

Yaşama Ücreti'nin Bir Davranış Kuralı unsuru Olarak Türkiye Hazır Giyim Endüstrisinde Jo-In Pilot Projesi Süresince -2006-2007 -Ele Alınışı Hakkında Açıklayıcı Metin Taslağı

Jo-In Yönetim Kurulu Üyeleri, Jo-In Taslak Şartnamesi'nde yaşama ücreti hükmünün ele alınışına açıklık getirilmesi yönünde markaların, tedarikçilerin ve bazı sendikaların isteklerine yanıt olarak bu açıklayıcı notu hazırlamışlardır. Yaşama ücreti standardı, Jo-In projesi bağlamında en çok tartışılan davranış kuralı unsurları arasındadır. Yaşama ücreti, altı örgütün davranış kuralları ve bunların uygulamaları arasında aşağıdakilerin de bulunduğu farklılıklar barındıran bir hükümdür:

- a. bir yaşama ücreti standardının örgütün davranış kuralında yazılı olarak ifade edilmiş olup olmaması (örneğin, FLA davranış kuralları, yaşama ücretine atıfta bulunmayan bir ücret standardı içermektedir).
- b. yaşama ücretinin nasıl tanımlandığı (örneğin, tek bir ücretlinin, tüm ailesini desteklemesinin beklenip beklenemeyeceği; ailede ona bağımlı olan kaç kişinin destekleneceği; diğer kaynaklardan gelen gelirlerin hesaba katılıp katılmayacağı; ücret dışı eklentilerin nasıl dahil edileceği; geçim maliyetindeki bölgesel farklılıkların nasıl ele alınacağı, vb.).
- c. yaşama ücretinin nasıl ele alınacağı (örneğin, gıda/ihtiyaç sepetinin, satın alma gücü paritelerinin, sendikaların müzakere ettikleri ücretlerin kullanılması);
- d. yaşama ücreti düzeylerini tanımlama ve yaşama ücreti standardını uygulamaya yönelik uygun bir yaklaşım bulma konusunda görülen teknik karmaşıklıkların, yaşama ücretinin tam olarak uygulanmamış olmasında ne derece etken olduğu; veya bu argümanların, meseleyle gerçekten ilgilenmeme durumunun asıl nedenlerini gizlemenin bahanesi olarak mı kullanıldığı (özellikle de, mevcut fiyatlama uygulamalarının alıcı tarafından uyarlanması ve/veya fabrika sahipleri ve işçileri arasında gelir dağılımında değişiklikler);
- e. bir yaşama ücreti standardının hangi araçlarla ve hangi sürede uygulanması gerektiği;
- f. yaşama ücretini müzakere eden ve uygulayan çeşitli paydaşların (örneğin alıcılar, tedarikçiler, sendikalar, hükümet ve yerel paydaşlar) rollerinin ve sorumluluklarının nasıl tanımlandığı.

Jo-In projesi, mevcut davranış kuralı uygulamalarından bilgilenmekte ve ücret hükümleri ve bunların uygulanması etrafındaki tartışmada daha kapsamlı bir uyum oluşturmaya çalışmaktadır.

Altı girişimin kullandığı tüm davranış kuralları, ücret meselesini ele alan unsurları zaten içermektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, FLA bir yaşama ücreti hükmüne sahip değildir. İfade edilmiş küçük farklar olsa da, diğer girişimlerin tümü bir yaşama ücreti hükmüne sahiptir. ETI, FWF ve SAI, yaşama ücretinin tanımlanmasında ve işyeri düzeyinde uygulanmasında önemli zorluklarla karşılaştıklarını kabul etmektedirler. WRC ve CCC, yaşama ücreti hükmünün şu anda yeterince etkin olarak uygulanmadığı konusunda hemfikirdir, fakat, yeterli siyasi irade bulunması durumunda, yukarıda belirtildiği gibi bunu tanımlamanın zor olmadığına inanmaktadırlar.

Jo-In süreci, katılımcılara, fabrikaların ve markaların, bir yandan rekabetçi kalırken, diğer yandan da bu standartlara nasıl uyabileceklerinin yollarını daha iyi anlamaya yardım etmeyi de vaat etmektedir.

Bu amaçla, proje, “yaşama ücretinin tanımı *nedir?*” sorusunu (yukarıdaki b, c ve d maddeleriyle ilişkili) tartışmaktan uzaklaşıp, “yaşama ücreti *nasıl uygulanabilir?*” sorusuna yönelmek istemektedir. Dolayısıyla proje, markaların ve tedarikçilerin yaşama ücreti standardını uygulayabilecekleri ve buna uyabilecekleri koşulları yaratabilmelerini sağlamak için markaların ve fabrikaların ücretleri iyileştirme teknikleriyle ilgili deneyimlerine odaklanacaktır.

Jo-In Yönetim Kurulu, Projenin, ücretlerin nasıl iyileştirildiğine ilişkin kanıtlara dayalı gerçek adımlar atmasını sağlamak için altı örgütün yukarıdaki b ve c maddeleri konusunda anlaşmaya varmak üzere yapacakları tartışmaları, proje denemelerinin sonrasına kadar bir kenara bırakmayı kararlaştırmıştır. Değerlendirmeler (ve sonrasında da iyileştirme) tamamlandığında, tartışmalar, teorik değil de, deneysel verilere dayandırılabilir ve istihdamı tehlikeye atmadan işyeri ve tedarik etme uygulamalarına¹ odaklanabilir. Bu anlamda, denemeler, yukarıdaki d ve e maddelerindeki soruları da ele almaya yardım edecektir.

Yönetim Kurulu üyeleri, bu standardın özellikle *nasıl* uygulanacağına ilişkin bir odaklanmayla birlikte, çeşitli ücret standartlarının parasal değerlerini görselleştirmekte kullanılabilecek bir araç olan “ücret merdiveni”ni kullanmayı kararlaştırmışlardır (bkz. Ek A). Bu süreç, aşağıdaki gibi ilerleyecektir:

Değerlendirmelerden önce, ücret merdiveni, farklı örgütlerin kullandığı çeşitli ücret ölçümlerini grafiklendirmekte kullanılır. Türkiye’deki giyim fabrikalarında rapor edilen ortalama ücret de, bağlamı sağlamak amacıyla ücret merdiveninde gösterilir. Bu, altı katılımcı örgütün bildirdiği farklı ücret standartlarıyla ilişkili parasal değerler hakkında katılımcılara berrak bir fikir sunar.

Değerlendirmeler sırasında, değerlendirmeciler, ücret merdivenini analitik bir araç olarak kullanır. Fabrika ücret düzeyleri, değerlendirmeler sırasında toplanan bilgilere dayanılarak ücret merdiveninde gösterilir. Bu haliyle, bu bilgi Türkiye’deki ücret gerçeklerine bir bakış sağlar. Yani proje, mevcut ücretleri, belirlenmiş *bir* ücret düzeyine göre karşılaştırmayacaktır, fakat Jo-In’i oluşturan örgütlerin halen kullandığı veya kullanmak istediği *çeşitli* ücret düzeylerine göre karşılaştıracaktır. Jo-In projesi, katılımcı tedarikçilerden, ücretleri, Jo-In’in proje süresi boyunca belirlenmiş belirli bir Yaşama Ücreti düzeyine yükseltmelerini ya da, katılımcı markaların bunu ilgili tedarikçilerinden istemelerini talep etmemektedir. Fakat proje, katılımcı markalardan ve fabrikalardan, gerekli olduğunda iyileştirme tartışmalarına açıkça girmelerini ve bu konuda iyi niyetli çaba harcamalarını istemektedir.

Projenin iş tanımında belirtildiği gibi, proje tamamlandıktan sonra, markalar ve onların tedarikçileri, tümü de ücret standartlarını içeren ve çoğu bir yaşama ücretini şart koşan kendi davranış kurallarının yükümlülükleriyle bağlı olmaya devam edeceklerdir.

¹ Bu notun amacı bakımından, tedarik etme uygulamaları, bir alıcının (a) bir tedarikçiyi seçmesi (bu kararın dayandığı nedenler dahil); (b) hangi siparişlerin hangi tedarikçilere verileceğine karar vermesi; (c) fiyatları ve teslimat takvimini sunmak dahil, fiili siparişleri vermesi; (d) tedarikçiyi desteklemesi ve izlemesi; (e) fireleri veya para cezalarını belirlemesi ve uygulaması; (d) alıcılarla ilişkileri değerlendirmesi ve bu ilişkiyi sürdürüp sürdürmemeye karar vermesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Başarılı olduğu takdirde, davranış kurallarının dili ve/veya çeşitli davranış kurallarının yorumlanması, ücret standartlarındaki aynılığı pekiştirmek için değiştirilebilir.

Değerlendirmelerden sonra, ücret düzeyleri, ücret merdiveninde gösterilir ve hem birbirleriyle ve hem de çeşitli standartlarla karşılaştırılır (fabrika kimliği belirtilmeden). Ücret düzeyleri (ayrıca yönetim politikaları ve uygulamaları, işçi ve yönetim iletişimleri, markaların tedarik etme uygulamaları –fiyatlama ve teslimat takvimi dahil- vb.) Türkiye’deki çok paydaşlı toplantısında (“değerlendirme sonrası ücret forumu”) tartışılacaktır. Bu forum, somut olarak şirketleri değil, fakat genelleştirilmiş bulguları tartışacaktır. Amaç, mevcut ücret düzeylerini belirleyen dinamikleri, ücretleri daha yüksek düzeylere yükseltmedeki darboğazları ve ilgili tarafların (alıcılar, tedarikçiler, sendikalar, hükümet ve diğerleri) sorumluluklarını anlamaktır. Katılımcılar, bunu göz önünde bulundurarak, markalar dahil çeşitli tarafların ücretleri iyileştirmek için atabilecekleri adımları tartışacaktır. Örneğin bazı fabrikalar, diğerlerine göre daha yüksek ücret ödeyebilir veya bazı sendikalar, kendi tedarikçileriyle kabul edilebilir bir ücret düzeyini müzakere etmekteki rollerini gözden geçirebilirler. “Değerlendirme sonrası ücret forumu”, bunun nedenlerini tartışacaktır. Daha yüksek ücretlerin ödendiği fabrikalardaki uygulamaların analiz edilmesi, ücretlerin nasıl etkin olarak yükseltilebileceğinin daha iyi anlaşılmasına yol açabilir.

İyileştirme planları, paydaşların sağladığı girdiler ve değerlendirme sonrası ücret forumundan öğrenilenler dikkate alınarak geliştirilir. İyileştirme, ücretlere ilişkin olarak, sistemlere ve fabrikaya - buna markaların sürdürülebilir ücret artışlarıyla sonlanacak uygulamalarını da katarak- odaklanacaktır.

İyileştirme, tedarik etme uygulamalarının yol açtıkları dahil, ücretlerin iyileştirilmesinin önündeki engelleri ele alarak, bunları Türkiye hazır giyim endüstrisindeki gerçeklere -ve uluslararası tedarik zincirindeki rolüne- göre gözden geçirecektir. Bu aşamada, verimlilik, maliyet yapıları, iş akış örgütlenmesi ve bunların tedarik etme uygulamalarından etkilenme biçimi konusunda derinlemesine bir analiz yapılabilir. (a) Bu, tedarikçiler üstüne bilgi sağlamak konusunda normal gereğin ötesine geçer, (b) bu veriler, fabrikalar arasındaki rekabet nedeniyle önemli ve gizli tutulur ve (c) fabrikaların, belirli üretim süreçlerinde ne kazandıklarının tam olarak alıcılar tarafından bilinmesini istememeleri nedeniyle, değerlendirmeciler, bu analizi yalnızca aşağıdakiler için kullanırlar:

- iyileştirme planlarının bir parçası olan politikalar geliştirmesinde fabrikaya yardım etmek
- Türk hazır giyim endüstrisinin mevcut ücret ödeme kapasitesi ve bunu iyileştirmek için yapılması gerekenler konusunda genelleştirilmiş sonuçlara varmak (fabrika verimlilik artışları kapasitesi, iyileştirilmiş tedarik zinciri yönetimi, tedarik etme uygulamalarında değişiklikler gibi).

Fabrikalara özgü verimlilik ve maliyet yapıları verileri, alıcılarla, diğer tedarikçilerle ve diğer paydaşlarla tartışılmayacaktır. Değerlendirmeciler, genel bir gizlilik sözleşmesiyle bağlıdır ve bu bilgileri yalnızca yönetim kurulu üyeleriyle ve uluslararası proje koordinatörüyle paylaşabilirler.

Bu verilere ulaşabilen uluslararası proje koordinatörü ve yönetim kurulu üyeleri, tedarikçi seçiminden sorumlu olan kurul üyeleri için bağlayıcı olan maddelerle bağlıdır.

Diğer bakımlardan, bir bütün olarak proje için tanımlanmış olan raporlama hükümlerinin aynısı geçerlidir.

Düzelme sonrası toplantılar ve raporlar, katılımcıların ücret iyileştirmeleri için etkin yöntemleri tartışmalarını sağlayacaktır. Denemelerden toplanan kanıtlarla donanan altı örgüt ve katılımcı paydaşlar, bir yaşama ücretini tanımlama ve ölçme (yukarıdaki b ve c maddeleri) sorularına geri döneceklerdir. Projeden yaşama ücretlerine ilişkin öğrenilen bilgiler rapor edilecektir.

EK A

“Ücret Merdiveni”

Merdiven

“Ücret merdiveni”, fabrikanın ücretleri iyileştirmede kaydettiği ilerlemeyi çizelge halinde göstermek için bir ölçüt sistemi sağlamaktadır. Bu araç, Jo-In değerlendirmeleri sırasında üç şekilde kullanılacaktır:

- Farklı örgütlerin kullandığı çeşitli yaşama ücreti ölçümlerini ve tanımlarını grafikletirmek. Bu, katılımcılara, altı katılımcı örgütün bildirdiği farklı ücret standartlarına göre tayin edilen parasal değerler hakkında berrak bir fikir sunar. Bu, hazır giyim fabrikalarında TİS başına müzakere edilen ücretleri de içerecektir. Türkiye’deki hazır giyim fabrikalarında rapor edilen ortalama ücret de, bağlamı sağlamak için ücret merdiveninde gösterilir.
- Fabrikalardaki ücret düzeyleri, değerlendirmeler sırasında toplanan bilgilere dayanılarak ücret merdiveninde gösterilir. Yani proje, mevcut ücretleri, belirlenmiş *bir* ücret düzeyiyle karşılaştırmayacak, fakat Jo-In örgütlerinin halen kullandığı veya kullanmak istediği *çeşitli* ücret düzeylerine göre karşılaştıracaktır.
- Değerlendirmelerden sonraki iyileştirme aşamasında, bu merdiven, fabrikaların ücretleri iyileştirmekte sağladıkları ilerlemeyi ölçecek bir sistem olarak kullanılacaktır.

Amaç, işçi ücretlerini zaman içinde artırarak fabrikaları “merdivenin yukarisına” taşımaktır. Bu projenin amaçları açısından, merdiven, Türkiye bağlamında aşağıdaki parasal değerleri modelleyecektir:

- Türkiye’deki yasal asgari ücret (AÜ)
- Sanayide yaygın ücret (SÜ).
- Müzakere edilen ücret (müzakere edilen yan ödemeler dahil). Endüstride müzakere edilen birkaç ücret bulunabilir. Tümü de merdivende modellenebilir (MÜ1, MÜ2, vb. şeklinde).
- SAI’nin temel ihtiyaçlar formülü kullanılarak ölçülen yaşama ücreti. SAI belgelendirme kuruluşları, yaşama ücretinin bağımsız olarak ölçülmesini şart koştuğu için, birden fazla SAI “yaşama ücreti” bulunabilir. Tümü de merdivende modellenebilir (SAI-YÜ1, SAI-YÜ2, vb. şeklinde).
- WRC tarafından ölçülen yaşama ücreti (WRC-YÜ).
- Türkiye’deki sendikalar tarafından ölçülen geçim maliyeti/yoksulluk sınırı (Türkiye’de çoğu kez “yaşama ücreti olarak anılmaktadır). Türkiye’deki bu tür ölçümler birbirlerinden büyük farklılıklar göstermektedir. Tümü de merdivende modellenebilir (S1- YS, S2-YS, vb. şeklinde).
- Diğer ücret düzeyleri de gerekli oldukça eklenebilir.

Merdivenin tartışılması

Farklı yaşama ücreti ölçümlerini grafiklendirme işlemi, konu hakkındaki anlayışı geliştirebilir ve yerel düzeyde tartışmalar gerektirir (ayrıntılar aşağıdadır). Ücret merdiveni ve bunu izleyen tartışmalar, değerlendirme sürecini, özellikle de işçi görüşmeleri sırasında, kolaylaştırabilir.

İlgili ücret verilerinin toplanması

- Değerlendirmeciler denemeler sırasında, fabrika işçilerinin isimlerini ve son üç ayın ücretlerini belirten tam bir listeyi oluşturur. (Bu liste, değerlendirmecilerin, işçi görüşmeleri ve belge incelemesi sırasında ücret bilgilerini doğrulayabilmelerini sağlamak için işçi adına veya işveren numarasına göre düzenlenebilir.)
- Ayrıca değerlendirme, işçilerle görüşmeler sırasında işçilerden geçim maliyetlerine ve ihtiyaçlarına ilişkin bilgiler de toplanır.
- Yan ödemelere (örneğin ulaşım, yemek, bayram/tatil paketleri, sağlık sigortası, vb.) ilişkin bilgiler de toplanır ve bunların nakit değeri hesaplanır.

Ücret verilerinin işlenmesi

Değerlendirmelerin ardından, ücret verileri analiz edilir. Bu, işçi başına toplam ücret ve hakların, ayrıca fabrika başına ortalama, medyan ve mod ücret ve hakların hesaplanmasını içerir. Hesaplamalar, fazla mesai saatlerini ve ücretlerini de göstermelidir. İşçilerin masraflarına ilişkin veriler de kaydedilir.

Verileri çizelgede gösterme

Ardından veriler ücret merdiveninde çizelge yapılarak gösterilir. Bu işlemde, fabrika veya marka belirtilmez. Çünkü bu durum, halihazırdaki ücret düzeylerini ve ilgili fabrikaların uygulamalarını anlamaya yönelik bir uygulamadır. Fabrika ücret düzeylerini ölçmeye ilişkin iki yaklaşımdan biri benimsenebilir. Bunlar, fabrika ortalaması, medyanı ve modu olarak çizelgede belirtilir (veya merdivenin çeşitli “basamak”larına ulaşmış fabrika başına işçilerin yüzdesini gösteren daha kesin bir yöntem kullanılabilir). Aşağıdaki örneğe bakın.

NOT: Ölçeklenmeyecektir. Rakamlar yalnızca varsayımsaldır.

