığa karşı değildir. Ancak bizler çalışan olarak, bağlı bulunduğumuz ülkenin yasal çerçevesi dahilinde hareket etmek zorundayız."

Yönetim ayrıca şu açıklamada bulunmuştur: *"Yetki belgesi bize ulaştığında, derhal hukuk danışmanlarımız ve bir üniversite profesörü ile görüşerek uygun eylem planını belirledik. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı'ndan Prof. Dr. Ercüment Özkaraca'nın görüşü ile birlikte mahkemeye ve tüm paydaşlara sunduk. Hem Prof. Dr. Özkaraca hem de hukuki danışmanlarımız, yetki belgesiyle ilgili olarak sektör değişikliği davası açılmasını tavsiye etti."*

Yönetim, işyerinin sektör kaydını 2018 yılında değiştirmeme kararlarının, sistemdeki sektör değişikliklerinin yasal belgelerle açıklandığı gibi yapıldığı yönündeki duruşlarının ve bu sürecin mahkeme kararı ile desteklendiğini belirtmiştir.

YKK Türkiye şunu da belirtmiştir: *"Bakanlığa sektör değişikliği başvurusu yapmadık ve böyle bir değişikliğin yapıldığını da yetki belgesi bize ulaşmadan önce bilmiyorduk. Hukuki dava sürecimiz kapsamında, bu değişikliğin neden yapıldığını öğrenmek amacıyla Bakanlığa başvurduk. Bakanlık net bir gerekçe sunmamış olsa da, değişikliği bizim talep etmediğimizi teyit etti. Sektör değişikliğine bağlı sendika karşıtlığı suçlamalarına maruz kalmamız bizim için şaşırtıcı, çünkü bu değişiklik bizim tarafımızdan yapılmamış ve prosedüre uygun şekilde gerçekleşmemiştir."*

Fabrika yönetimi ayrıca, yasal süreç tamamlandığında fabrika sektör kaydını değiştirmeye

istekli olduklarını belirtmiştir. Ayrıca, eğer sendika metal sektörüne bağlıysa, yetki belgesine karşı çıkmayacaklarına dair resmi yazılı taahhütte bulunmaya da hazır olduklarını ifade etmişlerdir.

YKK Türkiye: *"FLA ve markalara, metal sektörüne ait herhangi bir yetki belgesine karşı çıkmayacağımızı belirten resmi bir yazı sunmaya hazırız. Bunu hemen yapabiliriz."*

YKK Türkiye'nin İddialara İlişkin İlk Açıklaması:

"YKK Metal ve Plastik Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. olarak, çalışanlarımızın sendikal haklarına ve örgütlenme özgürlüğüne derin bir saygı duymaktayız. Tüm ilgili yasa, yönetmelik ve şirket prosedürlerine tam uyum içinde hareket etmeye kararlıyız. Ancak, halihazırda sendikanın türü ve üye sayısına ilişkin yasal netliğe ulaşmak adına mahkemeye başvuruda bulunmaktayız. Bu başvuru, hem çalışanlarımızın hem de şirketin yasal haklarının korunması açısından önemlidir. Talebimiz, söz konusu sendikanın YKK çalışanlarını yasal olarak temsil etme yetkisinin geçerliliğini doğrulamayı amaçlamaktadır. Bu adımın, temsil sürecinin dürüstlüğü ve yasal geçerliliğini sağlamak açısından gerekli olduğuna inanıyoruz. Yasal haklarımızı kullanmamızı anlayışla karşılayacağınızı umuyoruz. Şeffaflık ve yasal çerçevede hareket etmek, hem çalışanlarımızın hem de şirketimizin faydasına olacaktır."

YKK Türkiye'nin Hukuki ve Uzman Görüşleriyle Uyumlu Hareketi:

YKK Türkiye, süreç boyunca tüm eylemlerinin hem hukuki hem de uzman görüşleri doğrultusunda gerçekleştirildiğini her fırsatta belirtmiştir. Şirket, süreç boyunca hukuk danışmanlarının görüşlerini mahkeme ve tüm ilgili paydaşlarla paylaşmıştır. Hukuk danışmanları yalnızca ulusal mevzuata dayalı yönlendirmede bulunduklarını vurgulamıştır.

Aynı şekilde, şirketin başvurduğu akademik uzman da sürece tamamen hukuki bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. Bu yaklaşım ne yazık ki sosyal diyalogun teşvik edilmesini ya da yapıcı endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesini desteklememektedir. Uluslararası işçi hakları standartlarını benimsemiş bir küresel şirket olan YKK Türkiye'nin yönetimi, bu dar yasal çerçeveye dayalı yaklaşımla sendika ile yaşanan anlaşmazlığı tam olarak anlayamamış görünmektedir.

Sendika Yönetiminin Görüş ve Beyanları

Sendika, temel önceliğinin üyelerinin çıkarlarını korumak olduğunu açıkça ifade etmiştir. Çalışanların sesinin duyulması ve dönem toplu iş sözleşmesi sürecinin başlatılması amacıyla diyalog kurulmasını arzuladıklarını belirtmişlerdir. Fabrika sektörünün değişmesi durumunda dahi, sendika barışçıl bir çözüm bulunması için çalışmaya hazır olduklarını ve işçilerin kendi tercih ettikleri sendikaya yeniden katılabilmeleri için sorunsuz bir geçiş sürecine destek vereceklerini beyan etmiştir.

Petrol-İş Sendikası, işyerinde yaşananlara ilişkin aşağıdaki iddia ve talepleri dile getirmiştir:

- YKK Türkiye, sendika üyelerini istifaya zorlamak amacıyla tehdit ve baskı içeren sendika karşıtı uygulamalara başlamıştır.
- YKK Türkiye, yasal olarak yetkili toplu pazarlık tarafı olan Petrol-İş ile diyalog kurmayı reddetmiştir.
- Petrol-İş, YKK Türkiye'den aşağıdaki adımları atmasını talep etmektedir.
 - Petrol-İş üyelerine yönelik baskının durdurulması
 - Petrol-İş ile sosyal diyaloga girilmesi
 - Toplu iş sözleşmesi sürecinin başlatılması

Sendika Açıklaması:

"17 Mayıs 2024'te yetki tespiti başvurusunda bulunulmuş, 22 Mayıs 2024'te Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 665 çalışandan 359'unun sendikamız üyesi olduğu tespit edilerek olumlu yetki yazısı tarafımıza iletilmiştir."

"21 Mayıs 2024'te işverence maaş ve yan haklarda iyileştirme açıklanmış, aynı anda sendika üyelerimize sendikadan ayrılmaları yönünde baskı uygulanmıştır. Bu iyileştirmeler, sendikanın toplu sözleşme imzalayabilecek yeterli sayıya ulaşmasını engellemeyi amaçlayan bir taktik olarak görülmektedir."

Özellikle Fabrika Grup Müdürü, üyelerimize işverenin ihtiyaç duydukları her şeyi sağladığını ve sendikanın fabrikada etkili olamayacağını ifade etmiştir. Ayrıca diğer bölüm yöneticileri de benzer baskılar uygulamıştır

"Çoğunluğu sağladıktan sonra, Üretim Müdürü üyelerimizin mola sürelerini kronometre ile ölçerek üretim baskısını artırmıştır."

"Buna yanıt olarak, sendikamız vardiya giriş ve çıkışlarına çadır kurarak dayanışma göstermiş ve işverenin sendikalaşma hakkımıza saygı duyması için alkış ve düdük eylemleri başlatmıştır. İkinci gün işverenle yapılan toplantıdan sonra baskıların sona ereceği sözü verilmiş ve eylemler askıya alınmıştır."

"Ancak 24 Haziran 2024'teki bayram tatili sonrası, özellikle önde gelen üyelerimize yönelik

baskılar yeniden artmış, gerekçesiz ihtar mektupları verilmiştir. Bu nedenle, 1 Temmuz'da yeniden protesto eylemleri başlatılmış ve bu eylemler yaklaşık iki hafta sürmüştür."

"14 Ağustos 2024'te, işveren seçim yapılmaksızın 13 kişilik bir temsilci heyeti atayarak sendikanın meşru temsil yetkisini zayıflatmıştır."

"16 Ağustos 2024'te fabrika müdürüyle yapılan görüşmede, sendika tarafından 27 maddelik bir talep listesi sunulmuş ve sendikanın etkisini kırmaya yönelik sistematik bir çaba olduğu vurgulanmıştır."

YKK'nin üst düzey yöneticilerinin doğrudan sendika karşıtı faaliyetlere katılmadığı, ancak orta kademe yöneticilerin çalışanlara sendikadan ayrılmaları yönünde baskı uyguladığı belirtilmiştir. 16 Şubat 2025 tarihinde, bir vardiya amiri bir çalışandan sendikadan istifa ettiğine dair ekran görüntüsünü talep etmiş, bu görüntü daha sonra sendika ile paylaşılmıştır.

"2025 Şubat ayı başında, işveren sendikalaşmanın YKK markası üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ve müşteri kayıpları yaşandığını ileri sürerek küçülme planı açıklamıştır. Bu açıklama, üyelerimizde işten çıkarılma korkusu ve sendika üyeliği nedeniyle ilk işten atılacak kişi olma endişesi doğurmuş, ciddi psikolojik baskıya yol açmıştır."

Petrol-İş Sendikası, 2018'den bu yana sendikalaşma faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu da YKK işyerinde daha önce de sendikalaşma girişimleri olduğunu göstermektedir. İşverenin, işyerinin petrokimya sektörüne bağlı olduğunu uzun süredir bildiği sendika tarafından belirtilmiştir.

İşçi Görüşleri ve Beyanları

Araştırma süresince toplam 46 işçi ile görüşülmüştür: 22'si fabrika sahasında, 17'si saha dışında ve 7'si telefonla. Görüşmeler hem fabrika ziyareti sırasında hem de sonrasında gerçekleştirilmiştir. Görüşme seçimi, farklı vardiyalardan ve hem mevcut hem de eski çalışanları içerecek şekilde çeşitli ve temsili bir örneklem oluşturmak üzere planlanmıştır.

Değerlendirmenin tarafsızlığını desteklemek amacıyla, işçi katılımcılar fabrikadan rastgele seçilmiştir. Hat işçilerine ek olarak, bazı orta kademe yöneticiler ve idari personelle de görüşülerek fabrikanın çalışma ilişkileri hakkında daha bütüncül bir bakış açısı elde edilmiştir.

Görüşülen kişilerin anonimliği ve olası misillemelere karşı korunması amacıyla hiçbir isim ya da kişisel bilgi araştırmacı tarafından paylaşılmamıştır.

Araştırma, hem işçilerin hem de orta kademe yöneticilerin toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü ilkelerine ilişkin bilgi düzeylerinin sınırlı olduğunu ortaya koymuştur. Sendikanın rolü ve yetkisi konusunda genel bir kafa karışıklığı olduğu gibi, hem işçilerin hem de yönetimin hak ve yükümlülükleri konusunda da netlik eksikliği tespit edilmiştir. Bu durum, temel işçi hakları konusunda eğitime ve iletişime duyulan önemli bir ihtiyaca işaret etmektedir.

- İşçilerin Sendikalaşma Algısı:

Görüşmeler, önceki sendikalaşma girişimlerine tanık olmuş —özellikle o dönemde sendika üyesi olmayan— işçilerin, sendikal faaliyetlere karşı daha olumsuz bir algı geliştirdiğini ortaya koymuştur. Bu tarihsel deneyim, kıdemli çalışanlar arasında sendikaya karşı genel bir direnç veya şüphe duygusunun gelişmesine neden olmuştur.

Ayrıca, daha yeni işe alınan işçilerin sendika konularını konuşurken kaygı ve çekingenlik sergiledikleri görülmüştür. Bu durum, işyerinde sendikaya dair açık diyalogun engellendiği veya süreçlere güven duyulmadığı izlenimini doğurmaktadır.

İşçi Görüşlerinden Elde Edilen Temel Bulgular:

- Yönetimin Sendikaya Yaklaşımı Algısı (%70):

İşçilerin yaklaşık %70'i fabrika üst yönetiminin sendikalaşmaya karşı olmadığını sözlü olarak beyan ettiğini ifade etmiştir:

"Üst yönetim, sendikalaşmaya karşı olmadıklarını söyledi."

- İşten Çıkarılma Kaygısı (%60):

Görüşülenlerin yaklaşık %60'ı, sendika üyeliğine bağlı olarak iş güvencesiyle ilgili

söylentiler veya korkular dile getirmiştir:

"Sendika kurulduğunda, sendikasız olanlar işten çıkarılacak."

"Toplu sözleşme imzalanamazsa, tüm sendikalı işçiler işten atılacak."

- Şüphencilik ve Sendika Karşıtı Uygulamalar (%30):
%30'luk bir kesim, yönetimin tarafsızlık beyanlarına rağmen sendika karşıtı tutumlar sergilediğini düşünmektedir:
"Yönetim sendikaya karşı olmadığını söylese de, bu sendikayı istemediklerini düşünüyorum. Bu sendikanın yerleşmesine izin vermeyecekler."
"Yönetim sendikaya karşı olmadığını söylese de, amirlere ve yakın olduğu çalışanlara sendika karşıtı faaliyetlerde bulunmalarını söylüyorlar. Bu kişiler ödüllendiriliyor."
- Çalışma Koşullarında İyileşme Beklentisi (%20):
İşçilerin %20'si, sendikanın işyeri olanaklarında iyileştirme sağlayacağına inanmaktadır:
"Sendika kurulursa, daha iyi yemek ve dinlenme alanlarımız olur."
- Disiplin Süreçleri ile İlgili Endişeler (%20):
%20'lik bir kesim, sendika üyeliğine bağlı olarak uyarı mektupları aldıklarını ve bunun işten çıkarılma riskini artırdığını belirtmiştir:
"Sendika üyesi olduğumuz için daha fazla ihtar mektubu alıyoruz. Bu da tazminatsız işten atılma riskini artırıyor."
"İstifamın sebebi sendikaya üye olduktan sonra bana verilen uyarı mektuplarıydı. Davranışlarımda değişiklik olmasa da, sendika üyeliğim ortaya çıktıktan sonra sık sık savunmam istendi."
- Sosyal Gerilimler ve Dışlanma (%10):
%10'luk bir kesim, sendika karşıtı algıya sahip oldukları için sosyal çevrelerinden uzaklaştıklarını belirtmiştir:
"Bu süreç başladığından beri yıllardır arkadaşlık yaptığım kişilerle arama mesafe girdi."
"Fabrika içindeki protestolar, sendika üyesi olmayanlar için ürkütücüydü."

IndustriALL'ın Görüş ve Beyanları

IndustriALL'ın konuya ilişkin bakış açısı, medya tarama bölümünde de yer alan ve resmi internet sitesinde yayımlanmış olan kamuoyu açıklamasında açıkça ifade edilmiştir. Araştırma sürecinde kendileriyle iletişime geçilmiş ve YKK'nın, küresel internet sitesinde yer verdiği sendikal haklara saygı taahhüdüne bağlı kalması; ayrıca ILO sözleşmeleri ve uluslararası normlara uyması yönündeki beklentilerini açıkça dile getirmişlerdir.

IndustriALL adına Tom Grinter ile de iletişime geçilmiş ve güncel görüşlerini almak üzere bir telekonferans gerçekleştirilmiştir.

IndustriALL şu açıklamayı yapmıştır:

"Küresel bir sendika olarak, üyelerimizin taleplerini tamamen destekliyoruz. YKK gibi bir şirketin, işçilerin sendikalaşma özgürlüğüne saygı göstermesini bekliyoruz. Bu özellikle

önemlidir çünkü YKK, kendi resmi internet sitesinde bu haklara açıkça bağlı olduğunu beyan etmektedir.”

IndustriALL ayrıca şunu eklemiştir:

“Bir küresel sendika olarak, Türkiye’de yıllarca süren ve atama yazılarına ilişkin açılmış çok sayıda dava gözlemledik. Bu davalar, işçilerin temel toplu pazarlık haklarını fiilen engellemektedir. Fabrikalar, sendikalaşma girişimlerini yavaşlatmak hatta tamamen durdurmak amacıyla hukuki boşluklardan faydalanarak süreci bilinçli olarak uzatmaktadır.”

Markaların Görüş ve Beyanları

FLA üyesi markalar ile H&M ve Inditex gibi FLA üyesi olmayan markalar, araştırma sürecinde bilgilendirilmiş ve kendileriyle iletişime geçilmiştir. Tüm markaların bu süreçte sosyal diyalogun önemi konusunda güçlü bir taahhüt sergiledikleri açıkça görülmektedir. Sürecin başlangıcından itibaren, bu markalar hem bireysel hem de ortak toplantılar düzenleyerek fabrikanın sendikal hakların güvence altına alınması amacıyla yapıcı diyaloga girmesi yönünde çağrılarda bulunmuştur. Bu çabalar, hem Türk mevzuatına hem de ILO standartları dahil olmak üzere uluslararası normlara uyumun önemini vurgulamıştır.

Her ne kadar bu fabrika, temas kurulan markaların doğrudan tedarikçisi olmasa da, fermuar, düğme ve perçin gibi bileşenlerin üretimini üstlenerek, ana tedarikçiler ya da araçlar üzerinden dolaylı olarak faaliyet göstermektedir. Markalar, siparişlerini genellikle kesim, dikim ve nihai ürün üretimi yapılan birinci seviye (Tier 1) tedarikçiler üzerinden vermektedir. Bu dolaylı ilişki sürece belirli bir karmaşıklık katmakla birlikte iletişimi engellememiştir. Ancak, markaların şimdiye dek fabrikanın sendika ile herhangi bir sosyal diyalog kurmasını sağlayamadığı da açıktır.

Tüm FLA üyesi markalar, çalışan temsilciliği ve sendikalaşma özgürlüğünün hem kendi Davranış Kuralları’nın hem de FLA’nın temel ilkelerinden biri olduğunu ortak ve oybirliğiyle teyit etmiştir. Bu taahhüt, iyi niyetli sosyal diyalogun desteklenmesini de içermektedir. Sosyal diyalog, her zaman derhal bir uzlaşmaya varılacağı anlamına gelmez; ancak tüm tarafların ihtiyaçlarını ve niyetlerini açıkça ifade etme fırsatına sahip olmalarını sağlar. Sanayi ilişkilerinin temel bir bileşeni olan sosyal diyalog, şeffaflık ve paydaşlar arasında karşılıklı anlayışın tesisinde kilit bir rol oynar.

Adidas, Nike ve Puma dâhil olmak üzere FLA üyesi markalar ile hem çevrim içi hem de yüz yüze iletişim kurulmuş ve bu markaların görüşleri büyük ölçüde örtüşmüştür. Tüm çalışanların kendilerini temsil edebilecek bir sendikaya katılma hakkına her zaman sahip olması gerektiği vurgulanmıştır. Çalışanların çoğunluğunun bir sendikaya üye olduğu durumlarda, fabrikanın bu sendika ile iletişim kurarak çalışanların temsil edilmesini sağlaması gerektiği ifade edilmiştir.

Görüşme yapılan FLA dışı markalardan H&M ve Inditex de çalışan temsilciliği ve sendikal haklar konusundaki benzer görüşlerini paylaşmıştır. Inditex ile yapılan görüşmede, Küresel Çerçeve Sözleşmesi (Global Framework Agreement) kapsamında bir

IndustriALL temsilcisi de hazır bulunmuştur. Inditex, şu ifadeyle bu taahhüdünü yinelemiştir:

“Sendikalaşma özgürlüğü temel bir insan hakkıdır. Eğer çalışanlar çoğunluğu elde etmişse, sesleri mutlaka duyulmalıdır. Bu, hem kendi Davranış Kuralları’mıza hem de uluslararası normlara ve Küresel Çerçeve Sözleşmemize uygun hareket etmemiz açısından esastır.”

FLA’nın Görüş ve Beyanları

FLA’nın Üçüncü Taraf Şikâyet (TPC) prosedürü teknik olarak yalnızca FLA üyesi markaların doğrudan tedarikçileri (Tier 1 – bitmiş ürün üreticileri) için geçerli olsa da, FLA uygulamada esneklik göstermekte ve prosedür kapsamı dışında kalan şikâyetlerde dahi şikâyetçilere uygun çözüm yolları sunmaya çalışmaktadır.

Bu olayda, şikâyet konusu olan YKK, fermuar üreticisi olup doğrudan bir Tier 1 tedarikçi statüsünde bulunmadığı için TPC prosedürünün kapsamı dışında kalmaktadır. Ancak iddiaların ciddiyeti ve çok sayıda paydaşın sürece dâhil olması nedeniyle, FLA bu vakaya dâhil olma ve yapıcı bir çözüm geliştirme kararı almıştır.

Olayda adı geçen FLA üyesi markalar, şikâyeti bağımsız olarak almış ve çözüm bulmak üzere aktif girişimlerde bulunmuşlardır. Petrol-İş Sendikası tarafından FLA’ya resmi şikâyetin iletilmesinin ardından, bu üç üye marka da FLA’nın sürece katılmasını ve destek vermesini güçlü şekilde teşvik etmiştir.

Bu doğrultuda, FLA üye markalarla birlikte çok sayıda toplantı düzenleyerek ortak bir çözüm stratejisi geliştirmiştir. Bu strateji üzerinde uzlaşa sağlandıktan sonra, FLA ayrıca H&M ve Inditex gibi iki FLA dışı markayla da iletişime geçerek onları ortak plan hakkında bilgilendirmiş ve eşgüdüm sağlamıştır.

FLA ve ilgili markalar, şikâyetle yer alan sorunların taraflar arasında iyi niyetli bir sosyal diyalog süreci başlatılarak etkili biçimde çözülebileceği konusunda hemfikir olmuştur. Ancak, hem çevrim içi hem de yüz yüze yapılan toplantılarda, YKK Türkiye’nin sosyal diyaloga girmeye istekli olmadığı görülmüştür. Şirketin hukuk danışmanları, taraflar arasındaki dava süreci devam ettiği müddetçe sendika ile diyalog kurulmasının uygun olmayacağı yönünde görüş bildirmiştir.

Bu yaklaşıma rağmen YKK Türkiye, durumu şeffaf şekilde yönettiğine olan inancını ifade etmiş ve FLA tarafından yürütülecek bağımsız bir soruşturmayı memnuniyetle karşılamıştır. Şirket, bu soruşturmanın şikâyetle öne sürülen iddiaların asılsız olduğunu ortaya koyacağına inandığını belirtmiştir.

FLA ve üye markalar, başlangıçta sosyal diyalogun tesisi yönünde çözüm üretmeyi önceliklendirmiş olsa da, bu bağımsız soruşturmanın ileriye dönük anlamlı bir adım

olacağına inanmaktadır. Soruşturma, iddialara ilişkin nesnel bir değerlendirme sunacak ve gerekli görülmesi hâlinde düzeltici eylem planlarını belirleyerek süreci iyileştirecektir.

FLA ve ilgili markalar, soruşturmanın sonucunu yakından izlemeye ve önerilecek düzeltici adımların etkin şekilde uygulanmasını sağlamaya kararlıdır. Diğer TPC vakalarında olduğu gibi, FLA bu süreç boyunca şeffaflığı ve hesap verebilirliği sağlamak amacıyla internet sitesinde düzenli güncellemeler yayımlayacaktır.

Sonuçlar ve Tavsiyeler

Sonuçlar ve tavsiyelere geçmeden önce, süreç boyunca gösterdikleri iş birliği ve destekleri için YKK Türkiye ile Petrol-İş sendikası temsilcilerine içten teşekkürlerini sunarım. Soruşturma süresince şeffaflık eksikliği ya da iletişim kurmama yönünde herhangi bir sorunla karşılaşmamıştır. Her iki tarafın da iddiaların tarafsız ve kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine destek olma konusunda kararlı olduğu açıktır. Elbette tarafların her biri sendikalaşma süreci ve devamındaki gelişmelerle ilgili kendi eylemlerinin meşruiyetine güçlü biçimde inanmaktadır.

Ayrıca, sürece katkı sunan tüm diğer paydaşlara — FLA üyesi marka temsilcileri, FLA, IndustriALL ve sektöre özel bilgi paylaşımında bulunan profesyoneller — içten teşekkürlerimi sunarım.

Her ne kadar soruşturma yapıcı ve iş birliğine dayalı bir ortamda yürütülmüş olsa da, bu süreçte tarafların zaten bilmekte olduğu bulgular dışında önemli ölçüde yeni bir bilgiye ulaşılmadığını değerlendirmekteyim. Bulguların çoğu paydaşlarca kabul edilmiş ya da genel olarak mutabakata varılmıştırhususlar. Asıl karmaşıklık, olguların kendisinden değil, bu olguların farklı yorumlanmasından, sorunların kök nedenlerinden ve çözüm yollarına ilişkin farklı bakış açılarından kaynaklanmaktadır.

Temel anlaşmazlık noktası, sosyal diyalog için uygun bir mekanizma konusunda ortak bir anlayış ve mutabakat eksikliğidir. Aynı şekilde, nihai ve karşılıklı kabul gören bir çözüm bulunana kadar geçici işçi temsil mekanizmasına duyulan ihtiyaç da öne çıkmaktadır.

Gözlemlerime göre YKK Türkiye, süreç boyunca attığı her adımı yasal ve uzman danışmanlıkla uyumlu şekilde yürütmeye özen göstermiştir. Şirket, daha en başında hem hukuki hem de iş hukuku uzmanlarının rehberliğine başvurarak tüm kararlarını ulusal mevzuata uygun biçimde almıştır. Bu yaklaşım, soruşturma bulgularıyla da örtüşmekte ve YKK Türkiye'nin aldığı danışmanlık doğrultusunda hareket ettiğini teyit etmektedir.

Sendikalaşma süreci ve örgütlenme özgürlüğünün engellenmesini tek bir nedene indirgemek zor olmakla birlikte, bu süreçlerin ciddi biçimde sektöre uğradığı da açıktır. Bu duruma katkı sağlayan unsurlar arasında, yasal çerçevede bulunan belirsizlikler, sektöre özgü kısıtlamalar ve bazı yasal boşlukların istismarı yer almaktadır.

İşyerindeki anlaşmazlıkların çözümünde sendikaların oynadığı kritik rol mutlaka tanınmalı ve kabul edilmelidir. Süregelen örgütlenme çabalarına rağmen, çalışanlarla yapılan görüşmeler birçok konuda memnuniyetsizliğin devam ettiğine işaret etmektedir.

Böylesi zorlukların sürdürülebilir şekilde çözülebilmesi için iş birliğine dayalı, şeffaf ve kapsayıcı bir etkileşim gerektiğini aşıkardır. Yapıcı, kapsayıcı ve sürekli bir sosyal diyalog kaçınılmazdır.

İddia #1: İşçilerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarının, Çalışma Bakanlığı nezdinde fabrikanın sektör kaydının değiştirilmesi yoluyla kötüye kullanılarak engellenmesi

Değerlendirme: Bu raporun ilgili bölümlerinde ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, fabrikanın sektörel kayıt durumu sendika ile fabrika arasında yaşanan hukuki anlaşmazlıkta önemli rol oynamıştır. Bu durum, sendikanın Çalışma Bakanlığı'ndan yeterlilik belgesi almasının ardından üyeleri adına beklediği toplu iş sözleşmesi sürecinin başlatılamamasına neden olmuştur.

Toplu pazarlık sürecinin başlatılamaması, sendika ile fabrika yönetimi arasındaki ilişkiyi ciddi biçimde zedelemiştir. Doğrudan ve sürekli bir sosyal diyalogun eksikliği, yanlış anlaşılmalara ve karşılıklı suçlamalara yol açarak güvenin daha da aşınmasına neden olmuştur.

Araştırmacı, YKK Türkiye'nin sektör kayıt kodunu sendikalaşma çabalarını engellemek ya da olası bir toplu sözleşmeyi önlemek amacıyla kasten değiştirdiğine dair ikna edici bir kanıt ulaşılamamıştır. Ancak, YKK Türkiye'nin, uluslararası markalara tedarik sağlayan küresel bir şirket olmasına ve bu markaların tedarik zincirlerinde işçi haklarını geliştirmeye yönelik davranış kurallarına bağlılık beyan etmiş olmasına rağmen, sendika ile yapıcı bir diyaloga girmeye yönelik çağrılara tekrar tekrar yanıt vermemesi araştırmacı tarafından not edilmiştir. Bu ilkelere YKK'nın kendi küresel sosyal uygunluk rehberinde de yer verilmektedir.

YKK'nın sürece yalnızca yerel iş hukukunun dar bir yorumuyla yaklaşması, sendikaya üye olmuş çalışanların büyük çoğunluğunun etkin biçimde temsil edilmemesi ve bekledikleri toplu iş sözleşmesi sürecinden mahrum kalmaları ile sonuçlanmıştır.

Bu bulgular ışığında, araştırmacı, fabrikanın sektörel kaydının kasıtlı olarak değiştirildiği iddiasını destekleyen kesin bir kanıt bulunmadığından bu iddiayı kısmen reddetmektedir. Ancak, YKK'nın sendika ile yapıcı bir diyaloga girmemesi ve yerel iş hukuku gerekliliklerinin yanı sıra uluslararası tedarikçilere yönelik daha yüksek standartlara uygun hareket etmemesi yönündeki iddiayı kabul etmektedir.

Kriter: FOA.2 Özgürce Örgütlenme Hakkı İşçiler, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, yalnızca ilgili örgütün kurallarına tabi olarak, kendi seçecekleri örgütleri kurma ve bu örgütlere katılma hakkına sahiptir. Örgütlenme hakkı, işçinin iş aramaya başladığı andan itibaren başlar ve iş ilişkisi boyunca, işin sona ermesi dâhil devam eder. Bu hak işsiz ve emekli işçiler için de geçerlidir.

FOA.16.2 İşverenler ve işçi temsilcileri, iyi niyetle pazarlık yapmalı, yani samimi ve yapıcı müzakerelere katılmalı ve bir anlaşmaya varmak için her türlü çabayı göstermelidir.

İddia #2: Petrol-İş'e üye olmayı caydırıcı ve mevcut üyeleri istifaya zorlayıcı anti-sendikal uygulamalarda bulunulması

Değerlendirme: Araştırmacı, YKK Türkiye veya üst yönetim tarafından yürütülen doğrudan, kasıtlı bir anti-sendikal uygulamaya — örneğin sendikal faaliyetleri baltalamaya yönelik organize eylemlere — dair somut kanıt bulamamıştır. Ancak birden fazla çalışanın

verdiği ifade, bazı yöneticilerin sendikal tarafsızlık sınırlarını aştığını göstermektedir. Bu kişilerin çeşitli zamanlarda işçilerle sendikalaşma hakkındaki kişisel görüş ve inançlarını paylaştıkları bildirilmiştir. Bu tür davranışlar, işçilerin örgütlenme özgürlüğü hakkının ihlali anlamına gelmektedir.

Araştırmacı, bu olayların muhtemelen yöneticilerin hem yerel iş hukuku hem de uluslararası çalışma standartları konusundaki bilgi ve deneyim eksikliğinden kaynaklandığını değerlendirmektedir. Ayrıca, sendika ve işçiler tarafından sendikal örgütlenme (FoA) ve toplu iş sözleşmesi (TİS) haklarının ihlali konusunda tekrarlanan şikâyet ve resmi başvurulara rağmen, YKK merkezinin bu iddiaları araştırmak veya açıklığa kavuşturmak için kapsamlı bir iç denetim gerçekleştirdiğine dair herhangi bir kanıt bulunamamıştır.

YKK Türkiye her ne kadar fabrikanın sektörel kaydı konusunda bir akademik uzmandan hukuki danışmanlık almış olsa da, FoA ve CBA iddialarını ele alırken aynı derecede proaktif veya şeffaf bir yaklaşım benimsememiştir. Bu eksiklik, altta yatan sorunların daha iyi anlaşılması ve sorumlu iş uygulamalarına bağlılığın gösterilmesi açısından kaçırılmış bir fırsat olarak değerlendirilmektedir.

Bu bulgular ışığında araştırmacı, bu iddiayı kısmen kabul etmektedir. Bu kabul, esas olarak yeterli özenin gösterilmemesi, denetimin yetersizliği ve bazı yöneticilerin sendikalaşma sürecine dair kişisel görüşlerini çalışanlarla paylaşarak etkide bulunmaları nedeniyle yapılmaktadır. Bu davranışlar resmen onaylanmamış olsa da, bazı işçiler tarafından YKK üst yönetiminin örtük mesajı olarak algılanmış ve bazı sendika üyeliklerinden istifalara yol açtığı bildirilmiştir.

Kriter: FOA.2 Özgürce Örgütlenme Hakkı

İşçiler, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, yalnızca ilgili örgütün kurallarına tabi olarak, kendi seçecekleri örgütleri kurma ve bu örgütlere katılma hakkına sahiptir. Bu hak, iş ilişkisinin başladığı andan sona erdiği ana kadar geçerlidir ve işsiz ya da emekli işçiler için de uygulanabilir.

FOA.4.1 İşverenler, sendika temsilcilerine ve kendi seçtikleri örgütleri kurma sürecindeki veya bu örgütlere üye olan işçilere karşı hiçbir fiziksel ya da psikolojik şiddet, tehdit, yıldırma, misilleme, taciz veya kötü muamelede bulunmamalıdır.

FOA.5.1 İşverenler, işçilerin sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetlere katılımına dayalı olarak işe alım, işten çıkarma veya diğer istihdam kararlarında doğrudan ya da dolaylı olumsuz ayrımcılık ya da misilleme eylemlerinde bulunmamalıdır.

İddia #3: Petrol-İş'in yasal temsil hakkını baltalayacak şekilde, işyerinde seçilmiş işçi temsilcilerinin alternatif bir pazarlık organı olarak kullanılması

Değerlendirme: Hem işçiler hem de yöneticilerle yapılan görüşmeler, işçi temsilcilerinin seçimi ve bu temsilciler ile yönetim arasında gerçekleştirilen toplantıların çalışma koşulları ile ücret ve yan haklar yapısında olumlu etkiler yarattığını göstermektedir.

Bu tür bir temsilci komitesinin kurulması, özellikle zamanlaması dikkate alındığında, sendikanın rolünü zayıflatma riski taşıyor gibi görünse de, araştırmacı bu yapıyı alternatif

bir pazarlık organı olarak değerlendirmemektedir. Bunun başlıca nedeni, söz konusu komitenin toplu temsil yetkisine sahip yasal bir yapı olmamasıdır. Aksine, fabrikadaki işçilerin çoğunluğunun sendika üyesi olduğu dikkate alındığında, bu toplantılar sendikalı temsilciler aracılığıyla sendika ile yönetim arasında dolaylı bir sosyal diyalog biçimi olarak da yorumlanabilir.

Ayrıca uluslararası çalışma standartları, resmi olarak sendika tanınan işyerlerinde dahi bu tür temsilci yapılarının varlığına izin vermektedir. Bu anlayış, bazı çalışanların çeşitli kişisel nedenlerle sendikaya katılmak istemeyebileceği, ancak yine de yönetimle yapılacak görüşmelere dair bir temsil mekanizmasına sahip olmak isteyebileceği varsayımına dayanmaktadır.

Tüm bu unsurlar dikkate alındığında ve yönetimin sendikanın yetkisini kasıtlı olarak baltalamayı amaçladığına dair güçlü kanıtların yokluğunda, araştırmacı bu iddiayı reddetmektedir.

İddia #4: Petrol-İş sendikasının, yerel otoritelerce verilen yasal yetkinlik belgesine sahip olmasına rağmen sosyal diyalog kurulmasının reddedilmesi.

Değerlendirme:İddia #1'in değerlendirilmesinde de ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, araştırmacı bu iddiayı haklı bulmaktadır. Bu kanaat, YKK Türkiye'nin sendika ile diyaloga hiçbir şekilde girmemekteki ısrarlı tutumuna dayanmaktadır. Taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözümüne yönelik iyi niyetli bir çabanın gösterilmemesi, sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına dair temel uluslararası iş standartlarının açıkça ihlalidir.

YKK'nin hukuki çerçeveye ve devam eden yargı sürecine dayanarak diyalog kurmaktan kaçınması, geçerli bir gerekçe olarak kabul edilemez. Özellikle, yerel hukukta süren bir dava sırasında sosyal diyalogun kurulmasını açıkça yasaklayan herhangi bir hüküm bulunmadığı dikkate alındığında, bu gerekçelendirme zayıf kalmaktadır.

Sosyal diyaloga yönelik beklentinin tarafların mutlaka bir uzlaşmaya varması ya da anlaşma sağlaması anlamına gelmediği özellikle vurgulanmalıdır. Bu beklenti, karşılıklı saygı temelinde tarafların durumu birlikte değerlendirmek üzere samimi ve iyi niyetli bir çaba göstermesini ifade eder. Bu tür görüşmeler nihayetinde bir anlaşmazlıkla sonuçlansa dahi, sürecin kendisi YKK'nın uluslararası işçi haklarına saygısını ortaya koymuş olacaktı. Bu çabanın gösterilmemesi, bu temel ilkelerin fiilen hayata geçirilmesi yönünde kaçırılmış önemli bir fırsattır.

Kıyas Ölçütü: FOA.16 – Toplu Pazarlık Hakkı / İyi Niyet

- **FOA.16.1** İşverenler, çalışma koşullarının ve istihdam şartlarının toplu sözleşmelerle düzenlenmesi amacıyla işçilerin serbest ve gönüllü toplu pazarlık yapma haklarını tanımalıdır.
- **FOA.16.2** İşverenler ve işçi temsilcileri iyi niyetle pazarlık yapmalıdır; bu da gerçek ve yapıcı müzakerelere katılmak ve bir anlaşmaya varmak için her türlü çabayı göstermek anlamına gelir.

Tavsiyeler:

Bu bölümde araştırmacı, mevcut şikâyetle dile getirilen iddiaların dikkatli bir değerlendirmesi sonucunda belirlenen sorunları gidermek amacıyla çeşitli iyileştirici eylemleri sunmaktadır.

Araştırmacının değerlendirmesine göre – ve geçmişte incelenmiş benzer vakalarla kıyaslandığında – hem YKK Türkiye hem de Petrol-İş Sendikası bu süreç boyunca görece ölçülü ve saygılı bir yaklaşım sergilemiştir. Gerilimli dönemler yaşanmış olsa da, her iki taraf da genel olarak karşılıklı saygıyı korumuş ve bu durum, bu tür uyuşmazlıklarda nadiren görülen ve takdir edilmesi gereken bir tavidir. Araştırmacının incelediği birçok benzer vakada taraflar, zamanla yapıcı olmayan taktiklere – örneğin karalama kampanyalarına, asılsız suçlamalara veya sendika ya da işveren temsilcilerine karşı aşırı yasal işlemlere – başvurma eğiliminde olmuşlardır. Bu vakada ise böyle bir durum yaşanmamış, bu da her iki tarafın iyi niyetle diyaloga devam etmesi halinde karşılıklı çözüm ihtimali için yapıcı bir zemin oluşturmuştur.

YKK Türkiye'nin tutumuna ilişkin olarak, raporun önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere, şirketin eylemleri büyük ölçüde hukuki ve uzman danışmanlığı doğrultusunda şekillenmiştir. Ancak bu danışmanlık çoğunlukla yerel mevzuat sınırları içinde kalmış; dolayısıyla YKK'nin bağlı bulunduğu uluslararası işçi hakları standartlarına dair daha geniş bir perspektif geliştirmesini sınırlamış olabilir. Bu yasal yaklaşımlar, ulusal mevzuata uygunluğu sağlamış olsa da, endüstriyel ilişkilerin karmaşıklığını ve uluslararası normlar çerçevesinde sürdürülebilir sosyal diyalogun önemini tam olarak karşılayamamıştır.

Araştırmacının iddialara ilişkin analizi, doğrudan gözlemleri ve mesleki deneyimleri doğrultusunda, aşağıdaki iyileştirici adımlar önerilmektedir:

1. Yapılandırılmış Bir Diyalog Mekanizmasının Oluşturulması

Adil İşçilik ve Sorumlu Üretim için FLA İlke 9: Sivil Toplum ile Danışma
İştirakçi şirketler, ilgili işçi STK'ları, sendikalar ve diğer sivil toplum kuruluşları ile iletişim kurar, araştırma yapar ve ilişki geliştirir.

Petrol-İş Sendikası ile YKK Türkiye arasında yapılandırılmış, şeffaf ve sürdürülebilir bir diyalog mekanizmasının kurulması önerilmektedir. Bu sürecin, tarafsız ve taraflarca ortak olarak kabul edilmiş bir üçüncü tarafça kolaylaştırılması, karşılıklı anlayışın geliştirilmesi, gerginliğin azaltılması ve uzun vadeli endüstriyel uyumun desteklenmesi açısından kritik önemdedir.

Bu mekanizmanın temel hedefleri şunlar olmalıdır:

- **İşçilerin İradesine Saygı Gösterilmesi**
İşçilerin, katıldıkları dönemde yasal olarak tanınan sektörde tercih ettikleri sendikaya üye olma yönündeki açık iradelerinin hem ulusal mevzuat hem de uluslararası işçi standartları çerçevesinde resmen tanınması.

- **Yapıcı Katılım İçin Yol Haritası Oluşturulması**

Tarafların birlikte, açık ve uygulanabilir bir yol haritası hazırlayarak gelecekteki iletişim yollarını belirlemesi, geçmişten kaynaklanan sorunları ele alması ve daha işbirlikçi bir endüstriyel ilişki kurulması için adımlar atması.

Mevcut anlaşmazlığın karmaşıklığı ve hem kısa vadeli operasyonlar hem de uzun vadeli işçi ilişkileri açısından doğurabileceği sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, arabuluculuk sürecinin potansiyel gelecek senaryolarını da kapsayan kapsamlı bir değerlendirmeyi içermesi önemlidir. Bu değerlendirme, sürdürülebilirlik, karşılıklı saygı ve işçilerin hakları ilkeleri doğrultusunda uygulanabilir çözümler içermelidir.

Kolaylaştırıcılık süreci; güven inşası, şeffaflığın teşviki ve ulaşılan anlaşmaların hem ulusal mevzuatın gereklerini hem de uluslararası kabul görmüş işçi hakları sözleşmelerinin esaslarını gözetmesini sağlamaya odaklanmalıdır.

2. İşçilere ve Yönetime Eğitim Programları Sağlanması

Adil İşçilik ve Sorumlu Üretim için FLA İlke 3: Merkez ve Bölge Eğitim Sorumluluğu
İştirakçi şirketler, iş yeri standartlarının uygulanmasından sorumlu personeli belirler, eğitir ve tüm merkez personeline üretim sorumlulukları konusunda eğitim sağlar.

Adil İşçilik ve Sorumlu Üretim için FLA İlke 4: Üretim Personeli Eğitimi
İştirakçi şirketler, sahip olduğu tüm tesislerdeki yönetim kadrosunu ve çalışanlarını iş yeri standartları konusunda eğitir ve bu eğitimlerin etkinliğini takip eder.

YKK Türkiye'nin hem işçilere hem de yönetime yönelik kapsamlı ve sürekli eğitim programları uygulaması önerilmektedir. Bu eğitimler; sendikal özgürlük (FOA), toplu pazarlık hakkı (CBA), ilgili uluslararası işçi hakları standartları ve ulusal iş hukuku alanlarını kapsamalıdır.

Bu eğitimlerin temel amacı, organizasyonun tüm kademelerinde işçi hakları ve yükümlülükleri konusunda ortak ve uygulamaya yönelik bir anlayış geliştirilmesini sağlamaktır. Bu sayede, iletişimsizlik, yanlış anlamalar ve hukuki ya da etik standartlara istem dışı aykırı davranışların önüne geçilebilir.

Eğitimlerin etkinliğini artırmak için:

- Farklı çalışan gruplarının görev ve sorumluluklarına göre uyarlanmalı,
- İşçi hakları ve endüstriyel ilişkiler alanında deneyimli uzmanlar tarafından verilmelidir,
- Düzenli aralıklarla tekrar edilmeli ve güncellenen bilgilerle desteklenmelidir.

Bu proaktif yaklaşım, iş yerinde karşılıklı saygı, hukuka uygunluk ve yapıcı iletişim kültürünün gelişmesine katkı sağlayacaktır.

3. Geliştirilmiş İç Denetim Mekanizmaları

Adil İşçilik ve Sorumlu Üretim için FLA İlke 5: İzleme

İşyeri standartlarına uygunluk açısından şirket iştiraklerinin denetlenmesi

YKK Türkiye'nin işçi haklarına ve iç politika uygunluğuna olan bağlılığını güçlendirmek için iç denetim ve izleme mekanizmalarını güçlendirmesi teşvik edilmektedir. Bu, şirketin merkez ofisiyle yakın iş birliği içinde koordine edilen, hem dahili olarak hem de bağımsız üçüncü taraflarca düzenli değerlendirmeler yapılmasını içermelidir.

Bu değerlendirmeler özellikle sendikal özgürlük (FOA) ve toplu pazarlık haklarına uyuma odaklanmalı; ulusal mevzuat ile uluslararası işçi standartlarına uyum sağlanmalıdır. Denetim süreci, şeffaf ve katılımcı olmalı, işçilerin ve temsilcilerinin görüşlerini içermelidir.

Denetim bulgularının ve alınan düzeltici önlemlerin düzenli olarak raporlanması; hesap verebilirlik, güven inşası ve haklara saygılı bir iş ilişkileri ortamının gelişmesi açısından kritik öneme sahiptir.

4. Sendikal Özgürlük Konusunda Yanlış Bilgilendirme ile Mücadele

Adil İşçilik ve Sorumlu Üretim için FLA İlke 4: Üretim Personeli Eğitimi

Şirket iştirakleri, tüm yönetici kadrosunu ve çalışanları işyeri standartları konusunda eğitir ve bu eğitimin etkinliğini izler.

Araştırma sırasında, sendikal ve sendikasız çalışanlar arasında sendikal özgürlük (FOA) kavramı hakkında yaygın bilgi eksikliği ve bazı durumlarda yanlış bilgilendirme olduğu tespit edilmiştir. Fabrika yönetimi ve çalışanlarla yapılan görüşmeler, bu temel hak konusunda bağımsız ve tarafsız eğitime ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymuştur.

Çalışanların haklarının korunması ve bilinçli kararlar alabilmesi için FOA hakkında açık, doğru ve tarafsız bilgi sunulması hayati önem taşımaktadır. Bu eğitimler tarafsız uzmanlar tarafından verilmeli ve tüm çalışanlara, sendika üyeliği durumlarına bakılmaksızın erişilebilir olmalıdır. Bu sayede daha bilinçli bir işgücü oluşturulabilir ve işyerinde işçi haklarına saygı temelinde bir kültür inşa edilebilir.

5. Sendika Üyeliğine Erişim

Adil İşçilik ve Sorumlu Üretim için FLA İlke 9: Sivil Toplum ile İstişare

Şirket iştirakleri, ilgili işçi STK'ları, sendikalar ve diğer sivil toplum kuruluşlarını tanımlar, araştırır ve onlarla iletişime geçer.

Şu anda çalışanlar, e-devlet sistemi üzerinden belirlenen sektör sınırlamaları nedeniyle istedikleri sendikaya üye olma konusunda kısıtlamalarla karşı karşıyadır. Bu durum, çalışanların çıkarlarını gerçekten temsil edecek bir sendikaya üye olma özgürlüğünü engellemektedir. Fabrikanın sektör sınıflandırmasına dair süregelen uyuşmazlık, işçilerin uygun temsil hakkına erişimini fiilen engellemektedir.

Araştırmacının Notu: İşçi görüşlerini toplamak için oluşturulan iç temsilci yapıları, sendika temsilinin yerini tutamaz. Temsil edilmek isteyen işçilere bu hakkın açık ve engelsiz bir şekilde sunulması gerekir. Fabrika sektör sınıflandırması doğrudan fabrikanın

sorumluluğunda olmasa da, işçilerin sendikal temsil konusundaki talepleri açıkça ifade edilmiştir.

Sendikalaşma sürecinin kısa sürede çözülmesi olası değildir. İşçilerin taleplerine duyarlılık göstermek ve anlamaya çalışmak, anlamlı bir diyalog kurulması açısından kritik öneme sahiptir. İlk temaslar farklı kanallar yoluyla gerçekleştirilebilir, ancak sendikalı çalışanlar endişelerinin dikkate alınmasını açıkça talep etmektedir.

6. Temsil Hakkı

Adil İşçilik ve Sorumlu Üretim için FLA İlke 9: Sivil Toplum ile İstişare

Sendikaya üye olmuş çalışanlar, temsil hakkı elde etmek için gerekli adımları atmıştır. Ancak, soruşturma sırasında sektör sınırlamalarıyla ilgili nedenler veya sorumlular net bir şekilde tespit edilememiştir. Bu nedenle, işçilerin temsil ve toplu pazarlık hakları fiilen bir yılı aşkın süredir askıya alınmış durumdadır.

Araştırmacının Notu: İlk mahkeme kararına göre dava süreci devam etmektedir ve bu süreç tamamlanana kadar işçilerin temsil yetkisine sahip bir sendikaya katılması mümkün olmayacaktır. Nihai kararın çıkması iki yılı bulabilir ve bu karar doğrudan fabrikanın sektör sınıflandırmasını etkileyecektir. Bu süreç tamamlanana kadar işçiler, yasal yetkiye sahip bir sendikaya katılamayacaktır.

7. Uluslararası Sosyal Diyalog Normlarının Anlaşılması

Adil İşçilik ve Sorumlu Üretim için FLA İlke 9: Sivil Toplum ile İstişare

Yönetimin, yalnızca yerel mevzuata dayalı mevcut bakış açısını genişletmek amacıyla, uluslararası sosyal diyalog çerçeveleri ve bunların potansiyel sonuçları hakkında daha kapsamlı bir anlayış geliştirmesi önerilmektedir. Bu bağlamda, 2024 tarihli “Ekonomik Kalkınma ve Sosyal İlerleme İçin En Üst Düzey Sosyal Diyalog” başlıklı ILO Raporu önemli bir kaynak olarak değerlendirilmeli ve dikkatle incelenmelidir. Ayrıntılı bilgi için söz konusu rapora başvurulmalıdır.

8. Orta Kademe Yönetici ve Şefler İçin Eğitim

Adil İşçilik ve Sorumlu Üretim için FLA İlke 3: Sorumluluk ve Merkez Ofis/Bölge Eğitimi

Orta kademe yönetici ve şef pozisyonundaki birçok çalışan, yönetim deneyimi olmadan iş gücünden terfi ettirilmiştir. Bu nedenle, etkili iletişim, problem çözme becerileri ve adil çalışan ilişkileri konularına özel vurgu yapılarak hedefe yönelik yöneticilik eğitimi sağlanması büyük önem taşımaktadır. Hem yönetim hem de çalışanlarla yapılan görüşmeler, bu alanlarda önemli iyileştirme ihtiyaçlarını ortaya koymuştur.

9. Sektörel Sendikalaşma ile İlgili Uyuşmazlıklar ve Koordineli Çabaların Gerekliliği

İncelemeye konu olan bu vaka, Türkiye’de sendikalaşma ve toplu pazarlık çabalarına ilişkin sektörel örgütlenme uyuşmazlıklarının tekrar eden ve sistemik bir doğaya sahip olduğunu

göstermektedir. Bu durum, sadece ilgili sendikanın çabalarıyla sınırlı kalmayacak şekilde, daha geniş sendikal hareketi içeren stratejik ve koordineli bir savunuculuk yaklaşımını zorunlu kılmaktadır. Bu yaklaşım, yerel mevzuatta yapılacak yapısal değişiklikler yoluyla uzun süren hukuki uyuşmazlıkların riskini azaltmayı hedeflemelidir.

IndustriALL gibi küresel sendikalar ve benzer zorluklarla karşılaşan diğer yerel sendikalar iş birliği içinde olmalıdır. Bu tür uyuşmazlıkların sürekliliği, sorunun münferit değil yapısal bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır.

Tüm ilgili paydaşların aktif katılımı, anlamlı bir değişimin gerçekleşmesi için kritik öneme sahiptir. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası platformlar, bu sorunun küresel düzeyde gündeme getirilmesi, diyalog ortamının oluşturulması ve uluslararası destek ile hesap verebilirliğin teşvik edilmesi amacıyla değerlendirilmelidir.

10. Marka Tedarik Zinciri Görünürlüğü ve Katılımı

İncelenen vaka, marka katılımının güçlendirilmesi ve alt tedarikçilerle (Tier 1 seviyesi dışındaki) doğrudan ilişkilerin kurulmasının önemini vurgulamaktadır—özellikle ülkeye özgü risklerin yaygın olduğu bölgelerde.

İlgili markalar, iyi niyetle hareket etmiş ve çözüm sürecine önemli katkılar sağlamış olsalar da, fabrika ile önceden kurulmuş resmi bir ilişki ya da ortaklık bulunmaması, uyuşmazlık dönemlerinde uluslararası standartların ve marka beklentilerinin etkili bir şekilde aktarılmasını zorlaştırmıştır.

Bitmiş ürün üreticilerinin ötesine geçen uzun vadeli diyaloglar ve yapılandırılmış katılım programları, tarafların karşılıklı beklentilerini ve operasyonel gerçeklikleri daha derinlemesine anlamasını sağlayacaktır. Bu tür girişimler, alt tedarikçilerin uluslararası markaların izleme ve şikayet mekanizmalarına dahil edilmesini sağlayarak güveni artırır, şeffaflığı geliştirir ve küresel uygunluk standartlarına uyumu kolaylaştırır.