

Uluslararası Sivil Toplum Örgütlenmelerine bir örnek olarak FLA ve Denetim Mekanizması

Giriş:

1990'lı yıllardan bu yana çalışanların haklarını koruma amaçlı bir çok uluslararası çabaya tanık olmaktadır. Bu faaliyetlerin ana teması uluslararası sosyal politika çerçevesinde ele alınabilir. Nitekim Dünya bankası, Uluslararası Para Fonu, Dünya Ticaret örgütü, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı gibi bir çok resmi örgüt bu alanda çeşitli raporlar yayımlamakta ve gerek kendi uzmanlık alanlarını içeren tarzda gerekse çeşitli sosyal konularda işbirliği yaparak çeşitli sivil toplum örgütlerine projeler yardımı ile destek sağlamaktadır. Destek sağlanan kurumlardan biri de uluslararası ölçekte faaliyet gösteren yine uluslararası sivil toplum örgütleridir. Bu örgütler demokratikleşme, katılımcılık ilkeleri çerçevesinde farklı çıkarları temsil eden gruplar arasında diyalogun sağlanması gibi işlevleri de icra edebilmektedir. Bu olguların bir kısmı küreselleşmenin artması, sendikal hareketlerin zayıflaması ve devletlerin sosyal politika alanında daha az yer almaya başlaması ile ortaya çıktığı düşünülebilir de çok farklı etkenler bulunmaktadır.

Bu noktada uluslararası sivil toplum örgütlerinin başta çalışan hakları olmak üzere bir çok sosyal içerikli konuyu, üretim gerçekleştiren markalar ve onların tedarikçileri açısından denetlemeye ve uyumlu hale getirmeye çalıştıkları görülmektedir. Öz olarak kapitalizm bir sistem olarak varlığını sürdürmek için bazen çelişkili kararları destekleyerek de gerçekleştirebilmektedir.

Uluslararası sivil toplum kuruluşlarının yaptıkları denetimlerin görünürlüğü esas olarak küresel ekonomiye geçiş ile birlikte olmuştur. Dünya üzerinde farklı gelişmişlik düzeylerindeki ülkelerin çalışanlarının çıkarlarını korumak noktasında sendikalara duyulan ihtiyacın küreselleşme ile birlikte artmakta oluşuna rağmen, başta Türkiye olmak üzere bir çok ülkede sendikaların bu rollerini gerçekleştirmeleri güçleşmektedir. Bu ve benzeri konulardaki asimetrisinin yarattığı gerilimler son yirmi yıl içinde hızla artmıştır. Çünkü küreselleşme süreci ile üretimin sınırlarının kalktığını ve çevre ülkelerde üretilenlerin büyük alıcısının çoğunlukla merkez kapitalist ülkeler olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla bu çevre ülkelerde yaşanan çeşitli türde sosyal hak kayıplarının giderek artması sosyal medya başta olmak üzere bir çok kanaldan mal ve hizmet tüketicilerine aktarılabilmektedir. Bu aktarım özellikle Batı ekonomilerinin yüksek gelirli ve bilinçli tüketicileri ve sivil toplum örgütleri tarafından izlenmekte ve değerlendirilmektedir. Uluslararası rekabetin hız kazandığı küresel bir dünyada tüketicilerin medyanın da yardımı ile kısa sürede örgütlendikleri ve çeşitli tepkiler verdikleri görülmektedir.¹ Bu yeni gelişen olgunun şirketlerin küresel rekabeti açısından hayati öneme haiz olduğunu görmekteyiz. Firmaların pazar payının azalması ve küresel rekabette gerilemesi, firmaların ödeme gücünün içine düşmeleri ve pazarı terk etme anlamını taşımaktadır.

Bu çalışma ile bir çok paydaşlı ve uluslararası bir sivil toplum örgütü olan FLA, çalışma ilkeleri çerçevesinde ele alınacak ve bir örnek olay üzerinden Türkiye'de yapılan denetim sonuçlarına değinilecektir. ILO sözleşmeleri ve bu bağlamda hazırlanan küresel çerçeve sözleşmeleri bu çalışma içinde dikkate alınmayacaktır.

Adil Çalışma Örgütü (Fair Labour Association-FLA) genel olarak aşağıda belirtilen konular çerçevesinde kendisine üye olan çok sayıda markayı ve tedarikçisini denetlemekte ve rapor hazırlamaktadır. Bu konular 1- İşe Alım ve Yerleştirme & Performans Değerlendirme 2- Ücret ve Yan Haklar 3-Çalışma Saatleri 4-İşten Çıkarmalar ve Daralmalar/Küçülmeler 5- Şikayet

¹ Dev bir iletişim markası konumunda olan Turkcell 'e ilişkin basında çıkan bir haber müşterilerinin bir bölümünün kaybetmesine yol açmıştır. <http://www.birgun.net/haber-detay/ensar-turkcell-e-3-ayda-600-bin-abone-kaybettirdi-111426.html>

Mekanizmaları 6-Endüstriyel İlişkiler (Sendikal Haklar) 7- İşyeri Davranış Kuralları ve Disiplin 8-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği 9- Çevrenin Korunması gibi konuları içermektedir.

Kısa Tarihçe;

1990'lı yılların başında ABD kamuoyunda ciddi olarak tartışılan çocuk işçilerin ürettikleri kıyafetlerin insanlık dışı koşullarda yapılan çalışmalarla ortaya çıktığının anlaşılması, özellikle hazır giyim ve ayakkabı sektörünün son derece kötü çalışma koşullarının Clinton hükümeti tarafından düzeltilmesine yönelik ciddi bir çabanın ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu bağlamda çatısı altında giyim endüstrisi işverenleri, sendikalar ve insan hakları gruplarının temsilcilerinin bulunduğu AIP kuruldu (Apparel Industry Partnership).

Ancak bir süre sonra giyim endüstrisindeki hak ihlallerinin AIP tarafından çok fazla dikkate alınmadığı ve firmaların sadece gönüllük esasına göre denetlendiği anlaşılınca, Giyim endüstrisi çalışanları sendikası UNITE bu grubun içinden ayrıldı. FLA bu aşamada kuruldu. Kuruluş amacı bu bağlamda tekstil sektöründe özellikle hazır giyim ve ayakkabı sektöründe mevcut çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ücretlerin düzeltilmesi konularını öne çıkarmıştır. Bu konuda FLA, işyeri davranış kuralları ve uygunluk göstergelerini ILO ilkeleri çerçevesinde geliştirmiştir. Bu kurallar genel olarak bu gün de kullanılan işyeri davranış kuralları ve uygunluk göstergeleri olarak adlandırılmaktadır. (Workplace Code of Conduct) ILO nun saptadığı ilkeler çerçevesinde genişletilmiş ve yeniden değerlendirilmiştir. Ancak sendikalar, bu kuralların (Code of Conduct) bağlayıcı olmadığına ilişkin ciddi endişeler taşıdığından FLA içinde yer almayı tercih etmemişlerdir. Bu ayrılmayı takip eden süreçte FLA ve ona alternatif olarak örgütlenen WRC kurulmuştur. (Worker Right Consortium-İşçi Hakları Konsorsiyumu) (K. Erçel 2007:24, S.Prakash-J.Rovenpor 2016: 5-36) O dönemde FLA ile rekabet içinde olan WRC, işçi hakları konusunda çok daha ileri sayılabilecek hamleler yapmakta idi. 1990'lı yılların ortalarından itibaren ABD tüketicileri “ister istemez ortak oldukları sömürü” mekanizmasına karşı çıkmak adına buralarda üretilmeyen ürünleri daha pahalı almaya razı olmuşlardır (U.S News and World Report 1996 dan aktaran K. Erçel 2007:24). Günümüzde WRC halen çalışmaya devam etmektedir. WRC nin üyeleri FLA'ya da üye olan bazı üniversitelerden oluşmaktadır. Üniversiteler iş yaptıkları bazı markalara baskı yaparlarsa ve onları ikna ederse üretim yapılan fabrika WRC tarafından denetlenebilmektedir (K. Erçel 16.05.2016 tarihli görüşme notları).

FLA, üç binden fazla üye kuruluş ve tedarikçiyi bir araya getirerek 80 civarında ülkede saptanan işyeri davranış kuralları çerçevesinde sosyal uygunluk denetimleri yapan uluslararası bir sivil toplum örgütü niteliğindedir (A.Marx,2008: 253-273). Ağırlıklı olarak ilgilendiği alanlar Hazır Giyim ve ayakkabı sektörü olmakla birlikte tarım ve elektronik sektöründe bazı büyük markalar FLA üyeleri arasındadır.

FLA'nın Örgütlenmesi ve Gelirler :²

FLA'nın yönetimi 3 yıl için seçilen 19 üyeden oluşmaktadır. Bu üyelerin arasından bir kişi yönetim kurulu başkanı olarak görev yapar. Kurulda oluşan temsilciler şu şekildedir. 1 başkan, 6 marka temsilcisi, 6 üniversite temsilcisi, 5 çeşitli sivil toplum örgütlerinin temsilcileri, 1 hukuk bürosu temsilcisi. Bu kurul yılda 4 kez düzenli olarak toplanmaktadır. Yönetim kurulunun oluşmasında adaylar aday komiteleri tarafından seçilmekte ve bir bölüme birden fazla aday bulunabilmektedir. Başkanın seçilmesi ise her temsil grubu iki aday göstermekte, yani toplam altı aday içinden en çok oy

² Aktarılan bilgiler için referans aksi belirtilmedikçe <http://www.fairlabor.org/> dan alınmıştır.

alan kişi Başkan olmaktadır. Başkan bütün yönetim kademesi tarafından ortak olarak (19 kişi) üç yıl için seçilmektedir³.

FLA'ya başta ABD olmak üzere dünyanın her tarafından bir çok firma üye olabilmekte, cirolarına göre bir üyelik aidatı ödemektedir. Üye markaların çoğu tekstil ve hazır giyim, ayakkabı, gıda ve elektronik, tarım alanında oldukları anlaşılmaktadır. FLA'ya üye üniversiteler ise sadece ABD kamu ve özel üniversiteleridir. Bu üniversiteler aynı zamanda birer lisanslı üretici durumundadır. Üniversiteler aynı zamanda FLA'nın çalışma alanlarında bilimsel araştırma yapan kurumlar olarak da görev yapmaktadır. FLA kendi tanımında uluslararası bir "çok paydaşlı" sivil toplum örgütü olduğunu belirtmesine rağmen, çalışanların örgütleri olan sendikaların FLA içinde bir temsil yetleri bulunmamaktadır.

FLA'nın küresel ölçekte yerleşik üç bürosu bulunmaktadır. Bunlar Çin, İsviçre ve ABD'de bulunmakta, bunlar vasıtası ile Avrupa, Afrika, Ortadoğu, Doğu Asya, Güney Asya, Orta ve Güney Amerika'da bulunan firmalar üzerinde denetim yapılmaktadır. Toplam merkez ofisi dışında çalışan sayısı 50-60 kişi civarındadır. (M. Tuna ile görüşme notları 10.05.2016)

FLA'nın gelirlerinin hemen hemen tamamı üye firmaların aidatları, eğitim gelirleri ve özel projelerden gelmektedir. 2013 yılı gelirleri 7 milyon USD civarındadır (Sethi,Rovenpor, 2016:15). FLA üye aidatları üç bölüme ayrılır: 1) üye markalardan alınan aidatlar; 2) üye üniversitelerden alınan aidatlar; 3) üye üniversitelerin logolu ürünlerini üreten firmaların aidatları. Bunların dışında son dönemde mevcut gelir kaynaklarına ilave olarak ABD Çalışma Bakanlığı'ndan yaklaşık 5 milyon dolarlık bir kaynak eklenmiştir. Bu kaynak Türkiye'de fındık üretiminde çocuk çalıştırma ve zorla istihdam odaklı iki buçuk senelik bir proje için tahsis edilmiştir (K.Erçel 16.05.2016 tarihli görüşme notları).

FLA'nın Genel Denetim Sistemi;

Uluslararası bir sivil toplum örgütü konumunda olan FLA kendisine üye olan markaları ILO standartlarını esas alan bir biçimde "insancıl çalışma koşullarını sağlamayı hedefleyen işyeri kurallarınının "denetlemesini yapar. Bu denetimlerde esas amaç kendi sitelerinde ifade edilen biçimde;

1- Teşhis, 2- Uygun çözümler, 3- Yeniden kontrol ve 4- İyileştirmeler olarak dört grupta toplanmaktadır. Bu denetimlerde esas olan FLA'nın işyeri davranış kurallarına ve uygunluk göstergelerine denetim yapılan markanın uygunluğunu ölçmek, uyumsuzluğunu saptamak, uygunluğun temin edilebilmesi için sürdürülebilir düzenlemeleri sağlamaktır. (<http://www.fairlabor.org/tr/our-work/labor-standards>)

Genel olarak FLA'nın rutin denetlemeleri bulunmaktadır. Ancak FLA üyesi markaların tedarikçilerinin rastlantısal örnekleme yöntemiyle seçilmiş %5'i her sene denetime tabidir ve sonuçlar FLA'nın web sitesinde yayınlanır. FLA'nın web sitesinde 2002 tarihinden beri gerçekleştirilmiş olan 1600 civarında denetim raporu bulunmaktadır (K. Erçel 16.05.2016 tarihli görüşme notları).

FLA denetiminin esasında üye olmak için başvuran markalara üç yıllık akredite olmak için bir süre tanınmaktadır. Bu süre içinde akredite olmayı bekleyen markanın işyeri davranış kurallarını ve uygunluk göstergelerini tamamlaması beklenmektedir. Bunun sağlanabilmesi için sağlıklı bir denetim sistemini kurması, satın alma uygulamalarını oluşturması, sosyal açıdan uygunluğunu sağlaması ve

³ FLA in Başkanı 2011 yılından beri Katrynn Higgins 1997-2001 yılları arasında ABD Çalışma Bakanlığı yardımcılığı yapmıştır. Süresi 2017 yılında tamamlanacaktır.

standartlarını belirlemesi gerekmektedir.. Marka bu aşamaları tamamlayınca üç yıl içinde bir denetime tabi olmaktadır. Denetimi tamamlanıp bütün koşulları yerine getirmiş marka, FLA nezdinde akredite olmuş, daha sonraki denetimleri de azalmış olmaktadır. Bu rutin denetimlerde hangi markaların denetleneceğine yönetim kurulu tarafından karar verilmektedir. Bir markanın FLA tarafından akredite olduktan sonra denetleme oranı %1'e kadar düşmektedir.

FLA'nın Şikayetlere Bağlı Denetimleri (Üçüncü taraf şikayetleri) ;

Markalar ve üye kuruluşlar hakkında dışardan gelen(Üçüncü Taraf) şikayetler FLA prosedürüne göre üç farklı adımdan oluşmaktadır.

İlk adım şikayetin FLA'ya ulaşmasıdır. Bu aşamada ilk olarak ön inceleme yapılır. Burada şikayetin dikkate alınıp alınmayacağı saptanır. Şayet incelenmeye değer bulunursa, şikayetin yapıldığı markaya bilgi iletilir ve ikinci adıma geçilmiş olur. Bu adımda marka kendi iç denetimini yaptırmak zorundadır. Bu aşamada marka kendi iç denetimini yapmaktan kaçınabilir ve doğrudan üçüncü adıma geçilmesini isteyebilir. Şayet marka kendi iç denetimini yapar ve sonucunu 15 gün içinde FLA'ya bildirirse, bu durumda FLA iç denetimin uygun olup olmadığını değerlendirir, ve şayet marka ile aynı düşüncüyü paylaşmıyorsa yeniden şikayeti değerlendirmek için yeni 15 günlük bir ek süre daha verir.

FLA iç denetim uygun bulunmadığı zaman 30 gün içinde 3. aşamaya geçilir. Bu aşamada FLA kendi denetçilerini veya gerektiği durumlarda o alanda çalışan FLA dışından bağımsız denetçileri işyerine gönderir. Bu aşamada hazırlanan rapor karşılıklı olarak şikayetçi tarafa ve markaya birlikte verilir. Tarafların rapor hakkında görüşleri alınır, itiraz edilen noktalar rapor üzerinden yeniden değerlendirilir.

Nihai rapor hazırlandıktan sonra FLA markadan 30 gün içinde tamamlanacak bir iyileştirme planı ister. Bu plana göre yapılacak iyileştirmelerin de 90 gün içinde uygulanmasını istemektedir (M.Tuna ile görüşme notları).

Denetimin Muhtemel Sonuçları ;

FLA tarafından yapılan denetimlerin sonucu ortaya çıkan raporlar, FLA'nın sitesinde yayımlanarak, kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Bu raporlarda marka adı yayımlanır ama fabrikanın adı ifsa edilmez. Öte yandan zaman zaman yayımlanan bu bilgilerin sosyal medya tarafından haber yapılması ve basına iletilmesi söz konusu olabilmektedir. Özellikle Hazır giyim ve ayakkabı tüketicilerinin bu haber siteleri vasıtası ile üretici firmanın nitelikleri hakkında bilgi sahibi olması, tüketim tercihlerinin değişmesine yol açabilmektedir..

FLA'nın kendisine üye olan markaları üyelikten çıkartması gibi bir gündemi olmamıştır. Ancak FLA'nın web sitesinde bulunan Yönetmelik uyarınca markalar FLA Yönetim Kurulu kararıyla üyelikten çıkarılabilmektedir. Bugüne kadar üyelikten çıkarılan bir marka olmamakla birlikte sadece 2008 yılında Russell Corporation'in uyeligi Orta Amerika'daki sendikal hak ihlalleri nedeni ile bir süreliğine dondurulmuştur (K.Erçel 16.05.2016 tarihli görüşme notları). Bununla beraber işyeri davranış kurallarına aykırı davranan markaların sadece web sitesinde raporlarını yayımlayarak, sosyal medya üzerinden veya diğer sivil toplum örgütleri aracılığı ile bir baskı oluşturma imkanı bulunmaktadır.

FLA'nın Kısa Bir Değerlendirmesi;

Uluslararası sivil toplum örgütleri özellikle son dönemlerde küresel anlamda sosyal sorunlarla artan oranda ilgilenmeye ve bu ilgilerini genişleterek sürdürmeye başlamışlardır. Bu ilgilerin temelinde

özellikle gelişmiş ülkelerde öne çıkan bir dizi hak ihlali ve bunların tüketicilerin ilgisini artan oranda çekmesi yatmaktadır. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin başta Hazır Giyim ve ayakkabı sektöründe kullanılması, bu alandaki ücretlerin düşüklüğü gibi temel unsurlar başta gelişmiş ülke tüketicilerini etkilemekte ve sosyal medya tarafından çok daha geniş bir kitleye duyurulmaktadır. Bunun sonucunda bu ünlü marka ve tedarik zincirinde bulunan yerel firmaların itibarları zedelenmekte, pazar paylarında azalmalar ortaya çıkabilmektedir.

Ancak sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı gibi tüketicilerin direkt olarak tepki vermesi daha güç olduğu alanlarda çok uluslu şirketlerin daha esnek davrandıkları görülmektedir. Bu alanda çalışan uluslararası sivil toplum örgütlerini sorumlu olmaya teşvik eden temel faktör, küresel anlamda işgücünün çıkarlarını korumak olduğu kadar üyesi bulunan markanın da itibarını korumak ve daha esnek bir yaklaşımı benimsemek olduğu söylenebilir.

Bu çalışma içinde değerlendirdiğimiz FLA ya da Adil Emek Örgütü dokuz temel alanda çalışan haklarını korumak ve geliştirmek için çaba harcayan uluslararası sivil toplum örgütlerinden biridir. Bu temel alanlardan biri de Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkıdır. FLA'nın bu alandaki uygunluk göstergeleri 24 madde içinde toplanmıştır.⁴

Ancak FLA denetim sistemine özellikle şikayet eden taraf açısından bakıldığında bu esneklik daha net biçimde gözlenmektedir. İşyeri denetimleri önce üye firmalar tarafından yaptırılmakta, yeterli görünmez ise FLA denetçi göndermekte, bu denetimler sonucu beklenen iyileştirmeler cevap vermez ise, hazırlanan rapor kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Raporun ise WEB sitesinde yayımlanmasının etkileri ise ancak başka sivil toplum örgütleri tarafından paylaşılması halinde mümkün olabilmektedir.

Tahmin edileceği gibi uluslararası sivil toplum örgütü FLA'nın denetim mekanizmasının oldukça esnek bir yapıda ve resmi olmayan (enformel) düzenlemeler olarak nitelendirmek mümkündür.

Bu örgütün çalışan haklarını savunmada ne ölçüde gelişme sağladığına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. FLA'nın başındaki yöneticinin bile bu konuda kısmi tereddütler taşıdığını görmekteyiz. FLA misyonunun yerine getirilmesi, çalışanların yaşam koşullarını iyileştirme ve hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda FLA Başkanının bile emin olamadığı bir durum bulunmaktadır.

Örnek olarak FLA'ya üye olan kuruluşların denetimden geçebilmesi, zamana bağlı ve oldukça esnek bir yapıdadır. Özellikle yeni üyelerin çok azının denetimlerden geçtiği anlaşılmaktadır. Bazı ünlü markaların tedarik zincirlerinde olan firmaların küresel çalışma ve insan hakları konularındaki olumsuz örneklerinin belgelendiğini görmekteyiz (Tecavüz, işkence ve cinsel istismar gibi konular) (S.Prakash-J.Rovenpor 2016: 5-36).

Bir Denetim Süreci:

Bir örnek olay çerçevesinde sunulan FLA denetimi yabancı bir markanın Türkiye'deki işyerine aittir. Bu denetimde şikayetçi tarafın FLA'ya başvurması ile süreç başlamıştır. A markası Hazır Giyim alanında üretim yapan bir firmadır. Bu firmada 2011 yılında bir sendikal faaliyet başlar. Bu sendikal faaliyetin işyerinde duyulmasından sonra çeşitli nedenlere dayalı olarak işten çıkarmalar başlar. İşçilerin üyesi olduğu sendika bu işten çıkarmalara karşı iş mahkemelerinde işe iade ve sendikal tazminat davaları açar. Bir yandan da markayı üyesi olduğu FLA'ya şikayet eder. Bu şikayet üzerine FLA prosedürü işletilerek markanın kendi iç denetimini yapması istenir. Marka önce bu denetimi yapmayarak kendisini denetlemesi için FLA'ya çağrı yapar. FLA bu çağrı üzerine kendi denetim

⁴ FLA İşyeri Davranış Kuralları ve uygunluk göstergeleri için <http://www.fairlabor.org> 5.11.2011

ekibini ve bağımsız denetçi ile birlikte firmada denetimi tamamlar. Bu denetim FLA işyeri davranış kurallarına uygunluğunun genel anlamda denetlenmesi biçiminde gerçekleşir. Bu rapor tarafların da onayı alınarak yayımlanır. Bu denetim sonrasında sendikal hak ihlallerinin devam ettiği ilgili sendika tarafından bir kez daha FLA'ya yansıtılınca 8 ay sonra sadece işten çıkarılan iki işçi ile ilgili olarak yeni bir denetim daha gerçekleşir. Firma şikayet olan alanda bu kez kendi iç denetimini gerçekleştirmiş ve şikayete konu olan herhangi bir bulguya rastlanmadığını FLA'a bildirmiştir..

Burada aktarılacak örnek olay yapılan iç denetim sonrasında gerçekleşen bağımsız denetim raporuna dayalıdır.⁵

Yapılan Denetimin amacı ve yöntemi:

ALPAK İzmir fabrikasında yapılan denetimin amacı, iş akitleri işveren tarafından fesh edildikten sonra FLA'e şikayette bulunarak haksız nedenle ve sendika üyesi oldukları için isten çıkarıldıklarını iddia eden iki sendika üyesi işçinin (Abdullah Satan ve Süleyman Budak) fesih nedenleri ve gerekçelerinin incelenmesi, şikayette bulunan işçilerin ve üye oldukları sendikanın –Teksif- iddia etmiş olduğu hak kayıplarının olup olmadığını saptamak ve mümkün ise bu konuda çözüm önerilerinde bulunmaktır.

- 1- Şikâyette bulunan çalışanlar (A.S ve S. B)ve sendika temsilcisi ile gerçekleştirilen görüşmeler,
- 2- ALPAK İzmir Fabrika ziyareti sırasında yönetim temsilcileri (işyeri yöneticileri, bolum yöneticileri) ve işçilerle (isten cıkarılan çalışanların çalışmakta olduğu bölümlerde çalışan) yapılan görüşmeler
- 3-.... tarihlerinde taraflar tarafından sağlanan bilgi ve belgeler.

I-Şikayette bulunan sendikalı işçiler ile yapılan görüşmeler ;

- 1- A.S üç yıldan bu yana ALPAK işyerinde çalışmakta olduğunu, çalıştığı işin –kol astarını beden astarına takma operasyonu- özelliği nedeni ile tetik parmağında bir sağlık sorunu yasayarak operasyon geçirdiğini ve akabinde ince işleri yapmakta zorlanacağı için kendisinin arka pres operasyonunda çalışmaya başlamasının işveren tarafından önerildiği, kendisinin temmuz 2015 tarihinden itibaren Teksif sendikasına üye olduğunu, bu esnada çeşitli örgütlenme çalışmalarına katıldığını, bu nedenle ekip liderinin ve şeflerinin dikkatini çektiğini ve kendisinin sözlü olarak hakarete uğradığını ifade etmiştir. Sendikalı olması nedeni ile dikkati çektiği ve kendisinin yapmadığı hatalı ürünlerin yapmış gibi gösterilerek 23. Ekimde insan kaynakları bölümüne çağırılıp savunma yapması istendiğini, kendisi de savunmayı avukatı ile vereceğini söyleyerek savunma yapmadığını, savunmasının alınmaması üzerine İ.K departmanından Rahşan hanımın iş akdinin fesih bildirimini aynı gün ve saatte kendisine sözlü olarak yaptığını ifade etmiştir. A.S FLA'e yapmış olduğu şikayette belirtmiş olduğu iddiayı tekrarlamış ve isten çıkarılmasının sendika üyeliği sebebiyle olduğunu ve sendika üyesi olmasa bu şekilde bir isten çıkarmanın söz konusu olmayacağını beyan etmiştir.
- 2- S.B yaklaşık 8.5 yıldan bu yana ALPAK firmasında çalışmakta olduğunu, uzun süre çalıştığı gömlek serim atölyesinden alınıp kesimhaneye geçirildiğini, burada performans düşüklüğü nedeniyle ve 14.08.2015 de iş kazası geçirdiği(ayağına kumaş topu düşürmüş) için bu bölümden alınarak pantolon bölümüne geçirildiğini ve 2015 yılı Temmuz ayı sonrası çalıştığı üretim biriminde performans düşüklüğü nedeni ile 19.11.2015 tarihinde iş akdinin

⁵ Raporda söz edilen marka ve kişi isimleri gerçek isimler değildir.

işveren tarafından fesh edildiğini ifade etmiştir. Son çalıştığı üretim biriminde metot eğitimini aldığı, ancak ALPAK iç tüzüğündeki kurallar gereği alması gereken sekiz haftalık eğitimi almadığını belirtmiştir. Süleyman Budak FLA'ye yapmış olduğu şikayette belirtmiş olduğu iddiayı tekrarlamış ve isten çıkarılmasının sendika üyeliği sebebiyle olduğunu ve sendika üyesi olmasa bu şekilde bir isten çıkarmanın söz konusu olmayacağını beyan etmiştir.

II-ALPAK İzmir fabrikasında yönetici ve ekip liderleri ile yapılan görüşmeler ;

Belirtilen tarihler arasında toplam 10 yönetici ve ekip lideri ile görüşülmüştür. Bu görüşmelerin bir bölümünde İ.K. müdürü E.A da bulunmuştur.

- 1- İş akdi fesh edilen her iki işçi için işveren temsilcileri ile yapılan farklı görüşmelerde ortak bir kaç nokta bulunmaktadır. E.A İ.K. müdürü olarak, A.S'ın çalışma metot eğitimine uygun olmayan tarzda hatalı çalışmasından dolayı toplam 16 adet ürünün zayi olmasına neden olduğu için ve bu ürünlerin maliyetinin aynı işçinin bir aylık ücretinin üstünde olmasının sağladığı yasal dayanak ile İş Kanununun 25/II-i bendi gereğince tazminatsız fesh edildiğini ifade etmiştir. Benzer biçimde vardiyaları farklı olan Mahmut Er adlı işçi de 20 adet ürüne verdiği zarar vermesi ile aynı şekilde iş akdi fesh edilmiştir. Bu işçi Sendikalı olmamış ve A.S lehine iş mahkemesinde tanıklık etmiştir. (EK...1)
- 2- İş akdi fesh edilen diğer işçi S. B. ile ilgili olarak İ.K yöneticisi S.Ö iş akdinin fesh edilmesini özetle üç temel unsura bağlı olarak açıklamıştır. İlki S.B.'nin verimliliğindeki düşüklük ve devam etmesi ,ikincisitarihinde de yaptığı iş kazasındaki kusuru ,ve son olarak da çalışma arkadaşlarını sendikalı sendikasız ayırımına tabi tutan sözler söyleyerek onların şikayetlerine neden olması yüzünden onunla fabrikanın onunla beraber çalışma şansı kalmadığını ifade etmiştir. S. B.'nin kıdem ve ihbar tazminatlarını da ödendiği de aktarılmıştır.

III-İşyerinde yapılan işçi görüşmeleri ;

Belirtilen tarihler arasında A.S. ve S.B'nin çalıştığı bölümlerdeki mesai arkadaşlarından toplam olarak 14 mavi yakalı işçi ile görüşülmüştür. Bu görüşülen kişilerin beşi sendika üyesi olduğunu beyan etmiş, diğerleri sendikalı olmadıklarını belirtmişlerdir. Sendika üyesi işçilerin tamamı A.S ve S.B'nin sendikal nedenlerle iş akdinin fesh edildiğini söylemişlerdir. Sendika üyesi olmayan dokuz işçinin ise beşi sendikal nedenle çıkarılmış olabileceğini (%55 si)dördü ise iş aktinin fesh edilme nedeninin sendika olmadığını, (%44)Bir işçi de (yüzde 11) da bu konuda bilgi vermemeyi tercih etmişlerdir.

IV-A.S ve S.B Şikayetleri Üzerine Genel Değerlendirme ;

Türkiye'de resmi sendikalaşma oranı ALPAK işyerinin bulunduğu işkolu için sadece yüzde 9.35 olarak gözükmektedir.(ÇSGB 2016,s.37) Bu oranın düşüklüğü açıklanan bütün olguların tarafsızlık ilkesi içinde ele alınmış olmasına rağmen ,düşük sendikalaşma oranının gözden uzak tutulmaması gerekir.

İncelediğimiz ALPAK İzmir işletmesinin 2015 temmuz ayındaki bilgilerine göre 20.10.2011 tarihinden itibaren sendikal nedenle iş akdinin feshi ve işe iade davalarının toplamı 42 dosyadır. olmuştur. Bu davaların toplamı içinde yüzde 64 ü Yargıtay tarafından onanarak çalışanlar lehine sonuçlanmıştır.Geri kalanların ise yüzde 19 u ise yargıtay aşamasında, yüzde 17 si ise dersdest,,red veya feragat etme nedenleri bulunmaktadır. İkinci grup dava ise sadece işe iade nedeni ile açılmış

olan toplam 12 davadan olusmaktadır. Bu davaların da Yargıtay tarafından onaylanıp çalışan lehine sonuçlananlarının oranı yüzde 50 olmuştur. Geri kalanı yargıtay veya derdest aşamasındadır.

İncelememize konu olan iki işçi de sendikal nedenle iş akdinin fesh edildiğine dair İzmir iş mahkemelerine dava açtıkları anlaşılmaktadır.(6. İş mahkemesi 2015/642 ve 8. İş mahkemesi 2015/724). Her iki dava da henüz karar aşamasına gelmemiştir. Özetle Hugo Boss İzmir yönetiminin sendikal haklar konusunda kısmen de olsa tarafsız kalamadığı ,iş mahkemelerinin kararları açısından tescil edilmiştir.

A.S.nın 16.10.2015 tarihinde hatalı üretim yaptığı kabul edilse bile , Arka pres operasyonuna başladığı tarih ile hatalı işlemin yapıldığı tarih arasındaki süre dört buçuk haftadır. Yeni operasyona başlayan ve yüzde yüz kontrol gerektiren bir iş için eğitim süresinin kısa tutulduğu görülmektedir.

Her işlem için farklı metot eğitimleri ve iş takip formları bulunduğu anlaşılmaktadır. 4-8 hafta arasında iş takip çizelgeleri bulunan işletmede A.S için dört haftalık iş takip formu düzenlenmiştir. A.S şayet bu operasyona başlamadan önce başka işlerde çalıştırılmış ve daha sonra arka pres işine başlamış ise metot eğitiminin daha da kısa sürdüğü anlaşılmaktadır.

A.S nin dosyasında diğer işçilerde bulunan Operatör Eğitim Bildirim formu bulunmamaktadır. Bu formlarda eğitim alan işçinin de eğitimi aldığına dair imzası bulunmaktadır. (Ek:8)

Dava tutanaklarında adı geçen ve davalı tanığı Bölüm sorumlusu Emel. hanımın verdiği bilgilere göre metot eğitimini tamamlayan operatöre yetkinlik belgesi verilir, ifadesi kullanılmıştır. A.S nin böyle bir yetkinlik belgesi bulunmamaktadır. Bu itibarla çalışanın iş içinde yaptığı hataların tamamlanmamış bir metot eğitimi sonrasında gerçekleştiği düşünülmektedir.

Diğer yandan, A.S nin dosyasında diğer işçilerin dosyasında bulunan Hugo Boss antetli Personel İş Değişikliği formu da bulunmamaktadır. (Ek:9)

Bir başka dikkatimizi çeken unsur, A.S ve M.E dışında , 2002 yılından bu yana sadece bir işçinin işverenin malına zarar verdiği gerekçesi ile iş akdinin feshedilmiş olmasıdır. (Ek:10) İşçi ve yönetim temsilcileriyle yapılan görüşmelerde ürüne zarar verme nedeniyle isten çıkarılmanın mümkün olmadığına dair yaygın bir kanaat bulunmaktadır. Bu duruma karşılık Abdullah Satan ve Mahmut Er'in çıkışları İ.K tarafından "işverenin takdiri" olarak denetçiye açıklanmıştır.

A.S. 1/9/2015 tarihinde tetik parmagından geçirmiş olduğu operasyon nedeniyle kol astarını beden astarına dikme operasyonundan alınarak arka pres operasyonuna verilmiştir, bu durum insan kaynakları departmanının 1/9/2015 tarihli bir yazısı ile kendisine bildirilmiştir. Ancak arka pres operasyonunun sağlığına daha uygun olduğuna dair işyeri hekimi ve/veya iş güvenliği uzmanının vermiş olduğu bir rapor mevcut değildir.

Arka pres metodu ile ilgili olarak görüşülen bölüm çalışanları ütü ayarlarının işlemi yapanlar tarafından değil sefler tarafından yapıldığı yönünde bilgi vermişlerdir. HB yönetimi tarafından verilen metot açıklamalarında ayarların operatör tarafından yapılacağı yazılı olmasına rağmen bu metot belgesi 8/3/2010 tarihinde Funda Sanioğlu tarafında hazırlanmıştır. Bu belgenin o tarihten sonra herhangi bir değişiklikten geçip geçmediği belli değildir. HB tarafından denetçiye çıktısı verilmiş olan metot belgesinin altında 18/12/2015 tarihi görülmektedir. Bu tarihin Abdullah Satan'ın isten çıkarılma tarihinden sonraya geldiği görülmektedir..

A.S ait 21.10 2015 tarihli Hasar Tespit tutanağında, 16/10/2015 tarihinde A.S tarafından üretilen 16 adet ürün için ALPAK 'un uğradığı kumaş ve işçilik maliyeti 1,387.36 Euro olarak belirtilmektedir.(Ek:11) Ancak ilgili şirket bu maliyet hesabına ait ayrıntılı bilgi vermekten ticari sır olduğu için kaçınmıştır. 16 adet hatalı ürünün işçilik ve kumaş maliyeti konusunda sadece işverenin sunduğu bilgilere dayalı olarak ve iş akdinin feshinde 25/II-i ye göre ölçümünün araştırılmadan doğru kabul edilmesi oldukça güçtür.

A.S nin İşten çıkışı için kullanılmış olan hasar tespit tutanağı 21/10/2015 tarihli olup tutanak altında imzasi bulunan Grup Lideri/Birim Yöneticisi ve Üretim Mühendisinin hesaplama sonucu ortaya çıkan toplam 1,387.36 EUR, birim başına ise 86.71 EUR olarak hesaplanmış olan zararın nasıl hesaplandığına dair herhangi bir bilgileri olmadığı ifade edilmiştir. Kendileri bu belgeyi imzalamalarına rağmen hesaplamanın Lojistik departmanı tarafından yapıldığını beyan etmişlerdir.

Denetimin ilerleyen aşamalarında denetçinin hesaplamada kullanılmış olan birim kumaş maliyeti/birim malzeme maliyeti ve ürün başına işçilik maliyeti kalemleri hakkındaki detaylara ilişkin bilgi talebi İ.K yönetimi tarafından kabul görmemiştir. Bu durumda yapılan hesaplamayı değerlendirme fırsatı bulunamamıştır.

ALPAK İzmir yönetimi tarafından üretim takibi için kullanılan DCT sisteminin dışarıdan manipülasyona acık olduğu gerek önceki bilirkişi raporlarında gerekse FLA'in yapmış olduğu denetim esnasında ortaya konulmuştu. Bu sebeple bu sistemden alınan verilerin doğruluğunun kesin delil kabul edilmesi imkanı bulunmamaktadır. İşveren kayıtları (DCT) A.S nın hatalı üretim yaptığını açıklamaktadır. Ancak bu konuda önceki mahkeme kayıtları ve bilirkişi raporuna göre "sistem yöneticisi tarafından değişiklik yapmanın mümkün olduğu bir sistemin güvenli olduğundan söz edilemeyeceğini "belirtmiştir. (İzmir 1. İş mahkemesi 2011/871ve 2013/77) Bu itibarla DCT kayıtlarına dayalı olarak hatalı üretimden söz etmek mümkün değildir.

Ayrıca „ALPAK İzmir yönetimi tarafından denetçiye verilen ve A.S.'in isten çıkarılmasına sebep gösterilen 16 hatalı urunun DCT verilerinde bazı sorunlar dikkat çekmektedir :

a) Ürünlerden beş adedi 281 numaralı arabadan alınmış ve sisteme girişleri tam olarak aynı saat, dakika ve saniyede gerçekleşmiştir.(EK :12..DCT kayıtları) (16/10/2016 13:42:42), 5 urunun tam olarak aynı zamanda girişinin yapılması mümkün gözükmemektedir. Nitekim üretim mühendisi T.Özkurt arka pres operasyonu için bir işin standart zamanının 0.94 dakika olduğunu bildirmiştir.

b) Ürünlerden 4 adedi ise 242 numaralı arabadan alınmış ve sisteme girişleri 16/10/2015 tarihinde aynı saat dakika ve saniyede 13:28:37, olarak gerçekleştirilmiştir.

c) Ürünlerden 4 adedi ise 241 numaralı arabadan alınmış ve sisteme girişleri 16/10/2015 tarihinde tam olarak aynı saat dakika ve saniyede 13:27:05, olarak gerçekleşmiştir.

d) Ürünlerden bir adedi ise 4926 numaralı arabadan alınmış ve sisteme girişi 16/10/2015 tarihinde 10:48:15'de yapılmıştır

e) Ürünlerden bir adedi ise 567 numaralı arabadan alınmış ve sisteme girişi 17/10/2015 tarihinde 09:25:55'te yapılmıştır

f)Ürünlerden bir adedi ise 543 numaralı arabadan alınmış ve sisteme girişi 17/10/2015 tarihinde 09:42:13'te yapılmıştır. Oysa denetçiye bildirilen ve hasar tespit formunda hatalı ürünlerin yapılış tarihi olarak bildirilen tarih ise 16.10.2015 cuma gününe aittir. Bu durum DCT kayıtları konusunda ciddi kuşku barındırmaktadır.

A. S'in iş akdinin fesh edildiği tarihte yaptığı işe ait neden olduğu hasar tutanak ile saptanmıştır. Ancak hasara sebebiyet veren işçinin kusurunun olup olmaması önem taşıyan bir unsurdur. Mevcut somut A.S örneğinde çalışanın yukarıda ayrıntılı olarak ifade edildiği biçimde mevcut eğitiminin yetersizliği yapılan hatalı ürünlerdeki kusurunun tek başına kendisine yüklenmesini imkansız bırakmaktadır. Olaylar şikâyete konu olduktan sonra ALPAK Almanya'dan gelen iki kişi tarafından yapılan denetim raporu ise teknik olarak yetersiz ve şikayette bulunan çalışanların dinlenmemiş olması nedeniyle eksik bir rapor olduğunu düşünmekteyiz.

Yukarıda söz edilen olayların tarihi S.B in sendika üyeliğinin başlamasının sonrasına denk gelmektedir. S.B nin iş kazası sonrası sendikaya üye olması ve üyeliğinin kendi ifadesi ile işverene belirtmesi ile kendisine yönelik baskıların arttığına dair bazı ipuçları bulunmaktadır. S.B nin iş akdinin feshedilmesinde işveren tarafından üç önemli unsur dikkati çekmektedir. Bunlardan ilki iki kez değiştirilen operasyonlara rağmen performansının istenen düzeyin altında oluşu, kendi hatasından dolayı iş kazasına uğraması ve devamsızlığı ,mesai saatleri içinde üye olduğu sendikanın faaliyetlerinde bulunması.

Bu iddiaların doğru olması halinde bile S.B nin iş akdinin feshedilmesi hakkaniyet ölçülerinde uygun olmadığını düşünüyorum. İşverenin fesih işlemi 4857 İş yasasının 17-18 maddelerine dayalı olarak yapılması ve bu noktada performans düşüklüğünü DCT kayıtlarına göre tutulmasının yeterli bir kanıt oluşturmadığı bilirkişi raporlarında ifade edilmektedir

Düşük performans sebebiyle isten çıkarılmış olmasına rağmen fesih bildiriminde yer alan 46 ve 47. Hafta performanslarına bakıldığında aslında S.B nin durumu farklılık göstermektedir.

Örnek olarak 46. Hafta için S.B nin performans ve verimliliği 91% olarak hesaplanmıştır, bu değer bant ortalaması olan 85 % performans ve 75% verim değerlerinin üzerindedir. S.B Hat 1 birinci grupta çalışmaktadır ve 91% performans ve verim değeri onu bu gruptaki 71 kişi içerisinde sırasıyla 27. – performans- ve 13. –verimlilik- sırasına yerleştirmektedir. Ek olarak S.B n 46. Hafta performansı eğer Hat 2 birinci grupta çalışıyor olsa idi Süleyman'ı çok daha başarılı gösterecekti. Bu grupta ortalama verimlilik 46.hafta için 70% ortalama performans 81% olarak gerçekleşmiştir. S.B bu grupta çalışıyor olsa idi 73 kişi içerisinde sırasıyla 18.sırada –performans- ve 7. Sırada –verimlilik- biçiminde olacaktı.

47. hafta S.B nin iş sözleşmesinin fesh edilmeden önceki 3 günlük çalışmasını (16-17-18/11/2015) içermesi açısından sınırlı bilgi sağlamasına rağmen bu üç günün sonuçları şu şekilde gerçekleşmiştir:

Performans ve verimlilik: 64%

S.B in çalıştığı grubun ortalama Performans ve Verimlilik değerleri: 84% -performans- 71% - verimlilik-Grup içerisindeki yeri: Performans 69 kişi içerisinde 52. Sırada Verimlilik olarak ise 69 kişi içerisinde 41.

47. hafta için Hat 2 birinci grubun ortalama performans ve verimlilik değerleri: 85% performans ve 74% verim olarak gerçekleşmiştir. S.B bu grupta çalışıyor olsa idi performans sıralamasında 72 çalışanın içerisinde 57.sırada , verimlilik sıralamasında ise 47. sırada olacaktı.

Fesih bildiriminde S.B nin kıyaslandığı M.Y, S.D ve M.A. halihazırda bu bantta en yüksek performansla çalışanlardandır. Bu çalışanların bu operasyonda S.B'ye göre çok daha uzun süredir çalışıyor olmaları bu değerlendirmede dikkate alınmamıştır.

Dusuk performans sebebiyle S.B 17/11/2015 tarihinde İ.K tarafından savunma istemi talep edilmistir. Bu savunmada istenen S.B in 37-45. Haftalardaki performans düşüklüğü nedeni iledir. Ancak belgede de belirtilmiş olduğu üzere S.B 37-38 ve 40. Haftalarda hedefinin üzerinde performans ile çalışmıştır. Sorun 41-45. haftalar arasındaki performansı ile ilgilidir.

Bu haftalarda durum şu şekildedir:

41. hafta: Hedeflenen 78%, gerçekleşen 59%

42. hafta: Hedeflenen 89%, gerçekleşen 59%

43. hafta: Hedeflenen 95%, gerçekleşen 76%

44. hafta: Hedeflenen 98% gerçekleşen 82%

45. hafta: Hedeflenen 100% gerçekleşen 70%

Öte yandan S.B 'ın çalıştığı 46-47. haftalar arasındaki performansı ile karşılaştırıldığında % 100 performans gösteremeyen işçiler ve oranları aşağıdaki gibidir.

KW46 Hat1 Grup 1 (Suleyman'in Grubu):

Performansı 100% altında olan operator sayısı: 56 kişi

Toplam Operator Sayısı: 71

100% Performans altı performans oranı: **78.8%**

KW47 Hat1 Grup1 (Suleyman'in Grubu):

Performansı 100% altında olan operator sayısı: 53 kişi

Toplam Operator Sayısı: 69

100% Performans altı performans oranı: **76.8%**

S.B 'ın çalışmadığı grup ile de karşılaştırıldığında durum çok büyük farklılık göstermemektedir. Yüzde 100 performans gösteremeyen işçilerin oranı aşağıdaki gibidir.

KW46 Hat2 Grup 1 (Suleyman'in çalışmadığı grup)

Performansı 100% altında olan operator sayısı: 63 kişi

Toplam Operator Sayısı: 73

100% Performans altı performans oranı: **86.3%**

KW47 Hat2 Grup 1 (Suleyman'in çalışmadığı grup)

Performansı 100% altında olan operator sayısı: 60 kişi

Toplam Operator Sayısı: 72

100% Performans altı performans oranı: **83.3%**

Yukarıda belirtilen 46-47: haftalarda S.B grubu içerisinde en düşük performans ile çalışmamış ve kendisinden çok daha düşük performans ile çalışanlar bulunmaktadır.

17/11/2015 tarihinde Suleyman'ın 37-45. Haftalar arası performans düşüklüğü için savunma istenmiştir. 19/11/2015 tarihinde özellikle 46. Hafta performansı ve verimliliği 91% olarak saptanmıştır. Bu itibarla iş akdinin performansla dayalı olarak yapılmasının hakkaniyete uygun olmadığını düşündürmektedir.

Yine işveren bilgilerine göre düzenlene belgeler Yüzde 100 performansın altında çalışan işçiler olduğunu açıklamaktadır. Buna göre S.B in çalıştığı grup içinde olan ve performansı yüzde 100 altında olan işçi oranları haftalara göre aşağıdaki gibidir.

45 Hafta :	:78.37%
44: Hafta	82.6%
43 Hafta	:67.3%
42: Hafta	:71.7%
41:Hafta	:73.91%
40:Hafta	:67.39%
38:Hafta	: 58.6%
37: Hafta	: 75.5%

S.B sendika üyeliğinin bilinmesi nedeni ile çalışma ortamında üyelik faaliyetleri için kendisini daha rahat hissetmesine yol açtığını düşünüyorum. Ancak bu unsurların kendisine yönelik şikayetleri de arttırmıştır. İşverenin kayıt altına aldığı bu şikayet sahiplerinin ALPAK işyerine yeni giren işçiler olduğu, dolayısı ile sendikal faaliyete katılmak istememelerinin haklı gerekçeleri bulunabilir. (Ek:12)

Sonuç olarak, S.B in düşük performans nedeni ile iş akdinin feshedildiği bununla ilgili olarak iki kez iş ortamının değiştirildiği , buna rağmen istenen performansı gösteremediği ALPAK işvereni tarafından belgelerde ifade edilmektedir. Ancak yukarıdaki DCT kayıtlarından takip de edileceği gibi S.B dan daha düşük performansla çalışan işçiler hem kendi bölümünde hem de farklı bölümlerde bulunmaktadır. Üstelik DCT kayıtlarının tutulmasında ve bu kayıtlara güvenilmesinde ciddi sorunlar bulunmasına rağmen ,bir çok işçinin performans düşüklüğü gibi bir nedene dayalı olarak iş akitleri feshedilmemiş veya savunma istenmemiş olması çok ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Bu durum S.B iş aktinin feshedilmesindeki temel nedenin performans düşüklüğü olmadığı aksine sendika üyeliğini olduğu konusunu düşündürmektedir. Öte yandan S.B nin çalışanın sendika üyeliği öncesi döneme ait (sekiz yıl) bir performans düşüklüğü göstermemesinin ise davalı avukatının belirttiği gibi “bir tesadüf” olmasını ikinci bir kuşku nedeni olarak düşünmekteyiz.

V-ALPAK İzmir işyeri için önerilerimiz.

- Alpak İzmir işletmesi ile iş akdi sona eren S.B. ve A.S 'ın sendikal nedenle işe iade davaları sürmektedir. Davaların sonuçlanması için zamana gerek vardır. Ancak her iki işçi içinde yukarıda belirtilen nedenlere dayalı olarak haklı bir fesih işlemi konusunda ciddi kaygılar bulunmaktadır. Bu itibarla her iki işçinin dava sonucunu beklemeden işlerine iadelerinin sağlanmasının yararlı olacağını tahmin ediyoruz. Öte yandan Dava sonuçlarının çalışanların lehine sonuçlanması halinde yönetimin hatalı bir karar verdiğinin değil çalışanlarının koruduğunun bir göstergesi olarak algılanacağını düşünüyorum. İşletme içindeki iş barışının sağlanmasında bu konunun olumlu etkileri bulunacaktır.
- ALPAK İzmir işletmesinde 2011 yılından bu yana süren sendikal konulardaki sorunların çözümü daha önce de belirttiğimiz biçimde İşyerinde örgütlenme çalışmalarında bulunan ve bir çok üyesi bulunan Teksif sendikası İzmir şubesi ile ALPAK işvereni temas içinde bulunmalıdır. Bir sendikanın o işyeri içinde yetkili olup, olmaması sadece yasal bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Sendika ile diyalogun devam etmesine engel hiç bir yasal sınırlama bulunmadığı gibi, diyalog başlatılması sendikanın isteklerini ve varlığını kabul etme anlamı taşımamaktadır. Ayrıca bu diyalog sadece toplu sözleşme ve sendikal haklar temelinde düşünülmemeli, Gerek Türkiye Cumhuriyetinin uymayı taahhüt ettiği ILO normları ve uluslar arası antlaşmalar, gerekse ALPAK kendi çalışma şartnamesi ve uymayı taahhüt ettiği FLA çalışma şartnamesi çerçevesinde dikkate alınmalı ve uygulanmalıdır.
- Bu diyalogun sendikal konularda çalışanların güvenini ve iş barışını sağlayacak bir yöntem olarak düşünülmelidir. Çalışanlarının bir bölümünün sendika üyesi olan bir işletmenin sendika üyesi olmayan işçileri kadar sendika üyesi olan işçilerini de eşit şartlarda ele alması gerekmektedir.
 - 1 mart .2016 tarihinden itibaren uygulanmaya başlayan bir disiplin komitesinin kurulması ALPAK İzmir işyeri için takdir edilen bir durumdur. Ancak karar alma süreçlerinde seçilmiş işçi temsilcilerinin katılımı hala işveren ile eşit düzeyde bulunmamakta. Bu durum özellikle sendikal işçiler tarafından bir ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. Kurullarda eşit temsiliyet çalışanların motivasyonları açısından önem taşıdığına dikkate alınması gerekir. İşyerinde çalışanlara yönelik bir anket düzenlenmesi ve bu yol ile memnuniyetlerinin ölçülmesi ,buradan olumlu sonuçlar alınması çalışanlar açısından sevindirici gelişmelerdir.
 - İşyerinde çalışanların temsilcilerini seçmeleri ve bu konuda çalışanların serbest biçimde propaganda yapmaları bir diğer olumlu gelişme olarak dikkat çekmektedir. Ancak bütün işyerlerini kapsayan bu seçim sonucu beliren 55 kişinin ikinci bir seçim yapıp beş sözcü seçmeleri , ikili bir sistemi ortaya koymakta, dolaysız temsil olanağının azalmasına yol açabilmektedir. Nitekim seçilen sözcüler arasında sendika üyelerinin bulunmaması bir eksiklik olarak dikkatimizi çekmektedir. Bu itibarla sözcü sayısının arttırılmasının yararlı olacağını düşünüyoruz.
 - Bir diğer önemli eksiklik ise sendika üyesi olsun olmasın bütün çalışanların ve yönetim kadrosunun sendikal özgürlük, ve toplu sözleşme hakları , örgütlenme, ve bizzat sendikalar konusunda yeterli bilgiye sahip değildirlere Her iki grubun da ilgili sendikal eğitimler bir plan dahilinde tarafsız kişiler tarafından verilmelidir.

- Performans değerlendirme sisteminde ortaya çıkan aksaklıkların giderilmesinde mavi yakalı bütün çalışanların da katılımıyla daha objektif ve ölçülebilir hale getirilmesi düşünülmelidir.

SONUÇ :

Bu alışma genel hatları ile uluslararası bir sivil toplum örgütünün işlevi, ve Türkiye’de yapılmış bir denetiminin örnek biçimde incelenmesine dayalıdır. Söz edilen denetim FLA ya üye markada iki işçinin işine son verilmesine ilişkindir. Bu örnek olayda ve denetim mekanizmasına bakıldığında bir kaç noktanın öne çıktığı görülmektedir. Bunlardan ilki FLA’ın denetimleri markaların ve tedarikçilerin sorunlarını teşhis, onlara uygun çözümler üretme ve davranış kurallarına olan aykırılıklarını saptama amacı öne çıkmaktadır.