



## IKEA'nın Türkiye'de Dibe Vuruş Süreci

- IKEA'nın Türkiye'deki Faaliyetleri Üzerine Bir Rapor -

**Profesör JOHN LOGAN**

İşgücü ve İstihdam Çalışmaları Başkanı  
İşletme Yüksekokulu  
San Francisco Devlet Üniversitesi

Araştırma Başkanlığı İşgücü Merkezi  
California-Berkeley Üniversitesi

İŞBU BELGE TARAFIMDAN  
İNGİLİZCE.....ASLINDAN,  
TÜRKÇE.....YE  
VE ASLINA SADIK KALARAK  
TERCÜME EDİLMİŞTİR

YEMİNLİ TERCÜMAN  
AHMET ANTMEN

**NİKBİNLİK TERCÜME**  
Ahmet ANTMEN  
Konur Sok. No: 38/2 Kızılay-ANKARA  
Tel-Faks: (0312) 417 14 05  
Çankaya V.D. 3980 5401 842

## İdari Özet

Geçtiğimiz iki yıl içerisinde IKEA Türkiye, İstanbul, Bursa, İzmir ve Ankara mağazalarındaki çalışanlarının sendikalaşmaya yönelik sarf ettiği çabalara karşılık bir gözdağı, engelleme ve baskı kampanyası yürütmüş bulunmaktadır. Bu kampanya, IKEA Genel Müdüründen tutun da bireysel mağaza yöneticilerine, ekip başkanlarına ve amirlere dek her seviyede idari personeli kapsamıştır. IKEA yönetimi tarafından kullanılan sendika karşıtı taktikler aşağıdakileri içermektedir:

- Aktivistleri devre dışı bırakmak için performans değerlendirmeleri kullanımı dahil sendika aktivistlerinin kanunsuz olarak işten çıkarılmaları,
- Sendika aktivistlerinin görevlerinden ayrılmaları üzere baskılar ve rüşvetler teklif edilmesi,
- Düşük değerlendirme verme, ücret artışlarını reddetme ve tercih edilmeyen konum ve bölümlere atama biçiminde sendika üyelerine misilleme yapılması,
- Mağaza yöneticileri, insan kaynakları müdürleri ve hatta IKEA Türkiye Genel Müdürü tarafından düzenlenen 'zorunlu katılım' esaslı sendika karşıtı toplantılar,
- Bireysel sendika üyeleriyle mağaza yöneticileri, İK müdürleri veya IKEA için çalışan bir işgücü ilişkileri danışmanı arasında birebir görüşmeler,
- Sendika dostu her türlü sesin işyerinden uzaklaştırılması,
- Çalışanların sendikaya katılmasını engelleme veya halihazırda sendika üyesi çalışanları üyelikten çıkmaya zorlama yönünde sendika karşıtı açıklamalar,
- Yeni çalışanlara sendika karşıtı yönde telkinlerde bulunulması.

Bu kampanya neredeyse kati surette Türk İş Hukukuna ve anayasasına aykırı ve yasadışıdır. IKEA yönetimi, Türk hukukunca sendikalara dair sunulan bütün temel koruma hükümlerine –ayrımcılık temelli işten çıkarmalara karşı koruma, ayrımcılık temelli davranışlara karşı koruma, sendika üyeliğinden ayrılmaya yönelik kanunsuz baskıya veya sendikaya katılmamaya yönelik kanunsuz baskıya karşı koruma– aykırı şekilde ve kanunsuz davranmış olarak gözlemlenmektedir. Yönetimin Türkiye'de yürüttüğü saldırgan sendika karşıtlığı, ayrıca IKEA'nın işçilerin "kendi seçtikleri örgütlenmeler kurmalarına" saygıyla yaklaştıklarını ifade eden İş Ahlakı Kurallarını da ihlal etmektedir. Türk hukukuna ve "IKEA değerleri"ne yönelik ihlale ilaveten bu sendika karşıtı

taktikler, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Belgesi (United Nations Global Compact - UNGC), Uluslararası İş Örgütü (International Labor Organization - ILO) temel anlaşmaları ve İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organization of Economic Cooperation and Development - OECD) Çokuluslu Girişimler için Ana Esaslar Belgesi dahil örgütlenme özgürlüğü üzerine başlıca uluslararası insan hakları standartlarını da ihlal etmektedir. İşçilerin temel haklarına dair bu ciddi ihlaller, IKEA'nın uluslararası çalışma standartlarına yönelik gönüllü taahhütleri hakkında ciddi şüpheler doğurmaktadır.

## İçindekiler

### Sayfa

5	Giriş
9	Kısım Bir: IKEA Türkiye’de Çalışma Ortamında Bozulma: İş Yoğunlaştırma, Düşük Ücretler, Kötü Sağlık ve Emniyet Koşulları
11	Kısım İki: Sendika Aktivistlerini İşyerinden Uzaklaştırma
13	Kısım Üç: Sendikadan Ayrılmaya Yönelik Baskılar
16	Kısım Dört: IKEA’da Sendika Karşıtı Misillemeler Salgın Halinde
18	Kısım Beş: IKEA’da zorunlu katılım esaslı toplantılar ve Baskıcı Söylevler
21	Kısım Altı: Sendika Yanlısı Seslerin Boğulması
22	Kısım Yedi: IKEA’nın En Yeni Çalışanları Üzerinde Sendika Karşıtı Telkinler
23	Kısım Sekiz: IKEA Değerleri mi Mapa Değerleri mi?
24	Kısım Dokuz: IKEA’nın Diğer Ülkelerdeki İşgücü Politikaları Sicili: İki Sistemin Hikayesi
25	Kısım On: Türk Mevzuatı, "IKEA Değerleri" ve Uluslararası Standartlar
30	Sonuç: IKEA Çalışanları İçin Daha İyi Gündelik Çalışma Hayatı

## IKEA'nın Türkiye'de Dibe Vuruş Süreci

### Giriş

Şimdi 20 milyar dolarlık bir firma konumunda bulunan IKEA, dünyanın en büyük mobilya perakendecisi ve dünyanın en tanınmış perakende markalarından biridir. Günümüz itibariyle dünya çapında yaklaşık 40 ülkede varlık gösteren IKEA, neredeyse 100.000 çalışana sahiptir. Bu çalışanların büyük çoğunluğu Batı Avrupa'da konuşlu olmasına karşın, firma Doğu Avrupa, Avustralya, Kuzey Amerika ve özellikle Çin ile Hindistan olmak üzere Asya'da giderek büyüyen bir varlığa sahiptir, IKEA, Türkiye'deki faaliyetlerini kayda değer miktarda genişletmiş bulunmaktadır. İlk Türkiye mağazasını ülkenin en büyük şehri olan İstanbul'da 2005 yılında açmış olan firma, bu tarihten bu yana da dört tane daha büyük mega mağaza açmıştır. IKEA Türkiye hâlihazırda, Türkiye'de hepsi hukuken bağımsız imtiyaz sahibi Mapa Mobilya tarafından işletilen beş mağazayla faaliyetlerini sürdürmektedir: biri şehrin Avrupa yakasında (Bayrampaşa) ve diğeri Asya yakasında (Ümraniye) olmak üzere İstanbul'da iki mağaza ile Ankara, İzmir ve Bursa illerinde birer mağaza. Firma en yeni mağazasını 2011 yılında Ankara'da açmıştır. IKEA Türkiye bu beş mağazası bünyesinde neredeyse 2.000 çalışana sahiptir ve önümüzdeki altı yıl içerisinde Türkiye'de açacağı 3 yeni mağazayla da buna yüzlerce çalışan daha eklemeyi planlamaktadır.

Dünya çapında en iyi bilinen marka imajlarından birine sahip olmanın yanı sıra, kendi tabiriyle 'sosyal sorumluluk sahibi' şirket IKEA, kurumsal kültürünün beraberlik, saygı ve alçak gönüllülük hususlarını benimsediğini iddia etmektedir. Ancak öyle görünmekte ki Türkiye'de bu saygı örgütlenme özgürlüğüne yönelik uluslararası çalışma ve insan hakları standartlarına saygı noktasına kadar uzanamamaktadır. Geçtiğimiz iki yılda IKEA'nın Türk çalışanları çalışma koşullarının iyileştirilmesi, bağımsız bir ses kazanabilme ve işlerine dair saygı elde edebilmek amaçlarıyla bir sendika kurmaya çalışmaktaydı. Yanıt olarak karşılarında saldırgan ve yer yer kanunsuz bir sendika karşıtı kampanya buldular. IKEA Türkiye'de gerçekleşen çalışma hak ihlalleri, sendika aktivisti işçilerin işlerine son verilmesi, işçilerin sendikadan ayrılmalarına yönelik yoğun baskı, sendika üyelerine yönelik yaygın misillemeler, sendika yanlısı sesler yasaklanır ve bastırılırken yapılan ve işçilerin yönetimin sendika karşıtı konumlanışını dinlediği 'zorunlu katılım' esaslı toplantılar ve yeni çalışanların sendika karşıtı propaganda ile telkinlere maruz kalması eylemlerini içermektedir. Potansiyel olarak Türk kanunları ve anayasasını ihlal etmesinin yanı sıra işçilerin temel haklarına yönelik bu ihlaller IKEA'nın uluslararası çalışma standartlarına dair gönüllü taahhütleri hususunda ciddi şüpheler doğurmaktadır.

## IKEA Türkiye'deki Sendika Karşıtı Faaliyet Çeşitleri

Çalışanları arasında sendika örgütlemeye dair bir kampanya başlatıldığından bu yana, IKEA'nın Türkiye yönetimi defalarca, çalışanların kendi seçtikleri bir sendika kurmalarını engellemek üzere tasarlanmış saldırgan sendika karşıtı taktikler izlemiştir. Bu taktiklerin pek çoğu maalesef şu anda Türkiye özel sektöründe standart hale gelmiş sendika karşıtı kampanya taktikleridir. Akademik araştırmalara göre, Türk firmalarının ezici çoğunluğu sendika örgütlenme kampanyaları karşısında bu gibi uygulamalara başvurmaktadır. Ve bunu kendileri lehine mantıklı sebeplerle yapmaktadırlar zira bu uygulamalar pek güzel kar sağlamaktadır ve işverenlerin kanunu ihlal ettikleri için karşılaşılabilecekleri cezai yaptırımlar bir sendikal örgütlenme kampanyasını önlemekle karşılaştırılınca küçük bir bedel gibi görülmektedir.<sup>1</sup> Yakın zamanda gerçekleştirilen bir akademik araştırma, işverenlerin bu sendika karşıtı taktiklerinin Türkiye'de sendikalar kurulmasının önündeki temel engel olduğunu ortaya koymuştur. Geçtiğimiz on yılda, özel sektör işverenleri, "sendika ezme tekniklerini geliştirmiştir. İşçi sendikalarının zayıflamasının arkasındaki ana sebep Türk işverenlerinin uyguladığı çeşitlilik arz eden sendika karşıtı stratejilerdir."<sup>2</sup> IKEA yönetimi sıklıkla, potansiyel olarak kanunsuz eylemlere yönelik firmanın doğrudan sorumluluğu reddetmesine olanak tanıyan sendika karşıtı taktikler benimsemiştir; örneğin, sendika aktivistlerini kovmak yerine para ödemek ve çalışanlarını IKEA yöneticileri yerine harici bir danışman vasıtasıyla sendika üyeliklerine dair sorgulamak bunlardan bazılarıdır.

<sup>1</sup> Erdinç İşkur, İşkur Hukuk Bürosu, "Türkiye'de Sendikalaşmanın Önündeki Engellere Yönelik Bir Özet" (2012).

<sup>2</sup> Aziz Çelik, "On Yıllık AKP İktidarında İşçi Sendikaları ve Sendikasızlaştırma."

IKEA Türkiye'deki sendika karşıtı taktiklere dair aşağıda sunulan açıklamalar beş mağazanın her birinde çalışan birden çok işçiyle yapılan kapsamlı röportajlara dayandırılmaktadır. Röportajlar 17 Aralık – 22 Aralık 2012 tarihleri arasında Ankara, İzmir, Bursa ve İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Röportaj yapılan işçiler hem sendikalı hem de sendikasız işçileri kapsamaktaydı. Röportaj yapılan işçilerin bazıları uzun süredir üye ve aktivist iken bazıları da sendikada aktif olmayan yeni üyelerdi. Röportaj yapılan işçilerin tamamı halihazırda çalışan statüsündeydi ve yıllardır hizmet vermekte olanlardan daha geçen yıl işe alınmış olanlara dek çeşitlilik göstermekteydi.

Birden fazla IKEA mağazasından çalışanlar aşağıda sıralanan taktiklerin hepsini tartışmıştır; pek çok kez, neredeyse bütün çalışanların bu taktiklerden şahsen kendisinin deneyimlemiş olduğu ya da bu taktikleri deneyimlemiş başka işçilerden haberdar olduğu ortaya çıkmıştır. Mümkün olduğu noktalarda, işçilerin ifadelerinin teyit edilmesi üzere diğer biçimlerde kanıtlar da –sendika yetkililerine verilen yeminli ifadeler, işine haksız yere son verilen işçilerin listeleri ve açılan davalarının durumları, sendikalı işçilerin ve sendikadan ayrılmış sendikasız işçilerin ile sendikadan ayrılmış ancak ardından geri dönmüş işçilerin listeleri– kullanılmıştır. Pek çok durumda, ifadeler işçilerin yönetimle yaptığı görüşmelere dayanmakta ve yazılı herhangi bir kayıt bulunmamaktaydı ancak bu ifadeler aynı mağazalardaki diğer işçilerin ve diğer mağazalardaki işçilerin ifadeleriyle karşılaştırılmıştır. Her durumda, işçilerin sendika karşıtı eylemlere yönelik ifadeleri diğer kanıt biçimleriyle ve diğer işçilerin ifadeleriyle tutarlılık içindeydi. Dolayısıyla, sendika karşıtı taktiklerin sadece tek mağazayla sınırlı münferit eylemler olmadığı açıktır. Daha ziyade, işçilerin sendika kurma çabalarına karşı IKEA Türkiye'de –her seviyede yönetim kadrosunu kapsayan– koordinasyon içinde bir davranış biçiminin bir parçasını oluşturmaktadırlar.

IKEA Türkiye'de yönetimin sendika karşıtı taktikleri aşağıdaki unsurları içermektedir:

- Aktivistleri devre dışı bırakmak için performans değerlendirmeleri kullanımı dahil sendika aktivistlerinin kanunsuz olarak işten çıkarılmaları,
- Sendika aktivistlerinin görevlerinden ayrılmaları üzere baskılar ve rüşvetler teklif edilmesi,
- Düşük değerlendirme verme, ücret artışlarını reddetme ve tercih edilmeyen konum ve bölümlere atama biçiminde sendika üyelerine misilleme yapılması,
- Mağaza yöneticileri, insan kaynakları müdürleri ve hatta IKEA Türkiye Genel Müdürü tarafından düzenlenen 'zorunlu katılım' esaslı sendika karşıtı toplantılar,
- Bireysel sendika üyeleriyle mağaza yöneticileri, İK müdürleri veya IKEA için çalışan bir işgücü ilişkileri danışmanı arasında birebir görüşmeler,
- Sendika dostu her türlü sesin işyerinden uzaklaştırılması,

- Çalışanların sendikaya katılmasını engelleme veya halihazırda sendika üyesi çalışanları üyelikten çıkmaya zorlama yönünde sendika karşıtı açıklamalar,
- Yeni çalışanlara sendika karşıtı yönde telkinlerde bulunulması.

Bu kampanya neredeyse kati surette Türk İş Hukukuna ve anayasasına aykırı ve yasadışıdır. IKEA yönetimi, Türk hukukunca sendikalara dair sunulan bütün temel koruma hükümlerine –ayrımcılık temelli işten çıkarmalara karşı koruma, ayrımcılık temelli davranışlara karşı koruma, sendika üyeliğinden ayrılmaya yönelik kanunsuz baskıya veya sendikaya katılmamaya yönelik kanunsuz baskıya karşı koruma– aykırı şekilde ve kanunsuz davranmış olarak gözlemlenmektedir. Yönetim ayrıca örgütlenme özgürlüğüne yönelik birden fazla uluslararası standardı da ihlal etmiştir.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Ulusal kanunlar ve Anayasasında öngörülen korumalara ilaveten Türkiye İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Sivil ve Siyasi Haklara Dair Uluslararası Anlaşma, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara Dair Uluslararası Anlaşma ve ILO temel Sözleşmeleri no. 87 ve 98'e de imza koymuştur. Nurhan Sural, "Türkiye'de Ayrımcılık Karşıtı Kurallar ve Politikalar," *Karşılaştırmalı İş Hukuku ve Siyaset Rehberi*, 13: 01 (2009), s. 269; Kadriye Bakirei, "Türk İstihdam Kanununda Haksız İşten Çıkarma," *Çalışan Yükümlülük ve Hakları Rehberi*, 16:2 (Haziran 2004).



## Kısım Bir: IKEA Türkiye’de Çalışma Ortamında Bozulma: İş Yoğunlaştırma, Düşük Ücretler, Kötü Sağlık ve Emniyet Koşulları

### 1. İş Yoğunlaştırma

IKEA yönetimi Koop-İş’i “çalışma ortamımızla ilgili yalan ifadeler” yaymakla suçlamıştır. Ancak pek çok çalışan, sendikanın IKEA’daki çalışma ortamının kötüleşmesine dair fikirlerini paylaşmaktadır. Beş mağazanın hepsinden işçiler tarafından bahsedilen en yaygın şikayetlerden biri iş yoğunlaştırılmasıdır: eski işçiler işten çıktıkça yönetim yeterli sayıda yeni işçi almamış ve bundan dolayı mevcut çalışanların üzerindeki iş yükü kayda değer oranda artmıştır. Yönetim, yeni işe alınanların pek çoğunun aslında tam zamanlı çalışmak istemesine karşın işten ayrılan tam zamanlı çalışanların yerine yarı zamanlı çalışanlar işe almıştır. Bazı işçiler bölümlerindeki tam zamanlı çalışan sayısının son iki yılda yarıya kadar düştüğünü ve bütün işçiler de mağazalarında yarı zamanlı çalışanların sayısında artış yaşandığını raporlamıştır.

### 2. Depo İşi: Koşullar “Kesinlikle Berbat”

Çalışanların IKEA Türkiye’de müşteri hizmet kalitesini düşürdüğüne inandığı personel eksikliği ve iş yoğunlaştırma özellikle ağır yük kaldırmayı içeren sağlığa zararlı işler içeren depo bölümünde özellikle ciddi bir sorun olmuştur. Bursa ve İstanbul’da depo çalışanları çalışma koşullarını “kesinlikle berbat” olarak tanımlamıştır. Pek çok işçi, kaldırmaları beklenen kutu ağırlıklarının 18 kg’dan 30 kg’a varacak ölçüde kayda değer ölçüde arttığını ve birden fazla işçinin ağır yük kaldırmaktan kaynaklı disk kayması veya başka sırt rahatsızlıkları yaşadığını ifade etmiştir. Bir İstanbul işçisi, doktorunun böylesi ağır yükleri kaldırmaması için kendisini uyardığını ancak bu durumu amirine ilettiğinde kendisinin: “Dışarıda senin işini seve seve yapacak bir sürü insan var. İşini yapmak istemiyorsan ayrılırsın” dediğini ifade etmiştir.

Diğer işçiler de benzer hikayeler anlatmıştır. Depo işçilerinden sıklıkla iki işçi tarafından kaldırılması gereken kutuları kendi başlarına kaldırmaları istenmektedir ve işçiler yetersiz iş sağlığı ve emniyeti eğitiminden yakınmaktadır. Ayrılanların yerine yeni işçiler almaktansa yönetim işçilerin vardiyalarını uzatmış veya vardiya arası süreleri kısımıştır. Bunun sonucu olarak depo işçileri sıkça 10-11 saatlik gece vardiyalarında, kısa vardiya aralarıyla –bazen 8 saatten daha kısa– çalışmakta ve kanunlar altında hak ettikleri fazla mesai ve tatil ödemesi haklarından mahrum bırakılmaktan şikayet etmektedir. İşçiler ayrıca –sıcaklıkların sıklıkla don sınırının altına düştüğü– kış mevsimi ısıtma olmaksızın ve sıklıkla Türk hukukunu ihlal edecek biçimde işyerini paylaştıkları işe gelmemiş diğer işçilerin eksikliğini kapatmak üzere çok uzun saatler çalışmaktan şikayet etmektedir. Uzun saatler ve sert koşulların sonucu olarak, pek çok işçi işi bırakmıştır ve kadro değişimi depo bölümünde oldukça hızlı gerçekleşmektedir.

### 3. Düşük Ücretler ile Sağlık ve Emniyet Sorunları

İşçiler ücretlerinin düşük olduğu ve enflasyona hatta kanuni asgari ücret artışlarına dahi ayak uyduramadığından yakınmıştır. Uzun süredir çalışan işçiler, yıllar önce IKEA'daki ortalama ücretlerin milli asgari ücret seviyesinin kayda değer oranda üzerinde ilen şimdilerde asgari ücretten sadece biraz yüksek ve "geçinme ücretinin" çok çok altında olduğunu ifade etmiştir.<sup>4</sup> Pek çok mağazadaki işçiler, kış ısıtma harcırahlarının zamanında ödenmediğini ve ödendiğinde de yönetimin söz verdiği kadar altında verildiğini raporlamıştır. Bazı işçiler, kanunen hak ettikleri fazla mesai ve tatil ödemelerini almakta sorun yaşadıklarını belirtirken, sadece sendika üyelerinin bu sorunları yaşadığını ifade etmiştir.

İşçiler, bir dizi ciddi sağlık ve emniyet endişesi dile getirmiştir: uygun sürücü belgesi olmaksızın folk-lift kamyonları kullandırılan işçiler –koruyucu ayakkabı ve eldivenler gibi– standart altı emniyet ekipmanları kullanımı ve ciddi yanık ve kesikler dahil lokanta ve çamaşırhane işlerinde yaşanan yaralanmalar. Pek çok işçi, çalışma koşullarında yaşanan bu bozulmaların sendikaya katılma yönünde başlıca motivasyonları olduğunu belirtmiştir. İşçiler bu koşulları iyileştirmek için bireysel olarak pek bir şey yapamayacaklarını anlamış bulunmaktadır zira zamanında yönetime işyeri sorunlarını iletmiş ancak karşılık olarak tehdit edilmişlerdir; dolayısıyla ancak işyerinde toplu bir sese sahip olurlarsa etkili olabileceklerinin bilincindedirler.

---

<sup>4</sup> TÜRK-İŞ sendikalar konfederasyonu Ağustos 2012 araştırmasına göre, dört kişilik bir aile için "fakirlik sınırı" aylık 3.048 Türk Lirasıdır.

## Kısım İki: Sendika Aktivistlerini İşyerinden Uzaklaştırma

### 1. Sendika üyeliği temelli Ayrımcı İşten Çıkarmalar

Türkiye kanunları, işverenlerin işçileri sendika üyeliklerinden veya sendika faaliyetleri yürüttüklerinden dolayı işten çıkarmalarını yasaklamaktadır. Ancak, ayrımcı işten çıkarma hususlarına dair cezai yaptırımlar yetersizdir –çoğu zaman birkaç aylık ücret değerinde– ve kanunsuz eylemlere karşı caydırıcı olmaktan uzaktır. Bunun sonucu olarak Türk işverenleri sendika aktivistlerini fiilen var olan dokunulmazlıkları sayesinde kovmakta ve örgütlenme kampanyaları esnasında gerçekleşen kanunsuz işe son verme eylemleri yaygın biçimde görülmektedir.<sup>5</sup> Bir araştırmacı, kanunlar “sendika üyeliğine dayalı işten çıkarmalara karşı ... etkili koruma” sağlayamadığından dolayı sendika taraftarlarının işten atılmalarının “yaygın bir uygulama” olduğunu ifade etmektedir.<sup>6</sup>

IKEA Türkiye'deki kampanya da buna istisna değildir. Yönetim, yedisi İstanbul (dördü Ümraniye ve üçü Bayrampaşa'da) ve üçü Bursa'dan olmak üzere iddialara göre sendika üyeliğinden dolayı on işçinin işine son vermiştir. İş mahkemeleri beş dosya için (dördü Ümraniye'den ve biri Bayrampaşa'dan) işten çıkarmaların kanunsuz olduğuna ve çalışanların görevlerine geri alınmasına hükmetmiştir. Lakin Türk hukuku altında, IKEA'nın işçileri görevlerine iade etme yahut birkaç ay ücret tazminatı ödeme şeklinde bir seçim şansları bulunmakta ve Türk işverenlerinin çoğu da göreve iade kararı halinde bu ikinci seçeneği tercih etmektedir.<sup>7</sup> Bu beş dosyadan dördü an itibariyle Yargıtay'da beklemektedir. Diğer beş dava da (ikisi Bayrampaşa ve üçü Bursa'dan) iş mahkemesinde sürmekteyse de sendika yetkilileri bu davalarda aynı sonuçların çıkmasını yani mahkemenin işten çıkarmaların hukuksuz olduğu ve IKEA'nın işçileri göreve iade etmesi gerektiğine hükmedeceğini beklemektedir.

<sup>5</sup> Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (International Trade Union Confederation - ITUC), Türkiye'nin Avrupa'daki herhangi bir ülkeden daha fazla ayrımcı işten çıkarma davası olduğunu raporlamaktadır.

<sup>6</sup> Aziz Çelik, “On Yıllık AKP İktidarında İşçi Sendikaları ve Sendikaszlaştırma.”

## 2. Aktivistlerin İşlerini Bırakmaları İçin Zorlanması veya Rüşvet Teklif Edilmesi

Sendika aktivistlerini kovmaktansa, IKEA yönetimi bu aktivistlerden kurtulmak için daha üstü kapalı stratejiler de benimsemiştir. Yönetim sendika aktivistlerine, mağazadaki görevlerinden ayrılmayı kabul etmeleri karşılığında 5.000 Türk Lirasına varan tutarlarda maaş dışı ödemeler teklif etmiştir. Bu da yönetimin sendika aktivistlerini kovup da iş mahkemelerinde göreve iade davalarıyla uğraşmadan onlardan kurtulmalarına olanak tanımıştır. İşçiler yönetimin bu aktivistleri istifayı reddederlerse işten atmakla tehdit ettiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla, sendika aktivistleri karamsar bir seçimle karşı karşıyadır: istifa edip tazminatla beraber ilave bir nakit ödeme almayı kabul edebilirler ya da kovulup hiçbir şey elde edememe riskini göze alırlar. Beş mağazanın hepsinde de işçiler işten ayrılmak için ciddi nakit ödemeler teklif edilen ya da alan sendika aktivistleri olduğundan haberdar olduklarını belirtmiştir. İzmir’de bir sendika üyesi, bir sendika aktivistine işten ayrılması karşılığında para teklif edildiğini ve eğer reddederse işten atılmakla tehdit edildiğini raporlamıştır. Bu kişi işten ayrılmış ve parayı bir kafe açmakta kullanmıştır. İstanbullu işçiler, insan kaynakları bölümü müdür yardımcısı Serkan Harmancıoğlu’nun pek çok aktivistle görüşüp işlerinden ayrılmaları halinde cömert mali ödemeler yapma yönünde tekliflerde bulunduğunu belirtmiştir.

---

<sup>7</sup> Kadriye Bakirei, “Türk İstihdam Kanununda Haksız İşten Çıkarma,” *Çalışan Yükümlülük ve Hakları Rehberi*, 16:2 (Haziran 2004); Erdinç İşkur, İşkur Hukuk Bürosu, “Türkiye’de Sendikalaşmanın Önündeki Engellere Yönelik Bir Özet” (2012).

### 3. Sendika Aktivistlerini Uzaklaştırmak İçin Kullanılan Performans Değerlendirmeleri

İşçiler altı ayda bir gerçekleşen değerlendirmelerde art arda üç kötü performans değerlendirmesi aldığı takdirde işten atılabilirler. Yönetim performans değerlendirmelerini sendika taraftarlarının istihdamlarını tehdit etmek için suistimal etmiştir. Bir Bursa işçisi mağaza müdürünün kendisini IKEA'dan uzaklaştırmak üzere değerlendirmeleri kullanmakla tehdit ettiğini belirtmiştir. Müdür: "Seni kovma gücüm var. Performansın her şeyin. İyi düşün. Üç tane olumsuz değerlendirme yazarım sonra seni kovarım" demiştir. İşçi ayrıca, en az bir sendika aktivisti arkadaşının iki olumsuz değerlendirme alıp üçüncüyle tehdit edildiğinde işinden istifa ettiğini ifade etmiştir. İstanbul'daki işçiler, pek çok sendika aktivisti arkadaşlarının terfi etmeye uygun olmadıkları anlamına gelen kötü değerlendirmeler aldıktan sonra işlerini bıraktıklarını belirtmiştir. Değerlendirmelerin aktivistleri uzaklaştırmak için yönetim tarafından suistimal edilmesi Türkiye'de yaygın bir sendika karşıtı taktiktir. Bir sendika üst düzey yetkilisine göre: "Sendika faaliyetlerinden dolayı işçi kovarken Türk işverenleri hep 'kötü performans' gerekçesini kullanmaktadır."<sup>8</sup>

### Kısım Üç: Sendikadan Ayrılmaya Yönelik Baskılar

Türkiye'deki örgütlenme kampanyalarına karşı özel sektörde yaygınlıkla uygulanan bir başka taktik de yönetimin çalışanları zorlama veya maddi yahut farklı biçimlerde teşvikler teklif etme suretiyle sendikadan ayrılmaya ikna etmeye çalışmasıdır. Türkiye'de sendika üyeliğinden ayrılma süreci hem zor hem de pahalıdır –notere gitmeyi ve kayda değer bir harç ödemeyi gerektirir. Türk hukuku altında, yönetimin işçileri sendikadan ayrılmak üzere baskı altına alması veya rüşvet teklif etmesi yasaklanmıştır.<sup>9</sup> Sendika karşıtı üyelikten ayırmaya yönelik baskılar örgütlenme özgürlüğüne dair uluslararası standartlara da aykırıdır.

<sup>8</sup> Faruk Büyükkucak ile Röportaj, TÜRK-İŞ, 12 Eylül, 2012.

<sup>9</sup> Sendikalar Kanunu Madde 31, hiç kimsenin sendika üyeliğinden ayrılmak üzere baskıya maruz bırakılmayacağını öngörmektedir. Ceza Kanunu Madde 118/2, işverenlerin sendika faaliyetlerini engellemek üzere tehdit veya güç kullanmasının bir ila üç yıl arası hapisle cezalandırılmasına hükmetmektedir.

## 1. Kamuya Açık Ortamda: Baskı Yok; Gizli Ortamda: Yoğun Baskı

Kamuya açık alanda IKEA Türkiye yönetimi "Türkiye Anayasası, Temel İnsan Hakları, Uluslararası ve Ulusal İş Hukuku Mevzuatı ve evrensel IKEA değerlerinin" işçilerin sendika üyeliklerinden ayrılmaya zorlanmasını yasakladığını kabul etmektedir. Yönetim işçilere sendikadan ayrılmaları yönünde kanunsuz baskı uyguladığını inkâr etmekte ve tüm istifaların çalışanların serbest iradesiyle gerçekleştiği hususunda ısrar etmektedir. Röportaj yapılan işçilere göre ise bunun aksine yönetimin sendika üyeleri üzerinde yoğun baskı kurarak sendika üyesi oldukları sürece terfi veya ücret artışlarından mahrum bırakılacaklarını açıklamıştır. Yönetim kadrosu, işçilerin sendika üyeliğinden çıkmalarını sağlamak için daha çabuk terfi, daha tercih edilir konumlara atanma veya arkadaşlar yahut akrabalar için istihdam sözü gibi maddi ve farklı içerikte teşvikler teklif etmiştir. Ayrıca işçilerin notere ulaşımı ve noter ücreti için nakit de sağlamış veya ödemişlerdir. Beş mağazanın tümünden işçiler, ya kendilerine ya da iş arkadaşlarına sendikadan ayrılmaları için maaş dışı yaklaşık 200 Türk Lirası tutarında nakit ödemeler teklif edildiğini belirtmiştir. Kimi durumlarda yönetim, işçilerin sendikadan ayrılmalarını sağlamak için aşırı çabalar göstermiştir. Bursa'daki işçiler, yönetimin bir sendika aktivistini aynı gün içinde sendikadan ayrılması için İstanbul'daki bir notere kadar 250 km araçla taşıdıklarını ifade etmiştir.

## 2. Sendikadan Ayrılma Karşılığı Ödüller

IKEA yönetimi, işçilere sendikadan ayrılmaları için baskı yapmakla kalmamış, aynı zamanda niteliksiz sendika karşıtı işçileri terfi ettirmiş ve hatta işyerindeki sendika üyeleri hakkında bilgi edinmek maksadıyla "casuslar" dahi kullanmıştır. Pek çok sendika üyesi, sendika düşmanı işçilerin açıkça yeterli olmamalarına rağmen idari kademelere getirildiğini belirtmiştir. Performansları, yetenekleri ve yeterliklerine dayalı olmaktan ziyade işçiler yönetime olan yakınlıkları veya sendikaya karşı düşmanlıkları üzerinden terfi ettirilmiştir. Yine iddialara göre yönetim işyerindeki sendikal faaliyetlere dair bilgi karşılığında sendikasız işçilere benzer nakdi ödemeler teklif etmiştir. Bursa ve İstanbul'daki sendika üyeleri, sendika karşıtı işçilerin mali kazanç sağlamak üzere yönetime isimlerini vermiş olduklarını belirtmektedir.

Nurhan Sural, "Türkiye'de Ayrımcılık Karşıtı Kurallar ve Politikalar," *Karşılaştırmalı İş Hukuku ve Siyaset Rehberi*, 13: 01 (2009).

## Üyelikten Ayrılmamanın Sonuçları

Bu sendika karşıtı baskıların sonucu olarak, sendika üyeleri açık bir seçimle karşı karşıya bırakılmışlardır: üyeliklerinden ayrılıp maaş dışı mali ödeme, ücret artışı, daha iyi konuma atanma veya işle ilgili başka faydalar sağlama gibi bir kazanç elde edecekler yahut sendikalı olarak kalıp olumsuz değerlendirmeler, kötü işler, ücret artışından mahrum kalma gibi misillemelerle karşılaşacaklardır. İstanbul'da çalışan bir işçi, üyelikten ayrılmayı reddettiği için kovulmakla tehdit edildiğini ifade etmiştir. Kendisini sendikadan ayrılmaya ikna etmeye çalışan ama başaramayan Serkan Harmancıoğlu ile görüşmesinin ardından, işçinin çalıştığı mağazanın müdürü kendisine: **"Artık sen mimli bir adamsın. IKEA'da bir geleceğin olamaz. Yönetim seni tazminat vermeksizin işten atacaktır"** demiştir. Sendikadan ayrılması için baskı kurma çabaları içerisinde mağaza müdürü ailesine taciz niteliğinde telefonlar etmiştir. IKEA yönetimi, işçiler üzerinde baskı kurmak için evden aradıklarını inkar ediyor olsa da, pek çok işçi bunun kendilerinin veya iş arkadaşlarının başına geldiğini belirtmiştir.

### 3. Bazı işçiler ayrıldı ama çoğu kaldı.

Bu kanunsuz baskı üzerinde en az 91 IKEA işçisi Koop-İş'ten ayrılırken, üye olmayan bir işçi dahi "sendikadan ayrılmıştır". Kimi durumlarda, işçiler sendikadan ayrılmış ancak yönetimin kendilerine söz vermiş olduğu terfi veya nakit teşviklerini alamamıştır. Bazıları sendikaya tekrar katılmıştır; tıpkı üyelikten ayrılmaları yönünde çok yoğun baskıya maruz bırakılmış kimi sendika aktivistleri gibi. Örneğin Ümraniye-İstanbul (Asya yakası) mağazasında, 11 işçi sendikadan ayrılmış ancak ardından tekrar katılmıştır. İstanbul'da üye olmayan en az bir kişinin "ayrılmış" olması gerçeği de yönetimin baskısına bir kanıt niteliğindedir. Başka neden sendika üyesi olmayan bir işçi sendikadan ayrılmak gibi zor ve pahalı bir süreci izlesin ki? Bu gözdağı ve misilleme politikasına rağmen sendikalı işçilerin çoğunluğu Koop-İş üyeliklerinden ayrılmayı reddetmişlerdir.

## Kısım Dört: IKEA'da Sendika Karşısı Misillemeler Salgın Halindedir

Türkiye kanunları uyarınca işverenler, sendikalı ve sendikasız işçileri farklı davranış biçimlerine maruz bırakamazlar.<sup>10</sup> Bu açık hukuki yasağa rağmen, beş mağazanın her birindeki IKEA işçileri de sendika üyeliklerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmıştır. Sendika üyeleri gerekçe sunulmaksızın olumsuz performans değerlendirmeleri almış; sendika üyesi olmayan işçilerin benzer talepleri kabul edilmesine karşın kendilerinin işle ilgili talepleri reddedilmiş; mağazalarda en tercih edilmeyen ve sendikasız işçilerle en az temasları olabilecek işlere verilmiş ve sendika üyesi oldukları sürece terfi ya da diğer mesleki ilerleme biçimlerinden faydalanamayacakları yönünde uyarılmışlardır.

### 1. Sendika Taraftarlarına Olumsuz Performans Değerlendirmeleri Verilmesi

IKEA mağazalarında en yaygın biçimde kullanılan bir misilleme şekli, sendika üyelerine olumsuz iş performansı değerlendirmeleri vermektir. Kötü performans değerlendirmeleri ciddi kaygı sebebidir: bunlar işçileri ücret artışlarından, "sosyal haklardan" ve terfilerden mahrum bırakmak üzere kullanılabilir. Türkiye'de IKEA işçilerinin, 850-1000 Türk Lirası aylık seviyelerinde, milli asgari ücretten pek az daha yüksek para kazanıyor olduğu düşünülürse, bu mali teşvikleri kaçırmak ciddi bir kaygı sebebidir. Ve olumsuz değerlendirme tehdidi, yeni işçilerin sendikaya bakışı üzerinde güçlü bir etkiye sebep olmuştur.

Çoğu işçi ilk olumsuz performans değerlendirmelerini sendikaya katılmalarının hemen ardından aldıklarını ancak yönetimin olumsuz değerlendirmeye dair herhangi bir geçerli gerekçelendirmede bulunmadığını belirtmiş bulunmaktadır. Sendikaya katılmaları öncesi bu çalışanlar olumlu performans değerlendirmeleri almış ve yöneticileriyle iyi ilişkiler içinde olmuşlardır. İstanbul'dan bir işçi, Koop-İş'e katılmasından önce sürekli mükemmel değerlendirmeler aldığını ve müdürünü yakın arkadaşı ve akıl hocası olarak gördüğünü ifade etmiş ancak sendikaya katıldığı anda mağaza müdürünün kendisine yönelik tavrının dramatik biçimde değiştiğini eklemiştir: yönetici kendisine karşı soğuk davranmaya başlamış ve kendisi de ortada bir sebep yokken olumsuz değerlendirmeler almaya başlamıştır –oysa işyerinde Koop-İş'e girmesinden gayri hiçbir şey değişmemiştir.

<sup>10</sup> Sendikalar Kanunu Madde 31 altında, işverenlerin işçiler üzerinde işe alınma aşamasında, çalışma süreci içinde ve istihdamına son verildiğinde sendika üyeliği temelinde ayrımcılık yapmaları yasaklanmıştır. Nurhan Sural, "Türkiye'de Ayrımcılık Karşısı Kurallar ve Politikalar," *Karşılaştırmalı İş Hukuku ve Siyaset Rehberi*, 13: 01 (2009), s. 269.



Bazı işçiler, yöneticileri kendilerine olumsuz değerlendirme vermek için sebepler icat etmekle suçlamıştır. İstanbul sendika üyeleri, kendilerine tek vardiyada bitirilmesi imkânsız iş yükleri verildiğini ifade etmiştir. Verilen işleri bitirmeyi başaramadıklarında da yönetim kendilerine tembellik ya da standart altı çalışma temelinde yazılı uyarılar vermiştir. Buna karşılık sendika karşıtı işçiler ise hızlandırılmış terfiler almıştır. İstanbul ve Bursa'daki işçiler, sendika karşıtı çalışanların üniversite diplomaları ya da diğer gerekli yeterliklere sahip olmamalarına rağmen amir veya yönetici kademelerine terfi ettirildiğini beyan etmiştir.

## 2. Küçük İhlaller Ama Ciddi Sonuçlar

Sendika üyeleri firma kurallarına dair küçük ihlallerinden dolayı yönetimden yazılı uyarılar alırken, sendikalı olmayan işçiler aynı şekilde disipline edilmemiştir. Beş mağazanın hepsinde de işçiler sendika üyelerine karşı çeşitli ayrımcılık tiplerine işaret etmiştir: düğünler, doğumlar, tatiller veya akrabalarına bakmak için izin taleplerinin reddedilmesi; sendikasız işçilere rutin şekilde verilen düğün veya doğum masraf katkıları bazında sosyal ödemelerden mahrum bırakılma; fazla mesai ve milli tatiller için verilmesi gereken ödemelerin verilmemesi gibi. İstanbul'daki işçiler, iş arkadaşları olan sendika üyelerinin, yönetim eşi yeni doğum yapmış sendika üyesi arkadaşlarına sosyal ödeme yapmayı reddettikten sonra para toplamak için bir kampanya düzenlediğini belirtmiştir.

## 3. Sendika üyelerinin terfi ve ücret artışlarından mahrum bırakılması

Birden çok sendikalı işçi mağaza müdürlerinin sendika üyesi olarak kaldıkları sürece terfi veya ücret artışı alamayacaklarını söylediğini ifade etmiştir. Ankara'dan bir işçi, müdürünün: "Ben senin sendika üyesi olduğunu biliyorum. Bu senin için iyi değil. Seni amir seviyesine terfi için düşünürdüm ama sen sendikalı olduğun sürece değil" dediğini beyan etmektedir. İzmir'den başka bir işçi ise, yönetimin sendika üyeliğine dair kendisiyle doğrudan görüşmemiş olmasına karşın mağaza müdürünün "yönetim kademesine terfi alamayacağını çünkü 'kötü bir örgüt' bünyesinde olduğunu" söylediğini belirtmiştir.

#### 4. Tercih Edilmeyen Konumlara veya Çalışma Aralıklarına Tayin

IKEA Türkiye'nin yöneticileri, sendika taraftarı işçileri çalışma rutininin daha ağır olduğu ve kariyerlerinde ilerleme fırsatlarının daha zorlu olduğu, tercih edilmeyen iş ve bölümlere tayin etmiştir. Ankara'dan bir işçi, sendikaya katılmasından kısa süre sonra hem –kendisinin ciddi bir sağlık riski arz ettiğini kaydettiği şekilde– çamaşır suyu buharı bulunan ortamda hem de aralıksız uzun saatler boyu ayakta çalışmayı gerektiren bir çamaşır yıkama bölümüne atandığını ifade etmiştir. Çalışan, yönetime kısa süre önce hamile kaldığını ve sağlığına risk teşkil etmeyecek şekilde bu bölümde çalışmasının mümkün olmadığını anlatmışsa da, amiri kendisini başka bölüme tayin etmeyi reddetmiştir. Amiri: "İş yapmak istemiyorsan senin işini yapacak başkasını bulurum" şeklinde yanıt vermiştir. Pek çok başka sendika üyesi de daha ağır ve potansiyel anlamda emniyetsiz çalışma koşulları içeren ve daha az ilerleme fırsatı ile sendikasız işçilerle daha az temas şansı bulunan işlere atandıklarını belirtmiştir.

Türk hukukunu ihlal etmenin ötesinde bu gibi misillemeler ayrıca IKEA'nın Ticari Etik Kurallarını da ihlal etmektedir. Ayrımcılık hususunda bu kurallar: "IKEA Ticari Markasının kullanıcılarının, herhangi bir çalışanı ... sendika üyesi ... ya da bir başka temele dayalı olarak (iş başvuruları, terfiler, eğitim erişimi, iş tayinleri, ücretler, sosyal yardımlar ve işine son verme gibi) işe alma ve istihdam süreçlerinde ayrımcılığa maruz bırakamayacağını" öngörmektedir. Türkiye'de ise IKEA yönetimi sendika üyelerine terfilerde, ödüllerde, iş tahsisleri ve diğer hususlarda misillemelerde bulunmuştur.

#### Kısım Beş: IKEA'da zorunlu katılım esaslı toplantılar ve Baskıcı Söylevler

Yönetim, çalışanları hem grup halinde hem bireylere özel düzenlenen sendika karşıtı toplantılara katılmaya zorlamıştır. İşçiler bu toplantılardan, firmanın sendikalara karşı sahip olduğu olumsuz bakıştan ve sendikasız işletmeye devam etmekten yana kararlılığından şüphe duymaz şekilde ayrılmışlardır. Bu "zorunlu katılım" toplantıları çoğu Avrupa ülkesinde kanunsuz addedilirdi ve şu haliyle birden fazla uluslararası çalışma standardını ihlal etmektedir.

#### 1. IKEA Türkiye "Üçüncü Tarafların Müdahalesine" Karşı

Mağaza müdürleri, insan kaynakları müdürleri hatta IKEA Türkiye'nin Genel Müdürü zorunlu katılım esaslı toplantılar düzenlemiştir. Sendikalaşmanın sadece firmanın rekabet gücünü –marka imajına zarar verip üretkenlik ve esnekliği düşürerek- zedelemekle kalmayıp aynı zamanda işçilerin bireysel kariyerlerine de zarar vereceği mesajını iletmışlerdir. İzmirli işçiler, Fuat Atalay'ın Ağustos 2012'de düzenlediği bir zorunlu toplantıda çalışanlara kanuni olarak ve Anayasal hakları çerçevesinde bir sendikaya katılma hakları bulunduğunu ancak firmanın mağazalarında "üçüncü tarafların müdahalesini" istemediğini beyan edebilmiş olduğunu belirtmektedir. Kendisine göre, IKEA'nın Avrupa mağazalarındaki

çalışma ve işgücü uygulamaları, IKEA Türkiye’de olanları etkilemeyecektir. “IKEA’nın bütün dünyada bir sendikası olabilir,” diyen Atalay, “ama biz IKEA değiliz Mapa’yız” diyerek sözlerini bitirmiştir. Ardından, IKEA Türkiye’nin İK Müdürü Ayla Akkaban, çalışanları maaşlarının ve sosyal yardım ödemelerinin yakında artacağı ancak bunu sendikanın değil sadece firmanın sağlayabileceği hususunda temin etmiştir. İstanbullu işçiler, mağaza müdürlerinin bir zorunlu toplantıda: “IKEA Suudi Arabistan’da sendikaya sahip değil, demek ki Türkiye’de de böyle bir şeye ihtiyacımız yok” dediğini ifade etmektedir.

## 2. “Sendikaya Katılma Hakkınız Var Ama...”

Pek çok durumda, IKEA Türkiye Genel Müdürü Fuat Atalay firmanın çalışanları arasında sendikalaşma hususuna karşı “nötr” bir tavır benimsediğini vurgulamıştır. Atalay Ocak 2013’te kamuya açık olarak IKEA yönetiminin “işçileri sendika kurmaktan caydırmaya çalışmadığını” beyan etmiştir.<sup>11</sup> Ancak çalışanlarla doğrudan konuşurken, sendikaların IKEA Türkiye bünyesinde kesinlikle istenmediğini belirterek tamamen farklı bir mesaj vermiştir. Atalay, zorunlu toplantılarda çalışanlara defalarca kanuni olarak ve Anayasal hakları çerçevesinde bir sendikaya katılma hakları bulunduğunu ancak firmanın mağazalarında “üçüncü tarafların müdahalesini” ve birilerinin “çalışanlarımızla aramıza üçüncü kişilerin sokulmasını” istemediğini beyan edebilmiştir. İşçilere verilen mesaj hep aynıdır: “Sendikaya katılmaya dair anayasal bir hakkınız olabilir ama biz IKEA Türkiye bünyesinde bir sendika istemiyoruz ve gerek duymuyoruz.”

Birden fazla mağazadaki işçilerin beyanları uyarınca Atalay ayrıca, sendikayı firmaya zarar vermekle suçlamış, işçileri iradeleri dışında sendikaya girmeye ve “kanunsuz ve kabul edilemez” eylemlerde bulunmaya zorlamakla suçlamıştır. İşçiler, Atalay toplantı düzenlediğinde bütün işgücünün –izin günlerinde olan çalışanlar dahil- katılmak zorunda olduğunu ifade etmiştir. Türkiye’de IKEA yönetimi işçiler ancak bu haklarını kullanmak istemediğinde işçilerin sendikaya katılma haklarına dair nötr bir konumlanış içinde olabilmektedir. Gerçekten sendikaya girmek istediklerinde ise bunun aksine IKEA yönetimi nötr tanımının yakınından dahi geçmemektedir. Yönetim, temel değerleri çerçevesinde “üçüncü tarafların müdahalesine” karşı konumlanmıştır; zorunlu toplantılar, tehditler, rüşvetler ve misillemeler yoluyla da bu karşı konumlanışını çalışanlarına açıkça anlatmaktadır.

<sup>11</sup> “IKEA Türkiye’de 3 Yeni Mağaza Açıyor,” [HABERLER.COM](http://en.haberler.com/ikea-to-open-3-new-stores-in-turkey-250914/), Ocak 11, 2013.

### 3. Birebir Görüşmeler, Sorgulamalar ve İzleme

Yönetim, hangi çalışanlarının sendikalı olduğunu ortaya çıkarmak için büyük çabalara girişmiştir. Çalışanlarla birebir sendika karşıtı görüşmeler tertipleyip, kendilerinin ve iş arkadaşlarının sendika üyelikleri hakkında çalışanlarını sorgulamıştır. Yönetim, daha önce sendika için danışman olarak çalışmış ama görüldüğü kadarıyla aslında o zaman dahi firmayla işbirliği yapmakta olan Hüseyin Durmaz'ı işçileri sorgulamakta kullanmıştır. Her ne kadar yönetim bu şahsın firma için çalıştığını görünürde inkar etmiş olsa da, Durmaz'ın IKEA İstanbul mağazalarının birinde bir bürosu bulunmaktadır ve beş mağazadan da işçileri sendika üyeliklerine dair sorgulamıştır. Ayrıca Koop-İş'e ve idarecilerine dair olumsuz hikâyeler yaymış, bu sendikanın işverenlerle işbirliği yapan ve çalışanları düşünmeyen bir "sarı" sendika olduğunu ve üst düzey yöneticilerinin yolsuzluk içinde olduğunu iddia etmiştir. Firmanın inkarlarına rağmen işçiler Durmaz'ın bir İK yöneticisi olduğunu düşünmektedir.

Yönetim başka izleme biçimleri de benimsemiştir. İstanbullu işçiler mağaza müdürlerinin yerel Koop-İş örgütleyicisiyle görüşüp görüşmediklerini kontrol etmek için telefonlarını göstermelerini emrettiğini ifade etmiştir. Eğer telefonlarında böyle aramalar varsa yönetim bunu sendika üyeliklerinin "kanıtı" olarak kullanmıştır. Bir korku ve güvensizlik hissiyatı yerleştirmek amaçlı bu yönetim sorgulama ve izleme taktikleri açıkça uluslararası örgütlenme özgürlüğü standartlarını ihlal etmektedir.

### 4. Serbest Konuşma Değil Baskıcı Konuşma

İşçiler, yönetimin katılımın zorunlu tutulduğu sendika karşıtı toplantılar düzenlemeye devam ettiğini belirtmiştir. Bu toplantılarda verilen mesaj, sendikalara katılmanın sadece nafie ve gereksiz olmakla kalmayıp aynı zamanda yönetime karşı bir sadakatsizlik eylemi anlamına geldiğini ifade etmektedir. Sendika üyesi olmayan çalışanlar bu sendika karşıtı mesajı firmanın her seviyesinde yönetim kadrosundan, toplu ve bireysel "zorunlu toplantılarda" alınca ve bu mesaj sendika üyelerine karşı yaygın ayrımcılıkla desteklenince, bunun gerçek anlam ve önemini kavramaktadır. IKEA'nın sendikalaşmaya dair ifadeleri sadece fikir beyanı değil aynı zamanda örtülü tehditlerdir. Bu ifadeler yönetimin "fikir ve konuşma özgürlüğünü" değil baskıcı söylemlerini kullandığının kanıtıdır. Fikirlerini beyan etme kisvesi altında, IKEA yönetimi çalışanlarını sendikaya katılmaları halinde ciddi sonuçlarla karşılaştıkları yönünde uyarmıştır.

## Kısım Altı: Sendika Yanlısı Seslerin Boğulması

### 1. Sendikanın İşyerine Erişiminin Engellenmesi

IKEA yönetimi, işçilerin sendika yetkilileri ile doğrudan temas kurmasını engelleyebilmek adına büyük çabalar sarf etmiştir. Yöneticiler, sendika yetkililerini işyerine sokmamaya çalışmış ve mağazalarda sendika üyesi olduğu bilinen çalışanların diğer çalışanlarla temasını sınırlamaya gayret etmiştir. Sendika yetkilileri IKEA mağazalarını ziyaret ettiğinde, özel güvenlik görevlileri tarafından yakından takip ve taciz edilmişlerdir. IKEA güvenlik görevlileri ayrıca mağazalarda sendika yanlısı yazılı eserlerin dağıtılmasını da engellemiştir.

Sendika üyeleri, sendikasız işçilerle normal günlük temas halinde oldukları bölümlerden alınıp sendikasız işçilerle temaslarının kati olarak sınırlı olduğu bölümlere tayin edildiklerini ifade etmiştir. İstanbullu bir lokanta işçisi, mağaza müdürünün sendikadan ayrılmasını istediğini söylemiştir. Reddedtiğinde ise işçi diğer çalışanlarla hiçbir teması olmayacak şekilde bir odada bulaşık yıkama işine verilmiştir. Diğer işçiler de mağazada başka sendikalı işçi örgütlenmemesi üzere uyarılmıştır. İzmir'deki bir sendika üyesi, mağaza müdürünün kendisine: "Sendikaya katılma hakkın var ama isteyken sendika hakkında konuşmamalı veya iş arkadaşlarını katılmaya davet etmemelisin. Sendika hakkındaki tüm konuşmalarını işyeri dışında tutmalısın" dediğini belirtmiştir. Dolayısıyla, yönetim çalışanlara tam erişim avantajını sonuna kadar kullanırken, sendika örgütleyici ve üyeleri arasındaki sendika yanlısı sesleri boğmaya çalışmıştır.

IKEA yönetimi, mağazalara sendika yetkilileri ve taraftarlarının erişimini mağazalarda kasti karmaşa yaratmalarını önlemek adına kısıtladığını iddia etmektedir. Sayısız sendika karşıtı toplantılar düzenlerken, yönetim bu sözde "müşterilere rahatsızlık verilmesini" engelleme gerekçesini işyerinde sendika yanlısı sesleri bastırmak için kullanabilmiştir. Ancak yönetimin eylemleri işyerinin normal işletme koşullarında çalışmasını temin etmeye yönelik makul önlemlerin çok ötesine geçmiştir. Daha ziyade bu iddia işçilerin sendika yetkili veya taraftarlarından doğrudan bir şeyler duymasını engellemeyi garantilemek üzere geliştirilen taktikler için bir bahane gibi görünmektedir. IKEA'nın sendika yanlısı sesleri bastırması, sendikanın işyerine erişimine dair uluslararası çalışma standartları ile çelişmekte ve muhtemelen Türk kanunlarını ihlal etmektedir.<sup>12</sup>

## Kısım Yedi: IKEA'nın En Yeni Çalışanları Üzerinde Sendika Karşısı Telkinler

Pek çok mağazadaki işçiler, IKEA yönetiminin yeni çalışanları daha ilk işe alındıkları anda sendikaya katılmamaları yönünde sert şekilde uyarmış olduğunu belirtmiştir. İstanbullu işçiler, mağaza müdürlerinin yeni işe alınanlara, işçiler sendika kurarsa IKEA'nın "mağazayı kapatacağını" söylediğini ifade etmektedir. Yönetim yeni işçilere, Koop-İş'in "yolsuz bir örgütlenme" olduğunu ve yetkililerinin işçilerin iyiliğini düşünmediğini söylemiştir. Pek çok aktivist, yöneticilerin yeni çalışanlara sendikalı işçilerin yeni çalışanları üye yapmak için para alan veya sendikasızlara sendikaya katılmaları yönünde baskı kuran "kötü çalışanlar" olduğunu söylediğini de ifade etmiştir. İşçiler açık yüreklilikle bunun doğru olmadığını belirtmiştir: Koop-İş kendilerine para ödememektedir ve asla diğer çalışanlar üzerinde gözdağı verme taktikleri kullanmamışlardır. Bu pek de üstü kapalı olmayan yönetim baskısı sonucunda, işçiler yeni işe alınanların işyerinde sendika üyeleriyle birlikte görünmekten dahi korktuğunu ifade etmektedir. Sendika aktivistlerinin yaşadığı misillemelere ilk elden tanık olduklarından ötürü de aynı kadere maruz kalmaktan kaçınmak istemektedirler. IKEA mağazalarındaki sendikalaşma hususuna dair yaygın atmosfer korku ve sindirme üzerine kuruludur. **Türkiye'de yeni işe giren IKEA çalışanları, sendikaya katılma konusunda seçim özgürlüğüne sahip değildir ve bu özgürlüğe sahip gibi de hissetmemektedirler.**

IKEA yönetimi, işçilerin sendika kurma çabalarına sönük bir halkla ilişkiler kampanyasıyla karşılık vermiştir. Kasım 2012'de, IKEA Türkiye "birlikte tek yürek" adlı ve yönetim ile işçiler arasında sözde var olan birlik beraberliği ve "üçüncü şahısların müdahalesine" karşı ortak duruşlarını gösterecek bir halkla ilişkiler kampanyası düzenlemiştir. Bu kampanyanın parçası olarak firma yönetimi sözde bir "işçiler günü" düzenleyip bütün çalışanlara firma karlarından pay vereceğini taahhüt etmiştir. Ancak çoğu işçi bu "işçiler gününde" –söz verilenin de işçilerin beklentilerinin de çok çok altında- sadece 100 Türk Lirası aldıklarını ifade etmiştir. Bunun sonucu olarak, pek çoğu yönetimin kendilerini kandırdığına inanmıştır.

<sup>12</sup> Sendika yetkilileri, "sendikalaşmanın potansiyel avantajları hakkında bilgi verebilmek üzere işçilerle iletişim kurabilmek için" işyerine serbest erişime sahip olmalıdır. 2006 ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Yayın para.1103.

## Kısım Sekiz: IKEA Değerleri mi Mapa Değerleri mi?

### 1. IKEA Değerleri Ne Zaman IKEA Değerleri Olmaktan Çıkar?

Bunun yanıtı öyle görünüyor ki 'bunlar Mapa değerleri olduğu zaman' şeklinde verilebilir. Üst düzey personele göre IKEA'nın küresel değerleri, firma nerede işletmede olursa olsun, franchise anlaşması altında işletilen mağazalar dahil geçerlidir. IKEA'nın Ticari Etik Kuralları: "IKEA ticari markasını kullanan herkesin, işletmedeki çalışanlara yönelik IKEA Kurallarının getirdiği şartları yürürlükte tutan bir Ticari Etik kuralları çerçevesine sahip olması beklenmektedir" şeklinde öngörmektedir. IKEA Türkiye kamuya açık ortamda bu hususa katıldıklarını ve kendilerinin asla "evrensel IKEA değerlerince sağlanan çerçevenin dışında faaliyette bulunmadıklarını" ifade etmiştir. Ancak gizliden gizliye, çalışanlarına kendilerinin IKEA değerleriyle bağlı olmadıkları mesajını iletmıştır çünkü –Fuat Atalay'ın sözleri uyarınca- "Burası IKEA değil Mapadır". Yakın dönemde hazırlanan bir rapora göre, "IKEA Türkiye, Türk iş hukuku kanunlarının başka ülkelerdeki IKEA mağazalarının sendika dostu politikalarını izlemelerini gerektirmediğini" öne sürmektedir.<sup>13</sup>

Bir başka yaygın biçimde kullanılan sendika karşıtı taktiği de benimseyen IKEA Türkiye, Koop-İş'e karşı dava açmaya dair tehditlerde bulunmuş, sendikanın örgütlenme faaliyetlerinin firma prestijine zarar verdiğini iddia etmiştir. Mağazalardaki asıl durumun tamamen ters yüz edilmiş bir hikayesini sunarak, IKEA yönetimi sendika yetkilileri ve üyelerini çalışanları sendikaya katma çabası içinde korkutup "zorlamakla" suçlamıştır.

### 2. IKEA'nın Sosyal Diyaloga Dair Taahhütleri

IKEA Türkiye, Koop-İş ile sosyal diyalogün mümkün olduğuna dair inancı bulunduğunu iddia etmiştir. Mayıs 2012'de yönetim, Koop-İş ile sosyal diyalog kurma sürecine girmeyi kabul ettiğini açıklamıştır. Ama çalışanlarla diyaloga girmeye dair bu taahhüdünü duyurmak yerine, IKEA yönetimi bu yönde hazırladığı yazıyı, pek çok işçinin varlığından haberdar olamadığı mağaza panolarına asmıştır. Sendika bunu müteakiben IKEA'nın diyalog taahhüdünü kamuya duyurduğunda, pek çok işçi bunun yönetimce yapılacak misillemelerden korkmadan artık sendikaya katılabileceği anlamına geldiğini zannedip üye olmuştur. Maalesef, yönetim işçilere bu seçim şansını vermemiştir.

<sup>13</sup> "IKEA Türkiye'de 3 Yeni Mağaza Açıyor," [HABERLER.COM](http://en.haberler.com/ikea-to-open-3-new-stores-in-turkey-250914/), Ocak 11, 2013.

## **Kısım Dokuz: IKEA'nın Diğer Ülkelerdeki İşgücü Politikaları Sicili: İki Sistemin Hikayesi**

### **1. İşgücü Hukukunun Güçlü Olduğu Ülkelerde IKEA İşçi Haklarına Saygılıdır**

Kanunların işgücü standartlarına dair güçlü koruma sağladığı ve işçilerin sesinin istihdam ilişkileri sistemi içerisinde hayati bir bileşen olarak görüldüğü ülkelerde, IKEA işçi haklarına saygı göstermektedir. IKEA'nın işletmede olduğu Norveç, Danimarka, Avusturya, İsveç ve Belçika gibi pek çok Avrupa ülkesinde güçlü korumalar bulunmaktadır. Avustralya'da da biraz daha zayıf da olsa korumalar mevcuttur. Bu ülkelerde, firma işçilerin örgütlenme özgürlüğüne saygılıdır, sendikalarla sosyal diyaloga girer, düzgün ücretler öder ve iyi işyeri sağlık ve emniyet koşulları temin eder. Bu ülkelerdeki IKEA mağazaları, işyeri ilişkilerine dair pek çok "iyi uygulama" örneği sağlamaktadır: Norveç'te işgücü-yönetim işbirliği ile sağlık ve emniyet komiteleri, Avustralya'da sendika erişimi ve diğerleri. Bu ülkelerdeki işgücü kanunları ve istihdam ilişkileri üzerine çalışan kurumlar yönetimin işçi haklarına saygılı olmasını gerektirmekte ve firma da buna uymaktadır.

### **2. Ancak İşgücü Hukukunun Zayıf Olduğu Ülkelerde IKEA İşçi haklarını İhlal Etmektedir**

Maalesef IKEA'nın işgücü sicili, yetersiz kanunlar, kanun ihlalleri karşılığı caydırıcı olmayan cezalar veya kanunların kötü uygulanışı yüzünden temel haklara dair korumaların daha zayıf olduğu ülkelerde daha kötüdür. Zayıf hukuki korumaya sahip ülkeler listesi diğerlerinin yanı sıra; İspanya, Portekiz, İtalya, İrlanda, Rusya, Polonya, Çek Cumhuriyeti ve Birleşik Devletleri kapsamaktadır. Bu ülkelerde IKEA yönetimi yetersiz kanunları istismar ederek işçilerin sendika kurma haklarını rutin biçimde ihlal etmiştir. Sendika aktivistlerini taciz ve takip ettirmiş, "zorunlu katılımlı" toplantılar düzenlemiş, işçilerin sendika yanlısı sesleri duymasını engellemiş ve işyerinde bir korku ve sindirme ortamı yaratmıştır. IKEA yönetiminin bu ülkelerdeki sendika karşıtı eylemleri uluslararası örgütlenme özgürlüğü standartlarını ihlal etmektedir.



## Kısım On: Türk Mevzuatı, “IKEA Değerleri” ve Uluslararası Standartlar

### 1. IKEA'nın Eylemleri Türk Mevzuatını İhlal Etmektedir

Türkiye de bu zayıf örgütlenme özgürlüğü koruması sağlayan ülkeler kategorisine girmektedir.<sup>14</sup> Uluslararası İş Örgütü, Avrupa Birliği, Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve diğer uluslararası örgütler, sendika karşıtı işverenlerin işçileri korkutup sindirmelerine olanak sağladığı için mevzuatı eleştirmiştir.<sup>15</sup> IKEA yönetimi, çalışanlarının seçim haklarını ellerinden almak üzere kanundaki boşlukları suistimal etmiştir. IKEA yönetimi, Türk hukukunca sendikalara dair sunulan bütün temel koruma hükümlerine –ayrımcılık temelli işten çıkarmalara karşı koruma, ayrımcılık temelli davranışlara karşı koruma, sendika üyeliğinden ayrılmaya yönelik kanunsuz baskıya veya sendikaya katılmamaya yönelik kanunsuz baskıya karşı koruma– aykırı şekilde ve kanunsuz davranmış olarak gözlemlenmektedir.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Günümüzde Türkiye'deki özel sektör sendika üyeliği oranı yaklaşık %3,5 ile OECD içinde en düşük değere sahiptir ve geçtiğimiz on yılda herhangi bir OECD ülkesinde gerçekleşenden daha fazla düşüş göstermiştir.

<sup>15</sup> 2011 yılında, ILO Standartların Uygulanması Komitesi, “örgütlenme özgürlüğü ve sendika üyelerinin toplanma özgürlüğüne karşı yeni kısıtlamalar getirildiği hususundaki endişelerini” ifade etmiştir. Ayrıca yine 2011 yılında, Avrupa Komisyonu “sosyal diyalog alanında kaydedilen sınırlı ilerlemeyi” eleştirmiş ve hükümeti “AB standartları paralelinde eksiksiz işçi sendika haklarına saygı gösterildiğini temin etmeye” çağırmıştır. ITUC'nin 2012 Yıllık İşçi Sendikaları Hak İhlalleri Raporu: “[Türkiye’de] işçi sendikalarına dair haklar kanunlarca yeterli biçimde korunmamaktadır” sonucuna hükmetmiştir.

## 2. IKEA'nın Ticari Etik Kuralları Uluslararası Standartların Gerisinde Kalmaktadır

IKEA'nın Ticari Etik Kuralları, belirli kilit hususlarda örgütlenme özgürlüğüne uyum gösterememekte, dolayısıyla bu standartlara dair sözde bağlılığına dair sorular uyandırmaktadır. IKEA'nın Ticari Etik Kuralları Belgesi: "IKEA Ticari Markasını kullanan kişiler, geçerli kanun ve yönetmelikler uyarınca çalışanların kendi tercih ettikleri işçi örgütleri ile serbestçe ilişkilene (veya ilişkilenmeme), kurma ve katılma, temsiliyet talep etme ve toplu sözleşmede bulunma haklarına saygı gösterecektir. Hiçbir temel uluslararası örgütlenme özgürlüğü standardı, "veya ilişkilenmeme" şeklinde bir ifadeye yer vermemektedir. Bu kelimeler hiçbir ILO temel sözleşmesinde, BM Küresel İlkeler Sözleşmesinde veya OECD Çokuluslu Girişimler İçin Ana Esaslar Belgesinde yer almamaktadır. Bunların temel uluslararası belgelerde bulunmayıp IKEA kurallarına eklenmesi gözden kaçmış bir husus veya önemsiz bir metinsel farklılık değildir. Bu kelimeler işçi haklarına hiçbir şey katmamaktadır –işçiler elbette ilişkilenmemeyi, tıpkı herhangi bir başka işyeri hakkından feragat edebilecekleri gibi tercih edebilirler. Kanunen bu kelimelerin hiçbir anlamı yoktur çünkü ilişkilene hakkı ilişkilenmeme hakkını tabii olarak içinde barındırır. Bu etkisizmiş gibi görünen kelimelerin eklenmesi asıl olarak uluslararası örgütlenme özgürlüğü standartlarını ihlal eden yönetim faaliyetleri için kod kelimeler gibi olduklarından gerçekte hayati önem arz eder. Etik Belgesi içerisine bunları dahil ederek, IKEA bünyesinde evrensel olarak kanıtlanmış sendika karşıtı işveren normlarına paralellik oluşturmaktadır. Özel sektörün kurumsal etik kuralları içerisine dahil edildiğinde, "ilişkilenmeme" ifadesi işverenin sendika karşıtı kampanyalarını gerekçelendirmek için rutin olarak kullanılmaktadır; madem çalışanların "ilişkilenmeme" hakları varsa, yönetimin de çalışanlarını bu hakka dair "eğitme" hakkı hatta görevi olacaktır. Uygulamada, bunun anlamı işçilerin sendika karşıtı saldırgan ve zaman zaman kanunsuz baskı ve sindirme politikalarıyla karşı karşıya kalması olmaktadır.

<sup>16</sup> Nurhan Sural, "Türkiye'de Ayrımcılık Karşıtı Kurallar ve Politikalar," Karşılaştırmalı İş Hukuku ve Siyaset Rehberi, 13: 01 (2009); Kadriye Bakirei, "Türk İstihdam Kanununda Haksız İşten Çıkarma," Çalışan Yükümlülük ve Hakları Rehberi, 16:2 (June 2004); Melda Sur, "Türkiye'de Çalışma Mevzuatının Genel Çerçevesi ve Tarihi Gelişimi," 13:01 (2009), *Karşılaştırmalı İş Hukuku ve Siyaset Rehberi*.

Dahası bu kelimelerin eklenmesi, işçilerin karşı karşıya buldukları başlıca tehdidin yönetimin sendikaya katılmamalarına yönelik baskılarından ziyade sendikanın ve üye çalışanların katılmalarına yönelik baskısı olduğuna dair (kanıtlanabilir şekilde yanlış olan) tasarıma inanılabilirlik katmaktadır. Görüşülen işçilerin tamamı, işçilerce veya sendika yetkililerince IKEA Türkiye bünyesinde uygulanan bir gözdağı politikası olmadığını belirtmektedir. Dahası, yönetimin aksine sendikalar ve işçiler iş arkadaşları çalışanlar üzerinde işverenler gibi baskı kuracak bir yetkiye sahip değildir: işçileri kovamazlar, terfi ve ücret artışlarından mahrum bırakamazlar veya başka şekillerde ayrımcılığa uğratamazlar. Buna karşılık yönetim bu baskı gücüne sahiptir ve IKEA Türkiye de bunu işçilerin serbest seçim şanslarını kullanmalarını engellemek için kullanmıştır.

IKEA'nın ticari etik kurallar belgesindeki bir başka sorun ise, sendikalar ifadesinden "işçi örgütlenmeleri" ifadesini kullanmasıdır. Bu husus bir firma yerel yönetimince kolayca geçerli sendikaları gözardı etme fırsatı ve izni olarak değerlendirilebilir. Türkiye'de yaygınlaştıran bir yönetim taktiği, işçileri şirket-kontrolünde, "sarı" tabir edilen sendikalar kurmaları yönünde işçileri teşvik etmektir. Ülkenin, işveren-kontrolünde, hükümet-kontrolünde ve işbirlikçi sendikaların varlığına dair belirli bir geçmişi vardır ve sahte işçi örgütlenmeleri gerçek toplu sözleşmelere dair birer tehdit olma niteliğini sürdürmektedir. Kuralların "işçi örgütleri" referansı, Türkiye gibi örgütlenme özgürlüğüne dair uluslararası standartların yeterince bilinmediği bir ülkede en hafif tabirle yerel işletmecilerin kafasını karıştırabilir. IKEA'nın kendi kuralları çerçevesinde koyduğu zayıf standartlar çerçevesinde dahi, Türkiye'deki yönetimin eylemleri kabul edilemezdir. Sendikalı işçilere karşı tehdit, sorgulama ve ayrımcılık yapmak suretiyle, yönetim sürekli biçimde "kendi tercihleri olan" bir örgütlenme ile ilişkilendirme haklarını ihlal etmiştir.

### 3. IKEA Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Standartlarına Yönelik İhlalleri

Her ne kadar IKEA istihdam ve çalışma ilişkilerine dair önde gelen uluslararası örgütlerle ilişki ve yum içinde olduğunu iddia etse de,<sup>17</sup> Türkiye'deki yönetiminin sendika karşıtı eylemleri uluslararası örgütlenme özgürlüğü standartlarını ihlal etmektedir. Bunlar, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Belgesi hükümlerini (UNGC), Uluslararası İş Örgütü (ILO) ana esaslarını ve İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ana esaslarını kapsamaktadır.

IKEA, şirketlerin sosyal sorumlu uygulamalar benimsemesi ve uygulanmalarını raporlama yönünde teşvik edilmeleri için uluslararası bir politika belgesi olan UNGC'ye 2004 yılında imzasını koymuştur ve 2009 yılında bir "İletişim İlerleme Yılında" raporu teslim etmiştir. UNGC altında firmalar, tüm işçilerin "gözdağı veya misilleme korkusu olmaksızın tercih ettikleri işçi sendikası kurma veya katılmaya mukabil olduğunu" ve "şahısların işçi sendikalarına dair görüşleri veya sendikal faaliyetleri sebebiyle ayrımcılığa uğramadığı sendikalara karşı tarafsız politika ve prosedürler uygulandığını" temin etmek zorundadır. Çalışanlarının sendika seçme konusundaki seçimlerine müdahale etmek suretiyle, IKEA Türkiye yönetimi UNGC 3. İlkesini "benimsemek, desteklemek ve uygulamak" hususunda sınıfta kalmıştır.<sup>18</sup>

IKEA, "ILO ile çalışma koşulları ve işgücü standartları üzerine diyalogda olduğunu" belirtmektedir. IKEA'nın Ticari Etik Kurallar Belgesi, ticari markasının kullanıcılarının "çalışanların insan haklarını koruyup, onlara karşı İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi dahil uluslararası tanınmış mevzuat ve standartlarca tasvir edildiği şekilde saygı ve saygınlıkla davranacağını" öngörmektedir. Ancak, IKEA'nın Türkiye'deki yönetiminin eylemleri ILO'nun 87 ve 98 sayılı temel sözleşmeleri ile 1998 Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Beyannamesinin ciddi biçimde gerisinde kalmaktadır.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> ILO temel sözleşmeleri ve BM Küresel İlkeler Belgesine göre firmanın üreticilere/sağlayıcılara yönelik etik kurallar belgesi: "IKEA sağlayıcıları, çalışanların serbestçe örgütlenmelerinin engellenmemesini temin edecektir" şeklinde hükümde bulunmaktadır. IWAY Standardı (2008.06.04) :

[http://www.ikea.com/ms/en\\_US/about\\_ikea/pdf/SCGlobal\\_IWAYSTDVers4.pdf](http://www.ikea.com/ms/en_US/about_ikea/pdf/SCGlobal_IWAYSTDVers4.pdf)

<sup>18</sup> UNGC 3. İlkesi: "İşverenler bir çalışanın bir sendika ile ilişkilenebilir (veya bir sendikada örgütlenmeye veya katılmaya) yönelik kararına müdahalede bulunmayacak ve çalışan yahut temsilcisi üzerinde ayrımcılık kurmayacaktır" şeklinde hükümde bulunmaktadır. UN Küresel İlkeler Belgesi, "UN Küresel İlkeler Belgesi Hakkında: On İlke" :

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle3.html>

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine göre, aşağıdaki eylemler işçilerin örgütlenme özgürlüğüne uygunsuz müdahale niteliği taşımaktadır:

- Sendika faaliyetlerinin gelişimine sekte vuracak bir gözdağı ve korku atmosferi yaratılması
- Sendika üyeliğine dair işçileri misilleme eylemleri ile baskı altına almak veya tehdit etmek
- İşçilerin tercihlerini haksız şekilde etkilemek ve sendikayı devre dışı bırakmak amacıyla bir sendikaya verilen yetkileri geri çekmesi için çalışanları ikna etmeye çalışmak
- Sendika üyelikleri sebebiyle işçileri taciz etmek ve gözdağı vermek
- Sendikadan çıkmaya teşvik etmeye yönelik olarak sendika üyelerine rüşvetler teklif etmek
- İşten çıkarma için gerçek sebep sendikal faaliyetler iken “işini ihmal etme” gerekçesini öne sürmek dahil, sendika üyeliği sebebiyle bir işçinin işten çıkarılmasına olanak tanıyacak hesaplı eylemlerde bulunmak yahut doğrudan bu sebeple işten çıkarmak
- Sendika üyeliği sebebiyle bir işçiyi başka bölümlere veya daha aşağı pozisyonlara tayin etmek
- Sendikalı olmayanlara ekstra katkılar sunarken sendika üyelerini bu gibi katkılardan mahrum bırakmak<sup>20</sup>

IKEA Türkiye yönetimi, ILO temel sözleşmeleri ve örgütlenme özgürlüğü evrensel standartlarını açıkça ihlal ederek yukarıda bahsi geçen faaliyetlerin tamamını gerçekleştirmiştir.

OECD Çokuluslu Girişimler için Ana Esaslar Belgesi, örgütlenme özgürlüğü üzerine temel ILO standartlarını bünyesinde toplayarak, çokuluslu şirketleri “çalışanlarının işçi sendikalarınca temsil edilme haklarına saygı göstermeye” çağırılmaktadır. IKEA Türkiye, OECD Ana Esaslarını ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Temel Haklar Belgesi dahil örgütlenme özgürlüğü üzerine pek çok diğer uluslararası insan hakları standardını ihlal etmiştir.

<sup>19</sup> ILO, İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar Beyannamesi, 1998, <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang-eng/index.htm>. 87 sayılı Sözleşme, işçilerin “önceden izin almaksızın kendi tercih ettikleri örgütler kurma ve ... katılma haklarına” sahip olacağına hükmederken, 98 sayılı Sözleşme de işçilerin “istihdamları çerçevesinde sendika karşıtı eylemlere karşı yeterli korumaya sahip olacaklarını...” öngörmektedir.

<sup>20</sup> ILO, Örgütlenme Özgürlüğü: ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararlar ve ilkeler yayını, Beşinci (revize) baskı (2006), parag. 35, 67, 514, 638, 682, 772, 780, 781, 786, 787, 803, 810, 837, 839, 858, 863, 864, 865.

## Sonuç: IKEA Çalışanları İçin Daha İyi Gündelik Çalışma Hayatı

Türkiye’de temel çalışan hakları ihlalleri oldukça yaygındır. IKEA gibi kendisini “ilerici” gören ve resmen uluslararası çalışma standartlarına imza koyan firmalar dahi, işçilerin örgütlenme özgürlüğünü ellerinden almak için Türkiye’nin yetersiz mevzuatını suistimal etmektedir. IKEA gibi tecrübeli işverenler, çalışanların açık taleplerine rağmen kolayca çalışma ortamının sendikasızsız kalmasını sağlayabilirler. IKEA Türkiye işçilerin haklarına saygı gösterme hususunda samimi ise, ülkenin yetersiz iş hukuku mevzuatındaki boşlukları istismar etmeyi bırakıp gözdağı, müdahale ve baskı kampanyasını sona erdirmelidir.

Ancak, IKEA eğer gerçekten çalışanların sendikalaşmaya dair özgür seçimlerine saygılı olmak ve örgütlenme özgürlüğüne yönelik uluslararası standartlara uymak istiyor ise, sadece Türkiye’nin zayıf işçi ve çalışma mevzuatını ihlal etmeyi bırakmaktan çok daha fazlasını yapmalıdır. IKEA’nın Türkiye’deki yönetimin sendika karşıtı davranış biçimini teşvik ettiği yönünde bir kanıt bulunmasa da, aynı zamanda bu saldırgan uygulamaları durdurmak için de hiçbir şey yapmamıştır. Çalışanların özgürce ve baskı altında kalmaksızın sendikalaşma tercihi yapmalarını temin etmek için, IKEA’nın genel merkezi IKEA Türkiye’nin ve diğer franchise’larının işgücü uygulamalarını çok daha yakından gözetim altına alması gerekmektedir. Türkiye’deki firma yönetiminin sadece ulusal mevzuat ve “IKEA değerlerine” değil aynı zamanda örgütlenme özgürlüğüne yönelik uluslararası standartlarla da uyum içinde davrandığını temin etmelidir. Uluslararası çalışma standartlarına dair taahhüt ve bağlılıklarını Türk çalışanlarıyla paylaşmalı ve yöneticileri bu ilkelere nasıl uyacakları yönünde eğitmelidir.<sup>21</sup> Ticari Etik Kurallar Belgelerini uluslararası çalışma standartları ile uyum içinde olacak şekilde revize etmeli ve kuralların saldırgan sendika karşıtı hareketlere gerekçe olarak kullanılmadığını temin etmelidir. Ayrıca uluslararası standartlarını işletmede olduğu her noktada uyguladığının temini için de, 1998 yılından bu yana tedarik zinciri işçileri için yaptığı gibi, perakende alanındaki çalışanlarla da bir “küresel çerçeve sözleşmesi” imzalaması gerekmektedir.

Türkiye’deki IKEA işçileri tekrar tekrar işlerini bırakmaya dar bir istekleri kesinlikle bulunmadığını ve firmadan da nefret etmediklerini ifade etmiştir. Gerçekten de pek çok işçi, Türkiye’deki pek çok işverenden farklı olarak IKEA’nın temel işçi haklarına saygılı olduğunu duydukları için burada işe başvurduklarını açıklamıştır. Türkiye’deki yönetim ise buna karşılık, çalışanlarına tam tersini beyan etmiş, IKEA değerleri ile bağlı olmadıklarını ve mağazalara “üçüncü şahıs müdahalelerini” istemediklerini ifade etmiştir. “IKEA Vizyonu”, “herkes için daha iyi bir gündelik hayat yaratmaktır”. An itibarıyla, IKEA Türk çalışanları için daha iyi bir gündelik hayat yaratmakta başarısız olmaktadır. Ancak, örgütlenme özgürlüğüne dair uluslararası standartları uygulamaya koyduğu takdirde, IKEA Türkiye hala bu hedefe ulaşabilir.

<sup>21</sup> İnsan Hakları İzleme Örgütü, “Garip Bir Dava: Avrupalı Çokuluslu Şirketlerin Birleşik Devletler’de İşçilerin Örgütlenme Özgürlüklerini İhlal Etmesi.” (Eylül 2010), s. 126-127