



OTOMOTIV SEKTÖRÜNDE INSAN HAKLARI DURUM TESPITİNİN YÜRÜTÜLMESİ

SENDIKA REHBERİ

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Avrupa Birliği tarafından
ortak finanse edilmektedir

GİRİŞ

Bu sektörel rehber, otomotiv sektöründe ve sektörün tedarik zincirleri genelinde çalışan işçilerin karşılaştığı risklere ilişkin bilgiler sunmaktadır. Bu risklerin sağlam bir insan hakları durum tespiti (İHDT) süreci yoluyla nasıl proaktif bir şekilde ele alınabileceğini özetlemektedir. Bu rehber, sektörler arası bir bakış açısıyla insan hakları durum tespitinin anlaşılması ve uygulanması için pratik öneriler sunan bir tanıtım rehberi ile birlikte kullanılmak üzere tasarlanmıştır.

Bu rehber, sektör için özellikle gergin bir dönemde yayımlanmıştır. Karbondioksit emisyonları konusunda devam eden zorlu tartışmalar, pazardaki zorlayıcı yavaşlamalar ve gergin uluslararası ticaret ortamı ile birleştiğinde sektör üzerinde çok büyük bir baskı oluşturmaktadır.

Küresel otomotiv değer zincirleri genellikle üretim maliyetleri (işçilik maliyetleri dahil) üzerinde başlangıçta orijinal ekipman üreticileri (OEM'ler) tarafından uygulanan ve daha sonra tedarik zincirinde (mümkün olduğunda) kademedan kademeye aktarılan güçlü bir baskı ile öne çıkmaktadır. Kaldıraç olarak doğru bir şekilde kullanıldığında insan hakları durum tespiti, temel hakların (özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü) desteklenmesi ve küresel iş stratejileri genelinde şeffaflığın, diyalogun ve hesap verebilirliğin artırılması potansiyeline sahip olduğundan, sendikaların iş gücü maliyetleri ve çalışma koşulları üzerindeki bu aşağı yönlü sarmalı ele almak için faydalanabileceği güçlü bir araçtır.

Bu doküman, IndustriALL Global Union ve industriAll Europe tarafından yürütülen iki yıllık ortak bir projenin sonucudur. Proje öncelikle, çok uluslu şirketlerdeki (ÇUŞ) sendika temsilcilerinin, kendi sektörlerindeki insan hakları ve tedarik zinciri konularının özelliklerini göz önünde bulundurarak nasıl harekete geçebileceklerine dair pratik bir rehber geliştirmeyi amaçlamaktaydı. Burada sunulan tavsiyeler, Haziran 2025'te Madrid'de düzenlenen bir çalıştay da dahil olmak üzere IndustriALL Global Union ve industriAll Europe üyeleriyle kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Bu, işçi haklarının, uluslararası dayanışmanın ve sorumlu iş yönetiminin teşvik edilmesine yönelik ortak stratejik yaklaşımın ilerletilmesi ve ortak insan hakları durum tespiti çalışmalarımız için ileriye dönük bir yol üzerinde mutabık kalınması açısından nihai olmasa da önemli bir adımdır.

SÉVERINE PICARD

İnsan hakları durum tespiti, insan haklarına saygıyı tüm iş değer zincirine yerleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu süreç, sorumlu iş yönetiminin kurumsal yönetim sistemlerine resmi olarak entegre edilmesi, risklerin analizi ve azaltılması, her türlü etkinin giderilmesi ve uygun raporlama dahil olmak üzere çeşitli adımları içermektedir.

BU REHBER KİME YÖNELİKTİR?

Bu rehber şirket düzeyindeki stratejilere odaklanmaktadır. Politika savunuculuğu, özellikle hükümetlerin uluslararası standartları onaylaması ve işçi haklarını hayata geçirmesi açısından kritik öneme sahip olmakla birlikte, bu projenin kapsamı dışındadır.

Bu nedenle, bu rehber küresel değer zincirinin (KDZ) tüm seviyelerinde faaliyet gösteren şirket düzeyindeki sendikalara yöneliktir. Sahip oldukları nüfuz düzeyine bağlı olarak - ki bu da esas olarak pazarlık gücü ve yürürlükteki yasal çerçevelerin gücüne göre şekillenir - sendikacılar farklı türlerde kaldırma uygulayabilirler. Örneğin, genel merkezde bulunan sendikalar konumlarını kullanarak işletme faaliyetleri genelindeki standartlara nüfuz edebilir ve diğer bölgelerdeki/ülkelerdeki işçilerin de söz sahibi olmasını sağlayabilir. Buna karşılık, tedarik zincirindeki işçileri temsil eden yerel sendikalar, işçi haklarına yönelik risklerin ciddiyetini ve sıklığını doğru bir şekilde değerlendirmek amacıyla şikayet mekanizmalarını proaktif bir şekilde kullanabilmeli ve genel merkez sendikalarıyla irtibat kurabilmelidir.

OEM'ler, genellikle hammaddelerin çıkarılmasıyla başlayan ve metaller (bu ortak IndustriALL Global Union ve industriAll Europe projesinin ana odak noktası), plastik, cam, kauçuk, tekstil, deri vb. gibi temel malzemelerin üretimiyle devam eden uzun küresel değer zincirlerinin sonundadır. Bunu otomobil parçalarının ve bileşenlerinin üretimi ve nihayetinde bunların montajı takip eder. OEM'lerdeki sendikalar, doğrudan ticari faaliyetlerindeki sendikal kaygıları ele almak için insan hakları durum tespitini kaldırma olarak kullanmalı ve aynı zamanda tedarik zincirindeki sendikaların değer zincirinin diğer bölümlerindeki davranışlara yön vermek için kendilerine başvuracağını da göz önünde bulundurmalıdır. Örneğin, hammaddelerin çıkarılması küresel değer zincirinin özellikle korumasız bir bileşenidir ve sendikalar müşteri şirketlerdeki işçi temsilcilerinin sorumlu uygulamaları savunmasını talep edebilir.

Genel amaç, çok uluslu bir işletmenin kendi faaliyetlerinde ve iş ortaklarının faaliyetlerinde standartları iyileştirmek için sendikaların nüfuzunu çeşitli düzeylerde koordine etmek ve böylece işçi haklarına tam olarak uyulmasına katkıda bulunmaktır.

1.

MEVCUT İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİ UYGULAMALARI

Pek çok durumda, sendikalar sıfırdan başlamazlar. Otomotiv sektöründeki büyük çok uluslu şirketler risk haritalama ile ilgili kaynaklarını ve faaliyetlerini son yıllarda önemli ölçüde artırmıştır. Bu tür süreçleri ulusal yasal yükümlülüklerle yanıt olarak veya Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (BMRI'ler) gibi bağlayıcı olmayan uluslararası standartlara uyum sağlayarak itibarlarını artırmak için geliştirmişlerdir. Bu projenin bir parçası olarak, IndustriALL Global Union ve industriAll Europe üyeleri sektördeki mevcut insan hakları durum tespiti süreçlerinin kalitesini değerlendirmiştir. Genel sonuç, önemli eksikliklerin devam ettiği ve insan hakları durum tespitinin tam potansiyelinin gerçekleştirilmekten uzak olduğudur.

Önemli zayıflıklar şunlardır:

- **Şeffaflık** – Otomotiv OEM'lerinin tedarik zincirleri bakımından neredeyse hiç şeffaflık yoktur (kaynak ülkeler, tedarikçilerin isimleri, ürünler, çalışan sayıları). Mevcut bilgiler genellikle OEM'lerin kendi faaliyetlerine odaklanmaktadır. Tedarik zincirleri o kadar karmaşıktır ki, OEM'lerin kendileri, mevzuat ve/veya kamu denetimi tarafından özel bir dikkat gösterilmediği sürece, genellikle orta akış tedarikçileri ve bazı durumlarda da yukarı akış tedarikçileri (hammadde, işleme dahil) hakkında kesin bilgilere sahip değildir.
- **Risk tanımlama** – Risk haritalaması genel ve yeterince ayrıntılı olmama eğilimindedir, bu da işçi hakları ihlallerinin ciddiyetini ve sıklığını değerlendirmeyi zorlaştırır. Ülkeler, rakamlar ve vaka türlerine ilişkin veriler genellikle eksiktir. Şirketlerin risk analizine kendi verileriyle katkıda bulunmaları için sendikalara nadiren fırsat tanınmaktadır.
- **Eylem planları** – Bunlar genellikle belirsizdir, sektör tarafından yönlendirilir ve sendika katılımı olmadan geliştirilir. Kendi değerlendirmelerine itimat edebilirler. Tedarikçi denetimlerine büyük ölçüde itimat edilirken, bu denetimlerin bağımsızlığı veya geçerli standartlara uyulmaması durumunda alınan önlemler hakkında çok az bilgi verilmekte veya hiç bilgi verilmemektedir.

Bu zayıflıkların ele alınması, sendikaların küresel tedarik zinciri genelinde istihdamın izlenmesinde ve anlamlı iyileştirmelerin başlatılmasında ve ideal olarak müzakere edilmesinde aktif bir rol üstlenmesini gerektirmektedir. Başlangıçta, sadece işin nerede yürütüldüğü, kaç işçinin yer aldığı ve iş gücü perspektifinden başlıca risklerin neler olduğu hakkında temel bilgileri toplamak için kayda değer bir çaba gerekebilir.

2.

OTOMOTIV SEKTÖRÜNDE KÜRESEL DEĞER ZİNCİRİ

Otomotiv sektörü için küresel değer zinciri, hammaddelerin çıkarılmasından işleme ve arıtmaya, imalat ve nihai kullanıma kadar bir aracı son tüketiciye ulaştıran birbirini takip eden tüm adımları kapsar. OEM'ler yalnızca çok sınırlı sayıda temel bileşeni kendileri üretmektedir; bu da tedarik zincirlerini kapsamlı, oldukça parçalı ve karmaşık hale getirmektedir. Bir OEM'in ve büyük 1. Kademe tedarikçilerin toplam tedarikçi sayısı kolayca 50.000'e ulaşabilir. Parçalar ve bileşenler dünya genelinde çok sayıda ülkede üretilmektedir.

Bu rehberin amaçları doğrultusunda, otomotiv sektörü küresel değer zincirinin temel adımları şu şekilde özetlenebilir:

- Ham/temel malzemelerin çıkarılması ve/veya işlenmesi (genellikle 6-8. Kademe tedarikçiler)
- Dökümler (metal ve plastik), borular, kablolar, tekstil ürünleri, vernikler ve benzeri pek çok birincil ürünün imalatı (genellikle 4-6. Kademe tedarikçiler)
- Birincil ürünlerin işlenmesi ve alt montajı (genellikle 3-4. Kademe)
- Bileşenlerin (ortak) geliştirilmesi ve tasarımı, üretimi ve alt montajı (2. Kademe ve 1. Kademe tedarikçiler)
- Ar-Ge, tasarım, nihai araç montajı ve satışı (OEM'ler)

Zincirlerin hepsi metal cevherleri, petrol, kauçuk, pamuk ve kum gibi **hammaddelerin çıkarılmasıyla** başlar. Kaynakların çıkarılması genellikle kaynak zengini ülkelerde yoğunlaşmaktadır ve bu da önemli insan hakları sorunlarıyla çakişabilmektedir. Örneğin, elektrikli araç bataryalarının üretimi için kilit öneme sahip mineraller büyük ölçüde Demokratik Kongo Cumhuriyeti, Peru, Şili ve Endonezya'da çıkarılmaktadır. Bu aşama, işçi haklarının en korkunç şekilde ihlal edildiği aşama olma eğilimindedir (daha fazla ayrıntı için bkz. maden çıkarımına ilişkin sektörel rehber).

Çıkarılan maddeler daha sonra **işlenerek** çelik, bakır, alüminyum, plastik polimer, kauçuk, cam, tekstil ve çok daha fazlası gibi öncül maddelere dönüştürülür. Bu adım genellikle maddenin çıkarıldığı ülkenin dışında gerçekleştirilir. Teknolojik bilgi birikimine ve ucuz ve bol elektriğe erişimi olan ülkeler bu aşamada baskındır. Örneğin Çin, ham cevherin birincil kaynağı olmasa bile batarya ile ilgili maddelerin (kobalt, nikel, bakır ve lityum) işlenmesinde önemli bir kısmını kontrol etmektedir. Bu aşama aynı zamanda işçi hakları açısından da önemli zorluklar arz etmektedir (bkz. baz metallere ilişkin sektörel araç seti).

Ardından, metal işleme örneğinden devam edersek, esas olarak döküm, sinterleme ve 3D baskıyı içeren **birincil ürünlerin üretimi** gelmektedir.

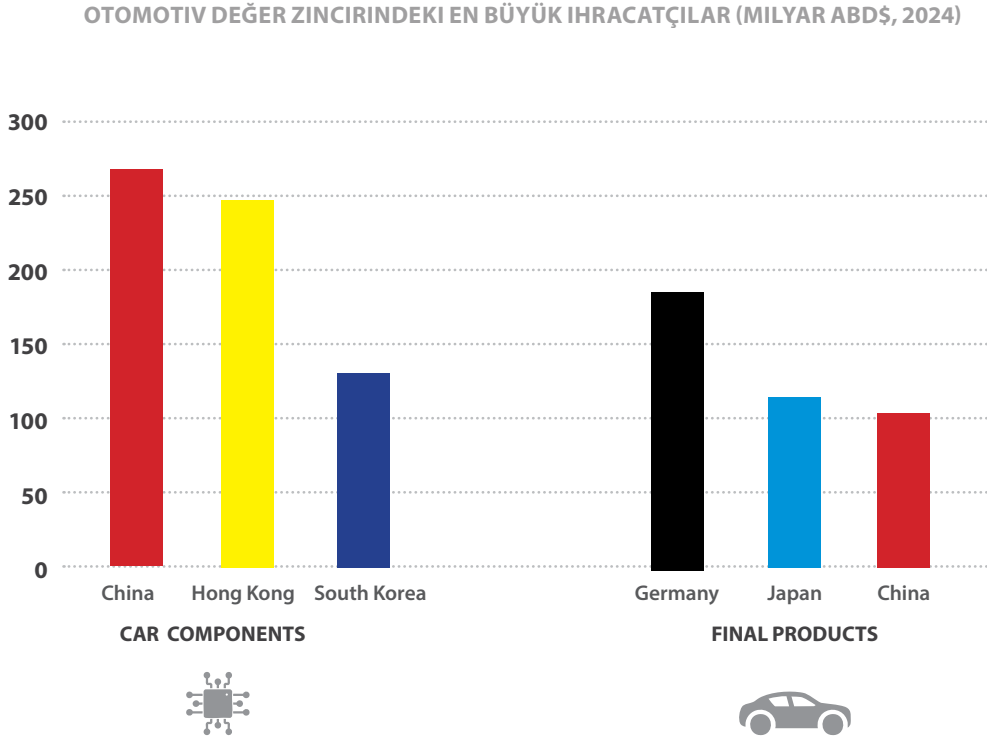
Bu parçalar ve alt bileşenler daha sonra genellikle bir **bileşen üreticisine** gönderilir. Genel anlamıyla bu adım, özellikle elektronikte ya makineyle işleme faaliyetleri ya da parçaların imalatı ve alt montajı ile öne çıkar.

1. Kademe tedarikçiler araç sistemleri veya karmaşık bileşenler üretir ve bunları doğrudan OEM'lere satar. Bunlar Bosch (Avrupa), Denso (Japonya) veya Magna (ABD) gibi büyük ve önemli Ar-Ge kabiliyetlerine sahip genellikle küresel firmalardır. 1. Kademe tedarikçiler genellikle ürün geliştirme konusunda OEM'lerle yakın iş birliği içerisinde çalışır ve aracın toplam değerinin önemli bir kısmına katkıda bulunur. Elektrikli araçlar söz konusu olduğunda, belli başlı 1. Kademe tedarikçiler Çin (CATL gibi) ve Kore'den (Samsung gibi) gelmekte olup batarya ve ilgili elektronik kontrol ünitelerini sağlamaktadır.

OECD istatistiklerine göre, en büyük otomobil parçası ihracatçıları arasında Çin, Hong Kong ve Güney Kore yer almaktadır.

Küresel değer zincirinin sonunda Toyota, Volkswagen, BYD veya Hyundai/ Kia gibi **OEM'ler yer almaktadır**. Bu şirketler nihai ürünün tasarım, markalama ve montajını yapmaktadır. Bileşen üretimindeki doğrudan rolleri azalmış olsa da, geniş bir tedarikçi ağını yönetirken Ar-Ge, tasarım ve pazarlama gibi temel yetkinliklere odaklanmaktadır.

Şekil 1: Otomotivde en büyük ihracatçılar (kaynak: OECD istatistikleri 2024 temelinde kendi detaylandırmamız)



3.

İŞÇİLERE YÖNELİK RİSKLERE GENEL BAKIŞ

Tanıtım rehberinde belirtildiği gibi, insan hakları durum tespitinin önemli yönlerinden biri risk haritalamasıdır. Bu adım, insan haklarına yönelik risklerin niteliğini ve boyutunu ölçmek amacıyla şirketin kendi ticari faaliyetlerinin ve kilit tedarikçilerinin faaliyetlerinin haritasını çıkarmasını gerektirir. Sendikalar, işçilere yönelik risklerin türünü, sıklığını ve ciddiyetini belirlemeye yetecek kadar sağlam olduğundan emin olmak için bu haritalamayı gözden geçirmelidir.

Genel olarak, sendikaların baskı altına alınması ve toplu sözleşmelerin ihlal edilmesi, özellikle iş hukukunun nispeten daha zayıf olduğu ülkelerde ve küresel değer zincirlerinin orta ve yukarı akış kısımlarında önemli endişe kaynaklarıdır.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) de önemli bir risktir. Çalışma koşullarının doğası gereği bu riskler hem anlıktır, tehlikeli koşullara ve/veya ergonomik sorunlara kronik olarak maruz kalınması nedeniyle hem de uzundur. Bu riskler, temel iş sağlığı ve güvenliği standartlarının uygulanmaması nedeniyle tedarik zincirlerinin orta ve yukarı akış kısımlarında yine daha yüksektir.

OEM'ler ve büyük tedarikçiler düzeyinde, otomotiv sektörü nispeten yüksek iş sağlığı ve güvenliği standartları ve sağlam ergonomik koşullarla bilinmektedir. Ancak, her tedarik zincirinin (metal, plastik parçalar, tekstil, kauçuk parçalar, elektronik ve elektrikli parçalar, cam vb.) kendine özgü riskleri vardır. IndustriALL Global Union ve industriAll Europe'un aktif desteği ile tedarik zincirleri genelinde sendikalar arasındaki iş birliği ve koordinasyon, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir ve bu bilgileri şirketlerin, özellikle de OEM'ler ve 1. Kademe tedarikçiler gibi aşağı akış aktörlerinin risk analizlerine entegre edebilir.

KOLAYLAŞTIRICILAR

Küresel değer zinciri genelinde, aşağıdaki faktörler iş sağlığı ve güvenliği kazalarının başlıca kolaylaştırıcıları olarak dikkate alınmalıdır:

- ▶ Sendikal tanınırlığın olmaması
- ▶ Maliyet baskısı
- ▶ Göçmen veya güvencesiz işçiler gibi dezavantajlı işçilerin kullanılması
- ▶ Emek yoğun işlerde dış kaynak kullanımı / taşeronluk

Genel olarak, iş gücünün etkisi toplumlarına verilen çevresel zararlarla eşleştirildiğinde işçiler çifte bedel ödemektedir.

4.

NEREDEN BAŞLAMALI? RISK HARITALAMASI İÇİN TAVSİYE EDİLEN ÖNCELİKLER

Uzun ve karmaşık bir küresel değer zinciri ile karşı karşıya kalan sendikalar risk değerlendirmesine nereden başlayacakları konusunda kendilerini şaşkına dönmüş ve kararsız hissedebilirler. Aynı zamanda, şirketin önceliklendirmesinin, işçilerin haklarına yönelik ihlallerin ciddiyetini veya sıklığını doğru bir şekilde yansıtmadığına da kanaat getirebilirler. Bu durum özellikle, yerel sendikalarla temasların veya etkili şikayet mekanizmalarının mevcut olmaması halinde geçerlidir.

Otomotiv sektöründeki sendikalar için ilk giriş noktası, işçi şikayetlerinin analizi olmalıdır. Bunun ötesinde sendikalar, şirketlerin yüksek riskli ortamlarda önemli faaliyetlerinin olduğu yerleri incelemek suretiyle de öncelikli ülkeleri belirleyebilirler. Ayrıca IndustriALL Global Union ve industriAll Europe tarafından belirlenen siyasi öncelikleri de dikkate almalıdırlar.

ŞİKAYETLERİN ANALİZ EDİLMESİ

Çoğu OEM ve 1. Kademe tedarikçinin şikayet mekanizmaları bulunmaktadır. Bu, şikayet kanallarının prensipte yerel sendikalar tarafından erişilebilir olduğu ve bağımsız soruşturmalara ve düzeltici eylemlere izin verdiği anlamına gelir. Bağımsız ve etkili bir şikayet mekanizmasının gerekli unsurlarına ilişkin daha fazla ayrıntı sektörler arası rehberde yer almaktadır.

OEM ve 1. Kademe tedarikçilerdeki işçi sendikaları, somut risklerin nasıl geliştiğini değerlendirmek için şikayetlerin gelişimini sürekli olarak izlemelidir. Bu süreç, bir dizi bireysel şikayetin aslında ne ölçüde sistemik bir soruna işaret ettiğinin belirlenmesine yardımcı olur.

YÜKSEK RİSKLİ ÜLKELERİN HEDEFLENMESİ

Tavsiye edilen bir sendika ısı haritası, potansiyel olarak etkilenen işçi sayısı için kaba bir gösterge olarak kullanılan ticari ihracat hacimlerine ilişkin verileri derlemekte ve bunları her ülkenin Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) Küresel Haklar Endeksi puanı ile birleştirmektedir. Bu görsel araç, **hem emek yoğun hem de işçi haklarının korunması açısından yüksek riskli ülkelerin belirlenmesine** yardımcı olmaktadır. Başlangıç noktası olarak sendikalar, daha fazla araştırma ve eylemi yönlendirmek için keşif çalışmalarını bu öncelikli ülkelere odaklayabilir.

Örnek olarak, aşağıdaki harita (Şekil 2) otomobil bileşenleri için tedarik zincirini incelerken odaklanılacak alanların önceliklendirilmesi için bir rehber niteliğindedir. Ülkeler ITUC risk puanlarına göre - yeşilden (işçi haklarının nadiren ihlal edildiği) kırmızıya (hakların hiçbir şekilde güvence altına alınmadığı) - renklendirilmiş ve ilgili potansiyel işçi sayısını gösteren ticaret hacimleriyle üst üste bindirilmiştir. Ticaret hacimleri dairelerle gösterilmiştir: düşük için mavi (toplam ticaret değerlerinin yüzde 0-33'ü), orta için turuncu (yüzde 34-66) ve yüksek için kırmızı (yüzde 67-100).

Yüksek ITUC risk puanı ile yüksek veya orta ticaret hacimlerinin bir arada olduğu ülkelere daha fazla inceleme için öncelik verilmelidir. Bunlar arasında Çin, Tayland, Malezya, Güney Kore, Filipinler, Türkiye veya Ekvador yer almaktadır.

Tedarikçi varlığına bağlı olarak, orta ITUC risk puanı ile yüksek veya orta ticaret hacimlerini bir araya getiren ülkeler de sendikal öncelik listesinde üst sıralarda yer alabilir. Bunlar arasında ABD, Brezilya, Birleşik Krallık, Macaristan, Yunanistan, Gürcistan veya Sri Lanka yer almaktadır.

Yeşil ülkeler ITUC riskine düşük düzeyde maruz kalan vakaları temsil etmektedir. Bunlar acil müdahale gerektirmese de, işçilerin şikayetlerinin yerel olarak çözülmediği ve genel merkeze iletildiği durumlarda sendikalar yine de uyarılabilir.



INDUSTRIALL GLOBAL UNION ODAĞI İLE UYUM SAĞLAMA

IndustriALL Global Union aşağıdaki üretimi yüksek öncelikli hedefler haline getirmiştir:

- **Küresel batarya tedarik zinciri** özellikle maden çıkarma ve işleme aşamalarında, kısmen çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın yanı sıra düşük sendikalaşma oranları da dahil olmak üzere tehlikeli çalışma koşulları nedeniyle işçi hakları açısından önemli riskler oluşturmaktadır. Tedarik zincirinin parçalı ve çok ülkeli yapısı, sendikaların iş gücü uygulamalarını izlemesini ve işverenlerden hesap sormasını zorlaştırmaktadır. Bu konuya eğilinmediği takdirde, elektrikli araç üretimi ve enerji depolamadaki hızlı büyüme nedeniyle riskler katlanarak artacaktır.
- Diğerlerinin yanı sıra, **Türkiye, Meksika, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesi, Çin ve Hindistan**'daki otomotiv sektörü, küresel otomotiv tedarik zincirinde çok sayıda çok uluslu tedarikçiye ev sahipliği yapan kritik merkezlerdir. Bu ülkeler, işveren dostu sendikaların kullanılması, bağımsız sendikaların bastırılması ve toplu sözleşmelerin ihlal edilmesi gibi önemli işçi hakları sorunlarıyla gündeme gelmiştir. Oto cam fabrikalarında sendikalaşan işçilere yönelik misilleme eylemleri gibi yakın tarihli vakalar, bu sektördeki işçilerin kırılganlığını gözler önüne sermektedir.

5.

KALDIRAÇ NASIL UYGULANMALI?

Belirlenen riskler temelinde, şirketin insan hakları bakımından olumsuz etkiye neden olan riskleri azaltması gerekir. Ayrıca şirket gelecekteki olası etkileri önlemek veya en azından hafifletmek için bir plan oluşturulmalıdır. Sendikalar, bu önlemlerden birkaçını yönetimle müzakere ederek kendilerine özel bir eylem planı oluşturmayı hedeflemelidir.

#1. SENDİKALARIN MASADA YER ALMASININ SAĞLANMASI

Küresel değer zinciri genelinde sendikal temsilin sağlanması, şirketlerin sendikal haklar konusunda net bir taahhüde sahip olması ön koşuluna bağlıdır. Bu taahhüt, yetersiz olabilen yerel yasal çerçevelerin ötesine geçmeli ve hem kendi operasyonlarında hem de tedarik zinciri boyunca temel ILO standartlarını desteklemelidir.

Ancak, faaliyetlerin yürütüldüğü birçok ülkede sağlam bir yasal korumanın bulunmaması büyük bir sorun olmaya devam etmektedir. **Genel merkezdeki sendikalar, küresel ağlar aracılığıyla masada bir koltuk elde etmek için nüfuzlarını kaldıraç olarak kullanmalı ve tedarik zincirindeki sendikaların yeterli temsil gücüne sahip olmasını sağlamalıdır.**

Genel merkez sendikalarının bu çalışmayı desteklemek üzere bir veya birkaç özel insan hakları durum tespiti uzmanı/görevlisi ataması da tavsiye edilmektedir.

IndustriALL Global Union, 2022 yılında Alman Daimler Truck şirketi ile Sosyal Sorumluluk ve İnsan Hakları Politikası Beyanını imzalamıştır. Bu bildirge, kendi faaliyetleri ve tedarik zinciri genelinde insan haklarına saygının altını çizmektedir. İzleme, düzenli risk değerlendirmeleri, önleyici ve düzeltici tedbirler ve yıllık inceleme yoluyla gerçekleştirilir.

Uygulama, Dünya Çalışan Komitesi ile düzenli olarak ele alınmaktadır. Komitede hem Avrupa Birliği içinden hem de dışından sendika temsilcileri bulunmaktadır. Sonuç olarak, Avrupa Birliği dışındaki ülkeler, Avrupa Çalışma Konseylerine (EWC) ilişkin Direktifin doğrudan uygulandığı AB ülkeleriyle aynı hak ve yükümlülüklerle sahiptir.

Kutu 1: Kapsayıcı izleme örneği

#2. ETKİLİ BİR ŞİKAYET MEKANİZMASININ HAYATA GEÇİRİLMESİ

İyi işleyen bir şikayet mekanizması, hem şirketin kendi faaliyetlerinde hem de tedarik zincirinde çalışan işçilere yönelik güvenceleri önemli ölçüde güçlendirebilir ve insana yakışır işin korunmasını destekleyebilir. Etkin şikayet mekanizmaları, sorunların OEM'lerin ve 1. Kademe tedarikçilerin genel merkezlerine iletilmesine olanak tanır ve bu da zincirin daha yukarısındaki aktörleri etkileyebilir.

Bu nedenle hem yerel hem de genel merkez düzeyindeki sendikalar kritik bir rol oynamaktadır.

Yerel düzeyde sendikalar, şikayetlerin sisteme aktarılması ve küresel değer zincirinin çeşitli bölümlerindeki sistemik risklerin gelişiminin belgelenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla, yerel sendikaların şunları yapması gerekir:

1. İlgili iş yerinde işçi hakları ihlalleri hakkında **ayrıntılı bilgi toplamak**. Raporlama şablonu IndustriALL Global Union'dan temin edilebilir.
2. **Kapsamlı şikayetleri** uygun ihbar veya şikayet kanalına iletmek. Tedarik zincirinde ne kadar yukarı çıkılırsa, doğrudan işveren üzerinde yeterli nüfuza sahip 1. Kademe tedarikçiyi veya OEM'i belirlemek o kadar zor olabilir. Aşağıdaki 4. uygulama, şikayette bulunmak için en etkili giriş noktasını belirlemek üzere tedarik zincirindeki kaldıraç gücünün ölçülmesinin önemini açıklamaktadır. Gerekirse, sendikalar destek için IndustriALL Global Union ile iletişime geçmelidir.
3. Uygun takibin yapılmasını sağlamak için bir şikayette bulunulduğu konusunda IndustriALL Global Union'u **bilgilendirin**.

Genel merkez düzeyinde, **OEM'lerdeki veya 1. Kademe tedarikçilerdeki işçi sendikaları**, anlaşmazlıkların tatmin edici bir şekilde çözüme kavuşturulması için konularını kaldıraç olarak kullanmalıdır. Bu, 1. uygulamada açıklandığı gibi yerel sendikalarla güçlü temasların sürdürülmesini gerektirir. Zaman içinde sendikalar, kendi risk tanımlamalarını desteklemek ve faaliyetler ve tedarik zincirleri genelinde işçi hakları konusunda kaydedilen ilerlemeyi ölçmek için şikayet verilerini de toplamalı ve analiz etmelidir.

Kutu 2: İhtilafların yargı dışı mekanizmalar yoluyla çözümlenmesine ilişkin örnekler

Örnek olay incelemesi 1: Yerel tedarikçi bir yıl içinde anlaşmaya vardı

2019 yılında bir Türk işçi sendikası, yürürlükteki tüm yasal gereklilikleri yerine getirerek yerel bir otomobil parçası tedarikçisinde çalışanları örgütlemeye başladı. İşveren buna sendikayı tanımayı reddederek ve sendikalı işçileri işten çıkararak karşılık verdi.

Sendika derhal adli olmayan bir şikayet süreci başlatarak ihlali bir Alman metal sendikasına ve IndustriALL Global Union'a bildirdi. Türk tedarikçinin müşterisi olan uluslararası şirketlerin çalışma konseyleri ile de stratejik olarak bilgi paylaşımında bulunuldu.

Bu çok yönlü uluslararası baskı sonucunda, yerel tedarikçi sendikal örgütlenmeyi kabul etti ve 2020 yılında bir toplu pazarlık süreci başladı.

Örnek olay incelemesi 2: Uluslararası eylemler sonucunda altı yıl süren ihtilafın ardından anlaşma sağlandı

Benzer bir olayda, yabancı bir şirkete ait Türkiye'deki bir iş yerinde, işveren sendikayı baskı altına almak için agresif uygulamalara başvurmuştu.

Bunun üzerine yerel sendika, IndustriALL Global Union, ana şirket, şirketin Fransa'daki genel merkezi ve Fransız sendikalarının dahil olduğu uluslararası düzeyde bir diyalog süreci başlattı.

Altı yıllık bir ihtilafın ardından, yerel işveren sonunda iş yerinde sendikal örgütlenmeyi kabul etti ve bir toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Kaynak: D. Kutlu (2024), Union organizing processes and workers' rights in supply chains of the automotive sector in Türkiye: issues and opportunities regarding non-judicial conflict solutions (Türkiye'de otomotiv sektörü tedarik zincirlerinde sendikal örgütlenme süreçleri ve işçi hakları: yargı dışı uyuşmazlık çözümlerine ilişkin sorunlar ve fırsatlar)

#3. İNSAN HAKLARI DURUM TESPİTİNİN KENDİ FAALİYETLERİNDE TESIS EDİLMESİ

Çok uluslu bir işletmede işçi haklarına yönelik risklerin ele alınması ideal olarak, **tesislerin sendika tarafından denetlenmesiyle** başlar ve bu da garantili bir erişim hakkı gerektirir. Bu ziyaretler vesilesiyle, sendikalar çalışma koşullarını bağımsız olarak izleme, geçerli iş sağlığı ve güvenliği standartlarının uygulanmasını değerlendirme ve şirket raporlamasının gerçeği yansıtmasını sağlama fırsatına sahip olacaklardır.

Bunun ardından ilerleme, belirlenen risklerin niteliğine bağlı olarak değişebilen **objektif kilit performans göstergeleri** aracılığıyla izlenmelidir. Göstergeler örneğin şunları içerebilir:

- İş yeri kazalarının sayısı
- Seçilmiş işçi komitelerinin varlığı, bunların oluşumu ve toplantı sayıları
- Toplu pazarlık kapsamı
- Doğrudan ve dolaylı istihdamın payı
- Belirsiz ve belirli süreli sözleşmelerin oranı
- Şikayet mekanizmalarından elde edilen veriler

Sendikalar ayrıca, yatırım yapılan şirketlerin işçi haklarına saygı göstermediklerinde karşılaştıkları finansal, yasal ve itibari riskleri ön plana çıkararak **finansal yatırımcılarla temasa geçebilir**. Sendikalar, iş yeri ihlallerine ilişkin kanıtları paylaşarak yatırımcıları yönetimden daha güçlü insan hakları durum tespiti politikaları, daha fazla şeffaflık ve düzeltici eylem talep etmeye zorlayabilir. Bazı durumlarda, sendikalar sorumlu yatırımcılar veya emeklilik fonları ile ittifaklar kurarak hissedar kararları sunabilir ve işçi haklarına saygıyı yatırımların devamı için bir koşul haline getirebilir. Bu, sendikaların doğrudan müzakerelerine ilave olarak şirketler üzerinde güçlü bir baskı katmanı oluşturur.

4. TEDARIKÇILER İLE İLİŞKİLER

KALDIRACIN ÖLÇÜLMESİ

Sendikalar, küresel değer zincirinde kaldırıcılarının en kuvvetli olduğu noktaları tespit etmelidir. Bu anlayış, çabalarını etkili bir şekilde hedeflemelerini ve en anlamlı ve kalıcı değişimi yaratabilecek alanlarda baskı uygulamalarını sağlar.

Kilit faktörler şunları içerir:

Bağımlılık – çok uluslu şirket belirli bir tedarikçinin vazgeçilmez müşterisi ise, sözleşmenin sona erdirilmesi tehdidi değişim için güçlü bir itici güç olabilir.

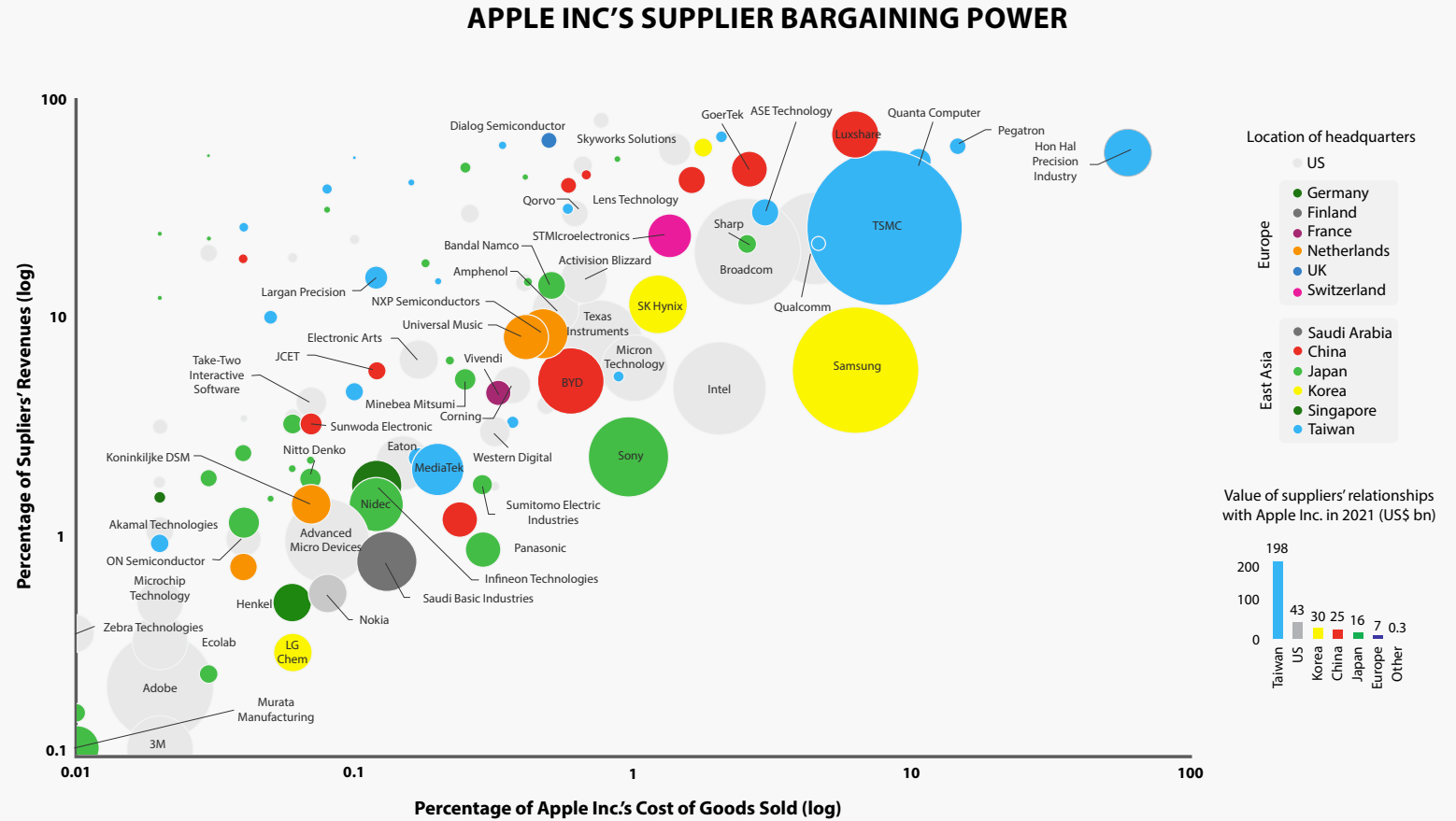
Sahiplik – büyük şirketler üzerindeki baskı aşağı doğru yayılabilir ve daha küçük tedarikçilerin veya kooperatiflerin davranışlarını etkileyebilir.

Finans – ilgili firmaları kimin finanse ettiğinin belirlenmesi. Örneğin sendikaların emeklilik fonlarıyla yakın ilişkiler kurması, direncin üstesinden gelmesine yardımcı olabilir.

Bu strateji, şirketin faaliyetlerinin ve tedarik zincirinin etraflıca anlaşılmasını gerektirir. Bu, sendikaların, özellikle de genel merkezdekilerin, tanıtım rehberinde ana hatlarıyla belirtildiği gibi eksiksiz bir haritalamaya erişimleri olduğunu varsayar. Kaynakların mevcut olduğu durumlarda, işçi temsilcileri tedarik zincirinin karmaşık dinamiklerini deşifre etmek için bir uzmana danışmayı isteyebilir.

Kutu 3: Kaldıraç ölçümü görseli

Bu diyagram Apple'ın tedarikçileri üzerindeki pazarlık gücünü göstermektedir. Yatay eksen her bir tedarikçinin Apple'ın ürün maliyetine ne kadar katkıda bulunduğunu (Apple'ın bağımlılığı), dikey eksen ise Apple'ın tedarikçinin gelirin ne kadar katkıda bulunduğunu (tedarikçinin bağımlılığı) göstermektedir. Apple, dikey eksende üstte ve yatay eksende en solda yer alan tedarikçiler üzerinde en büyük pazarlık gücüne sahiptir.



Kaynak: Friction Point Research – Analysing Geoeconomic Networks in a Multipolar World (Çok Kutuplu Bir Dünyada Jeoekonomik Ağların Analizi), PowerPoint sunumu (2022)

HAFIFLETICI ÖNLEMLERİN MÜZAKERE EDİLMESİ

Kaldıraç noktaları belirlendikten sonra, sendikalar temel kaygıları gidermek için özel tedbirleri müzakere etmelidir.

İlk adım olarak, genellikle çok uluslu şirketlerin tedarik zincirlerinde sürdürülebilirliği güvence altına almaya çalıştıkları birincil yol olan **tedarikçilerin davranış kurallarına odaklanılabilir**. Sendikalar, bu kuralların sendikal haklara saygı da dahil olmak üzere yeterince net standartlar ve beklentiler ortaya koymasını sağlamalıdır. Ancak, bu kuralların etkinliği uygun izleme ve yaptırıma bağlıdır. Tedarikçilerden uyumu kendi kendilerine değerlendirmelerini istemek yeterli değildir; anlamlı bir izleme için sendikaların da dahil olduğu bağımsız denetimler gerekir.

İhlaller tespit edildiğinde, ana yüklenici veya müşteri harekete geçmelidir. Tepkiler, farkındalık yaratma ve düzeltici önlemlerden sözleşmelerin askıya alınmasına veya en ciddi durumlarda bir bölge veya ülkedeki işletmelerin tamamen kapatılmasına kadar uzanabilir.

İkinci olarak, **yukarıda bahsedilen şikayet mekanizmaları tedarik zincirindeki işçilerin de kullanımına sunulmalıdır**. Bu yapılmadığı takdirde, şirketin kendi faaliyetlerinde insan hakları durum tespiti sayesinde sağlanan ilerleme, en ağır ihlallerin tedarik zincirinde daha fazla örtbas edilmesine neden olma riskini taşır.

Son olarak, bağlama bağlı olarak şu gibi ek tedbirler uygulanabilir:

İç kaynak kullanımı – dış kaynak kullanımı modelleri işçiler için baş edilemez riskler yarattığında üretimin bazı kısımlarının tekrar kurum içine alınması.

Tedarikçi seçimi – adil istihdam uygulamalarının teyit edilmiş bir kaydı da dahil olmak üzere, iş ortaklarını seçmek için katı kriterler uygulanması.

6.

SERTİFİKASYON PROGRAMI

Çok paydaşlı girişimler; işletmeler, sivil toplum, sendikalar ve bazen de hükümet temsilcileri arasındaki ortaklıklardan oluşur ve sorumlu iş yönetimi alanındaki ortak zorlukların ele alınmasını amaçlar. Bu girişimler yönetim tarafından çok fazla kontrol edildikleri takdirde bazen insan hakları durum tespitini baltalayabilirken, samimi girişimler kaldıraç uygulamak için faydalı bir araçtır. İtibar risklerinden endişe duyan şirketler genellikle bir sosyal davranış etiketi karşılığında bu girişimlere bağlı kalarak uyum konusunda rapor vermeyi ve küresel değer zincirlerinde sosyal standartları korumayı taahhüt ederler.

Otomotiv sektöründe IndustriALL Global Union, hükümetler, sivil toplum ve çok uluslu şirketler dahil olmak üzere 150'den fazla kuruluşu bir araya getiren çok paydaşlı büyük bir girişim olan **Global Battery Alliance'ın (GBA) yönetim kurulu üyesidir**. İttifak, batarya talebindeki muazzam büyümenin hem iklim açısından bir fırsat hem de tedarik zinciri açısından bir zorluk teşkil ettiğinin farkındadır.

GBA'nın en önemli girişimi, bir bataryanın menşei, teknik özellikleri ve yaşam döngüsü boyunca karbon ayak izi ve insan hakları durum tespiti de dahil olmak üzere sürdürülebilirlik performansı hakkında izlenebilir veriler sağlayan dijital bir standart olan Battery Passport'tur.

Bu nedenle genel merkezdeki sendikalar, şirketlerini bu girişime uymaya zorlayarak OEM'ler ve daha üst düzey tedarikçiler için tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarını daha kapsamlı bir şekilde araştırmaları için bir teşvik oluşturabilir.

