

amfori BSCI Sistem Kitapçığı Ek 9

Ek 9: Adil Ücretlendirmeyi Teşvik Etme

[amfori BSCI Sistem Kitapçığı](#)'nın bu ekinde, amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarına, tedarik zincirlerinde adil ücretlendirmeyi değerlendirme ve teşvik etme konusunda rehber bilgiler sunulmaktadır. Bunun yanında, denetçilere [amfori BSCI Sistem Kitapçığı 3. Bölüm](#)'e ek niteliğinde bilgiler verilmektedir.

GİRİŞ

amfori BSCI katılımcıları ve onların iş ortaklarının, tedarik zincirlerindeki adil ücretlendirmeyi denetlemeden önce adil ücretlendirmeyi teşvik etme bağlamındaki farklı tanımları öğrenmeleri gerekir.

Çalışan herkesin adil ücrete hakkı olduğu yaygın olarak kabul edilir. Ancak aşağıdaki konularda farklı anlayışlar söz konusudur:

- Adil ücretlendirmenin anlamı
- Adil ücretlendirmenin getireceği sonuçlar ve doğuracağı koşullar
- Adil ücretlendirmeyi sağlamanın kimin sorumluluğunda olduğu

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23.3 sayılı maddesi:

"[Çalışan] herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır."

amfori BSCI, "çalışan herkes" için kabul edilen bu evrensel hakkı, çalışma prensipleri kapsamında, aşağıdakileri de içeren bir "adil ücretlendirme" prensibi olarak kabul eder:

- Yasal asgari ücret uygulaması
- Geçinmeye yetecek ücret hesaplaması
- Her maaş ödemesi için geçerli olması gereken ek niteliksel unsurlar

YASAL ASGARİ ÜCRET

Yasal asgari ücret, devletlerin işçileri haksız derecede düşük ücret almaktan korumak ve yoksulluk sorununu aşmak için kullanabilecekleri yasal bir araçtır.

- Bağlayıcıdır.
- Ölçülebilirdir ve ulusal para birimi üzerinden ödenir.
- Bazı mevzuatlarda çiftçiler dâhil; ancak serbest meslek sahipleri dâhil değildir.

Metot

Yasal asgari ücret, genellikle devlet, işveren örgütleri ve işçi örgütlerinin de dâhil olduğu bir süreç sonucunda belirlenir. Kısaca ifade etmek gerekirse:

- Yasal asgari ücret üç taraflı istişareyle belirlenir.
- Yapılan bir toplu sözleşme, belirlenen yasal asgari ücret şartlarının yerine geçer.
- Yasal asgari ücret kanunlarca zorunlu kılınır.

amfori BSCI denetimleri, üreticilerin yasal asgari ücreti veya toplu sözleşmeyle onaylanan sektör standardını -işçiler için hangisi daha avantajlıysa- uygulayıp uygulamadığını ortaya çıkaracaktır.

amfori BSCI denetiminde kullanılan yöntem sayesinde denetçi, aynı zamanda yarı zamanlı işçilerin, parça başına ücret alan işçilerin ve acenteler veya iş bulma kurumları aracılığıyla işe alınan işçilerin tümünün [amfori BSCI Davranış Kuralları](#) kapsamındaki değer ve prensiplere uygun bir ücret alıp almadığını değerlendirecektir.

Bunun yanında, kooperatifler gibi üretici örgütlerini denetlerken denetçiler bu örgütlerin üyelerinin (örneğin aile çiftlikleri) makul bir yaşam standardına yetecek bir ücret alıp almadıklarını da denetleyeceklerdir.

Kooperatifler kâr amacı gütmeyen sosyal girişimler olduğu için, denetçilerin değerlendirmelerine “kooperatif üyelerinin çalışmaları için aldığı karşılık” konusu dâhil olacaktır. Örnek: Demokratik olarak alınan bir karar üzerine kooperatif tarafından finanse edilen faaliyetler veya altyapılar. Bu kolektif yatırımlar, adil gelir hesaplanırken göz önünde bulundurulmalıdır.

GEÇİM ÜCRETİ

Geçim ücreti, geçerli ücret ile işçiler ve ailelerine makul bir yaşam standardı sağlayabilecek ücret seviyesi arasındaki farkı gidermek üzere sivil toplum tarafından ortaya çıkarılan bir kavramdır. Geçim ücreti:

- Kanunlarca belirlenmiş değildir.
- Bağlayıcı değildir.
- Niteliksel unsurları değil; yalnızca niceliksel unsurları içerir.
- Ücretli çalışanlar için geçerlidir.
- Serbest girişimciler ve çiftçiler için geçerli değildir. Çiftçiler için “geçim geliri” kavramı ortaya çıkarılmıştır.

Metot

Geçim ücretini hesaplamak için kullanılabilir birçok farklı yöntem vardır. amfori BSCI denetimleri için denetçilere diğer metotlar arasından [Anker Metodu](#) ve onun yeniliklerini kullanmalarını tavsiye ediyoruz. Denetçiler farklı bir hesaplama metodunu kullanacaksa, bu farklı metodu denetim raporunda belirtmeli ve mevcut duruma göre seçilen metodun neden daha uygun olduğunu açıklamalıdır.

Geçim ücreti hesaplamalarında bir aile başına düşen gıda masrafları, sağlık masrafları, eğitim masrafları, barınma masrafları ve beklenmedik masraflara (örneğin bir aile üyesinin kaza geçirmesi) ilişkin tahminler yer almalıdır. Tüm bu masrafların toplamına ilişkin tahminler aile başına düşen tam zamanlı işçi sayısı göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.



Şekil 1: Geçim ücreti hesaplaması

(Gıda + barınma + sağlık + eğitim) x ortalama aile üyesi sayısı ÷ aile başına düşen tam zamanlı işçi sayısı = Net geçim ücreti

Anker Metodu, özellikle aşağıdakiler hesaplanırken işe yarayacaktır:

- **Gıda masrafları:** Denetçiler ve üreticiler Dünya Sağlık Örgütü beslenme önerilerine uygun bir diyet modelini kullanmalıdır.
- **Barınma masrafları:** Denetçiler ve üreticiler, mahrumiyeti devam ettirecek bir standardı değil, uluslararası kabul gören sağlıklı barınma standartlarını hedeflemelidir.
- **Aile başına düşen tam zamanlı işçi sayısı:** Aile başına düşen işçi sayısı, ülkeye ve bölgeye göre bir veya iki olmalıdır. Denetçiler ve üreticiler, aile başına düşen tam zamanlı işçi sayısını hesaplarken iş gücüne katılım oranlarını, işsizlik oranlarını ve yarı zamanlı istihdam oranını hesaba katmalıdır. Bu veriler, değerlendirdikleri ailelerdeki en yaygın durumu göz önüne getirmelerine yardımcı olacaktır.

Net geçim ücreti, normal çalışma saatleri (örneğin 48 saat veya yerel ya da ulusal kanunlara göre haftalık maksimum çalışma saatleri) içerisinde kazanılan miktarı belirtir.

EK NİTELİKSEL UNSURLAR

Adil ücretlendirme, yasal asgari ücret ve geçim ücreti hesaplamalarına katılmayan başka unsurlar da içerir:

- Özel fazla mesai ücreti
- Sosyal haklar
- Aynı haklar ve ikramiyeler
- Ulaşım yardımı veya ücretsiz ulaşım
- Barınma yardımı veya ücretsiz barınma
- Kantin yardımı veya ücretsiz kantin hizmetleri
- Eğitim ve staj imkânları
- İşçilerin beceri ve eğitimlerinin ücret miktarına yansımaları

Adil ücretlendirme ilkesi kapsamında ücret ödemeleri:

- **Zamanında yapılmalıdır:** Ödemeler, işçilerle işe alınmalarından önce yapılan sözleşme görüşmesinde kararlaştırılan ve bildirilen zamanlarda yapılmalıdır.
- **Düzenli yapılmalıdır:** Ödemeler, işçilerin borçlanmak zorunda kalmadan kazanımlarını kullanabilecekleri sıklıkta yapılmalıdır.
- **Eksiksiz ve ulusal para birimiyle yapılmalıdır:** İşçilerin normal çalışma saatleri içinde yaptıkları çalışma için ödenecek olan ücret, yalnızca ulusal para birimi üzerinden yapılmalıdır.

YAPICI DİYALOĞU TEŞVİK ETME

amfori BSCI, fabrika ve çiftçilerden, kendi bünyelerinde çalışan iş gücünün makul yaşam standardını hesaplamayı öğrenmesini talep eder. Bundaki amaç, işveren ile iş gücü arasında yapıcı bir diyalog kurulmasını teşvik etmektir. Bu talep aynı zamanda işverenlerin, işçilere adil ücretlendirme sağlamak için yapılan mevcut çalışmalarını görmesini ve adil ücretlendirme sağlamak için aşılması gerekenleri anlamasını sağlar. Bu amaç için üreticilere [Şablon 5: Adil Ücretlendirme Hızlı Taraması](#)'nı kullanmaları tavsiye edilir.

Üreticiler, kendi iş güçleri için adil ücretlendirme unsurlarını hesaplamışsa ve elde ettikleri sonuçları sunabiliyorsa, bu durum amfori BSCI denetimi sırasında görülecek ve denetim raporunda "iyi pratik" olarak belirtilecektir.

İşçiler ve işverenler arasında makul yaşam standartları ve makul ücretler konusunda diyalog kurulması güven tesis edilmesine ve başka ilgili konuların da (örneğin İş Sağlığı ve Güvenliği) tartışılmasına yardımcı olabilir. Tüm bunlar çalışma koşullarının iyileştirilmesine yardımcı olur.

AMFORI BSCI KATILIMCILARI ADIL ÜCRETLENDİRMEYE NASIL KATKIDA BULUNABİLİR?

Farkındalık yaratma: amfori BSCI katılımcıları, adil ücretlendirme konusunda kendi personeli içinde (özellikle de alıcılar) farkındalık yaratmak için gerekli kanalları oluşturmalıdır. amfori BSCI katılımcıları, iş gücüne adil ücretlendirme sağlamayı başaramayan iş ortaklarından satın alım yaptıklarında karşılaşılabilecekleri riskler konusunda yeterli bilgi sahibi olmalıdır.

Risk değerlendirme: amfori BSCI katılımcıları adil ücretlendirme standartlarına uyamama ihtimali olan iş ortaklarının payı konusunda yeterli bilgi sahibi olmalıdır. amfori BSCI denetimleri, bu iş ortaklarının nerede oldukları ve kim olduklarını (örneğin tedarik zincirlerindeki önemleri ve alım hacmi açısından önemleri) tespit etmek için faydalı olacak bilgiler sağlar.

Kök neden analizi: amfori BSCI katılımcıları, ticarileştirme maliyetlerini hesaplamak ve tercih ettikleri alım fiyatının üretim tesislerindeki ücretleri nasıl etkilediğini görmek için uzmanlık seviyelerini artırmalıdır.

Bunun yanında amfori BSCI katılımcıları alım pratiklerini, adil ücretlendirme standardına uymayan iş ortaklarıyla karşılaştırarak planlamalıdır. Bu karşılaştırma adil ücretlendirme açığını gidermeye yardımcı olacak bir alım pratiği tespit etmeyi sağlayabilir. Bu karşılaştırmayı yaparken amfori BSCI katılımcıları kendilerine şu soruları sorabilir:

- Bu iş ortağının ücretlendirme açığı kendisinden mi kaynaklanıyor? Yoksa benim alım pratiklerimle ilgili olabilir mi? Bu açık tek seferlik mi? Yoksa tekrarlanıyor mu?
- Diğer iş ortaklarıyla değil, bu iş ortaklarıyla kullanılan alım pratiklerinde ortak bir özellik bulunuyor mu?
- Bu iş ortakları tedarikçi portföyümden yeni mi? Çalışma koşullarını iyileştirmek için ilgili eğitimlere katıldılar mı?
- İşletmem, adil ücretlendirme konusundaki ilerlemeleri yeni tedarikçi seçimi konusunda bir kriter olarak kullanıyor mu?

Bu sorular amfori BSCI katılımcılarının tedarik zincirlerinin bazı bölümlerindeki adil ücretlendirme eksikliklerine doğrudan veya dolaylı olarak neden olup olmadıklarını tespit etmelerine yardımcı olur.

ADIL ÜCRETLENDİRMENİN TEŞVİK EDİLMESİNDE İYİ PRATİKLER

İşletmeler tedarik zincirlerinde adil ücretlendirmeyi teşvik etmek için elverişli alanları tespit etmelidir. Aşağıdaki örnekler, işletmelere pratiklerini bir üst seviyeye taşımak konusunda yardımcı olabilir:

- Üreticilerden maliyet dökümünü paylaşmalarını, toplam maliyetten iş gücü maliyetini ayırmalarını talep edin ve fiyat pazarlığının iş gücü maliyetini etkilememesini sağlayın.
- Asgari ücretleri artırmak için inandırıcı bir planı olan üreticileri ticari teşvikler ve uzun süreli sözleşmelerle ödüllendirin.
- Üreticilerden alıcıların alım pratiklerini (örneğin tekstil sektöründe) notlamalarını isteyin ve üreticilerin aşağıdaki konularla ilgili iş pratiklerini notlandırmalarına izin verin:
 - Planlama ve tahminde bulunma
 - Tasarım ve geliştirme
 - Maliyet ve maliyet pazarlığı
 - Kaynak kullanımı ve sipariş verme
 - Üretim yönetimi, ödeme ve şartlar
 - Alım pratiklerinin yönetimi

Düzenli teftişler yapmak veya bu konuları iş ziyaretleri sırasında ele almak, daha sorumlu bir işletmeye dönüşmek konusunda çok değerli bilgiler elde edilmesini sağlayabilir.

