

Rapor

Türkiye’de faaliyet gösteren sosyal denetçiler teknik toplantısı

Ankara, 18 Mayıs 2005

Arka plan ve gerekçe

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO), Romanya, Bulgaristan ve Türkiye’de sosyal denetimin yaygınlığını ve bu alanındaki başlıca sorunları araştırmak üzere, Avrupa Birliği’nin fon sağladığı altı aylık bir araştırma projesi yürütmektedir. Bu projenin bir parçası olarak, çokuluslu markalar ve özel denetim şirketleri için çalışan sosyal denetçilerin görüşlerini almak üzere 18 Mayıs 2005 tarihinde Ankara’da bir günlük bir atölye çalışması düzenlendi. Bu bir günlük atölye çalışması, İLO’nun ve Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi’nin (Jo-In) işbirliğiyle gerçekleştirildi. Jo-In, farklı davranış kuralı uygulama stratejileriyle ilgilenmektedir ve hazır giyim sektöründe öncelikli olduğunu düşündüğü örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, ücretler ve çalışma saatleri konusundaki işyeri standartlarının ne şekilde uygulanacağını gösteren bir rehber geliştirecektir.

Toplantının amaçları şunlardır:

- İLO araştırmasının ön bulgularını rapor etmek;
- Sosyal denetçilerin karşılaştığı ana meseleleri, zorlukları ve fırsatları vurgulamak;
- Sosyal denetim ve gözetimde kullanılan yöntemleri daha iyi kavramayı sağlamak.

Toplantıya markalardan, özel denetim şirketlerinden ve özel danışmanlık şirketlerinden gelen 28 sosyal denetçi katıldı.

Toplantının raporu

Toplantıda hazır bulunan denetçilerin çoğunluğunun çok sayıda değişik ülkede denetim yürüttüğü için, aşağıdakilerin Türkiye’deki sosyal koşulların bir eleştirisini oluşturmadığını belirtmek isteriz. Denetçilerin dile getirdiği sorunların büyük çoğunluğu, endüstrinin genel yapısında vardır. Türkiye’nin örnek olarak verildiği yerlerde, bu yalnızca başka ülkelerde mevcut olan veya olmayan özel bilgilerin var olduğunu yansıtmaktadır ve okuyucunun bunu endüstrinin herhangi bir yerinde ortaya çıkabilecek sorunların bir vaka incelemesi olarak görmesi gerekir. Ayrıca aşağıda ifade edilen fikirler ve rakamlar, seminere katılan denetçilere aittir, özellikle İLO’nun ya da JO-IN girişiminin fikirlerini yansıttığı anlamına gelmez.

1. Açılış sunumları

ILO Ankara Bürosu Müdürü Bayan Gülay Aslantepe, ILO'nun uluslararası çalışma standartlarından sorumlu, uluslararası bir üçlü organ rolünü vurgulayarak toplantıyı açtı. Ayrıca ILO'nun Kurumsal Sosyal Sorumluluk alanındaki faaliyetlerini tartışarak, katılımcıları toplantı sırasında en iyi uygulamaları paylaşmaya ve birbirlerinden öğrenmeye davet etti. Toplantının, Chatham House Rule kuralları uyarınca yapılmakta olduğunu ve hiçbir yorumun somut bir kişiye atfedilmeyeceğini vurguladı. Bunun, katılımcıları kendi deneyimlerini açıkça paylaşmaya teşvik edeceğini umduğunu söyledi.

ILO, sosyal denetimin yaygınlığını ele alan bölgesel raporun ön araştırma bulgularını sundu. İlk sonuçlar, belirli sektörlerdeki birçok Türk şirketinin sosyal denetimden geçtiğini (örneğin, hazır giyim sektöründe neredeyse yarısı) göstermektedir. Ancak bu sayı, Bulgaristan ve Romanya'da belirgin olarak düşüktür. Araştırmanın nihai raporu, Temmuz 2005'te hazır olacaktır.

2. Grup Tartışmaları

Giriş sunumlarından sonra, katılımcılar dört farklı gruba ayrıldı. Her gruptan aşağıdaki konuları derinlemesine tartışması istendi:

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık;
- Çalışma saatleri, ücretler ve fazla mesai;
- Fason üretim.

Gruplardan, fabrikaları somut bir konuda incelerken neye baktıklarını, bu bilgiyi nasıl bulduklarını, genellikle hangi sorunlarla karşılaştıklarını ve varsa hangi düzeltme yöntemlerini uyguladıklarını tartışmaları istendi.

Katılımcıların bir kısmı, denetçilerin kullandıkları bazı "hassas nitelikte" yöntemlerin, fabrika yöneticilerine herhangi bir değişiklik yapmaya gerek olmadan sosyal denetimlerden nasıl geçebileceklerine ilişkin ipuçları verebileceğine dair kaygılarını dile getirdi. Bu nedenle, aşağıdaki tartışma, "hassas" yöntemlere ilişkin herhangi bir bilgi vermemektedir.

Genel olarak, marka denetçilerinin bağımsız (üçüncü taraf) denetçilerine göre sahip oldukları güç ve etki arasında büyük bir orantısızlık vardır. Markaların tedarikçi şirketi takip etme, ilerlemesini izleme ve hatta bazen eğitim oturumları düzenleme fırsatına sahip oldukları yerlerde, üçüncü taraf denetçiler, kendilerini kiralayan markalara bulgularına ilişkin ayrıntılı raporlar göndermekle sınırlanmaktadır. Varsa herhangi bir takip, genellikle marka tarafından doğrudan yapılmakta ve

üçüncü taraf denetçiler, fabrikalarda standartları yükseltmeye olumlu bir katkı yapma fırsatından bazen mahrum bırakılmaktadır. Güven, iletişim ve genel açıklık gibi başka sorunlar, denetçi ile tedarikçi şirket arasında doğrudan ve uzun vadeli bir ilişki olduğunda olumlu yönde etkilenmektedir. Düzeltme faaliyetleri kapsamındaki iyileştirme planları, markalar arasında oldukça yaygındır ve genellikle altı aydan bir yıla uzanan bir zaman çerçevesine sahiptir.

3. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı

3.1. Genel bakış

Kurumsal davranış kurallarının çoğunda örgütlenme özgürlüğünden bir şekilde bahsedilmesine rağmen, denetçilerin yaptığı güvenilir tahminler (gruplardan ikisi, aynı sonuca birbirinden bağımsız olarak ulaştı), markaların yalnızca %10-15'inin sosyal denetimde bu konuya gerçekten dikkat ettiğini göstermektedir. Birçok örnekte, örgütlenme özgürlüğüne ilgi gösterilse bile, sendikalara izin verilip verilmediği yalnızca yöneticilere sorulmaktadır. Fakat bazı denetçilerin, bu alanda çok ilerlemiş olduklarını ve örgütlenme özgürlüğüyle ilgili konularda işçiler ve yönetim için ayrıntılı görüşmeler (ve bazen eğitim) yaptıkları belirtilmelidir. Yine genel olarak, bu konu çoğu denetçi için bir öncelik olarak ortaya çıkmıyor ve bir denetimden başarıyla geçmenin başlıca etkenlerinden biri de değildir. Denetçiler, sendikalı fabrikaların, sendikasız olanlara göre daha istikrarlı olduklarını da bildirmektedir. Ziyaret ettikleri sendikalılaştırmış fabrika sayısının tüm fabrikalara göre yüzdesi çok küçüktür.

Örgütlenme özgürlüğünün birçok denetçi için bir öncelik olmaması gerçeğine rağmen, sendikalardan ve/veya çalışanlardan, sendika karşıtı ayrımcılığa ilişkin somut şikayetler aldıklarında markalar için bir konu haline gelebilmektedir. Birkaç marka, sendika kurma çabaları nedeniyle işten çıkarılan kişilerin geri alınması için tedarikçi şirkete baskı yaptıklarını bildirmiştir.

Toplu pazarlık ise, denetçilerin çoğunluğu için bir mesele değildir. Toplu iş sözleşmesine ilişkin sorular sordukları tek zaman, gerçekten de böyle bir sözleşme var olduğu zamandır. Bu durumda, denetçiler, toplu iş sözleşmesini yerel kanunlara ve markaların davranış kurallarına göre kontrol ediyor.

Birçok marka, örgütlenme özgürlüğü meselesini yönetim ve çalışanlar arasında diyalog ve iletişimi iyileştirmenin bir yolu olarak görmektedir. Bu nedenle, fabrikalarda öneri kutularının, şikayet mekanizmalarının ve/veya işçi temsilcilerinin bulunup bulunmadığını kontrol etmektedirler. Bunun sendika temsilciliğine sahip olmakla aynı şey olmadığını farkında olmalarına rağmen (örneğin, toplu pazarlığa veya serbest ve adil seçimlere izin vermemektedir), yine de bunu, çalışanlara söz

hakkı vermeye ve daha etkin bir işyerine sahip olmaya yönelik doğru bir adım olarak görmektedirler. Denetçiler, bazı fabrikaların, işçi temsilcilerine sahip olmak konusunda korku duyduklarını, çünkü bunun sendikalaşmaya doğru ilk adım olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir (*aşağıya bakınız*).

3.2. Yöntem

Sorulan sorular çok çeşitlilik gösteriyordu. Çoğu örnekte, sendikalaşmış şirketlerin sayısının görece sınırlı olması nedeniyle, görüşmeler çalışanların, sendika karşıtı bir ayrımcılık yaşayıp yaşamadıklarına veya işçi temsilcilerini bağımsız olarak seçip seçmediklerine odaklanıyordu. Çalışanların çoğunlukla bu son alanda yönlendirilmiş olduklarını bulmalarına rağmen, denetçilere göre bu durumu anlamak, birkaç farklı işçiyle konuştuktan sonra son derece kolaydır.

Örgütlenme özgürlüğüne ilişkin sorulara örnekler:

- Bir sendika var mı?
- Bir sendika varsa, işçiler sendikaya katılmakta veya sendikadan ayrılmakta serbest mi?
- Fabrikada sendikalaşma geçmişi var mı?
- Daha önce hiç kimse bir sendika oluşturmaya çalıştı mı?
- Sendikalar fabrikadaki işçilerle temas kurmaya çalıştı mı?
- Fabrikada anlaşmazlık, eylem veya protesto yaşandı mı, yaşandıysa yönetimin bunlara tepkisi nasıl oldu?
- Bir sendikaya üye olmanız engelleniyor mu?

Çalışanların karar almada söz hakkına sahip olup olmadığını görmeye yönelik sorulara örnekler:

- İşçi temsilciliği için paralel bir yapı var mı?
- İşçi temsilcileri serbestçe mi seçiliyor?
- Üst yönetimle iletişim kurmak için hangi mekanizmalar var?
- İşçi temsilcinizin kim olduğunu biliyor musunuz?
- Bir öneri kutusu var mı?

Yukarıdaki sorulara ek olarak, denetçiler işçilerin belirli yanıtlar vermeleri için yönetim tarafından yönlendirilip yönlendirilmediklerini anlamak için genellikle yakın zamanlarda işten çıkarılmış işçilerle konuşuyor ve daha derinlemesine takip soruları soruyorlar. Bazı marka denetçilerinin

kullandığı diğer bir taktik de, sendikayla doğrudan temas kurmaktır; bu durumda genellikle fabrikaya ilişkin ilave bilgiler edinilmektedir, fakat bu yöntem, denetçilerin çok daha fazla çaba göstermesini gerektirebilmektedir, çünkü çatışma ve çelişki içeren bilgileri sık sık ayırtırmak zorunda kalıyorlar.

Bir toplu iş sözleşmesinin bulunduğu yerlerde, bu sözleşme gözden geçirilmekte ve uygulanışı, çalışanlarla görüşmeler ve iş memnuniyet anketleri yoluyla kontrol edilmektedir. Toplu iş sözleşmesi, markaların davranış kurallarına ve yerel mevzuata uygunluk bakımından kontrol edilmektedir.

3.3. Aşılması gereken zorluklar

Denetçiler, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık alanlarında çok sayıda sorun bulunduğuna işaret ettiler. Her bakımdan, bu denetlenmesi çok zor bir konudur, çünkü denetçilerin elinde tutarlı karşılaştırmalar yoktur ve denetçiler, bu konuda yönetimden, çalışanlardan ve sendikalardan sık sık çelişkili bilgiler alıyorlar. En sıklıkla dile getirilen ilave sorunlar aşağıdadır:

- Yönetim, sendikalara çoğu zaman olumsuz bakıyor. Tedarikçilerin bazıları, işçi temsilcileri fikrinden de rahatsız oluyor, çünkü temsilcilerin bulunmasının sendikalaşmaya yol açabileceğini düşünüyorlar. Denetçiler de fabrikalar arasında, sendikalaşmanın fabrikayı kapatmak anlamına geleceğine ilişkin bir algılama bulunduğunu rapor etmişlerdir;
- İşçilerin örgütlenme özgürlüğüne ilişkin eğitim eksikliği. Bazen çalışanlar da bir sendikanın ne olduğunun farkında olmayabiliyor ve farkında olsalar bile, bir sendikaya sahip olmakta bir fayda görmüyorlar;
- İşçi sendikalarının etkin olduğu düşünülüyor;
- Markalar, ne sendikadan yana ne de sendikaya karşı olduklarını iddia ediyor ve örgütlenme özgürlüğünün bir mesele oluşturduğu yerlerde, markalar işçi temsilcilerinin varlığını (sendikaya bir alternatif olarak) kabul etmekte, bu temsilciler serbestçe seçilmeler veya sınırlı güce sahip olsalar bile, çoğu zaman istekli davranıyor;
- Aynı fabrikada sendikalaşmaya çalışan sendikalar arasında rekabet vardır;
- Denetçiler, sendikalaşmak isteyen işçilerin, bazen ceza olarak fabrikanın farklı bir kısmına yerleştirildiklerini bildirmektedir;
- Geçmişte bazı sendikaların işçi temsilcilerinin serbestçe seçilmesine izin vermemiş olmalarından ve bunun yerine bu temsilcileri doğrudan kendileri atamış olmalarından

kaynaklanan kaygılar vardır. Ayrıca denetçiler, yeni sendika üyelerinin kayıt olmadıkları veya en azından işverenlerini kayıtlı bir sendika üyesi olduklarına dair bilgilendirmedikleri yerlerde “yasadışı sendikalaşma”yla ilgili sorunlardan da bahsetmektedir;

- Mahkemeler, sendika karşıtı ayrımcılık durumlarında genellikle işçiler lehine karar vermelerine rağmen, işçiler işlerini kaybetme veya yönetim ve işçi arkadaşları tarafından olumsuz gözle görülme tehlikesine girmek istemiyorlar.
- İşçiler bazen yönetim tarafından, asgari ücretin üzerinde bir maaş ödenerek bir sendika oluşturmaktan vazgeçirilmeye çalışılıyor.

3.4. Öneriler

Atölye çalışmasındaki denetçiler, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık alanlarında davranış kurallarına uyulmasını iyileştirmeye dönük bir dizi öneride bulundular. Öneriler arasında başı çeken düşünce, işçilerin ve temsilcilerinin, ayrıca işverenlerin de bu hakkın ne anlama geldiği ve potansiyel faydalarının neler olduğu konusunda eğitim almaları gerektiğidir. Bu eğitim, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkıyla ilişkili mevcut basmakalıp düşüncelerden bazılarının üstesinden gelmeye hizmet edecek ve önceki bölümde sıralanan zorlukların birçoğunu ele almış olacaktır. Bu eğitimin, markaların kendileri ve işveren ve işçi örgütlerinin ulusal veya uluslararası örgütleri dahil birçok kaynaktan gelebileceği önerildi. Diğer faydalı öneriler arasında şunlar vardı:

- Anlaşmazlık çözme merkezlerinin oluşturulması;
- Sağlık ve güvenlik komitelerinin sorumluluklarının genişletilmesi (işçi temsilcilerinin bulunmadığı fabrikalarda), bu komiteler çoğu zaman serbestçe seçilmektedir ve Türkiye’de yasalarca zorunlu tutulmaktadır.
- Yasadışı sendikalaşmayı sınırlama ve şirket, sektör ve ulusal düzeyde sosyal diyalogu geliştirerek, işbirliği ve anlayışı artırma.
- Üretkenlik artışlarını işçiler ve yönetim arasındaki işbirliğine bağlayan araştırma yayınlarının basılması ve iyi uygulama örneklerinin artırılması.

4. Fason üretim

4.1. Genel bakış

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkında olduğu gibi, fason üreticileri denetlemede de

sayısız sorun yaşanmaktadır. Her şeyden önce, denetçiler, tedarikçi fabrikanın tüm fason üreticilerini açıklayıp açıklamadığını belirlemek zorunda kalıyor. Özellikle de giyim endüstrisinde, fason üreticilerin sayısı çok fazladır ve boyahanelerden kumaş imalathanelerine, baskıcılardan nakışçılara ve hatta ev eksenli çalışanlara kadar çeşitlilik göstermektedir. Ayrıca deri ve ayakkabı sanayilerinde de, fason üreticilerin sayısı genellikle çok yüksektir. Endüstrideki bu çok sayıda farklı fason üretici bulunması ve şirket yöneticilerinin bunların tümünü denetçilerle paylaşma isteksizliği nedeniyle, bir şirketin iş yaptığı tüm fason üreticileri bulmak çoğu zaman zordur.

Genel olarak, denetçiler, tedarik zincirinde aşağılara inildikçe koşulların, özellikle sağlık ve güvenlik ve çırakların çalıştırılması bakımlarından kötüleştiğini bildiriyor.

Özel denetçiler, kendilerini kiralayan markaların ihtiyaçlarına bağlı olarak, bazen fason üreticileri denetliyor, ya da denetlemiyor. Denetçiler, atölye çalışması sırasında, fason üreticileri kaç kez denetlediklerine ilişkin bir tahminde bulunmadı. Örneğin SA8000'e göre denetim yapan denetçiler, ihracatçı şirketin tüm fason üreticilerini (ev eksenli çalışanlar dahil) denetlediklerini bildirdiler.

Kendi tedarikçilerini doğrudan denetleyen markaların çoğu, bunların fason üreticilerinden en azından bazılarını da denetliyor. Markalar arasındaki temel farklılık, tüm fason üreticileri denetleyip denetlemedikleriydi. Örneğin birkaç marka, kumaş boyama ve ağartmayı hariç bıraktıklarını belirtirken, bazıları da birkaç boya ve ağartma fasoncusunu denetlediklerini ve ardından tedarikçilere hangi fason üreticilerle çalışabileceklerini söylediklerini belirttiler. Toplantıya katılan markaların çoğunluğu, dikim işlemleri gerçekleştiren tüm fason üreticileri denetlediklerini belirttiler. Tüm markalar, fason üreticileri, ana tedarikçileriyle aynı standartlara tabi tuttıklarını belirttiler. Fason üreticilerin açıklanmadığı durumlardaki ortak politika, tüm siparişlerin iptal edilmesidir. Aslında seminerdeki denetçilerin çoğu, fason üreticilerin açıklanmaması veya bunlara ilişkin yanlış bilgi verilmesinin, markalar açısından fason üreticilerin sosyal standartlara uymamasından daha ciddi bir konu olduğuna işaret ettiler.

Tekstil ve hazır giyim sektöründe daha küçük siparişlere ve daha kısa teslim sürelerine yönelik son dönemlerdeki eğilimler nedeniyle, ihracatçı şirketler, çalışanlarının fazla mesailerini artırmak (sonraki bölüme bakın) ve üretim işinin bir kısmını başka fabrikalara yaptırmak zorunda kalıyorlar.

Yine de, toplantıda hazır bulunan markalardan bazıları, bu mesele bakımından uyumun son yıllarda arttığını bildirdi.

Tedarik zincirinde aşağılara inildikçe, bu fabrikaların denetlenmesi daha da zorlaşmaktadır, özellikle de çalışanların geceleri evlerinde yaptıkları işlere veya üretim tesislerine dönüştürülmüş küçük dairelerde çalıştıklarında durum böyle olmaktadır. Türkiye'deki durum için denetçilerin

çoğu, ev aksenli çalışmanın önemli bir sorun oluşturmadığını, fakat bunun İstanbul gibi bazı büyük kentlerde yaşandığını belirttiler.

4.2. Yöntem

Önceki bölümde belirtildiği gibi, bir tedarikçinin kaç tane fason üreticiyle çalıştığını belirlemek çok zordur. Yine tedarikçileriyle doğrudan çalışan markalar için de, tüm fason üreticilerin açıklandığı, uzun vadeli ve şeffaf bir çalışma ilişkisine sahip olmak çoğu zaman işleri kolaylaştırmaktadır, çünkü tüm fason üreticileri açıklamamanın cezası siparişleri kesmektir. Denetimin mevcut politikaların bir anlık fotoğrafı haline geldiği ve fabrika sahipleri tarafından “polislik” olarak yorumlanabilecek tek seferlik bir yaklaşım yerine uzun vadeli bir ilişkiye sahip olmakla gelen olanaklar, tedarikçi fabrikaların zaman içinde önemli değişiklikler yapmalarına yardım edebilmektedir.

Denetçilerin, şirketin tüm fason üreticilerini açıklayıp açıklamadığını belirlemek için kullandıkları çeşitli yöntemler vardır. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Faturaları kontrol etmek;
- Çalışanlarla görüşmeler yapmak;
- Güvenlik görevlileri ve/veya kamyon sürücüleriyle görüşmek;
- Fabrikaların kapasite raporlarını kontrol etmek;
- Sevk listelerini ve diğer depo kayıtlarını kontrol etmek;
- Ürün kalitesini kontrol eden denetçilerle birlikte çalışmak.

Bir tedarikçinin yasadışı bir fason üretici kullanıp kullanmadığını bulmanın özellikle etkin bir yöntemi, onaylı fason üreticilere, onaylanmış olduklarını bildirmektir. Markaların koyduğu tüm standartlara uymak için yatırımlar yaptıktan sonra, bu onaylı tedarikçiler, siparişlerde bir düşüşü gönüllü olarak bildiriyor ve tedarikçilerinin “onaylanmamış” fason üreticilerle çalışıp çalışmadığını markalara söylüyor.

4.3. Aşılması gereken zorluklar

Yukarıda belirtildiği gibi, tedarikçi şirketlerin gerçekte kaç tane fason üreticiyle çalıştıklarını anlamak zordur. Denetçi açısından, fason üreticileri tespit etmek, çok iyi gözlem ve organizasyon becerileri gerektirir. Bir denetçi tüm fason üreticileri saptadıktan sonra, bunlardan kaçını

denetleyebileceği gerçekçi olarak beklenebilir? Bu durum, tedarik zincirinde aşağılara inildikçe giderek zorlaşmaktadır. Ayrıca daha köklü bir sorun, bu genellikle küçük şirketlerin aynı standartlara ne ölçüde tabi tutulması gerektiğidir. Fason üreticiler, daha az kaynağı bulunan ve markalardan uzakta olan işletmelerdir. Bu durumda, markalar bunları denetleme sorumluluğuna (kapasitesini bir kenara bırakalım) sahip midir? Bu sorular, bu raporun kapsamının dışındadır, fakat yine de seminer sırasında yoğun tartışmalara neden olan çok önemli bir meseleyi gündeme getirmektedir.

Bu bölümün girişinde belirtildiği gibi, denetçiler, hangi ülkede denetim yapıyor olurlarsa olsunlar, tedarik zincirinde aşağılara indikçe genellikle bir yığın sorunla karşılaşılıyorlar. Sağlık ve güvenlikle ilgili bildik sorunların yanında, denetçilerin karşılaştığı sorunlar arasında aşağıdakiler de vardır:

- Sosyal güvenlik ödemelerinin yapılmaması;
- Yazılı kayıtların bulunmaması;
- Uygun fazla mesai hesaplamalarının bulunmaması (normal çalışma saatlerinin aşırması).

Denetçilerin işaret ettiği gibi, bu sorunlardan bazıları, büyük üreticilerin fason üreticide sahip oldukları mali bir yatırım nedeniyle fason üretici üzerindeki maliyet baskılarından kaynaklanmaktadır.

Çıraklar, sanayinin her kesiminde, fakat özellikle fason üreticilerde bir sorundur. Örneğin Türk kanunlarına göre, çıraklar daha düşük bir ücret almaktadır, özel bir sözleşmeye tabidir ve lisanslı bir gözetmen gerektirmektedir. Ayrıca şirketteki toplam işgücünün yüzdesi olarak izin verilen çırak sayısında da sınırlamalar vardır. Denetçiler, fason üreticiler için çalışan çırakların sayısının, yasal olarak izin verilen sayıyı çoğu zaman aştığını ve çırakların yasal olarak izin verilen sürelerden daha uzun çalıştıklarını bildiriyor.

4.4. Öneriler

Seminer sırasında sıklıkla yapılan önerilerden biri, tedarikçi şirketler tarafından fason üreticilerinin iç uyumunu artırmaktır. Toplantıya katılan markalardan biri, en önemli iş ortaklarının, kendi fason üreticilerini denetlemelerini gerektiren bir sisteme yakın zamanda geçtiklerini bildirdi. Bu markalar da, yalnızca bu fason üreticilerin belirli bir yüzdesini her yıl denetleyerek uygunluğu sağlıyorlar. Bu sistemde, fason üreticilerdeki herhangi bir değişikliğin de markalar tarafından onaylanması gerekiyor.

Daha önce dile getirilen bir öneri de, onaylı fason üreticilere, fabrikaya tedarikte bulunmaya yetkili olanların onlar olduğunu bildirmektir.

5. Çalışma süresi ve ödeme

5.1. Genel bakış

Birbirleriyle doğrudan ilişkili oldukları için fazla mesai, serbest zaman ve ücret ödemeleri seminer sırasında bir arada tartışıldı. Fazla mesai ve ödemelere ilişkin olarak, denetçilerin pek çok ülkede sıklıkla karşılaştığı en önemli mesele, çift defter tutulmasıdır. Denetçilerin çoğu, bir fabrikaya ilk kez girdiklerinde, kendilerine neredeyse daima yanlış defterlerin gösterildiğini bildirdi; bazı şirketler, sahip oldukları alıcı sayısı kadar deftere sahip. Birden çok defter kaydı tutmak, genellikle hükümete ve özel denetçilere, kanunlara veya markalar söz konusu olduğunda davranış kurallarına tam uygun görünen yazılı kayıtlar sunmak isteyen fabrikalar tarafından yapılıyor genellikle. Denetçiler, bunun markalar için çok ciddi bir sorun olduğunu ve markaların sosyal güvenlik veya fazla mesai ödemeleri yapmayan tedarikçilerle çalışmadıklarını açıkladı.

Bu konuyu seminer sırasında tartışan denetçi gruplarından biri, birden çok kayıt tutmanın arkasındaki sorunlar yığınına örneklemek için aşağıdaki listeyi hazırladı:

- 1 Vergi sisteminde adaletsiz dağılım;
- 2 Yetersiz planlama;
- 3 Fazla mesai ödeme isteksizliği;
- 4 Düşük öz sermaye;
- 5 Tedarikçi fabrikayı yasal sınırların ötesinde fazla mesai yapmaya zorlayan kısa teslim süreli siparişler;
- 6 Kamu makamlarının KOBİ'lere getirdiği kısıtlamalar.

Çift defter tutmak için pek çok sebep bulunduğunu ve yukarıdaki listenin kapsamlı olmadığını belirtmemiz gerekir. Ayrıca bazı marka denetçilerine göre birden çok kayıt tutmanın nedenleri, örneğin Türkiye'de Çin'dekinden farklıdır. Türkiye'de çift defter tutmadaki amaç, çoğu zaman sosyal güvenlik ödemelerinden kaçınıp işçilik maliyetlerini düşük tutmakken, Çin'de denetçiler, fazla mesai ödemelerini yapmamak veya maaşlarda hile yapmak amacıyla çift defter tutmayla karşılaşılıyorlar.

Fazla mesaiyle ilgili olarak, denetçiler için en büyük meseleler, yerel mevzuata uymak için (davranış kurallarında getirilen bir şart) çift defter tutmaya dönük bir teşvik bulunmasıdır (davranış

kurallarının, fazla mesai konusunda gerçekçi olmayan sınırlar koyduğu düşünülmektedir). Fazla mesainin gönüllü olması gerekir. Bu büyük bir mesele değildir, çünkü işçiler ilave ücret alıyor ve ilave ücrete de ihtiyaç duyuyor. Aynı denetçilere göre, fazla mesai Türkiye’de, göçmen işgücüne dayanan ülkelere göre daha az yaygın bir meseledir. Türkiye’de fabrikaların çoğu, aileleriyle yaşayan işçileri istihdam ediyor ve bu yüzden de, 12 saati aşan günlük çalışmalar nadir olarak görülüyor. Yine de yerel mevzuat, fazla mesai süresini yılda 270 saatle sınırlıyor; bu, fabrikaların %95’inin bu süreyi aştığını hesaplayan atölye çalışmasındaki denetçiler tarafından gerçekçi olmayan bir rakam olarak görülüyor. Denetçilerden biri, ayda 130 saatlik fazla mesainin, yoğun sezonda oldukça yaygın olduğunu söyledi.¹

Ücretler, denetçiler tarafından neredeyse daima kontrol edilen başka bir meseledir. Ücretlerle ilgili en büyük meselelerden biri, bordrolardan yapılan yasal kesintilerdir (ulaşım, gıda, vb.), bunlar, yasalarca izin verilmesine rağmen birçok marka tarafından kabul edilmez görülmektedir. Ayrıca birçok marka, asgari ücretin nakit olarak ödenmesini şart koşuyor. Seminerde, uluslararası akreditasyon kurumları tarafından belgelendirilmiş bazı denetçiler bulunduğu için, bu kurumların getirdiği “yaşama ücreti” kavramı da gruplarda tartışıldı. Bazı denetçiler, belirli bir girişime bağlı olarak uluslararası belgelendirme gerçekleştirirken, yaşama ücreti kavramının, asgari ücret artı sosyal yardımlar olarak tanımlandığını vurguladılar. Sosyal yardımlar terimi, şirketin sağladığı ulaşım ve gıda gibi para dışı ödemeleri dahil etmeye olanak veriyor.

5.2. Yöntem

Denetçiler, çalışma süresi ve çalışanlara ödemeler meselesini denetlemenin birçok farklı yolu olduğunu bildirdi. Denetçiler genellikle son iki ayın maaş bordrolarını, sosyal sigorta kayıtlarını kontrol ediyor ve işçilerle görüşme yapıyor. Özel kapalı-kapı görüşmelerine ek olarak bazı denetçiler, grup görüşmeleri yaptıklarını ve fabrikada dolaşırken rasgele birkaç kişiyle konuştuklarını bildirdiler.

Fabrikanın çalışanlarının çalışma süresini doğru olarak bildirip bildirmediğini bulmak amacıyla denetçiler, çok çeşitli hususları kontrol etme seçeneğine sahip. Denetçiler aşağıdaki hususları kontrol edebilir:

- Üretim raporlarını kontrol etmek;
- Zaman çizelgelerini rasgele kontrol etmek;

¹ Türkiye’de iş kanunu, haftada 45 saat ve günde en fazla 11 saat çalışma şartı getiriyor. Yani ancak günde 11 saatten veya haftada 45 saatten fazla çalışıldığında fazla mesai başlıyor. Bu hüküm, denetçiler tarafından farklı farklı

- Yönetimin işçilerle yönlendirme amaçlı görüşme yapıp yapmadığını kontrol etmek;
- Hafta sonu giriş kayıtlarını kontrol etmek;
- Kapasite ve sevk raporlarını kontrol etmek;
- Sosyal güvenlik ödemelerini kontrol etmek;
- Yiyecek-içecek hizmetlerine yapılan ödemeleri kontrol etmek;
- Bekçiler, şoförler ve şirket satıcılarıyla görüşmek;
- Revir kayıtlarını kontrol etmek;
- Kırık iğne kayıtlarını kontrol etmek;
- İşçilerle fabrika dışında görüşmek;
- İşçilerin yıllık izinleri için nereye gittiklerini kontrol etmek;
- Yıllık izin deyken izin kartlarını ve ödemelerini kontrol etmek;
- Yoğun sezondaki bordroları düşük sezondakilerle karşılaştırıp kontrol etmek;
- Alıcının üretim departmanı ile çapraz kontrol yapmak (bu yöntem, özel denetçilere açık değildir);
- Fabrikaların dışındaki seyyar satıcılarla konuşmak.

Denetçiler için en zor hususlardan biri, fazla mesainin gerçekten gönüllü olup olmadığını bulmaktır. Buna getirilen yaklaşımlardan biri, çalışanlara ve yönetime izinlerini sormaktır. Fakat bu yine de fazla mesainin gönüllü olduğu anlamına gelmeyebilir. Örneğin bazı denetçiler, yazılı onaya ilişkin imzalı formların kendileri için genellikle alarm çanlarını çaldığını, çünkü herkesten işe alınma sırasında bunları imzalamalarının istenmiş olmasının son derece muhtemel olduğunu bildirdiler.

Bazı denetçiler, servis otobüslerinin, gün saat altıda “sona ermesine” rağmen, saat sekizde geldiği durumları, zorla fazla mesai olarak gördüklerini bildirdiler.

5.3. Aşılması gereken zorluklar

Yukarıdaki bölümlerde olduğu gibi, fazla mesai ve ücret uygulamalarını denetlemenin önündeki zorluklar da sayısızdır. Bu zorluklardan bazıları denetim sürecine özgüdür:

- Denetçiler, işçilerin belirli yanıtları vermeleri için yönetim tarafından “yönlendirilip

yönlendirilmediğini” tespit etmek zorunda.

- Denetçiler, çalışanlar boş kağıda imza attıkları için, “imzalı” evrakların geçerli olmayabileceği durumları saptamak zorunda.
- Fazla mesainin gerçekten gönüllü olup olmadığını saptamak zordur;
- Denetçiler de, maaş bordrolarında sıralanan her şeyin farkında olmayabilen çalışanlardan doğrudan yanıtlar almakta da zorluk yaşıyorlar.

Seminer sırasında tartışılan diğer zorluklar arasında, siparişlerin teslim süresinin kısılması gibi sanayiye özgü olan zorluklar ve ülkelere özgü başka zorluklar da tartışıldı. Türkiye için zorluklardan biri, fazla mesaiyle ilgili kanunların fazla kısıtlayıcı görülmesi ve sosyal güvenlik ödemeleri için vergilerin OECD ülkeleri arasında en yüksek olmasıdır. Sosyal maliyetler vergilere eklendiğinde (elektrik ödemeleri, vb.), işçi başına ortalama maliyet, asgari ücretin neredeyse iki katına ulaşmaktadır.

Çift defter tutma uygulaması, alıcı marka ve tedarikçi fabrika arasındaki güven ve anlayışı çoğu zaman aşındırmaktadır. Bunun denetçiler için anlamı, bu uygulamanın ortadan kalktığından emin olmak için şirketlerle takip yapmak zorunda kalmalarıdır. Ortadan kaldırılmadığı takdirde, işçilere çok ciddi etkiler yapabilir ve sonuçta aşağıdakilere yol açabilir:

- 1 Daha az kıdem tazminat ödemeleri;
- 2 Daha az emeklilik yardımı;
- 3 İş kazalarının yol açtığı malullük durumlarında daha az ödeme;
- 4 İhbar ödemelerinde azalma.

Seminer sırasında tartışılan zorluklardan biri de, genç işçiler aleyhine yapılan ayrımcılıktı. Genç işçilerin çalışma saatleri bazı ülkelerde yasalarla azaltıldığı için tedarikçi şirketler onları işe almaktan kaçınıyor ve böylece yasaların korumayı amaçladığı çok genç işçi grubuna karşı ayrımcılık ortaya çıkıyor.² Seminerdeki markalardan biri, ayrımcılığı caydırmak için tüm tedarikçilerinden işe alınacak kişilerin yaşını sormayı bırakmalarını istediğini belirtti.

5.4. Öneriler

Bu bölümde denetçilerin getirdiği öneriler çok sayıdaydı ve somut olanlardan (iki vardiya yerine

² Örneğin Türkiye’de çıraklar fazla mesai yapamaz ve yılda 30 gün izin yapmak zorundadırlar. Ayrıca, ustalık lisansına sahip bir gözetmenin onlara öğretmenlik yapması gerekir ve çırakların toplam sayısı, toplam çalışan sayısının %5-10’undan fazla olamaz.

üç vardiya yapmak), genel olanlara (örneğin hem markalar, hem de tedarikçi şirketler tarafından daha iyi planlama) kadar çeşitlilik gösteriyordu. Önerilerin tam listesi aşağıdadır:

- Asgari ücretler, coğrafi bölge farklılıklarını yansıtmalıdır. Örneğin asgari ücretler Anadolu'da çok yüksek olabilir veya İstanbul'da yaşamak için yeterli olmayabilir. Bu durum, denetçilerin daha büyük kentlerde belirttiği çift defter tutma örneklerinde de yansımaktadır;
- Fazla mesai standartları konusunda eğitimin artırılması ve hükümetin genel katılımının ve eğitime katkısının artması;
- Fabrikalarla birlikte çalışıp, daha uzun teslim süreleri tanıyarak, aşırı fazla mesai sorununu çözmek;
- Tedarikçiler kendi hedef belirleme, planlama ve kapasite yönetimi uygulamalarını iyileştirmelidir;
- Sanayinin hazır giyim sektöründeki tedarikçileri için darboğazı, nakış ve baskı kısımları oluşturmaktadır. Denetçiler, şirketlerin darboğazları hafifletmek için birden çok beceriye sahip işçi almalarını veya işçileri birden çok beceride eğitmelerini önerdi;
- Tedarikçi şirketler, çift defter tutmayı ortadan kaldırmak için fason üreticilerle ilişkilerini ve iletişimi iyileştirmelidir;
- Uluslararası belgelendirme kuruluşları, çift defter tutmanın dezavantajlarını daha fazla vurgulamalıdır;
- Tedarikçi fabrikalar, makinelerin yeri (sirkülasyon), işçilerin tuvaletlere, kafeteryaya, vb. göre konumu üzerinde, boşa kalma zamanını azaltmak için daha dikkatli düşünmelidir.

Ayrıca çift defter tutmayı ortadan kaldıranların yanında fazla mesaiyi ortadan kaldırmak için “düşük maliyetli yönetim” üzerine odaklanarak aslında para tasarruf ettiklerini gören tedarikçi şirketlere ilişkin tartışmalar da yapıldı. Fakat tedarikçilerden bazılarının, kendi kapasitelerini hesaplamak ve yeni yönetim sistemleri getirmek için gereken becerilerden yoksun oldukları için, stok fazlası, değer akış haritalaması, atık yönetimi, vb. konularında profesyonel destek almaları gerektiği önerildi. Son olarak, bir en iyi uygulama örneği olarak, bir marka, kendi tedarikçi fabrikalarından birinde, yeni bir mali müdürün, şirketin 600 kişi istihdam ettiği ve çift defter tutmanın standart bir uygulama olduğu bir zamanda işe alındığını gözledi. Bu yeni mali müdür, bir fizibilite çalışması yapmaya karar verdi ve ortaya çıkan sonuç, çift defter tutmanın maliyetleri azaltmadığını gösterdi.

20.07.2005