

Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi

Türkiye Üzerine Arka Plan Çalışması

Versiyon 2004-1

**Türk Hazır Giyim Endüstrisinde Çalışma Koşulları ve Sosyal
Denetim Hakkında Temel Bilgiler**

Temmuz 2004

İçindekiler

1. Giriş	3
2. Türk Hazır Giyim Endüstrisinin Bağlamı	4
3. Türk Hazır Giyim Endüstrisi	6
3.1 Türk Hazır Giyim İhracatı.....	6
3.2 Türkiye Tekstil ve Hazır Giyim İthalatı.....	8
3.3 Hazır Giyim Üretimi.....	9
3.4 Türkiye’de Hazır Giyim Üretim Merkezleri.....	14
3.5 Hazır Giyim Sektöründe İstihdam ve Yatırım.....	16
4. Endüstrideki Çalışma Koşulları	18
4.1 Kayıt dışı işçiler.....	18
4.2 Hazır Giyim Sektöründeki Sendikalar.....	21
4.3 Ev eksenli çalışma.....	24
5. Türk İş Kanunu	26
5.1. Çocuk Emegi.....	26
5.2. Zorla Çalıştırma.....	28
5.3. Sağlık ve Güvenlik.....	28
5.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı.....	31
5.5. Ayrımcılık Yapılmaması.....	34
5.6. Taciz ve Suiistimal/Disiplin.....	36
5.7. Çalışma Saatleri.....	37
5.8. Ücret.....	43
5.9. Yasal olarak bağlayıcı istihdam ilişkileri.....	47
6. Türk Çalışma Hayatı Sorunları Üzerinde Çalışan Kuruluşlar	51
6.1. Türk Kuruluşlar.....	51
6.2. Türkiye’de Çalışma Hayatıyla İlgili Faaliyetler Yürüten Uluslararası Kuruluşlar.....	57
7. Türkiye’ye Odaklanan Uyumla İlişkili Faaliyetler	59
8. Türkiye’deki Şirket Uyum Programları	61

Ek I: Türkiye’deki İş Yapan Şirketler Üzerine Rapor

Ek II: İlgili Kanun ve Yönetmelik Tablosu

Ek III: Mayıs 2003’te kabul edilen 4857 Sayılı İş Kanunu

Ek IV: Potansiyel Ortaklar Matrisi

1. Giriş

İmalat alanındaki davranış kurallarının uygulanması, küresel ekonomide merdiven altı atölyelerini ortadan kaldırma ve temel işçi haklarına saygıyı geliştirme yolunda dünya çapındaki çabaların merkezi bir bileşenidir. Son yıllarda, davranış kuralları ve davranış kurallarını yürütme düzenleri yaygınlaştığı için, bu alandaki farklı kuruluşlar arasında daha iyi bir koordinasyon ve işbirliğinin, daha büyük başarıya ve daha geniş etkiye ulaşmak için vazgeçilmez olduğu giderek daha iyi görülmektedir.

Çok Taraflı Paydaş Davranış Kuralları Girişimi, önde gelen davranış kuralları kuruluşlarını işbirlikçi bir çalışma programında bir araya getirmeyi hedefleyen ilk başarılı çabayı temsil etmektedir. Girişim, altı Amerikalı ve Avrupalı kuruluşu bir araya getirmektedir: Social Accountability International (SAI), Clean Clothes Campaign (CCC), Fair Labor Association (FLA), Ethical Trading Initiative (ETI), FairWear Foundation (FWF) ve Worker Rights Consortium (WRC). Bu kuruluşlar, işbirlikçi çalışma için tekrarlanabilir bir model oluşturma ve davranış kurallarını yürütmenin en verimli ve etkin yöntemlerini saptama hedefiyle ortak bir davranış kuralları izleme ve düzeltme projesini yürütecekler. Bu proje, izleme sistemlerinin dikey olarak uyumlaştırılmasının ve izleme grupları, küresel markalar ve yerel aktörler arasında uzun vadeli işbirliğini kolaylaştıracak resmi yapıların potansiyel olarak oluşturulmasının temellerini yaratacak.

Bu projenin katılımcıları Türkiye'yi pilot projenin yeri olarak seçmiştir. Bu Arka Plan Çalışması, bir yandan katılımcı kuruluşlar arasında bilgi paylaşımının mekanını sağlayacak, öte yandan da mevcut ve gelecekteki proje ortaklarını Türkiye'nin hazır giyim ve tekstil sektörünün çeşitli özellikleri konusunda bilgilendirecek.

Bu Çalışma, Fair Wear Foundation (FWF) için Şule Necef Daldal'ın (Marmara Üniversitesi) ve Engin Sedat Kaya'nın (DİSK/TEKSTİL) yürüttüğü ve Türkiye'de bulunan Emre Ertan'ın ilave bilgiler sağladığı, ayrıca Bettina Musiolek'in (FWF) katkıda bulunduğu bir araştırmaya dayanmaktadır. Bu raporun, FWF raporundan alınmayan kısımları, bu projeye katılan altı grubun katkılarna ve bazı ilave araştırmalara dayanmaktadır. Mümkün olan yerlerde kaynaklar belirtilmiştir. Fair Wear Foundation'ın arka plan çalışmalarına ilişkin olarak sağladığı kılavuz ilkeler doğrultusunda, bu, bir çalışma belgesidir ve proje evrildikçe güncellenecektir. İlgili yasaların tam metinlerine İLO'nun web sitesinden erişilebilir:

<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/legislation/law4857.htm>

Bu Çalışma, Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörünün uluslararası bakımdan ekonomik önemini, bu sektördeki çalışma uygulamalarını, ilgili iş kanunlarını, Türkiye'de çalışma hayatıyla ilişkili çeşitli kuruluşları ve bu bağlamdaki şirket faaliyetlerini gözden geçirmektedir.

2. Türk Hazır Giyim Endüstrisinin Bağlamı

2003 yılında, CIA World Fact Book, "Türkiye'nin dinamik ekonomisi, modern endüstrinin ve ticaretin, 2001 yılında istihdamın %40'ını sağlamaya devam eden bir geleneksel tarım sektörüyle karmaşık bir bileşiminden oluşmaktadır" diye bildirmektedir. Özel sektör güçlüdür ve büyümektedir, fakat devlet temel endüstri, bankacılık, ulaşım ve haberleşmede başrolü oynamaya devam ediyor. Neredeyse tümüyle özel ellerde olan tekstil ve giyim endüstrisi, en önemli sektör ve en büyük ihracatçısıdır.

Türkiye'deki ekonomik durum son yıllarda tutarsız ekonomik büyüme ve ciddi dengesizliklerle belirlenmiştir. "Gerçek GSMH büyümesi birçok yıl %6'yı geçmiştir, fakat bu güçlü genişleme, 1994, 1999 ve 2001'de üretimde keskin gerilemelerle kesintiye uğramıştır. Bu arada, kamu sektörü bütçe açığı, esasen hükümet harcamalarının %50'sinden fazlasına ulaşan büyük faiz ödemeleri yükünden dolayı GSYİH'nin %10'unu genellikle aşmıştır; enflasyon iki haneli rakamlarda kalmaya devam etmiştir." (World Fact Book, 2003)

Belki de bu sorunlar nedeniyle, Türkiye'deki doğrudan yabancı yatırımlar yılda 1 milyar ABD dolarının altında kalmaktadır. 2000 sonları ve 2001 başlarında ticaret açığının büyümesi ve bankacılık sektöründeki ciddi zayıflıklar ekonomiyi krize sokmuş ve Türkiye'yi Türk lirasını dalgalanmaya bırakmaya zorlamış ve ülke ekonomik gerilemeye girmiştir. Çeşitli medya kaynaklarına göre, 2002 yılındaki sonuçlar daha iyiydi, çünkü İMF'nin 16 milyar ABD dolarlık reform programı uygulamaya konmuş ve Türkiye mali politikasını sıkılaştırmıştır. 2003'te, enflasyon 1970'lerin başından bu yana en düşük düzeyine inerek merkez bankasının faiz oranlarını düşürebilmesini sağlamıştır; büyümenin de yaklaşık %4 olduğu hesaplanmıştır.

Türkiye, 1995'te Avrupa Gümrük Birliği'ne üye olmanın faydalarını görmeye devam etmektedir. AB'den gelen en son bilgilere göre, 1999 yılı itibariyle Türkiye, AB'nin ihracat yaptığı 7. büyük ülke (1990'da 9.) ve AB'ye ihracat yapan 13. büyük ülkeydi (1990'da 17.). Bu ticaret ilişkisinin son yıllarda daha da geliştiğine ilişkin göstergeler vardır.

AB ülkeleri ve Türkiye arasındaki alışverişi, Türkiye'nin gelecekte AB'ye tam katılımı perspektifiyle artırmak için başka programlar da uygulamaya konmuştur. Aralık 2002'de Kopenhag'da toplanan Avrupa Konseyi aşağıdaki kararı almıştır: "Aralık 2004 tarihinde Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu'nun hazırlayacağı rapor ve öneriler doğrultusunda Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini yerine getirdiğine kanaat getirdiği takdirde, AB gecikmeksizin üyelik müzakerelerini başlatacaktır".

ABD ve Türkiye, yakınlarda kurulan ABD-Türkiye Ekonomik Ortaklık Komisyonu'na birlikte katılmaktadır. ABD Dışişleri Bakanlığı'na göre, iki ülke arasındaki ticaret görece dengelidir ve aralarında 2001 yılında 3 milyar ABD dolarlık karşılıklı mal

ithalat-ihracatı gerçekleşmiştir. Amerika Birleşik Devletleri, Türkiye'nin üçüncü büyük ihracat pazarıdır.

ABD ve Türkiye arasındaki ilişkiler, Türkiye'nin ABD askeri birliklerinin Irak'a kendi toprakları üzerinden geçmesine izin vermeyi reddettiği 2003 yılında gerilmiştir. Yine de ABD hükümeti, enerji sektörü, küçük ve orta ölçekli işletmelerle ilgili projeler ve telekomünikasyon endüstrisinin özelleştirilmesi için 2003 yılı sonunda fonlar sağlamıştır (ABD Dışişleri Bakanlığı Basın Notu, 12/5/03).

2004 yılı için ekonomik tahmin belirsizdir. 2003 Sonbaharındaki İstanbul bombalamalarının ardından çeşitli haber kaynakları, bunun ekonomik sonuçlarının sınırlı kalacağını, fakat Türkiye'nin yaşamakta olduğu ekonomik iyileşmeyi geciktirebileceğini bildirmektedir. Başka kaynaklar da, ekonominin devam eden yabancı yatırımlarla birlikte halen rayında olduğunu bildirmektedir. CIA, "devam eden yavaş küresel büyüme ve Orta Doğu'daki ciddi siyasi gerilimler, 2004'te negatif büyüme sonucunu verebilir" demektedir (CIA World Fact Book).

3. Türk Hazır Giyim Endüstrisi

Son birkaç yılda Türkiye, dünyadaki en büyük on giyim ihracatçısı arasında yer almış ve dünya pazarnın yaklaşık %4'ünü elinde tutmuştur. 7,69 milyar ABD dolarlık toplam ihracat cirouyla dünyada 5. sırada gelmektedir (İTKİB, 1998). Türkiye hazır giyim ve tekstil sektöründe belki de göze çarpan ilk olgu son yıllardaki hızlı büyümedir. Türkiye'nin uluslararası hazır giyim sektöründeki payı 1980 yılında %0,3'ten, 2000 yılında %3,2'ye yükselmiştir. Aynı şekilde, Türkiye tekstil ve hazır giyim ihracatında 1980'de dünya geneli içindeki payı sadece %3,6'ydı; 2000'de ise, ülkenin toplam ihracatının %36'sı tekstil ve hazır giyimden oluşuyordu (DTM/Ekonomik Araştırmalar ve Değerlendirmeler Genel Müdürlüğü, 2002).

Tekstil ve giyim endüstrisi, Türk ekonomisinin endüstrileşme sürecinde ve pazar yöneliminde en önemli rolü oynamaktadır. Türkiye tekstil ve hazır giyim sektörleri ve ilgili faaliyetler ülke gayri safi milli hasılasının %6'sını, toplam sanayi üretiminin %17,5'ini, toplam imalat sanayi üretiminin %19'unu ve istihdamın %21'ini gerçekleştirmektedir (DTM verileri). Türk giyim endüstrisi halen hacim yönelimli, maliyet tabanlı taşeron ticaretten, tasarım ve ürün geliştirme gibi katma değerli faaliyetleri içeren tam-paketli üretime geçme sürecindedir. Bazı analizcilere göre, Türk giyim imalatçılarının bu geçişteki hedefi, imalatçıların deneyimlerinden, vasıflı işgücünden ve teknolojik gelişmelerden yüksek kaliteli, Türk tasarımlı giyim için yeni pazarlar oluşturmak amacıyla yararlanmaktır (Ercan, 2002).

3.1 Türk Hazır Giyim İhracatı

Türk Tekstil Endüstrisi verilerine göre, bu sektörde üretilen ürünlerin neredeyse %70'i ihraç edilmektedir.

Türkiye hazır giyim sektörü, yaklaşık 7,5 milyar ABD dolarlık toplam ihracatıyla, dünyanın, özellikle de AB ülkelerinin en önemli tedarikçilerinden biridir. İhracatın, yaklaşık %65'lik bölümü AB ülkelerine yapılmakta ve bu ülkeler içinde Almanya en büyük pazar olma özelliği taşımaktadır. Başlıca ülkeler bazında, hazır giyim ihracatına ilişkin ayrıntılı veriler aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 1: Türk Hazır Giyimi İçin Başlıca İhracat Pazarları – 1999-2000

ÜLKE	1999		2000		1999/2000 Değişim oranı (%)	
	Miktar (KG)	Değer (\$)	Miktar (KG)	Değer (\$)	Miktar	Değer
ALMANYA	62,399,881	2,704,060,127	70,808,129	2,633,959,612	13.5	-2.6
ABD	34,976,373	928,417,400	47,539,731	1,193,337,121	35.9	28.5
İNGİLTERE	22,735,977	667,547,633	29,155,974	859,470,533	28.2	28.8
FRANSA	17,935,021	494,573,079	20,998,867	491,719,949	17.1	-0.6

HOLLANDA	12,235,430	385,299,639	13,676,425	380,112,498	11.8	-1.3
BELÇİKA-LÜKSEMBURG	7,247,857	211,481,733	7,940,238	207,516,399	9.6	-1.9
İTALYA	13,890,643	161,484,158	15,859,352	165,837,990	14.2	2.7
DANİMARKA	3,231,286	107,526,854	3,463,878	109,567,168	7.2	1.9
İSVEÇ	2,699,355	94,084,435	3,207,185	105,687,722	18.8	12.3
RUSYA FEDERASYONU	8,403,768	129,758,000	6,698,456	103,108,879	-20.3	-20.5
İSPANYA	17,660,743	75,632,770	19,684,157	86,896,210	11.5	14.9
AVUSTURYA	2,519,895	96,839,437	3,051,866	86,048,876	21.1	-11.1
İSVİÇRE	2,315,859	73,504,674	2,390,786	69,647,614	3.2	-5.2
İSRAİL	4,674,683	43,328,208	5,437,265	67,076,067	16.3	54.8
SUUDİ ARABİSTAN	4,302,079	54,587,170	4,328,450	47,741,390	0.6	-12.5
15 ÜLKE TOPLAMI	217,228,850	6,228,125,317	254,240,759	6,607,728,028	17.0	6.1
DİĞER ÜLKELER TOPLAMI	46,869,765	916,929,955	41,828,144	586,881,158	-10.8	-36.0
TÜRKİYE'NİN TOPLAM HAZIR GİYİM İHRACATI	264,098,615	7,145,055,272	296,068,903	7,194,609,186	12.1	0.7
15 ÜLKENİN TOPLAMDAKİ YÜZDESİ	82.3	87.2	85.9	91.8	4.4	5.4

Kaynak: Dış Ticaret Müsteşarlığı / Ekonomik Araştırma ve Değerlendirmeler Genel Müdürlüğü

Tablo 2: AB Ülkelerine Türkiye Tekstil ve Hazır Giyim İhracatı – 1999-2000

ÜLKE	1999		2000		1999/2000 Değişim oranı %	
	Miktar (KG)	Değer (\$)	Miktar (KG)	Değer (\$)	Miktar	Değer
ALMANYA	108,292,469	2,932,978,487	120,520,910	2,862,594,578	11.3	-2.4
FRANSA	49,553,307	639,258,987	50,210,108	622,105,432	1.3	-2.7
İTALYA	147,423,586	501,811,496	143,587,928	507,163,873	-2.6	1.1
BELÇİKA-LÜKSEMBURG	31,971,999	288,018,806	28,328,749	272,032,318	-11.4	-5.6
HOLLANDA	19,971,672	423,601,161	24,866,537	422,157,994	24.5	-0.3
İNGİLTERE	78,826,521	901,180,843	90,731,678	1,088,838,023	15.1	20.8
İRLANDA	2,527,286	28,828,679	9,124,148	29,158,392	261.0	1.1
DANİMARKA	4,914,688	119,705,665	6,578,498	127,775,084	33.9	6.7
YUNANİSTAN	29,413,392	100,455,892	25,586,254	93,286,526	-13.0	-7.1
İSPANYA	55,363,824	151,233,031	57,608,335	168,060,264	4.1	11.1
PORTEKİZL	23,929,257	61,707,060	17,646,945	49,786,101	-26.3	-19.3
AVUSTURYA	5,022,655	109,801,528	4,738,395	97,821,070	-5.7	-10.9
FİNLANDİYA	1,265,622	17,383,082	2,033,454	20,168,463	60.7	16.0
İSVEÇ	4,571,134	102,736,352	5,006,340	113,891,202	9.5	10.9
AB TOPLAMI	563,047,412	6,378,701,069	586,568,279	6,474,839,320	4.2	1.5
TÜRKİYE'NİN TOPLAM TEKSTİL VE HAZIR GİYİM İHRACATI		9,878,695,711		10,013,377,005		1.4
TÜRKİYE TOPLAMINDA AB YÜZDESİ		64.6		64.7		0.1

Kaynak: Dış Ticaret Müsteşarlığı / Ekonomik Araştırma ve Değerlendirmeler Genel Müdürlüğü

Tablo 3: ABD'ye Türkiye Tekstil ve Hazır Giyim İhracatı – 1999-2000

	1999		2000		1999/2000 Değişim oranı (%)	
	Miktar (KG)	Değer (\$)	Miktar (KG)	Değer (\$)	Miktar	Değer
ABD	84,246,090	1,150,199,055	92,129,287	1,424,600,214	9.4	23.9
TÜRKİYE'NİN TOPLAM TEKSTİL VE HAZIR GIYIM İHRACATI		9,878,695,711		10,013,377,005		1.4
TÜRKİYE TOPLAMINDA ABD YÜZDESİ		11.6		14.2		22.2

Kaynak: Dış Ticaret Müsteşarlığı / Ekonomik Araştırma ve Değerlendirmeler Genel Müdürlüğü

3.2 Türkiye Tekstil ve Hazır Giyim İthalatı

Tekstil ve hazır giyim sektörleri aynı zamanda büyük miktarda tekstil ürünü ithal etmektedir. Bunun kısmi bir nedeni, gelişmiş ülkelerin tekstil üretiminde uluslararası hakimiyetlerinin devam etmesidir. Türkiye görece yüksek düzeyde bir tekstil üretimine sahip olmasına rağmen, hazır giyim üretimi için tekstil ithalatına dayanmaktadır. Gerçekten de son yıllarda tekstil üretimi için yapılan sermaye yatırımı artışlarına ve bunu takip eden üretim artışlarına rağmen, tekstil ithalatındaki yükseliş, Türkiye'nin hazır giyim üretiminde gerçekleşen ciddi artıştan kaynaklanmıştır. Aşağıdaki tablolar, 1985-2000 yılları arasında Türkiye hazır giyim ve tekstil ithalatına ilişkin ayrıntılı veriler sunmaktadır.

Tablo 4: Türk Tekstil ve Hazır Giyim İthalatı – 1985-2000

YIL	Genel İthalat (1000 \$)	Hazır Giyim İthalatı (1000 \$)	Hazır Giyim'in Genel İthalattaki Yüzdesi	Tekstil İthalatı (1000 \$)	Tekstil İthalatının Genel İthalattaki Yüzdesi	Tekstil + Hazır Giyim İthalatı (1000 \$)	Tekstil+ Hazır Giyim'in İthalattaki Yüzdesi	Hazır Genel
1985	11,343,000	1,467	0.01	287,839	2.54	289,306	2.55	
1986	11,105,000	2,136	0.02	334,484	3.01	336,620	3.03	
1987	14,158,000	2,309	0.02	548,491	3.87	550,800	3.89	
1988	14,335,000	3,050	0.02	521,338	3.64	524,388	3.66	
1989	15,762,573	6,617	0.04	624,280	3.96	630,897	4.00	
1990	22,302,000	17,984	0.08	1,049,012	4.70	1,066,996	4.78	
1991	21,047,000	26,516	0.13	872,912	4.15	899,428	4.27	
1992	22,871,000	35,067	0.15	1,189,310	5.20	1,224,377	5.35	
1993	29,429,000	47,473	0.16	1,591,948	5.41	1,639,421	5.57	
1994	23,270,000	36,586	0.16	1,600,698	6.88	1,637,284	7.04	
1995	35,709,011	59,729	0.17	2,621,797	7.34	2,681,076	7.51	
1996	43,626,642	169,658	0.39	2,812,620	6.45	2,982,278	6.84	
1997	48,558,721	230,545	0.47	3,379,316	6.96	3,609,861	7.43	

1998	45,921,392	230,893	0.50	3,305,229	7.20	3,536,122	7.70
1999	40,691,529	199,636	0.49	2,573,359	6.32	2,772,995	6.81
2000	54,502,821	256,327	0.47	3,197,751	5.87	3,454,078	6.34

Kaynak: Dış Ticaret Müsteşarlığı / Ekonomik Araştırma ve Değerlendirmeler Genel Müdürlüğü

Tablo 5: Türk Tekstil İthalatı – 1999-2000

ÜLKE	1999		2000		1999/2000 Değişim oranı (%)	
	Miktar (KG)	Değer (\$)	Miktar (KG)	Değer (\$)	Miktar	Değer
İTALYA	52,320,605	298,235,258	82,773,156	331,630,796	58.2	11.2
ALMANYA	69,819,666	348,234,898	68,371,009	319,545,454	-2.1	-8.2
ABD	49,543,636	140,568,477	220,925,217	316,749,028	345.9	125.3
GÜNEY KORE	54,874,908	169,857,938	51,149,488	193,667,278	-6.8	14.0
ÇİN	43,068,145	139,718,596	55,462,051	190,918,894	28.8	36.6
YUNANİSTAN	105,961,610	126,784,760	132,210,829	157,850,607	24.8	24.5
HİNDİSTAN	45,676,014	81,280,358	82,085,807	152,830,675	79.7	88.0
FRANSA	14,204,425	102,466,346	18,683,525	105,636,123	31.5	3.1
İNGİLTERE	19,571,080	97,032,313	20,411,467	97,580,694	4.3	0.6
TÜRKMENİSTAN	34,314,729	54,529,442	67,090,278	93,243,573	95.5	71.0
HOLLANDA	9,281,626	83,988,971	9,406,152	89,564,591	1.3	6.6
SURİYE	20,917,661	22,195,228	69,247,224	74,347,229	231.0	235.0
PAKİSTAN	6,337,213	18,332,619	31,686,773	68,390,523	400.0	273.1
TAYVAN	12,868,490	44,596,648	25,204,532	67,752,778	95.9	51.9
ENDONEZYA	19,823,256	36,643,799	31,507,713	64,031,883	58.9	74.7
15 ÜLKE TOPLAMI	558,583,064	1,764,465,651	966,215,221	2,323,740,126	73.0	31.7
DİĞER ÜLKELER TOPLAMI	356,892,249	808,893,738	400,067,577	874,010,785	12.1	8.1
TÜRKİYE'NİN TEKSTİL İTHALATI	915,475,313	2,573,359,389	1,366,282,798	3,197,750,911	49.2	24.3
15 ÜLKENİN TOPLAMDAKİ YÜZDESİ	61.0	68.6	70.7	72.7	15.9	6.0

Kaynak: Dış Ticaret Müsteşarlığı / Ekonomik Araştırma ve Değerlendirmeler Genel Müdürlüğü

3.3 Hazır Giyim Üretimi

Örme ve dokuma giyim

Sektörün ağırlıklı olarak kayıt dışı faaliyet sürdürmekte oluşu, her alanda olduğu gibi, ürün türleri, üretim ölçeği, firmaların mülkiyet yapısı ve benzeri konularda da, doğrudan somut verilere erişilebilmesini olanaksız kılmaktadır. Yine bu bağlamda da, en somut ve en açıklayıcı bilgi, Dış Ticaret Müsteşarlığı ve ihracatçı birlikleri ihracat kayıt rakamlarıdır.

İhracat verilerinden hareketle, Türkiye hazır giyim sektörü açısından örme hazır giyim ürünleri en önemli ürün grubunu oluşturmaktadır. Türkiye toplam hazır giyim ihracatının, 2000 yılı itibarıyla %51,4'ünü, 2001 yılı itibarıyla %49,64'ünü örme giyim eşyası kategorisi oluşturmaktadır. Dokuma giyim eşyası kategorisi ise, toplam hazır giyim ihracatının 2000 yılı itibarıyla %34,6 ve 2001 yılı itibarıyla %35,98'dir.

Tablo 6: Temel Kategorilere Göre Hazır Giyim İhracatı – 1999-2001

	1999			2000			2001		
	Miktar (KG)	Değer (\$)	%	Miktar (KG)	Değer (\$)	%	Miktar (KG)	Değer (\$)	%
61 Örme Giyim	10,389,549	3,787,215,610	53	11,196,537	3,728,649,685	51.38	13,120,150	3,641,200,082	49.64
62 Dokuma Giyim	49,922,337	2,413,679,046	33.78	58,784,120	2,506,401,522	34.54	54,720,597	2,639,429,317	35.98
63 Diğer Giyim	209,203,284	944,158,806	13.22	228,704,540	1,021,264,521	14.08	240,976,376	1,055,226,830	14.38
Toplam Giyim İhracatı	269,515,170	7,145,053,462	100	298,685,197	7,256,315,728	100	308,817,123	7,335,856,229	100
Türkiye'nin Toplam İhracatı		26,587,225,000			27,774,906,000			31,339,991,000	

Kaynak: Dış Ticaret Müsteşarlığı / Ekonomik Araştırma ve Değerlendirmeler Genel Müdürlüğü

1999 ve 2000 yılı örme ve dokuma giyim eşyası kategorilerine ilişkin ayrıntılı veriler aşağıdaki 7 ve 8 numaralı tablolarda belirtilmektedir. Bu tablolar ayrıca ihraç edilen her giyim eşyası kategorisinin miktarını ve değerini de vermektedir.

Tablo 7: Türk Örme Hazır Giyim İhracatı (örme veya dantel giyim ve aksesuar)

TARİFE BAŞLIĞI	AÇIKLAMA	Birim	1999		2000		1999/2000		Yüzdeler
			Miktar	Değer (\$)	Miktar	Değer (\$)	değişim oranı	Değer	
61 01	Erkek, erkek çocuk palto, kaban, pelerin, kayak ceket, rüzgarlık	PARÇA	752,183	8,870,462	693,194	6,763,774	-7.8	-23.7	
		KG	405,298		333,195		-17.8		
61 02	Kadın, kız çocuk manto, kaban, pelerin, anorak, rüzgarlık-örülmüş	PARÇA	1,209,376	11,051,159	1,386,684	11,814,202	14.7	6.9	
		KG	453,173		572,778		26.4		
61 03	Erkek, erkek çocuk için takım giysi, ceket, pantolon, vb. - örülmüş	PARÇA	19,689,825	78,592,304	21,207,759	70,581,115	7.7	-10.2	
		KG	349,770		331,973		-5.1		

Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi

61 04	Kadın, kız için takım giysi, ceket, pantolon, etek, şort - örülmüş	PARÇA	102,415,371	454,271,012	116,976,565	448,853,735	14.2	-1.2
		KG	2,015,073		2,044,924		1.5	
61 05	Erkek, erkek çocuk için örme gömlekler	PARÇA	20,030,348	119,790,267	15,168,289	86,931,914	-24.3	-27.4
		KG	100,625		29,242		-70.9	
61 06	Kadın, kız için örme bluzlar, gömlekler, gömlek-bluzlar - örme	PARÇA	24,413,452	131,741,012	19,821,845	96,564,115	-18.8	-26.7
		KG	68,214		72,047		5.6	
61 07	Erkek, erkek çocuk için külot, slip, pijama, bomoz, sabahlık, vb.	PARÇA	45,898,393	76,565,419	53,969,394	78,058,764	17.6	2.0
		KG	12,723		21,833		71.6	
61 08	Kadın, kız için kombinezon, jup, jupon, slip, külot, gecelik, vb.	PARÇA	240,078,776	362,725,279	239,789,580	338,491,655	-0.1	-6.7
		KG	36,867		9,790		-73.4	
61 09	Tişörtler, fanilalar, diğer iç giyim eşyası - örülmüş	PARÇA	322,191,177	1,127,723,309	395,417,550	1,267,363,560	22.7	12.4
		KG	274,330		252,578		-7.9	
61 10	Kazaklar, süveterler, hırkalar, yelekler, vb. eşya - örülmüş	PARÇA	143,275,649	1,004,339,887	141,704,824	891,053,450	-1.1	-11.3
		KG	153,600		183,401		19.4	
61 11	Bebeklere ait giyim eşyası ve aksesuarları - örülmüş	KG	3,803,164	68,612,990	4,134,574	68,844,599	8.7	0.3
		ÇİFT	136,189		88,825		-34.8	
61 12	Spor kıyafetleri, kayak, yüzme kıyafetleri - örülmüş	PARÇA	5,914,292	45,054,696	4,619,911	26,781,321	-21.9	-40.6
		KG	1,134		17,618		1,453.6	
61 13	Emdirilmiş, sıvanmış	KG	3,140	22,169	19,764	329,807	529.4	1,387.70

Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi

	mensucattan örülmüş giyim eşyası								
61 14	Diğer örme giyim eşyası	KG	2,092,350	41,835,958	2,563,553	47,443,858	22.5	13.4	
61 15	Külotlu çoraplar, kısa-uzun konçlu çoraplar, soketler - örülmüş	ÇİFT	583,630,062	247,597,938	700,468,685	281,082,065	20.0	13.5	
61 16	Eldivenler, torba eldivenler, parmaksız eldivenler - örülmüş	ÇİFT	1,652,644	1,465,011	588,713	514,287	-64.4	-64.9	
61 17	Giyim eşyasının örülmüş, hazır aksesuarları parçaları	KG	522,588	6,959,107	609,267	7,177,464	16.6	3.1	
TOPLAM			3,787,217,979		3,728,649,685		-1.5		

Source: Dış Ticaret Müsteşarlığı / Ekonomik Araştırma ve Değerlendirmeler Genel Müdürlüğü

Tablo 8: Türk Örme Giyim İhracatı

Tarife Başlığı	Açıklama	Birim	1999		2000		1999/2000 yüzdelerik değişim oranı	
			Miktar	Değer (\$)	Miktar	Değer (\$)	Miktar	Değer
62 01	Erkek veya erkek çocuk palto, kaban, kap, pelerin, anorak vb. eşya	PARÇA	4,153,818	72,865,454	3,524,002	58,487,063	-15.2	-19.7
		KG	65,869		47,605		-27.7	
62 02	Kadın, kız çocuk için manto, kaban, kap, pelerin, anorak vb. eşya	PARÇA	5,016,665	72,070,612	4,872,924	61,610,676	-2.9	-14.5
		KG	149,975		146,262		-2.5	
62 03	Erkek, erkek çocuklara ait takım elmise, ceket, blazer, pantolon, şort	PARÇA	57,884,327	553,090,620	70,574,781	598,634,809	21.9	8.2
		KG	6,214,496		7,198,177		15.8	
62 04	Kadın, kız çocuklarına ait takım elbise, ceket, elbise, etek, vb.	PARÇA	1,018,804,392	930,260,561	142,807,388	1,055,919,743	-86.0	13.5
		KG	13,938,706		18,632,948		33.7	

Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi

62 05	Erkek, erkek çocuk gömleleri	PAR ÇA	21,856,182	192,330,907	20,699,422	166,608,869	-5.3	-13.4
		KG	241,819		282,836		17.0	
62 06	Kadın, kız çocuklara ait bluz, gömlek, bluz-gömleler	PAR ÇA	24,191,311	182,080,311	26,299,922	165,207,464	8.7	-9.3
		KG	343,215		314,826		-8.3	
62 07	Erkek, erkek çocuk için külot, slip, pijama, bornoz, sabahlık, vb. eşya	PAR ÇA	12,212,691	66,792,826	11,479,632	65,852,339	-6.0	-1.4
		KG	5,945,027		6,379,680		7.3	
62 08	Kadın, kız çocuğu için kombinezon, jup, slip, külot, gecelik, vb. eşya	PAR ÇA	17,159,720	196,318,967	20,387,001	187,088,322	18.8	-4.7
		KG	18,704,957		21,392,904		14.4	
62 09	Bebelere ait giyim eşyası, aksesuarları	KG	902,009	10,967,682	1,175,601	13,782,409	30.3	25.7
62 10	Plastik, kauçuk, sıvanmış, emdirilmiş elyaftan giyim eşyası	PAR ÇA	219,348	5,232,287	289,656	8,608,511	32.1	64.5
		KG	103,552		432,309		317.5	
62 11	Spor kıyafetler için, kayak, yüzme kıyafetleri ve giyim eşyası	PAR ÇA	559,910	53,901,220	1,099,519	41,904,832	96.4	-22.3
		KG	2,542,438		2,253,453		-11.4	
62 12	Sütyen, korse, korse kemer, pantolon askısı, çorap bağı, jartiyer	PAR ÇA	15,521,883	25,343,928	22,165,159	32,603,736	42.8	28.6
		KG	74,406		43,349		-41.7	
62 13	Mendiller	PAR ÇA	87,278	75,152	595,167	180,880	581.9	140.8
		KG	4,394		28,198		541.7	
62 14	Şallar, eşarplar, fularlar, kaşkollar, peçe ve duvaklar, vb. eşya	PAR ÇA	39,933,857	48,169,762	25,544,886	27,653,084	-36.0	-42.6
		KG	363,085		212,421		-41.5	
62 15	Boyun bağı, papyon kravat ve kravatlar	PAR ÇA	1,045,894	1,249,836	1,336,874	1,561,147	27.8	24.9
		KG	19,207		33,164		72.7	

62 16	Eldivenler, torba eldivenler, parmaksız eldivenler	KG	52,666	648,826	51,529	535,072	-2.2	-17.5
62 17	Giyim eşyasının hazır teferruatı, parçaları, aksesuarları	KG	188,294	2,279,610	199,266	2,183,188	5.8	-4.2
TOPLAM			2,413,678,531		2,488,422,144		3.1	

Kaynak: Dış Ticaret Müsteşarlığı / Ekonomik Araştırma ve Değerlendirmeler Genel Müdürlüğü

Hammaddeler

2000 yılında, Türkiye hazır giyim üretimi miktarının 243.000 ton olduğu hesaplanmıştır. Pamuk, giyim endüstrisi için temel hammaddeler arasındadır ve Türkiye dünyadaki geleneksel pamuk üreticilerinden biridir. Türkiye pamuk üreticisi bir ülke olması nedeniyle, tekstil ve hazır giyim sektörlerinde çok önemli bir avantaja ve güce sahiptir. Türkiye'nin yıllık pamuk üretimi 800.000 – 850.000 ton civarındadır. Aynı zamanda, sektörün ihtiyacı olan 500.000 – 600.000 ton pamuk ithalat yoluyla temin edilmektedir.

İplik, kumaş, aksesuar gibi yarı-mamul ürünler için üretim ihtiyaçları çoğunlukla iç pazardan karşılanmaktadır. Fakat bu ürünlerin belirli bir miktarı ithal edilmektedir.

3.4 Türkiye'de Hazır Giyim Üretim Merkezleri

Türkiye'de hazır giyim sektörünün en önemli ayırddedici özelliklerinden biri, sektörün ağırlıklı olarak kayıt dışı faaliyet sürdürmekte oluşudur. Bu nedenle, hazır giyim üretiminin hangi bölgelerde gerçekleştirildiğine dair, doğrudan somut verilere ulaşılabilmesi neredeyse olanaksızdır. Firmalara ilişkin resmi kayıtlar gerçeği yansıtmanın bütünüyle uzağındadır.

Örneğin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerinde, hazır giyim ve tekstil sektörlerinde faaliyet sürdüren işletme sayısı, 2001 yıl sonu itibarıyla, 27.518 ve bu iki sektördeki toplam işçi sayısı, Temmuz 2002 itibarıyla, 518.779'dur. Ancak, yine bir resmi kurum olan Dış Ticaret Müsteşarlığı, bu sektörlerde faaliyet sürdüren firma sayısının 44.000 civarında olduğunu belirtmektedir. İlgili işçi ve işveren örgütlerinin firma sayısına ilişkin tahminleri, bu rakamın da üzerindedir. Hem işveren hem de işçi örgütleri, Çalışma Bakanlığı verilerine rağmen, sektörel toplam istihdamın en az 3 milyon civarında olduğunu ifade etmektedirler. Yani Çalışma Bakanlığı, işgücünün %80'den fazlasını istatistiklerinde yakalayamamıştır.

Kayıt dışılık, tekstil sektörü için de geçerli olmakla birlikte, özellikle hazır giyim sektöründe son derece yaygındır. Bu nedenle hazır giyim üretiminin hangi bölgelerde gerçekleştirildiğine ilişkin en anlamlı bilgi, hazır giyim ihracatına ilişkin veriler ve

ihracatın nerelerden yapıldığını gösteren ihracatçı birlikleri kayıt rakamlarıdır. Çünkü mevcut dış ticaret mevzuatı, üreticilerin malları ihracatçı birlikleri ve kayıtlı şirketler aracılığıyla ihraç etmelerini şart koşmaktadır.

Tablo 9: Hazır giyim ve konfeksiyon ihracatçılarının bölgelere göre dağılımı

	1999	PAY 1999	%	2000	PAY 2000	%	2001	PAY 2001	%
İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İSTANBUL)	5,655,486	74.89		5,496,472	73.77		5,388,656	71.95	
Ege Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İZMİR)	565,962	7.49		661,242	8.87		666,209	8.90	
Denizli Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (DENİZLİ)	417,146	5.52		414,947	5.57		479,733	6.41	
Uludağ Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (BURSA)	400,162	5.30		414,205	5.56		461,471	6.16	
Akdeniz Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri	160,127	2.12		145,088	1.95		149,504	2.00	
Güneydoğu Anadolu İhracatçı Birlikleri (konfeksiyon kayıtları)	33,943	0.44		35,575	0.48		41,086	0.55	
Doğu Anadolu İhracatçı Birlikleri (konfeksiyon kayıtları)	26,669	0.35		14,619	0.20		25,741	0.34	
Antalya İhracatçı Birlikleri (konfeksiyon kayıtları)	7,837	0.10		10,672	0.14		6,917	0.09	
Karadeniz İhracatçı Birlikleri (konfeksiyon kayıtları)	683	0.01		224	-		5	-	
BİRLİKLER TOPLAMI	7,268,015	96.25		7,193,043	96.54		7,219,321	96.39	
DİĞER*	283,235	3.75		258,123	3.46		270,138	3.61	
TOPLAM	7,551,250	100		7,451,166	100		7,489,459	100	

Tablo 9'dan da ayrıntılı şekilde görüldüğü gibi, Türkiye hazır giyim ihracatının %75 gibi oldukça büyük bir İstanbul'daki ihracatçı birliği tarafından gerçekleştirilmekte; bunu sırasıyla Bursa, İzmir ve Denizli illerindeki ihracatçı birlikleri izlemektedir. Türkiye toplam hazır giyim ihracatının %95'lik bölümü bu 4 birlik kanalıyla gerçekleştirilmektedir. Bu verilerden hareketle, Türkiye hazır giyim üretiminin (özellikle ihracata yönelik üretim) ağırlıklı olarak İstanbul ve İstanbul'a komşu illerde yoğunlaştığı sonucuna varılabilir. Bu bağlamda, Trakya bölgesinde yer alan, İstanbul'un batı komşusu olan Tekirdağ ve Kırklareli illeri önemli üretim merkezleri içinde yer almaktadır. Ayrıca, İzmir, Bursa ve Denizli illeri ile bu illerin yakın çevrelerinin oluşturduğu alanlar da, hazır giyim üretim merkezi niteliği taşımaktadır. Bu bölgeler dışında, tekstil üretim merkezi olmaları nedeniyle, Adana, Gaziantep ve Kahramanmaraş illerinin bütününden oluşan bölge de, hazır giyim üretim merkezleri içinde değerlendirilebilir.

3.5 Hazır Giyim Sektöründe İstihdam ve Yatırım

Yukarıda bahsedildiği gibi, sektörde kayıt dışı çalışma ve kayıt dışı işçi istihdamının son derece yaygın olması nedeniyle, sektörel istihdama ilişkin somut verilere ulaşılamamaktadır. Bu konudaki resmi veri olan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerinde, hazır giyim ve tekstil sektörlerindeki toplam işçi sayısı, Temmuz 2002 itibarıyla, 518.779'dur. Ancak ilgili işçi ve işveren örgütleri tekstil ve hazır giyim sektörlerindeki toplam istihdamın en az 3 milyon civarında olduğunu tahmin etmektedir. Ayrıca Dış Ticaret Müsteşarlığı da sektöre ilişkin değerlendirmelerinde, tekstil ve hazır giyim sektörlerinin, imalat sanayi istihdamının %21'ini bünyesinde barındırdığını belirtmektedir. Bu bağlamda, hazır giyim sektöründe istihdam edilen toplam işçi sayısının, 2 milyonun hayli üzerinde olduğu ifade edilmektedir. Aynı şekilde, bu görüş İTKİB tarafından da paylaşılmaktadır. İstihdama ilişkin bir diğer rakam da, Avrupa düzeyinde tekstil ve hazır giyim işverenlerinin üst örgütü olan EURATEX (European Apparel and Textile Organisation) tarafından belirtilmektedir. EURATEX'e göre, Türkiye tekstil ve hazır giyim sektörlerindeki toplam istihdam, 1.783.000 kişidir. (Economic and Social Forum for the Textile-Clothing Sectors (Tekstil-Giyim Sektörleri İçin Ekonomik ve Sosyal Forum), 14/15 Mayıs 2002, Lodz-Polonya)

Yine aynı nedenlerden ötürü, firma ölçekleri konusunda, somut verilere ulaşılamamaktadır. Dış Ticaret Müsteşarlığı hazır giyim sektörüne ilişkin analizlerinde, sektörde faaliyet sürdüren firma sayısının 44.000 civarında olduğunu ve bunun en az %80'ini ihracata yönelik fason imalat yapan KOBİ'lerin oluşturduğunu belirtmektedir. Türkiye hazır giyim sektöründe birkaç devlet işletmesi vardır, fakat bunların üretimi esas olarak iç pazarlara yöneliktir.

Türkiye hazır giyim sektöründe faaliyet sürdüren yabancı ya da yabancı ortaklı firma sayısı, Mayıs 2002 itibarıyla 205'tir (DİE verileri). Bu şirketlerin sayısı görece az olmasına rağmen, bunlar genellikle büyük işletmelerdir. Bu firmalara ve firmaların mülkiyet yapısına ilişkin ayrıntılı veriler Ek-1'de yer almaktadır.

Hazır giyim sektöründeki teknolojik düzey ve ne tür makine ve ekipmanlar kullanıldığına dair somut verilere erişilememektedir. Ancak, DTM analizleri ve İTKİB raporlarında, sektörde teknolojik düzeyin oldukça yüksek olduğu, en modern makine ve ekipmanlarla üretim gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Bu konuda açıklayıcı tek veri, Türkiye toplam tekstil makineleri ithalatına ilişkin rakamlardır. Türkiye'nin, özellikle 90'lı yıllarda, çok ciddi miktarlarda makine alımı yaptığı gözlenmektedir. Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörlerine ilişkin yıllık makine ve ekipman ithalatı, 1995-2000 yılları arasında, sırasıyla, 1.518.000.000 (1995), 2.365.000.000 (1996), 1.952.000.000 (1997), 1.351.000.000 (1998), 505.000.000 (1999) ve 920.000.000 (2000) US\$'dir.

Türk hazır giyim ve tekstil endüstrisindeki yerli ve yabancı yatırımlar 1990'dan sonra

artmıştır. Bazı tedarikçiler büyük ve iyi entegre olmasına rağmen, tümü de fasonculuktan geniş ölçüde faydalanmaktadır. Bu, dokuma, boyama, baskı, nakıştan dikime kadar değişebilmektedir. Dikim, en yaygın fason faaliyettir. Tedarikçilerin fasonculara başvurma nedenleri arasında esneklik, daha az sermaye yatırım ve vergi, SSK primleri, vb. gibi maliyetlerden kaçınma vardır.

4. Endüstrideki Çalışma Koşulları

4.1 Kayıt dışı işçiler

Türkiye hazır giyim sektörünün, ağırlıklı olarak ihracata yönelik fason üretim gerçekleştiren KOBİ'lerden oluşması, sektördeki çalışma koşulları üzerinde son derece belirleyici olmaktadır. Dünya piyasalarında rekabet etmeye çalışan firmalar, emek maliyetlerini aşağıya çekebilmek için her türlü yol ve yöntem başvurmuştur.

Sektördeki firmaların büyük bir çoğunluğu, ihracata yönelik fason imalat yapmakta ve bu nedenle, tek tek firmalar bazında istihdamda çok ciddi dalgalanmalar yaşanmaktadır. Sipariş alındığında iş gücü talebi doğmakta, sipariş alınamaması durumunda ise, işçiler derhal işten atılmaktadır. Bu nedenle istihdamda süreklilik sağlanamamakta, işçiler sürekli olarak iş değiştirmekte ya da belirli dönemlerde işsiz kalmaktadır.

Siparişlere bağlı olarak, kimi dönemlerde, işçiler, günlük ve haftalık olarak, çok uzun süreler çalışmaktadır. Mevcut çalışma mevzuatı uyarınca çalışma süresi, normalde günlük 7,5 ve haftalık 45 saat olmasına rağmen, işverenler ve işçiler günlük 11 saate kadar çıkan esnek bir çalışma haftası üzerinde, 2 aylık ortalama çalışma süresinin haftada 45 saati aşmaması koşuluyla anlaşabilmektedir (Mad. 63). Birçok fabrika bu uygulamaya başvurarak, çalışma sürelerini günde 9 saat, haftada 5 gün olarak değiştirmektedir. Bu yasal bir uygulama olmasına rağmen bazı fabrikalar bu esneklikten faydalanmakta ve Cumartesi gününü ilave bir normal işgünü haline getirerek çalışma haftasını 5 gün yerine 6 güne çıkarmaktadır. Bu durumda işçilere haftalık 45 saatlik normal ücret ödenmekte, fakat haftalık gerçek çalışma saatleri 54 saat olmaktadır. Bu durum, işçiler açısından, uzayan bir çalışma takvimine bağlı kalma zorunluluğu bir yana, asgari ücret ve fazla mesai ücreti eksiklikleri yaratıyor. Mevcut çalışma mevzuatı fazla mesaiyi yılda 270 saatle sınırlamaktadır (Md. 41). Fakat kayıt dışı ve gayri resmi işyerlerinde, eldeki siparişe bağlı olarak, iş günleri yoğunlukla 14-16 saat arasındadır ve işçilerden çoğu kez haftada 6, hatta 7 gün çalışmaları istenmektedir. Kanunen yasak olmasına rağmen kadınlardan ve çocuklardan gece çalışmaları da sıklıkla istenmektedir.

Hazır giyim sektörü işverenlerinin çoğu, iş kanunlarını ve çalışma mevzuatını engel olarak görmekte ve kayıt dışı işçi istihdam ederek kaçak çalışma yoluna başvurmuştur. Yürürlükte mevzuat, kayıt dışı işletmeleri ve kayıt dışı işçi istihdam edilmesini yasadışı kabul etmektedir. Ancak yaptırımlar ve denetim konusunda tam bir yetersizlik söz konusudur. İlgili kamu otoriteleri, sektörün büyüklüğü karşısında yetersiz kalmakta ve etkin denetim uygulayamamaktadır.

Bu ortamda, Türk ve uluslararası çalışma standartlarının ihlal edilmesi yaygındır. Fabrikalar işverenlerin yapması gereken zorunlu sosyal güvenlik ödemelerini çoğu zaman yapmamakta veya daha az ödeme yapmak için kayıtları tahrif etmektedir. Çoğu zaman Sosyal Sigorta Müdürlüğü'ne işçilerin yalnızca asgari ücret aldığını

gösteren yanlış bordrolar gönderilmektedir. Böylece işveren, sosyal güvenlik ödemelerine daha az katkı yapmakta, ayrıca vergi ödemelerini düşürmektedir.

Diğer bir yaygın tahrifat yıl sonlarında gerçekleştirilmektedir. Çoğu işletme işçilerinin tümünü işten çıkarmakta ve yeni yılın başlangıcında yeniden işe almaktadır. İşletmeler, yasal bir hak olan ihbar tazminatını işçiye bir "ikramiye" olarak ödeyerek, işçinin yıl sonlarındaki bu sahte işten çıkarmaları hükümete bildirmesini önlemektedir. Bu sahte işten çıkarmalar sayesinde işletmeler, yüksek kıdem ve ihbar tazminatı ödemekten kurtularak ileriki yıllarda tasarruf etmiş olmaktadır, çünkü bu ödemeler işçinin işletmede çalıştığı süreye bağlı olarak katlanarak artmaktadır.

Kayıt dışı işçi istihdamının kaynaklık ettiği en önemli sorunlardan biri, işçilerin sendika kumalarını ve sendikalara üye olmalarının olanaksız hale getirmesidir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca, işçilerin bir sendikaya üye olabilmeleri ya da sendika kurabilmeleri için, halen çalışıyor ve kayıtlı olarak istihdam ediliyor olmaları gerekmektedir.

Bu nedenle, Türkiye'deki sendikalaşma oranlarına ilişkin aşağıdaki veriler yanıltıcı olabilir. Bu istatistiklerde yalnızca kayıtlı işçiler hesaba katılmıştır.

Tablo 10: Kayıtlı İstihdam ve Sendikalaşma Düzeyleri (genel)

	OCAK 2002	OCAK 2003	OCAK 2004
TOPLAM İŞÇİ SAYISI	4.564.164	4.686.618	4.857.792
SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	2.648.847	2.717.326	2.806.927
SENDİKALAŞMA DÜZEYİ	% 58.03	% 57,98	% 57,78

Tablo 11: KAYITLI İSTİHDAM VE SENDİKALAŞMA DÜZEYİ (TEKSTİL VE HAZIR GİYİM)
Ocak ayı itibarıyla rakamlar

	2002	2003	2004
TOPLAM İŞÇİ SAYISI:	512.599	538.709	588.821
SENDİKALI İŞÇİ SAYISI:	427.987	440.111	462.010
SENDİKALAŞMA DÜZEYİ:	% 83,49	%81,68	%78,47

Tablo 12: Sendikaların üye sayıları

SENDİKA	ÜYE SAYISI Ocak 2003	ÜYE YÜZDESİ Ocak 2003	ÜYE SAYISI Ocak 2004	ÜYE YÜZDESİ Ocak 2004
Öz İplik-İş	68.147	12.65	74.856	12.71

Teksif	301.224	55.91	311.718	52.93
Giyim-İş	480	0.08	479	0.08
Doku Ör-İş	1.288	0.23	1.203	0.20
Töbgis	590	0.10	588	0.09
Tekstil	65.842	12.22	69.811	11.85
Batis	1.965	0.36	2.764	0.46
Dokuma-İş	575	0.10	573	0.09
Tekstil-Sen			18	0.01

Kaynak: Çalışma Bakanlığı

Sektörde kayıt dışı faaliyet düzeyinin son derece yüksek olması, işverenlerin her türlü emek kullanım biçimlerine başvurmalarnı olanaklı hale getirmektedir. Kimi işletmeler, son derece düşük ücretlerle çocuk emeği kullanmaktadır. Bu konuda somut bir veri olmamakla birlikte, sektörde 180.000-200.000 civarında çocuğun istihdam edildiği tahmin edilmektedir.(DİSK/Tekstil İşçileri Sendikası, Araştırma Dairesi)

Bu bağlamda Türkiye açısından yeni bir olgu da, yabancı kaçak işçi istihdamıdır. 2001 yıl sonu itibarıyla, Türkiye’de 1 milyonu aşkın yabancı kaçak işçinin bulunduğu ve bunların en az yarısının çeşitli sektörlerdeki fabrikalarda, son derece düşük ücretlerle çalıştırıldığı, ilgili işveren örgütleri ve Çalışma Bakanı tarafından ifade edilmektedir. Yabancı kaçak işçi istihdamı, özellikle İstanbul ve Trakya bölgesinde yaygındır. Bu işçilerin büyük bir çoğunluğunu, çeşitli Balkan ülkeleri, eski Sovyet Cumhuriyetleri (özellikle Kafkas ülkeleri) ve Orta Doğu ülkelerinden gelen göçmenler oluşturmaktadır.

Sektörde, farklı emek kullanım biçimlerinin mevcut olması ve kayıt dışı faaliyet düzeyinin yüksekliği, sektörel ücret ve işgücü maliyeti bağlamında, dengesizliklere yol açmıştır. Kayıtlı ve sendikalı işyerlerinde, ücretler ve işgücü maliyeti, en alt grubu oluşturan, çocuk ya da yabancı kaçak işçi istihdam eden işyerlerine göre, 6-7 misli yüksektir. [Aşağıdaki tabloyu bakın.]

Tablo 13: Türkiye Hazır Giyim ve Tekstil Sektörlerinde İstihdam, Ücretler ve İşgücü Maliyetleri – Eylül 2002 itibarıyla ABD doları cinsinden

İşyeri		Toplam çalışan sayısı	Toplam tekstil ve hazır giyim çalışanlarının yüzdesi	Aylık ortalama ücret	Aylık ortalama işçi maliyeti	Saatlik ortalama işçi maliyeti
Kayıtlı-Sendikalı (1)	Tekstil	90,000	3	230-248	424-454	1.88-2.02
	Hazır Giyim			212-230	394-424	1.75-1.88
Kayıtlı-Sendikasız (1) Grup-1	Tekstil	90,000	3	175-194	333-363	1.48-1.61
	Hazır Giyim			157-175	303-333	1.35-1.48
Kayıtlı-Sendikasız (1) Grup-2	Tekstil	120,000		139-157	273-303	1.21-1.35

	Hazır Giyim			121-139	242-273	1.08-1.21
Yalnızca kayıtlı, sendikası ve "yasal asgari ücret" uygulayan işyerleri (1)	300,000	10		112	225	1
Kayıt dışı/Gayri resmi işyerleri ("ter atölyeleri") (2)	2,040,000	68		133-151	133-151	0.44-0.50
Çocuk ve/veya yabancı kaçak işçi çalıştıran kayıt dışı/gayri resmi işyerleri (2)	360,000	12		73-91	73-91	0.24-0.30

1 US \$ = 1.650.000 TL

* Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde toplam istihdam 3.000.000 dolayındadır (kayıtlı + kayıt dışı).

1. İşgücü maliyeti, tüm vergi ve SSK primleri, yemek ve servis harcamaları ve benzeri türdeki tüm işçilik maliyetlerini içermektedir.

2. Türk çalışma mevzuatına göre, aylık yasal çalışması 225 saattir. Fakat sektörün kayıt dışı kesiminde bu sınırlamaya uyulmamaktadır. Sektörün kayıt dışı kesiminde aylık çalışma süresi 280-320 saat civarındadır. Hesaplamalarda, kayıt dışı kesimde aylık ortalama çalışma süresinin 300 saat olduğu varsayılmıştır.

Kaynak: DİSK/TEKSTİL Araştırma Dairesi

4.2 Hazır Giyim Sektöründeki Sendikalar

Çalışma ilişkileri bağlamında sektörün en belirgin özelliği, sendikal örgütlülük bulunan işyeri sayısının son derece az olmasıdır.

Bir sendikanın TİS görüşmesi yapabilmesi için, sektörde istihdam edilen işçilerin en az %10'unu ve ilgili işletmedeki işçilerin %50'den fazlasını örgütlemiş olması gerekmektedir. Bu şartlar, toplu pazarlığı engellemektedir.

Bu nedenle, sektördeki 9 sendikanın yalnızca 3'ü üyeleri adına toplu pazarlık görüşmesi yürütme yetkisine sahiptir. Diğer 6 sendikanın yüzde 10'luk barajı aşması muhtemel görünmemektedir.

ABD Dışişleri Bakanlığı'nın 2003 tarihli raporuna göre bu şart, yerleşik sendikaların, özellikle de örgütlü işçilerin yaklaşık yüzde 80'ini temsil eden Türk-İş konfederasyonuna bağlı sendikaların lehine işlemektedir. ICFTU, bu kanun hükmü nedeniyle, ekonominin birçok sektöründeki işçilerin bir toplu sözleşme kapsamının dışında kaldığını bildirmektedir.

İLO, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkıyla ilgili 98 Sayılı İLO Sözleşmesinin ihlalini oluşturduğu gerekçesiyle Türk Hükümeti'nden bu yüzde 10'luk örgütlenme barajını kaldırmasını istemiştir. Fakat gerek Türk-İş ve gerekse Türk İşverenler Örgütü, yüzde 10'luk barajın devamından yanadır, çünkü her konfederasyon kendisine bir üyelik alanı yaratmıştır. Hükümet barajı değiştirmek için harekete geçmemiştir.

İş sözleşmesine sahip 9 milyon işçiden yaklaşık 1,3 milyonu toplu iş sözleşmeleri kapsamındadır.

Çalışma Bakanlığı, sektördeki tüm sendikaların üye sayılarını yayımlamaktadır. Bununla birlikte bu verilerin güncel olmadığı ve gerçek rakamları yansıtmadığı

düşünülmektedir. Ayrıca üyelik verileri, toplu pazarlık kapsamındaki aktif sendikali sayısını da yansıtmamaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde toplu pazarlık kapsamında yaklaşık 90.000 işçi bulunmaktadır ve bunların çoğunluğu hazır giyim değil de, tekstil sektöründe istihdam edilmektedir. Türk hazır giyim sektöründe yalnızca 13 sendikali işyeri vardır. Hazır giyim sektöründeki sendikali işyerlerinde toplam istihdam 15.000-18.000 arasında dalgalanmaktadır. Bu işyerlerinden yalnızca biri çokuluslu spor giyim şirketleri için üretim yapmaktadır.

Özel sektörde sendikalaşma düzeyinin düşük olması Türkiye’de yaygın bir sorundur. Fakat hazır giyim sektöründe bu sorun ciddi bir düzeye ulaşmaktadır. İşçilerin sendikal haklarını kullanmaları önündeki en önemli engel, iş kanunundaki kısıtlayıcı maddelerdir. Bu nedenle sektördeki en az iki milyon kayıt dışı işçi, kanun kapsamının tamamen dışında kalmaktadır. Sendikalaşma önündeki bir diğer engel de, üyelik işlemlerinin noter huzurunda yapılması ve bununla ilgili maliyetlerin yüksek olmasıdır. İş kanunu, işçilerin çalışma saatleri sırasında notere şahsen gitmelerini şart koşmaktadır; sendikalaşma sürecindeki bir işyerinde bunun yapılması çoğu zaman imkansızdır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de işverenler sendikalaşmaya şiddetle karşıdır. Özellikle de ihracata yönelik fason üretimle uğraşan küçük ve orta ölçekli işletmeler ve küresel rekabete karşı karşıya olan büyük işletmeler sendikalara şiddetle karşı çıkmaktadır. Hazır giyim sektörünün ulusal istihdama ve ihracat gelirlerine katkısı önemli düzeydedir ve devlet bunu kaybetme riskini göze alamamaktadır. Bu nedenle, sektörün yoğun emek sömürsü temelinde rekabet edebilirliğini koruması yönünde örtük bir politika vardır.

21 serbest ticaret ve ihracat işleme bölgesi vardır. Bu bölgelerde sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığa izin verilmektedir. Bu bölgelerdeki işçilere yabancı para cinsinden ödeme yapılmakta ve böylece enflasyona karşı bir nebze koruma sağlanmaktadır.

50’den fazla işçi çalıştıran işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması gerekmektedir. Bu kurul, bir sendika temsilcisini içermekte ve işçiler de burada temsil edilmektedir.

Türkiye hazır giyim sektöründe, ancak 10–12 işyerinde TİS mevcuttur. Çalışma mevzuatı uyarınca iki düzeyde TİS bağlanabilmektedir. Bunlardan ilki işyeri düzeyindedir ve işçi sendikası ile ilgili işveren arasında imzalanmaktadır. Ayrıca mevcut yasa, işverenlere, işveren sendikaları kurma ve bu sendikalara üye olma hakkı tanımaktadır. İşveren sendikası, üyesi olan işverenler adına, bu işverenlerin işyerlerinde TİS yapma yetkisine sahip olan işçi sendikaları ile TİS imzalamakta ve bu TİS, yalnızca tüm üye işyerleri için geçerli olmaktadır. Bu nedenle, işveren sendikası ile işçi sendikaları arasında bağlanan bu TİS, yalnızca üye işyerlerinde bağlayıcı olduğu için, sektörel düzeyde bir sözleşme niteliği taşımamaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve ilgili yasalar uyarınca, sendikalar özgürce kurulabilir ve yasada tanımlanan çerçevede özgürce faaliyet sürdürebilirler. Bu anlamda sendikalar hukuk tarafından korunmaktadır. Ancak uygulamada pek çok sıkıntı yaşanmaktadır. Özellikle sendikal örgütlenme etkinlikleri sırasında, güvenlik güçleri (genellikle polis) çoğunlukla işverenlerin yanında yer almakta ve işverenlerin sendikal örgütlenmeye engel olmaya yönelik girişimlerinde onlara yardımcı olmaktadır. Sendikal örgütlenme etkinlikleri sırasında, çoğu kez sendika temsilcilerinin işyeri önünde bildiri dağıtması ya da işçilere çeşitli açıklamalar yapması bile, güvenlik güçlerince engellenmekte, sendika temsilcileri göz altına alınmakta ve güvenlik kuvvetlerinin fiziksel şiddetine dahi maruz kalabilmektedir.

Sektördeki sendikaların faaliyetleri, toplu pazarlıkta, işyerinin toplu iş sözleşmelerine uymasını sağlamakla, şikayetleri ele almakla ve yeni işyerlerinde sendikalaşma faaliyetleriyle sınırlıdır genellikle. Ayrıca sendikalar işçiler için iş kanunu, toplu sözleşme hükümleri ve sendikacılıkla ilgili eğitim programları düzenlemektedir.

Bir ihtiyacın saptanması veya belirli bir istek gelmesi halinde sendikalar, ilgili işyeri, işçiler ve çalışma koşulları konularında işverenlerle toplantı yapma çağrısında bulunabilmektedir. Ayrıca her sendikalı işyerinde bulunan "sendika temsilcileri" yönetimle sürekli temas halindedir. Sendika temsilciliği mekanizması yoluyla toplu iş sözleşmelerinin uygulanması takip edilmekte ve çıkan şikayetler çözümlenmektedir. Bu mekanizma, işyerinin işçi sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine uygun olarak faaliyet göstermesini de sağlamaktadır. Bu konularda sendika temsilcileri sendika liderlerinin ve gerekirse uzmanların yardımlarını talep edebilmektedir.

Sendika üyeleri sorunları genellikle sendika temsilcileri aracılığıyla çözmeye çalışmaktadır. Örneğin ücretsiz izin isteyen veya kişisel nedenlerle paraya ihtiyacı olan işçiler bunu yönetime sendika temsilcisi aracılığıyla iletmektedir.

Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri genellikle iki yıllıktır. Yürürlükteki çalışma mevzuatı, sektörel düzeyde toplu sözleşme yapılmasına izin vermemektedir. Bu nedenle, tüm toplu iş sözleşmeleri işletme düzeyinde müzakere edilmektedir. Ayrıca iş kanunu, işverenlerin işveren örgütleri kurmalarına ve bunlara katılmalarına izin vermektedir. İşveren örgütü, kendi üye işyerlerinde temsil edilen sendikalarla bir toplu iş sözleşmesi bağlayabilmektedir; ardından bu sözleşme, işveren örgütünün üyesi olan tüm işletmelere yayılmaktadır. İşveren örgütü ve sendikalar arasındaki bu sözleşme, yalnızca işveren örgütünün üyesi olan işyerlerinde geçerlidir; dolayısıyla, sektörel düzeyde geçerli bir sözleşme değildir.

Yürürlükteki çalışma mevzuatı, çok fazla endüstriyel eylem yapılmasına izin vermemektedir. Örneğin işçiler grev haklarını yalnızca toplu pazarlık görüşmelerinden bir anlaşma çıkmaması halinde kullanabilmektedirler. Ayrıca bu hak yalnızca son derece bürokratik ve karmaşık işlemlerden sonra kullanılabilir. Fakat toplu iş sözleşmelerini ihlal eden işyerlerinde sendikalar, işi durdurma, işi yavaşlatma, fazla

mesai yapmayı toplu olarak reddetme, vb. gibi endüstriyel eylem biçimlerine pratikte başvurabilmektedir.

Ayrıca sendikalar, kamuoyu duyarlılığı yaratmak için belirli meseleler etrafında protesto yürüyüşleri düzenleyebilmektedir.

Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde faal olan üç sendikanın tümü de ITGLWF ve ETUF:TCL üyesidir. Özellikle ETUF:TCL, Türkiye’de üye sendikalardan geniş katılımın sağlandığı eğitim seminerleri düzenlemektedir.

Yürürlükteki iş kanunu, çalışma ilişkileri alanındaki uyuşmazlıkların, iki taraf arasında müzakereler ve mahkeme yoluyla çözülmesini gerektirmektedir. Ayrıca toplu pazarlık görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde taraflar, akademisyenlerden ve hukuk uzmanlarından oluşan bağımsız bir “Yüksek Hakem Kurulu”na çözüm için başvurabilmektedir.

İşçilerin, genel anlamda sendikalara güvenip güvenmedikleri konusunda açıklayıcı bir yargıya ulaşılabilmesi oldukça güçtür. Çünkü, sektördeki çok sayıdaki işçi, sendikalar ve sahip oldukları sendikal hak ve özgürlükler konusunda fazla bir bilgi sahibi değildir. Ayrıca pek çok işçi, sendikal örgütlenme sırasında işten atılmaktan korkmakta ve bu korku nedeniyle sendikal faaliyetlere katılmaktan çekinmektedir. Daha açık bir ifadeyle, işçiler, sendikalara değil, daha çok sendikaların, özellikle işten atılma riski karşısında, işçileri koruyabilecek güce sahip olduklarına inanmamaktadır.

4.3 Ev eksenli çalışma

Simel Esim, Ergül Ergün ve Dilek Hattatoğlu’nun ev eksenli çalışma konulu 2000 tarihli raporuna göre, ev eksenli işçiler Türkiye hazır giyim ihracat sektöründeki taşeron üretici ağının parçasıdır. Ev eksenli çalışmanın Türkiye’deki kapsamını ve yaygınlığını belirlemek zordur, çünkü ulusal istatistiklerin ve politikaların çoğunda hesaba katılmamaktadır. Ev eksenli çalışma genellikle perde arkasında ve büyük çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir.

Ev eksenli çalışma için yaş eğilimi, genç bekar kadınların fabrikalarda, işletmelerde veya atölyelerdeki daha resmi olan sektörde çalışmaya başlaması ve ardından evlenip çocuk sahibi olduklarında farklı türde ev eksenli çalışmaya yönelmeleri şeklindedir. Bazı sektörlerde, örneğin Denizli, Buldan ve Babadağ bölgelerindeki nakış işlerinde ev eksenli çalışma aynı zamanda kesin yaş özelliklerine tabidir. Araştırmacılar, örme giyim gibi bazı ev eksenli çalışma biçimlerinde becerilerde bir artış öngörmektedir (özellikle de kadınların üretim işleminin tüm aşamaları üzerinde kontrole sahip olduğu yerlerde). Fakat vasıfsızlaşma yönünde bir karşı eğilim, örneğin giyim ürünlerindeki dikiş artıklarının temizlenmesi gibi işlerde gözlenebilmektedir.

İşçilerin bildirdiklerine göre, ev eksenli işlerdeki ücretler ve çalışma koşulları giderek kötüleşmektedir. Bu tür fason işlerde, kadınların karşılaştığı en büyük sorunlar, düzenli sipariş bulmak ve çıkardıkları iş karşılığında onurlu bir ücret alabilmektir. Diğer ülkelerde olduğu gibi, iş arayan kadın sayısı çoktur ve araçlar veya taşeronlar, düşük ücretle çalışmaya hazır kadın işçileri kolayca bulabilmektedir. Yakınlarda yaşanan depresyon, iş bulma sorunlarını artırmıştır.

Düşük ücretlere ek olarak, ev eksenli işçiler, ödemelerin geç yapılması veya hiç yapılmamasıyla da karşılaşmakta ve elektrik, kira ve yemek gibi tüm bakım harcamalarını karşılamaktan yalnızca kendileri sorumlu olmaktadır. Ev eksenli çalışma koşulları da büyük değişiklikler göstermektedir. Örneğin örmede, kadınlar en az 3-4 saat, en çok 10-15 saat çalışmaktadır. Ankara'da örme işiyle uğraşan kadınlar, işin sürekli tekrarlayıcı yapısı, uzun çalışma saatleri ve kullanılan kimyasallar nedeniyle kol ve sırt ağrısı, göz yorulması, baş ağrısı, uykusuzluk (işin stresli olması), öksürük ve nefes sorunları gibi bir dizi ciddi sağlık sorunuyla karşı karşıyadır.

5. Türk İş Kanunu

Türk iş yasaları, ülkenin laik, modern ve uluslararası ticaretle uzun zamandır ilgilenen ve ihracat için yüksek kaliteli ürün geliştiren endüstrileşmiş bir cumhuriyet olarak tarihinin bir sonucudur. Bu sayede, endüstriyel ilişkiler görece gelişmiştir ve işçiler için sosyal güvenlik önlemleri dahil uzun vadeli korumalar mevcuttur. Tarımdaki işçilerin, kanunun endüstriyi öne çıkarmasından zarar gördüğü doğrusa da, tekstil ve hazır giyim sektörlerindeki *kayıtlı* işçiler kazançlı çıkmıştır. Türkiye’de bu sektördeki koşullar, dünyanın yaygın tekstil ve hazır giyim üretimi yapılan diğer bölgelerindeki işçilerden genel olarak daha iyidir. Yine de, yukarıda açıklandığı üzere, *kayıt dışı* endüstriyel işyerlerinde iyileştirilmesi gereken alanlar vardır.

Aynı zamanda, Türkiye’deki iş yasalarına ilişkin tartışmaların, çok yakın tarihin, özellikle de Cumhurbaşkanı’nın 9 Haziran 2003’te onayladığı kilometre taşı niteliğindeki kanun (bkz. Ek III) bağlamında yapılmalıdır. Bu kanun, birçok Türk işçisine getireceği söylenen olumsuz etkiler nedeniyle tartışmaları alevlendirmiştir ve pek çok hükmüne yasal itirazlar yöneltilmektedir. Fakat görüldüğü kadarıyla kanun, küçük işletmelerin işçileri gereksiz olarak işten çıkarma hakkını genişletmekte, genel olarak işverenlerin mali kriz dönemlerinde işçi çıkarmalarına izin vermekte ve yarı-zamanlı ve geçici çalışmanın yaygın olarak kullanılmasını sağlamaktadır.

Aynı zamanda kanun, başka şeylerin yanında, geliştirilmiş annelik izni ve “ev eksenli işyerleri”ne işyeri yönetmeliklerinin uygulanması gibi faydaları kadın işçilere sunmaktadır. Ayrıca bu kanun, işverenlerin 6 aydan fazla süredir çalıştırılan işçileri işten çıkarmak için geçerli bir sebep göstermelerini gerektiren bir iş güvenliği kanununun etkisini ortadan kaldırmak için kabul edilmişti. Bazı Türk uzmanlar, yeni iş kanununu sendika dostu bir kanun olarak düşünüyor, çünkü işçiler sendika üyeliği nedeniyle işten çıkarılmıyor. Reformun çeşitli işçi ve işveren yanlı yönleri tartışıldığında, Türkiye’deki işyerleri üzerindeki etkisinin ne olacağına ilişkin bir sonuca varmak güçtür. Kanunun zaman içinde uygulanma biçimleri ve çeşitli yönlerine itiraz eden davaların sonuçları, iş kanunundaki bu değişikliklere ilişkin ilave görüşler getirecektir.

Aşağıdaki bölüm, bu projeye katılan girişimlerin davranış kurallarında belirtilen uluslararası çalışma standartları bakımından Türkiye’nin sicilinin genel bir görünümünü sunmaktadır. Ulusal hukuki çerçeveye ilişkin bilgilerin yanında, her bir standart için Türkiye’nin ilgili İLO ve BM sözleşmelerini onaylayıp onaylamadığı ve bu standartların uygulanışı belirtilmektedir.

5.1. Çocuk Emeği

Ulusal kanun:

İlke olarak, yeni iş kanunu, 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasını yasaklamaktadır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler (Mad. 71/1). Her işveren, çocuk işçiyi işe almadan önce yaş belgeleri talep etmelidir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri, yukarıda birinci fıkrada öngörülen çalışma sürelerini aşamaz (Mad. 71/5).

Eğitim 16 yaşına kadar zorunludur. Çıraklığa başlama yaşı, Çıraklık ve Mesleki Eğitim kanununda yakınlarda yapılan bir değişiklikle 15'e yükseltilmiştir.

Madde 87. On dört yaşından on sekiz yaşına kadar (on sekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi gerekir.

Bunların on sekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

Onaylar:

- Çalışmaya Başlamaya İlişkin Asgari Yaşa Dair 138 Sayılı Sözleşme – 1998'de onaylanmıştır.
- En Kötü Çocuk Emegi Biçimlerinin Yasaklanması ve Önlenmesine Dair 182 Sayılı Sözleşme – 2001'de onaylanmıştır.
- Çocuk Hakları Sözleşmesi

Uygulama:

Bu kanunlar, yalnızca resmi (kayıt içi) endüstri sektöründe uygulanmaktadır. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün yürüttüğü 1994 tarihli Çocuk Emegi Anketi, Türkiye'de 6-14 yaş grubunda neredeyse 12 milyon çocuğun, yani çalışan nüfusun %15'inin, yaş küçük işçi olduğunu göstermiştir. Bu çocukların çoğu gayri resmi sektörde, özellikle de tarımda ve kayıt dışı sektörlerde ve küçük ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. Fakat daha önce belirtildiği gibi, kayıt dışı tekstil ve hazır giyim sektörü şirketleri, çocuk emegi kullanmaktadır (15 yaşından küçük 180.000-200.000 işçi). İşverenler 15 yaşın altındaki çocukları çırak olarak yasal olarak çalıştırabilirler, fakat işverenlerin çoğu bunu, bir yasal çıraklık programının okul ve eğitim gereklerini izlemeden yapmaktadır. Çıraklık Kanunu'na göre, çocuk çıraklar haftada 8-10 saat eğitim almak

zorundadır. Ayrıca çocuk çalıştıran fabrikaların çoğu vardiyalı çalışmakta ve çocukları, kanunun yasakladığı nöbetleşe vardiyalara veya gece vardiyalarına koymaktadır. Diğer ihlaller, uygun belgelerin bulunmaması veya tek bir tesiste izin verilen orandan fazla çırak çalıştırılmasıdır. Çoğunlukla bu işçiler kanunun yasakladığı fazla çalışma yaptırılmaktadır.

Çeşitli kaynaklar, hükümetin çocuk emeği sorunuyla etkin olarak uğraştığını bildirmektedir.

5.2. Zorla Çalıştırma

Ulusal kanun:

Anayasa

Madde 18: Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

Madde 50: Kimse yaşına, gücüne ve cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

İş Kanunu

Madde 41'e göre, fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerekir.

Onaylar:

- **1982 Tarihli ve 158 Sayılı İLO Hizmet Sözleşmesine Son Verilmesi Sözleşmesi** – 04/01/1995'te onaylanmıştır.

Uygulama:

Türkiye hazır giyim sektöründe zorla çalıştırmanın (hapis veya kefaletli çalışma dahil) yapıldığına ilişkin hiçbir kanıt yoktur.

5.3. Sağlık ve Güvenlik

Ulusal kanun:

Çeşitli sağlık ve güvenlik tüzükleri ve yönetmelikleri

Yeni İş Kanunu, mesleki sağlık ve güvenlik kurulu, tesis doktoru, işyerinde mühendisler ve teknik personel, ayrıca kendi fiziksel ve zihinsel sağlıklarını tehdit

eden bir tehlikenin varolması halinde çalışanların haklarına ilişkin hükümler bakımından dikkate değer yenilikler getirmiştir.

Madde 77. İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. (Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.)

Madde 80'e göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

Madde 81'e göre devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

Madde 82'ye göre, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

Madde 83'e göre, İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespit için yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

Sağlık ve güvenlik kurulunun bulunmadığı yerlerde işçilerin çalışmayı reddetme hakkı, yukarıda bahsedilen kanuna dahil edilmemiştir.

Yangın güvenlik yönetmelikleri, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliklerinin 109-141. maddelerinde sıralanmıştır. Bu yönetmelikler son derece ayrıntılıdır. İşçi sayısına göre düzenlenen tüm önlemlerin işyerinde uygulanması; yangın çıkışları, yangın söndürücüler ve ilgili teçhizatın bulundurulması gerekmektedir. Ayrıca yangına müdahaleden sorumlu grupların kurulması gerekmektedir. Konunun takibi, iş müfettişleri tarafından yapılmakta ve gerektiğinde yöre belediyesine bağlı itfaiye biriminden görüş istenebilmektedir.

Aynı yönetmelikler, tuvaletlere, içme suyuna, makinelerin güvenliğine, depolamaya, güvenlik personeline, yemekhanelere, kafeteryalara, vb. ilişkin ayrıntılı şartlar da içermektedir.

Yönetmeliklerin 11. Maddesine göre, "İşyerinde, geçiş yollarının işçilerin tehlike halinde işyerinden hızla tahliye edilmelerini kolayca sağlayacak kadar geniş olmalı; doğal ve yapay ışıkla aydınlatılmalıdır. Makineler, motorlar ve bunları çalıştırmakta kullanılan teçhizat ile diğer tezgahlar arasındaki mesafenin işçilerin rahatça çalışabileceği şekilde ve her durumda en az 80 cm olması gerekir. İşyerindeki geçiş yollarının genişliği, bunları kullanan işçilerin sayısına ve taşınan malzemelere göre düzenlenmeli ve en az 120 cm olmalıdır."

Yönetmeliklerin 23, 23 ve 25. Maddeleri, işyerindeki asansörlere ve merdivenlere ilişkin ayrıntılı hükümler içermektedir. Merdivenlerin, yangına dayanıklı malzemeden yapılması zorunludur.

Madde 26'ya göre, "duvarlar, tavanlar, pencereler, kapılar ve atölyelerin diğer kısımları, koridorlar, saklama odaları, depolar ve bakım odaları sürekli temiz ve iyi durumda tutulmalıdır."

Yönetmeliklerin 31, 32, 33 ve 34. Maddeleri, içme suyunun kalitesi, taşınma ve depolanma biçimi ve işçilere sağlanma şekli konusunda ayrıntılı hükümler getirmektedir.

Yönetmeliklerin 36. Maddesi, yemekhanelerin ve kafeteryaların nasıl düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu maddeye göre, yemekhanelerde ve kafeteryalarda yeterli masa ve sandalye bulunması ve tüm malzemelerin temizlik ve hijyen şartlarını karşılaması gerekir.

Yönetmeliklerin 38. Maddesi, tuvaletlerin çalıştırılmakta olan işçi sayısına göre yapılması, erkek ve kadın tuvaletlerinin ayrı olması ve bu konularda izlenecek hijyen kuralları konusunda ayrıntılı hükümler getirmektedir.

Yönetmeliklerin 39. Maddesi, işçilerin ellerini ve yüzlerini yıkayabilmeleri için musluk ve lavabo bulunması hükmünü getirmektedir.

Onaylar:

- **1983 Tarihli ve 159 Sayılı İLO Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi – 26/06/2000’de onaylanmıştır.**

Uygulama:

ABD Dışişleri Bakanlığının 2003 tarihli İnsan Hakları Raporu’na göre: “Kanun, mesleki sağlık ve güvenlik yönetmeliklerini şart koşmaktadır, fakat pratikte Hükümet, etkin denetim ve uygulama programları yürütmemektedir. Kanun, güvenlik müfettişlerini, işçi ve işveren temsilcilerini içeren beş kişilik bir komitenin, işletmenin işçilerin hayatlarını tehlikeye attığına karar vermesi halinde işletmenin kapatılmasına olanak sağlamaktadır. 50’den fazla işçi çalıştıran tüm birimler, bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurmak zorundadır, fakat bu Kurulların işlevine ilişkin berrak bilgi azdır. Tehlikeli çalışma koşulları nedeniyle bir işyerinin kapatılması veya işçilerin çalışmayı reddetmesi durumlarının gerçekleşebileceği şartlar sınırlıdır.”

Fakat ABD Dışişleri Bakanlığının 2003 tarihli İnsan Hakları Raporu’na göre: “Pratikte, mali kısıtlamalar, güvenlik bilincinin düşük olması, dikkatsizlik ve kaderci tutumlar, gerek işçiler gerekse işverenlerde iş sağlığı ve güvenliğine gösterilen dikkatin yetersiz olmasına neden olmaktadır.

Yasal işyerleri, işçilerin sağlığına ve güvenliğine ilişkin sorunlarla nadiren karşılaşmaktadır. Fakat sendikalaşma düzeylerinin çok düşük olması ve işverenlerin büyük çoğunluğunun kayıt dışı olması nedeniyle, mevcut ulusal mevzuatın işçilerin çalışma koşullarına etkisi çok az olmuştur.

Kayıt dışı işçiler, çoğu zaman güvensiz ve sağlıksız ortamlarda çalışmaktadır.”

5.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı

Ulusal kanun:

Anayasa

Madde 33, herkesin önceden izin almaksızın dernek kurma veya bir derneğe üye olma veya dernek üyeliğinden ayrılma hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Hiç kimse bir derneğe üye olmaya veya dernekte üye kalmaya zorlanamaz.

Madde 51, işçilerin ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma hakkını teminat altına almaktadır. Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Aynı işkolunda aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olunamaz.

Madde 53: İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Madde 54, toplu pazarlık süreci sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin greve başvurma hakkı bulunduğunu belirtmektedir.

Sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına adli makamlara başvurabilirler ve kendi amaçları doğrultusunda idareyle toplu pazarlık görüşmeleri yürütebilirler.

Yasama

İş kanunu

18. Madde sendika üyelerini korumaktadır:

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak;
- b) Sendika temsilciliği yapmak, yapmış olmak veya sendika temsilcisi olmaya çalışmak;
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

Türkiye 87 ve 98 sayılı İLO sözleşmelerini onaylamıştır. Ayrıca Türk Anayasası ve iş kanunu, işçilerin serbestçe sendika kurmasına, sendikaya üye olmasına ve toplu pazarlığa girmesine izin vermektedir. Fakat yürürlükteki mevzuat, ciddi şekilde kısıtlayıcı ve anti-demokratik maddeler içermektedir. Bu nedenle çok sayıda işçi, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını pratikte kullanamamaktadır. Bu kısıtlamalar nedeniyle, milyonlarca işçi özellikle kayıt dışı çalıştırılmakta ve haklarını kullanamamaktadır. Mevcut kanun, bir işçinin bir sendikaya üye olabilmesi için işyeri kayıtlarında bir işçi olarak görünmesini şart koşmaktadır.

Madde 2. İşçi: Hizmet akdine dayanarak çalışanlara işçi denilir.

Ayrıca bir sendikaya katılmak isteyen işçinin, üyelik başvuru formunun beş nüshasını bir noterde imzalaması (Madde 22) ve bu iş için 20 YTL ödemesi gerekmektedir. Benzer şekilde, Madde 25'e göre, bir sendika üyeliğinden ayrılmak isteyen ve başka

bir sendikaya üye olmak isteyen işçinin, bu işlemi bir noter huzurunda yapması ve 45 YTL ödemesi gerekmektedir.

İş kanunları, 28 işkolu belirlemekte ve sendikaların yalnızca kurulmuş oldukları işkolunda faaliyet göstermelerini şart koşturmaktadır. Hazır giyim endüstrisi, tekstil endüstrisiyle birlikte, "tekstil işkolu" kategorisine girmektedir.

Madde 3. İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulur.

Bir işkolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz.

Madde 4. Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır.

"Sarı sendikalar" yasadışıdır:

Madde 38. Bir işçi sendika veya konfederasyonunu bir işverenin veya bu Kanun veya diğer kanunlar gereğince kurulu bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır.

Toplu pazarlığa ilişkin somut yönetmelikleri, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda (Kanun No. 2822) belirtilmektedir.

Madde 13. Bir toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla başvurarak kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde 10 oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tespitini ister.

Onaylar:

- 1948 tarihli ve 87 Sayılı İLO Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi – 12/07/1993'te onaylanmıştır.
- 98 Sayılı ve 1949 tarihli İLO Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanması Sözleşmesi

Uygulama:

DTÖ Genel Konseyi'ne Türkiye'nin Ticaret Politikaları'nın İncelenmesine ilişkin Raporu'nda (17-19 Aralık 2003) ICFTU aşağıdaki hususları belirtmektedir

“Örgütlenme özgürlüğü alanındaki bazı değişikliklere rağmen, bu hakkın kullanılması halen kısıtlıdır. Sendikalar Kanunu’nun 14. Maddesine göre, sendika görevlerinin, sendika yöneticiliğine seçilmeden önce sendikanın temsil ettiği işkolunda en az on yıl çalışmış olmaları gerekiyor. Sendikanın yönetim kuruluna katılmak istemeleri halinde Türk vatandaşı olmaları gerekiyor.”

Toplantı düzenlemek için resmi izin alınması ve polisin toplantılara girmesine ve tutanakları kaydetmesine izin verilmesi gerekiyor. Kamu işkolunda çalışan işçilerin örgütlenme hakkı üzerinde yasal kısıtlamalar vardır. Sendikal haklara uymayan işverenlere para cezaları uygulanabilmektedir; fakat bu para cezaları küçüktür ve yeterince caydırıcı değildir. 2822 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 4857 (2003 yılı) Sayılı İş Kanunu’nda sendika özgürlüğüne ve iş güvencesine ilişkin koruyucu hükümler vardır, fakat bunların sendika yöneticilerine nakil ve işten çıkarma karşısında yeterli koruma sağlamadıkları düşünülmektedir. Kanun, işverene, işten çıkarılan sendikacıları veya diğer sendika temsilcilerini yeniden işe alma konusunda bir yükümlülük getirmemektedir. 2822 ve ilgili 2821 Sayılı Kanun’un 2004 başlarında değişmesi bekleniyor. Hazır giyim işçilerinin karşılaştığı en önemli sorun, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkıyla ilgilidir. En iyimser uzmanlar bile, tüm hazır giyim sektörü işçilerinin yalnızca %3-4’ünün bir sendikaya üye olduğunu ve bunlardan yalnızca %1’inin toplu pazarlık haklarından gerçekten faydalandığını tahmin etmektedir. Düşük sendikalaşma düzeyleri, yukarıda tartışıldığı gibi, Türk hükümetinin, bir toplu sözleşme görüşmesine başlamadan önce sendikanın ilgili işkolundaki üyelerin %10’unu örgütlediğine ilişkin kanıt şartı dahil, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına koyduğu kısıtlamalarla bağlantılıdır. ICFTU’ya göre: “Bu usul, çok uzun ve zahmetlidir ve bu hakkın serbestçe kullanılmasını çoğu zaman çok güçleştirmektedir. İşlemlerin noter onayından geçirilmesi gerekiyor ve bu da çok pahalıdır ve özgür toplu pazarlık önünde diğer bir caydırıcı unsurdur.”

Grev veya lokavt yapılabilmesi için, sendikanın veya işverenin geçmek zorunda olduğu ve eylemin yasal olarak görülmesinin şartı olan bir dizi hazırlık adımı vardır. Bir grev yapılması halinde, işveren, yedek işçi kiralayamaz veya mevcut personeli grevdeki işçilerin yaptığı işleri yaptırmakta kullanamaz.

Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre, hükümet, ulusal güvenlik ve kamu yararı gerekçesiyle grevleri erteleme olanağı getiren bir kanuna fazlasıyla sıklıkla başvurmaktadır. Ayrıca ICFTU, İLO Örgütlenme Özgürlüğü Uzmanlık Komitesi’nin, işverenlerin sendika karşıtı ayrımcılık yapmalarına getirilen cezaların etkisiz olması, sendika kurma önündeki gayri meşru şartlar ve işletme esaslı sendikaların kurulmasının engellenmesi ve kamu sektöründe toplu pazarlık hakkı üzerindeki kısıtlamalar konusundaki kaygılarını rapor etmiştir.

5.5. Ayrımcılık Yapılmaması

Ulusal kanun:

Eşit muamele:

Anayasa

Madde 10, tüm bireylerin kanun önünde eşit ve ayrıcalıksız olduğunu belirtmektedir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

İş Kanunu

Madde 5: İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Madde 18: Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler hizmet sözleşmesinin feshi için geçerli nedenler değildir.

Kadınlar için özel yasal hükümler aşağıdadır:

İş Kanunu

Madde 72: Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadınların çalıştırılması yasaktır.

Madde 73: Bu madde, belirli koşullar altında kadın işçilerin gece vardiyalarında çalıştırılmasına izin vermektedir. 69. Maddeye göre, gece çalışması, saat 20:00 ila 06:00 arasında yapılan çalışmadır. Fakat, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yerel koşullara göre çıkaracağı yönetmeliklerle gece çalışmasının saatlerini düzenleyebilir.

Onaylar:

- **1958 Tarihli ve 111 Sayılı İLO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi** – 1967’de onaylanmıştır.
- **1951 Tarihli ve 100 Sayılı İLO Eşit Ücret Sözleşmesi** – 1967’de onaylanmıştır.
- **1979 Sayılı BM Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi** – 2000’de onaylanmıştır.
- **Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi**
- **1935 Tarihli ve 45 Sayılı İLO Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi** – 1938’de onaylanmıştır.

Uygulama:

İstihdamda cinsiyete dayanan ayrımcılıkla ilgili hükümler, tutarsız olarak uygulanmaktadır. Bunun kısmi bir nedeni, örneğin, işin işçinin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olması gerektiğini belirten Anayasanın 50. Maddesinin korumacı vurgusu ile Anayasa’nın ve İş Kanunu’nun iş alma, ücretlendirme, terfi, vb. konularında eşit muamele garantileri getiren diğer hükümleri arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır. Tek tek kadınlara karşı ayrımcılık görece nadirdir; fakat yakınlarda evlenmiş ve gebe kadınlara terfi, ücret ve fesih konularında yapılan ayrımcılık, özellikle de tekstil ve hazır giyim endüstrisinde sıkça yaşanmaktadır. Kadın işçiler bazen annelik izinleri sırasında işten çıkarılmaktadır.

Ayrımcılığın kayıt dışı işyerlerinde daha yaygın olduğu bildirilmektedir. Kesin araştırmalar bulunmamasına rağmen, gözlemler, ücret cetvellerinde cinsiyete dayanan ayrımcılığın varolduğunu göstermektedir. Bu tür fabrikalarda, ücretler kural olarak vasa göre belirlendiği halde, kadınlar erkeklerden önemli ölçüde daha az kazanmaktadır.

5.6. Taciz ve Suiistimal/Disiplin

Ulusal kanun:

- **İş Sağlığı ve Güvenliği hükümleri çoğu zaman geçerlidir**
- **Fakat bağlayıcı değildir. Bkz: Avrupa Topluluğu ve Türkiye Cumhuriyeti arasında Türkiye’nin Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Eylem Programı’na Katılımına İlişkin Mutabakat Zaptı (2001-2006). Resmi Gazete. 2003-02-21. Sayı 25027, s. 67-72**

Yeni iş kanunuyla birlikte tacize ilişkin yeni hükümler benimsenmiştir:

Madde 24 d: İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa, işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır.

Madde 25 II c: İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde, işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır.

Onaylar:

- **1958 Tarihli ve 111 Sayılı İLO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi – 1967’de onaylanmıştır.**
- **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi – 1948’de onaylanmıştır.**

Tacize/suiistimale yönelik özel bir İLO Sözleşmesi yoktur.

Uygulama:

Birçok kadın işçi, özellikle de kayıt dışı işyerlerinde bulunanlar, cinsel tacize ve tehditlere maruz kalmaktan şikayet etmektedirler.

Yoğun çalışma dönemlerinde, işçiler uzun çalışma saatlerinden ve işin zorluğundan ve sürekli işten çıkarılma tehditleriyle karşılaşmaktan şikayet etmektedirler.

Bazı fabrikalarda işçiler, hem işverenler, hem de işveren temsilcilerinin sürekli suiistimaliyle karşılaşmaktadırlar. İşsizlik oranları Türkiye’de çok yüksek olduğu için, birçok işveren, özellikle de kayıt dışı işyerlerinde serbestçe hareket edebilmektedirler. Bu nedenle, cinsel taciz ve fiziksel suiistimal dahil birçok ihlal cezasız kalmaktadır.

5.7. Çalışma Saatleri

Ulusal kanun:

İş Kanunu

Çalışma haftası:

Kanunun belirlediği standart çalışma haftası 45 saattir ve haftanın bir günü tatildir. Bu yılın Haziran ayında yürürlüğe giren kanuna göre, özel sektör işverenleri, hafta sonu dışındaki bir günde, bir günlük izin vermeyi tercih edebilmektedir.

İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler çalışılan süreden sayılmaktadır (Mad. 66).

Madde 67. Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

Madde 68. Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir.

Ara dinlenmeleri, çalışma süresinden sayılmaz.

Madde 46. Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

a. Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b. Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c. Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır. Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Çalışma saatlerinin dağılımı

Yeni Kanun işverene çalışma saatlerini iki aylık bir süreye eşitsiz olarak yayma hakkı vermektedir.

Madde 63: Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Yani çalışma süresi sendika ve işveren arasındaki toplu iş sözleşmesiyle belirlenir ve bir toplu sözleşmenin yokluğunda, konu bir bireysel iş sözleşmesiyle belirlenir (bunların yazılı olması şart değildir).

Buna karar vermek çalışana kalmıştır ve bir toplu sözleşmenin yokluğunda, çalışan, bireysel iş sözleşmesinde veya daha sonra çalışma saatlerinin bölünmesini kabul etmek zorundadır.

Telafi Çalışması

Madde 64: Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.

Kısa çalışmanın (aşağıya bakın), telafi çalışması, Türkiye İş Kurumu'nun veya toplu sözleşmeyi imzalayan sendikanın onayını gerektirmez.

İşin durdurulması (işin askıya alınması), kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği

Kısa çalışma yapılması halinde işveren, işçilere genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenler bulunduğu için ödeme yapamamaktadır. Bu nedenle, kısa süreli çalışmanın, yapacağı ödeme nedeniyle Türkiye İş Kurumu tarafından kabul edilmesi gerekir.

Madde 65: Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir.

Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen ücret hafta tatili günü için de ödenir (Mad. 47).

Fazla çalışma:

Fazla çalışma Madde 41'de düzenlenmiştir:

"Üretimin artırılması" gibi amaçlarla fazla çalışma yaptırılabilir. "Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

69. Maddede belirtilen gece çalışmasında fazla mesai yaptırılmaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla çalışmanın ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikle gösterilir.

Madde 44/47. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

İşçilere ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yıllık Ücretli İzin:

Madde 53. İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Madde 54. Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Madde 57. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Annelik İzni:

74. Maddeye göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Gece Çalışmaları:

Madde 69. Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.

İşyerinde gece çalışması yedi buçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

İşveren gece vardiyalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekte yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi vardiyaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle vardiyalar sıraya konur. Gece ve gündüz vardiyalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Vardiyası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer vardiyada çalıştırılmaz.

Madde 73. Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Hastalık İzni:

Bir işçi 90 günlük prim şartını karşıladığında, bir sağlık kuruluşunda tedavi için son ücretinin 2/3'üne ve bir sağlık kuruluşunun dışında tedavi için son ücretinin yarısına hak kazanır.

Onaylar:

- **1921 Tarihli ve 14 Sayılı İLO Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi – 1946'da onaylanmıştır.**

Uygulama:

Yukarıda bölüm 4.1'de tartışıldığı gibi, iş kanununun çalışma saatleriyle ilgili yönleri, kayıt dışı işyerlerinde uygulanmamaktadır. Bu tesislerdeki işçiler, kanunun getirdiği korumaların birçoğuna erişememektedir. Daha fazla bilgi için, lütfen bölüm 4.1'e bakın.

5.8. Ücret

Ulusal kanun:

İş kanunu

İlgili en son maddelerden bölümler aşağıdadır:

Madde 32: Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

Ücret hesap pusulası:

Madde 37. İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve

vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Ücret kesme cezası:

Madde 38. İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir.

İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur.

Adil Ücret:

"Adil ücret" fikri, Anayasa'ya konmuştur (Madde 55), fakat bu kavramın yasalarda veya mahkeme içtihatlarında geliştirilmesi görece yetersiz kalmıştır.

Asgari Ücret:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, üçlü bir hükümet-endüstri-sendika komisyonu olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile asgari ücretleri en geç iki yılda bir (geçmişte yıllık olarak yapılmıştır) belirlemeye yasal olarak mecburdur. Komisyonun kararlarını hangi esaslar dahilinde alacağı, çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun göz önüne alınması gerektiğini belirten Anayasa tarafından belirlenmiştir.

Türkiye'de asgari ücret Haziran 2004 itibarıyla net 318 YTL ve brüt (vergi, sigorta primleri vb. dahil) 444 YTL'dir.

Sosyal Güvenlik:

Anayasa'nın 60. Maddesi herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Bu, endüstriyel kazalar ve hastalık, sağlık sigortası, annelik, sakatlık, yaşlılık ve ölüm yardımlarını da içermektedir. Ayrıca ortalama düzeyde bir tıbbi bakım için gereken neredeyse tüm masrafları da kapsamaktadır.

Onaylar:

- **1949 Tarihli ve 95 Sayılı İLO Ücretlerin Korunması Sözleşmesi** – 1961’de onaylanmıştır.
- **1928 Tarihli ve 26 Sayılı İLO Asgari Ücretin Belirlenme Yöntemi Sözleşmesi** – 1975’te onaylanmıştır.
- **1952 Tarihli ve 102 Sayılı İLO Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi** – 1975’te onaylanmıştır.

Uygulama:

Ücretler

Bakanlık, asgari ücreti en az iki yılda bir gözden geçirme yükümlülüğünü yerine getirmiş ve aslında asgari ücreti her yıl yeniden ayarlamıştır. 1 Ocak 2004 itibarıyla, aylık brüt asgari ücret 16 yaşından büyük işçiler 423 YTL ve 16 yaşından küçük işçiler için 360 YTL olarak belirlenmiştir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu olarak adlandırılan üçlü bir hükümet-endüstri-sendika komisyonu, asgari ücreti her 6 ayda bir gözden geçirmiştir. Aralık ayında, Komisyon, aylık net asgari ücret oranını 216 ABD Doları (303 YTL) olarak belirlemiştir. Asgari ücret, bir işçi ve ailesi için onurlu bir yaşam standardı sağlamamıştır. Bununla birlikte, işçilerin çoğu asgari ücretten önemli ölçüde daha yüksek kazanç elde etmiştir. Türk-İş, asgari ücretler üzerindeki gelir vergisi ve sosyal güvenlik primi kesintilerinin kaldırılması için Çalışma Bakanlığı’na çağrı yapmış, fakat başarısız olmuştur. Türk İşverenler Örgütü’ne göre toplam işgücünün yaklaşık üçte birini oluşturan iş kanunu kapsamındaki işçiler, ayrıca günlük yemek veya yemek ücreti ve başka yan ödemeler almıştır ve bunlar, toplam yan ödemelerin yaklaşık %62,7’sini oluşturmaktadır.

İşçi hakları savunucularının belirttiği gibi, tek başına asgari ücret, çok küçük bir hanenin ihtiyaçlarını bile karşılamaya yetmez, fakat neredeyse tüm işçilerin temel ücretlerinde asgari ücretten fazlasını almaları olumlu bir durumdur. Tekstil ve hazır giyim endüstrisindeki kayıtlı tesislerde yaygın olan ücret saatte 2 ABD Dolarıdır. Ancak kayıt dışı işçilerin aldığı ücret bunun çok altındadır.

İki sendika konfederasyonu Türk-İş ve Hak-İş ve kamu çalışanlarını temsil eden bir sendika (Kamu-Sen), 4 kişilik bir ailenin asgari geçim maliyetine ilişkin aylık veriler yayımlamaktadır (evli Türk kadınlarının çoğu evin dışında çalışmadığı için, tek bir gelirin bir aileyi geçindirebilmesi beklenmektedir).

Türk-İş’in Eylül 2002’de yayımladığı bilgilere göre:

- 4 kişilik bir ailenin aylık geçim maliyeti 1.039 YTL’dir (ortalama 630 ABD doları);
- 4 kişilik bir ailenin aylık asgari gıda harcaması 348,487 YTL’dir (ortalama 211 ABD doları).

Tablo 14: Bugünkü Asgari Ücretin Neti ve İşverene Maliyeti

	16 yaşını doldurmuş işçiler		İşverene Maliyeti
Yasal Asgari Ücret		Yasal Asgari Ücret	
SSK Primi	35,122,500	SSK Primi %19,5 (işveren payı)	63,878,742
İşsizlik Sigortası primi %1	2,508,750	İşsizlik Sigortası primi %2	6,551,666
Gelir Vergisi %15	27,486,562	SSK primi işçi payı farkı	10,739,161
Damga vergisi %0,6	1,505,250	İşsizlik Sigorta Primi Payı Farkı	767,083
Net yasal asgari ücret	184,251,938 (112 US\$)	İşverene Toplam Maliyeti	332,811,652 (202 US\$)

Tablo 14'teki rakamlar, sendikaların geçim maliyeti tahminleriyle karşılaştırıldığında, aylık gelirin, 4 kişilik bir ailenin asgari ihtiyaçlarını karşılamadığı görülmektedir (kayıtlı ve sendikalı işyerlerindeki işçiler için bile).

ABD Elçiliği'nden bilgilere göre, "Başka kaynaklardan destek olmadan, tek bir işçinin asgari ücretle geçinmesi zor ve bir ailenin geçinmesi ise imkansızdır. Fakat işçilerin çoğu, asgari ücretten çok daha yüksek kazanmaktadır, iş kanunu kapsamındaki işçiler toplam işgücünün yalnızca üçte biri civarını oluşturmaktadır. ABD Elçiliği, Türkiye'deki yaşama ücretine ilişkin herhangi bir çalışma bulamamıştır."

Sendika temsilcileri, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun asgari ücreti hesaplama şekline sürekli itiraz etmişlerdir. Sendikalar yasal asgari ücretin, işçiyi ve ailesini mevcut ekonomik ve sosyal koşullar altında onurlu bir yaşam sağlaması ve temel insan onurundan taviz vermemesi gerektiğine inanmaktadır. Bir yaşama ücretini daha doğru hesaplama konusunda Komisyon'a önerilerde bulunmuşlardır. Fakat endüstri ve hükümet temsilcilerinin ağırlıkta olduğu söylenen Komisyon, bunların çoğunu hayata geçirmemiştir. Sonuç, standardın altında yaşama koşullarıdır.

Parça başı sistemi, sektörde yaygındır; kayıtlı ve sendikalaşmış işyerleri, aylık ücretler sunmaktadır. Bazı kayıt dışı işverenler, haftalık ve bazılar da aylık ücretler ödemektedir. Haftalık ücret takvimleri, küçük işyerlerinde daha yaygındır.

Sosyal Güvenlik:

İşçiler, işveren ve işçi katkılarından oluşan Sosyal Güvenlik (sağlık sigortası, işyeri yaralanmaları ve kazaları, yaşlılık ve hayat sigortası dahil) ödemesi de almaktadır. Sosyal güvenlik programı hükümet temsilcisinin de bulunduğu üçlü bir komisyon tarafından yönetildiği halde, hükümetin katkısı yoktur. Yukarıda açıklandığı gibi, kayıt dışı işçiler bu sistemden yararlanmamaktadır.

Sigorta, işyerinde yaralanmaları, meslek hastalıklarını, hastalıkları, annelik iznini, sakatlık, yaşlılık ve ölüm yardımlarını da içermektedir. Bu sistem, yetersiz yönetildiği için (primlerin geç toplanması) aksamaktadır; faal sigortalıların faal olmayan

sigortalılara oranı düşüktür ve enflasyon oranları yıllar boyunca yüksek kalmıştır. 61 milyonu aşan (1995) toplam nüfusun 41 milyonunun sosyal güvenlik kuruluşlarından emeklilik maaşı ve yardım aldığı hesaplanmaktadır (Bkz. İLO, Türkiye’de Çocuk Emeği, Ankara 1997).

Erkekler için emeklilik yaşı 55 ve kadınlar için 50’dir (çalışılmış asgari gün sayısı şartına bağlı olarak); erkekler 25 yıllık hizmetten sonra, kadınlar da 20 yıllık hizmetten sonra emekli olabilirler. Hükümet, emeklilik yaşını yükseltmek, yardımları ödenen gerçek primlere bağlamak gibi değişiklikler yapmayı planlamaktadır.

Vergi oranları

Altında hiçbir gelir vergisinin ödenmediği bir eşik yok gibi görünüyor. Asgari vergi oranı, sosyal maliyetler kesildikten sonra %25’tir Düşük ücretli işçilerin, sosyal katkıları ve vergileri ödemekten kaçınabilecekleri gayri resmi sektörde çalışmayı tercih etmeleri şaşırtıcı değildir; işçiler bu şekilde net kazançlarını %55 yükseltebilmektedirler. %25’lik asgari vergi oranı, yıllık 0-2.958 ABD doları arasındaki gelirler için geçerlidir; oranlar, %55’e kadar kademeli olarak artmaktadır.

Ücret Dışı Ödemeler

İş kanunu kapsamındaki işçiler (24 milyonluk toplam işgücünün yaklaşık 1/3’ü), gıda ve ulaşım yardımları, çocuk eğitim yardımları, vb. gibi önemli ücret dışı ödemeleri de neredeyse tümü almaktadır. Bu tür ödemelerin temeli, adil bir ücretten bahseden aynı Anayasa hükmüdür. Tekstil ve hazır giyim endüstrisi için bu tür yardımlar, kayıtlı işçilerin toplam ücret paketini saatte 3 ABD dolarına yükseltmektedir. Ayrıca işçiler, yılda her biri aylık ücrete denk olan dört ikramiye de almaktadır.

5.9. Yasal olarak bağlayıcı istihdam ilişkileri

Ulusal kanun:

İş kanunu, çıraklar veya üç veya daha az işçi çalıştıran işyerleri için geçerli değildir. Alt işverenler yoluyla çalıştırılan kişiler için geçerlidir:

Madde 2: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye “asıl işveren-alt işveren ilişkisi” denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

İş sözleşmesi

Belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olması şarttır; fakat belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yazılı olması şart değildir. Ancak belirli süreli iş sözleşmeleri Türkiye’de istisnai bir durumdur. Belirsiz süreli iş sözleşmesi, genel kural olarak kabul edilmektedir.

Madde 11. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Madde 8: Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

"Takım sözleşmesi" ile oluşturulan iş sözleşmeleri:

Madde 16. Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

İşçi özlük dosyaları:

Madde 75. İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin hakkı çıkan bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

Feshin geçerli sebebe dayandırılmaması

Yeni kanun, Türkiye tarafından zaten onaylanmış olan 158 Sayılı İLO Sözleşmesi doğrultusunda bir istihdam sistemi benimsemiştir. Bu sistemle ilgili maddelerden aşağıda bahsedeceğiz:

Madde 18: Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Madde 19: İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin İş Kanununun 25/2. Maddesinin şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

25. Madde, işverenin hakkı bir sebebe dayanarak işçiyi, herhangi bir tazminat ödemediği işten çıkarması hakkını da vermektedir. Bu durumda, yukarıda bahsedilen hükümler geçerli değildir. İşverenin iş sözleşmesini bu hakkı fesih sebepleri çok ciddidir (örn. Başka bir işçiyi taciz).

Sosyal Güvenlik:

İşçiler, Sosyal Güvenlik yardımı da almaktadır (iş kazası ve mesleki hastalıklar, sağlık, yaşlılık, sakatlık, ölüm sigortaları ve işsizlik sigortası dahil). Sosyal sigorta tüm işçiler için zorunludur. Sosyal güvenlik katkılarının belirli bir bölümünün işveren tarafından ödenmesi gerekir.

İşsizlik sigortası haricinde hükümet katkısı yoktur. Yukarıda açıklandığı gibi, kayıt dışı işçiler bu sistemden yararlanmamaktadır.

Sigorta, işyerinde yaralanmaları, meslek hastalıklarını, hastalıkları, annelik iznini, sakatlık, yaşlılık, ölüm işsizlik yardımlarını da içermektedir.

Emeklilik

Erkekler için emeklilik yaşı 60, kadınlar için 58'dir. Yaşın yanı sıra, 7.000 günlük prim ödeme veya 25 yıllık sigorta ve 4.500 gün prim ödemiş olma şartı da aranmaktadır.

Uygulama:

Sosyal sigorta sistemi, yetersiz yönetildiği için (primlerin geç toplanması) aksamaktadır; faal sigortalıların faal olmayan sigortalılara oranı düşüktür ve enflasyon oranları yıllar boyunca yüksek kalmıştır.

Belirli süreli sözleşmeler, yüksek düzeydeki personel gibi çok istisnai durumlarda yapılmıştır. Türk kanunları, bu tür sözleşmenin hazır giyim sektöründe yapılmasına izin vermemektedir, çünkü bu sektörde belirli bir işin tamamlanması (nesnel koşul) mevcut değildir. Tekstil işçileri, belirsiz süreli bir iş sözleşmesi kapsamındadır.

Mevcut çalışma yasaları, yasal olarak bağlayıcı iş ilişkilerini içermektedir. Fakat şirketlerin çoğu kayıt dışı olduğu için, yasal yönler ve gündelik gerçekler arasında geniş bir uçurum vardır. Kayıt dışı işyerlerinde bağlayıcı ilişkiler yoktur. Yalnızca kayıtlı işçiler işsizlik ve işten çıkarılma tazminatı alabilmektedir.

Bir sözleşmeyle çalıştırılan işçiler (ister belirsiz ister belirli süreli olsun), işten çıkarılmadan önce bildirim hakkına sahiptirler ve işten ayrılmadan önce de bildirimde bulunmak zorundadırlar. Gereken bildirim süresi, çalışılmış olan süreye bağlıdır ve iki hafta ila iki ay arasında değişmektedir. Taraflardan birinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetmesi halinde, işçinin bildirim süresinde alacağı ücrete eşit bir miktar diğer tarafa ödemek zorundadır. Gereken bildirim süresinin bazı istisnaları vardır ve bunlar İş Kanunu Madde 17'de belirtilmiştir. Gereken bildirim süresi, toplu sözleşmelerle sürekli ayarlanmaktadır ve bildirim hükmü karşılığında ödeme, işverenlere karşı güçlü şekilde yürütülmekte, fakat işçilere karşı daha az sıklıkla yürütülmektedir.

Lütfen Türk İş Kanunu ve Yönetmelikleri hakkında ilave bilgiler sağlayan Ek II'ye de bakın.

6. Türk Çalışma Hayatı Sorunları Üzerinde Çalışan Kuruluşlar

6.1. Türk Kuruluşlar

İTKİB (İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri)

“İhracatçı Birlikleri”, Türkiye’nin çeşitli merkezlerine 1940’dan itibaren hizmet vermeye başlamıştır; ve devlet ile özel sektör işbirliğinin önemli bir örneğidir. Hazır-Giyim ve Tekstil İhracatçıları’nın, deri ve halı ihracatçıları ile birleşmesiyle birlikte, İTKİB 1970’te yeni bir yapıya kavuşmuştur. İTKİB’e üye birlikler arasında, İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İHKİB), Uludağ Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği, Ege Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği ve Denizli Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği bulunmaktadır.

İTKİB, yalnızca ihracatı düzenleme konularıyla ilgili bir kuruluş değildir. İTKİB, 1980’lerde, tekstil ve hazır giyim sektörünün ihracat merkezli olarak yeniden örgütlenmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Kuruluşun son zamanlardaki stratejisi, Türkiye’yi, hem AB hem de Kuzey Amerika pazarlarına hitap edecek, kendi markaları altında, kaliteli üretim yapan bir düzeye getirmektir.

İTKİB’in üyeleri, çeşitli uluslararası teftiş şirketleri tarafından gerçekleştirilen ikinci-tarafların yaptığı sosyal denetim ile önemli deneyim kazanmıştır. Kuruluşun temsilcileri, sosyal denetime daha standartlaştırılmış ve birömek bir yaklaşım talep etmekte ve örgütlenme hakkının uygulamaya geçirilmesi konusundaki endişelerini dile getirmektedir.

Daha fazla bilgi için <http://www.itkib.org.tr>

TGSD (Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği)

Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD), 1976 yılında kurulmuştur. Demek, Türkiye’nin hazır giyim alanındaki en eski sivil toplum kuruluşudur ve Türk Giyim Sanayi’ni yurtiçi ve yurtdışında temsil etmektedir. Uluslararası Giyim Federasyonu ve EURATEX’in üyesi olan TGSD’nin halihazırdaki yönetim kurulu 28 üyeden oluşur. 7 kişilik daimi personel, Yönetim Kurulu tarafından alınan kararları uygulamak üzere Genel Sekreter’le birlikte çalışmaktadır.

Kuruluş bünyesinde, uluslararası ilişkiler ve araştırma bölümü, muhasebe bölümü, üyeler ile ilişkiler bölümü, ve halkla ilişkiler bölümü bulunmaktadır. Ayrıca, kuruluşun üyelerinden oluşan çalışma grupları, sektörün önceliklerine ilgi çekmek ve Türk giyim sanayinin karşılaştığı sorunlara çözüm bulmak gibi çeşitli sektörel amaç ve hedefler üzerinde çalışmaktadır. Bu gruplar, aynı zamanda, sanayinin gelecekteki ihtiyaçlarına

odaklanan çalışmalar da yürütmektedir. Kuruluş, hem Türkiye hem de yurtdışında lobi faaliyetlerinde de bulunmaktadır.

Uluslar arası sosyal standartların Türkiye'deki üreticilerin gündemine gelmesinden sonra, TGSD, İstanbul Sanayi Odası (İSO) ile birlikte ortak bir sosyal "sertifika programı"na başlamıştır (bk. 4.3.). Bu program, temel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konularıyla ilgilenmektedir. (bk. 5.2.).

TGSD, Türkiye'nin önde gelen hazır giyim üreticilerinden ve hazır giyim kuruluşlarından oluşan 400'den fazla üyeye sahiptir. Kuruluş, Türk yasalınca tanımlanan "işveren sendika"larından biri değildir.

Daha fazla bilgi için: <http://www.tgsd.org/>
İSO (İstanbul Sanayi Odası)

İstanbul Sanayi Odası, Türkiye'nin belli başlı sanayilerinde çalışan yaklaşık 700 işletme tarafından 1952'de kurulmuştur. Üye sayısı 1962'de 2000'e ulaşmış, Ocak 2000 itibarıyla da 8800'i geçmiştir. Kuruluş, Türkiye'nin en eski ve en büyük sanayi odasıdır. İSO, dünyadaki diğer sanayi odalarına benzer bir şekilde yarı-resmi bir kuruluştur. Hizmetlerini daha da geliştirmek ve iyileştirmek hedefleri arasındadır. Kendini bir STK olarak tanımlamakta ve kısmen de olsa bazı kamusal sorumluluklar üstlendiği için STK'ların bazı özelliklerini paylaşmaktadır. Kuruluş, iki yıldan beri, Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği ile birlikte (TGSD), sosyal denetim faaliyetlerinde bulunmaktadır.

Daha fazla bil için: <www.iso.org.tr>

DİSK / Tekstil-İş (Sendika)

1965'de "İstanbul Tekstil İşçileri Sendikası" adı altında kurulan Tekstil-İş (Tekstil İşçileri Sendikası), ilk kongresini 21 Kasım 1965'te gerçekleştirmiştir. Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren ve işverenlerle toplu görüşme yapma hakkına sahip üç sendikadan biridir. Yurtiçinde DİSK'e, uluslararası düzeyde ITGLWF'ye bağlıdır. Bölgesel organizasyonu ise ETUF:TCL'dir.

Genel merkezi, Türkiye'nin başta gelen hazır giyim üretim merkezlerinden biri olan İstanbul Merter'de bulunmaktadır. Bu bölgedeki şirketlerin büyük çoğunluğu, Avrupalı ve Amerikalı çokuluslu şirketlerinin taşeronluğunu yapmakta ya da bu şirketlere dolaylı yollardan ürün sağlamaktadır.

Sendika, aynı zamanda, kayıt dışı sektörden hazır giyim işçileriyle de önemli bağlantılar kurmuştur. Bu işçilerle aktif olarak bağlantı kurmaya çalışan tek sendikadır. Pek çok hazır giyim işçisi, DİSK/TEKSTİL'in, işçilere ait haklarla ilgili

gereki bilgileri onlara ulaştıracağına inanmaktadır. Sendikanın, özellikle işyeriyle ilgili konularda yasal hizmet sunduğu da bilinmektedir.

Sendikanın üyelerinin bulunduğu bölgeler, özellikle İstanbul, Bursa illeri çevresi ve Trakya bölgesidir.

Sendika, 85.000 işçinin kuruluşlarına üye olduğunu ileri sürmektedir. Ancak, Türkiye'deki iş kanunundaki sınırlayıcı maddeler, kayıt dışı sektörde çalışan sendikalı işçilerin Çalışma Bakanlığı tarafından sendikalı sayılmaması anlamına gelmektedir. Resmi rakamlarda DİSK/TEKSTİL'in üye sayısı Temmuz 2002 itibarıyla 64.389 olarak görünmektedir.

Federasyon tarafından hazırlanan ITGLWF belgeleri (Mali Rapor, Haziran 2000) aktif üyelerin sayısını 16,490 olarak açıklamıştır. Ama sendika, ekonomik kriz sırasında İstanbul, Bursa ve Trakya bölgesindeki üyelerinin çoğunu kaybetmiş, aktif üye sayısı 12.160'a düşmüştür. Sendika, yalnızca iki hazır giyim fabrikasında etkin bir varlık göstermektedir. Sendikanın yurtiçinde 10 şubesi ve 5 bölge temsilciliği vardır.

Sendikanın temel hedefi, eski ve modası geçmiş sendikacılık faaliyetlerine alternatif oluşturacak yeni bir sendika hareketi başlatmaktır. Bunun için adını bile değiştirmiş; "İstanbul Tekstil İşçileri Sendikası", "Tekstil İşçileri Sendikası" olmuştur. Sendika, amaç ve ilkelerini paylaştığı DİSK çatısı altında faaliyet gösterme kararını aldığı anda, 1975 Kongresi'nin ardından gelen faaliyetlerle güçlendirilmiştir. 1980'de, askeri darbenin sendika faaliyetlerini uzun bir süre boyunca aksattığı dönemde, 74.000 üye zarar görmüştür. Askeri Darbeden sonra sendika temsilcilerinin çoğu tutuklanmış ve hapsedilmiştir. Nihayet, 11 yıl aradan sonra, Temmuz 1991'de Yüksek Askeri Mahkeme tarafından beraatlarına karar verilmiştir. DİSK ve DİSK'e üye kuruluşlar, 1991'de yeniden bir araya gelmiş ve yeniden yapılanma süreci üye sayısının hızla yükselmesini sağlamıştır. Bu üye sayısı, sendikaya, üyeleri adına toplu görüşmelere katılma gücü kazandırmıştır.

Daha fazla bilgi için : <tekstil@superonline.com>

TEKSİF (Sendika)

TEKSİF, Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren Türkiye'nin en büyük aynı zamanda en eski sendikasıdır. Temmuz 2002 itibarıyla Çalışma Bakanlığı istatistiklerinin ortaya koyduğu üye sayısı 298,343'tür. TEKSİF, yurtiçinde Türk-İş Konfederasyonu'na, uluslararası düzeyde ITGLWF'ye bağlıdır. Sendikanın bölgesel organizasyonu ETUF:TCL'dir.

ITGLWF belgeleri (Mali Rapor, Haziran 2000) aktif üyelerin sayısını 80.000 olarak açıklamıştır. Son ekonomik krizler, üye sayısını azaltmıştır; sendikanın bugünkü aktif

üye sayısının yaklaşık 65,000 olduğu tahmin edilmektedir. Üyelerin büyük bir bölümü tekstil sektöründendir. Sendika, halihazırda birkaç hazır giyim fabrikasının işçilerini temsil etmektedir. Sendikanın yurtiçinde 38 şubesi ve 2 temsilciliği vardır. İşçi hakları ile ilgili temel sorunun örgütlenme hakkı olduğunu düşünen TEKSİF, değişim için bir dayanak noktası olarak, Türkiye'deki çalışma standartlarına dair ilgili tarafların ortak çabasına sıcak bakmaktadır.

"Ülkemizde, tekstil işçilerinin sendika mücadelesinin başlangıcı, Türkiye'deki sendika faaliyetlerinin başlangıcıyla yakından ilgilidir. Tekstil işçileri, 1940'larda başlayan sendika hareketinin öncüsü olmuşlardır. Bu nedenle, TEKSİF, Türkiye'deki sendika hareketinin genel durumunu yansıtan zengin bir tarihe sahiptir. TEKSİF uzun yıllara dayanan mücadele geleneği ile bugünkü konumuna erişmiştir. "

Daha fazla bilgi için: <[http:// www.teksif.org.tr/](http://www.teksif.org.tr/)>

Öziplik-İş (Sendika)

Öziplik-İş, yurtiçinde Hak-İş Konfederasyonu'na, uluslararası düzeyde ITGLWF'ye bağlıdır. Bölgesel organizasyonu ise ETUF:TCL'dir.

Temmuz 2002 itibarıyla Çalışma Bakanlığı istatistiklerinin ortaya koyduğu üye sayısı 67.440'tır.

ITGLWF belgeleri (Mali Rapor, Haziran 2000) aktif üyelerin sayısını 5.153 olarak açıklamıştır. Üyelerinin büyük bir bölümü tekstil sektöründendir. Sendika, herhangi bir hazır giyim fabrikasında örgütü değildir.

Öziplik-İş, ILO Sözleşmelerinin, özellikle de örgütlenme ve toplu sözleşme haklarıyla ilgili olanların, acilen onaylanmasını ve Türk yasalarına dahil edilmesini talep etmektedir.

"Sendikanın ilke ve amaçları, faşizm, komünizm, kapitalizm vb gibi tüm anti-demokratik toplumsal eğilimlerle savaşmak; ulusal, demokratik ve sosyal yasal devlet çatısı altında insan haklarını ve ulusal anayasayı gözeterek yoksulluk, cahillik, sefalet ve işsizliği yok emektir. Ayrıca, sendika, toplumsal adaletin yerleşmesini ve çağdaş uygarlık standartlarının uygulanmasını sağlayacak hizmetleri üyelerine sunmaya çabalamaktadır."

Daha fazla bilgi için : <<http://www.oziplikis.org.tr/>>

Türkiye Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu

Türkiye Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, araştırmacılar, aktivistler ve çeşitli mesleklerden ilgili bireylerin oluşturduğu bir sivil kuruluş ağıdır. Çalışma grubu

Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınlar üzerine yapılan bir atölye çalışmasının ardından Ekim 1999’da, atölye çalışmasında görev alan organizatörler ve katılımcılar tarafından kurulmuştur.

Çalışma grubu yeni kurulmuş olmasına rağmen, Türkiye’deki ev eksenli çalışma ile ilgili farkındalık artırıcı bireysel çabalar 1994 yılına kadar gitmektedir. İlk çalışmalar, ev eksenli çalışma konusundaki başlıca belgelerin (HomeNet belgeleri) tercüme edilip, ilgili taraflara dağıtılmasını içermektedir. Hindistan’daki SEWA deneyimi, Türkiye’de ev eksenli çalışan kadınların örgütlemesi konusunda ilk ivmeyi oluşturmuş, HomeNet ve WIEGO ile sürdürülen bağlantılar da Ekim 1999’daki atölye çalışması düşüncesinin gelişmesinde önemli bir etken olmuştur. Merkezi ABD’de bulunan WIEGO, kayıt dışı ekonomide çalışan kadınları desteklemek için istatistik, araştırma, program ve politika geliştirme konusuyla ilgilenen çeşitli kuruluş ve bireylerden oluşan dünya çapında bir birliktir. Atölye çalışmasının ardından, çalışma grubu, Türkiye’de ev eksenli çalışan kadınların, kamusal alanda görünürliğini artırmayı temel amaç olarak belirlemiş ve bu konunun sendikaların, ilgili devlet kurumlarının ve araştırmacıların gündemine girmesini sağlamaya çalışmıştır.

Diğer amaçları arasında şunlar yer alır:

- ILO evde çalışma sözleşmesinin ülke politikası ve araştırmalar için standart kabul edilmesine katkı vermek
- Ev eksenli çalışma konusunda bir ülke politikası oluşturulmasına katkıda bulunmak
- Ev eksenli çalışan kadınların birbirleri ile ilişkilerinin geliştirilmesine ve kendi örgütlerini yaratmalarına destek olmak.

İrtibat Adresi:

Nazik Işık
M. Kemal Mah. Barış Sitesi
3B Blok D 25
Çankaya/Ankara/Türkiye

İş Müfettişleri Derneği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı müfettişlerin oluşturduğu İş Müfettişleri Derneği (İSMUFDER) Nisan 1998’de kurulmuştur. Merkezi Ankara’dadır ve Uluslararası İş Müfettişleri Derneği’nin bir üyesidir. Dernek, kendini, gönüllü üyeliğe dayanan bir sivil toplum kuruluşu olarak nitelenmektedir. Üyeleri devletin iş müfettişlerinden oluşur. Derneğin temel amacı, üyeleri arasında sosyal ve ekonomik yardımlaşmayı desteklemek, mesleki ve kültürel gelişmelerine katkıda bulunmaktır. Bunların yanı sıra dernek, iş denetimi, çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri, iş ve

sosyal güvenlik hukuku, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında araştırmalar yapmak, bulgularını yayınlamak ve bu alanda bir değişimi başlatmayı hedeflemektedir.

Daha fazla bilgi için: <<http://www.ismufder.org>>

İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası

İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası, Mart 1990'da İstanbul'da kurulmuştur. Temel amacı, üyeleri arasında dayanışmayı ve bilgi akışını sağlamaktır.

Daha fazla bilgi için: <<http://www.ismmmo.org.tr>>

SIMDER (Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta Müfettişleri Derneği)

Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta Müfettişleri Derneği, merkezi Ankara'da bulunan tüzel bir kişiliktir. Demek, kendisini sivil toplum örgütü olarak nitelemektedir. Üyeler, devletin sosyal sigorta müfettişleridir.

SIMDER, 1971'de kurulmuş ve sosyal sigorta müfettişlerinin hem özel sektörde hem de kamu sektöründe saygın bir yer almasını amaçlamıştır. Sosyal sigorta müfettişlerinin temel görevi, işyerlerinin Sosyal Sigorta Kurumu'na kayıtlı olup olmadığını denetlemektir.

Daha fazla bilgi için: <www.simder.org>

TÜKODER

Tüketiciyi Koruma Derneği, TÜKODER, Ekim 1990'da kurulmuştur.

Tükoder, devlet ve sanayi kuruluşlarından mali yardım kabul etmeyen 23,000 üyeden oluşan bağımsız bir sivil toplum kuruluşudur. Tükoder, Uluslararası Tüketiciler Derneği'nin bir üyesidir; temsilcileri demokratik yollardan seçilir, bu temsilciler çoğunlukla gönüllüdür. Tükoder'in 40 şubesi vardır.

Derneğin 1991 yılında ilk faaliyeti, İstanbul Kadıköy Belediyesi ile birlikte bir "Tüketici Şikayet Bürosu" kurmak olmuştur. Aynı yıl, Tükoder, Uluslararası Tüketiciler Günü'nde (15 Mart) yıllık panellerinden ilkinin düzenlemiştir.

Tükoder, ekmek fiyatları, fast food, banka ücretleri, İstanbul'da köprü geçiş ücretleri gibi konularda yapılan çok sayıda genel ve bireysel tüketici şikayetleriyle ilgilenir.

Dernek, tüketiciyi koruma yasasının çıkarılması için başarılı bir lobi faaliyeti yürütmüştür.

Daha fazla bilgi için: <www.tuketickoruma.org>

6.2. Türkiye’de Çalışma Hayatıyla İlgili Faaliyetler Yürüten Uluslararası Kuruluşlar

ILO Türkiye Temsilciliği (ILO Ankara Şubesi)

ILO Ankara Şubesi 1976’da kurulmuştur. Temel amaçları şunlardır:

- **ILO’yu Türkiye’de temsil etmek;**
- **Türkiye’de ILO’nun politikalarını, programlarını ve Uluslararası Çalışma Standartlarını geliştirmek;**
- **Çeşitli T.C. programlarını ve projelerini geliştirmek, uygulamak ve izlemek;**
- **Hem yurtdışındaki Türk vatandaşları hem de Türkiye’deki yabancılarla ilgili fellowship programlarını idare etmek.**
- **Türkiye hakkında bilgi toplamak ve bu bilgileri incelemek.**
- **ILO Ankara Bilgi Merkezi ve Yayın Satış Programı’nı sürdürmek.**

ILO, Türkiye’de yerel kuruluşlarla işbirliği içinde çeşitli faaliyetler gerçekleştirmektedir. Bunlardan başlıcaları şöyle özetlenebilir:

- **17 Ekim 2002: “İzmir’de Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Çok Yönlü Program” çerçevesinde yönlendirme kurul toplantısı**
- **29 Kasım 2002: “ IPEC Eylem Programı çerçevesinde yapılan çocuk işçiler ile ilgili olarak “Bilinç ve Duyarlılık Geliştirme Çalışması”**
- **31 Ekim–1 Kasım 2002: IPEC, Türkiye, Arap Ülkeleri ve Doğu Avrupa ülkelerindeki IPEC yöneticileri ve proje partnerlerine yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi.**
- **15 Ekim 2002: TISK ve UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) tarafından ortaklaşa düzenlenen Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye Girişimi toplantısı**
- **9 Eylül 2002: ILO Ankara Şubesi tarafından düzenlenen “Türkiye’de Yeniden Yapılanma için Emek Piyasası Politikası: Daha Aktif Politika İhtiyacı” toplantısı.**

Daha fazla bilgi için: <www.ilo.org>

İngilizce versiyonu : <<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/>>

Friedrich Ebert Vakfı - Türkiye

Bu Vakıf, 1988 yılında İstanbul’da kurulan bir irtibat bürosu ile faaliyetlerine başlamıştır. 1996’da, Ankara’da ikinci bir büro açılmıştır. Vakfın faaliyetleri şöyle özetlenebilir: Türk ve Alman parlamenterler arasındaki ilişkileri geliştirmek amacıyla

toplantılar düzenlemek, Türkiye'nin Batı ile ilişkilerine katkıda bulunmak için Türk ve yabancı politikacılar ile çeşitli konularda uzman kişilerin katıldığı toplantılar düzenlemektir. Vakıf, 1990 yılından bu yana Ankara Sosyal Demokrasi Forum'unu düzenlemektedir. Halihazırda, ekonomi ve sosyal bilimler alanında, yılda sekiz ila on arasında projeye kaynak sağlamaktadır.

Daha fazla bilgi için: <<http://www.festr.org>>

Oslo Üniversitesi, Norveç

Norveç'teki Oslo Üniversitesi'nde Beşeri Coğrafya Doçenti olan Hege M. Knutsen, uluslararası rekabetin şartlarını değiştirmenin (yani kotaları sonlandırmanın) Türk hazır giyim endüstrisini ve işçilerini nasıl etkileyeceğini araştırmaktadır.

7. Türkiye'ye Odaklanan Uyumla İlişkili Faaliyetler

İSO -TGSD Sosyal Belgesi

Türkiye'de sosyal denetim yakın zamanda ortaya çıkmış bir olgudur. Bu süreçteki önemli bir gelişme, Sosyal Sorumluluk Şartnamesi olarak adlandırılan projedir. Bu proje Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği tarafından hazırlanmış, İstanbul Sanayi Odası tarafından ise kontrolleri üstlenilmiştir. Proje olarak 1999'da tasarlanan ve 2000'de hazırlanan Sosyal Sorumluluk Şartnamesi denetimler sonucunda tekrar revize edilerek, bugünkü halini almıştır. Dünyaca bilinen firmalarla çalışan Türk firmalarının, yine bu firmaların çalışma koşulu olarak sundukları sosyal şartname temel alınmış ve bu şartname, mevcut uluslararası standartlar ile, 1457 sayılı yasanın ağırlıkta bulunduğu Türk Kanunları'na dayandırılmıştır.

İstanbul Sanayi Odasının yaptığı kontrollerdeki amaç, bu kontrol edilen firmalara sosyal sorumluluk şartnamesi koşullarını yerine getirdiklerine dair bir sertifika vermek ve bu sertifikanın tekstil sektörünün bütün önde gelen firmalarınca kabul görmesini sağlamaktır. Bu sürece EUROTEX'e üye olan Giyim Sanayicileri Derneğinin büyük katkısı olmuştur.

Uygunluk Sertifikası almak için TGSD'ye başvuran firmalar İSO'nun denetimine tabi tutulmaktadır. Bu denetimler sertifika denetim süreci ve vize denetim süreci olmak üzere iki düzeyde yapılmaktadır. Firmada çalışan işçi sayısına bağlı olarak, sertifika denetim ücreti 500 ile 1250\$ arasında, vize denetim ücreti ise 400 ile 1000\$ arasında değişmektedir. Bu kontroller sonucu sertifika almaya hak kazanan firmaların, Benetton, Gap, Disney, Sisley, Adidas, Nike, H&M, C&A, Levis Straus, Diesel, Little Big, Guess, DKNY, Reebok gibi, dünyanın büyük tekstil şirketleri ile ayrıca bir kontrole tabi tutulmadan çalışabilmeleri amaçlanmaktadır.

Uygulamada çeşitli yabancı firmalar Türk üreticilerden standartlara ilişkin farklı taleplerde bulunabilmektedir. TGSD ve İSO bu standartlar için ortak bir zemin oluşturmaya çalışmakta ve bu amaçla aşağıdaki standartları temel almaktadır.

- İşe alma ve ayırım yapmama kuralları
- Çalışma süreleri
- Zorla ve mecburi çalıştırmama
- Çocuk işçi çalıştırmama
- Ücretler
- İzinler
- İşçilerin örgütlenme hakkı
- Disiplin ve taciz etmeme politikası
- Güvenli ve sağlık koşullarına uygun çalışma ortamı

TGSD ve İSO'nun belirlediği bu standartlar ile FWF ve ILO standartları karşılaştırıldığında genel olarak uyum sağladıklarını söyleyebiliriz. En önemli fark en düşük ücretin tanımına ilişkindir. ILO sözleşmesinin 26. ve 131. maddelerinde ve FWF'nın metinlerinde yaşam ücreti olarak tanımlanan bu koşul TGSD-İSO şartnamesinde asgari ücret biçiminde tanımlanmaktadır.

Bunun dışında izinler ayrı bir maddede düzenlenmiş ve yasaya uygunluk sağlanması hedeflenmiştir.

Yine ayrı bir maddede disiplin ve taciz etmeme politikası düzenlenmiştir. Türkiye konfeksiyon sektörünün can alıcı sorunlarından birisi olduğu için, çok yararlı bir düzenlemedir.

Not: Bu bölüm, MSI proje katılımcıları tarafından Türkiye'deki uyum faaliyetlerine ilişkin daha fazla bilgi toplandıkça güncellenecektir.

8. Türkiye'deki Şirket Uyum Programları *(Ekim 2003 itibariyle)*

Tasarımın sonraki aşamalarını aydınlatacak bilgiler toplamak ve pilot projeye yaklaşıma özellikle de şirketlerin katılımı bakımından ince ayar yapmak amacıyla aşağıdaki sorular, bu projedeki altı çokuluslu paydaş grubunun bir veya daha fazlasına katılan şirketlere soruldu:

1. Türkiye'de kaç hazır giyim/tekstil tedarikçiniz var?
2. Bu tedarikçiler, dünya çapındaki tedarik zincirinizin ne kadarını oluşturuyor?
3. Bu tedarikçiler Türkiye'nin esas olarak hangi bölgelerinde bulunuyor?
4. Kaç tedarikçiyle uzun vadeli ilişkileriniz var (muhtemel sürme beklentisiyle birlikte kaç yıldan fazla)?
5. Türkiye'de yaptığınız üretimin önümüzdeki 2-5 yılda büyümesini/küçülmesini mi bekliyorsunuz?
6. Türkiye'de üretim yaptığınız ürün çeşitleri nelerdir?
7. Şirketiniz davranış kurallarına veya uyumaya çalıştığınız standartlara uyumu sağlamak için Türk tedarikçilerinizle ne tür kapasite geliştirme (örn. eğitim, koçluk ve düzeltici eylemlerin uygulanmasında yardım) faaliyetleri yürütüyorsunuz?
8. Türkiye'de gelecek iki yıl boyunca bu kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatmayı veya yaygınlaştırmayı planlıyor musunuz?

Aşağıdaki matrisler, şirketlerin bu sorulara verdikleri yanıtları özetlemektedir. Bunlar, Türkiye'de hazır giyim üretimi yaptırın ABD ve Avrupa şirketlerinin temsili bir örneği olmanın yanı sıra ülkeye şirketlerin yaklaşımlarındaki farklılıklara ilişkin fikir de verebilirler.

Türkiye'deki Tedarikçilere İlişkin ETİ Şirket Yanıtları

Şirket	S1. Giyim/Tekstil Tedarikçilerin Sayısı?	S2. Dünya çapındaki tedarik zinciri içindeki yüzdesi?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçiyle uzun vadeli ilişkileri var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/küçülmesine ilişkin beklentileriniz?	S.6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya yaygınlaştırmaya ilişkin planlar?
Şirket 1	Kadın, erkek ve çocuk giyiminde 80 tedarikçi	%23	Esas olarak İstanbul'un Kuzey/Batı ve Güney kesiminde. Ayrıca Ankara, Adana, Denizli, Bursa ve Malatya içinde ve çevresinde tedarikçiler var.	yanıt yok	yanıt yok	Örme ve dokuma kumaş, Spor, Resmi, Deri Giyim, Aksesuar	Eğitim (gayri resmi), brifing ve yönetim araçları	Kalite Güvence (KG) ve diğer destekler için yeni kurulan bir bölge ofisi
Şirket 2	2	%18	İstanbul ve Adana	Her ikisi (2)	Azalma	Bayan pantolon ve bir kısım kot	Yabancı ve yerel personelin verdiği iş üzerinde eğitim/koçluk ve destek	Mevcut düzeyleri korumak
Şirket 3	Giyim yok; nevresim ve havlu	0	Geçerli değil	0	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil
Şirket 4	"ÇOK AZ"	%1-2	Yalnızca İstanbul	1	Şu anda azalma	Giyim	yok	Geçerli değil

Şirket	S1. Giyim/Tekstil Tedarikçilerin Sayısı?	S2. Dünya çapındaki tedarik zinciri içindeki yüzdesi?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçiyle uzun vadeli ilişkileriniz var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/küçülmesine ilişkin beklentileriniz?	S.6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya yaygınlaştırmaya ilişkin planlar?
Şirket 5	7 acente ve 54 fabrika	Tedarik tabanının %4'ü	Marmara bölgesi (İstanbul, Tekirdağ, Bursa, Adapazarı)	Neredeyse hepsiyle üç yıldır çalışıyoruz ve 27'siyle üç yıldan fazladır çalışıyoruz	İstanbul ofisimiz işi büyüttüğü için büyüme	Çocuk giyimi, (bay ve bayan)	Tüm yeni tedarikçiler için tedarikçi seminerleri, yasalardaki güncelleştirmeler, değişiklikler, eğitim ziyaretleri	Evet, bunlar ticaret arttıkça gelişecektir
Şirket 6	Yalnızca küçük miktarda elbise kesim ve dikim	Stratejik bir ülke değil	Geçerli değil	0	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil

Şirket	S1. Giyim/Tekstil Tedarikçilerin Sayısı?	S2. Dünya çapındaki tedarik zinciri içindeki yüzdesi?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçiyle uzun vadeli ilişkileriniz var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/küçülmesine ilişkin beklentileriniz?	S.6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya yaygınlaştırmaya ilişkin planlar?
Şirket 7	6 tedarikçi - 1 ortak girişim, 5 "3. taraf" ortak	Dünya çapındaki tedarik zincirinin %40'ı	Düzce bölgesindeki 1 tedarikçi hariç, esas olarak Tekirdağ	Tümü	Aynı kalacak	Kot, dokuma dış giyim, yani pantolon, şort, etek, gömlek, ceket ve örme ürünler, yani tişört, svitsört, eşforan ve mont	Farkındalık eğitimi, koçluk ve yabancı ekiplerden düzeltici faaliyetlerin uygulanması hakkında danışmanlık. Uyum Müdüründen yardım ve öneri	Kapasite artırma faaliyetleri, üretim yaptırmaya paralel olarak gelişecek, yani üretim yaptırmaya artıracak.
Şirket 8	7 Tedarikçi	%25	Tüm tedarikçiler İstanbul'dan 1 saatlik vasıta mesafesinde	Tedarikçilerimizden 3'üyle 3 yıldan fazladır iş yapıyoruz	Aynı kalacak	Her tür çorap	Tedarikçilerle geliştirilen eğitim ve koçluk yöntemi	Evet

Şirket	S1. Giyim/Tekstil Tedarikçilerin Sayısı?	S2. Dünya çapındaki tedarik zinciri içindeki yüzdesi?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçiyle uzun vadeli ilişkileriniz var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/küçülmesine ilişkin beklentileriniz?	S.6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya yaygınlaştırmaya ilişkin planlar?
Şirket 9	30 Tedarikçi	%7	Türkiye'nin Güneybatısı ve Doğusu	%75	Büyüyecek	Hazır giyim – esas olarak bay, bayan ve çocuk spor giyim, çorap ve iç çamaşın artı bay ve bayan için bir kısım resmi giyim	Şimdiye kadar yok	Evet
Şirket 10	35 Tedarikçi	%30	İstanbul ve Çorlu (Tekirdağ)	10	Büyüyecek	Denim, denim olmayan üst ve alt	Onlara iyi uygulamaları öğretmek dahil, her bir tedarikçiyle bireysel temelde çalışıyoruz.	Evet

Türkiye'deki Tedarikçilere İlişkin FLA Şirket Yanıtları								
Şirket	S1. Giyim/Te kstil Tedarikçil erinin Sayısı?	S2. Dünya çapında ki tedarik zinciri içindeki yüzdesi ?	S3. Tedarikç ilerinin bulundu ğu bölgeler ?	S4. Kaç tedarikçiy le uzun vadeli ilişkileriniz var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/ küçülmesine ilişkin beklentileriniz?	S.6. Türkiye'd e üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya yaygınlaştırmaya ilişkin planlar?
<i>Şirket 1</i>	10 tedarikçi / 17 fabrika	>%2	İstanbul	2	büyüyecek	Örme ve dokuma giyim	Fabrika tabanımızın yaklaşık %50'si yıllık olarak denetleniyor. Denetim bulguları, şirket temsilcisi tarafından fabrika yönetimiyle gözden geçiriliyor. Bazen şirket görevlisi tarafından doğrudan tedarikçiyle takip yapılıyor.	Daha fazla yapmaya yönelik plan yok, çünkü burası Şirket için büyük bir imalat bölgesi değil. Tedarikçilerin, bölgedeki düzenlendiğinde BSR atölye çalışmalarına katılması öneriliyor.
<i>Şirket 2</i>	0	0	Geçerli değil	0	Değişiklik Yok	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil
<i>Şirket 3</i>	16 fabrika	>%4	İstanbul, İzmir, Konya			Örme, deri, dokuma, diğer hazır giyim		

Şirket	S1. Giyim/Te kstil Tedarikçilerin Sayısı?	S2. Dünya çapındaki tedarik zinciri içindeki yüzdesi ?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçile uzun vadeli ilişkileri var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesi ne/küçülmesine ilişkin beklentiler ?	S.6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya geliştirmeyi ilişkin planlar?
<i>Şirket 4</i>	11 tedarikçi + 6 fason imalatçı	>%5	İstanbul bölgesi	Ana tedarikçilerin 4'ü, şirket için 6 yıldan fazladır üretim yapıyor; ana tedarikçilerin 7'si ve taşeronların tümü en az 1,5 yıldır onaylanmış.	Türkiye'nin mevcut üretim yaptırma düzeylerinde veya bu düzeylerin biraz üzerinde devam etmesini bekliyor.	Örme (gömlek / eşfoman) dokuma (küçük çapta) (pantolon), mont	Yönetimin eğitilmesi yoluyla sorun çözme mekanizmasının getirilmesi. Tüm fabrikalarda işçi forumlarının oluşturulması. Yönetimin, şirket standartlarını işçilere eğitim yoluyla aktarması gerekiyor. Yönetimin, işçi el kitapları oluşturup işe alma sırasında dağıtması gerekiyor. Çalışan işçilerin oryantasyon eğitimi. İş başvuru formları dahil işe alma protokolleri, şirket standartlarını yansıtmak üzere gözden geçirildi, ayrımcılık yapılmamasına dikkat edilerek.	Diğer şirketlerle birlikte, fabrikalarda sürdürülebilir uyumu teşvik etmek için bir pilot eğitim programının uygulanması. Doğrudan işçi eğitimi. İşçiler veya temsilcileri tarafından izlemeleri teşvik etmek için pilot program. Agentlerin ve fabrikaların, davranış kurallarına uyum ve uyumu sürdürmek için gereken politikalar ve sistemler bakımından yıllık eğitimi.

Şirket	S1. Giyim/Tekstil Tedarikçilerinin Sayısı?	S2. Dünya çapında ki tedarik zinciri içindeki yüzdesi?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçiye uzun vadeli ilişkileriniz var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/küçülmesine ilişkin beklentiler?	S.6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya geliştirmeyi ilişkin planlar?
<i>Şirket 5</i>	20 tedarikçi / 21 fabrika		Kırklareli, Bursa, Konya, İstanbul, Ordu, Gaziantep, Beylikdüzü, Denizli, İzmir			Bay, bayan ve erkek svitsört		
<i>Şirket 6</i>	2 fabrika	%5	İzmir, İstanbul	2	büyüyecek	Pamuklu örme, Karşık Sweater, Yün pantolon	Düzeltilici eylem planlarının uygulanmasında yardım	Evet

Şirket	S1. Giyim/Tekstil Tedarikçilerinin Sayısı?	S2. Dünya çapındaki tedarik zinciri içindeki yüzdesi?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçiyle uzun vadeli ilişkileriniz var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/küçülmesine ilişkin beklentileriniz?	S.6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya yaygınlaştırmaya ilişkin planlar?
<i>Şirket 7</i>	ABD operasyonları için 3 fabrika kullanıyoruz. Almanya operasyonları için yaklaşık 12 fabrika kullanıyoruz.	>%1 ABD (Almanya için biraz daha artı)	Tüm ülkeye yayılmış	Çoğu tedarikçiyle uzun vadeli ilişkiler	Değişiklik görünmüyor	Hazır giyim	Düzeltilici faaliyetlere ilişkin koçluk.	Emin değiliz. Türkiye diğer ülkelere göre yüksek riskli değil.
<i>Şirket 8</i>	8	%9,46	İstanbul, Düzce, Tekirdağ, Bursa, İzmir, Konya	5 ana tedarikçi, şirketle 5 yılı aşan ilişkiye sahip		Örme giyim, çorap ve eşarp	Eğitimler; gerektiğinde, düzeltilici eylem planlarındaki öğeler konusunda yardım etmek. Kapasite geliştirme eğitimleri geneldir. Özel eğitimlerde, belirli bir konuya odaklanıyoruz. Örneğin "İşçi-Yönetim İletişim Sistemleri" veya "Güvenlik Önlemleri ve PPE", vb.	Uyum denetiminden stratejik denetime geçiyoruz ve bunun sonucunda, kapasite geliştirme faaliyetleri artıyor.

Türkiye'deki Tedarikçilere İlişkin SAI Yanıtları								
Şirket	S1. Giyim/Tekstil Tedarikçilerinin Sayısı?	S2. Dünya çapındaki tedarik zinciri içindeki yüzdesi?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçiye uzun vadeli ilişkileriniz var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/küçülmesine ilişkin beklentileriniz?	S.6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya yaygınlaştırmaya ilişkin planlar?
Şirket 1	97	Değiştirme	İstanbul, İzmit, Bursa, İzmir bölgesi, Güneydoğu Anadolu	%70	Büyüyecek	Hazır Giyim	Yöneticilerin, işçilerin, iç denetçilerin/gözetimcilerin, tedarik zinciri yöneticilerinin ve/veya alıcıların eğitilmesi, yöneticiler için koçluk ve danışmanlık, öğrenme malzemelerinin, en iyi uygulamanın, ticaret olay analizinin ve başka araçların temin edilmesi.	Evet
Şirket 2	0	0	Geçerli değil	0	Oraya gitmek için plan yok.	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil
Şirket 3	0	0	Geçerli değil	0	Yalnızca zaman zaman Türkiye'den meyve ve sebze alımı.	Meyve ve Sebze	Geçerli değil	Geçerli değil

Şirket	S1. Giyim/Tekstil Tedarikçilerinin Sayısı?	S2. Dünya çapındaki tedarik zinciri içindeki yüzdesi?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçiyle uzun vadeli ilişkileriniz var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/küçülmesine ilişkin beklentileriniz?	S6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Tedarikçilerle birlikte geliştirilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya yaygınlaştırmaya ilişkin planlar?
<i>Şirket 4</i>	0	0	Geçerli değil	0	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil
<i>Şirket 5</i>	6 - 7	%5-6	İstanbul ve İzmir	3 - 4	Türkiye Avrupa Birliği'ne kesin olarak katıldığında, evet. Katılmadığında ve ABD doları Euro karşısında değersiz olduğunda, hayır. Asya'da (bizim için Uzak Doğu) ABD doları cinsinden alım yapıyoruz ve mağazalarımızda Euro cinsinden satış yapıyoruz. Bu bize daha iyi bir marj sağlıyor.	Pamuklu tişört, süveter, gömlek, ceket ve pantolon	Şimdilik faaliyetlerimizi çalışma koşullarını iyileştirmeye odaklıyoruz ve yalnızca Asya'daki imalatçılarımızı SA8000 sertifikasını uygulamaya zorluyoruz.	Türk tedarikçileri SA8000 belgesini uygulamaya zorlamak 2 yıl içinde başlayacak.
<i>Şirket 6</i>	0	0	Geçerli değil	0	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil
<i>Şirket 7</i>	5 - 6	%5'ten az	İstanbul ve İzmir, Bulgaristan sınırına yakın bölgeler	%100	Azalma	Erkek ve kız çocuklar için örme ve dokuma hazır giyim	Listelenen tüm kapasite geliştirme faaliyetleri düşünüyor.	
<i>Şirket 8</i>	0	0	Geçerli değil	0	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil	Geçerli değil

Şirket	S1. Giyim/Tekstil Tedarikçilerinin Sayısı?	S2. Dünya çapındaki tedarik zinciri içindeki yüzdesi?	S3. Tedarikçilerin bulunduğu bölgeler?	S4. Kaç tedarikçiyle uzun vadeli ilişkileriniz var?	S5. Türkiye'de üretim yaptırmanın önümüzdeki 2-5 yılda büyümesine/küçülmesine ilişkin beklentileriniz?	S.6. Türkiye'de üretim yaptırılan ürün çeşidi?	S7. Türk tedarikçilerle birlikte girilen Kapasite geliştirme türleri?	S8. Türkiye'de gelecek 2 yıl boyunca kapasite geliştirme faaliyetlerini başlatma veya yaygınlaştırmaya ilişkin planlar?
<i>Şirket 9</i>	2	%5'ten az	İstanbul ve İzmir	%100	Azalma	Öme, sweater, dokuma yün pantolon	Düzeltilici eylem planlarının uygulanmasında yardım	Evet
<i>Şirket 10**</i>	300	yaklaşık %13	İstanbul, İzmir, Denizli	%50	Azalma	elbise	Yöneticilerin, işçilerin, iç denetçilerin/gözlemcilerin, tedarik zinciri yöneticilerinin ve/veya alıcıların eğitilmesi, yöneticiler için koçluk ve danışmanlık, öğrenme malzemelerinin, en iyi uygulamanın, ticaret olay analizinin ve başka araçların, tercihli statünün temin edilmesi.	Evet
**Not: Bu bilgiler, bir grup şirketi kapsamaktadır ve tek tek şirketlerden biri veya birkaçıyla örtüşebilir.								