

**HAZIR GIYİM ENDÜSTRİSİNDE
SOSYAL UYGUNLUK DENETİMLERİNİN
İŞÇİ HAKLARINA ETKİSİ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı**

Bensu BERGAMALI

Danışman: Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

**Temmuz 2023
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Bensu BERGAMALI

ÖN SÖZ

Dokuz Eylül Üniversitesi lisans öğrenimim boyunca beni destekleyen ve akademik anlamda teşvik eden tüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölüm hocalarıma, Pamukkale Üniversitesi'nde yüksek lisans eğitimi ve tez süresince üzerimde emeği geçen değerli hocalarıma; disiplinli çalışma yönteminin yanı sıra bilgi ve deneyimiyle tez dönemim boyunca yanımda olan, azim ve kararlılıkla süreci yakından takip eden ve beni her zaman teşvik eden danışman hocam Prof. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş'a; eleştiri ve katkılarıyla tezimi güçlendiren jüri üyesi hocalarımdan Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu ve Dr. Öğr. Üyesi Nursel Durmaz Bodur'a; zaman ve mekan fark etmeksizin sabırla sorularımı yanıtlayan teknik desteğinin yanı sıra manevi desteğiyle yanımda olan Arş. Gör. Erkan Kıdak'a; görüşmeler boyunca sorularımı nezaketle yanıtlayan, bilgi ve tecrübelerini paylaşmaktan çekinmeyen sosyal uygunluk denetçisi görüşmecilerime arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, doğru ya da yanlış her kararında yanımda olan ve desteğini hiç esirgemeyen annem Zehra Bergamalı, babam Emin Bergamalı, teyzem Arife Adalı'ya; başarılarımla her zaman gururlanan kardeşlerim Buse Bergamalı ve Batuhan Bergamalı'ya sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

HAZIR GİYİM ENDÜSTRİSİNDE SOSYAL UYGUNLUK DENETİMLERİNİN İŞÇİ HAKLARINA ETKİSİ

Bergamalı, Bensu

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

Temmuz 2023, IX + 160 sayfa

Küreselleşme süreciyle birlikte ulus devletlerin gücünün zayıflatılması ve neoliberal ekonomi politikalarının yaygınlaştırılması, işgücü piyasalarının üzerinde çokuluslu işletmelerin hakimiyetini arttırmıştır. Çokuluslu işletmelerin işgücü piyasaları üzerindeki hakimiyetinin artmasıyla tekstil emek süreci de bazı dönüşümler yaşamıştır. Çokuluslu işletmelerin güçlenmesinin ardından tedarik zincirinde yer alan üretim tesislerinde sosyal standartların düşürülmesi, hazır giyim endüstrisinde enformel çalışma biçimlerinin artmasına ve insan onuruna yakışmayan istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.

Küreselleşme süreciyle ulus devletlerinin gücünün zayıflatılması doğrultusunda sosyal uygunluk denetimleri devlet denetimlerinin yerini almaya başlamıştır. Bu araştırmada, sosyal uygunluk denetimlerinin işgücü piyasasına yönelik etkileri analiz edilmiştir. Hazır giyim sektöründeki emek sürecinin oluşumunda etik davranış kodlarının rolü ve etik davranış kodları çerçevesinde gerçekleştirilen denetimlerin işçi haklarına etkisi araştırılmıştır. Araştırma bulguları sosyal uygunluk denetimlerinin nesnel ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinin önündeki engeller ve sosyal uygunluk denetimlerinin çalışma koşullarına yönelik etkileri olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

Sosyal uygunluk denetimleri, mevcut durumun tespit edilmesi ve iyileştirilmesi açısından etkili bir kontrol aracıdır. Ancak işgücü piyasasının denetiminin kamudan ziyade ticari amaçlarla faaliyet gösteren çokuluslu işletmelere ya da bağımsız denetim kuruluşlarına bırakılması, nesnel ve etkin bir denetim mekanizması önünde engel teşkil etmektedir. Aynı zamanda etik davranış kodları çalışma yaşamındaki enformel yapılanmaların ortadan kaldırılmasından ziyade üretimin devamlılığının sağlanmasına ve çokuluslu işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk imajının iyileştirilmesine hizmet etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Hızlı Moda Endüstrisi, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Sosyal Uygunluk Denetimleri, Etik Davranış Kodları.

ABSTRACT**THE IMPACT OF SOCIAL COMPLIANCE AUDITS ON WORKERS' RIGHTS
IN THE FAST FASHION INDUSTRY**

Bergamalı, Bensu

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Master Degree Programme

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

July 2023, IX+160 pages

With the process of globalization, the weakening of the power of nation-states and the widespread implementation of neoliberal economic policies have led to the increasing dominance of multinational corporations in labor markets. As multinational corporations gained more power in the labor markets, the textile labor process also underwent transformations. The strengthening of multinational corporations has resulted in the reduction of social standards in production facilities within the supply chain, leading to an increase in informal work forms and the proliferation of indecent employment practices in the fast fashion industry.

As globalization weakened the power of nation-states, social compliance audits began to replace state inspections. This research analyzes the effects of social compliance audits on the labor market. The role of ethical codes of conduct in shaping the labor process in the fast fashion industry and the impact of audits conducted within the framework of ethical codes of conduct on workers' rights were investigated. The research findings are examined under two headings: the barriers to effective and objective social compliance audits and the effects of social compliance audits on working conditions.

Social compliance audits serve as effective control mechanisms for identifying and improving the current situation. However, entrusting the control of the labor market to multinational corporations or independent auditing organizations driven by commercial interests rather than the public poses obstacles to establishing an objective and effective auditing mechanism. Moreover, ethical codes of conduct primarily serve to maintain production continuity and improve the corporate social responsibility image of multinational corporations, rather than eliminating informal labor structures in the workplace

Keywords: Globalization, Fast Fashion Industry, Social Compliance Audits, Corporate Social Responsibility, Ethical Codes Of Conduct.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GİYİM KÜLTÜRÜ VE MODA KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI

1.1. Moda Endüstrisinin Tarihçesi	4
1.2.Sanayi Devrimi ve Moda Endüstrisi	5
1.3. Fordist Dönemde Tekstil Endüstrisinde İşçi Sınıfının Durumu.....	6
1.4. Postfordist Dönemde Tekstilde Emek Süreci	8
1.5. Hızlı Moda Kavramı ve Tüketim Toplumu İlişkisi.....	12
1.5.1. Tüketim Toplumu Kavramı	12
1.5.2.Tüketim Toplumuna Paralel Olarak Gelişen Hazır Giyim Sektörü ve Hızlı Moda Endüstrisi	15

İKİNCİ BÖLÜM TEKSTİL ENDÜSTRİSİ EMEK SÜRECİNİN DÜZENLEYİCİ BİR ARACI OLARAK SOSYAL UYGUNLUK

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk	20
2.2. Sosyal Uygunluk.....	20
2.3.Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Sosyal Uygunluk İlişkisi	21
2.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Ortaya Çıkışında Etkili Olan Kurumlar ve Belgeler.....	25
2.4.1. Birleşmiş Milletler (BM)	26
2.4.2.Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC)	27
2.4.3. Küresel Sendika Federasyonları (GUF'lar)	28
2.4.4. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD).....	28
2.4.5 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	29

2.4.6. Sivil Toplum Örgütleri.....	29
2.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Araçları	31
2.5.1. Etik Davranış Kodları	31
2.5.2. Küresel Çerçeve Sözleşmeler.....	33
2.6. Sosyal Etiketler	34
2.7. Denetim ve Kontrol: Sosyal Uygunluk Denetimi	35
2.7.1. Marka Denetimleri	43
2.7.2. Standardizasyon Denetimleri	43
2.7.2.1. Sosyal Etik / Etik Ticaret Denetimleri (SEDEX SMETA)	44
2.7.2.2. İşletme Sosyal Uyumluluk Girişimi Denetimleri (BSCI)	44
2.7.2.3. Uyumluluk ve Sürdürülebilirlik için Girişim Denetimleri (ICS)	44
2.7.2.4. Social Accountability International SAI (SA8000)	45
2.7.2.5. Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretim Denetimleri (WRAP)	45
2.7.2.6. İşyeri Çalışma Koşulları Değerlendirmesi (WCA)	45
2.7.3. Sürdürülebilir Programlar Üzerinden Kontroller	45
2.7.3.1. HIGG (Higg Index)-FEM	46
2.7.3.2. Sosyal ve İşgücü Birleştirme Programı (SLCP).....	46
2.7.4. Sivil Toplum Örgütleri Tarafından Gerçekleştirilen Denetimler	46
2.7.4.1. Adil Giyim Vakfı (Fair Wear Foundation/FWF)	47
2.7.4.2. Adil Emek Derneği (Fair Labor Association/FLA)	47
2.7.4.3. Etik Ticaret Girişimi (Ethical Trading Initiative/ ETI)	48
2.8. Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Kapsamı ve Emek Sürecine Etkisi	48
2.9. Türkiye’de Sosyal Uygunluk Denetimlerinin İş Sözleşmeleri Açısından Kapsamı	49
2.9.1. Ücret.....	49
2.9.2. Çalışma Süreleri, Dinlenme Hakkı ve Fazla Çalışma	54
2.9.3. İş Güvencesi.....	56
2.9.4. Çocuk İşçi Çalıştırma.....	58
2.9.5. Zorla Çalıştırma	61
2.9.6. Ev Eksenli Çalışma	62
2.10. Türkiye’de Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Sosyal Güvenlik ve İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Açısından Kapsamı	63
2.10.1. Sosyal Güvenlik Hakkı	63
2.10.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	65
2.11. Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Örgütlenme Özgürlüğü Açısından Kapsamı	67
2.12.Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Yaptırımları	69
2.13.Uygulamada Sosyal Uygunluk Denetimlerine İlişkin Sorunlar	72

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HAZIR GİYİM ENDÜSTRİSİNDE SOSYAL UYGUNLUK DENETİMLERİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	78
3.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsam ve Sınırlılıklar	79
3.3. Araştırmanın Bulguları	82
3.3.1. Nesnel ve Etkin Bir Denetim Mekanizmasının Önündeki Engeller	82
3.3.1.1. Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Ortaya Çıkışı	82
3.3.1.2. Denetimlerin Organizasyonu	84
3.3.1.3. Denetimlerin Etkinliği.....	87
3.3.1.4. Ticari Kaygıların Denetim Sonuçlarına Etkisi	91
3.3.1.5. Denetim Ücretleri.....	97
3.3.1.6. Markaların Denetim Raporlarına Müdahalesi.....	100
3.3.1.7. Markaların Sorumluluk Alma Konusunda Yetersiz Kalması	101
3.3.1.8. Yaptırımlarda Çelişkili Tutumlar	103
3.3.1.9. Sistemin Yarattığı Maliyetlerin Enformel Çalışmaya Teşvik Etmesi	106
3.3.1.10. Denetimlerin Kamu Denetimlerinin Önüne Geçmesi	108
3.3.2. Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Çalışma Koşullarına Etkisi.....	110
3.3.2.1. Ücretler	110
3.3.2.2. Çift Bordo Uygulaması	115
3.3.2.3. Kayıtdışı Çalışma.....	118
3.3.2.4. Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma	120
3.3.2.5. Tuvalet Yasağı	125
3.3.2.6. Ev Eksenli Çalışma	126
3.3.2.7. İş Güvencesi ve İşçinin Korunması.....	128
3.3.2.8. Çocuk İşçi Çalıştırma.....	131
3.3.2.9. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı	134
3.3.2.10. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği.....	138
3.3.2.11. Kapsam Dışı Personel Uygulaması.....	142
3.3.2.12. Sahte Evrak	144
SONUÇ	147
KAYNAKÇA.....	151

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Hazır Giyim Sektöründe Tedarik Zinciri.....	37
Şekil 2. Sosyal Uygunluk Denetimleri.....	40

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. Türkiye’de Giyim İmalatında İşyeri Ölçeği ve Çalışan Sayıları.....	56
Tablo 2. Giyim Eşyalarının İmalatında İş Kazaları (2021).....	66
Tablo 3. Görüşmeci Bilgileri.....	80

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

BSCI	İşletme Sosyal Uyumluluk Girişimi Denetimleri
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK-AR	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
ETI	Etik Ticaret Girişimi
FLA	Adil Çalışma Derneği
FLA	Adil Emek Derneği
FWF	Adil Giyim Vakfı
GUF	Küresel Sendika Federasyonları
HIGG	Higg Index
ICS	Uyumluluk ve Sürdürülebilirlik için Girişim Denetimleri
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
ITUC	Uluslararası Sendika Konfederasyonu
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
İSGK	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSK	İşsizlik Sigortası Kanunu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MESEM	Mesleki Eğitim Merkezi
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OPEC	Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü
SA800	International SAI
SEDEX	Sosyal Etik/Etik Ticaret Denetimleri
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SLCP	Sosyal ve İşgücü Birleştirme Programı
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
WCA	Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretim Denetimleri
WRAP	İşyeri Çalışma Koşulları Değerlendirmesi

GİRİŞ

Giyim kültürü, insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. İkel topluluklarda insanlar, iklimin ve doğanın kendilerine zarar verebilecek koşullarından korunmak için giyim eşyaları üretmiştir. Köleci toplumlardan itibaren ise mülkiyet ilişkilerine paralel olarak giyim, insanların statüsünü belirler bir meta niteliği taşımaya başlamıştır.

Sanayi Devrimi'nin lokomotifi olarak belirtilmesi mümkün olan tekstil endüstrisi, giyim eşyalarının üretimi görevini yerine getirmektedir. 18. yüzyıldan itibaren pamuklu kumaş üretimi ile hazır giyim sektörünün gelişimi birlikte ilerlemiştir. Kapitalist sanayileşme, insan yaşamını hem üretim hem de tüketim düzeyinde tarihsel olarak en fazla dönüştüren unsur olmuştur. Tüketim toplumunun dinamikleriyle kapitalist üretim süreci tamamlanmıştır.

Fordist dönemde üretim, montaj hattı üzerinden ilerlemiştir. Söz konusu dönemde işçi, makinenin bir uzantısı olarak vasıfsızlaştırılmış ve emeği değersizleştirilmiştir. Aynı dönemde Batı ülkelerinde sosyal devlet uygulamaları, işçileri görece olarak korumuş ve emek ile sermaye arasındaki çelişkiyi bir nebze olsun giderebilmiştir.

Postfordist dönemde ise kitlesel üretimin yerini esnek üretim almıştır. 1970'lerden itibaren kitlesel üretimin yapıldığı fabrikaların Avrupa ülkeleri ve ABD'den çevre ülkelere kaydığı görülmüştür. Küreselleşme sürecinde sermaye uluslararasılaşmış, emek ise yerel kalmaya devam etmiştir. Bu dönemde çokuluslu şirketler güçlenirken, emeği koruyucu mekanizmalar giderek zayıflamıştır. İletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte çok uluslu şirketlerin tedarik zincirlerindeki sosyal standartların düşürülmesi, çocuk işçiliği, iş kazaları ve insan onuruna yakışmayan istihdam biçimleri yankı uyandırmaya başlamıştır. Bu aşamada kurumsal sosyal sorumluluk ve çokuluslu şirketlerin sosyal uygunluk standartları önem kazanmıştır. 2013 yılında yaşanan Rana Plaza felaketi hazır giyim markaları için sosyal uygunluk standartlarının belirlenmesinde önemli rol oynamıştır. Bangladeş'te Rana Plaza olarak bilinen birçok hazır giyim markasının üretiminin yapıldığı bina çökmüştür. Tüm uyarılara rağmen gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle çöken binada 1134 işçi hayatını kaybetmiştir. 2500 işçi ise yaralanmıştır. Tarihin en büyük iş felaketlerinden biri olarak bilinen bu olay kamuoyu tarafından tepki ile karşılanmıştır. Olay sonrası sendikalar, konfederasyonlar ve sivil toplum örgütlerinin hazır giyim markaları üzerinde baskı oluşturmasıyla markalar kendi

sosyal uygunluk standartlarını belirlemişlerdir ve tedarik zincirlerinde etik çalışma koşullarının sağlanması yönünde taahhütte bulunmuşlardır.

Küresel sendika örgütleri, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi kuruluşlar, işçilerin küreselleşmenin olumsuz etkilerinden korunması için bir dizi önlemler öngörmüştür. Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Küresel Sözleşmesi ve İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehberi, OECD'nin Tek Taraflı Çokuluslu Şirketler Rehberi, küresel çerçeve sözleşmeler ve sair uygulamalar, yalnızca uluslararası sosyal politika açısından önem taşıyan belgeler olmamış, hızlı moda markalarının sosyal sorumluluk belgelerine ve uygulamalarına da damga vurmuştur. Söz konusu belgelerle tedarik zincirlerinin alt halkalarında yer alan fason üreticilerde çalışma ve yaşam koşullarının insani bir düzeyde tutulması için çokuluslu şirketlere yönelik birtakım düzenlemeler öngörülmüştür. Adil ücret, sosyal güvenlik, ayrımcılıkla mücadele, örgütlenme özgürlüğü gibi konularda uyulması gereken kurallar belirlenmiştir. Bu kuralların uygulanmasının denetimi içinse sosyal uygunluk denetimleri yapılmaktadır. Sosyal uygunluk denetimleri, iç denetim, bağımsız denetim ve sivil toplum örgütlerinin denetimi gibi farklı sistemlerle sürdürülmektedir.

Bu çalışmada, sosyal uygunluk denetimlerinin emek sürecine etkileri ele alınmaktadır. Çalışma, hazır giyim markaları, üçüncü taraf bağımsız denetim kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin görevlendirdiği denetçilerle yapılan bir nitel araştırmaya dayanmaktadır. Araştırmada üretici firmalarda yapılan denetimlerin işgücü piyasasına yönelik etkileri analiz edilmektedir. Bu doğrultuda denetim organizasyonunda görev alan denetçilerle yapılan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler çerçevesinde sosyal uygunluk denetimleri tartışılmaktadır.

Araştırmanın temel amacı, hazır giyim sektöründeki emek sürecinin oluşumunda sosyal uygunluk standartlarının ve bu standartlar çerçevesinde gerçekleştirilen denetimlerin rolünü ortaya koymaktır. Bu çerçevede, denetimlerin çalışma koşullarına etkisi, saha araştırmasından elde edilen bulgular çerçevesinde ele alınmaktadır. Hazır giyim markalarının kurumsal belgelerinde çizilen sosyal uygunluk anlayışı, fenomenolojik araştırma yoluyla sorgulanmakta ve sosyal uygunluk mekanizmasının çalışma ilişkilerindeki rolü eleştirel bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Zira resmi ve

kurumsal belgelerin sosyal gerçeklik karşısında sorgulanması, sosyal bilimlerin karakteristik bir özelliğidir.

Bu araştırmanın başlıca araştırma soruları şunlardır: hazır giyim sektöründe sosyal uygunluk mekanizması nasıl işlemektedir? Sosyal uygunluk denetimlerinin niteliği ve işlevi, hazır giyim endüstrisindeki çalışma koşullarına nasıl etki etmektedir? Denetimin konusunu oluşturan standartların belirlenmesi, denetimi gerçekleştiren kurum ve kuruluşlar ile denetlenen işletmeler ve markalar arasındaki ticari ilişkinin niteliği, denetim sonucunda uygunsuzluk tespit edilmesi durumunda uygulanacak yaptırımlar, sosyal uygunluk mekanizmasının çalışma koşullarına etkisini farklılaştırmakta mıdır? Araştırmanın amacı sosyal uygunluk denetimlerinin işleyiş sürecini ortaya koymaktır ve bu denetimlerin çalışma koşullarına etkisini incelemektir. Hazır giyim markalarının ve tedarik zincirinde yer alan işletmelerin sosyal uygunluk mekanizmasına yaklaşımı da denetimlerin işlevselliği konusunda belirleyici olmaktadır. Örneğin, markaların kurumsal sosyal sorumluluk veya sosyal uygunluk standartlarına pazarlama stratejisi olarak yaklaşması, denetimlerin kâr odaklı bir çerçevede ele alınmasına ve görünen ile gerçekleşen arasında farklılık ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla konuya ilişkin değerlendirmelerde bulunurken tüm bu sorulara bütünlüklü olarak yanıt verilmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın ilk bölümünde moda kavramının gelişimi üzerinde özet bir biçimde durulmaktadır. İkinci bölümde Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan tüketim toplumu dinamikleri, moda endüstrisiyle birlikte ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde, emeği, küreselleşme sürecinin olumsuz etkilerinden arındırarak insani çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçlayan sosyal uygunluk kavramı ve denetimler üzerinde teorik olarak durulmaktadır. Son bölümde ise alan araştırması bulguları analiz edilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM GIYİM KÜLTÜRÜ VE MODA KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI

Bu bölümde öncelikle moda kavramının ortaya çıkışı ele alınmaktadır. Ardından moda endüstrisinin ortaya çıkışı ve Sanayi Devrimi'nde tekstilin rolüne dikkat çekilmektedir.

1.1. Moda Endüstrisinin Tarihçesi

İnsanlık tarihinde oldukça eski bir yeri bulunan giyim kültürü, insanların iklim koşulları ve doğa şartlarından korunma ihtiyacından doğmuştur. İlkel topluluklarda insanların kendi vücutlarını koruma amacıyla hayvan derileri ve postlarını kullandıkları, o dönemlere ait kalıntılardan anlaşılmaktadır. Yapılan arkeolojik kazılarda milattan önceki yıllara ait dikiş iğnelerine, keten liflerine ve dokuma yapıldığına dair sepetçilik ağlarına rastlanmıştır. İlk olarak hayvan derilerinden elde edilen giyim eşyalarında zamanla deri işlenmekle birlikte keten, pamuk, yün, ipek ve keçe gibi hammaddeler de kullanılmıştır (Gür, 2012: 1175).

Tekstil tarihine bakıldığında tekstil hammaddelerinin her biri medeniyet öncesi tarihten günümüze kadar önemini koruyarak gelmiştir. En eski tekstil hammaddelerinden biri olarak bilinen keten, Antik Mısır ve Antik Yunan medeniyetlerinde yaygın olarak kullanılmıştır. Çin'de başlayan ipek üretiminin Doğu Roma İmparatorluğu'na yayılması, ardından ipek üretimi tekniklerinin Haçlı Seferleri aracılığıyla Batı Avrupa'ya ve Fransa'ya kadar gelmesi tekstil hammaddelerinin toplumlar arası yayıldığını göstermektedir. İlerleyen dönemlerde sanayi devrimiyle birlikte tekstil endüstrisinde dönüşümün temel kaynağı olan pamuk kalıntılarına ise ilk olarak Pakistan'da rastlanmıştır. Meksika'da da izleri bulunan pamuk kozaları ve pamuk, milattan önce Hindistan'da kıyafetlerde kullanılmıştır.¹

Giyim kültürünün ortaya çıkışına tarihsel çerçeveden bakıldığında, giyim kalıpları toplumsal sınıflar arası farklılıkların belirtilmesinde simgesel nitelik taşımaktadır (Bourdieu, 1984). Antik Mısır'da kullanılan takılar sınıfsal farklılıklar açısından dikkat çekmektedir. Daha gösterişli kıyafetler soylular ve üst sınıfları temsil ederken, alt sınıflar

¹History of clothing, "History of Cotton", <http://www.historyofclothing.com/textile-history/history-of-cotton/>, (Erişim Tarihi: 24 Nisan 2022).

daha sade kıyafetlerle temsil edilmiştir. Antik Yunan’da ise üst sınıfların kullandığı giyim eşyalarında parlak kumaşlar dikkat çekmektedir.²

Ortaçağ’a geçilmesiyle birlikte giyim kalıplarının üzerinde etkisini gösteren din, kıyafetleri sadeleştirirken iklim değişikliklerinin etkisiyle pamuk önem kazanmıştır. Giyim kalıplarının toplumsal statüyü göstermedeki etkisinin Ortaçağ’da da devam ettiği görülmektedir. Bu dönemde Protestanlığın etkisiyle, kullanılan kıyafetlerde sadelik ön plana çıkarken gösterişli giyim tarzı yalnızca saray halkına özgü kılınmıştır. Dönemin bir diğer değerli kaynağı olan ipek üretiminin Avrupa’da yaygınlaşması ve hammadde kaynaklarına sahip olan ülkelere ulaşımın kolaylaşması ile tekstil sektörü gelişmeye başlamıştır³.

1.2.Sanayi Devrimi ve Moda Endüstrisi

Hindistan’dan dünyaya yayılan pamuk üretimi, 1600’lü yılların sonunda İngiltere’de yaygınlaşmaya başlamıştır.1700’lü yılların sonuna gelindiğinde İngiltere’de pamuklu dokuma endüstrisinde yapılan icatlar tekstil endüstrisi için yeni bir dönemin başlamasına neden olmuştur.

Endüstri’de makineleşme 1800’lü yıllarda Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Makinenin, işçinin el emeğinin yerini alması nedeniyle tepki ile karşılaşan yeni endüstriyel sistem, işçi sınıfının oluşum tarihi açısından bir başlangıç olarak kabul edilmektedir. Bunun ardında yatan temel gerekçe ise işçinin kendi bilgi, beceri ve zekasını kullanarak edindiği kazancın denetiminin makineye, dolayısıyla işverene aktarılması düşüncesidir (Kuczynski, 1968: 31-32). Bu düşünce ile işçi sınıfının oluşumu açısından, sanayi devrimi bir dönüm noktası olma niteliği taşımaktadır.

İngiltere’de Manchester ve Lancashire’da yoğunlaşan tekstil endüstrisinin, sanayileşme sürecinin ilk evrelerinde iki tür işçiden söz edilebilmektedir. Bir tarafta evde kol gücüyle çalışan tezgâhlarda dokuma işi yapan eski seçkinleri temsil eden dokumacılar, diğer tarafta ilk modern “proletarya”yı oluşturan fabrikalarda çalışan eğiticiler yer almaktadır (Mason, 2009: 31). 18’inci yüzyılın sonlarına gelindiğinde ise pamuklu dokuma endüstrisinde yapılan icatların etkisiyle işçilerin sahip olduğu vasıflar

²Clothing History, “Egyptian Clothing: What Clothing Did Egyptians Wear?”, <http://www.historyofclothing.com/clothing-history/egyptian-clothing/>, (Erişim Tarihi: 25 Nisan 2022).

³History of cotton, <http://www.historyofclothing.com/textile-history/history-of-cotton/>, (Erişim Tarihi: 28 Nisan 2022).

nitelik değiştirmiştir. Dokumacılar, elbiseçiler tarafından istihdam edilen dışarı işçisi haline gelmişlerdir (Thompson, 2004: 336). Eğiricilerde ise fabrikalaşmanın etkisiyle kadın emeğinin yerini erkek işgücü almıştır (Mason, 2009: 32).

Buharlı makinenin pamuklu dokuma endüstrisine girmesiyle birlikte fabrika tarzı üretime geçilmiştir. Fabrika tarzı üretim sistemine geçiş, zanaatkârlığın hâkim olduğu sistemden endüstriyel sisteme geçilmesine neden olmakla birlikte kapitalist üretim sisteminin oluşumu bakımından da büyük önem taşımaktadır (Kuczynski, 1968:36-37).

Fabrika tarzı üretim sistemine geçilmesiyle beraber işçi sınıfı sefalet düzeyindeki düşük olumsuz çalışma koşullarıyla karşı karşıya gelmiştir. 19'uncu yüzyıl boyunca işçi sınıfı sendikaların çatısı altında örgütlenmiş ve çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için çeşitli mücadeleler vermiştir. Bu mücadeleler sonucunda sanayileşmiş ülkelerden başlayarak sosyal politika düzenlemeleri hayata geçirilmiştir (Talas, 1967).

1.3.Fordist Dönemde Tekstil Endüstrisinde İşçi Sınıfının Durumu

Sanayi Devrimi sonrasında tekstil endüstrisinde gelişen fabrika tarzı üretim sistemi, yeni üretim biçimlerinin ortaya çıkmasıyla farklı biçimlere bürünmüştür.1914 yılından başlayarak 1970'li yıllara kadar sanayi işletmelerinde hâkim olan montaj hattına dayalı üretim sistemi fordist üretim sistemi olarak anılmaktadır (Harvey, 1997: 147). 1945'li yıllardan sonra en parlak dönemini yaşayan fordist üretim sistemi 1970'li yıllara kadar yarattığı ekonomik ve toplumsal etkilerle bir döneme adını vermektedir. 20'nci yüzyıl başlarında montaj hattına dayalı üretim sistemiyle birlikte toplumda yayılan eşitlik ve özgürlük için mücadele anlayışı çalışma ilişkilerinde de etkili olmuştur. Bu dönemde işçi hareketinin büyümesine paralel olarak toplumsal refah arayışına girilmiştir.

Bir otomobil fabrikasında başlayan yeni sistem zamanla tüm sektörlere entegre edilmiştir ve uzun bir dönem boyunca sanayi tesislerinde kullanılmıştır. Fordist üretim sistemi montaj hattı sisteminin kurulması ve burada çalışan işçilere sekiz saatlik çalışmaları karşılığında beş dolar ücret vererek çalıştırmasını içeren yeni üretim sistemidir (Harvey, 1997: 147). Dönemin en belirgin özelliği olan montaj hattı ve standart makinelerde gerçekteşen üretim sistemi, montaj hattının etrafında konumlanan her bir işçinin parçalara ayrılmış basit işler için uzmanlaşmasını ve hattın başından ayrılmadan görevini yerine getirmesini içermektedir. İşçilerin işinin başından ayrılmasını önlemeye, basit ve küçük parçalara ayrılan işin montaj hattı boyunca tekrarlı bir şekilde

gerçekleşmesine dayalı bu sistem monotonlaşmaya ve emeğin değersizleştirilmesine neden olmaktadır (Braverman, 2008).

Ücretliler toplumunu inceleyen Robert Castel ise fordizmi Henry Ford öncülüğünde kurulmuş olan “kitlesel üretimin kitlesel tüketime eklenmesi” olarak tanımlamaktadır (Castel, 2017: 308). Moda endüstrisi bakımından bakıldığında pamuklu dokuma sanayinde kitlesel üretime geçilmesi giyim endüstrisinin de standartlaşmasına neden olmaktadır. Kitlesel üretim anlayışı ile seri üretime geçişte dönüm noktası olarak kabul edilebilecek fordist üretim sistemi standart üretim mallarının piyasaya sürülmesi ile dikkat çekmektedir.

İşlerin küçük ve basit parçalara ayrılarak üretim bandı etrafında konumlanan işçiler tarafından yerine getirilmesini içeren fordizm, işbölümü ve uzmanlaşmaya dayanmaktadır. Standart üretim kalıpları ile standart makinelerde gerçekleşen üretim ile verimlilik artışı hedeflenmektedir. Günde sekiz saat çalışma karşılığı beş dolar ücret sistemi ile kitlesel üretim ve kitlesel tüketimin sistemli hale getirilmesi, “azami üreten asgari tüketen” sanayi işçisinin sanayi toplumu ürünlerini satın alma imkânı sağlayarak sermaye sınıfına özgü bir etkinlik olan tüketici statüsüne erişme olanağı sağlamaktadır (Castel, 2017: 307). Hobsbawm (1998: 39), “*Henry Ford T otomobil modelini üretirken aynı zamanda ucuz, standartlaşmış, basit bir otomobil için geniş bir müşteri kitlesi yaratmış oldu*” sözleriyle fordist üretimin en çarpıcı özelliklerinden biri olan kendi tüketici kitlesini yaratmasını ifade etmektedir. Bu durum ücretlerin yükselmesine neden olmaktadır ve işçilerin sosyal hayata denetimli olarak katılmasını sağlamaktadır. Ancak fordist üretimin kendi tüketici kitlesini yaratması, aynı zamanda fabrika işçisinin hane ekonomisinin gerilemesine neden olmaktadır (Castel, 2017: 307-308).

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra Bretton Woods anlaşması ile Amerika Birleşik Devletleri (ABD) dolarının küresel ekonomi piyasalarında değer kazanmasıyla fordist üretim sisteminin merkezi olan ABD, dünyanın ekonomi merkezi haline gelmiştir ve fordizm tüm dünyada eşitsiz biçimde yayılmıştır (Harvey, 2017:160). Fordist üretim sürecine İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra refah devleti uygulamaları eşlik etmiştir. Bu dönem, sosyal koşulların gelişmesi ile işçi sınıfının tüketici olarak toplumda daha fazla yer aldığı yıllardır. Fordizmin Amerika’da başlayarak tüm dünyayı sarması seri üretimin ve hazır giyimin de yaygınlaşmasına neden olmuştur. Seri üretimin yaygınlaşmasıyla birlikte pamuklu dokuma endüstrisinin zanaatkârları küçülürken birçok atölye üretim

faaliyetine son vermiştir. “Houte Couture” olarak adlandırılan, giyim endüstrisinde sipariş üzerine üretim, yerini seri üretime ve hazır giyime bırakmıştır. Fordizm ile işçi sınıfının tüketici konuma getirilmesi, burjuvaziyle sınırlandırılan tüketim alışkanlıklarının ve modanın halka açılmasına neden olmuştur. Dolayısıyla moda ve tüketim yalnızca burjuvaziye özgü alışkanlıklar olma niteliğinden çıkarak tüm topluma yayılmıştır. 1960’lı yıllara gelindiğinde modanın burjuvaziye özgü olmaktan çıkarak işçiler tarafından ulaşılabilir hale gelmesi tasarımları da etkilemiştir. Kişiyeye özel tasarımlar ve sipariş üzerine üretimin sunduğu tasarım ürünleri, yerini seri üretilen ekonomik tekstil ürünlerine bırakmıştır. Bu dönemde fordizmin katı kurallarına tepki olarak ortaya çıkan işçi örgütlenmeleri, öğrenci hareketleri ve hippie akımı (Kalfa Topateş, 2019:81) moda endüstrisini etkilemiştir. Kot pantolon, tulum gibi giyim eşyaları işçi sınıfını temsil eden giyim eşyaları olarak moda endüstrisinde yerini almıştır (Pektaş, 2006:141).

1.4.Postfordist Dönemde Tekstilde Emek Süreci

Sanayileşme Süreci sonrasında 1960’lı yıllarda toplumsal olaylar sonucu yaşanan ekonomik krize çözüm olarak post-fordist üretim anlayışı ve esnek birikim rejimleri ortaya çıkmıştır. 1970’li yıllarda fordist ekonomi modelinin sona ermesiyle üretim ve tüketim ilişkileri yeniden düzenlenmiştir (Topateş, 2018:107-108).

Geçmişten günümüze moda anlayışına ve moda anlayışına paralel olarak gelişen tekstil endüstrisine bakıldığında, çalışma ilişkilerinin yaşanan toplumsal olaylardan etkilendiği görülmektedir.1960’lı yıllara kadar Moda akımlarının belirlenmesinde burjuvazinin egemenliği görülürken bu dönemde yaşanan hippie akımı giyim kalıplarını da etkilemiştir. Toplumda hakim olan özgürlük, eşitlik anlayışının etkisi moda endüstrisine, dolayısıyla çalışma ilişkilerine de yansımıştır. İşçi sınıfına özgü olan kıyafetlerin moda olması, kadın giyimde etek boylarının kısalması, ABD’de feminist hareketin doğuşu ile moda endüstrisinde feminen tarzın maskülen tasarımlarla sentezlenerek giyim kalıplarına yansımaları toplumsal hareketlerin giyim endüstrisini etkilediğini göstermektedir (Pektaş, 2006: 141).

1973 yılında Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü (OPEC)⁴ üyesi ülkelerin petrol fiyatlarını yükseltmesi sonucu yaşanan petrol krizi, piyasaları etkileyerek büyük bir

⁴OPEC, petrol ihraç eden Arap ülkeleri birliğidir. 1973 yılında ABD’nin İsrail’e destek vermesine karşılık petrol ambargosu uygulayarak petrol krizinin yaşanmasına neden olmuştur.

ekonomik krizin yaşanmasına neden olmuştur. Bu kriz sanayi örgütlenmesinin, toplumsal yaşamın ve kapitalist ekonomi politikalarının yeniden yapılanmasını içeren esnek birikimi ortaya çıkarmıştır (Harvey, 1997: 170).

Küreselleşme olgusu, sermayenin sınırsız olarak dolaşımını ifade etmektedir. Bu noktada sermayenin kendi devamlılığını sağlayabilmek için emek maliyetlerinin, vergi maliyetlerinin ve hammaddeye yakınlığın esas alınması tercihi yönünde eğilimler söz konusu olmaktadır. Sermaye, yatırım tercihlerini belirlerken tüm bu emek maliyetini, vergi mükellefiyetini ve hammaddeye yakınlığını göz önünde bulundurarak yatırım tercihlerini belirlemektedir. Doğu Asya, Çin, Hindistan, Bangladeş gibi emek maliyetinin küresel anlamda ucuz olduğu ülkeler çokuluslu sermaye açısından tercih edilebilir ülkeler haline gelmektedir. Türkiye, Doğu Avrupa, Latin Amerika ülkeleri bu noktada emek maliyetinin Bangladeş, Hindistan gibi ülkelerin yanı sıra daha yüksek olduğu ülkelerdir. Bunun yanı sıra hammadde ve ulaşım maliyetlerinin düşük olması ve jeopolitik konumları Türkiye ve Doğu Avrupa ülkelerini sermaye yatırımlarını çeken ülkelere haline getirmektedir. Merkez ülkelere yakınlığı ve düşük maliyetlerle üretim yapabilme kapasiteleri, bu ülkeleri sermaye tarafından tercih edilebilir kılmaktadır. Ancak; bu ülkelerdeki hükümetler küresel sermayeyi kendi ülkelerine çekebilmek için emek maliyetlerini düşük tutmak, fason üretimi yaygınlaştırmak, sendikasızmak gibi politikaları kullanarak emek üzerindeki baskıyı arttırma yoluna başvurmuştur (Yücesan Özdemir, 2010: 43).

Piyasaların esnekleştirilmesiyle 1970'lerden sonra coğrafi sınırlamaların ortadan kalkması, üretimin parçalanmasına ve küresel üretim zincirlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Üretimin her bir aşamasının farklı bölgelerde gerçekleşmesine imkân sağlayan küresel üretim zincirleri, küresel işbölümünü beraberinde getirmiştir (Koray, 2011: 282). Küresel işbölümü, kapitalist sistemin sağladığı sermaye birikimi ve artan zenginleşmenin bir fonksiyonudur. Bu işbölümünün öznelere, finansal ve teknolojik bakımdan güçlü kapitalist ülkelerin sermaye birikimi için fason üretim yapan işçilerdir. Küresel işbölümü çevre ülkelerde yaratılan emek gücünün fiili olarak üretimi gerçekleştirirken, üretilen malların marka değerinin merkez ülke sermayedarlarına ait olmasına olanak sağlamıştır. Dolayısıyla, küresel işbölümü içerisinde artı-değer yeni bir form kazanmıştır (Wallerstein, 2018:52- 59).

Küresel işbölümü tekstil endüstrisi bakımından değerlendirildiğinde, sanayileşme sürecini tamamlamış, teknolojik bakımdan güçlü ve merkez ülkeler için tasarım, finans ve yönetim süreçlerini üstlenmektedir. Üretim aşaması ise az gelişmiş ya da gelişmekte olan çevre ülkelere doğru yayılmaktadır. Örneğin tasarımları Avrupa’da gerçekleşen tekstil ürünlerinin, üretim aşaması yaygın olarak Ortadoğu’ya ve Güney Asya ülkelerine kaydırılmıştır (Koray, 2011: 282). Esnek üretim ilişkilerinin hız kazanması, fason üretimi canlandırmış aynı zamanda taşeronlaşmayı yaygınlaştırmıştır. Dolayısıyla tekstil sektöründe “(*sweatshop*)” olarak nitelendirilen çalışma biçimlerinin en kötü hallerine tanık olunabilecek fason üretim tesisleri ortaya çıkmıştır. Kayıtlı çalışmanın hayal olduğu bu tesislerde çocuk işçilerin çalıştırılması, zorla çalıştırma, haksız ücret kesintileri, taciz ve ayrımcılık gibi emeğe yönelik insan haklarına aykırı muameleler ve olumsuz çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. İşgücü piyasalarında yaşanan bu dönüşüm sürecinde enformel çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla taşeron çalışma mantığının sistematik hale gelişi fason, zanaatkarlık, patriyarkal ve paternalist eski çalışma biçimlerini canlandırmıştır (Harvey, 1997: 176).

Esnek birikim stratejisinin benimsendiği küreselleşme sürecinde, üretim yönetiminin en fazla ihtiyaç duyduğu konuların başında maliyet minimizasyonu gelmektedir. Üretim maliyetleri arasında ise özel olarak işgücü maliyetlerinin azaltılması önem kazanmaktadır. Özellikle tekstil endüstrisi gibi emek yoğun sektörlerdeki yatırımcılar, ucuz işgücü ihtiyacını karşılamak üzere, uluslararası işbölümü bağlamında çevre ve yarı-çevre kategorilerdeki ülkelere yönelmiştir. Bu ülkeler, ihracata dayalı büyüme stratejileri çerçevesinde küresel sermayeyi ekonomilerine dahil etmek için ucuz işgücü sunma konusunda rekabete girmişlerdir. İşgücü maliyetlerini azaltmaya dayalı rekabet, emekçiler açısından dibe doğru yarış anlamına gelmektedir (Berry vd., 2003: 330).

Küreselleşmenin ekonomik sonuçlarının yanında sosyal etkileri de bulunmaktadır. Kültürler arası etkileşimin artması, iktisadi krizlerle birleşince, bu ülkelerde kadınların işgücüne dahil olma oranlarında artış yaşanmıştır. Görece niteliği daha düşük olan kadınların istihdamı, hizmetler sektörü başta olmak üzere emek yoğun sektörler içerisinde artış göstermiştir. İkinci Dünya savaşından sonra ABD’de lüks harcamalar için ekstra gelir elde etme amacıyla geçici işlerde çalışan kadın profili, 1970’li yıllarda işgücü piyasalarının esnekleştirilmesiyle piyasanın düşük maliyetli işgücü ihtiyacını karşılayacak konuma getirilmiştir (Erdoğan, 2018: 147-152). 1980’li yıllarla

birlikte sanayileşmiş, gelişmekte olan ülkelerde kadın emeği daha ucuza ve daha esnek koşullarda istihdam edilebildiği için yaygınlaşmıştır. Sonuç olarak uluslararası işbölümü çerçevesinde ortaya çıkan emek sürecinin önemli bir özelliği de ucuz işgücü talebinin kadın emeğiyle karşılanması olmuştur. Bu gelişmeyi, emeğin feminizasyonu kavramıyla ifade etmek mümkündür (Standing, 1989, 1077-1095).

Tekstil, dokuma ve konfeksiyon sektörü, kadınların ucuz işgücü olarak dahil olduğu işkolları arasında önemli bir yer tutmaktadır. Zira bu sektörde yerine getirilen işlerin ince işçilik gerektirmesi ve el emeğine dayanması, kadınların bedensel özellikleriyle ilişkilendirilmektedir (Erdoğan, 2021: 2893-2894). Kadınların bu sektörde yoğunlaşmasının bir başka nedeni ise üretimin mekânsal boyutundan kaynaklanmaktadır. Kadınların ataerkil hegemonya çerçevesinde sahip olduğu hane içi sorumluluk, bu sektörün ev eksenli çalışmaya uygun bir yapısının olmasıyla birleşmektedir. Sonuç olarak da kadınlar “nitelikli bir emek ögesi” olamamayı sürdürmektedir (Aşkın ve Aşkın, 2019: 983-984). Hazır giyim endüstrisinde ev eksenli çalışma, basit işler olarak değerlendirilen etiket takma, iplik temizleme, püskül bükme gibi üretim aşamalarıyla yaygın bir şekilde kayıtdışı olarak kadın işçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu kadın işçiler, enformel çalışmadan kaynaklı olarak sosyal güvence yoksunluğunu da deneyimlemektedir. İşgücü piyasasındaki eşitsizlikler ve kadınların özel alana hapsolmesi, gelir dağılımı adaletsizliğine ve sosyal koruma yoksunluğuna yol açmaktadır (Durmaz, 2016: 160-161). Kadınların bu dezavantajlı konumları, ülkelerin benimsedikleri refah rejiminin toplumsal cinsiyete duyarlı olmamasıyla doğrudan ilişkilidir (Durmaz Bodur, 2020).

Uluslararası Para Fonu (IMF)'nin yapısal uyum programları aracılığıyla yapılan sermaye akışı, çevre ülkelerin ihracata yönelmesiyle karşılık bulmuştur. Chossudovsky'nin “ekonomik soykırım” olarak adlandırdığı yapısal uyum programları aracılığıyla sağlanan emek üzerindeki baskının toplumsal etkileri yıkıcı sonuçlara neden olmuştur (Chossudovsky, 1999: 42). Bu noktada küresel tedarik zincirinde gelişmekte olan ülkeler, sınai faaliyetleri ile sermaye yatırımını kendi ülkelerine çekebilmek için ülke halkını yoksullaştırma yoluna gitmişlerdir. Çevre ülkelerin işgücü piyasalarında kuralsızlaştırma, eğretilendirme ve güvencesizleşmeye yol açmıştır. Özelleştirmeler ve taşeronlaşma, çevre ülkelerdeki emeğin sosyal açıdan korunmasız hâle gelmesine neden olmuştur (Özügürlü, 2008: 92).

IMF ve Dünya Bankası tarafından makro-ekonomik istikrar modelinin ve Avrupa Birliği direktiflerinin doğrudan uygulaması sonucunda ve çevre ülkelerin emek sürecinde baskı mekanizmalarının etkisiyle ortaya çıkan esnek çalışma koşullarına paralel olarak toplumsal hayatta bireylerin tüketim davranışları değişiklik göstermiştir. Neo-liberal ekonomi politikaları ile piyasaların esnekleştirilmesi sonucu toplumsal eşitsizliklerin artması tüketim davranışlarına yansımıştır. Gelir seviyeleri azalan işçi sınıfı tüketici niteliğini kaybederek sermaye birikimi için artı değer yaratan emek gücü olarak görülmüştür. Temel amacı sermaye birikimi olan kapitalist sistem, küreselleşme sürecinde çokuluslu şirketler aracılığıyla bu amaca ulaşmaya çalışmaktadır. Tüketim toplumunun bu noktadaki işlevi ise moda akımları aracılığıyla bireyleri çokuluslu şirketlerin ürettiği ürünleri tüketmeye yöneltmektir.

1.5. Hızlı Moda Kavramı ve Tüketim Toplumu İlişkisi

Geçmişten günümüze kadar yaşanan ekonomik ve toplumsal dönüşümlerden etkilenen tüketim, temel olarak insan ihtiyaçlarını karşılama anlayışından doğmaktadır. Arzuları karşılamak üzerine kurulu olan tüketim edimi aynı zamanda tüketme arzusu ve isteği uyandıran bireysel faaliyettir (Bauman, 1999: 49). Çalışmanın bu bölümünde küreselleşme sonrasında tüketim toplumunun oluşum aşamasından bahsedilmekle birlikte markalaşma kavramına değinilmektedir.

1.5.1. Tüketim Toplumu Kavramı

İhtiyaç ve gereksinim temelinden doğan, üretilen mal ve hizmetlere sahip olma, onları kullanma anlamına gelen tüketim, kapitalist sistemin gerekliliğine uygun olarak her dönemde varlığını göstermiştir. Kapitalizm öncesi dönemde insan ihtiyaçlarını karşılamaya dönük olarak gerçekleşen üretim, kapitalizm sonrasında ihtiyaçlardan ziyade artı değer yaratmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Üretim sisteminde gerçekleşen köklü değişim, tüketimin toplum tarafından algılanışını da etkilemiştir.

Kapitalizm öncesinde temel insan ihtiyaçlarını karşılama amacıyla gerçekleşen tüketim, toplumda yer alan egemen sınıflar açısından lüks tüketimin aristokratlara özgü olmasıyla, ihtiyaçlar temelinde ise halk tarafından gerçekleştirilmesiyle karşılık bulmaktadır. Bu dönemde üretilen tüketim mallarının ihtiyaçları karşılama amacı dışında alım-satım değeri taşıması söz konusu değildir. Kapitalizm öncesinde burjuvaziden ziyade aristokratların varlığından ve lüks tüketimin aristokratlara özgü olmasından

bahsetmek mümkündür. Kapitalizmle birlikte burjuva sınıfının ortaya çıkışı ve üretim sürecinde yatırımcı olarak yer almaya başlaması, tüketim ediminin gerçekleşme amacında köklü değişikliğe neden olmuştur. İnsanların, ihtiyaçlarını karşılama amacıyla gerçekleşen tüketim davranışı kapitalizmle birlikte yatırım yapma amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu noktada aristokratlara özgü olan lüks tüketim yerini yatırım yapmak için tüketim davranışı gerçekleştiren burjuvaziye bırakmıştır (Durmaz, 2015: 128-129)

Sanayi devrimi ve öncesinde burjuvazi ile özdeşleştirilen tüketim, fordist dönemde Keynesyen ekonomi politikaları, refah devleti uygulamaları ve üretim sisteminde kitlesel üretimin kitlesel tüketimle karşılık bulması ile işçi sınıfı içinde gerçekleştirilmesi mümkün olan bir noktaya taşınmıştır. Bu dönemde tam olarak tüketim toplumundan söz edilemese de refah devleti uygulamalarıyla tüketim davranışları geliştirilen işçi sınıfından söz etmek mümkündür. Neoliberal ekonomi politikaları ile piyasaların esnekleştirilmesi sonucu toplumsal eşitsizliklerin arttığı 1970'li yıllarda ekonomik ve toplumsal değişimler tüketim davranışlarına yansımıştır. Esneklik uygulamaları ile gelir seviyeleri düşen işçi sınıfı bu dönemde tüketici niteliğini kaybederek sermaye birikimi için artı değer yaratan emek gücü olarak görülmüştür. Fordizmin kriziyle ortaya çıkan post-fordist üretim rejimleri postmodern kültürü beraberinde getirmiştir. Postmodern kültürün sosyolojik dinamikleri ise mal ve hizmetlere yönelik talebin artması sonucu tüketim ilişkileriyle karşılık bulmuştur (Topateş, 2018: 154). Postmodernizm, üretim ve tüketim ilişkilerini etkilemesiyle kapitalizmden ayrı düşünülmemelidir (Koray, 2011: 75-76). Dolayısıyla postmodern kültürün etkisiyle ortaya çıkan yeni tüketim kalıpları tüketim piyasasının, sürekli yenilenme, yeni tüketim normları sayesinde gelip geçici kimliklere sahip olma ve her geçen gün daha fazla güncel olanı takip etme anlayışı üzerine kurulmuştur (Bauman, 1999: 45). İnsan yaşamını üretici etkinliklerle sürdürmektedir. Tüketim ise bu sürece dahil olmakta ve sosyo-kültürel bir olgu haline gelmektedir (Timur, 2011:99).

Endüstriyel aşamadaki modern topluma bakıldığında etkili olan üretim süreci, post-modern topluma geçilmesiyle yerini tüketim pratiklerine bırakmıştır. Neoliberal ekonomi politikalarının uygulanması, piyasaların esnekleştirilmesiyle birlikte küreselleşme sürecinde bireylerin tüketim edimini gerçekleştirme amaçları ihtiyaçları karşılama, yatırım yapma niteliğinden ziyade tüketim ile tatmin olma duygusunun yaşandığı bir döneme işaret etmektedir. Bireylerin tüketme arzusuyla gelir getirici

faaliyetlerde bulunması üzerine kurulu olan yeni sistem, tüketim nesnelerinin geçiciliğine dolayısıyla tüketicinin tüketimden sağladığı tatminin anlık olmasına dayanmaktadır (Bauman, 1999: 40-42). Lüks tüketim, işçi sınıfının tüketici olarak konumlandığı dönem dahil olmak üzere her dönemde egemen sınıflara özgü kılınmıştır ancak küreselleşmeyle birlikte toplumda gelir seviyesi düşük olan sınıfların gerçekleştirmeyi hayal edebileceği bir noktaya taşınmıştır (Bocock, 2005). Dolayısıyla küreselleşme sürecinde tüketim edimi, insan ihtiyaçlarını karşılama noktasında bir araç olma niteliğinden çıkarak bir amaç niteliğine bürünmüştür. Bireyler, kazançlarını kendilerini tatmin etmek için tüketim yaparak harcamaya yöneltmişlerdir.

Tüketim edimini gerçekleştirmenin temelinde yatan davranış kalıplarının farklılaştığı 1980’li yıllar ve sonrasında, mal ve hizmetler piyasasında hazır tüketim mallarına olan talebin arttırılmasına yönelik politikalar izlenmiştir. Tüketiciler üzerinde “hızlı öğren, çabuk unut” (Bauman, 1999) stratejileri uygulanırken bir yandan da tatminsizlik yaratılmıştır. Üretim mallarının çabuk tüketilmesine dayalı yeni sistem, tüketim toplumunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Tüketim toplumunda tüketimin bireyleri özgürleştirdiği düşünülmektedir. Baudrillard gerçeklikten uzaklaşan toplumun tüketerek gerçekliğe ulaşma çabasını tüketim toplumunun karakteristik özelliği olarak ifade etmektedir. “Göstergeleri açgözlü bir biçimde ve her yerde tüketmek üstüne kurulu bir gerçeklik yansıması” tanımlaması ile bireylerin tüketerek var olma çabalarının üzerinde durmaktadır (Baudrillard, 2008: 28). Toplumda gelirin adaletsiz dağılımıyla birlikte bireyler, toplum tarafından tüketebildiği kadar özgür olarak değerlendirilmekte, gelir seviyesi düşük olanlar ise bu noktada tüketim toplumundan dışlanmaktadır.

Tüketim toplumunun oluşturulması “kullan-at” kültürünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Topateş, 2018:156-159). Tüketim toplumunun ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde tasarlanan piyasalar moda anlayışını ortaya çıkarmaktadır. Moda, bireylerin düşünce ve davranışlarından etkilenerek tüketme pratiklerini belirleyen ve sosyal varlığını korumak için kapitalist sistem tarafından bireylere sunulan güncel olanı takip etme anlayışıdır. Bu noktada tüketimin artan oranda gerçekleşmesi amacıyla tüketim malları, bireyler için satın almaya cezbedici olarak üretilmekte ve sürekli değişen moda uygun olarak tasarlanmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken nokta moda kavramının bireylerin tüketme pratiklerini belirleme noktasıdır, çünkü bireyler moda uygun davranışlar sergilemenin yanı sıra yeme-içme alışkanlıklarını güncel olana göre belirleme, moda uygun olarak fiziksel görünümünü değiştirme, moda uygun

meslekleri tercih etme gibi davranışlar sergilemektedirler. Dolayısıyla yaşam tarzlarını moda olanın onlara dayattığı şekilde belirlemektedirler. Piyasalarda moda anlayışının ortaya çıkması kullanım süresi kısa olan ve hızla eski moda haline gelen tüketim mallarının üretilmesine neden olmaktadır (Bauman, 1999:46).

Giyim tercihleri geçmişten günümüze moda anlayışından en çok etkilenen davranışlar arasında yer almaktadır. Tüketim toplumunun geçicilik ve tatminsizlik gibi temel özelliklerinden beslenen tekstil endüstrisi, tüketim toplumunun ihtiyaçlarına paralel olarak kendini tüketicilerin hız beklentisi temelinde yenilemektedir. Dolayısıyla tüketim mallarının üretiminin gerçekleştiği tüm sektörlerle etki eden moda kavramı, tekstil sektöründe hızlı moda anlayışının ortaya çıkmasıyla karşılık bulmaktadır. Hızlı moda endüstrisi tüketim pratiklerinin geliştirilmesiyle katma değerini ve karlılığını arttıran endüstrilerin başında gelmektedir.

1.5.2. Tüketim Toplumuna Paralel Olarak Gelişen Hazır Giyim Sektörü ve Hızlı Moda Endüstrisi

Moda kavramı sürekli değişen ve gelişen yeni tasarımları ifade etmektedir. Giyim eşyaları ve ev tekstil ürünlerinden oluşan örme ve dokuma kumaşların tasarımı, üretimi ve satışını ifade eden sektör, tekstil ve hazır giyim sektörü olarak bilinmektedir. Tekstil sektörü ve hazır giyim sektörü yapı itibariyle birbirinden farklı kavramlardır. Tekstil sektörü doğal ya da sentetik içerikli elyafların iplik ve kumaşa dönüşümünü ifade ederken, hazır giyim endüstrisi kumaşların giysilere dönüşümünü ve seri halinde üretimi olarak tanımlanabilir. Hazır giyim sektörü tüketim toplumunun ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde hızlı ve seri halinde üretilen giyim eşyalarının üretimini ve satışını ifade etmektedir. Hızlı, pratik, çeşitli ve erişilebilir olmasıyla bilinen hazır giyim sektörünün baş aktörlerini küresel hızlı moda markaları oluşturmaktadır.

Hızlı moda, yenilenen lüks tasarımlardan yola çıkarak, maliyet ve zaman tasarrufu ile kısa sürede düşük maliyetli dolayısıyla ucuz fiyatlı ürünlerin üretilmesine dayanan kıyafet koleksiyonlarını ifade etmektedir (Joy vd, 2012: 273). 1980'li yılların sonunda piyasalarda yaygınlaşan hız faktörüne paralel olarak giyim markalarının üretim aşamalarında hız temelli üretim gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda markalar imalatçılarının üretim hızını arttırmaya yönelik politikalar izlerken, tasarımların çeşitlenmesine ve daha şık tasarımların gerçekleştirilmesine yönelik adımlar atılmıştır (Tokatlı vd, 2011: 1202-1203). Dolayısıyla küreselleşme süreci ve sonrasında tekstil

sektöründe tüketim toplumunun ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde tasarlanan hızlı moda endüstrisi ortaya çıkmıştır.

Ürünlerin daha hızlı üretilip, daha kısa sürede teslimatına dayanan hızlı moda anlayışı ile birlikte tekstil endüstrisinde öncelikle hız kavramı önem kazanmıştır. Hızlı moda endüstrisi ürünlerin ucuz, kolay ve hızlı üretilebileceği şekilde tasarlanmaktadır. Bu doğrultuda düşük maliyetli malzemelerden, ucuz işgücünden, kısa teslimat sürelerinden ve büyük hacimli üretimden yararlanmaktadır (Fletcher, 2010: 260). Keynesyen ekonomi politikalarının ardından esnek birikime geçişle birlikte taşeronlaşma, evde çalışma gibi enformel çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. Aynı zamanda tam zamanlı üretim sistemine geçilmesiyle yeni elektronik denetim sistemleri geliştirilmiştir. Tam zamanında üretimin elektronik denetim sistemleriyle birleştirilmesi hazır giyim endüstrisinde devir süresini kısaltmıştır. Böylece iş yoğunlaşmış, işgücü ihtiyacının karşılanması için emeğin vasıfsızlaştırılmasına ve emeğin yeniden üretimine neden olmuştur. Üretimde işin yoğunlaşması ve devir süresinin hızlanması, tüketim mallarının piyasada dolaşma hızını arttırmıştır (Harvey, 1997: 317-318). Piyasalarda yaşanan dönüşüm sonucu hızlı moda endüstrisine geçilmesiyle birlikte sektörde yer alan markalar için piyasaya ürün sunma hızı önem kazanmıştır (Bhartwaj ve Fairhust, 2010: 168). Dolayısıyla çokuluslu şirketlerin küresel piyasada üstün konuma gelmeleri amacı, emek yoğun sektörlerden biri olan tekstil endüstrisinde emek üzerindeki baskının artması ile sonuçlanmıştır. Tüketim toplumuna paralel olarak geliştirilen hızlı endüstrilerde, performansa dayalı ücret sistemleri doğrultusunda düşük ücret ve işçiler arasında rekabet uygulamaları yaygınlaşmıştır. Sendikasızlaştırma politikaları, kayıtdışı çalışma, iş güvencesizliği gibi enformel çalışma biçimleriyle emek değersizleştirilerek, sermaye zenginleştirilmiştir.

Tüketim toplumunun temel özelliği olan geçicilik, tekstil endüstrisinde hızlı üretim, hızlı teslimat ve hızlı tüketim olarak karşılık bulmaktadır. Tüketim toplumu için üretim yapan tüm sektörlerde olduğu gibi tekstil sektörüne de hakim olan geçicilik, moda endüstrisi müşterilerinde tatminsizlik yaratmaktadır (Bauman, 1999). Üretilen ürün tasarımları sürekli yenilenmekte, satın alınan bir giyim eşyasının tüketicide sağladığı tatmin duygusu, satın aldıktan hemen sonra bitmektedir ve tüketici yeni ürün satın almaya yönelmektedir. Dolayısıyla hızlı moda endüstrisi tüketim toplumuna yanıt olarak giyim sektöründe ortaya çıkmakta ve tüketim toplumunun taşıdığı tüm özelliklere paralel olarak

gelişen endüstriyi ifade etmektedir. Bu nedenle hız ve geçicilik gibi tüketim toplumunun temel özellikleri hızlı moda endüstrisinde de karşımıza çıkmaktadır.

Hız faktörü ile sağlanan zaman tasarrufunun yanı sıra hızlı moda endüstrisinin bir diğer temel özelliği ise maliyet tasarrufudur (Joy vd, 2012: 273). Tüketimin devamlılığının sağlanması adına, düşük maliyetli ürünlerin üretilmesi temeline dayanan hızlı moda endüstrisi bu noktada üretim tercihlerini hammaddeye yakın olan ve işgücü maliyetinin ucuz olduğu bölgelerden yana kullanmaktadır. Çin, Vietnam, Kamboçya, Bangladeş ve Hindistan emeğin ucuz olduğu ülkeler olarak hızlı moda markaları için üretim yapan ülkelerin başında gelmektedir. Bir ürünün üretim bandına girmeden önceki aşamasında gerçekleşen moda tasarımları, hız ve maliyet tasarrufundan etkilenmektedir. Dolayısıyla her hafta yenilenen ürün tasarımları özgünlükten uzaklaşmakta ve değersizleşmektedir.

Post-fordist üretim biçimiyle gelişen ve esnek üretimin yaygın özelliklerinden biri olan stoksuz üretim ise hızlı moda endüstrisinde az sayıda üretilen ürün ile talebin artırılması anlamına gelmektedir (Joy vd, 2012:282). Hızlı moda endüstrisi, tüketim toplumuna paralel olarak gelişen dolayısıyla hızlı tüketilebilir ürünlerin üretilmesine ve tüketicide anlık tatmin duygusunun yaratılmasına dayalı olan moda endüstrisidir. Bu doğrultuda tekstil ürünlerinin tasarımından, üretimine hatta dağıtımına kadar tüm süreçlerinde hız faktörünün etkili olduğu söylenebilmektedir. Bir diğer yandan ürünlerin düşük fiyatlarla piyasaya sunulması için düşük maliyetlerle üretilen ürünler olmasının yanı sıra sınırlı sayıda yani stoksuz üretim niteliğiyle tüketimi teşvik etmesi hızlı moda endüstrisinin ayırt edici özelliklerinden biridir.

1980'li yıllardan sonra piyasalardaki dönüşüme yanıt olarak tekstil sektöründe varlığını gösteren hızlı moda, tüketicilerin satın alma pratikleri üzerinde etkili olmaktadır (Bhartwaj ve Fairhust, 2010: 170-171). Hızlı moda geçilmesiyle birlikte ürün tasarımlarının çeşitlenmesi ve hızlı üretim, hızlı teslimat gibi faktörler, piyasanın hızlı taleplerine yanıt vermek amacıyla imalat yapan üreticiler için zorlu bir sürecin başlamasına işaret etmektedir. Hızlı moda, üreticilerin yeni moda akımlarını çabuk yorumlayarak, kısa sürede mağazada satışa uygun hale getirecek şekilde dönüşmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla üretim sürelerinin kısalığı nedeniyle daha yoğun ve esnek çalışma, maliyet tasarrufu nedeniyle işgücü ücretlerinin düşürülmesi ve detaylı tasarımların üretimini kolaylaştıracak makineleşme söz konusu olmaktadır (Tokatlı vd,

2011: 1204). Lüks tasarımlardan ya da yüksek fiyatlı markaların stillerinden kopyalanan tasarımlar birkaç hafta içinde hızlı moda markalarının vitrinlerinde yer almaktadır. Fletcher (2010: 260), bu durumu tüketicinin tatmin duygusunun ve yenilik arzusunun istismar edilmesi olarak tanımlamaktadır ve markaların, bireyleri tüketim davranışı sergilemeye yöneltecek politikalarının, tüketicinin yenilik arzusunu sömürdüğünü ileri sürmektedir. Veblen (2007) ise bu durumu “gösterişçi tüketim” kavramıyla özdeşleştirmektedir. Gösterişçi tüketim, kapitalist sistemde bireylerin toplumda saygınlık kazanması için daha fazla tüketmesi ve daha fazla harcaması ile açıklanmaktadır. Giyim ürünleri birer toplumsal statü göstergeleridir. Pahalı, kaliteli ve gösterişli giysiler ya da gösterişsiz, sıradan giysiler bireylerin toplumsal statüsü hakkında izlenim oluşturmaktadır. Küresel hızlı moda markaları bireylerin gösterişçi tüketim davranışlarından faydalanarak kısa sürelerde birbirine benzer yeni tasarımlar ortaya koymakta ve bireylerin tüketim arzusunu teşvik etmektedir.

Tekstil sektöründe hızlı moda anlayışının hakim olmasıyla birlikte giyim endüstrisinde üretime dayalı bir piyasadan, pazara dayalı bir piyasa yaklaşımına geçiş yaşanmaktadır (Bhartwaj ve Fairhurst, 2010: 169). Hızlı moda endüstrisi kendi markalarını yaratmaktadır. Tekstil sektöründe bu markaların başında ise; Zara, H&M, C&A, Primark, Mango, Topshop gibi markalar gelmektedir (Joy vd, 2012). Küresel işbölümü ile parçalara ayrılan üretim süreci bu markalar tarafından maliyetleri düşürmek amacıyla farklı bölgelerde gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla merkez-çevre ilişkisi bakımından değerlendirildiğinde çevre ülkelerde yer alan üreticiler, merkez ülkelerin markalarının hızlı moda fasonlarına dönüşmektedirler. Ancak son yıllarda tüketim toplumunun, rasyonellikten uzak pragmatik anlayışla gerçekleştirdikleri tüketim ediminin, bireyler tarafından toplumsal çıktılarının düşünülmezsizin gerçekleştirilmesine yönelik tepkiler ortaya çıkmaktadır (Joy vd, 2012: 83). Bu tepkilerin doğmasına neden olan insan hakları ihlallerinin ve felaketlerin artmasına yönelik olarak ortaya çıkan uluslararası sivil toplum örgütleri, ILO, OECD, uluslararası sendika federasyonları ve konfederasyonları gibi küresel örgütler çalışma hakları ve çevresel konularda baskı mekanizmaları aracılığıyla markaların üretim süreçleri üzerinde etkili olmaktadır. Bu noktada markalar tedarik zincirleri aracılığıyla fiilen dahil olmadıkları üretim sürecinin kontrolünü sağlamaktadır. Markaların sağladığı kontroller yine markalar tarafından oluşturulan Etik Davranış Kodları ile gerçekleştirilmektedir. Etik Davranış Kodları

aracılığıyla sağlanan kontrollerin temel amacı sŸrdŸrŸlebilir moda anlayığı çerçevesinde Ÿretimi gerçekteştirmektir (Joy vd, 2012: 274).

İKİNCİ BÖLÜM

TEKSTİL ENDÜSTRİSİ EMEK SÜRECİNİN DÜZENLEYİCİ BİR ARACI OLARAK SOSYAL UYGUNLUK

Araştırmanın bu bölümünde, tekstil endüstrisi özelinde kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimi üzerinde durulmaktadır. Sosyal uygunluk kriterleri ise kurumsal sosyal sorumluluktan farklı bir nitelik taşımaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı açıklanmaya çalışıldıktan sonra sosyal uygunluk nosyonuna odaklanılmaktadır.

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk işletmelerin sosyal, çevresel ve toplumsal olaylar karşısında kendisine, paydaşlarına ve topluma karşı hesap verebilir olmasını sağlayan iş modeli olarak tanımlanmaktadır⁵. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramını hem iş hem de toplum ilkelerini yansıtan bir üst kavram olarak tanımlamak mümkündür (Matten ve Moon, 2004:324). Dolayısıyla “Kurumsal Sürdürülebilirlik”, “Sürdürülebilir İş”, “Kurumsal Vatandaşlık”, “Paydaş Yönetimi”, “Sorumlu İş”, “Kurumsal Sosyal Uygunluk” gibi kavramları da Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile açıklamak mümkündür. İşletmeler sosyal, ekonomik ve çevresel konularda kurumsal sosyal sorumluluk davranışlarını ve duyarlılıklarını, gönüllü olarak belirledikleri ilkelerden oluşan sosyal uygunluk kuralları aracılığıyla göstermektedir.

2.2. Sosyal Uygunluk

İşletmelerin çalışanlarına, kamuoyuna ve çevreye karşı sorumluluklarını gösteren, aynı zamanda kurumsal sosyal sorumluluk davranışının işletmelerin kendi içinde ve tedarik zincirinde nasıl uygulandığının göstergesi olarak ifade edilmektedir. İşletmelerin belirli sosyal ve çevresel standartlara uygunluğu olarak da tanımlamak mümkündür. Bu standartlar sosyal uygunluk standartları olarak adlandırılmaktadır. Bu standartlar işletmeler tarafından belirlenmekte ve işletmelerin sosyal uygunluk yaklaşımlarını ortaya koymaktadır. İşletmeler sosyal uygunluk standartlarını belirlerken yerel mevzuatları ve uluslararası çalışma standartlarını referans almaktadır. İşletmelerin genel olarak sosyal uygunluk standartları (etik davranış kodları) çocuk işçi çalıştırma yasağı, ayrımcılık ve tacizin engellenmesi, çevre şartnamelerine uyum, zorla çalıştırma yasağı, işçi sağlığı ve

⁵ Kurumsal sosyal sorumluluk, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_838524.pdf, (Erişim Tarihi: 18 Temmuz 2023).

iş güvenliği, ödemeler ve yan haklar, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, sendikalaşma ve toplu sözleşme özgürlüğü ilkelerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla bir sosyal uygunluk sisteminin kurulması için işletmelerin bir politika ve prosedür sisteminin olması gerekmektedir. Bir işletme için başlıca politika ve prosedürler ise; kurumsal sosyal sorumluluk politikası, işçi sağlığı ve iş güvenliği politikası, çocuk işçi çalıştırmanın önlenmesi politikası, çevre politikası, çalışma saatleri prosedürü, genç işçi çalıştırma prosedürü, hamile işçi çalıştırma prosedürü, şikayet prosedürü, tedarikçi değerlendirme prosedürü, kişisel verilerin korunması prosedürü, örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü prosedürü, ayrımcılık ve zorla çalıştırma yasağı prosedürü, çalışan temsilciliği prosedürü, güvenlik prosedürü, iç denetim prosedürü, rüşvet ve yolsuzlukla mücadele prosedürü, atık yönetimi prosedürü gibi politika ve prosedürlerden oluşmaktadır.

2.3.Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Sosyal Uygunluk İlişkisi

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı oldukça geniş bir kavramdır. Kurumsal vatandaşlık, sürdürülebilirlik, sosyal uygunluk kavramı ve paydaş yönetimi gibi kavramları içine alan kurumsal sosyal sorumluluk günümüzde işletmeler için hayati önem taşımaktadır (Visser, 2009: 4). Bu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk kavramının kapsamı içerisinde yer alan sosyal uygunluk kavramı değerlendirilmektedir.

Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan olumsuz çalışma koşullarını önlemeye yönelik olarak 1800'lü yıllarda sosyal sorumluluk anlamında bazı uygulama örnekleri olmasına rağmen kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının kökenleri 1950'li yıllara dayanmaktadır (Carroll, 2015:1). Kurumsal sosyal sorumluluk, iş süreçlerini gerçekleştirirken ve iş hedeflerini belirlerken toplumsal konuların değerlendirilmesi, izlenen politikalarda insan hakları ve özgürlükleri, biyolojik çeşitlilik, toplumsal kalkınma gibi konularda işletmelere yüklenen sorumlulukları ifade etmektedir (Sun vd, 2011: 401).1950'li yıllara kadar sosyal sorumluluk anlayışı hayırseverlikle eşdeğer kabul edilmektedir. İlerleyen dönemlerde özellikle 1950'li yıllardan sonra toplumsal hareketlerin etkisiyle, sorunlu alanların nereler olduğu yönünde tespitlerin yaygınlaştığı bir dönem başlamıştır. Ardından gelen küreselleşme süreci ve izlenen ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde toplumsal sorumlulukların kamu otoritesinden ziyade işletmelere aktarıldığı bir döneme geçilmiştir.

Gelişmekte olan ülkelerde kurumsal sosyal sorumluluk hayırseverlik ve geleneklere bağlılık temelinde gelişmiştir (Visser, 2009: 8). 1960'larda dünyada yeni

akımların etkisi ve öğrenci hareketlerinin yükselmesi ülke mevzuatlarının haklar ve özgürlükler temelinde yeniden gözden geçirilmesini gerekli kılarak işletmelere yeni sorumluluklar yüklemiştir. Sivil toplum örgütlerinin bir baskı aracı olarak toplumsal hareketlerde aktif rol oynaması karşısında şirketler sosyal sorumluluk konularına kayıtsız kalamamışlardır. Dolayısıyla bu dönemde sosyal sorumluluk anlayışı şirketler için bir külfet olmaktan çıkarak gönüllü olarak talep edilen bir kavram haline gelmiştir (Kağnıcıoğlu, 2007: 15). 1960'ların sonlarına doğru artan farkındalıklar sonucu bazı gelişmekte olan ülkelerde çevrenin korunması ve kaynakların gelecek kuşaklara aktarılabilmesi adına politikalar geliştirilmiştir (Brundtland, 1987: md.14). Bu doğrultuda 1960'lı yıllarda sosyal sorumluluk kavramı resmi nitelik kazanmaya başlamıştır (Carroll, 2015: 6).

Kurumsal sosyal sorumluluk alanındaki en önemli gelişmeler 1970'li yıllardan sonra yaşanmıştır. 1970'li yıllarla birlikte işletme ve toplum bakımından yeni yönelimler ortaya çıkmıştır. Kapitalizm ve serbest ticarete yönelik toplumsal hareketlerin artmasıyla devletler ve işletmeler birtakım önlemler almak zorunda kalmışlardır. Bu önlemler kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının gelişmesine neden olmuştur (Mele, 2019: 4). 1971 yılından itibaren ABD'de Ekonomik Kalkınma Komitesi'nin katkısıyla kurumsal sosyal sorumluluk, işletmeler tarafından yerine getirilmesi gereken birtakım sorumlulukları ifade eder hâle gelmiştir. Temel amacı kapitalizmin devamlılığının sağlanması olan komite, ekonomik büyüme ve rekabete dayalı serbest piyasa ekonomisi çerçevesinde işletmelerin toplumsal sorunlar karşısında sorumluluk üstlenmeleri gerektiğini ileri sürmüştür (Carroll, 2015: 7). Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının oluşumunun temelini kapitalist sistemin devamlılığına dayandığı söylenebilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk anlamında 1970'li yıllarda yapılan düzenlemelere bakıldığında kârı maksimize etmek amacıyla pragmatik anlayışla gerçekleşen faaliyetlerden söz edilebilmektedir (Banerjee, 2007: 51).

Bu dönemde işletmelerde planlama, örgütlenme, sosyal performansı geliştirmenin yanında, kurumsal sosyal politika ve stratejileri geliştirmeye yönelik uygulamalar dikkat çekmektedir. Yasal düzenlemelere bakıldığında ise, işletmelerin çevresel konularda yükümlülükleri, ürün güvenliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve iş arama kanallarına erişim konusunda ayrımcılığı önlemeye yönelik uygulamalar gündeme gelmiştir. Küreselleşme süreciyle birlikte yaşanan gelişmeler doğrultusunda 1970'li yılları izleyen on yıllık süreçte işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk anlayışına yeni kavramlar eklenmiştir.

Neoliberal ekonominin benimsenmesiyle üretim maliyetlerinin ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesi yönünde politikalar izlenirken üretim hızı, pazarlama stratejileri önem kazanmıştır. Bu doğrultuda etik değerlerden uzaklaşan işletmeler insan sağlığının ikinci plana atıldığı politikalar izlemişlerdir. Carroll bu dönem için etik skandallar dönemi benzetmesi yapmıştır. Hindistan’da yaşanan Bhopal felaketi sonucu 18.000 kişinin hayatını kaybetmesi o dönemde yaşanan felaketlere örnektir (Carroll, 2015: 10- 11)⁶.

Dünyada hakim olmaya başlayan neoliberal ekonomi aynı zamanda işletmelerin piyasada rekabet avantajı sağlamak amacıyla sosyal konulara bakış açısını geliştirmesi gereken bir ideolojiye dayanır (Banerjee, 2007: 7). Özellikle 1980’li yıllarda neoliberal ekonomi politikaları çerçevesinde serbest piyasa ekonomisinin hız kazanmasıyla ve sermaye önündeki coğrafi sınırlamaların kaldırılmasıyla, küresel anlamda rekabet avantajı sağlamak işletmeler için hayati önem taşımıştır. Dolayısıyla yaşanan felaketler sonucu, 1980’li yıllarda işletmelerin sosyal sorumluluk alanında üstlenmesi gereken konulara Kurumsal Sosyal Duyarlılık, Kurumsal Sosyal Performans, İş Etiği ve Paydaş Teorisi gibi kavramlar eklenmiştir (Carroll, 2015: 12). 1987 yılında Dünya Çevre ve Kalkınma komisyonu Brundtland raporunu yayınlamıştır⁷. Rapor sürdürülebilir kalkınmaya vurgu yaparken üç temel bileşen geliştirmiştir. Kaynakların ve ekolojik dengenin kuşaklararası sürdürülebilmesi amacıyla; çevre koruma, ekonomik büyüme ve sosyal eşitlik konularına vurgu yapmıştır (Morimoto ve Hope, 2004: 8). Sosyal uygunluk bakımından değerlendirildiğinde Brundtland Raporu, toplumsal eşitsizliğin yarattığı yoksulluğun, kaynakların tüketilmesine ve ekolojik dengenin bozulmasına neden olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda kadınların işgücü piyasasından uzak tutulmasının önüne geçilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu noktada sosyal eşitsizliklerin giderilmesi temelinde Brundtland Raporu kurumsal sosyal sorumluluk bakımından önem arz etmektedir (Brundtland, 1987).

Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının gelişmesinin nedenlerine bakıldığında işletmelerin karlılığını arttırmaya yönelik sosyal, çevresel ve ekonomik çıkarlarının yanı sıra toplumsal eylemlerinde etkisi büyüktür. Özellikle çok uluslu şirketler tarafından

⁶Bhopal Felaketi: Hindistan’ın Bhopal kentinde böcek ilacı üreten bir fabrikadan 40 ton metil isosiyanat gazının sızması sonucunda kentte 18.000 kişi hayatını kaybederken 150.000 zehirlenmiştir. 1984 yılında gerçekleşen kaza tarihin en büyük iş cinayetlerinden biri olarak kayıtlara geçmiştir, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/103310/mod_resource/content/1/cevre%20s-Bhopal%20Felaketi.pdf, (Erişim Tarihi: 23 Temmuz 2023).

⁷ Birleşmiş Milletler, “Brundtland Raporu”, <https://www.britannica.com/topic/Brundtland-Report>, (Erişim Tarihi: 1 Haziran 2020).

gerçekleştirilen yatırımların olumsuz çevresel etkilerine karşı çok sayıda ses getiren sivil eylem gerçekleştirilmiştir. Bu eylemlerin ses getirmesiyle tüketici boykotları düzenlenmeye başlamıştır. Bunu tedarik zincirlerinde çocuk istihdamıyla, uzun süreli çalışma saatleriyle ve işyerinde şiddet ve tacizle gündeme gelen küresel markalara yönelik boykotlar takip etmiştir (Anner, 2017). Toplumsal eylemler gelişmekte olan ülkelerde özellikle rüşvet ve yolsuzlukların önlenmesi için çalışmaların yapılmasında da etkili olmuştur. Bu noktada uluslararası hukuki normlar incelenmiş, işletmelerde yolsuzluk, rüşvet gibi uygulamalar kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamına alınmıştır (Adeyeye, 2012: 12). 1990'lı yıllara gelindiğinde kurumsal sosyal sorumluluk alanında "sürdürülebilirlik" yaklaşımları varlığını göstermeye başlamıştır. Sürdürülebilirlik yaklaşımları ile kurumsal sosyal sorumluluk işletmeler için değer yaratan bir faktör haline gelmiştir. Dolayısıyla işletmelerin sosyal, çevresel ve ekonomik duyarlılıkları küresel piyasalarda işletmeler için birer rekabet avantajı oluşturmuştur. Tüketicilerin, satın alma pratiklerini etkileyen faktörlerin arasına kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ve sürdürülebilirlik yaklaşımları eklenmiştir (Morimoto vd., 2005; 315). Başlangıçta doğal çevrenin ve ekolojik dengenin korunması amacıyla ortaya atılan kavram, küreselleşmenin etkisiyle sosyal çevre ve üretim zincirindeki tüm paydaşları kapsayacak noktaya gelmiştir (Carroll, 2015: 13). Sivil toplum örgütleri, topluluklar, hükümetler ve işletmeler sorumluluk uygulamaları içeren kurumsal güçler geliştirmişlerdir. Dolayısıyla sosyal sorumluluk kavramını üstlenen toplumsal aktörler çoğalmıştır. Bu noktada kurumsal sosyal sorumluluğu üstlenen çokuluslu işletmeler uygun bir sosyal davranış belirlemek adına paydaşları ve üretim zincirleriyle ortak diyalog süreçleri geliştirmişlerdir (Mele, 2019: 5). Küreselleşmenin etkisiyle çok uluslu şirketlerin organizasyon şemalarında sürdürülebilirlik ilkesi çerçevesinde uygulamaların yaygınlaştığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla çokuluslu işletmelerin tedarik zincirlerini de kapsayan sürdürülebilirlik yaklaşımları geliştirilmiştir.

Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı 2000'li yıllarda işletmeler için bir fenomen olmuştur (Carroll, 2015:15). İşletmelerin yalnızca ekonomik bir kurum olduğu ve sermayedarlarına karşı sorumlu olduğu anlayışı yerini sosyal ve çevresel konularda tüm paydaşlarına ve topluma karşı sorumlu olmasına bırakmıştır. Dolayısıyla devlete yüklenen sosyal görev artık işletmelerin de sorumlu olduğu alanlar arasına girmiştir (Kağnıcıoğlu, 2007: 7). Küresel performansların değerlendirilmesinde rekabet avantajı sağlayan konuların başında yer alan kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin kar

marjlarını arttıran bir noktaya gelmiştir. Paydaş yönetimi, yönetim kurulu düzeyinde kurumsal sosyal sorumluluk için öncelikler ve işletmelerin ulusal ve uluslararası düzenlemelere aktif katılımı ile etkili bir şekilde sağlanan kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı aynı zamanda hükümetin ve sivil toplum örgütlerinin katılımıyla işletmelerin temel prensipleri arasında yer almıştır (Morimoto ve Hope, 2004: 11). 1950'lerden önce hayırseverlik temelinde yaklaşılan ve gönüllük ilkesine dayanan kurumsal sosyal sorumluluk, işletmeler için gerek müşterilerin gerek sivil toplum örgütlerinin baskısıyla gerekse karlılık avantajı sağlama konusunda işletmeleri diğer işletmelerden ayıran noktada olmasıyla gönüllükten ziyade yükümlülük haline gelmiştir. Bu noktada kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili yeni uygulamalar yapılmış, işletmeler tarafından da kurumsal sosyal sorumluluk taahhüdü geliştirilmiştir (Adeyeye, 2012: 7).

2.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Ortaya Çıkışında Etkili Olan Kurumlar ve Belgeler

Sosyal sorumluluk konularının işletmelerde uygulama şekillerine bakıldığında kurumsal sosyal sorumluluk ve sosyal uygunluk, çalışma standartlarının belirlenmesiyle işletmelerde kendini göstermektedir. Çalışma standartlarının belirlenmesinde Sivil toplum örgütleri, ILO, BM, OECD, Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC) ve küresel sendika federasyonlarının (GUF) etkisi göz ardı edilemez gerçektir. Bu noktada dünyanın daha yaşanılabilir hale gelmesi amacıyla 2000'li yılların başlarında BM tarafından 10 ilke geliştirilmiştir. Bu ilkelerin geliştirilmesinin temel amacı sürdürülebilir yaşam standartları için devletler, işletmeler ve sivil toplum örgütleri olarak, tarafların üzerine düşen sorumlulukları almasıdır⁸. Birleşmiş milletler tarafından hazırlanan 10 ilke Global Compact, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde belirtilmiştir. Bu ilkeler insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele kapsamında dört başlık altında düzenlenmiştir.⁹

- i. İş dünyası ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalıdır.
- ii. İş dünyası insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalıdır.
- iii. Çalışanların sendikalaşma ve toplu sözleşme özgürlüğünü desteklemelidir.
- iv. Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmelidir.

⁸Global Compact, "Global Compact Türkiye", <https://www.thebrandage.com/global-compact-turkiye/>, (Erişim Tarihi: 3 Haziran 2021).

⁹ Global Compact, "Global Compact Network Türkiye", <https://www.globalcompactturkiye.org/10-ilke/>, (Erişim Tarihi: 3 Haziran 2021).

- v. Her türlü çocuk işçiliğe son verilmelidir.
- vi. İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmelidir.
- vii. Çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımlar desteklenmelidir.
- viii. Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek verilmelidir.
- ix. Çevre dostu teknolojilerin gelişmesi ve yaygınlaşması desteklenmelidir.
- x. Rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla mücadele edilmelidir.

Sendikalar, sivil toplum örgütleri ve emek örgütleri tarafından çokuluslu işletmeler üzerinde oluşturulan baskı, işletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk anlayışını benimsemesine ve Sosyal Uygunluk Standartlarının oluşturulmasına neden olmaktadır. ITUC, ILO, BM ve sivil toplum örgütleri, çokuluslu sermaye üzerinde baskı yaratarak çalışma standartlarının belirlenmesinde etkili olmaktadır.

2.4.1. Birleşmiş Milletler (BM)

Ekonomik gelişmeyi sosyal kalkınma ile birlikte ele alan BM, bu çerçevede Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ni ortaya koymaktadır. Bu hedefler sosyal, çevresel, ekonomik ve kültürel kaynakların gelecek nesillere aktarılması amacını taşımaktadır. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri yoksulluğun sona erdirilmesi, iklim krizi ile mücadele, çevrenin korunması ve refah ve barışı hedefleyen aşağıdaki maddelerden oluşmaktadır¹⁰:

- Yoksulluğa son,
- Açlığa son,
- Sağlık ve kaliteli yaşam,
- Nitelikli eğitim,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği,
- Temiz su ve sanitasyon,
- Erişilebilir ve temiz enerji,
- İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme,
- Sanayi, yenilikçilik ve altyapı,
- Eşitsizliklerin azaltılması,
- Sürdürülebilir şehirler ve topluluklar,

¹⁰ Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, <https://turkey.un.org/tr/sdgs>, , erişim tarihi: 20 Mayıs 2023.

- Sorumlu üretim ve tüketim,
- İklim eylemi,
- Sudaki yaşam,
- Karasal yaşam,
- Barış, adalet ve güçlü kurumlar,
- Amaçlar için ortaklıklar.

Avrupa Komisyonu, oluşturulmasını desteklediği çalışma standartlarını, temel insan hakları, çalışma koşulları ve çevresel faktörlerin iyileştirilmesine yönelik önemli bir araç olarak nitelendirmektedir. Özellikle kamunun asgari çalışma standartları oluşturmakta yetersiz kaldığı ülkelerde bu standartların sağlanmasının önemine vurgu yapmaktadır ve bu doğrultuda OECD Rehberi'nden ve ILO Sözleşmeleri'nden yararlanılması gerektiğini ileri sürmektedir (Kağnıcıoğlu, 2007: 102).

2.4.2.Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC)

Küresel işçi örgütlerinden ITUC, IndustriALL, UNI GLOBAL gibi konfederasyon ve federasyonların yaptığı baskı, niteliği bakımından küreselleşmeye sosyal bir nitelik kazandırma işlevi üstlenmektedirler. Bu örgütler küreselleşme karşıtı bir hareket yerine ekonomik küreselleşmenin sosyal bütünleşme ile tamamlanması gerektiğini savunmaktadırlar.

ITUC, IndustriALL, UNI GLOBAL gibi uluslararası sendikal örgütler küresel örgütlenme kampanyaları düzenleyerek ulusal sendikal örgütlerin örgütlenmesine destek olmaktadır. Örneğin hazır giyim markalarından H&M ve IndustriALL Küresel Birliği arasında tedarik zincirlerinde sendikalaşma ve toplu pazarlık özgürlüğünün desteklenmesi, sosyal diyalogun geliştirilmesi ve sektörün iyileştirilmesi adına gerçekleşen işbirliği, hazır giyim endüstrisinde uluslararası sendikal örgütlerin küresel örgütlenme kampanyalarına destek verdiğini göstermektedir¹¹.

¹¹IndustriALL ve H&M Group arasında küresel hazır giyim sektörünün toparlanmasını desteklemek için işbirliği detaylı bilgi için; <https://www.industriall-union.org/industriall-and-hm-reinforce-cooperation-to-support-recovery-of-global-garment-industry>, (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2023).

2.4.3. Küresel Sendika Federasyonları (GUF'lar)

Küresel sendika federasyonları uluslararası kamuoyu desteğiyle hükümetler üzerinde baskı oluşturarak adil bir küreselleşme sürecine ulaşmaya hizmet etmektedir. Bu noktada küresel sendika federasyonları ile imzalanan küresel çerçeve sözleşmeler önem kazanmaktadır (Kıdak, 2020: 11). Küresel çerçeve sözleşmeler çokuluslu şirketlerin yapılanmasının işgücü piyasasında yarattığı sorunların üstesinden gelebilmek adına çalışma yöntemleri ve stratejik araçlar sunan kampanyalar ve kolektif eylem planlarından oluşmaktadır. Tekstil ve hazır giyim endüstrisinde küresel hazır giyim markaları ve küresel sendika federasyonları arasında imzalanan küresel çerçeve sözleşmeler, markaların tedarik zincirlerindeki tüm işçilerin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına almayı amaçlamaktadır (ILO, 2002: 4).

2.4.4. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)

Çokuluslu işletmelerde kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının gelişmesine yönelik bir diğer düzenleyici standart ise Çokuluslu Şirketler İçin OECD Yönergeleri'dir. OECD Çokuluslu Şirketler İçin Davranış Kuralları ile sorumlu iş ahlakı vurgusu yapmaktadır. İşletmelerin yasal statüleri, mülkiyetleri, büyüklükleri ve sektörleri fark etmeksizin faaliyet gösterdikleri ülkelerde sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunurken, faaliyetlerinin olumsuz etkilerinden kaçınmayı ya da olumsuz etkilerine karşı gerekli önlemleri almayı içermektedir¹². OECD yönergeleri çokuluslu işletmelerin ticari ve sosyal sorumluluklarına dikkat çekmektedir. Bu noktada işletmelerin çalışma koşulları, insan haklarına yönelik uygulamaları, çevresel etkisi, tüketici hakları ve adil rekabet gibi konulara dikkat çekmektedir. İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Kılavuz İlkeleri ise küreselleşmenin olumsuz koşullarından etkilenen işçilerin çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla ticari faaliyetlerde insan hakları ihlallerini önlemek ve düzeltmek için devletlere ve çokuluslu işletmelere yönelik ilkelerden oluşmaktadır¹³. Bu ilkeler (United Nations Human Rights, 2011: 1):

- Devletlerin insan haklarına saygı duyma, koruma ve yerine getirme konusundaki mevcut yükümlülükleri ve temel özgürlükler.

¹² OECD Guidelines formultination alenter prises, detaylı bilgi için <https://mneguidelines.oecd.org/>, (Erişim Tarihi: 16.05.2023).

¹³ İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin BM Kılavuz İlkeleri, detaylı bilgi için; <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/#:~:text=The%20UN%20Guiding%20Principles%20on%20Business%20and%20Human%20Rights%20are,abuses%20committed%20in%20business%20operations>, (Erişim Tarihi: 16.05.2023).

- Toplumun uzmanlaşmış organları olarak ticari işletmelerin rolü yürürlükteki tüm yasalara uymak ve insan haklarına saygı
- Hak ve yükümlülükler ihlal edildiğinde etkili çarelerden oluşmaktadır.

2.4.5 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

BM ve ILO'nun çalışma yaşamında temel haklar ve özgürlüklerle ilgi tüm sözleşmeleri yol gösterici olmakla birlikte aşağıda yer alan ILO'nun 8 temel sözleşmesi başattır¹⁴:

- i. No:29 Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- ii. No:87 Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi
- iii. No:98 Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi
- iv. No:100 Eşit Ücret Sözleşmesi
- v. No:105 Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi
- vi. No:111 Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi
- vii. No:138 Asgari Yaş Sözleşmesi
- viii. No:182 Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi

2.4.6. Sivil Toplum Örgütleri

Tekstil ve hazır giyim endüstrisinde uluslararası dayanışma imalattan perakende sektörüne kaymıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk kampanyaları küreselleşme süreciyle birlikte hazır giyim markaları için rekabet için alan yaratmış ve bir pazarlama stratejisi haline gelmiştir. Bu süreçte işgücü piyasalarına yönelik düzenleyici denetim mekanizmaları geliştirilmiş ve markaların iç denetim mekanizmaları ve küresel sivil toplum örgütleri işgücü piyasasının denetimi ve kontrolü görevini üstlenmişlerdir (Anner vd. 2006: 12). İşgücü piyasalarının denetimi ve kontrolünün çokuluslu işletmelere ve sivil toplum örgütlerine bırakılması sonucunda Fair Labor Association (FLA – Adil Çalışma Derneği)¹⁵ ve Ethical Trade Initiative (ETI – Etik Ticaret Girişimi)¹⁶, Fair Wear

¹⁴ Temel ILO Sözleşmeleri, detaylı bilgi için; https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 17.05.2023).

¹⁵FairLaborAssociation hakkında detaylı bilgi: <https://www.fairlabor.org/about-us/>, (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2023).

¹⁶EthicalTradingInitiative hakkında detaylı bilgi: <https://www.ethicaltrade.org/about-eti/what-we-do> (Erişim Tarihi: 10 Nisan 2023).

Foundation¹⁷ (FWF-Adil Giyim Vakfı), gibi yeni küresel sivil toplum örgütleri önem kazanmıştır (Danış, 2016: 580). Bu süreçte sendikaların geri planda kalması, tekstil ve hazır giyim endüstrisinde gerekli küresel sendikal örgütlenme stratejisi geliştirememesi gibi faktörler sendikaların gücünü zayıflatırken sivil toplum örgütlerinin işgücü piyasasına yönelik düzenleyici uygulamaları ön plana çıkarmıştır. Çalışma koşullarına yönelik ihlallere karşı kamuoyu tepkisinin bastırılması amacıyla sivil toplum örgütleri hazır giyim markaları ile müzakereler gerçekleştirerek, sosyal uygunluk standartlarının uygulanmasında ve işletmelerin tek taraflı davranış kodlarının belirlenmesinde başat rol oynamışlardır (Anner, 2006: 13). Dolayısıyla ETI, FLA, FWF gibi sivil toplum örgütleri işgücü piyasalarına yönelik müdahalelerinde sosyal uygunluk açısından birer düzenleyici kurum olarak varlıklarını sürdürmektedirler. Ancak uygulamada bu örgütlerin birer işçi örgütü olmaması, hazır giyim markaları ile işbirliği içinde standartların kontrolünün sağlanması ve çalışma koşullarının düzenlenmesi endüstri ilişkileri bakımından işçi sınıfı adına yeterince koruyucu olmamaktadır (Danış, 2016: 581).

Çalışma standartlarının belirlenmesine referans olabilmesi açısından BM'nin 2030 yılı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve OECD'nin çok uluslu işletmeler için Tek Taraflı Davranış Kodları Rehberi oluşturulmuştur. Çokuluslu işletmeler gönüllü olarak bu davranış kodlarına uyum sağlayacaklarını taahhüt etmektedirler. Davranış kodları ile işletmeler hazırlanmış olan standartlara uygun olarak üretim yapacaklarını taahhüt etmekte ve çevre ülkelere yatırım yapmaktadırlar. Etik Davranış Kodları işletmeler açısından ortak bir kurumsal sosyal sorumluluk aracıdır. İşletmeler tarafından benimsenen bu kodlar kuruluşun kurumsal sosyal sorumluluğa olan bağlılığını yansıtır aynı zamanda işletmede insan hakları bakımından çalışma standartlarının nasıl belirlendiğini ortaya koymaktadır (Erwin, 2010).

¹⁷Fair Wear hakkında detaylı bilgi: <https://www.fairwear.org/about-us/get-to-know-fair-wear>, (Erişim Tarihi: 9 Nisan 2023).

2.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Araçları

2.5.1. Etik Davranış Kodları

Kapitalizmin işleyişinin ve denetiminin sivil toplum örgütlerine bırakılmasıyla birlikte hızlı moda endüstrisinde üretim sürecinde çalışma koşullarının ve ücretlerin denetimi uluslararası sivil toplum örgütlerine bağlı bağımsız denetim kuruluşlarına bırakılmıştır (Danış, 2016: 579). Çokuluslu işletmeler ise ITUC, BM, ILO ve benzeri sivil toplum örgütlerinin baskıları ile kendi çalışma standartlarını içeren etik kurallar belirlemişlerdir. Bu kurallar, işletmelerin üretim zincirindeki paydaşlarına ve çalışanlara karşı sorumluluklarını içeren aynı zamanda çalışan haklarına yönelik temel değerlerini yansıtan etik davranış kodlarıdır.

Etik davranış kodları sorumlu iş uygulamaları ve etik bir organizasyon kültürü oluşturmak için çokuluslu şirketler tarafından kullanılan ortak bir kurumsal sosyal sorumluluk aracıdır. Bu kodlar işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerine ve çalışma standartlarına bağlılığını belirtmek için tasarlanmıştır (Erwin, 2010).

ILO tarafından belirlenen çalışma standartları çerçevesinde oluşturulan ILO'nun dört stratejik hedefi etik davranış kodlarının belirlenmesinde etkili olmuştur. Bu hedefler çalışan haklarının korunmasının yaygınlaştırılması, insana yakışır iş için gerekli fırsatların artırılması, herkes için sosyal korumanın sağlanması ve sosyal diyalogun geliştirilmesine odaklanmaktadır (ILO-İHKİB, 2019a: 5). ILO tarafından belirlenen bu ilkeler etik davranış kodlarının belirlenmesinde çokuluslu işletmeler tarafından referans alınmıştır ve çok uluslu işletmeler kendilerine bağlı üretim zincirlerinde gönüllü olarak bu davranış kodlarına uyum sağlayacaklarını taahhüt etmişlerdir.

2012 yılında dünyanın karşı karşıya olduğu sosyal, çevresel ve ekonomik sorunları ele almak amacıyla ortaya çıkan sürdürülebilir kalkınma hedefleri belirlenmiştir¹⁸. Sürdürülebilir kalkınma işletmelerin paydaşların etik kaygılarına karşı ekonomik, sosyal ve çevresel konularda önlem almasını gerekli kılmıştır (Morimoto ve Hope, 2004:8). Küresel amaçlar doğrultusunda yoksulluğu ortadan kaldırmak, insanların

¹⁸UNDP Türkiye, “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri”, <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals/background.html>, (Erişim: Tarihi 5 Haziran 2022).

barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için belirlenen hedefler çokuluslu şirketler için bir yol haritası çizmiştir¹⁹.

Gönüllülük esasına dayalı olarak oluşturulan ve zorlayıcı nitelik taşımayan etik davranış kodları, “pazarın taleplerine cevap verebilmek için kullanılan ahlaki nitelikteki kurallar” olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda küresel pazarda faaliyet gösteren tekstil sektörü gibi tüketim mallarına dayalı sektörlerde çok uluslu işletmelerin insan hakları ve çalışma koşullarına yönelik oluşturulan standartları içermektedir (Kağnıcıoğlu, 2007: 101). Bu standartlar işletmelerin organizasyon yapısının etik standartlara uygunluğunu göstermekle birlikte pazarlama faaliyetlerini geliştirmek açısından kurumsal sosyal sorumluluk performanslarını da etkilemektedir (Erwin, 2010).

Çokuluslu şirketlerin üretim zincirinde tedarikçi seçimini yaparken seçim tercihi olan temel koşullar, üretilen malın kalitesi ve fiyatıdır (Durusoy Öztepe, 2012: 201). Tüketim toplumunun taleplerine yanıt olarak gelişen hızlı moda endüstrisinde ise bu faktörlerin yanına hız faktörü eklenmiştir. Dolayısıyla çokuluslu işletmeler üretim tercihlerini belirlerken işletmelerin hız, fiyat ve kalite standartlarını karşılamalarını beklemektedir. Üretim sürecinde ürünü satışa uygun hale getirme ve dağıtım hazırlama sürelerinin kısa tutulması emek yoğun çalışılan tekstil endüstrisinde işgücünün uzun saatlerle çalıştırılmalarına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra piyasa ekonomisinin gerekliliklerine uygun olarak gelişen üretim süreçlerinde üreticiler kendi aralarında rekabete girmektedir. Üreticilerin rekabet içine girmelerinin ücretlere yansımaları ise işgücü ücretlerinin düşürülmesiyle karşılık bulmaktadır. Üreticiler, hızlı moda endüstrisi markalarının beklentilerini karşılamak için işgücü maliyetlerinin düşürülmesine yönelik politikalar izlemektedir. Dolayısıyla işgücü piyasasında fason üretim ilişkileri çerçevesinde uzun çalışma saatleri, sağlık ve güvenlik koşullarından yoksun çalışma koşulları, güvencesiz ve kayıtdışı çalışma biçimleri yaygınlaşmaktadır (Yücesan Özdemir, 2010: 47). Çokuluslu işletmeler tüm bu olumsuz çalışma koşullarına karşılık olarak çalışan hakları bakımından kendi standartlarını belirleyerek önlem almaktadırlar. Bu standartlar işletmelerin çalışanlarına ve çevreye nasıl davrandığını içermektedir ve markaların etik davranış kodları olarak adlandırılmaktadır (ILO-İHKİBa, 2019: 4).

¹⁹UNDP Türkiye, “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları”, <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html>, (Erişim Tarihi: 5 Haziran 2022).

Sosyal uygunluk standartları işletmeler için etik davranış kodları olarak karşılık bulmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk konusuna yönelik tutumunu ve insan hak ve özgürlüklerine bakış açısını yansıtan ilkelerin resmi olarak ilan edilmesi anlamına gelen etik davranış kodları, işletmelerin en temel sosyal sorumluluk araçlarıdır (Kağnıcıoğlu, 2007: 101). İşletmeler üretim zincirlerinde etik davranış kodlarına uygun olarak üretim gerçekleştirmeyi, böylece kurumsal sosyal sorumluluk performanslarını yükseltmeyi hedeflemektedir. Etik davranış kodları işletmeler arasında aşağıdaki başlıklardan yola çıkılarak hazırlanmaktadır (ILO-İHKİB, 2019b: 6):

- i. Çocuk işçiliğiyle mücadele
- ii. Taciz ve Ayrımcılıkla mücadele
- iii. Zorla çalıştırma yasağı
- iv. İşçi sağlığı ve iş güvenliği
- v. Ödemeler ve yan haklar,
- vi. Çalışma saatleri,
- vii. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı
- viii. Çevre şartnamelerine uyum.

2.5.2. Küresel Çerçeve Sözleşmeler

Küresel çerçeve sözleşmeler küresel şirketlerin işgücü piyasasında yarattığı sorunlara karşı çeşitli önlemler almayı amaçlamakla birlikte çokuluslu işletmelerin tedarik zincirindeki tüm işçilerin temel hak ve özgürlüklerini güvence altına almayı amaçlamaktadır (ILO,2002:4). Küresel çerçeve sözleşmeler aynı zamanda sendikal hareketin küresel kapitalizm koşullarında çokuluslu şirketlere karşı geliştirdiği stratejik araçlardan biridir (Petrol-İş, 2014: 3). Hazır giyim markaları açısından tüm tedarik zincirindeki işçileri kapsamasıyla sektörün çalışma koşullarını düzenleyici uluslararası belgeler arasında yer almaktadır. Küresel çerçeve sözleşmeler ve hazır giyim markalarının etik davranış kodları²⁰ işgücü piyasasını düzenleyen birbirinden farklı uygulamalardır. Etik davranış kodları hazır giyim markalarının kendileri tarafından hazırlanmakta, uygulanmakta ve kuralların kontrolü sağlanmaktadır. Ancak küresel çerçeve sözleşmeler küresel sendika federasyonu ve hazır giyim marka yönetimi arasındaki anlaşmaya dayanmaktadır. Bu noktada hazır giyim markalarının tek taraflı

²⁰ Şirket içi davranış kuralları: işletmelerin çalışanlarına, paydaşlarına ve kamuoyuna karşı sorumluluklarını ifade eden, işletmelerin çalışma standartlarını içeren kurallar bütünüdür. “Codes Of Conduct”, “Etik Davranış Kodu”, “Şirket İçi Davranış Kuralları” aynı anlama gelmektedir.

davranış kuralları kendi tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarını tek taraflı olarak düzenlemeyi içerirken küresel çerçeve sözleşmeler ile uluslararası işçi federasyonları tüm işçilerin hak ve özgürlüklerine yönelik müdahaleyi önleme çalışmalarına ve ulusal sendikal örgütlenmelere destek vermektedir.

2.6. Sosyal Etiketler

Küreselleşme süreciyle birlikte üretim sürecinin işgücünün görece daha ucuz olduğu çevre ve yarı çevre ülkelerde esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmış, sosyal damping gibi kavramlar ortaya çıkmıştır (Uçkan, 2002:5). Sosyal etiketler işletmelerin etik davranış kodlarına ne ölçüde uygun olduklarını belgeleme yöntemlerinden biridir. Dolayısıyla sosyal etiketler ile küresel işletmelerin çevre ve yarı çevre ülkelerde enformel, kayıtdışı çalışma biçimlerinin önüne geçmek ve işletmeleri etik davranış kodlarına uygun hale getirmek için kullanılması amaçlanmaktadır.

Sosyal etiket uygulaması ILO tarafından uygulamaya konulan kurumsal sosyal sorumluluk göstergelerinden biridir ve ürünlerin uluslararası çalışma standartlarına uygun ortamlarda üretildiğini göstermek amacıyla kullanılmaktadır. Dolayısıyla sosyal etiketlerin uluslararası rekabet ortamında işletmeler için rekabet avantajı sağlayan unsurlar arasında olduğunu söylemek mümkündür (Yemişçi, 2009: 28). ILO'nun çalışma yaşamına yönelik çevre ve yarı çevre ülkelerde kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının gelişimine katkı sağlamak amacıyla oluşturduğu sosyal etiket uygulaması nihai tüketicinin tüketim kararlarını etkilemektedir. Aynı zamanda işletmeleri kamuoyuna sosyal, etik ve çevresel konularda bilgi aktarımı sağlamaktadır. Sosyal etiketlerde genellikle ürünün nerede, hangi şartlarda üretildiği yer almaktadır.

Sosyal etiketlerin kapsamı ve içeriği sektörlere göre farklılık göstermektedir. Tekstil ve hazır giyim endüstrisinde yaygın olarak çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik sosyal etiketler kullanılmaktadır. Sosyal etiketler üreticiler için gönüllü uygulamalardır ancak uluslararası rekabet avantajı sağladığı ve nihai tüketicinin tercihlerini etkilediği için uluslararası çalışma standartlarının sağlanması konusunda baskı yaratmaktadır (Yemişçi, 2009: 30).

2.7. Denetim ve Kontrol: Sosyal Uygunluk Denetimi

Bir kontrol sistemi geliştirmenin en büyük zorluğu ölçülebilir kriterlerin belirlenmesi ve sorunlu alanların tespit edilebilmesine yönelik mekanizmaların geliştirilmesidir. Bu noktada şletmeler sosyal uygunluk performanslarının ölçülmesi amacıyla denetim sistemleri geliştirmektedir.²¹ Bu sistemler şletmelerin prosedürlerini incelemeye ve personel görüşmeleri yapmaya yönelik endüstri denetimleridir (Morimoto ve Hope, 2004: 9). Endüstri denetimleri çokuluslu şletmelerin ve üreticilerin piyasanın sosyal beklentilerini ne ölçüde karşıladıklarını ölçmeye yönelik mekanizmalardır. Bu denetimler şletmeler için dört temel faydayı ortaya koymaktadır. İlk olarak çokuluslu şletmeler denetimler aracılığıyla üretim zincirlerinde stratejik kontrolün sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. İkincisi, denetimler uluslararası anlamda şletmelerin kurumsal imajına katkı sağlayarak şletmelere itibar kazandırmaktadır. Üçüncü olarak şletmeleri, denetimler çerçevesinde oluşturulan üretim zinciri ağlarından yararlandırmaktadır. Son olarak şletmelere sosyal sorunların nasıl ele alınacağını göstermektedir (Bowen, 2019: 259).

Sosyal uygunluk denetimi, firmalardaki üretim ve çalışma koşullarının yerel ve uluslararası standartlara uygunluğunun kontrolünü sağlayan denetim mekanizmasıdır. Sosyal uygunluk denetimleri aynı zamanda üretici firmaların, markaların etik davranış kodlarına yönelik beklentilerini ne ölçüde karşıladığına yönelik değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır. Çokuluslu şletmeler denetim ve kontrol aşamasını sosyal uygunluk denetimleri aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Sosyal uygunluk denetimleri iç denetimler ve dışarıdan bir denetçinin firma ziyareti ile gerçekleştirilen denetimler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İç denetimler üretici firmaların kendi iç denetim sistemini kurması ile kendi çalışanları tarafından firmayı marka, sivil toplum örgütü ya da üçüncü taraf bağımsız denetim firması denetimine hazırlamak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu denetimler “planla, aksiyon al, kontrol et ve uygula” olarak dört stratejik adımla gerçekleşmektedir. Firma sorumlusu firmayı sosyal uygunluk standartlarına uygun hale getirebilmek amacıyla politika ve prosedürleri hazırlamakta, hedefleri ve süreçleri belirlemektedir. Ardından belirlenen süreçleri iyileştirmek için harekete geçmekte ve eksikliklere karşı aksiyon almaktadır. Üçüncü aşama süreçlerin ve prosedürlerin firma

²¹ Sosyal uygunluk performansı: Hazır giyim endüstrisinde üretici firmalar, hazır giyim markalarının etik davranış kodlarına ne ölçüde uygun olduğunun belirlenmesi amacıyla sosyal uygunluk denetimine tabii olmaktadır. Bu denetimlerde şletmelerin etik davranış kodlarına ne ölçüde uygun olduğu kontrol edilerek sosyal uygunluk performansları ölçülmekte ve denetçiler tarafından raporlanmaktadır.

içinde işlevselliğinin kontrol edilmesi aşamasıdır. Son aşamada ise firmanın dışarıdan bir denetçi tarafından gerçekleştirilecek denetime hazır hale gelmesi için uygulamaya geçilmesi aşamasıdır.²²

Dışarıdan bir denetçinin firma ziyareti ile gerçekleştirilen denetimler ise marka temsilcileri, üçüncü taraf bağımsız denetim firması denetçileri, sivil toplum örgütü temsilcileri ya da bağımsız denetçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu denetimlerde denetçi firma ziyaretinde bulunmakta ve açılış toplantısı ile başladığı denetime saha turu, çalışan görüşmesi, doküman kontrolü devam etmekte, kapanış toplantısı ile de denetimi sonlandırmaktadır.

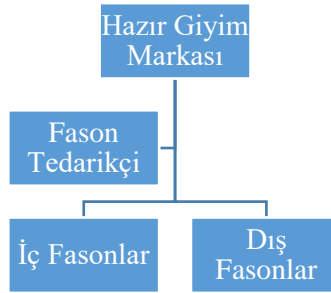
Denetçiler markaların tedarik zincirinde yer alan üretici firmaların çalışma koşullarının kontrol edilmesi ve raporlanması ile görevlendirilmektedirler. Dolayısıyla üretici firmaların, markaların çalışma standartlarını ne ölçüde karşıladığını denetlemektedirler. Bu noktada denetçilerin çalışma yaşamına yönelik olarak uluslararası çalışma standartları konusuna hakim, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve diğer yerel mevzuatlara yönelik teorik bilgiye sahip olması beklenmektedir. Aynı zamanda sosyal uygunluk denetçilerinin iyi bir gözlemci, iyi bir dinleyici, iletişim becerisi yüksek, empati yeteneğine sahip, tarafsız ve bağımsız kişiler olması gerekmektedir²³. Sosyal uygunluk denetçileri genellikle dört yıllık lisans mezunu olmakla birlikte Endüstri Mühendisliği, Tekstil Mühendisliği, Çevre Mühendisliği, Kimya, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği gibi bölümlerden mezun olan kişiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla denetçilerin tekstil, çevre, çalışma yaşamı, kimyasal kullanımı gibi konularda teorik bilgiye sahip olması beklenmektedir.

Sosyal uygunluk denetimleri, üreticilerin çalışanlarını uluslararası antlaşmalarla belirlenmiş çalışma standartlarına ve yerel mevzuatlara uygun olarak çalıştırmasını aynı zamanda ekolojik dengenin sağlanmasına yönelik belirlenen çevre koşullarına uygun üretim gerçekleştirmesini içeren kontrol mekanizmalarıdır. Bu kontrol mekanizmaları

²²Sosyal uygunluk ilkeleri, <https://www.ihkib.org.tr/wp-content/uploads/2019/09/04/2-tekstil-ve-hazir-giyim-sektorunde-sosyal-uygunluk-yonetim-sistemi-201909041035240170-B0E7A.pdf>, (Erişim Tarihi: 19 Temmuz 2023).

²³ Sosyal uygunluk denetimi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_806841.pdf, (Erişim Tarihi: 19 Temmuz 2023).

çokuluslu işletmelerin kendi belirledikleri etik davranış kodlarına ya da uluslararası kuruluşların belirlemiş olduğu çalışma standartlarına göre denetim yapılmasını içermektedir (Durusoy Öztepe, 2012: 202). Çokuluslu işletmelerin üretim yapısı üç basamakta ele alınmaktadır. İlk basamakta üretim hizmeti satın alan çokuluslu markalar yer almaktadır, ardından markalara üretim hizmeti sağlayan fason tedarikçiler gelmektedir. En alt basamakta ise kendi içerisinde ikiye ayrılan iç ve dış fasonlar bulunmaktadır.



Şekil 1. Hazır giyim sektöründe tedarik zinciri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tedarik zincirinde yer alan paydaşların denetim süreçlerine dahil edilmesi, sosyal uygunluk denetim sürecinin etkinliği açısından önemli bir faktördür (Morimoto ve Hope, 2004: 15). Bu doğrultuda çokuluslu şirketler, tedarik zincirinde yer almaya aday olan tüm halkaları sosyal uygunluk mekanizmasına dahil edecek şekilde bir onay süreci işletmektedir. Onay süreci, tedarik zincirine katılacak fason işletmelerin belirlenmesinde önemli bir etkidir.

Sosyal uygunluk denetimleri, denetleyen-denetlenen ilişkisi açısından işletmelerin üretim zinciri basamaklarındaki konumuna göre farklılık göstermektedir. Hazır giyim markalarının sosyal uygunluk temsilcileri, fason tedarikçilerini denetlerken, markalar ana üreticilerinden iç ve dış fasonları denetlemelerini ve kendilerine bildirmelerini beklemektedirler. Bu denetimler, zaman zaman yerinde kontroller ile zaman zaman belirli programlar²⁴ aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Denetimler, denetimi gerçekleştiren kurum açısından ikiye ayrılmaktadır:

- i. Markaların kendi temsilcileri tarafından gerçekleştirilen denetimler

²⁴ Bu programlarla ilgili detaylı bilgilendirme, standardizasyon denetimleri başlığı altında yapılmıştır.

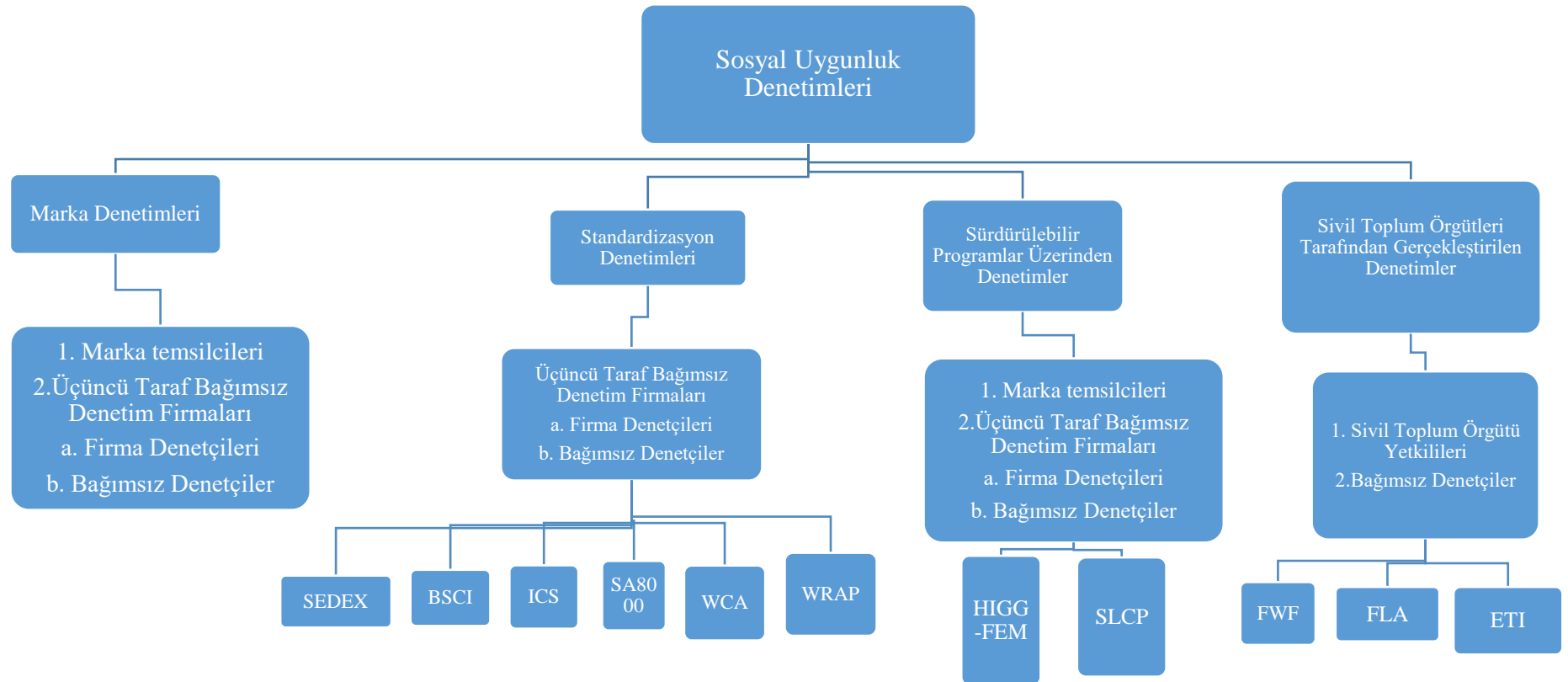
ii. Bağımsız denetim firmaları tarafından gerçekleştirilen denetimler

Denetimleri hangi kurumun gerçekleştireceği, markaların tercihlerine göre belirlenmektedir. Çalışma standartlarının denetim ve kontrolleri, markaların kendi denetçileri tarafından iç denetim mekanizmaları aracılığıyla gerçekleştirilebilirken, markalar bu denetim sürecini bağımsız denetim kuruluşlarına devretmeyi de tercih edebilmektedir. Bağımsız denetim kuruluşları, akredite edilmiş denetime yetkili kuruluşlardır. Bu kuruluşların küresel birimleri, markalarla işbirliği yaparak, markalara ve fason tedarikçilere belirli bir ücret karşılığında denetim hizmeti sunmaktadır. İşletmelerin kendi denetçileri tarafından yapılan denetim ve kontroller, sıklıkla fason tedarikçilerin çalışma koşullarını geliştirmeye yönelik olarak gerçekleştirilirken, bağımsız denetim kuruluşları tarafından gerçekleştirilen denetimler uygunsuzlukları tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirilmektedir (ILO-İHKİBb, 2019:3).

Sosyal uygunluk denetim süreçleri açılış toplantısı, saha denetimi, doküman incelemesi, çalışan görüşmeleri, yönetici görüşmeleri ve kapanış toplantısı olmak üzere altı aşamada gerçekleştirilmektedir. Saha denetimleri, binaların sağlık ve güvenlik koşullarından ve işçilerin gelecekteki sağlık durumlarını etkileyecek olumsuz koşullardan uzak olmasına yönelik işletme turlarından oluşmaktadır. Bu doğrultuda işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından tüm riskler değerlendirilmekte, işyeri ruhsatı, yapı kullanımının ve statik raporunun yerel mevzuatlara uygun olması incelemektedir. Bunun yanı sıra bina güvenliği açısından binanın yangın riski değerlendirilmekte ve olası yangın riskine karşı önlemlerin alınması beklenmektedir. Doküman incelemeleri ise çocuk işçilik, zorla çalıştırma, ayrımcılık, taciz ve kötü muamele, disiplin uygulamaları, örgütlenme gibi denetim konularını içeren yazılı politika ve prosedürlerinin kontrolü ile gerçekleştirilmektedir. Sosyal uygunluk denetimleri dört ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan üçü doğrudan sosyal uygunluk sisteminin içerisinde yer almakta ve kurumsal düzenlemelere bağlı olarak yapılmaktadır. Marka denetimleri, standardizasyon denetimleri ve sürdürülebilir programlar üzerinden yapılan denetimler, çokuluslu şirketlerin denetim sisteminde doğrudan ve sistematik olarak yer alan denetimlerdir. Dördüncü grupta yer alan “sivil toplum örgütleri tarafından gerçekleştirilen denetimler” ise markanın kontrolünde olmayıp, uluslararası sivil toplum örgütleri tarafından gerçekleştirilen denetimlerdir. Bu denetimler, ilk bakışta bağımlılığı olmayan ve gönüllü bir denetim türü gibi algılanabilir. Ancak aksine, sivil toplum

örgütleri ile marka arasında yapılan sözleşmelere dayalı olarak gerçekleştirilmekte ve marka açısından bağlayıcılığı bulunmaktadır (Şekil 2)²⁵.

²⁵Sivil toplum örgütleri tarafından gerçekleştirilen denetimlerin niteliğiyle ilgili bilgilere araştırma çerçevesinde ulaşılmış olup ilgili bölümde görüşmecilerden yapılan alıntılara yer verilmektedir.



Şekil 2. Sosyal Uygunluk Denetimleri

Kaynak: Araştırma çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’de hazır giyim sektöründeki çalışma koşullarının denetiminde dört tür de kullanılmaktadır. Marka denetimleri, marka temsilcileri veya üçüncü taraf bağımsız denetim firmalarında çalışan denetçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Marka temsilcileri, marka tarafından Türkiye ofisinde istihdam edilen personellerdir. Üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları ise denetimleri, kendilerine bağlı çalışan personel aracılığıyla gerçekleştirebileceği gibi, bağımsız denetçilerden hizmet alımı yapabilmektedir. Sürdürülebilir programlar üzerinden yapılan denetimler, denetimi gerçekleştiren kurum veya kişiler açısından marka denetimleriyle aynı niteliktedir.

Standardizasyon denetimleri, üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları tarafından yapılmaktadır. Firmalar, bu denetim faaliyetlerini kendi çalışanları veya hizmet alımı yaptığı bağımsız denetçiler aracılığıyla yerine getirebilmektedir. Marka temsilcileri, standardizasyon denetimlerinde yer almamaktadır. Bunun nedeni, markaların standartların tarafı olmamasıdır. Markaların buradaki işlevi, standartları kabul etmekle sınırlıdır. Türkiye’deki hazır giyim endüstrisinde, üçüncü taraf bağımsız denetim firmalarının standardizasyon denetimleri çerçevesinde gerçekleştirdiği denetimler arasında en sık Sosyal Etik/Etik Ticaret Denetimleri (SEDEX), İşletme Sosyal Uyumluluk Girişimi Denetimleri (BSCI), Uyumluluk ve Sürdürülebilirlik İçin Girişim Denetimleri (ICS), Social Accountability International SAI (SA800), Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretim Denetimleri (WCA) ve İşyeri Çalışma Koşulları Değerlendirmesi (WRAP) kullanılmaktadır.

Sivil toplum örgütlerinin denetimleri ise sivil toplum örgütü bünyesinde çalışan yetkililer veya bağımsız denetçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bağımsız denetçiler, sivil toplum örgütü tarafından yapılan denetimlerde, marka veya üçüncü taraf bağımsız denetim firması tarafından değil, doğrudan sivil toplum örgütü tarafından yetkilendirilmektedir.

Denetimlerin organizasyonu üç farklı şekilde gerçekleşmektedir. Bunlar haberli, habersiz ve yarı haberli denetimlerdir. Haberli denetimlerde üreticileri ziyaret edecekleri günü önceden belirterek denetimi gerçekleştirirken yarı haberli denetimlerde ziyaret edecekleri ay ya da haftayı önceden belirtmekte, habersiz denetimlerde ise üreticilerin beklemedikleri anda sürpriz denetimler gerçekleştirmektedirler. Denetimlerde sağlık güvenlik evrakları, personel devam kontrol sistemleri, fazla mesailer, ödemeler, makinelerin periyodik bakımları, bina güvenliği kontrolleri gibi alanlarda detaylı

kontroller yapılmaktadır. Ancak denetimlerin en önemli özelliği çalışan görüşmeleridir. Denetçiler diledikleri çalışanlarla kimsenin görmediği ve konuşmaların duyulmayacağı bir bölümde birebir görüşmeler yapmaktadır. Denetçilerle üretim işçisinin buluşmasını sağlayan sosyal uygunluk denetimleri uygunsuzlukların tespiti için en önemli kontrol araçlarından biridir (ILO-İHKİBc, 2019: 9).

Denetimler, açılış, saha denetimi, evrak kontrolü, çalışan görüşmeleri ve kapanış toplantısı aşamalarından oluşmaktadır²⁶. Denetçiler, açılış toplantısında kendilerini tanıtmakta ve denetim süreci hakkında firma yetkililerini bilgilendirmektedir. Açılış toplantısına, denetçi, işveren veya işveren temsilcisi katılmaktadır. Saha denetimi sırasında, denetçi firmayı fiili olarak gözlemlemektedir. Evrak kontrolü aşamasında, işyeri evrakları, işçilerin işe giriş belgeleri ve özlük dosyaları, ödeme kayıtları, eğitim dokümanları, işçi sağlığı ve iş güvenliği evrakları, sertifikalar, periyodik bakım dosyalarını incelemektedir. Denetçiler, firmalardaki toplam çalışan sayıları çerçevesinde artan oranda işçiyle birebir veya gruplar hâlinde, işveren veya işveren vekilinin olmadığı bir ortamda görüşmektedir. Bu görüşmeler, görüntü ve ses kaydının alınmadığı bir alanda gerçekleşmektedir. Denetçinin görüşeceği işçi sayısında ayrıca denetim prosedürü belirleyici olmaktadır. Denetim sürecinin tamamlanmasının ardından, kapanış toplantısına geçilmektedir. Kapanış toplantısında, açılış aşamasında fiilen bulunan tüm yetkililer yer almak zorundadır. Bu aşamada, denetimde tespit edilen uygunsuzluklar, firma yetkilileriyle paylaşılmaktadır. Geçici denetim raporu imzalanmakta ve bir nüshası işletmeye verilmektedir (ILO-İHKİB, 2019: 9).

Sosyal uygunluk denetimleri çokuluslu markaların sosyal, çevresel ve ekonomik anlamda üreticilerini seçerken kullandıkları kontrol mekanizmalarından biridir. Sosyal uygunluk denetimleri aracılığıyla üreticilerin markaların etik davranış kodlarına ne ölçüde uygun olup olmadığı kontrol edilir. Bu kontroller markanın kendi temsilcileri ya da üçüncü bağımsız denetim kuruluşları tarafından gerçekleştirilir. Marka temsilcilerinin yaptığı denetimlerle üçüncü taraf denetim firmaları tarafından gerçekleştirilen denetimler arasında yapılaş şekli açısından büyük farklılıklar bulunmamaktadır. Aralarındaki en temel fark, üçüncü taraf denetim firmaları tarafından gerçekleştirilen sosyal uygunluk denetimleri mevcut durumu raporlamak üzerine kurulmuş bir sistem dahilinde

²⁶ Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Tedarik Zincirinde Sosyal Uygunluk Yönetimi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_717457.pdf, (Erişim Tarihi: 4 Haziran 2022).

gerçekleştirilir. Üçüncü taraf denetim firması denetçilerinin tespit edilen uygunsuzluklarla ilgili bir danışmanlık görevi ya da inisiyatif alma yetkisi yoktur. Sistem mevcut durumu tespit etme ve raporlama üzerine kurulmuştur. Marka tarafından gerçekleştirilen denetimlerde ise tespit edilen uygunsuzlukların düzeltilmesi ve takip edilmesi beklenir. Denetimi gerçekleştiren marka temsilcisi aynı zamanda iyileştirme çalışmalarını da yürütür.

2.7.1. Marka Denetimleri

Marka denetimleri çokuluslu işletmelerin kendi temsilcileri ya da üçüncü taraf bağımsız denetim kuruluşları tarafından gerçekleştirilen sosyal uygunluk denetimlerinden bir tanesidir. Ana denetimler ve takip denetimleri olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleşmektedir. Yıllık ya da altı aylık periyotlarla gerçekleştirilen denetimlerde üretim tesisinin çokuluslu işletmelerin sosyal uygunluk standartlarına uygun olma durumları denetçiler tarafından kontrol edilmektedir (ILO-İHKİBd, 2019: 11).

2.7.2. Standardizasyon Denetimleri

Çokuluslu şirketlerin kendi hazırlamış oldukları sosyal uygunluk standartlarının yanı sıra çalışma ilişkilerine yönelik olarak işletmelerin sorumluluklarını yerine getirmeleri için bağımsız kuruluşlar tarafından hazırlanan standartların varlığından söz etmek mümkündür. Söz konusu standartlara; Uluslararası Sosyal Sorumluluk (Social Accountability International) tarafından hazırlanan SA8000 standartları, American Apparel&Footwear Association tarafından hazırlanan WRAP standartları, Foreign Trade Association tarafından hazırlanan AMFORI BSCI standartları, Ethical Trading Initiative tarafından hazırlanan ETI Davranış Kuralları, Fédération Française du Commerce et de la Distribution tarafından hazırlanan ICS Davranış Kuralları örnek verilebilmektedir (ILO-İHKBa, 2019: 7-12). Bağımsız denetim kuruluşları bu kuruluşların standartlarına yönelik denetimler gerçekleştirmektedir. Bağımsız kuruluşlar tarafından gerçekleşen denetimler sonucunda üreticiler uluslararası geçerliliğe sahip standartlara sahip olduklarını ispatlamaktadırlar. Bu standartlar işletmelerin satış ve karlılık oranlarını etkileyecek pazarlama avantajları sağlamaktadır.

2.7.2.1. Sosyal Etik / Etik Ticaret Denetimleri (SEDEX SMETA)

Etik ticaret denetimleri çokuluslu işletmelerin küresel tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarının kontrolü ve iyileştirilmesi amacıyla gerçekleştirilen, işletmelerin sürdürülebilir iş uygulamalarını benimsemelerine destek sağlayan denetim sistemidir. Üretim tesislerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının, ücretlerin, çalışma koşullarının değerlendirilmesine olanak tanır. SEDEX çokuluslu işletmelerin tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarının iyileştirmelerine yönelik bir üyelik organizasyonudur, SMETA ise SEDEX üyeleri etik ticaret denetimleridir. SEDEX tarafından belirlenen kriterleri taşıyan üçüncü taraf denetim firmaları açılış toplantısı, denetim, rapor hazırlanması ve kapanış toplantısı aşamalarını içeren SMETA sosyal uygunluk denetimlerini gerçekleştirebilir²⁷.

2.7.2.2. İşletme Sosyal Uyumluluk Girişimi Denetimleri (BSCI)

Çokuluslu işletmelerin küresel tedarik zincirlerinde çalışma hakları ve insan haklarına yönelik ihlallerin ortadan kaldırılması amacıyla hazırlanan AMFORİ BSCI davranış kuralları çerçevesinde üçüncü taraf denetim firmaları tarafından gerçekleştirilen sosyal uygunluk denetimleridir. AMFORİ BSCI davranış kuralları yerel yasalara, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehberi'ne ve ILO'nun temel sözleşmelerine dayanır²⁸.

2.7.2.3. Uyumluluk ve Sürdürülebilirlik için Girişim Denetimleri (ICS)

Fransız Ticaret ve Dağıtım Organizasyonu tarafından yayınlanan zorla çalıştırma, ayrımcılık, taciz ve kötü muamele, çocuk işçiliği, örgütlenme özgürlüğü, ücretler, çalışma saatleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarını kapsamına alan kurumsal sosyal sorumluluk standardıdır. ICS denetimleri üretim tesislerinin İnsan hakları ve yerel yasalara uygunluklarını kontrol etmek amacıyla üçüncü taraf denetim firmaları tarafından gerçekleştirilen denetimlerdir²⁹.

²⁷Smeta Denetimi, <https://www.sedex.com/our-services/smeta-audit/>, (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2022).

²⁸Amfori BSCI Sistem Kitapçığı, <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori%20BSCI%20System%20Manual%20Turkish%20Full%20version.pdf>, (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2022).

²⁹ ICS Belgesi, “Uyumluluk ve Sürdürülebilirlik için Girişim Denetimleri”, <http://www.eurocert.com.tr/ics.aspx>, (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2022).

2.7.2.4. Social Accountability International SAI (SA8000)

SA8000 standardının güncel versiyonu olarak bilinmektedir. SA8000 standardı, işletmeleri sosyal konularda geliştirme ve uygulamaya teşvik eden uluslararası belgelendirme standardıdır. Üçüncü taraf denetim firmaları tarafından işletmelerin denetlenmesi sonucunda işletmenin sosyal konulara uygunluğunu 1 ile 5 arasında puanlama sistemi ile değerlendirdiği standarttır. 1 en kötü durumdaki puanı, 5 en iyi durumdaki puanı ifade etmektedir³⁰.

2.7.2.5. Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretim Denetimleri (WRAP)

WRAP denetimleri üretim tesislerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çevreye duyarlı üretimin gerçekleştirilmesi ve gümrük uyumunun sağlanmasına yönelik standartları içeren sosyal uygunluk denetimleridir. Üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları tarafından gerçekleştirilen denetimler etik üretimi teşvik etme amacını taşımaktadır³¹.

2.7.2.6. İşyeri Çalışma Koşulları Değerlendirmesi (WCA)

İşyeri çalışma koşullarını iyileştirmek, tedarikçilerin çalışma koşullarını sağlık güvenlik, çevre ve iş uygulamalarını değerlendirmek amacıyla internet üzerinden çözümler sunan, ağırlıklı olarak tespit etmeye ve çözüm üretmeye yönelik kontrol sistemidir³².

2.7.3. Sürdürülebilir Programlar Üzerinden Kontroller

Çokuluslu işletmeler BM, ILO gibi kurumlarla yaptıkları küresel antlaşmalarla toplumsal sorunlara çözüm üreten yaklaşımlarda bulunacakları taahhüdünü vermektedirler. Bu noktada kendi üretim zincirinde bulunan üreticilerde belirli programlar geliştirmekte ve geliştirilen programların yürütülebilmesi ve sürdürülebilmesi konusunda önlemler almaktadırlar. Zorunluluktan ziyade gönüllülük ilkesi çerçevesinde uygulanan programlar üreticiler için uygulama taahhüdü verdikleri noktada yükümlülük

³⁰ SA8000 Standardizasyonu, <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/09/04/1-kurumsal-sosyal-sorumluluk-kurallar-ve-kaideler-201909041035170760-D872B.pdf>, (Erişim Tarihi: 1 Aralık 2022).

³¹ WRAP Denetimleri, “Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretim Denetimleri”, <https://onlinestore.sgs.com/tr/wrap-sertifika%C4%B1/CBCET7>, (Erişim Tarihi: 1 Haziran 2022).

³² WCS Denetimleri “İşyeri Çalışma Koşulları Değerlendirmesi”, <https://www.intertek.com/assurance/wca/>, (Erişim Tarihi: 1 Haziran 2022).

haline gelmekte ve kontrol sürecine dahil edilmektedir. Örneğin ücret sistemlerinin geliştirilmesi markalar tarafından desteklenen bir uygulamadır ancak ücret sistemlerinin bir program dahilinde belirlenmesi söz konusu olduğunda bu programın adil ücretlendirme programı çerçevesinde geliştirilmesi denetim kapsamına alınmaktadır (ILO-İHKİB, 2019d).

2.7.3.1. HIGG (Higg Index)-FEM

Çokuluslu işletmelerin tedarik zincirlerindeki çevresel, sosyal, ekonomik ve kültürel kaynakların sürdürülebilmesi için işletmelerin çalışma koşulları, karbon emisyonları ve tüm sürdürülebilir etkilerinin sorumluluğunu almasına destek olan yazılım programıdır. İşletmelerin yanıtlaması gereken 200-250 sorudan oluşan yazılım programında başlıklar işyeri evrakları, ücretler, işçi sağlığı ve iş güvenliği, göçmen işçiler, iyileştirici projeler ve çevresel konulardan oluşmaktadır. FEM, bu standardizasyonun çevresel modülüdür. Araştırma kapsamında sosyal standartlara odaklanıldığı için detaylandırılmamaktadır³³.

2.7.3.2. Sosyal ve İşgücü Birleştirme Programı (SLCP)

Küresel tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarının durum tespitine yönelik yazılım programıdır. Sosyal uygunluk denetimlerinin tek başına çalışma koşullarını iyileştirmek için yetersiz kaldığı iddiasıyla ortaya çıkmıştır. Tedarikçilerin sosyal ve işgücü verilerini paylaştığı platform ile küresel tedarik zincirlerinde denetimlerin online platformlar üzerinden gerçekleştirilebilmesi amacıyla kurulmuştur³⁴.

2.7.4. Sivil Toplum Örgütleri Tarafından Gerçekleştirilen Denetimler

Sosyal uygunluk denetim türleri arasında son olarak sivil toplum örgütleri tarafından gerçekleştirilen denetimler yer almaktadır. Küreselleşme sürecinin işçi sınıfı üzerindeki olumsuz etkilerini reformist yöntemlerle en aza indirmeyi amaçlayan uluslararası sivil toplum örgütleri, hazır giyim gibi emek yoğun sektörlerde denetimler gerçekleştirebilmektedir. Ancak bu denetimler, marka ve standardizasyon denetimleri kadar sistematik niteliğe sahip değildir. Örnek verilebilecek sivil toplum örgütleri

³³ HIGG, “Sürdürülebilir İçgörüler Platformu”, <https://higg.com/>, (Erişim Tarihi: 2 Haziran 2022).

³⁴ SLCP “Sosyal ve İşgücü Birleştirme Programı”, <https://slconvergence.org/>, (Erişim Tarihi: 2 Haziran 2022).

arasında FWF, Adil Emek Derneği (FLA) ve ETI yer almaktadır. Küresel ölçekte faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri arasında Uluslararası Adil Ticaret Birliği (Fairtrade International) gibi kuruluşlar da yer almaktadır³⁵. Sosyal uygunluk kriterleri açısından buna benzer örgütler bulunmakla birlikte, bu çalışmada hazır giyim endüstrisinde faaliyet gösteren başlıca sivil toplum örgütlerine değinilmektedir.

2.7.4.1. Adil Giyim Vakfı (Fair Wear Foundation/FWF)³⁶

FWF, giyim sektöründeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla 1999 yılında kurulmuş olan sivil bir inisiyatiftir. Adil bir giyim sektörünü hayata geçirmek için sosyal uyumun sağlanması gerektiği ileri süren FWF, bu çerçevede markaları, işletmeleri, sendikaları, tüketicileri ve sivil toplum örgütlerini bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Örgüt, OECD'nin insan haklarına ilişkin yaklaşımını, giyim endüstrisinde uygulamayı teşvik etmektedir. Bu doğrultuda, işçilerin sendikalaşmasına ve sosyal diyalog mekanizmasında yer almasına önem verilmektedir. Öte yandan adil ücret ve toplumsal cinsiyet gibi konular, FWF'nin ilgilendiği temel konulardır. Giyim sektöründe yer alan 140 markanın üye olduğu FWF, gerçek ilerlemenin etkili bir denetim sistemine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Kâr amacı gütmeyen bir vakıf niteliğini taşıyan FWF, bağımsız ve çok paydaşlı bir yönetim kuruluna sahiptir.

2.7.4.2. Adil Emek Derneği (Fair Labor Association/FLA)³⁷

Küreselleşme sürecinde işçi haklarının korunmasını amaçlayan bir diğer sivil toplum örgütü de FLA'dır. Adil ve yaşanabilir ücret, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğini önlenmesi gibi konularda araştırmalar yaparak raporlar yayımlayan FLA, ayrıca kurduğu akreditasyon süreciyle, işletmelerdeki çalışma koşullarını düzenlemeyi amaçlamaktadır. FLA'ya akredite olmak isteyen şirketlere yönelik rehberlik ve eğitim programları sunulmaktadır.

³⁵Fairtrade International, tarımsal ürünlerin imalatında sosyal uygunluğa odaklanan bir örgüttür: <https://www.ethicaltrade.org/about-eti/what-we-do>, (Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2023).

³⁶FairWearFoundation hakkında detaylı bilgi: <https://www.fairwear.org/about-us/get-to-know-fair-wear>, (Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2023).

³⁷FairLaborAssociation hakkında detaylı bilgi: <https://www.fairlabor.org/about-us/> (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2023).

2.7.4.3. Etik Ticaret Girişimi (Ethical Trading Initiative/ ETI)³⁸

ETI, kendisine üye olan şirketler, sendikalar ve gönüllü kuruluşlarla birlikte şirketlerin etik değerler çerçevesinde ticaret yapmasını teşvik eden küresel bir sivil toplum örgütüdür. Etik değerlerle işçi hakları kastedilmekte olup bu haklar ILO standartlarına dayanmaktadır. ETI, ILO normları çerçevesinde temel ilkeler benimsemiştir ve kendisine üye olan şirketlerden bu ilkeler çerçevesinde ticaret faaliyetlerde bulunmasını beklemektedir. İşçilerin yaşadığı sorunlara karşı etkili ve sürdürülebilir çözümler aranması gerektiğini savunan ETI de FWF gibi bu amaca ulaşmak için sosyal diyalogun önemine vurgu yapmaktadır. ETI'ya göre işçi haklarının geliştirilmesi için hükümetler, işverenler, sendikalar, tüketiciler ve medya konsensüsüne ihtiyaç duyulmaktadır.

2.8. Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Kapsamı ve Emek Sürecine Etkisi

Kapitalist emek süreci, sermayenin üretilen artı değere el koyduğu bir emek rejimini ifade etmektedir. Marx'ın piyasa despotizmi kavramıyla ifade ettiği serbest piyasa koşullarında, bölüşüm ilişkilerinde emek aleyhine bir eşitsizlik söz konusudur. Sermaye, üretilen artı değere el koyarken, emeğin rızasını üreterek bu olguyu gizlemeye çalışmaktadır. Bu noktada, sermayenin emek üzerinde kurduğu baskının yanında rıza üretme amacı bulunduğunu belirtmek gerekmektedir. Baskının yanında rızanın da üretildiği emek rejimlerini, hegemonik emek rejimleri olarak tanımlayan Burawoy (2015: 167), işçilerin işlerini kaybetmemek için bir yandan ödün vermek zorunda kaldığı, diğer yandan ise “çalışma hayatı kalite programları” aracılığıyla içerildiği bu rejimi “iki yüzlü” olarak nitelendirmektedir. Sosyal uygunluk standartları ve bu standartlara yönelik denetimler, işçilerin rızasını üretmeyi amaçlayan bir mekanizma olarak ele alındığında, temel stratejinin hegemonik emek rejimi çerçevesinde şekillendiği ifade edilebilir. İşçilerin kapitalist üretim tarzına alıştırılmasında, sosyal uygunluk araçsal bir rol üstlenmektedir (Braverman, 2008: 147).

Sosyal uygunluk denetimleri, teorik açıdan işçi haklarının korunmasını ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlayan denetimlerdir. Temel amaç, tedarik zincirleri içerisinde çatışma yaşanmaması ve sosyal uyumun sağlanmasıdır. Bu doğrultuda, temel

³⁸EthicalTradingInitiative hakkında detaylı bilgi: <https://www.ethicaltrade.org/about-eti/what-we-do>, (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2023).

belgeler olarak uluslararası çalışma normları, Anayasa, yasalar ve şirketlerin davranış kodları yer almaktadır. Sosyal uygunluk denetimlerinin kapsamında iş sözleşmeleri, örgütlenme özgürlüğü sosyal güvenlik hakkı, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok konu yer almaktadır. Bu konular şunlardır:

- i. Ücret,
- ii. Sosyal güvenlik hakkı ve kayıtdışı çalışma,
- iii. Çift bordro/zarf ücreti,
- iv. Çalışma süreleri ve fazla çalışma,
- v. Ev aksenli çalışma,
- vi. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı,
- vii. İş güvencesi,
- viii. Çocuk işçi çalıştırma,
- ix. Zorla çalıştırma,
- x. İşçi sağlığı ve iş güvenliği,
- xi. Dinlenme hakkı.

2.9. Türkiye’de Sosyal Uygunluk Denetimlerinin İş Sözleşmeleri Açısından Kapsamı

Sosyal uygunluk denetimlerinin iş sözleşmeleri açısından kapsamında ücret, çalışma süreleri, fazla çalışma ücreti, dinlenme hakkı, iş güvencesi, ev aksenli çalışma, çocuk işçi çalıştırma ve zorla fazla çalıştırma konuları ele alınmaktadır.

2.9.1. Ücret

İş sözleşmesinin temel unsurları işgörme, ücret ve bağımlılıktır. Bağımlılık ve işgörme, sosyal uygunluk denetimleri açısından bir denetim konusu olmamaktadır. Ancak ücret konusu, işçinin korunması ilkesinden hareketle önem taşımaktadır. Ekonomik ve sosyal yönden güçsüz durumdaki işçiyle, işveren arasındaki ilişkilerde dengenin sağlanması doğrultusunda düzenlemeler yapılmaktadır. Ekonomik gerekliliklerle işçilerin çıkarları arasındaki bu denge, “hassas denge” olarak ifade edilmektedir (Süzek, 2008: 601). İşçi ile işveren arasındaki hak ve borçlardan kaynaklı uyumsuzluklarda, İş Kanunu’nda ve ilgili mevzuatta mutlak emredici hüküm bulunmaması durumunda, işçi lehine yorum ilkesi benimsenmiştir³⁹. 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş sözleşmelerinin

³⁹ Konuya ilişkin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı da bulunmaktadır (YİBK Esas No: 1957/15, Karar No: 1958/5, Tarih: 27.5.1958).

içeriğinde tarafların hak ve borçlarının çerçevesi çizilmiştir. Buna göre işçinin işverene karşı işgörme, işverenin talimatına uyma, bağlılık ve rekâbet etmeme borcu bulunmaktadır. İşverenin işçiye karşı borçları ise ücret ödeme, eşit davranma ve gözetmedir.

Ücret konusu, Anayasa'nın 55'inci maddesinde ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32'inci maddesinde düzenlenmiştir. Anayasa'nın 55'inci maddesine göre “*ücret emeğin karşılığıdır.*” Ücret, aylık, günlük, saatlik ödenebilmektedir. Öte yandan parça başı ücret, akort ücret, komisyon ya da kardan pay alma şeklinde ücret ödemeleri de bulunmaktadır. Ayrıca prim, ikramiye, yol ve yemek yardımları da ücret ekleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ücretin korunmasına ilişkin uluslararası belgelerin başında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB) yer almaktadır. Bildirgenin 23'üncü maddesinde ücret, çalışma hakkıyla birlikte ele alınmaktadır. Bu düzenlemede “*herkesin, hiçbir fark gözetmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı*” olduğu vurgulanmaktadır (İHEB, Md.23/2). Eşit işe eşit ücret prensibi, ILO tarafından 1951 yılında kabul edilen 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'yle ele alınmıştır. Sözleşmede ücret, “*işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya aynı olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya alıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri*” kapsamakta ve “*eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği*” vurgusu yapılmaktadır (ILO, 102 sayılı Sözleşme, Md.1). ILO'nun, eşit işe eşit ücret kavramını toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ele aldığı görülmektedir. Türkiye, bu sözleşmeyi 13 Aralık 1966 tarih ve 810 sayılı Kanun ile kabul etmiş, bu kanun 22 Aralık 1966 tarihli ve 12484 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Sözleşmenin onaylanmasına ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı ise 14 Nisan 1967 tarihinde alınmış ve bu karar 13 Haziran 1967 tarih ve 12620 sayılı Resmi Gazete'de yer almıştır. Sözleşme, 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁴⁰.

Adil ve yaşanabilir ücret konusu da uluslararası belgelerde açıkça ifade edilmektedir. İHEB (Md.23/3), “*çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır*” ifadesiyle bu konuda açık bir

⁴⁰ ILO'nun 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ve bu sözleşmenin Türkiye'de yürürlüğe giriş süreciyle ilgili detaylı bilgi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang-tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2023).

vurguda bulunmaktadır. Adil ücret, ücret konusundaki hukuksal düzenlemeler çerçevesinde, çalışanların nitelik, deneyim, kıdem, performans ve yapılan işin zorluğunun dikkate alınmasıyla ücretlendirme yapılmasını ifade etmektedir (ILO, 2021: 5). ILO, bu tanımlama çerçevesinde adil ücretlendirmenin unsurlarının bulunduğunu belirtmektedir. Bu unsurların başında işletme içerisinde dengeli ve adaletli bir ücret dağılımının sağlanması ve işkolunun ya da bölgenin genel ücret seviyesinin dikkate alınması gelmektedir. Ayrıca adil ücretlendirme sisteminde, çalışanların tam ve şeffaf bilgiye erişiminin sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır (2021: 5).

ILO, 95 sayılı Ücretin Korunması Sözleşmesi'yle ücretlere yönelik güvence sağlamaktadır. 1949 yılında kabul edilen bu sözleşme, Türkiye tarafından 1960 yılında onaylanmış ve 29 Mart 1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme açısından ücret, *“yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları”* ifade etmektedir (Md. 1). Sözleşme hükümleriyle, ücretin nakdi ödeme dışında ödenmesinin yasaklanacağı (Md.3), kısmen yapılacak aynı ödemelere izin verilmesi durumunda yapılacak aynı ödemenin işçinin ve ailesinin kullanabilmesi ve onların menfaatine uygun olması ve adil ve makul bir ödeme yapılması için tedbirlerin alınması şartı bulunmaktadır (Md. 4). Sözleşme, ücretin işçinin şahsına ve belirli aralıklarla ödenmesi, harcamalarına müdahale edilmemesi ve işverenin iflası hâlinde ücretlere güvence sağlanması gibi koruyucu hükümler de içermektedir⁴¹.

Ücret, uluslararası ve ulusal düzeydeki tüm hukuksal düzenlemeler çerçevesinde sosyal uygunluk denetimlerinin önemli bir konusudur. Sosyal uygunluk standartları açısından ücret konusuna değinmek gerekmektedir. Sosyal uygunluk standartları, “Çeşitlilik ve Kapsayıcılık İlkesi” kapsamında “Adil Ücretlendirme” konusuna dikkat çekmektedir. Adil ücretlendirme, ücretlerin performans, yetkinlik ve beceri gibi kriterlerle belirlenmesini gerektiğini ileri sürmektedir ve “tüm çalışanlar eşdeğer işler için eşit ücret almalı” vurgusu yapmaktadır (Global Compact, 2022: 149). Adil Ücretlendirme taahhüdünde bulunan hazır giyim markaları Fair Wage Network'e

⁴¹ ILO'nun 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi hakkında detaylı bilgi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 18 Mayıs 2023).

katılmaktadırlar⁴². Fair Wage Network'e göre adil ücret standardı ücret göstergelerini; ücretlerin ödenmesi, geçim ücreti, asgari ücret, cari ücret, çalışma saatlerinin ödenmesi, temel ücret, ikramiye ve yan haklar arasında dengeli bir ödeme sisteminin kurulması, ücretler konusunda iletişim ve sosyal diyalogun sağlanması, eşit işe eşit ücret, gerçek ücret, işletme satışları ve kar artışları ile orantılı ücret, ücret maliyetlerinde azalmaya neden olmayan ücret, iş yoğunluğu-teknoloji-yetenek ve becerinin göz önünde bulundurulduğu ücret olmak üzere 12 başlık altında incelemektedir⁴³.

Sosyal uygunluk standartları kapsamında ücretlere yönelik aktif çalışma konularından bir diğeri ise "living wage (yaşam ücreti)" kavramıdır. Yaşam ücreti modeli temel ihtiyaçlara dayalı Pazar temelli bir yaklaşımdır. Bir ailenin asgari giderleri ve coğrafi olarak spesifik harcama kalemlerine göre hesaplanmaktadır. Yemek, barınma, sağlık, eğitim, ulaşım, çocuk bakımı vd. kişiler bakım ve sosyal faaliyetleri kapsamına alan asgari olarak belirlenen ücret miktarını ifade etmektedir (Glasmeier, 2016:2). Ancak hazır giyim markalarının uluslararası anlaşmalarda taraf olmalarına ve adil ücretlendirme sistemleri kurma, çalışanlara en az asgari bir yaşam ücreti taahhüdünde bulunmalarına rağmen uygulamada hazır giyim sektöründe ücretlere ilişkin sorunlar yaşanmaya devam etmektedir.

Hazır giyim endüstrisinde ücretlerin iyileştirilmesine yönelik olarak sivil toplum örgütleri tarafından farklı kampanyalar yürütülmekle birlikte küresel 285 sendika ve işçi hakları örgütünün bir araya gelerek yürüttüğü "Pay Your Workers" kampanyası en somut adımlardan biridir. Türkiye'den bu kampanyaya Öz İplik-İş sendikası destek vermektedir⁴⁴.

Uygulamada ücret konusunda karşılaşılan en temel sorunlar; asgari ücret, fazla çalışma ücreti, çift bordo uygulaması, ulusal bayram ve genel tatil çalışması gibi konularda karşımıza çıkmaktadır⁴⁵. Bu noktada, ulusal mevzuatta yer alan ücretle ilgili tanımlara da değinmek yararlı olacaktır.

⁴²Fair Wage Network; şirketlerin kendi çalışanları veya tedarikçileri için ücret uygulamalarını kademeli olarak yükseltmelerine destek veren ve iş dünyasında "adil ücret yaklaşımı" na uygun ücretlendirmenin sağlanmasını amaçlayan oluşumdur. Küresel hazır giyim markaları bu oluşuma üye olmakta ve tedarik zincirlerinde "adil ücret" yaklaşımını destekleyeceklerini taahhüt etmektedirler.

⁴³Fair Wage Network hakkında detaylı bilgi: <https://fair-wage.com/12-dimensions/>, (Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2023).

⁴⁴ Pay Your Workers: Dünyanın çeşitli bölgelerinden 285 sendika ve işçi örgütünün bir araya gelerek oluşturduğu hazır giyim işçilerinin ücretlerinin iyileştirilmesine yönelik kampanyadır. Detaylı bilgi için: <https://www.payyourworkers.org/coalition>, (Erişim Tarihi: 29 Mayıs 2023).

⁴⁵ Bu konulara ilişkin araştırma bulgularına, ilgili bölümde yer verilmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'na (TBK) göre işverenin borçları arasında ilk olarak ücret ödeme borcu düzenlenmiştir. Bu düzenlemede, işverenin “işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü” olduğu belirtilmektedir (TBK, Md. 401/1). İşverene genel kanun niteliğinde olan TBK’de verilen bu yükümlülük, 4857 sayılı İş Kanunu açısından da geçerlidir. İşveren, işçiyi gözetme ve eşit davranma borcuyla ilişkili olarak ücret ödeme borcuna sahiptir. Ücretin hesaplanmasındaki alt sınır ise asgari ücrettir. Asgari ücret, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan tüm işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından toplanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla en geç yılda bir belirlenmektedir (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 39). Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nda temsil gücü en yüksek olan işçi ve işveren sendikaları konfederasyonu, hükümet temsilcileriyle birlikte yer almaktadır. Türkiye’deki sosyal diyalog mekanizmasının en önemli araçlarından biri olan bu komisyonun belirlediği ücret tutarı, ülke içindeki her işletme ve işçi için bağlayıcı niteliğe sahiptir. Komisyondaki sosyal diyalog vurgusu, ILO’nun 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi’yle uyumludur⁴⁶.

Sosyal uygunluk denetimlerinin kapsamında ücret konusu, hukuksal düzenlemelerle ve özellikle asgari ücretle sınırlıdır. Ücretlerin miktarı, türü, adilliği konuları ihmâl edilmektedir. Türkiye’de hazır giyim endüstrisinde ücretlerin düşük olduğunu belirtmek gerekmektedir. Türkiye’de giyim eşyalarının imalatı yapan kayıtlı işyeri sayısı 42 bin 269’dur. Bu işyerlerinde kayıtlı çalışan sayısı toplam 712 bin 467 olup bu sayının 330 bin 452’si erkek ve 382 bin 15’i kadındır. Ortalama günlük kazanç erkekler için 408,59 TL, kadınlar için ise 388,95 TL’dir. Ortalama günlük ücret ise 397,95 TL’dir (SGK, Aylık İstatistik Bülteni, Mart 2023). Giyim imalatında kadın istihdamının erkeklere oranla yüksek olduğu, buna karşılık erkeklerin ücret düzeylerinin kadınlara oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Patriyarkal toplumsal yapının dinamikleri çerçevesinde işgücüne katılmada güçlükler yaşayan kadınlar, Türkiye’nin ihracata dayalı kalkınma stratejisi çerçevesinde, özellikle hazır giyim imalatı gibi emek yoğun sektörlerde, düşük ücretler ve yönetilebilir olma özelliğiyle istihdam edilebilmektedir (Toksöz, 2015: 43-44).

⁴⁶ ILO’nun 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi hakkında detaylı bilgi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2023).

Asgari ücretin ortalama ücret hâlini aldığı Türkiye’de (DİSK-AR, 2023: 30), asgari ücret ve altında çalışanların oranı tekstil sektöründe yüzde 72, giyim sektöründe ise yüzde 67 düzeyindedir. Tarım dışı sektörlerin ortalaması yüzde 42, 8 olup bu oranlar sanayide yüzde 50, inşaatta yüzde 53,9 ve hizmetlerde yüzde 3,1’dir (2023: 33). İşverenin üretim maliyetlerine bakıldığında ise tekstil ve hazır giyim sektöründe işçilik maliyetlerinin payı ortalama yüzde 25, aynı veriye göre ana madde ve kimyasal malzemenin payı yüzde 33 dolayındadır (Uyanık ve Çelikel, 2019: 36). Tekstil ve hazır giyim endüstrisinde asgari ücret ve altında çalışanların oranı ile bu sektörde işçilik maliyetlerinin payı birlikte düşünüldüğünde, emek yoğun niteliği bulunan tekstil ve hazır giyim sektöründe artı değer oranının oldukça yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bu noktada emeğin değerinin parasal karşılığını açıklarken, artı değer kuramından da söz etmek gerekmektedir. Marx (2010: 517), “*Kapitalist, emek gücünü her zaman değerinin yeniden üretimi için gerekli olan süreden daha uzun süre çalıştırır*” sözleriyle, emeğin değerinin yalnızca ücret ile ifade edilemeyeceğini belirtmektedir. Marx, ücreti zamana göre ücret ve parça başına ücret olarak ikiye ayırmaktadır (Marx, 2010: 529-542). Marx’ın sınıflandırmasına göre, işçinin belirli bir sürede (aylık, haftalık, günlük, saatlik) yaptığı iş karşılığında ödenen tutar zamana göre ücret, üretilen her bir çıktı başına ödenen tutar ise parça başına ücret olarak tanımlanmaktadır. Ücretin belirli bir zaman çalışma karşılığında ödenmesi, işçiye göreli bir gelir güvencesi sağlamaktadır. Diğer taraftan konfeksiyon sektöründe sıkça uygulanan parça başına ücret, işçinin performansı çerçevesinde şekillenmektedir. Bu yönüyle parça başına ücreti, çalışma sürelerine ilişkin kısıtlama karşısında, işçileri fazla çalışma ücreti ödemediği çalıştırmanın aracı olarak görmek mümkündür (Özveri, 2012: 166).

2.9.2. Çalışma Süreleri, Dinlenme Hakkı ve Fazla Çalışma

Ücrete yönelik ulusal hukuki düzenlemeler arasında fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma da yer almaktadır. Türkiye’de haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş olup bu süreyi aşan çalışmalar, fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. Fazla çalışma uygulamasında işçinin onayı şartı aranmaktadır ve fazla çalışmaların bir yıl içinde 270 saati aşamayacağı belirtilmektedir. Fazla çalışma ücreti, işçinin saatlik ücretinin yüzde 50 arttırılması suretiyle hesaplanır. Haftalık çalışma süresi, iş sözleşmesinde 45 saatin altında belirlenen işçilerin 45 saate kadar yaptıkları çalışma ise fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanmaktadır. Fazla sürelerle çalışma ücreti ise işçinin saatlik ücretinin yüzde 25 arttırılması suretiyle hesaplanır. Toplu iş sözleşmesi bulunan

işletme ve işyerlerinde, çalışma sürelerinin azaltılması veya fazla çalışma ücretlerinin arttırılması mümkündür (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 41).

Türkiye’de, denetim yetersizliği, işçilerin örgütlenme düzeyinin düşük olması ve işgücü piyasasının diğer yapısal özellikleri nedeniyle çalışma süreleri konusunda uygulamada eksiklikler yaşanmaktadır. Çalışma sürelerinin uzamasının temel nedeni, işgücü maliyetlerini azaltmaktır. İşverenler, ilave istihdam ile katlanacağı kıdem tazminatı gibi maliyetlerden kaçınmak için mevcut işçilerin çalışma sürelerini uzatma yoluna başvurmaktadır. Örneğin, ortalama haftalık çalışma süresinin 52 buçuk saat olan imalat sanayisinde haftalık 45 saat çalışma süresi kuralına uyulduğu takdirde ilave 500 bin kişilik yeni istihdam alanı açılacaktır (Kuzgun ve Aydın, 2009: 57).

İşçinin iş sözleşmesi çerçevesinde sahip olduğu önemli haklardan birisi de dinlenme hakkıdır. Günlük çalışma süresi dört saate kadar olan işçilerin on beş dakika, dört saat ile yedi buçuk saat arasında olan işçilerin yarım saat ve yedi buçuk saatin üzerinde olan işçilerin bir saat ara dinlenmesi hakkını bu kapsamda ele almak mümkündür. (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 68). İşçinin dinlenmesi için ayrılan diğer zamanlar arasında hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri de yer almaktadır. (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 46). Ancak uygulamada bu kuralların ihlâline yönelik durumlar söz konusu olabilmektedir. İşçilerin hafta tatili için ayrılması gereken zamanda çalıştırıldıkları ve bu durumda işçilere ayrıca bir ödeme yapılmadığına ilişkin örnekler bulunmaktadır. Kanunda yer alan bu boşluğun suistimale açık olduğunu belirtmek gerekmektedir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere ise fiili çalışmalarına bağlı olarak ayrıca tam ücret ödenmesi gerekmektedir (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 47).

Kanunda yer alan düzenlemelere rağmen tekstil ve hazır giyim imalatında işçilerin dinlenme hakkını kullanmaları oldukça güçtür. Yapılan bir araştırmaya göre (Şahin, 2016: 1380), uzun süre saat ayakta kalarak çalışmak zorunda olan işçilerin, işyerlerinde dinlenebilmek için ustabaşı ve şeflerin bulunmadıkları zamanda yere oturma, tuvalete gitme gerekçesiyle makineden uzaklaşma ve revire gitme gibi direniş stratejilerini geliştirdikleri tespit edilmiştir. İşçilerin bu stratejileri, yönetim tarafından geliştirilen tuvalete yasağı, kameralarla izleme ve soyunma odalarını kilitleme gibi yollarla bastırılmaktadır.

2.9.3. İş Güvencesi

Sosyal uygunluk denetimlerinin iş sözleşmeleriyle ilgili kapsamı arasında yer alan bir başka husus iş güvencesidir. İş güvencesi, iş sözleşmesi türüyle yakından ilişkili bir kavramdır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş güvencesi hükümlerinden faydalanmak için iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekmektedir. Zira iş güvencesine ilişkin hükümler, iş sözleşmesinin fesih türlerinin düzenlendiği 17-26 maddeleri arasında düzenlenmektedir ve bu maddelerin kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler yer almaktadır. İş güvencesinin diğer unsurları ise işverenin o işyerinde en az otuz işçi (tarım ve orman işlerinde bu sayı 50'dir) çalıştırması ve işçinin en az altı ay kıdemi bulunmasıdır.

Türkiye'de giyim imalatı faaliyetlerindeki ortalama işletme ölçeği göz önüne alındığında, iş güvencesi hükümlerinden faydalananların sayısının oldukça düşük olduğunu belirtmek mümkündür. Bu sektörde yaklaşık 42 bin işyerinde, 712 bin işçi çalışmaktadır (SGK, Aylık İstatistik Bülteni, Mart 2023). Bu veriden hareketle, giyim imalatında ortalama işletme ölçeğinin yaklaşık 17 olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Türkiye'de Giyim İmalatında İşyeri Ölçeği ve Çalışan Sayıları

İşyeri Ölçeği	Çalışan Sayısı
1	9.166
2-3	25.984
4-6	37.744
7-9	28.392
10-19	60.794
20-29	39.995
30-49	58.779
50-99	109.745
100-249	188.296
250-499	78.208
500-749	30.196
750-999	15.767
1000+	29.401

Kaynak: SGK Aylık İstatistik Bülteni (Mart 2023) çerçevesinde yazar tarafından oluşturulmuştur.

Giyim imalatında çalışan 712 bin işçiden yaklaşık 202 bini iş güvencesi kapsamının dışında kalmaktadır. Geriye kalan 510 bin işçinin ise iş güvencesi hükümlerinden ne ölçüde yararlandığı, uygulamadaki sorunlar nedeniyle tartışmalıdır. Çarpıcı bir bölümü çocuk ve göçmenlerden oluşan çok yüksek sayıda kayıtdışı işçinin çalıştığı tekstil, dokuma ve hazır giyim sektörü, güvencesizliğin en yoğun hissedildiği sektörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Düşük ücretler ve olumsuz çalışma koşullarının yaygın olduğu bu sektörde, sosyal uygunluk standartları aracılığıyla önlem alınmaya çalışılsa da güvencesizliğe karşı yeterince koruma sağlanamamaktadır (Danış, 2016: 581).

İş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayanan işçilerin sözleşmeleri, işi altı aydan az sürenler için iki hafta, altı ay ile bir buçuk yıl arasında sürenler için dört hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürenler için altı hafta ve üç yıldan fazla sürenler için sekiz hafta sonra sona ermiş sayılır. İşçi veya işveren tarafı, iş sözleşmesini geçerli nedene dayandırarak feshetmek istemesi hâlinde, bu durumu belirtilen süreler içerisinde karşı tarafa bildirmekle yükümlüdür. Aksi takdirde bu sürelerdeki ücret tutarı kadar ihbar tazminatı ödemek durumunda kalmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 17). Sözleşmenin geçerli nedene dayanmadığını iddia eden bir işçi, işe iade davası açma hakkına sahiptir (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 20). Sözleşmenin geçerli nedenle feshedilmesi durumunda işçiler, kıdem tazminatı hakkına sahip olmaktadır. Kıdem tazminatı, işçinin her bir yıllık çalışması için bir aylık ortalama ücreti tutarındadır (Mülga 1475 sayılı İş Kanunu, Md. 14).

İşçiler, sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hâller ve zorlayıcı sebepler hâlinde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkına sahiptir (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 24). Bu durumda işçiler, kıdem tazminatına hak kazanabilmekte, ancak ihbar tazminatı söz konusu olmamaktadır. Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu, aynı hakkı işverenlere de tanımaktadır. Bu düzenleme çerçevesinde haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanan işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır (Md. 25). Bu durumda işçinin ücret, fazla çalışma ücreti ve yıllık izin gibi hakları ise saklıdır.

İhbar tazminatı ve kıdem tazminatı gibi koruyucu düzenlemelere rağmen, işçilerin hazır giyim endüstrisinde ve diğer birçok işkolunda bu haklara erişmesi, uygulamadan kaynaklanan sorunlar nedeniyle oldukça zor olmaktadır.

2.9.4. Çocuk İşçi Çalıştırma

Sosyal uygunluk denetimleri açısından önem taşıyan hayati konulardan birisi de çocuk işçi çalıştırmadır. İHEB, her çocuğun özel ilgi ve yardım görme ve sosyal koruma mekanizmalarından yararlanma hakkına sahip olduğunu belirtmektedir (Md. 25/2). ILO da 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'yle çocuk işçi çalıştırmanın önlenmesini düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre, üye ülkelerde istihdamda asgari yaştan 15'in üzerinde olması gerekmektedir (Md. 2). ILO, üye ülkelere çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırma ve gençlerin fiziksel ve zihinsel açıdan tam olarak gelişimine olanak sağlayacak bir politikayı kabul etme yükümlülüğünü getirmektedir (Md. 1). ILO'nun 1973 yılında kabul ettiği bu sözleşme, Türkiye'de 1998 yılında onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir⁴⁷.

Türkiye, ILO'nun 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'yle uyumlu olarak, on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasını mutlak olarak yasaklamıştır (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 71). Ancak aynı düzenlemeye göre “...on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.” Çıraklar ise istisna olarak değerlendirilmekte ve kanun hükümleri kapsamında yer almamaktadır (Md. 4/1-f).

Çocuk işçi çalıştırılmasıyla ilgili uluslararası ve ulusal düzenlemeler çerçevesinde değerlendirme yapmadan önce, çocuk emeğinin tanımlanması gerekmektedir. Çocuk emeği, 5-17 yaş arasındaki çocukların en kötü biçimler kapsamındaki etkinlikler, 138 sayılı sözleşmedeki asgari yaş şartına aykırı olarak çalıştırılma veya tehlikeli niteliklerdeki hanehalkı hizmetlerindeki etkinliklerden en az birinin gerçekleştirilmiş olması hâlinde ortaya çıkmaktadır (Kapar, 2019: 2468). Bu noktada ILO'nun temel

⁴⁷ 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 17 Mayıs 2023). ILO'nun sektörel ölçekte çocuk işçiliğiyle mücadele amacıyla kabul ettiği sözleşmeler de bulunmaktadır. Bunlar: “1919 tarihli asgari yaş (sanayi) sözleşmesi, 1920 tarihli Asgari Yaş (denizcilik) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Tarım) Sözleşmesi, 1921 tarihli Asgari Yaş (Trimci ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 1932 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı işler) Sözleşmesi, 1936 tarihli Asgari Yaş (Denizcilik) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi.) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1937 tarihli Asgari Yaş (Sanayi Dışı işler) Sözleşmesi (Düzeltilmiş), 1959 tarihli Asgari Yaş (Balıkçılık) Sözleşmesi ve 1965 tarihli Asgari Yaş (Yeraltı Maden işleri) Sözleşmesi”dir.

haklara ilişkin 8 temel sözleşmeden birisi olan 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'nin önemine vurgu yapmak gerekmektedir. 1999 yılında kabul edilen bu sözleşme, dünyanın birçok ülkesi tarafından hızla onaylanmış ve Türkiye'de de 2001 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, çocuk emeğinin en kötü biçimlerini dörde ayırmaktadır:

- i. Köle ve köle benzeri çalışma biçimleri,
- ii. Fuhuş, pornografi ve pornografik gösteriler,
- iii. Gayrimeşru etkinlikler,
- iv. Tehlikeli çalışma.

Uluslararası ve ulusal düzenlemelere rağmen Türkiye'de ve dünyanın birçok ülkesinde çocuk işçi çalıştırma yaygındır. Üstelik yüzbinlerce çocuk tehlikeli işlerde çalışmaya devam etmektedir. Türkiye'deki çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden birisi Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Ağır ve Tehlikeli İşlerde çalışmadır (ILO-İHKİB, 2019e: 4). Diğer taraftan çocuk emeğinin en kötü biçimlerine yönelik farkındalık düzeyi düşük olup bu konuda somut önlemler alınmamaktadır (Kapar, 2019: 2494). Çocuk işçi çalıştırmaya yönelik farkındalık ve eğitim konusu, sosyal uygunluk mekanizmasının stratejileri arasında yer almaktadır. İşletmede çocuk işçi çalıştırıldığının tespit edilmesi hâlinde, bu durumun önlenmesi için detaylı eğitim ve doküman temin edilmesi, sosyal uygunluk mekanizmasının bu konuyla ilgili öncelikli eylem planıdır (ILO-İHKİB, 2019e: 8-9).

Çocuk işçi çalıştırılması konusunda, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)'nin Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM)'nin programlarına da değinmek gerekmektedir⁴⁸. MESEM, öğrencilerin haftada bir gün okulda teorik eğitim, işletmelerde ise 4 gün uygulamalı eğitim almasını öngörmektedir. En az ortaokul veya imam hatip ortaokulu bitiren öğrenciler, MESEM programlarından yararlanabilmektedir. MESEM, kayıt için yaş şartı öngörmemektedir. Öğrencinin kaydolacağı işyeriyle sözleşme imzalaması ve bu işyerinde Usta Öğreticilik Belgesi'ne sahip bir ustanın bulunması gerekmektedir. Sosyal uygunluk standartlarına göre, on ve üzeri sayıda işçi çalıştıran işletmeler, çalışan sayılarının yüzde 5'i ile 10'u arasında olmak üzere mesleki ve teknik eğitim okul öğrencilerine beceri eğitimleri yaptırabilmektedir (ILO-İHKİB, 2019e: 12). Çocukların

⁴⁸ MESEM hakkında detaylı bilgi: <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/egitim/mesleki-egitim> (Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2023).

mesleki gelişimini hedefleyen programlar, uygulamada çocuk işçi çalıştırılmasına yol açabilmektedir. Kanunda açıkça yer alan yasaklamanın, bu tür programların suiistimal edilmesi yoluyla aşılabildiğini belirtmek gerekmektedir.

Çocukların MESEM programları kapsamında, meslek liseleri ve çıraklık meslek okullarını tercih etmesinin genel nedeni yoksulluk ve sınıfsal konumdur. Yoksul aile çocukları kısa sürede gelir sahibi olmak amacıyla çıraklık meslek okullarını tercih etmektedir. Çocukların devlet gözetiminde mesleki eğitim almasının hem çocukların kişisel gelişimlerine katkı sağlayacağı hem de çocuklara meslek edindireceği düşünülse de uygulamada durum farklıdır (Akpınar, 2022). Çocuklar sanayi bölgelerinde eğitimden uzak bir şekilde ustabaşlarının gözetimlerine bırakılmaktadır (Petrol-İş, 2014: 4).

Bu noktada çocuk çalışması ile çocuk işçiliği arasındaki farkı açıklamak gerekmektedir. Çocukların sömürücü olmayan işlerde çalışması, çocuk çalışması olarak tanımlanırken; sömürücü işlerde çalıştırılması çocuk işçiliği olarak ifade edilmektedir. Ancak 12 yaşını doldurmamış çocukların sömürücü olmayan işlerde çalışması, çocuk işçiliği arasında yer almaktadır. Benzeri şekilde zorunlu eğitimi tamamlama yaşından küçük ve 15 yaşını doldurmamış çocukların hafif işlerde çalıştırılması, çocuk işçiliği türleri arasında yer almaktadır. Çocuk işçiliği türleri arasında yer alan diğer bir grupta ise 16 yaşının doldurmamış çocukların ne hafif ne de tehlikeli işlerde çalıştırılması bulunmaktadır. Son olarak en kötü biçimlerde ve diğer tehlikeli işlerde çalıştırma, çocuk işçiliğinin en katı biçimidir (Altan ve Şişman, 2022: 124).

Çocuk çalıştırılması, OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi'nde ve uluslararası sendikal örgütlerle çokuluslu şirketlerin imzaladığı küresel çerçeve sözleşmelerde de yer almaktadır. Bu düzenlemeler ile işletmelerin etik davranış kodları arasında bağlayıcılık ve yaptırımlar açısından farklar bulunmaktadır. Örneğin, etik davranış kodları markaların kendileri tarafından hazırlanmaktadır, dolayısıyla niyet açıklaması niteliğindedir ve marka çıkarlarına göre esnetilebilmekte ya da göz ardı edilebilmektedir. Ancak ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararlarının, OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi'nin ve küresel çerçeve sözleşmelerin yaptırımları bulunmaktadır (Petrol-İş, 2014: 4). Küresel ölçekteki hazır giyim markaları, kamuoyu baskısı nedeniyle çocuk işçi çalıştırma sorunu karşısında ilerleme gösteren sektörlerden biridir. Bunun temel nedenlerinin başında, markaların taraf olduğu uluslararası anlaşmaların yaptırımları, sosyal uygunluk denetimleri ve sosyal etiketler gelmektedir.

Sosyal etiket, markaların tedarik zincirlerinde yer alan üretim tesislerinde etik davranış kodlarının uygulandığı bilgisini tüketiciye aktarma yöntemlerinden bir tanesidir. Sosyal etiketlerle tüketiciye ürünün ne şartlarda üretildiği konusunda bilgi verilmektedir. Dolayısıyla çocuk işçi çalıştırma eğiliminin yaygın olduğu tekstil ve hazır giyim sektörü gibi sektörlerde markaların sosyal konulara bakış açısını ifade etmek için kullanılan sembolik bir kurumsal sosyal sorumluluk aracıdır.

2.9.5. Zorla Çalıştırma

Sosyal uygunluk açısından önem taşıyan konulardan birisi de zorla çalıştırmadır. ILO, 1930 yılında 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ni, 1957 yılında ise 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi'ni kabul etmiştir. ILO, ekonomik gelişme için el emeğinden yararlanma, grevlere katılımı önleme, etnik/dinsel/ulusal/sosyal ayrımcılık ve siyasi muhalifleri cezalandırma gibi amaçlarla zorla çalıştırmanın yasaklanmasını öngörmektedir (135 sayılı Sözleşme, Md. 1). Türkiye'de 135 sayılı Sözleşme 1961, 29 sayılı Sözleşme ise 1998 yılında yürürlüğe girmiştir.

ILO'nun yaklaşımına göre zorla çalışma, rıza olmaksızın gerçekleşebildiği gibi bir cezai tehdit olarak da ortaya çıkabilmektedir. Fiziksel ve cinsel şiddet, şiddet uygulama tehdidi, aileye yönelik tehditler, kilit altında çalışma, alkol veya uyuşturucu madde etkisi altında çalıştırma, yiyeceksiz ve uykusuz bırakma yoluyla cezalandırma, evden uzakta tutma, ücretlere el koyma, borçlandırma ve benzeri birçok metotla zorla çalıştırma yapılabilmektedir (Kapar, 2019: 2475).

Türkiye'de zorla çalıştırma, kendisini fazla çalışmaya zorlama boyutuyla göstermektedir. Yürürlükte olan mevzuat çerçevesinde, işçilerin fazla çalışma gerçekleştirmesi kendi rızalarına bağlıdır. Ancak fazla çalışmaya ilişkin yasal kısıtlamaların fiili durum karşısındaki etkinliği tartışmaya açıktır. Nitekim yasalar, fazla çalışmaya ilişkin kısıtlamaların istisnalarını da açık bir şekilde bırakarak fiili durumun zeminini oluşturmaktadır. İş Kanunu'nda fazla çalışmaya uygulamasının temelinde yer alan "ülkenin genel yararları", "işin niteliği" ve "üretimin arttırılması" gibi amaçlar, fazla çalışma uygulamasında işvereni güçlendirmektedir (Köseoğlu ve Kabul, 2014: 239). Kanunun önünü açtığı bu gibi uygulamalar, işçilerin Türkiye'de zorla fazla çalıştırılmasına yol açmaktadır. Nitekim ekonomik ve sosyal açıdan güçsüz durumda olan işçilerin, fazla çalışmaya ilişkin rıza vermeme olasılığının da uygulamadaki sorunlar nedeniyle mümkün olmadığını belirtmek gerekir.

Öte yandan yasal sınırların üzerindeki fazla çalışmalar, cezai bir tehdit unsuru olarak da yaptırılabilir. Bu tür fazla çalışmalar da zorla çalışma biçimleri arasında gösterilmektedir (Ahmed ve Arun, 2022: 229). Örneğin, yasal olarak günlük çalışma süresi fazla çalışmalar dahil 11 saati aşamayacakken, bir işletmenin işten çıkarma gibi bir tehditle işçiyi 11 saatin üzerinde çalıştırmasını zorla çalışma uygulaması olarak değerlendirmek mümkündür. Bu tehdit sözlü veya yazılı olabileceği gibi zımni biçimde de kendisini gösterebilmektedir. Tehdit unsuru, işsizlik kaygısı ile birleştiğinde, zorla fazla çalıştırmanın uygulanma olasılığı artacaktır.

2.9.6. Ev Eksenli Çalışma

Sosyal uygunluk denetimlerinin kapsamında yer alan sorunlardan birisi de ev eksenli çalışmadır. Zira ev eksenli çalışanların denetimi, mekânsal sorunlar nedeniyle zor olmaktadır. Uzaktan çalışma, ulusal mevzuatta “*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi*” olarak tanımlanmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 14/4). Düzenlemede işçinin esaslı neden olmadıkça emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin işveren tarafından alınması yer almaktadır (Md. 14/6-7). Ancak, ÇSGB veya sosyal uygunluk denetimleri açısından bu düzenlemelerin işlevi tartışmaya açık bir konudur. Nitekim ev eksenli çalışma, kayıtdışılık ve işçi sağlığı-iş güvenliği tedbirleri başta olmak üzere birçok açıdan suiistimale açıktır.

Ev eksenli çalışma, özellikle hazır giyim ve tekstil gibi sektörlerde kadın emeğinin sıklıkla kullanıldığı bir istihdam türüdür. Bu istihdam ücretli olabileceği gibi kendi hesabına çalışan veya ücretsiz aile işçisi olarak da görülebilmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre, 2010 yılında evde çalışan kadınların yüzde 35,6’sının ücretli, yüzde 62,9’unun kendi hesabına çalışan ve yüzde 1,5’i ücretsiz aile işçisi statüsünde tespit edilmiştir. Aynı araştırmaya göre evde çalışan kadınların yüzde 12,9’u okul bitirmemiş, yüzde 65,3’ü ilköğretim mezunu, yüzde 10,8’i ortaokul-ilköğretim mezunu, kalanı ise lise ve üzeri eğitim seviyesindedir (Durusoy Öztepe, 2012: 113-114). Bu veriler, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak eğitimde ve istihdamda dezavantajlı pozisyonda yer aldıklarını göstermektedir. Kadınların eve bağlı olarak istihdam edilmesinin en temel nedeni ise ev içi ekonomik faaliyetlerin dışarıdaki ticari faaliyetlere göre daha kolay kabul görmesidir (Özşuca ve Toksöz, 2003: 53).

2.10. Türkiye’de Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Sosyal Güvenlik ve İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Açısından Kapsamı

Sosyal uygunluk denetimleri, yalnızca iş sözleşmeleriyle ve çalışma koşullarıyla sınırlı bir alanda gerçekleşmemektedir. Sosyal güvenlik hakkı ve işçi sağlığı-iş güvenliği konusu da ayrıca önem taşımaktadır. Nitekim çalışma hayatını, tüm bu konular çerçevesinde bütünlüklü olarak ele almak gerekmektedir.

2.10.1. Sosyal Güvenlik Hakkı

Herkes, bir toplumun üyesi olmaya bağlı olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve toplumun tüm üyeleri, kişiliğini serbestçe geliştirmek için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklara erişme noktasında devlet imkânlarından ve kaynaklarından yararlanmalıdır (İHEB, Md. 22). Kişiliğin serbestçe geliştirilmesinin önünde ise birçok risk bulunmaktadır. Mesleki, sosyal ve çevresel nedenlerle ortaya çıkan bu riskler, bedensel, fiziksel ve ruhsal olumsuz sonuçlara yol açabileceği gibi ölümle de sonuçlanabilmektedir. Ekonomik ve sosyal açıdan ise bireylerin gelirlerinde azalmalara ya da giderlerinde artışa neden olmaktadır (Güzel vd., 2020: 3-4). Sosyal güvenlik risklerine karşı alınan önlemlerin temelinde ise bireylerin herhangi bir mesleki ya da sosyal risk nedeniyle gelirlerini kaybetmeleri durumunda başkalarının yardımına muhtaç olmadan geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılama düşüncesi bulunmaktadır (Talas, 1955: 85).

ILO, 1952 yılında kabul ettiği 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi’nde sosyal riskleri 9 temel başlıkta ele almakta ve üye ülkelere bu doğrultuda sosyal güvenlik sistemi kurmayı önermektedir. Buna göre sosyal güvenlik riskleri; hastalık (sağlık yardımı boyutuyla), hastalık (kaybolan geliri tazmin boyutuyla), iş kazası ve meslek hastalıkları, analık, yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik ve aile yardımınıdır. 102 sayılı Sözleşme, Türkiye’de 1975 yılında yürürlüğe girmiştir⁴⁹.

Türkiye’de sosyal güvenlik hakkına yönelik düzenlemelerin başında Anayasa yer almaktadır. Anayasa’ya göre “herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir” ve “devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı” kurmakla yükümlüdür (Md. 60). Sosyal güvenlik sistemiyle ilgili özel düzenlemeler ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve

⁴⁹ ILO’nun 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 23 Mayıs 2023).

Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (İSK)'ndayer almaktadır.

İşçilerin iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması durumunda da Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na bildirim yapılması gerekmektedir. Bu bildirim, işçilerin sosyal güvenlik edimlerinden yararlanması açısından önem taşımaktadır. Primlerin hesaplanması, eksiksiz olarak bildirilmesi ve ödenmesi de işverenin yükümlülükleri arasındadır. Sigortalının bildirilmemesi veya primlerin eksik bildirilmesi, işçilerin sosyal güvenlik sisteminin sağladığı olanaklardan faydalanmasını önlemekte veya eksik yararlanmalarına yol açmaktadır. Hazır giyim endüstrisinde sıklıkla karşılaşılan çift bordo uygulaması, işçilerin veya işçinin ölümü hâlinde hak sahiplerinin işsizlik ödeneği, geçici işgöremezlik ödeneği, sürekli işgöremezlik geliri, ölüm geliri, yaşlılık ve malullük aylığı gibi edimlerden eksik yararlanmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla “*toplumun ve bireylerin bugününü ve geleceğini garanti altına almayı hedefleyen sistem*” (Talas, 1955: 86), uygulamadan kaynaklı sorunlar nedeniyle sekteye uğramaktadır. Oysa sosyal güvenlik, geleceğin risklerine karşı bir güvence olarak tanımlandığında (Gökbayrak, 2010: 142), uygulamada görülen sorunlar bu güvencenin bireylerin elinden alınmasına yol açmaktadır.

Kayıtdışı çalışmanın yaygın olması, Türkiye gibi ülkelerin dünya ekonomik sistemindeki rolüyle ilişkilidir. Yapısal uyum programları ve ihracata dayalı sanayileşme stratejisi, bu ülkeleri küresel piyasada rekabeti arttırmak için emek maliyetlerini düşürmeye itmektedir. Bu durum da taşeronlaşmanın, fason firmalarda güvencesiz istihdamın ve emeğe yönelik koruma mekanizmalarının işlerlik kazanmamasına yol açmaktadır (Özşuca ve Toksöz, 2003: 5-6). Türkiye’de bu konuda örnek teşkil eden sektörlerin başında tekstil ve hazır giyim sektörü gelmektedir. Küresel bir nitelik taşıyan hazır giyim sektöründe kayıtdışı istihdamın yüksek olmasının nedenleri, işverenlerin sosyal güvenlik prim maliyetlerinden kaçınması, muhtemel bir pazar daralmasında kayıtdışı çalışanların iş sözleşmesinin kolaylıkla feshedilebilmesi ve elbette toplam işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir (Danış, 2016: 571).

Gelişmekte olan ülkelerde enformel ekonominin görünümleri arasında yer alan “saklı/el altından” ücret ödenmesi de (Erdut, 2007: 59), hazır giyim sektöründe sıklıkla karşılaşılan uygulamalar arasındadır. Bu araştırmanın bulguları çerçevesinde “çift bordo” olarak ele alınan bu uygulama, çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu’na asgari

düzyeyde prime esas kazanç tutarıyla bildirilmesine yol açmaktadır. Prime esas kazançların asgari düzeyde olması, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı edimlerden de asgari düzeyde yararlanmaya yol açmaktadır. Özellikle işsizlik sigortası gibi prim-edim ilişkisine dayalı sigorta türlerinde (Orhan vd., 2017: 111), çalışanların ücretlerinin eksik bildirilmesi durumunda kayıpları ortaya çıkabilmektedir.

Sonuç olarak, hazır giyim endüstrisi gibi kayıtdışılığın veya çift bordro uygulamasının yaygın olduğu sektörlerde, çalışanlar sosyal güvenlik hakkına tam erişim konusunda sorunlar yaşamaktadır. Sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmama veya kayıtlı olsa dahi prime esas kazancın asgari düzeyde hesaplanması gibi nedenlerle, bu sektörlerde çalışanlar sosyal güvenlik sisteminin edimlerinden faydalanamamakta veya asgari düzeyde faydalanabilmektedir.

2.10.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Sosyal uygunluk standartları arasında yer alan önemli konulardan birisi de işçi sağlığı ve iş güvenliğidir. Bu konu, sosyal güvenlik ve iş sözleşmeleriyle yakından ilgilidir. Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliğini ele alan temel hukuksal kaynak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)’dur. ILO sözleşmeleri ve Avrupa Birliği (AB) Direktifleri çerçevesinde 2012 yılında yürürlüğe giren kanun, işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimlerini yetkilendirilmiş ortak sağlık ve güvenlik birimlerine bırakması yönüyle dikkat çekmektedir.

İSGK’ye göre işverenin yükümlülükleri; mesleki risklerin önlenmesi, risk değerlendirmesi yapılması veya yaptırılması, çalışanlara koruyucu ekipman, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü önlemin alınması, İSG organizasyonunun yapılması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi, işyerinde alınan İSG önlemlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesinin sağlanması, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun göz önüne alınması, yeterli bilgi ve talimata sahip olmayan çalışanların, hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemlerin alınması olarak belirtilebilir. Diğer taraftan işverenin yükümlülükleri bununla da sınırlı kalmamakta, kaza hâlinde kayıt ve bildirim gibi konularda da sorumlulukları bulunmaktadır.

Çalışanlar açısından 6331 sayılı Kanunla getirilen en önemli hak çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Öte yandan çalışanların da İSG hususunda yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunlardan birkaçı; emir ve talimatlara uymak, kurallara uymak, kişisel koruyucu donanımları kullanmak, tehlikeli durumla karşılaşılması durumunda işveren veya işveren vekillerini haberdar etmek şeklinde özetlenebilir.

Türkiye, ölümlü iş kazalarının yüksek olduğu bir ülke olarak öne çıkmaktadır. 2022 yılında iş kazaları sonucu hayatını kaybeden işçi sayısı en az bin 843'tür. İşçi ölümlerinde ilk sırada inşaat, tarım ve orman, taşımacılık, madencilik ve metal işkolları gelmektedir. Tekstil ve deri imalatındaki işçi ölümü sayısı ise 32'dir (İSİG, 2022)⁵⁰.

SGK verilerine göre, 2021 yılında toplam 511 bin 84 iş kazası gerçekleşmiş ve bin 207 meslek hastalığı teşhis edilmiştir. İş kazası geçiren sigortalıların 417 bin 78'i erkek, 94 bin 6'sı kadın olup, meslek hastalığı geçiren sigortalıların 933'ü erkek ve 274'ü kadındır. İş kazaları sonucunda bin 350'si erkek 32'si kadın olmak üzere toplam bin 382 sigortalı hayatını kaybetmiştir. Meslek hastalığı sonucu yaşamını yitiren sigortalı sayısı ise 31'i erkek, 4'ü kadın olmak üzere toplam 35'tir (SGK, İstatistik Yıllıkları, 2021).

Tablo 2. Giyim Eşyalarının İmalatında İş Kazaları (2021)

İş Kazası (Erkek)	İş Kazası (Kadın)	İş Kazası (Toplam)	İş Kazası Sonucu Ölüm (Erkek)	İş Kazası Sonucu Ölüm (Kadın)	İş Kazası Sonucu Ölüm (Toplam)
3.671	4.206	7.877	6	3	9

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları (2021)

Türkiye'de 2021 yılında giyim imalatında oldukça fazla sayıda iş kazası gerçekleşmiştir (Tablo 2). Giyim imalatı faaliyetlerindeki meslek hastalığı sayısı ise 9'dur. İş kazalarının bu denli yüksek olmasının en temel nedeni, bu sektörün emek yoğun bir yapıya sahip olmasıdır. İşin niteliğinin yanında üretim sürecinde çalışanlara yönelik hız baskısı ve üretimin her aşamasındaki baskın kontrol rejimi, iş kazalarının artmasında rol oynayan faktörler arasındadır.

⁵⁰ İSİG Meclisi'nin 2022 yılı için hazırladığı iş cinayetleri raporu: <https://www.isigmeclisi.org/20824-2022-yilinda-en-az-1843-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti> (Erişim Tarihi: 10 Haziran 2023).

2.11. Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Örgütlenme Özgürlüğü Açısından Kapsamı

Sosyal uygunluk denetimlerinin kapsamında yer alan konulardan birisi de örgütlenme özgürlüğüdür. Herkes, menfaatlerini korumak için sendika kurma ve kurulu olan sendikalara üye olmak hakkına sahiptir (İHEB, Md. 23/4). ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, örgütlenmeyi hak ve özgürlük olarak düzenleyen temel uluslararası belgelerdir.

Örgütlenme özgürlüğü ve hakkı, çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayırım olmaksızın ve önceden izin almaksızın diledikleri kuruluşları kurabilmesini güvence altına almaktadır (87 sayılı Sözleşme Md. 2). 87 sayılı Sözleşme, sendikal örgütlerin iç işlerinde serbestliğini ve bağımsızlığını da düzenlemektedir (Md. 3). ILO, hükümetlere çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanabilmeleri için gereken önlemleri alma yükümlülüğünü getirmektedir (Md. 11). 98 sayılı Sözleşme ise örgütlenme özgürlüğünü toplu pazarlık hakkıyla birlikte ele almaktadır. Hükümetlere, çalışma koşullarının, işçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları arasında yürütülecek pazarlık yoluyla belirlenmesi hususunda gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmektedir (Md. 4). Sözleşmenin kapsamında tüm çalışanlar yer almakla birlikte, kolluk güçlerinin yararlanması hükümetlerin ulusal mevzuatlarına bırakılmıştır (Md. 5).

İşçi sınıfının örgütlenme özgürlüğünü kullanabileceği en temel kurumlar sendikalardır. Sendikalar, işçi sınıfının tarih boyunca verdiği sınıfsal mücadelenin merkezi örgütleridir. Tarihsel gelişimi göz önüne alındığında sendikaları, yalnızca işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruyan bir örgüt olarak tanımlamak yetersiz kalmaktadır. Zira sendikalar, işçilerin siyasal haklara erişiminde de önemli rol üstlenen sınıf örgütleri olarak tanımlanmalıdır (Işıklı, 2005: 105). Türkiye'de yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) çerçevesinde bir tanımlama yapıldığında ise sendikalar, üyelerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla işkolu esasına dayalı biçimde kurulan örgütlerdir (Md.2).

Mevzuatın genel yapısından hareketle, Türkiye'deki sendikaların, işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını toplu pazarlık sistemiyle geliştirmeyi amaçladıklarını öne sürmek mümkündür. Dolayısıyla sendikal özgürlükler, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkıyla birlikte ele alınmalıdır. Sosyal barış ve adaletin temel güvencelerinden biri olan

örgütlenme özgürlüğü, bireylerin bir araya gelerek dernek, vakıf, sendika gibi örgütler kurabilme hakkını aynı zamanda örgüte üye olabilme ve üyelikten çıkabilme hakkını ifade etmektedir⁵¹.

Türkiye’de örgütlenme özgürlüğüne ilişkin en temel belge Anayasa’nın 51’inci maddesidir. Bu düzenlemeye göre “*Çalışanlar ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya veya üyelikten çekilmeye zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir*” ifadesiyle sendikaya üye olma ya da üyelikten çıkma hakkının bir vatandaşlık hakkı olduğu açıkça belirtilmiştir (Md. 51). Aynı zamanda 6356 sayılı STİSK’ ndede sendika üyeliğine dair hükümler yer almaktadır. Buna göre “*sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz* (Md. 17)”.

Türkiye’de iş sözleşmelerinin hukuki çerçevesini oluşturan 4857 sayılı İş Kanunu’nda da sendikal güvencelere ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, işverenin iş sözleşmesini sendikal nedenle feshetmesi geçerli fesih nedeni sayılmamaktadır. Ayrıca toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını korumaya yönelik düzenlemeler kanunda yer almaktadır.⁵²

Sendikal örgütlenme özgürlüğü, yalnızca iş mevzuatıyla değil ceza mevzuatı kapsamında da güvence altına alınmaktadır. Türk Ceza Kanunu (TCK)’nun 118’inci maddesinde “*Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur*” düzenlemesi yer almaktadır.

⁵¹ Uluslararası Çalışma Örgütü, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Merkezi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_666543.pdf, (Erişim Tarihi: 18.05.2022).

⁵² 4857 sayılı İş Kanunu’nun toplu iş sözleşmesi ve grev de dahil olmak üzere sendikal haklara ilişkin doğrudan düzenlemelerden bazıları 2, 5, 7, 18, 29, 34, 44, 45, 55, 102 ve 114’üncü maddelerde yer almaktadır.

Hem ulusal hem de uluslararası mevzuat, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına yönelik geniş düzenlemeleri içermektedir. Ancak uygulamada, bu hak ve özgürlüklerin kullanımı, işverenlerin sendika karşıtı tutumlarından, hükümet politikalarından, yasaların kısmi güvence sağlamasından, yargı boşluklarından ve sendikaların kendine içkin sorunlarından kaynaklı nedenlerle zorlaşmaktadır. Sonuç olarak “yaşamını emek gücüne bağlı gelire sürdüren anayasal ve yasal hak özneleri”, dilediği sendikayı kurmada ve üye olmada, dilediği düzeyde ve içerikte toplu iş sözleşmesi imzalamada, hak ve çıkarlarını korumak için grev ve toplu eyleme başvurmada sorunlar yaşamaktadır (Gülmez, 2013: 14-15). Nitekim, 2023 yılının Ocak ayı verilerine göre Türkiye’de işçilerin sendikalaşma oranı yalnızca yüzde 14 (ÇSGB, Ocak 2023)⁵³, toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan işçilerin oranı ise sadece yüzde 7 ve bu oran özel sektörde yüzde 5 buçuktur (DİSK-AR, 2023).

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının kullanımı konusundaki aksaklıklar, sosyal uygunluk denetimlerinin kapsamında yer almaktadır. BM, ILO ve OECD gibi uluslararası kuruluşların hazırladığı belgeler, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve yürürlükteki ulusal mevzuat, denetimlerde esas alınan temel belgelerdir. Sosyal uygunluk denetimlerinde örgütlenme özgürlüğü, ayrıca markaların etik davranış kodları, kurumsal sosyal sorumluluk ilkeleri ve küresel çerçeve sözleşmeler ışığında değerlendirilmektedir. Ancak uygulamada, denetimlerin işlevsel olmadığı veya yetersiz kaldığı örnekler de bulunmaktadır⁵⁴.

2.12. Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Yaptırımları

Sosyal uygunluk denetimleri üretici firmaların, küresel markaların etik davranış kodlarına uygunluğunu kontrol etmek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Markaların denetçilere sundukları denetim rehberine göre gerçekleştirilen denetimlerde tespit edilen etik davranış kodlarına aykırı davranışlar “uygunsuzluk” ya da “bulgu” olarak ifade edilmektedir. Uygunsuzluklar ise kendi içinde majör uygunsuzluklar ve minör uygunsuzluklar olarak derecelendirilmektedir. Bir diğer uygunsuzluk derecesi ise “0 tolerans” olarak adlandırılan tolere edilemeyecek uygunsuzluklardır. Denetimlerin

⁵³ ÇSGB tarafından yayınlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ: https://www.cs.gb.gov.tr/media/90468/ocak_2023-isci.pdf (Erişim Tarihi: 1 Haziran 2023).

⁵⁴ Araştırma bulgularının ele alındığı bölümde detaylı biçimde ele alınmaktadır.

yaptırımları markadan markaya göre farklılık göstermekle birlikte yaptırımlar, uygunsuzlukların derecesine göre değişmektedir. Örneğin X markası denetimde tespit edilen uygunsuzluklara bağlı olarak skorlama yöntemi kullanırken, Y markası yalnızca uygunsuzlukların önem derecesine göre “geçer, kalır ya da takip denetimi gerektirir” gibi bir yöntem kullanabilmektedir. Skorlama ya da puanlama yöntemi denetimlerde tespit edilen uygunsuzlukların önem derecesine göre denetlenen firmayı derecelendirme anlamına gelmektedir. Bu derecelendirme yöntemine göre firmanın denetim raporunun geçerlilik süresi değişmektedir. Örneğin; X markasına göre A ve B skoru alan firmalar 2 yıl ve üzeri geçerlilik süresine hak kazanırken, C skoru alan firmalar 1 yıl, D skoru alan firmalar 6 ay geçerlilik süresine hak kazanmaktadır. Bu süreler sonunda üretici firma tekrar denetlenmekte ve marka tarafından uygunsuzlukların takibi sağlanmaktadır (Görüşmeci 4). Önem derecesine göre majör uygunsuzluklar büyük uygunsuzlukları ifade etmektedir. Bu uygunsuzluklar genellikle şu şekildedir:⁵⁵

- Acil çıkış kapılarının kilitli olması
- Yangın söndürme sistemlerinin eksik olması
- Hafta tatili çalışması yapılması (7 günde bir çalışanların izinli olması beklenir).
- Kayıtdışı çalışma
- Çalışma izni olmayan yabancı uyruklu-göçmen işçi çalıştırma
- Fazla mesailerin eksik hesaplanması, eksik ödeme yapılması
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından periyodik bakım gerektiren teknik ekipmanların bakımlarının zamanında yapılmaması, eksik yapılması
- İşçi görüşmeleri ve yönetim tarafından sunulan dokümanlar arasında tutarsızlıklar olması

Minör uygunsuzluklar daha küçük uygunsuzlukları ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Örneğin içme suyu analizinin 6 ayda bir yapılmasını bekleyen bir markanın denetiminde içme suyu analizinin yılda bir yapılması minör uygunsuzluk olarak değerlendirilmektedir.

“0 tolerans” gösterilen uygunsuzluklar ise kritik olarak adlandırılan tolere edilemeyecek uygunsuzlukları ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu uygunsuzlukların neleri kapsamına aldığı konusu ve değerlendirilme süreci markadan markaya

⁵⁵Major uygunsuzluklar, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_806841.pdf, (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2023).

değişmektedir. Örneğin X markası için üretici firmanın İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda 4 tane uygunsuzluğu olması sıfır tolerans bir uygunsuzluk iken Y markası için genç işçilerin kanuna uygun çalıştırılmaması sıfır tolerans olarak değerlendirilebilmektedir. Bir diğer yandan Z markası için kayıtdışı çalışma sıfır tolerans konusu iken Q markası için geç sigorta girişi majör uygunsuzluk olarak değerlendirilmektedir. Ancak çocuk işçi çalıştırma ve şeffaflık konusu hemen hemen tüm markalar için sıfır tolerans uygunsuzluk konusudur.

Hazır giyim markalarının çalışma rehberinde uygunsuzluklar karşısında uygulanacak yaptırımlar açık bir şekilde ifade edilmektedir ve yaptırımlar uygunsuzlukların derecesine göre markadan markaya göre farklılık göstermektedir. Üretici firmalarda denetimler sonucunda tespit edilen uygunsuzlukların yaptırımları denetim raporlarına bağlı olarak hazır giyim markaları tarafından belirlenmektedir. Sürdürülebilir iş ilişkisi mantığı ile hareket eden hazır giyim markaları sıfır tolerans bir konu olmadıkça ve sıklıkla tekrarlanmadıkça iş ilişkisini sonlandırmayı tercih etmemektedir. Bu noktada yaptırımların nasıl uygulanacağı konusu markaların kendi rehberlerinde belirtilmektedir. Örneğin A&B markası genellikle puanlama sistemi prosedürüyle ve uyarı mektubu sistemiyle yaptırımlar uygulamaktadır. Hazır giyim markasının tedarik zincirinde en üst basamakta yer alan fason tedarikçi markayla iş ilişkisine 10 puan üzerinden başlamakta ve tespit edilen uygunsuzlukta markanın inisiyatifine göre puan kaybetmektedir. 0 puana düştüğünde ise iş ilişkisi kalıcı olarak sonlandırılmaktadır. Fason tedarikçinin alt basamağında yer alan dış fasonlar ise 5 puan üzerinden iş ilişkisine başlamakta ve her uygunsuzlukta uygunsuzluğun önem derecesine ve marka inisiyatifine bağlı olarak puan kaybetmektedir. Aynı şekilde 0 puana düştüğünde ise marka ile arasında iş ilişkisi kalıcı olarak sonlandırılmaktadır. Yaptırımlardaki bir diğer nüans ise fason tedarikçilerin kendi alt basamağında yer alan dış fasonlarında tespit edilen uygunsuzluklardan sorumlu olması noktasıdır. Dış fasonlarda tespit edilen uygunsuzluklarda dış fasonun bağlı olduğu fason tedarikçi de puan kaybetmektedir. Bu sistem alt tedarikçi ve dış fason arasında da ayrıca bir denetim ve takip sisteminin kurulmasına neden olmaktadır. A&B markasında kurulan bu yaptırım sistemi A&B markasına özgü bir yaptırım sistemidir. Her markanın yaptırım sistemi ve uygulaması kendi içinde farklılık göstermektedir.

2.13.Uygulamada Sosyal Uygunluk Denetimlerine İçkin Sorunlar

Sosyal uygunluk denetimleri teorik açıdan, uluslararası işbölümünün parçası olan tedarikçi işletmelerde işçi haklarının korunmasını amaçlamaktadır. Ancak uygulamada, işçi haklarının korunması amacına ulaşmak oldukça güç olmaktadır. Örneğin, Chan ve Siu (2010)'nun gerçekleştirdiği bir araştırmanın sonuçları, sosyal uygunluk denetimlerindeki teori/pratik uyumsuzluğunu göstermesi açısından çarpıcıdır. Nicel yöntem kullanılarak yapılan araştırma, ABD merkezli olan ve küresel ölçekte faaliyet gösteren bir şirket çalışanlarını kapsamaktadır. Şirketin internet sayfasında, 2005 yılı içerisinde 13 bin 600 sosyal uygunluk denetiminin yapıldığı ve bu sayının şirket açısından “gurur kaynağı” olduğu belirtilmiştir. Araştırma örnekleminin yüzde 80'i, sosyal uygunluk denetçilerinin fabrikayı denetlemek üzere geldiğini, bu işçilerin yarısının ise denetim öncesinde fabrika yönetimi tarafından bilgilendirildiği belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işçilerin tamamına yakını denetimlerin konusu hakkında bilgi sahibi değildir. Katılımcıların yüzde 3'ü denetimlerin çalışma standartlarıyla ilgili olduğunu ifade etmiştir. Ancak geri kalan katılımcılar denetimlerin ürün kalitesiyle ve üretimle ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal uygunluk denetimlerinin çalışma koşullarına ve ücretlere olumlu yansıtacağını düşünenler ise örneklemin yalnızca yüzde 23'ünü oluşturmaktadır (2010: 184). Sosyal uygunluk denetim sistemindeki önemli bir eksiklik, işçilerin çalışma standartları konusunda yeterince bilgilendirilmemesidir. Chan ve Siu (2010: 185), yaptıkları araştırma sonucunda işçilerin sadece yüzde 23'ünün davranış kodları hakkında bilgi sahibi olduğunu tespit etmiştir. Araştırmanın en çarpıcı bulgularından birisi de işçilere davranış kodlarını içeren bir poster gösterildiğinde sadece bir işçinin standardı bildiğini belirtmesidir. Bu araştırma, sosyal uygunluk standartlarının fiili işlevi konusunda bir fikir sunmakla birlikte, araştırmanın sınırlılıkları çerçevesinde değerlendirme yapmak gerekmektedir. Diğer taraftan sosyal uygunluk denetimlerinin etkinliği veya verimliliği üzerinden değerlendirmelerde nitel araştırmalar yapılması da gerekmektedir.

Sosyal uygunluk denetimlerinin kendine içkin sorunları bulunmaktadır, ancak bu denetimleri genelleyici bir biçimde işlevsiz olarak nitelendirmek oldukça iddialıdır. Bu noktada denetimlerin işlevselliğini tartışmalı hâle getiren olgulara değinmek yerinde olacaktır. Örneğin, işletmeler, denetim programlarını pragmatik bakış açısıyla, pazarlama stratejisi olarak ele alabilmektedir. Bu bakış açısı, etik davranış kodlarının uygulanabilirliği açısından sorunlara yol açmaktadır (Bowen, 2019: 261). Nitekim bu

çalışmanın başlıca amaçlarından biri bu denetimlerin işlevini ve uygulama sorunlarını tartışmaya açmaktır.

Dünyada birbirinden farklı çok sayıda küresel hazır giyim markası bulunmaktadır. Bu markaların bazıları, Türkiye’de uluslararası işbölümüne uygun olarak üretim faaliyetlerini yerine getirmekte, öte yandan ülke sınırlarında pazar olanağına erişememektedir. Bu markaların Türkiye’de pazar bulamamasının ekonomik, kültürel ve sosyal birçok nedeni bulunmaktadır. Bu çalışmanın konusu açısından öne çıkan sebep ise sosyal boyutla ilgilidir. 2000’li yıllardan itibaren ABD ve Avrupa bölgesinde, tüketici davranışlarında görülen temel eğilime göre, malların ve hizmetlerin üretim sürecinde çevresel ve sosyal standartlara uygunluk öne çıkmaya başlamıştır. Bu standartları önemseyerek üretim yapan firmaların pazarlama biçimi ise sosyal pazarlama kavramıyla ifade edilmektedir (Kotler ve Lee, 2005: 92). Sosyal pazarlama, tüketim eğiliminin fiyat dışında sosyal standartlara olan esnekliği konusunu dikkate alan bir pazarlama yöntemidir. Sosyal pazarlama yaklaşımında, kârlılık düşüncesinin yanında sosyal etik değerlere de önem verilmektedir (Öngüt, 2007: 18). Hazır giyim markaları, işgücünün korunması yoluyla toplumsal refahı artırma düşüncesini, bir pazarlama stratejisi olarak ele almaktadır. Öte yandan Türkiye’de sosyal pazarlama stratejisinin uygulanabilirliği, tüketici davranışlarının ABD ve Avrupa ülkelerine oranla ne derece sosyal etik değerler çerçevesinde şekillendiği ile ilgilidir.

Sosyal uygunluk denetim sistemine entegre olma, üretici firmaların markalar açısından tercih edilebilir olmasında da büyük öneme sahiptir. Markalar, kapitalist sistemin doğasına uygun bir şekilde, piyasada fiyat boyutuyla rekabet etmektedir. Ancak tüketicilerin sosyal duyarlılıklarına yönelik yaklaşımlar da talebi etkileyen unsurlar arasındadır. Bu noktada, üretici firmayla marka arasında sosyal uygunluk konusunda bir çıkar ilişkisi oluşmaktadır. Markayla üretici firma arasındaki çıkar ilişkisinin devamlılığı, fiyatlarla birlikte sosyal uygunluk standartlarına da bağlıdır. Bu noktada fiyatlar ile emek maliyetleri arasında bir denge kurulması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla sosyal uygunluk sistemiyle çok yönlü bir rıza mekanizmasının üretilmeye çalışıldığı söylenebilir. Bu rıza mekanizmasının içinde tedarik zincirinde yer alan üreticiler, işçiler ve tüketiciler yer almaktadır (INDITEX, 2015: 3). Fiyat baskısını yoğun olarak hisseden tedarikçi firmaların ise rıza mekanizmasının dışına çıkarak, enformel çalışma biçimlerine yönelme riski bulunmaktadır.

Sosyal uygunluk standartlarının etkinliği, bu konuya zincirin halkasında yer alan tüm kesimlerin bakış açısıyla ilgilidir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının işletmelerde etkili olmasının yolu iyi bir paydaş yönetimi ile mümkündür. Kurumsal liderlik anlamında sosyal sorumluluk konularının geliştirilmesine öncülük edecek işletme kültürü ve kurumsal sosyal sorumluluk için daha fazla öncelik belirlenmesi işletmeler için önemlidir. Kurumsal sosyal sorumluluğun şirket politikasına entegrasyonu ile ulusal ve uluslararası düzeyde kurumsal sosyal sorumluluk düzenlemeleri, hükümetlerin, işletmelerin ve sivil toplum kuruluşlarının aktif katılımıyla sağlanabilmektedir (Morimoto ve Hope, 2004:15).

Organizasyonel açıdan denetim sistemi, ticari bir niteliğe sahiptir. Aradaki ticari sözleşmenin konusu sosyal uygunluk denetimleridir. Sözleşmenin taraflarından birisi marka veya ana üretici, diğeri ise üçüncü taraf denetim firmasıdır. İki taraf da ticari ilişkinin devamlılığını amaçlamaktadır. Denetim firması, kendi pazarını korumak için markayı veya üretici firmayı kaybetmekten çekinebilmektedir. Marka veya üretici firma ise tedarikçi firmaları arasında üretim boyutunda teknik açıdan önem taşıyan veya düşük maliyetle üretim yapabilen işletmeleri kaybetmek istememektedir. Bu noktada denetim sürecine dahil olabilmekte veya standartları esnetme yoluna gidebilmektedir. Tedarikçi işletmelerden birinde büyük uygunsuzluk tespit edildiğinde dahi bu tedarikçinin ikâmesi olmaması durumunda, aradaki ticari ilişki devam etmektedir. Tüm bu çelişkileri, kapitalizmin değer yasası ile ilişkilendirmek mümkündür. Değerin parasal karşılığı fiyattır ve üretim fiyatları da değişim değeri sonucu ortaya çıkmaktadır (Sweezy, 2007: 63). Tedarik zincirlerindeki üretim fiyatları da bu çerçevede ortaya çıkmaktadır ve küresel markalar açısından en önemli konu üretim fiyatlarıdır.

Denetim sistemindeki çelişkilerden birisi de markanın üretim hızı, fiyat ve kalite gibi konularda sorun yaşadığı tedarikçilerle olan sözleşmeleri, sosyal uygunluk standartlarını gerekçe göstererek feshetmesidir. Oysa fiyat, hız ve kalite açısından memnun kalınması durumunda, ticari ilişkinin devamlılığı önceliklendirilmekte ve herhangi bir yaptırım uygulanmamaktadır⁵⁶.

Haberli veya yarı haberli denetimler, sosyal uygunluk standartlarının uygulanabilirliğini ortaya koyma açısından riskleri içinde barındırmaktadır. Denetim zamanını bilen bir işletme, sosyal uygunluk standartları kapsamındaki konularda

⁵⁶ Araştırma bulgularının yer aldığı ilgili bölümde detaylandırılacaktır.

önlemlerini alma olanağına sahiptir. Denetim öncesinde uygunsuzluk tespit edilmesi muhtemel olan konularda önlem alınması, denetimlerin etkinliğini tartışmalı hâle getirmektedir.

Denetimler tespit ve teşhis üzerine kurulu kontrol mekanizmalarıdır. Dolayısıyla denetçilerin iyileştirme faaliyeti yürütme yetkisi yoktur. Örneğin; uygunsuzlukların takip edilmesi, soruşturulması denetim firmalarının yetkisinde değildir. Denetçiler bu noktada üretici firmaların kendilerine sunduğu bilgi ve belgelerin doğruluğunu ispatlamak için denetim gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla uygunsuzlukların iyileştirilmesi denetim mekanizmasının kapsamında değildir, hazır giyim markalarının inisiyatifindedir. Bu noktada firmanın kaç kere denetlendiğinin bir önemi yoktur. Denetim sayısı firmadaki uygunsuzlukların düzelttiği anlamına gelmemektedir. Sosyal uygunluk denetimleri var olan durumun tespiti için etkili kontrol mekanizmalarıdır ancak çalışma koşullarına yönelik gerçek değişimi etkileme açısından yeterli değildir (Lebaron ve Lister, 2015: 914).

Denetimlerin etkinliğine yönelik sorunlu alanların tespiti Clean Clothes Campaign⁵⁷ 2005 yılında “Lookingfor a quick fi x How weak social auditing is keeping workers in sweatshops” adlı raporunu yayınlamıştır. Rapor sosyal uygunluk denetimleri ile ilgili tartışmaları ortaya koymaktadır ve denetimlerin hazır giyim endüstrisinde sınırlı ve yüzeysel bir iyileştirme alanı sunduğunu ileri sürmektedir. Rapor çeşitli ülkelerde hazır giyim endüstrisinde çalışan işçilerle yapılan derinlemesine görüşmeler sonucunda denetimlerin etkinliğine yönelik bazı tespitler ortaya koymaktadır. Bu tespitler (Clean Clothes Campaign, 2005: 14-15):

- i. Denetimler planlı olarak gerçekleştirilmektedir. Bu durum denetlenecek üretici firmaya uygunsuzlukların tespit edilmemesi için hazırlık yapması yönünde imkân sunmaktadır. Denetimler fabrika yönetimi tarafından denetçilere iletilen bilgilerin doğruluğunu ispatlamaya yöneliktir. Dolayısıyla fabrika yönetimleri denetçilere eksik ya da yanlış bilgi aktarma olasılığı mevcuttur. Denetimlerde fabrika yönetimleri tarafından işçilere müdahaleler yapılabilmektedir. Örneğin; çalışan görüşmelerinde işçiler sorunlu alanları denetçilere aktarmada fabrika yönetimlerinden çekinmektedir.

⁵⁷Clean Clothes Campaign: 1989 yılında Hollanda’da kurulan hazır giyim ve spor giyim endüstrisindeki işçilerin temel haklarına saygı gösterilmesi amacıyla kurulan 235’ten fazla kuruluştan oluşan küresel bir sivil toplum ağıdır. Detaylı bilgi için; <https://cleanclothes.org/about> (Erişim 14 Şubat 2023).

- ii. Denetimlerin zaman sınırı denetimlerin yüzeysel yapılmasına neden olmaktadır.
- iii. Denetimlerden sorumlu personellerin tecrübesizliği denetimleri olumsuz etkilemektedir.
- iv. Denetimlerin yalnızca tespit üzerine kurulan sistemler olması ve uygunsuzlukların takibi konusunda yetkili olmaması uygunsuzluklar karşısında iyileştirme faaliyetlerini kapsamına almamasına neden olmaktadır. Denetimler kapalı ve gizli mekanizmalar olması eleştirilmeye uygun olmadığını göstermektedir. Bu durum denetimlerin gelişmesi önünde engel oluşturmaktadır.

Son olarak Clean Clothes Campain daha etkin bir denetim mekanizması ve iyileştirme faaliyetleri içinse sivil toplum örgütleri ve hak savunucuları ile işbirliği önermektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk denetim sistemlerinin önemli sorunlarından birisi de denetim sisteminin tanımlanmasından ziyade, uygulama aşamasında ortaya çıkmaktadır. Denetim sistemleri yüksek standartlara uygun olarak hazırlanmakta, ancak şahsi menfaatler barındırma ihtimali nedeniyle denetimler, zaman zaman kabul edilebilir bir çıktı sağlamaktan uzakta olabilmektedir (Morimoto ve Hope, 2004: 10). Örneğin, denetçilerin tutum ve davranışları denetim sonuçlarını etkileyebilmektedir. Dolayısıyla denetimler, denetçinin görüş, beklenti ve zaman zaman menfaatlerinden etkilenmektedir. Denetim mekanizmaları kapitalist ekonomi politikaları çerçevesinde, küresel üretim zincirlerinin en alt basamaklarında yer alan işçi sınıfını koruyan en önemli mekanizmalar arasında olsa da kontrol yetkisinin tamamen denetçilerin inisiyatifine bırakılması, bu mekanizmaların güvenilirliğini etkilemektedir. Dolayısıyla sosyal uygunluk denetim mekanizmalarının kalıcılığını ve güvenilirliğini garanti altına alacak yeni sistemlerin düzenlenmesi gerekmektedir.

Son olarak sosyal uygunluk denetimleriyle kamu denetimleri arasındaki ilişkiden bahsetmek yerinde olacaktır. Türkiye’de çalışma hayatının ve sosyal güvenlik sisteminin denetiminden sorumlu olan kurumlar ÇSGB ve SGK’dır. Bu çerçevede iş müfettişi, sosyal güvenlik müfettişi ve sosyal güvenlik denetmenleri istihdam edilmektedir. ÇSGB ve SGK, merkez ve taşra örgütlerinde iştiham edilen bu kadrolar aracılığıyla Anayasa, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından teftiş ve denetimler gerçekleştirmektedir. Ancak devlet, Türkiye’de faaliyet gösteren yaklaşık 2 milyon işyerini denetleyebilecek sayıda müfettiş istihdam etmemektedir. ÇSGB Teftiş Kurulu Başkanlığı’na bağlı olarak çalışan

müfettiş sayısının yaklaşık bin olması da bunu açık bir şekilde göstermektedir (Güngör, 2019: 12). Müfettiş sayısının sınırlı tutulması, özel sektörde çalışan işçiler açısından büyük hak ihlallerine neden olabilmektedir (Güngör, 2019: 24). Bu araştırmanın kapsamında yer alan hazır giyim endüstrisi gibi emek yoğun sektörlerde, iş sözleşmelerinden ve sosyal güvenlik konusundan kaynaklı hak ihlallerine görece daha sık rastlamak mümkündür. Bu sektörlerdeki çalışma standartları, devlete oranla piyasa koşullarında işleyen bir mekanizma tarafından daha sık denetlenmektedir. Bu durum, Anayasa'nın başlangıç ilkelerinde yer alan sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Öte yandan sosyal uygunluk denetimlerinin etkin işleminin önündeki engeller göz önüne alındığında, bu sektörlerdeki emek sürecinin piyasa despotizmince şekillenmesi riski bulunmaktadır. Dolayısıyla kamunun denetim alanında var olan boşluğu doldurması gerekmektedir. Sosyal uygunluk denetimleri, kamu denetimlerinin bir ikâmesi değil tamamlayıcısı olarak görülmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HAZIR GIYİM ENDÜSTRİSİNDE SOSYAL UYGUNLUK DENETİMLERİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'nin dünyada önde gelen ihracatçı ülkelerden biri olduğu hazır giyim sektöründe çalışma koşullarının ve işçi haklarının geliştirilmesinde sosyal uygunluk standartlarının ve bu standartlar çerçevesinde gerçekleştirilen sosyal uygunluk denetimlerinin rolünü ortaya koymaktır. Küresel tedarik zincirleri içerisinde, çevre ülkelerdeki firmaların rekabet baskısı altında işçi hakları yönünden “*dibe doğru yarış*” içerisinde oldukları, birinci bölümde kuramsal düzeyde açıklanmaya çalışılmıştır. Fason olarak tanımlanan bu işletmelerde çalışan işçilerin karşı karşıya olduğu ağır çalışma koşulları ile ekonomik ve sosyal durumları, çeşitli akademik araştırmalarda ortaya koyulmuştur (Chaurey, 2015; Tayyar ve Aslan, 2013; Yücesan Özdemir, 2010; İrmış ve Gök, 2008; Özügürlü, 2008). Bu araştırmada ise sosyal uygunluk denetimlerinin bu koşulların değişiminde ne kadar etkili olduğu sorusuna yanıt aranacaktır.

Fason işletmelerin rekabet baskısından görece düzeyde arındırılarak, despotik emek rejimlerinin yerine, işçilerin rızasını içeren hegemonik emek rejiminin inşası sürecinde, uluslararası sosyal politika metinlerinin yanında müşteri statüsünde yer alan markaların sosyal uygunluk denetimleri anahtar bir role sahiptir. Sosyal uygunluk denetimlerinin çalışma koşullarına etkisi konusunda ise akademik literatürde yeterince çalışma bulunmamaktadır.

Bu çalışmada temel olarak, sosyal uygunluk denetimlerinin fason işletmelerdeki çalışma koşullarına etkisine odaklanılmakta, denetimlerin etkisi araştırılarak literatüre katkı sunulması amaçlanmaktadır. Araştırma, küresel işbölümünde üretici kategorisinde yer alan bir ülke olan Türkiye'deki işçilerin çalışma koşullarını, uluslararası sosyal politikanın bir aracı olarak sosyal uygunluk çerçevesinde ele alması açısından önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsam ve Sınırlılıklar

Sosyal uygunluk denetimleri, hükümetlerin veya uluslararası kuruluşların düzenlemelerinde doğrudan yer almamaktadır. Ancak ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararları, OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi, uluslararası sendikal örgütlerle çokuluslu şirketlerin imzaladığı küresel çerçeve sözleşmeleri ve sair düzenlemelerde yer alan işçilerin ekonomik ve sosyal açıdan korunmasıyla ilgili hükümler, denetimlerin dayanakları arasında bulunmaktadır. Çokuluslu şirketlerin belirlediği etik davranış kodları ise, sosyal uygunluk denetimlerinin temelini oluşturmaktadır. Denetimlerde esas alınan davranış kodlarının büyük ölçüde önceki bölümlerde belirtilen uluslararası sosyal politika metinlerinden etkilendiğini ileri sürmek mümkündür.

Bu çalışmada, sosyal uygunluk denetimlerinin çalışma koşullarına etkileri ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Araştırma, mülakat tekniği ile yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden derinlemesine görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada fenomenolojik bir yaklaşım benimsenmiştir. Fenomenolojik yaklaşımın benimsenmesindeki amaç, olayları neden sonuç ilişkisi bağlamında ele alarak kavramsallaştırma yapmaktır.

Görüşmecilere kartopu yöntemiyle erişilmiştir. Araştırma kapsamında hazır giyim markalarında, üçüncü taraf bağımsız denetim kuruluşlarında sosyal uygunluk denetimlerini gerçekleştirmekle görevli 22 sorumlu denetçi ile yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma, hazır giyim markalarında çalışan denetçilerle, üçüncü taraf bağımsız denetim kuruluşlarında çalışan denetçiler ve sivil toplum örgütlerinde çalışan denetçilerle sınırlandırılmıştır. Denetçiler İstanbul, Bursa, İzmir gibi Türkiye'nin çeşitli illerinde ikamet etmektedir. Bu nedenle görüşmeler, görüşmecilerin talebi üzerine, 2022 Kasım ve 2023 Mart ayları arasında dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Görüşme süreleri 60 dakika ile 120 dakika arasındadır.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı, hazır giyim endüstrisi örneği üzerinden yapılmasıdır. Öte yandan nitel desenleme kullanılması nedeniyle genelleme yapma iddiası bulunmamaktadır. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı ise denetimlerin boyutuyla ilgilidir. Sosyal uygunluk denetimlerinin kapsamı sosyal ve çevresel konular olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Sosyal konular çalışma standartları, emek süreci ve işgücü piyasasına yönelik düzenlemeleri kapsamına almaktadır. Çevresel konular ise

çevreye duyarlı bir üretimin gerçekleştirilmesi için yapılan çalışmaları içermektedir. Bu araştırmada, sosyal uygunluk denetimlerine odaklanılmaktadır.

Sosyal uygunluk denetimlerinin çalışma koşullarına etkisini açıklamada, yalnızca sosyal uygunluk denetçileriyle yapılan görüşmeler yetersiz kalabilecektir. Nitekim sosyal uygunluk konusu, tedarik zincirinde yer alan tüm halkaları ilgilendirmektedir. Sosyal uygunluk standartlarına uyulup uyulmaması ve denetimlerin yeterli olup olmaması, yalnızca denetçilerle yapılan görüşmelerle açıklanamayacaktır. Dolayısıyla bu araştırmanın sınırlılıkları çerçevesinde konuyu ele almak gerekmektedir.

Araştırma çerçevesinde 11 kadın, 12 erkek denetçi olmak üzere toplam 23 denetçi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Denetçilerin eğitim durumları lisans ve lisans üstü seviyededir. En az 3 yıl ve üzeri denetim tecrübesine sahip denetçilerin, denetçi göreviyle çalışma deneyimleri 3 yıl ile 18 yıl arasında değişmektedir. Görüşmecilerin demografik özellikleri ve iş deneyimlerine ilişkin özet bilgiler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Görüşmeci Bilgileri

GÖRÜŞMECİ	CİNSİYET	EĞİTİM DURUMU	MEZUN OLUNAN BÖLÜM	DENEYİM		
				SİVİL TOPLUM	3.TARAF BAĞIMSIZ DENETİM KURULUŞU	ÖZEL SEKTÖR (marka)
Görüşmeci 1	Kadın	Lisans	İşletme	yok	3 yıl	yok
Görüşmeci 2	Erkek	Lisans	Endüstri Mühendisliği	yok	Yok	18 yıl
Görüşmeci 3	Erkek	Lisans	Tekstil Mühendisliği	yok	4 ay	4 yıl
Görüşmeci 4	Kadın	Lisans	Şehir ve Bölge Planlama	yok	5 yıl	1 yıl
Görüşmeci 5	Kadın	Yüksek Lisans	İktisat	Yok	5 yıl 3 ay	yok
Görüşmeci 6	Erkek	Lisans	Endüstri Mühendisliği	yok	7 yıl 6 ay	yok
Görüşmeci 7	Kadın	Lisans	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2 yıl	5 yıl	8 ay
Görüşmeci 8	Kadın	Yüksek Lisans	Enerji ve Çevre Yönetimi	yok	3 yıl 11 ay	3 yıl 2 ay
Görüşmeci 9	Erkek	Lisans	Fizik Mühendisliği	yok	5 yıl	yok

Görüşmeci 10	Erkek	Lisans	Uluslararası İlişkiler	yok	6 yıl 7 ay	yok
Görüşmeci 11	Erkek	Lisans	Kimya Mühendisliği	yok	1,5 yıl	6,5 yıl
Görüşmeci 12	Kadın	Lisans	Gıda Mühendisliği	yok	5 yıl	yok
Görüşmeci 13	Erkek	Lisans	Tekstil Mühendisliği	yok	2 yıl 10 ay	6.5 yıl
Görüşmeci 14	Erkek	Lisans	İngilizce İşletme	yok	4 yıl	yok
Görüşmeci 15	Kadın	Lisans	Kimya	yok	3,5 yıl	yok
Görüşmeci 16	Kadın	Lisans	İş Sağlığı ve Güvenliği	yok	6 yıl	yok
Görüşmeci 17	Kadın	Lisans	Kimya Mühendisliği	yok	6 yıl 4 ay	yok
Görüşmeci 18	Erkek	Lisans	Tekstil Mühendisliği	yok	4,5 yıl	7 ay
Görüşmeci 19	Erkek	Lisans	İktisat	yok	6 ay	5 yıl
Görüşmeci 20	Kadın	Lisans	Çevre Mühendisliği	Yok	4 yıl	3 yıl 6 ay
Görüşmeci 21	Kadın	Lisans	Endüstri Mühendisliği	yok	5,5 yıl	5 ay
Görüşmeci 22	Erkek	Lisans	Endüstri Mühendisliği	yok	1,5 yıl	6 yıl
Görüşmeci 23	Erkek	Lisans	Gıda Mühendisi	Yok	Yok	5 yıl

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma bulgularında, görüşmecilerin ifadeleri kodlama yöntemiyle aktarılmıştır. Bunun en temel nedeni, bilimsel etik kuralları gereğince görüşmecilerin kişisel bilgilerinin gizli tutulmasıdır.

3.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları, iki ana başlık altında ele alınmaktadır. İlk grupta, denetimlerin nesnel ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinin önündeki engellere yer verilmektedir. İkinci grupta ise sosyal uygunluk denetimlerinin çalışma koşullarına etkilerine yönelik bulgular ele alınmaktadır.

3.3.1. Nesnel ve Etkin Bir Denetim Mekanizmasının Önündeki Engeller

Bu bölümde, araştırma bulguları çerçevesinde, sosyal uygunluk denetimlerinin nesnellik ve etkinliğine ilişkin değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu bölümde yer alan bulgular; sosyal uygunluk denetimlerinin ortaya çıkışı, denetimlerin organizasyonu, denetimlerin etkinliği, ticari kaygıların denetim sonuçlarına etkileri, denetim ücretleri, markaların denetim raporlarına müdahalesi, markaların sorumluluk alma konusunda yetersiz kalması, yaptırımlarda çelişkili tutumlar, sistemin yüklediği maliyetlerin enformel çalışmaya teşvik etmesi, denetimlerin kamu denetimlerinin önüne geçmesi şeklinde sınıflandırılmaktadır.

3.3.1.1. Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Ortaya Çıkışı

Sosyal uygunluk standartları, kitlesel üretimin küresel işbölümü çerçevesinde çevre ve yarı çevre ülkelere aktarılması nedeniyle çalışma koşullarında ortaya çıkan sorunları asgari düzeye indirmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Araştırmanın kuramsal tartışmaları içeren bölümünde sosyal uygunluk denetimlerinin ortaya çıkışı konusunda detaylı bilgi verilmiştir. Bu bölümde ise görüşmecilerin düşüncelerinden hareketle, sosyal uygunluk standartlarının ortaya çıkışı ele alınmaktadır. Bu noktada denetimlerin ortaya çıkışında kamuoyu baskının etkisine değinmek faydalı olacaktır.

“Markalar adına üretici firmalar üretim faaliyetine geçtiğinde markanın bir ihlali çıkmasın diye bu denetimi yaptırıyorlar. Aslında yani maalesef insancıl bir amaç yok denetimin özünde, biraz kamuoyu baskısını örtmek adına bir amaç var işin doğrusunu konuşmak gerekirse. Ama tabi ki bunlar üreticiyi geliştiriyor mu, çalışana dokunuyor mu evet dokunuyor”. (Görüşmeci 9).

1980’li yılların sonunda sosyal eşitsizliklerin giderilmesi amacıyla ortaya çıkan sosyal uygunluk standartları çokuluslu işletmeler arasında rekabet avantajı sağladığı için tercih edilmektedir. Geçmişten günümüze kadar standartların geliştiğini ve hazır giyim

sektörünü iyileştirdiğini söylemek mümkündür ancak uygulamada standartların sürdürülebilirliği açısından sosyal uygunluk denetimleri yetersiz kalmaktadır.

Küreselleşme sürecinde sermaye üretim sürecini küresel ölçekte planlayabilirken, emek lokal düzeyde kalmış ve bu durum işçi sınıfı üzerindeki baskıyı arttırmıştır. İşçilerin rızasını üretebilme noktasındaysa sosyal uygunluk standartları önemli bir işlev üstlenmiştir. Sosyal uygunluk standartlarını sağlamaya yönelik düzenlemelerin işleyebilmesi içinse denetimler anahtar role sahip olmuştur. Sosyal uygunluk denetimi olarak adlandırılan bu denetimler, olumsuz çalışma koşullarının önlenmesini amaçlamıştır. Standartların oluşturulmasından denetim sisteminin geliştirilmesine kadarki tüm sosyal uygunluk sürecinin varlığı ise uluslararası sendikal hareketin ve sivil toplumun baskılarıyla mümkün olmuştur.

“...bizim gibi ülkelerde böyle şeyler çok bir boykot vesaire gibi bir yere taşınmıyor. Yani üretim sürecinde herhangi bir şekilde hak kaybı yaşayan bir çalışan için Avrupa’da marka boykot edilerek çalışanın hakları savunulmaya çalışılıyor son kullanıcı tarafından, yani örneğin gidip mağazadan alan kişi tarafından. Bizim gibi ülkelerde pek öyle değil. Dolayısıyla markalar da Avrupa ve Amerika’daki son kullanıcıların bu hassasiyetini bildiği için markalarının açıkçası yarattıkları o değer için bu sebeplerle zarar görmesini istemiyorlar. Bu yüzden de marka süreçlerini korumak için daha ziyade bu süreçleri takip etme ihtiyacı duyuyorlar. Yani ilk çıkış noktasına da baktığımızda tamamen burada işte çok dünyaca ünlü markaların Bangladeş’te Türkiye’de kötü koşullarda çalışan işçiler tarafından üretilmesi sosyal uygunluğun çıkış noktası. Bu anlamda aslında ilk kaygıları o. Yani hani kötü koşullarda çalışan işçilere yönelik ortaya çıktı ama bunun asıl çıkış sebebi markanın kendi isminin kötü anılmasını istememesi. Çevre denetimleri için de bu böyle sosyal uygunluk denetimleri için de bu böyle” (Görüşmeci 11).

Küresel hazır giyim markaları açısından, tüketicilerin yarattığı kamuoyu baskısı, çalışma koşullarının iyileştirmesine yönelik standartların belirlenmesinde etkili olmaktadır. Marka imajının zedelenmesi kaygısı sosyal uygunluk denetimlerinin gerçekleştirilmesinde büyük önem taşımaktadır (Görüşmeci 11).

3.3.1.2. Denetimlerin Organizasyonu

Sosyal uygunluk denetimleri marka denetimleri, standardizasyon denetimleri, sürdürülebilir programlar üzerinden denetimler ve sivil toplum kuruluşları tarafından gerçekleştirilen denetimler olmak üzere dörde ayrılmaktadır. Araştırmanın kuramsal bölümünde denetim türleri ile ilgili detaylı bilgi verilmektedir ancak standardizasyon denetimlerini araştırma bulguları ile detaylandırmak yararlı olacaktır.

Standardizasyon denetimleri, markaların uygunluğunu onayladığı standart kapsamında yapılmaktadır. Bu standartların tercihi markanın hangi ülke menşeli ve hangi standardın platformuna üye olduğuna göre değişmektedir. Örneğin; İngiltere menşeli markalar SEDEX-SMETA standartları ile denetimlerini tercih ederken, Alman markaları BSCI standartlarını, Fransız markaları ICS standartlarını ve Amerika markaları SA8000 standartlarını ve denetimlerini tercih etmektedir (Görüşmecii 2):

“Markaların ortak kabul ettiği platformlardan en çok rağbet gören SEDEX-SMETA diye bir sistemdir. BSCI, ICS, SA8000’dir. Programların önceliği bu şekildedir. Yeni yeni EIGG, SLCP eklendi. Bu programları yan yana koyduğunuzda standartlar birbirine çok benzer ancak; SEDEX: İngiltere markalarının tercih ettiği standarttır. BSCI: Alman markalarının tercih ettiği standarttır. ICS: Fransızların daha çok tercih ettiği bir standarttır. SA8000: Daha çok Amerika menşeli bir standarttır.”

Çokuluslu hazır giyim markaları çalışma koşullarına yönelik akredite kurumlar tarafından onaylanmış standartları kabul ederek standardizasyona belirli bir aidat karşılığında üye olmaktadır ve standardizasyonun gerekliliklerini yerine getirmekten sorumlu olmaktadır. Dolayısıyla mevcut tedarikçilerini bu standartlara uygunluk konusunda iyileştirmekte ve yeni tedarikçilerini seçerken kabul ettikleri standardizasyon denetimlerini almış olmaları şartı aramaktadır.

“Bu standartları kabul eden bir marka buraya üye oluyor. Belli bir aidatı ve sorumlulukları var ve tedarikçilerini bu denetimlerden geçiriyor. Bu denetimlerin akredite ettiği third party (üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları) denetim kurumları

var. Intertek⁵⁸ , Sgs⁵⁹ , Bureu Veritas⁶⁰ , Eurofins⁶¹ temel denetim firmaları bunlardır” (Görüşmeci 22).

Standardizasyon denetimleri hazır giyim markalarının denetim yükünü hafifletmektedir. Standartların birçok marka tarafından kabul edilmesi ise üretici firmaları üzerindeki denetim baskısını azaltmaktadır. Çünkü her standardın belirli bir geçerlilik süresi vardır ve üretici firma bir kere bu standarda sahip olduktan sonra özel bir şartla hazır giyim markası talep etmezse geçerlilik süresi boyunca o marka için denetim geçirmemektedir. Denetim sıklığının azalması çalışma koşullarındaki iyileştirmelerin sağlanması yönündeki işveren üzerindeki baskıyı azaltmaktadır. Dolayısıyla bu durum hazır giyim işçilerinin çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir.

Sosyal uygunluk denetimleri haberli, habersiz ve yarı haberli olacak şekilde organize edilmektedir. Denetimlerin organizasyonu ile ilgili detaylı bilgi araştırmanın kuramsal bölümünde verilmiştir.

Denetimin hangi şekilde yapılacağı çok uluslu hazır giyim markasının talebine ya da SEDEX-BSCI-SA8000 gibi kuruluşların standardına göre değişmektedir. Araştırma kapsamında çok uluslu hazır giyim markalarının genellikle yarı-haberli formatta denetim gerçekleştirmeyi tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

“Çoğunlukla yarı haberli olmasını bekliyoruz. Ama haberli olanlarını da kabul ediyoruz. Bize sorduklarında yarı haberli mi olsun haberli mi olsun diye yarı haberliyi tercih ediyoruz” (Görüşmeci 4).

Haberli denetimler işletmeyi ziyaret edilecek, denetim gerçekleştirilecek tarih bilgisinin denetim geçirecek üretici firma ile paylaşıldığı denetimlerdir. Hazır giyim markaları genellikle yarı haberli denetimleri tercih etmektedirler.

“Ben markada çalışırken yarı haberli şeklinde denetim yapmayı tercih ederdik. Yarı haberli de firmaya 15 gün içinde denetime gelineceğinin bilgisi verilirdi” (Görüşmeci 3).

⁵⁸Intertek: merkezi İngiltere’de bulunan denetim ve belgelendirme şirkettir, detaylı bilgi için: <https://www.intertek.com/about/>

⁵⁹Sgs; merkezi Fransa’da bulunan denetim, gözetim ve belgelendirme şirkettir, detaylı bilgi için: <https://www.sgs.com/tr-tr/sirketimiz/sgs-hakkinda>

⁶⁰BureauVeritas; merkezi Fransa’da bulunan gözetleme ve risk önleme alanlarında çalışan denetim ve belgelendirme şirkettir, detaylı bilgi için: <https://g.co/kgs/BxC4Dc>

⁶¹Eurofins; merkezi Lüksemburg’da bulunan gıda, çevre ve tüketici ürünleri endüstrilerine ve hükümetlere test ve destek hizmeti sağlayan laboratuvarlar grubudur.

“Planlamalar yapılırken yarı haberli dediğiniz denetim formatı çıkıyor ortaya, haberli denetimleri birçok marka kabul etmiyor. Çünkü haberli denetim biraz daha biliyorsunuz ki şeffaflık konusu açısından integrity⁶² açısından çok da sağlıktta bulunmuyor. Yani firmanın hazır olmadığı bir anda, beklemediği bir anda o denetimin gerçekleştirilmesin gerekir. Firmaların en gerçekçi halini görmek adına ya yarı haberli ya da habersiz denetimler yaparlar, bizim ülkemizde en yaygın olan genelde yarı haberlidir yani bir takvim dönemi atıyorum 3 haftalık bir periyot ya da 2 haftalık periyottan bahsedilir. Şu tarihler arası firmamıza bir ziyaret ya da bir denetim gerçekleşecektir” (Görüşmeci 1).

Hazır giyim markalarının denetim organizasyonu konusunda da standartları farklılık göstermektedir. Örneğin bazı markalar genellikle yarı haberli denetimleri tercih ederken bazı markalar takip denetimlerini habersiz gerçekleştirmeyi tercih etmektedir.

“Bizim markamızın programlı büyük ana denetimleri yarı haberli olarak gerçekleşir yani adama geleceğim dedikten sonra bir ay içinde herhangi bir tarihte gideriz. Adamın uygunsuzluğu var ve takibe gitmemiz gerekiyor ise ancak bu tamamen habersiz olur, ilk onay denetimleri ve yıllık rutin denetimler yarı haberli, takip denetimleri habersizdir” (Görüşmeci 2).

Hazır giyim markalarının ya da standardizasyon denetimlerinin haberli ya da yarı haberli gerçekleşmesi, denetlenecek firmanın daha önceden denetime hazırlanmasına zemin hazırlamaktadır. Bu durum uygunsuzlukların tespit edilmesi önünde bir engel teşkil etmektedir.

“Yarı haberli şu demek: Haftası bellidir. Biz A markası olarak ilk onay denetimlerini yarı-haberli yapıyorduk. Onun dışında hep habersiz denetimler gerçekleştiriyorduk. Çünkü haber verdikten sonra o gün orada çocuk işçi çıkmasını beklemeyiz herhalde ya da sigortasız işçi çıkmasını beklemek çocukluk olur. Şu an üçüncü partilerin (üçüncü taraf bağımsız denetim firması) hatta SLCP'nin yaptığı şey bu, günleri-randevuları belli. Dolayısıyla bir şey görmek mucizevi olur” (Görüşmeci 12).

Denetimler, çalışma standartlarına aykırı çalışma koşullarının tespit edilmesi ve iyileştirilmesi amacıyla yapılan kontrol mekanizmalarıdır. Hazır giyim markaları denetimleri daha sürdürülebilir çalışma ilişkileri amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu doğrultuda öncelikle tedarikçilerin ya da tedarikçi adaylarının uygunsuzluklarının tespit edilip ardından iyileştirme çalışmalarının başlaması gerekir. Ancak denetimlerin haberli

⁶²Integrity: İngilizce’de dürüstlük anlamına gelmektedir. Denetimlerde yarı-haberli denetimlerin görüşmeci tarafından şeffaflık/dürüstlük konusunda sakıncalı bulunduğu “integrity” kelimesi ile ifade edilmiştir.

ya da yarı haberli formatta yapılması daha iyi çalışma koşullarının sağlanması ve sürdürülebilir olması noktasında hazır giyim markalarının söylemlerinde samimi olmadıklarını göstermektedir. Zira haberli ve yarı-haberli denetim öncesinde üretici firma uygunsuzlukların tespit edilmemesi amacıyla geçici çözümlerle denetimden onay alabilir.

“Yarı haberlide de şöyle şeyler var işte örneğin; bu işlerle içli dışlı olan firmalar cuma günleri bize pek denetim yazılmadığını biliyorlar veya işte C denetim firmasından alırsam yarı haberli süresinin sonlarına doğru gelirler. Şu denetim firmasından alırsam ilk gün gelirler diyebiliyorlar çünkü sektörler içli dışlılar yani. Mesela cuma günü denetim yazılmadığını bilen bir firma cuma günü günlük sigortasız işçi getirebilir. Zaten şöyle bir durum var, bu haberli-habersiz olayı küçük atölyelerde anlamlı. Büyük firmada örneğin işte diyelim Zorlu Tekstil, Tekirdağ tarafı önünde Lüleburgaz’da zaten nizamiyenin önünde durduğunuz an kapıya gidip denetim diyorsunuz içeride ne olduğunu bilmiyorsunuz ki... Siz zaten içeriye girene kadar arkadan yine birilerini çıkartabilirler, ya da yönetim kayıtlarını toparlayabilirler. Büyük firmalarda bence hepten anlamsız bir şey bu haberli- habersiz olayı” (Görüşmeci 11).

3.3.1.3. Denetimlerin Etkinliği

Sosyal uygunluk denetimleri sürdürülebilirlik yaklaşımı çerçevesinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu iyileştirmelerin sürdürülebilir kılınması amacıyla gerçekleştirilmektedir. Çokuluslu işletmelerin sosyal uygunluk standartlarının üretim birimlerinde markalar adına uygulamasını denetleyen üçüncü taraf bağımsız denetim kuruluşları mevcut durumun iyileştirilmesinden ziyade raporlanması üzerine kurulu bir sistem geliştirmiştir ve denetimleri bu sistem çerçevesinde gerçekleştirmektedirler.

Sürdürülebilirlik yaklaşımının temelinde BM tarafından hazırlanan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri yer almaktadır. Bu hedefler, daha iyi bir gelecek için sosyal, çevresel, ekonomik ve kültürel kaynakların sürdürülmesi anlamına gelmektedir.

“Üçüncü taraf denetim firmasında denetçiyseniz o mekanizmanın işlevli olmasından ziyade o mekanizma kurulmuş mu kurulmamış mı buna bakmakla yetinmiş oluyorsunuz genellikle. Dolayısıyla dilek-şikâyet kutusu var mı? Var ama etkili kullanılıyor mu? Çalışanlar onun varlığından haberdar mı? Ya da oraya herhangi bir şikâyeti, dileği, isteği attıklarında sonuca ulaşacağını düşünüyorlar mı? Bunlar biraz eksik. Doküman hazırlanıyor firma tarafından ama etkili değilse o işleyen mekanizma bunlar zaman zaman sadece kâğıt israfı da olabiliyor, Dolayısıyla işin birazcık daha içeriğine odaklanmakta, mevzunun özüne odaklanmakta hala eksiklikler olduğunu tabi ki

düşünüyorum. Çünkü şöyle şeylerle de karşılaştığımız için söyledim bunu. İşte herhangi bir denetime gittiğimde bir işçiyle görüşürken 'ya sizde geliyorsunuz buraya yılda bir 2 ayda 3 ayda bir değişik yerlerden denetçiler geliyor. Biz hep dertlerimizi sıkıntılarımızı söylüyoruz ama bugüne kadar da çok bir çözüme ulaşmadı açıkçası' gibi şeylerle de karşılaştığımız oluyor. Oralarda hala problemler var. Demek ki denetimler yeterli gelmiyor" (Görüşmeci 7).

Etik davranış kodları uluslararası belgeler ve kuruluşlar aracılığıyla oluşturulmuştur. Etik davranış kodlarının işletmelerde uygulanması çokuluslu işletmeler tarafından yapılmakta, kontrolü ise zaman zaman çokuluslu işletmelerin kendi temsilcileri zaman zaman da üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları tarafından sağlanmaktadır. Standartların sağlanması için gereklilikler üretim firmaları tarafından karşılanmakta ancak zaman zaman kâğıt üzerinde kalmaktadır. Aynı zamanda denetimlerin belirli periyodlarla ya da talepler üzerine gerçekleşmesi nedeniyle üçüncü taraf bağımsız denetimler tek başına sosyal uygunluk standartlarının sürdürülebilirliği açısından yetersiz kalmaktadır.

"Marka ile üçüncü taraf noktasında müdahale farkı var. İşletmeler de bu nedenle markadan biri gelse denetime daha hassas davranır diye düşünüyorum. Biz de ister istemez bizi şikâyet etmesinler stresi oluyor. Bu yüzden kabalık olma ihtimali olan hiçbir davranışı yapmıyoruz, kaçınıyoruz yani bu davranışlardan. Çünkü o şikâyet sürecini açıklamak çok tatsız oluyor, yöneticiniz arıyor oradaki denetim nasıl gitti? işte bir problem var mıydı gibi böyle ağzınızı arıyor falan ya da bir kavga ettiğinizdeki edebilirsiniz çünkü firmaya alkış tutmaya gitmiyorsunuz. Siz denetçisiniz ve o firmanın bir uygunsuzluğu varsa tespit etmeye gidiyorsunuz ve buna göre firma iş alıyor. Dolayısıyla rapor yazarken her zaman olmamakla birlikte zaman zaman işletmelerde dirençle karşılaşabiliyorsunuz. Böyle bir durumda hemen arayıp haber verme ihtiyacı duyuyorsunuz çünkü kaygı duyuyorsunuz. Geçenlerde benim başıma geldi mesela ama marka olsa durum farklı olurdu, yani verdiği kararı sorgulayacak kimse yok nihayetinde" (Görüşmeci 17).

Denetimler hazır giyim markalarının ihtiyaç, beklenti ve zaman zaman menfaatlerinden etkilenmektedir. Sorunlu bulunan alanlar ya da uygunsuzlukların önem sırası markaların kendi standartları arasında farklılık gösterirken, bu standartların önem derecesi ve markaların yaptırım uygulama kriterleri üretici firmaya göre değişmektedir.

"Mesela bazı denetimlerde takip denetimi 2 ay sonra gidiyor ve bir önceki denetimde zaman kayıtları ve ödemelerle ilgili 1 yıllık incelemenin sonunda tespit edilen bulguların

tamamını bu 2 aylık periyodu inceleyerek kapatabiliyorlar. Firma 2 ay kimseyi mesaiye getirmese mesela çift bordroyu bile kapatabilir. SEDEX'de mesela böyle, takip denetimi 2 ay sonra alınabiliyor. Tamamen aslında parasını veren bulgusunu kapatır gibi bir şey. Çok nadir bulgular, mesela yıllık 270 saatlik fazla mesai aşımı, bu takipte kapatılmaz. Onu da bu sefer bizim yöneticilerimiz 'ya biz bu bulguyu yazmayalım çünkü SEDEX'de takip denetimi var, bunu kapatamayız firma takip denetimi almak istemez açık bulgu olacağı için falan gibi bir anlayışla yaklaşıyorlar. Otosansür dediğim birazcık da o, bu 1 oluyor 2 oluyor üçüncü de artık gözünüze de batsa artık uğraşamayacağım diyebiliyorsunuz. Şey ya danışıklı dövüş bence özetle” (Görüşmeci 11).

Sosyal uygunluk denetimleri *initial audit* (ilk denetimler) ve *follow up* (takip denetimleri) olarak ikiye ayrılmaktadır (Görüşmeci 2). Initial denetimleri olarak adlandırılan ilk denetimlerde, üretici firma hazır giyim markasının ürünlerini üretmek için onay almaktadır. Follow up denetimleri ise periyodik zamanlarda gerçekleştirilen ya da bir uygunsuzluk tespit edildikten sonra üretici firmaya uygunsuzluğu düzeltmek için tanınan zaman sonunda gerçekleştirilen takip denetimleridir. Görüşmeci 11 takip denetimlerin etkinliğini ve işlevselliğini “danışıklı dövüş” benzetmesiyle özetlemektedir. Uygunsuzlukların takibi ve yaptırımlar noktasında yaşanan sorunlar ise denetçilerin iş motivasyonunu düşürmektedir.

“Şimdi şöyle bir şey var açık açık konuşalım. Birçok denetçi arkadaşım şunu söylüyor. Yaptıkları işe inanmıyorlar. Neden inanmıyorlar? Yalandan biz bir şey yapıyoruz diyorlar. Biz yazıyoruz-çiziyoruz bu adamlar aynı devam ediyor. Hiçbir yaptırımı yok bu işin diyorlar. Açıkça söylemek gerekirse benim de inancım çok farklı değil. Markalar yeterince samimi değiller bu konuda, evet bazı çalışmalar yapıyorlar ama yeterince samimiler mi? Bence değiller. Ben inancımı hala neden kaybetmedim? Çünkü ben 10 sene Antep'te bir halı fabrikasına gittiğimde yazdığım uygunsuzluklar şu anda düzeltilmeye başlandı, yani o zaman yazdığım uygunsuzlukları şu an görmüyorum. Ve yavaş yavaş bir şeyler düzeliyor galiba. Bunu gördüğüm için devam ediyorum mesela. Peki yeterince samimi miyiz? Hayır değiliz. Samimi olan markalar var mı? Evet var” (Görüşmeci 16).

Çalışma sürecinde kişiliğin ve görüşlerin dikkate alınması, çalışanların iş bağlılığını ve inancını yükselten bir motivasyon kaynağı olarak görülmektedir (Blickle vd., 2013: 1148). Denetimlerde karşılaşılan uygunsuzlukların ifade edilmesi, denetçilerin iş motivasyonu açısından önem taşımaktadır. Diğer taraftan bu uygunsuzlukların belirtilmesine karşılık önlem alınmaması ise motivasyonu düşürmektedir. Denetçiler

açısından yaşanan bu motivasyon kaybı, denetim sisteminin etkili ve verimli çalışmasının önünde engel teşkil etmektedir.

Sosyal uygunluk konusundaki uygunsuzlukların rapora yazılabilmesi ve bulgu haline getirilebilmesi için belgelerle kanıtlanabilir olması önemlidir. Ancak sosyal uygunluk konusu adından da anlaşılacağı gibi sosyal konuları içermektedir. Dolayısıyla bir mühendisin sayısal verilerden yola çıkarak yaptığı hesaplamalar gibi yoruma kapalı nitelikte değildir ya da sayısal verilerle ispatlanması mümkün değildir. Bu nedenle etik davranış kodlarının nasıl yorumlandığı oldukça önemlidir.

“Bazı markalarda bilerek ‘kanıtıyor’, sizin bulgu yazmanızın psikolojik olarak önüne geçiyor. Şöyle miydi böyle miydi sorularla ne bileyim usta bağırp çağırıyor dediğimizde ustalara eğitim verilmiş miydi gibi bir geri dönüş aldım ben yani bağırp çağırıyor eğitim verilmiş olmasının hiçbir önemi yok o anda. Böyle abuk subuk sorularla süreci ‘kanıtıyorlar’, yani samimiyetten uzak markaların bakışı bu anlamda” (Görüşmeci 15).

Sosyal uygunluk denetimleri daha önce belirtildiği gibi sayısal verilere dayandırılabilir nitelikte denetimler değildir. Denetçilerin saha gözlemleri ya da çalışan görüşmelerinde kendilerine aktarılan yansıyan iddiaların belgelerle kanıtlanması gerekmektedir, ancak bu iddiaları kanıtlayacak belgelere her zaman ulaşamamaktadır.

Sosyal uygunluk denetimleri hazır giyim endüstrisinde çalışma koşullarını düzenleyici bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır. Sektörün iyileştirilmesine yönelik somut adımlar atılmasının yanı sıra ticari kaygıların etkisi denetimlerin etkinliğini azaltmaktadır. Hazır giyim markalarının sipariş odaklı yaklaşımları, üretici firmaların önemine göre yaptırımlar uygulaması, denetçilerin denetim raporlarına müdahalesi gibi konular, denetimlerin işçilerin çalışma koşullarını düzenleme amacından ziyade markaların imajını korumak adına tedarik zincirini kontrol altında tutması amacını akıllara getirmektedir. Marka denetçileri hazır giyim markalarının birer çalışanıdır, dolayısıyla marka çıkarına uygun olarak hareket etmektedir. Üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları ise denetim hizmeti vermek amacıyla kurulan ticari işletmelerdir ve yetkileri tespit etme süreci ile sınırlıdır. Tespit edilen uygunsuzluğun iyileştirilmesi yetkisi ise üçüncü taraf bağımsız denetim firmasının temsil ettiği kurum veya kuruluşa aittir. Bu firmalarda çalışan denetçiler ise kendi bağlı oldukları denetim firmalarının ücretli çalışanları konumundadır. Dolayısıyla müşterileri konumunda olan denetlenecek işyeri ya da denetlettiren kurum ile ticari ilişkilerini koruma amacı taşımaktadırlar.

Sosyal uygunluk denetimleri var olan durumun tespiti için etkili kontrol mekanizmalarıdır ve hazır giyim endüstrisinde çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olumlu katkıları mevcuttur. Ancak hazır giyim markalarının denetimlere sipariş odaklı yaklaşımı, ticari kaygıların denetim sürecini etkilemesi, denetçilerin yetkilerinin tespit ile sınırlandırılması gibi konular denetimlerin etkinliği konusunda yetersiz kaldığını göstermektedir.

3.3.1.4. Ticari Kaygıların Denetim Sonuçlarına Etkisi

Küreselleşme süreciyle birlikte ulus devletlerin gücünün zayıflaması, işgücü piyasalarının üzerinde çokuluslu işletmelerin hakimiyetini arttırmıştır. Bu doğrultuda sosyal uygunluk denetimleri, devlet denetimlerinin yerini almaya başlamıştır. Ancak işgücü piyasalarının denetiminin özel sektör işletmeleri olan çokuluslu işletmelere bırakılması, denetimlerde küresel üretim zincirlerinin en alt basamaklarında yer alan işçi sınıfının haklarının korunmasından ziyade ticari ilişkilerin gözetilmesi sonucunu doğurmuştur. Ticari kaygıların denetimlerin nesnellğine etkisini iki alt başlık altında ele almak mümkündür.

a. Marka ve üretici arasındaki ticari ilişki

Sosyal uygunluk standartlarında üreticiler tarafından marka beklentilerinin karşılanması siparişlerle doğru orantılıdır. Siparişlerin artacağı beklentisiyle işletmeler tarafından yerine getirilen standartlar ya da iyileştirmeler sipariş sıklığına ve yoğunluğuna, marka ile ticari ilişkilerin devamlılığına bağlıdır. Dolayısıyla marka beklentisiyle yerine getirilen standartlar ve çalışma koşullarına yönelik iyileştirmeler sürdürülebilir nitelikte değildir. Bu durum hazır giyim markalarının tedarik zincirlerinde etik davranış kodlarının uygulanmasının ticari ilişkilere bağlı olduğunu göstermektedir. Bu ilişki tek taraflı değil, karşılıklıdır. Hazır giyim markalarının hız, kalite, fiyat gibi standartlarını karşılayan tedarikçilerle ihtiyacı vardır. Dolayısıyla bu tedarikçilerini kaybetmek istemezler.

“Çok biliriz çok yaşamışızdır, bu firmadan vazgeçemeyiz söylemini. Firmanın üretim kapasitesi yüksekse ya da kritik bir operasyon yapıyorsa ya da elinde çok yüklü miktarda bir iş varsa ve o işi yapacak diğer tedarikçiler full kapasite doluyorsa markalar “bir firmadan vazgeçemeyiz” diyebilirler. Benim çok kötü gördüğüm raporlar olup çalışılmaya devam edildiğini deneyimlediğim oldu. Third partinin (üçüncü taraf bağımsız denetim firması) yaptığı denetimlerde bile çok kötü raporlarda çok iyi notlar alındığını

gördüm, göz ardı edildiğini birebir yaşadım marka tarafında. Çünkü vazgeçilmez veya adam çok iyi. Bazen marka ayağında denetçinin oradaki kişiyle bağı bile etkili olabilir. Firma artık kalitesiz ürün üretmeye başlamış, fiyatları yüksek kalmaya başlamış gibi konular marka ayağında o firmadan vazgeçilmesi için daha etkili nedenlerdir” (Görüşmeci 15).

Hazır giyim markaları bir yandan sosyal uygunluk standartları aracılığıyla işçi haklarını koruyup sürdürülebilir bir üretim sürecini amaçlarken, diğer taraftan en ucuz maliyetle üretim yapmanın yolunu aramaktadır. Nihai amacı piyasada rekabet edebileceği düzeyde bir maliyetle üretimi sürdürmek olan markaların, üretim firmasının ticari önemine göre sosyal uygunluk standartlarında zaman zaman esneklikler sağladığını söylemek mümkündür.

“Bir keresinde bir yere ceza kesilmesi ya da uzun süre çalışılmaması konusunda görüşüm olmuştu ama markanın söylediği şeydi; ‘burayı kapatırsak işte -siparişleri sıralamıştı- ve burayı kapatırsak bunların hiçbiri çıkmaz ve vitrinlerde olmaz dolayısıyla süre tanıyarak yine çalışmaya devam edelim ama gözümüz buranın üzerinde olsun’ demişlerdi. Ama benim denetçi görüşüm oranın bloklanmasıydı, marka ürünlerini çekebilirdi ya da orayı bloklatabilirlerdi veya ceza da kesebilirlerdi ama yapmadı” (Görüşmeci 4).

Üretim firması ve hazır giyim markası arasındaki ticari ilişki firmanın sosyal anlamda uygunluğunu belirleyen temel bileşenler arasında yer almaktadır. Hazır giyim markaları standartlara uygun olmayan üretim tesisleriyle ticari ilişkileri sonlandırmak yerine iyileştirme uygulamalarını tercih etmektedirler. Bunun temel sebebi ise üretim firmasının marka için kalite, hız, fiyat ve performans gibi üretimsel anlamdaki önemidir.

Etik davranış kodlarının belirlenmesindeki temel amaç çalışma yaşamındaki enformel yapılanmaların ortadan kaldırılması ya da çalışma koşullarının iyileştirilmesi değildir. Üretimin devamlılığı ve kurumsal sosyal sorumluluk imajının iyileştirilmesi amacıyla işletmeler tarafından oluşturulan davranış kodları yazılı prosedürde keskin ve katı kurallar içermektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında kuralların ticari kaygılarla esnetilebildiğini söylemek mümkündür.

“Biz işletmeyi denetliyoruz ama markanın da işletmeyle ticari iş ilişkisi farklı olabiliyor yani üretim alanında o işletmeye bağlı olabiliyor. Dolayısıyla bizim yaptığımız denetimlerde çıkan sonuçları çok işine gelmeyebiliyor o yüzden de benim iş ilişkim biraz daha buna bağlı diyerek hareket edebiliyor. Şimdi ben harflendirmesini ya da

puanlamasını bilmiyorum mesela a firmasına aynı sonuçlar çıkıp a harf notunu verirken b firmasına aynı uygunsuzluklarda c harf notunu verebiliyor. İş ilişkisinde hafif de olsa kayırmalar olabiliyor ne marka ismi verebilirim ne işletme ismi verebilirim ama duyularımız var bu noktada ve yapabileceğimiz hiçbir şey yok” (Görüşmeci 8).

İşgücü piyasasına yönelik denetim yetkisinin kamudan ziyade çokuluslu işletmelere ve denetim firmalarına bırakılması tekstil sektöründe keyfi uygulamalara ve kayırmalara neden olmaktadır. Ticari amaçla kurulan hazır giyim markalarının ya da üçüncü taraf bağımsız denetim firmalarının öncelikli amaçlarının mevcut ticari ilişkiyi sürdürebilmek olması şaşırtıcı değildir. İşgücü piyasasına yönelik sorunlarına saptama ve iyileştirme amacıyla kamu denetimlerinin etkisinin artırılması ya da sosyal uygunluk denetimlerinde ticari bir taraf olmayan sivil toplum örgütlerinin etkisinin artırılması denetimlerin nesnel gerçekleşmesi önündeki engelleri kaldıracaktır. Ancak sosyal uygunluk denetimleri yalnızca tedarik zincirinde çalışma koşullarında yaşanan sorunların tespiti ve iyileştirilmesi amacıyla değil, dolaylı olarak hazır giyim markalarının fiyat düşürerek ürün maliyetini düşürme amacıyla da kullanılabilir.

“İnsanlar duygusal bahaneler yaratıyorlar ama aslında günün sonunda çalışmak istedikleri atölyelerle çalışıyorlar, kendilerini yeterince garanti altına aldılarsa eğer. Örneğin dünyaca ünlü bir markanın atölyesine bir önceki sene şeffaf olunmamasıyla ilgili ki bu denetimlerde en ciddi bulgudur, bulgu yazılmış olmasına rağmen ertesi sene biz tekrar denetime gidebiliyoruz oraya, yani devam etmiş üretim. Marka bu noktada uygunsuzluğu atölyeden fiyat kırmak için kullanmış olabilir. Çalışmaya devam etmelerinin sebebi bence birazcık da bu” (Görüşmeci 11).

Çok uluslu işletmeler sürdürülebilir iş ilişkisi çerçevesinde çalışmayı hedeflemektedirler. Sürdürülebilirlik kavramı ile hedeflenen çevresel sürdürülebilirlik, insan kaynağının sürdürülebilmesi ve ekonomik sürdürülebilirliktir. Dolayısıyla fiyat, performans, kalite ve hız gibi üretim kriterlerini sağlayan işletmelerle iş ilişkisini sürdürülebilir kılmak istemektedirler. Bu noktada sosyal uygunluk mekanizması üretimsel ya da ticari nedenlerle çalışılmak istemeyen üretim firmalarının tedarik zincirinden çıkarılması aşamasında araçsallaştırılmaktadır.

“Eğer firma üretimsel olarak vazgeçilemeyecek bir noktadaysa, bu durum kalite, fiyat gibi konularda mesela iyiyse sürdürülebilirlik noktasında çok ciddi uygunsuzluğu olsa bile marka ılımlı yaklaşabilir. Mesela alanında tek konularda, örneğin: denim kot, x boyasını yapabilen boyahane gibi... Mesela sadece bu boyayı bu boyahane yapıyorsa o

boyahane adam da dövse fabrikada o denetimden kalması çok da olası değildir. İsim ve şahıs paylaşmadığımız için bunu çok rahat söyleyebiliyorum. Bu konu mutlaka süreç içerisinde iyileştirilecektir ama denetimden de kalmaz zamanla marka desteğiyle düzeltilmeye çalışılır” (Görüşmeci 18).

Hazır giyim markaları, üretici firmayı ikame edebilecek yeni bir firma ile işbirliği yapmadan, uygunsuzluk tespit edilen firma ile iş ilişkisi sonlandırmayı tercih etmemektedirler. Dolayısıyla hazır giyim endüstrisinde tıpkı yedek işgücü ordusu gibi yedek üretici ordusunun varlığının bulunduğunu belirtmek gerekmektedir. Nitekim çok ağır uygunsuzluklar bulunmasına rağmen, yedek firmanın bulunmaması nedeniyle üretime devam edilen işletmeler bunu açıkça desteklemektedir:

“Şeyi bilirim mesela triko üreticisinin bütün usulsüzlükleri yaptığını, açık ve alenen her şey meydanda bir tek çocuk çalıştırmadı. Alayı yabancı ve çalışma izni yok. Mesela o kadar uzun süre o firmayla çalıştılar ki... Sonunda evet o bloke olmayı hak etmişti ve oldu evet ama o firmaya alternatif olabilecek bir firma oluşturulana kadar olmadı. Triko üreticiliği dar bir alandır genelde merdiven altı işletmeler yapar siz iyi-kötü kurumsal bir işletme bulduğunuz zaman onu desteklemeye ve iyileşmesini beklemeye çalışıyorsunuz. 3 tür hakkı iyileşmiyorsa 3. senesinde bloke olur. Peki 3 sene çok mudur? Çoktur aslında (Görüşmeci 3)...”

“Yaptığım bazı denetimlerde isg (işçi sağlığı ve iş güvenliği) anlamında inanılmaz kötü bir yere denk geliyoruz. Her an her şey olabilir, her an kompresör patlayabilir ya da her an bina yıkılabilir, her an buhar kazanları patlayabilir, sigortasız çalışan var, yabancı çalışan var. Ama Türkiye’de o ürünü üreten ve o işi yapan sadece üç yerden bir tanesi ve marka burayı kapatırsa diğer iki yerle çalışamaz çünkü onlar full kapasite gidiyorlar. Çoğunluk siparişlerle alakalı” (Görüşmeci 20).

Hazır giyim markası, bağımsız denetim kuruluşu ve üretici firma arasındaki ticari ilişkiler sosyal uygunluk denetimini gerçekleştiren denetçilerin iş motivasyonunu düşürmektedir. Motivasyon düşüklüğü ise denetimlerin işlevselliğine olumsuz etkide bulunmaktadır.

“Bazen inandığımız ve yapılmasını beklediğimiz şeyin taraflardan birinin çıkarını korumak adına yapılamıyor olması. Daha somut bir hale getirecek olursak hiç çalışmamamız gerektiğini düşündüğüm bir firmayla çalışmak zorunda kalıyor olmak benim için biraz zorlayıcı. Örneğin mesela sosyal uygunluk ayağında markanın kültürünü yansıtan bir firma değildir ama üretim anlamında vazgeçilecek bir firma değildir ya da kalite anlamında. Bu firmalarla çalışıldığını biliyoruz” (Görüşmeci 17).

Yapılan işin önemsenmemesi, adil etkileşim algısını zayıflatabilmektedir. Adil etkileşimin olmaması, motivasyon kaybı yaşayabilmekte ve bu durum iş doyumunu üzerinde olumsuz etkide bulunmaktadır. İş doyumunu ise örgütsel adalet duygusunun zarar görmesine yol açmaktadır (Yıldırım, 2007: 265-266). Sosyal uygunluk denetimlerinde uygunsuzlukların tespitinde denetçinin görüşüne değer verilmemesini ya da göz ardı edilmesini bu çerçevede ele almak mümkündür.

b. Üretici firma, hazır giyim markası ve üçüncü taraf bağımsız denetim firması arasındaki ticari ilişki

Sosyal uygunluk denetim sisteminde üretim firması denetlenen konumda yer alırken marka ve üçüncü taraf bağımsız denetim firması denetleyen konumda yer almaktadır. Marka denetim aşamasını kendisi gerçekleştirmekte veya üçüncü taraf denetim firmasından denetim hizmeti satın almaktadır. Buradaki satıcı ve müşteri ilişkisinde üçüncü taraf bağımsız denetim firması satıcı konumunda yer alırken, marka müşteri konumunda yer almaktadır. Denetim sistemindeki bir diğer seçenek ise denetlenecek üretim firmasının müşteri konumunda yer almasıdır. Buradaki kriter üçüncü taraf bağımsız denetim firmasının sunduğu denetim hizmetinin nakdi bedelini kimin ödediği konusudur. Bu yönüyle üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları, küresel tedarik zincirindeki çalışma koşullarını denetleyen bir hizmet tedarikçisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Şeffaf, iyi, detaylı bir denetim yapıldığında kuvvetle muhtemel o firma o denetim firmasıyla bir daha çalışmak istemeyecektir veya o denetçiyle. Bunu hiç kimse böyle konuşmaz ama gözle görülmeyen, duyulmayan, sessiz olan kural budur. Bu noktada meslektaşlarımı kötülemek istemiyorum ama çok fazla işin mali boyutunu düşünen denetçiler de var” (Görüşmecisi 21).

Bağımsız denetim kuruluşları ve çokuluslu işletmeler ticari anlamda faaliyet gösteren kuruluşlardır. Çalışma koşullarına yönelik denetimlerin ticari faaliyet gösteren özel kuruluşlara bırakılması, denetimlerin nesnellığı açısından sorun teşkil etmektedir. Denetimlerin nesnel biçimde işlevlerini yerine getirmesinde ara bir formül olarak sosyal uygunluk denetimlerinin sivil toplum kuruluşlarına bırakılması önerilmektedir:

“Bağımsız denetim firması mı yoksa sivil toplum kuruluşu mu dersiniz sivil toplum kuruluşu derim. Üçüncü taraf da nihayetinde kar elde amacıyla bu işi gerçekleştiriyor.

Orada da ticari kaygılar giriyor elbette. O yüzden her zaman STK kısmı daha iyi” (Görüşmeci 7).

Araştırmanın kuramsal bölümünde belirtildiği gibi sivil toplum örgütleri tarafından gerçekleştirilen denetimler yetki itibariyle diğer sosyal uygunluk denetimlerinden ayrılmaktadır. Marka denetimleri, üçüncü taraf bağımsız denetim firması denetimleri ve standardizasyon denetimlerinde yetkili kişi veya kurum marka veya üçüncü taraf bağımsız denetim kuruluşudur. Ancak sivil toplum örgütlerinin denetimlerinde denetçiler doğrudan ticari bir amaca hizmet etmeyen sivil toplum örgütleri tarafından yetkilendirilmektedirler.

Denetimler belirli bir ücret karşılığında gerçekleşmektedir. Bu ücretler genellikle denetlenecek firma ya da markalar tarafından denetim firmasına ödenmek üzere karşılanmaktadır. Denetim firması müşteri konumunda yer alan üretim firmasına denetim hizmeti satmakta, denetlenecek kurum ise denetim hizmetini satın almaktadır. Bu durum, denetçi ve denetlenen firma arasındaki ilişkiyi satıcı ve müşteri ilişkisine çevirmektedir.

*“Üçüncü taraf ve denetlenen firma arasındaki ticari ilişkiyi herkes bilir bu yazılı olmayan bir kuraldır. Markalar da bilir çok irdeleyen denetçinin üretici tarafından istenmeyeceğini ama kimse dile getirmez. Şöyle söyleyeyim; ben Y markasına ilk başladığımda 550 tane üretim birimi vardı ve hepsi A-B-C iyi skorlar, biz denetime bir girdik neler var neler 200’e indirdik-yarisından fazlasını doğradık, o ana kadar üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları denetlemişti. Çünkü **körler ve sağırlar birbirini ağrlar.** Bunu eski bir marka sorumlusu şu an ise üçüncü taraf bir firmanın üst düzey yetkilisi olarak söylüyorum” (Görüşmeci 12).*

Denetim ve kontrol yetkisinin kamudan ziyade çokuluslu işletmelerde ve üçüncü taraf denetim firmalarında olması denetimlerin ticari kaygılarla gerçekleştirilmesi sonucunu doğurmaktadır. Üçüncü taraf denetim kuruluşları birer ticari işlemdir ve kâr amacı gütmektedir. Dolayısıyla denetimlerde de ticari iş ilişkisinin gerekliliği olarak ticari kaygılar etkili olmaktadır. Bu durum üretim firmaları ve üçüncü taraf denetim firması arasında “suç ortağı” benzetmesi ile açıklanmaktadır (Görüşmeci 23):

“Üçüncü taraf denetimlerle marka denetimleri arasında ciddi farklar var, çünkü markalar yaptıkları denetimlerde çok daha bağımsızlar. 3. partilerde (Üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları) şöyle bir durum var: 3. taraf denetim firması bir yere gittiğinde oraya dair kritik uygunsuzluğu yazmalıdır, ancak yazarsa seneye oradan çok

az iş alır. 3. partiyle üretim arasında bir çeşit “complicto pinteres”⁶³ bulunuyor. Bu çok negatif bir şey.”

Sosyal uygunluk denetimlerinde üçüncü taraf denetim firması, marka ve denetlenen kurum olarak üretim firması arasındaki ticari ilişki değerlendirildiğinde denetim ücretlerinin denetlenecek kurum tarafından karşılanması ve taraflar arasında tıpkı bir ticari ilişki de olduğu gibi satıcı-müşteri ilişkisinin kurulması denetimlerin objektiflikten uzaklaşması sonucunu doğurmaktadır.

3.3.1.5. Denetim Ücretleri

Üçüncü taraf bağımsız denetim firmalarının gerçekleştirdiği marka denetimleri, standardizasyon denetimleri, sürdürülebilir programlar üzerinden denetimler ücretli denetimlerdir. Üretici firmalar hazır giyim markaları ile çalışabilmek için bu ücretli denetimleri düzenli olarak geçirmekle yükümlüdürler.

Üçüncü taraf bağımsız denetim firması tarafından gerçekleştirilen marka denetimlerinde denetim ücretini kimin ödeyeceği konusu hazır giyim markalarının kendi iç prosedürlerine göre değişmektedir. Standardizasyon denetimlerini ise genellikle üretim firmaları kendileri karşılamaktadır.

“Denetim ücretlerinin ödenmesi kısmı markaya göre değişir. Bunu iki marka üzerinden örneklendirebilirim. X markası kendisi denetim talep ediyorsa kendi karşılıyor. Sadece SLCP doğrulama denetimlerini karşılamaz. Ama markanın kendi denetimlerinde marka denetim firmasına denetim siparişini kendisi veriyorsa o zaman parasını marka kendisi öder. Mesela X&Y markası yine aynı şekilde denetlettireceği firmaya alternatif denetim firmaları sunar der ki bunlardan biriyle ben çalışıyorum seçin, parasını ödeyin ve kendinizi denetlettirin. Yani markadan markaya değişen şeyler bunlar” (Görüşmecı 8).

Denetimlerin ücretli bir hizmet olarak sunulması denetim ücretini kimin ödeyeceği ve bu ödemenin denetimi nasıl etkileyeceği sorusunu akıllara getirmektedir. Denetimler objektif olması gerekliliği nedeniyle hazır giyim markası ve üretim firması arasında üçüncü bir taraf olan üçüncü taraf bağımsız denetim firmalarına yaptırılmaktadır. Bu durum denetçilerin şahsi çıkarlarını ya da firma yetkileri ile dostluk ilişkileri kurmalarını engelleyerek, denetimi objektif kılsa da ücretli bir denetim

⁶³ Görüşmecı, üçüncü taraf denetim firmasıyla denetlenen firma arasındaki ticari ilişki nedeniyle denetimin etkinliğini tartışmalı bulmaktadır. Bu çerçevede, aradaki ilişkiyi “suç ortaklığı” anlamına gelen “complicto pinteres” kavramıyla ifade etmektedir.

sisteminin kurulması ticari kaygılara neden olmaktadır ve denetim ücretlerini kimin ödeyeceği, denetimlerin nesnelliği ve etkinliği açısından önem taşımaktadır.

Denetim ücretini, denetlenecek üretim firmalarının (ana üretici veya fason üretici) karşıladığı örnekler daha yoğun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada denetimin, özellikle küçük ölçekli fason üreticilere yüklediği maliyet önemli bir sorun olarak görülmektedir. Ancak fason üretici, tedarik zincirindeki konumunu korumak için yüksek maliyetle de olsa denetim ücretlerine katlanmak durumunda kalmaktadır. Buna karşılık bağımsız denetim firması için önemli olan ticari kaygı ise denetim gelirini kaybetmemektir.

“Bazı markalar denetim maliyetlerini üreticiye yüklerler. Temel üretici ya da ana üreticiye, bazı markalar ise bu külfeti doğrudan kendileri karşılıyor. Yani üretici, bazı markaların denetimlerine asla ücret ödemezken, bazı denetimler için de maalesef ciddi bir külfete katlanıyor. Bunlar da bu markalar arasında farklılıklar gösteriyor. Örneğin; X grubunun denetimlerinin tamamını kendi karşılıyor” (Görüşmeci 1).

Ana üreticilerin, fason üreticilerde yapılan denetim ücretlerini karşılması, hazır giyim endüstrisinde görülen eğilimlerden bir diğeridir. Bu noktada, denetimi talep eden tarafın kim olduğu belirleyici olan etkenler arasındadır. Zira ana üretici de tedarik zinciri içerisinde markaya bağlı olarak faaliyet göstermektedir ve temel amaç bu bağımlı ilişkinin sürdürülmesidir. Denetimi ana üreticinin üstlenmesinde belirleyici olan diğer faktör ise, fason üreticinin marka tarafından onaylanma süreciyle ilgilidir. Markalar, tedarik zincirine eklenecek fason üreticileri, ana üretici üzerinden onaylamaktadır. Dolayısıyla kendi üzerinden onay verilen fason işletmedeki denetim ücretini karşılama sorumluluğu ana üreticiye yüklenmektedir. Bu kural, ana üretici ile fason işletme arasındaki sözleşmede açıkça belirtilebileceği gibi, hazır giyim endüstrisindeki bir teamül olarak bilinmektedir. Ancak bu konuda markanın herhangi bir yaptırımını ya da baskısı bulanmamaktadır.

“Ödemeleri genellikle fabrikalar, üreticiler yapıyor. Denetime kim tabi tutulacaksa ödeme ondan çıkar. Tekstil sektörü zincirleme bir sektör, ana üreticisi var fasonu var tedarikçisi var dolayısıyla denetimi talep eden hangi üreticiyse ücreti de genellikle o öder ama ben A fabrikasıym diyelim kendim için değil de benim için baskı yapan B fabrikasının denetlenmesini istiyorum. Ben talep ediyorsam yine A fabrikası öder gibi. Denetim ücretleri konusunda markanın karıştığını düşünmüyorum yalnızca zaman zaman destekler sunuyor olabilirler ama onu çok bilmiyorum” (Görüşmeci 7).

Sosyal uygunluk denetim ücretleri, döviz kuru bazında belirlenmektedir. Denetim ücretleri denetimin hangi marka, standart ya da sürdürülebilir program için yapılacağına, kaç gün süreceğine, denetlenecek firmanın büyüklüğüne ve toplam çalışan sayısına göre değişmektedir. Denetlenecek firma denetim talebini üçüncü taraf bağımsız denetim firmasına iletmekte ve firmadan fiyat teklifi almaktadır. Ardından karşılıklı anlaşma imzalanıp, denetim ücreti firmaya ödendikten sonra denetim talebi oluşturulmaktadır.

Sosyal uygunluk denetimleri, üretim firmalarının sipariş alabilmesi için kritik önemdedir. Bu nedenle firmalar denetim maliyetlerine katlanmaktadır. Bu denetim maliyetlerinin yüksekliği ise denetçilerin aylık ücretlerinin üzerinde olacak kadar yüksek tutardadır.

“Denetim ücretleri noktasından hani biz denetimi kendimiz yapıyor olsak ayda bir buçuk gün çalışsam bana yeter maaşım çıkıyor işte” (Görüşmeci 15).

Denetim ücretlerinin yüksek olması işverenler açısından mali bir külfet olmakta iken üçüncü taraf denetim firmaları açısından önemli bir gelir kaynağıdır. Dolayısıyla üçüncü taraf denetim firmaları kendilerine gelir kaynağı sağlayan üretim firmaları ile ticari iş ilişkileri güncel tutmak için çabalamaktadır.

“Ticari kaygılar daha az olursa çok daha doğru denetimler olabilir. Aslında doğru denetim mekanizması devletin denetimleridir. Hiçbir ticari kaygısı olmayan bağımsız bir taraf. Third party (üçüncü taraf bağımsız denetim firması) ne kadar 3. tarafı temsil etse de bağımsız bir şirket ve para karşılığı bir iş yapıyor. İşin içinde ticari faaliyet var. Bu noktada ne kadar tarafsız denetim gerçekleştirmeye çalışsanız bile ticari kaygıları mutlaka hissediyorsunuz” (Görüşmeci 3).

Objektif bir denetim gerçekleştirme sorumluluğu taşıyan denetçilerin ücretli çalışma ilişkisinde içinde olduğu bağımsız denetim şirketleri, ticari kaygılar nedeniyle denetçiler üzerinde baskı yaratmaktadır. Bu durum denetimlerin objektif şekilde gerçekleşmesini ve nesnellliğini olumsuz etkilemektedir.

“Denetimlerin parayla satın alınması denetimlerin gidişatını etkiliyor. İki tane platform denetimi üzerinden örnek verelim. BSCI ve SEDEX. SEDEX ve BSCI’nin aslında soru listeleri, denetim kapsamı neredeyse birbiriyle aynı. Ama bağımsız denetim firmalarında SEDEX denetimi o kadar çok satılıyor ki küçük atölyelere de dahil. İster istemez denetçide bir otosansür oluyor. Her bulgu yazılmıyor örneğin. Çünkü aynı zamanda satılan denetimler de bunlar yani bir sonraki denetime sizin çalıştığınız firmadan almayabilirler. Sizin bir denetçi olarak gri alanda olan bir bulguyu yazmanız kendi yöneticinizle baya

böyle kanlı-bıçaklı olmanıza sebep olabiliyor. Çünkü yeterince kanıt istiyorlar. Daha çok kanıt daha çok kanıt... Halbuki denetçinin o günkü o özgün kanısı bu yönde, bulguyu yazmış fakat yöneticilerin satış kendini biraz “ya sedex de bu yazılmaz” gibi sansürleyebiliyor. Bu kısım da markayı ilgilendirmez, o sadece raporda yazılanlara bakar” (Görüşmeci 11).

Denetimlerin ücretli satılabilen ticari bir öge niteliğini taşıması, denetimlerde yazılacak bulgularda denetçilerin otosansür uygulamasına neden olabilmektedir. Sonuç itibariyle denetçiler denetim firmalarına bağlı olarak ücretli çalışan kişilerdir. Dolayısıyla çalıştıkları kurumun iş alabilmesi konusunu düşünmektedirler. Bu durum denetimlerin objektif bir şekilde raporlanması önünde engel teşkil etmektedir.

3.3.1.6. Markaların Denetim Raporlarına Müdahalesi

Sosyal uygunluk denetimlerinin nesnel ve etkin bir şekilde yapılmasının önündeki bir diğer engel ise markaların denetçiye ve denetim raporlarına müdahalesidir.

“Bazı markalar özellikle Türkiye’de ofisi varsa telefon numaralarımızla bizi arayıp konuyu bulgulaştırmadan önce fikir almamızı istiyorlar ve örneğin bunu bulgu olarak yazmayalım diyebiliyorlar. Ve bizim yöneticilerimiz de markalar müşterimiz olduğu için bu telefon olayına müşteriyi kırmamak adına bir şey demiyor. Halbuki hem denetçiye hem denetim firmasını bence tehlikeye atan bir süreç. Bunu markaya ya da bir denetçiye sorsanız ben hayatta öyle bir şey yapmam ve müsaade etmem der ama işler pek öyle yürümüyor. Çünkü haftada dört tane denetime gidiyorsunuz ve onun bazen 3 tane raporu oluyor ve haftanız bu süreçlerle geçiyor. Dolayısıyla markanın daha sonradan bıdı bıdı yapmasını artık çok istemiyorsunuz” (Görüşmeci 11).

Sosyal uygunluk denetimlerinin üçüncü taraf bağımsız denetim firmalarına aktarılmasının sebeplerinden biri denetimlerin daha objektif şekilde gerçekleşmesi beklentisidir. Üçüncü taraf bağımsız denetim firması ismini de bu objektif niteliğinden almaktadır. Ancak uygulamada markaların denetçiler üzerindeki müdahalesi denetimlerin objektifliğini olumsuz etkilemektedir.

“Bazen mesela yazılacak uygunsuzluğu marka diyor ki ‘bu benim kritiğimde değil, bunu yazma’. Böyle bir şey olabiliyor. O zaman bize dönüş yapabiliyorlar. Bulguyu onların kritiklerine göre kaldırdığımızda oluyor. Bunu örneklendirecek olursam; daha çok isg (işçi sağlığı ve iş güvenliği) yönetmeliksiyle ilgili gelir böyle bir şey. Örneğin; yemeklerden numune almamıştır mesela, işin daha detaylı kısmı diyebilirim” (Görüşmeci 8).

Hazır giyim markalarının denetim aşamasını üçüncü taraf denetim firmalarına devretmelerinin bir diğer sebebi, denetim maliyetlerini düşürmek ve denetim risklerinde kaçınmaktır. Denetim sonucunda çıkan uygunsuzların tespiti ve takibi konusunda sorumluluğu denetim firmasına yüklemek denetimin getireceği riskleri azaltacaktır. Dolayısıyla tedarik zincirinde çalışma koşullarında yaşanan bir sorun böylece marka imajına zarar vermeyecektir.

“Markaların bazıları şöyle söylüyordu; bundan 2 ay önceye kadar durum hep böyleydi, denetimin sonunda saat 3’ten sonra arayıp bulguları bizimle bir paylaşın. Bakalım hani onu yazalım bunu yazmayalım, bunu bulgulaştıralım bunu raporun içinde yazalım falan gibi geri dönüşleri olabiliyor. Ben de mesela şu an o markayı denetim sonunda sadece şey için arıyorum. Daha önce gidilen denetimde gözden kaçan bir şey varsa ve ben farketmişsem ya bunu yazayım mı filan diye mecbur arıyorum. Çünkü kafama göre çıkamıyorum yani niye yazdın bunu diyebilir. Çünkü Türkiye ofisinde yurtdışındaki ofise karşı bir hesap verme durumu var. Onlarda kendilerini o şekilde garanti altına alıyorlar büyük ihtimalle” (Görüşmeci 17).

Hazır giyim markalarının üretim kaygıları sosyal uygunluk denetimlerini etkilemektedir. Denetim sırasında denetçilere müdahale edilmesinin bir diğer nedeni ise kalite, hız ve fiyatlandırma noktasında uyumlu çalışılan bir işletmeye ya da kritik bir prosesi gerçekleştiren bir işletmeye markanın, yaptırım uygulamak zorunda kalmak istememesidir. Bu nedenle hazır giyim markaları uygunsuzluklar bulgulaştırılmadan önce denetçi ile görüşmeyi tercih etmekte ve rapora müdahale etmektedir.

“Mesela marka yıllardır bir firmayla çalışıyor, atıyorum 15 yıldır firmanın zaten eksilerini-artılarını mutlaka biliyordur ama denetçi gidiyor diyor ki burada şu var bu var bütün sorunları yazıyor marka bu noktada tabii denetim firmasına dönüyor hani zaten biz yıllardır çalışıyorduk bu kadar büyük problemler yoktu ne zaman bunlar çıktı hani bir denetçi ile görüşebilir misiniz gibi. Bu noktada marka da dönebiliyor veya atölyenin veya işte üretici firmanın kendi de dönebiliyor biz bugün diyor mesela denetçiye güvenlikteki giriş çıkış kayıtlarını gösterdik, denetçi yanlış anladı bizi dinlemedi işte açıklamamızı anlamadı falan gibi böyle yan çizmeye devam ediyorlar yani” (Görüşmeci 15).

3.3.1.7. Markaların Sorumluluk Alma Konusunda Yetersiz Kalması

Hazır giyim markaları sosyal uygunluk denetimlerini zaman zaman kendileri gerçekleştirirken zaman zaman 3. taraf bağımsız denetim firmalarından hizmet almaktadırlar. 3.taraf bağımsız denetim firmaları markalar adına işletmeyi ziyaret ederek

denetimlerini belirli günler içerisinde tamamlamakta ve denetim raporlarını markaya iletmektedirler. Marka ile üretici firma arasında iletişim devam ederken 3. taraf denetim firmalarının üretici firmalarla denetim öncesinde ya da sonrasında herhangi iletişimi bulunmamaktadır. Bu durum hem denetimlerin objektifliğinin sağlanması açısından hem de üretim süreci ile 3. taraf denetim firmalarının herhangi bir bağı olmamasından dolayı tercih edilmektedir.

Denetimler ilk (onay) denetimler ve takip denetimleri olarak ikiye ayrılmaktadır. İlk denetimler üretici firmaların markalar tarafından onaylanıp onaylanmayacağına yönelik olurken takip denetimleri yıllık/ 6 aylık periyodlar halinde tekrarlanmakta ya da markalara gelen bir ihbar sonrası gerçekleşmektedir. Bazı markalar takip denetimlerini kendileri gerçekleştirirken bazıları üçüncü taraf denetim firmalarına devretmektedir. Bu durum denetimlerin objektif bir şekilde gerçekleşmesi açısından olumlu karşılansa da uygulamada ihbar edilen uygunsuzluğun tespiti kolay olmamaktadır.

“İşte gece vardiyası kurduklarını duyduk falan filan ben şimdi her şeye bakabilirim. O konuyu ortaya çıkartmaya çalışırım ama sana gelen bir şikayet var ortada markaya bir şikayet gelmiş belli ki bunu bilen başka bir işletme şikayet etmiş bunu gece çalışma yaptırdığı için e gece çalışma yapıyorsa sana da bu ihbar geldiyse ben gidemem dimi marka olarak senin gitmen lazım işletmeye bunu duyduysan bi zahmet kalkıp yapacaksın yani şimdi bunlar yok mesela. Diyor ki bana söylüyor onu işte duyular aldık siz bu konuya eğilin diyebiliyor e bu sefer siz haldır haldır bulmaya ortaya çıkartmaya çalışıyorsunuz ama çıkaramayabilirsiniz. Siz burada hak kaybı olduğunu biliyorsanız, sonuçta gayriresmi bir çalışma var. Böyle bir duyum aldıysa kesinlikle markanın oraya bir baskın yapıyor olması gerekiyor. Ama markalar bunu yapmıyor gerek duymuyor bunu denetim firmasına not olarak düşüyor biz de bulursak buluyoruz bulamazsak bulunamadı diye not düşüyoruz” (Görüşmeci 8).

Gece fazla çalışma yapılması ya da kayıtdışı çalışılması konusunun çeşitli tespit edilme yöntemleri mevcuttur. Gece mesaisine dair uygunsuzluğun en doğru tespiti ise çalışmanın yapıldığı sırada habersiz bir denetim gerçekleştirilmesidir. Ancak üçüncü taraf denetim firmasının bunu gerçekleştirilmesi mümkün değildir.

Sosyal uygunluk denetimleri hem işletmeler için hem de hazır giyim markaları için maliyetli uygulamalardır. Üretici işletmeler denetim hazırlığı yaparken ya da standartlara uygunluğu sağlamaya çalışırken ayrı ayrı maliyet kalemlerine katlanmaktadır. Hazır giyim markaları ise denetimlerin gerçekleşmesi için personel

istihdam etmekte ve bu personelin işçilik maliyetlerinin yanı sıra şehir dışı seyahat maliyetlerini karşılamaktadır. Dolayısıyla denetimlerin üçüncü taraf denetim firmalarına devredilmesinin sebeplerinden biri denetim maliyetlerini azaltmaktır.

“Muhtemelen markalar artık denetimlere kaynak ayırmak istemiyorlar ve aynı zamanda ‘supply chain’ e zarar veriyor. Konu nereye gidiyor biliyor musun? Öbür adam yani bir şeyleri eksik yapan firma daha iyi fiyat veriyor markaya. Tedarik zincirindeki firmaları uygunsuzluklar nedeniyle yarısını doğrarsan sen ürünü daha pahalıya alırsın, daha pahalıya alırsan daha pahalıya satmak zorunda kalırsın. Bu da sistemin doğasına aykırıdır. Bunu hiçbir kimse dillendirmez ama bu işin arka planı budur” (Görüşmeci 12).

Denetimlerin üçüncü taraf denetim firmalarına devredilmesinin bir diğer mali sebebi ise hazır giyim markalarının fiyat-maliyet ilişkisini gözetmeleridir. Hazır giyim markaları üretim sürecinin tamamını küresel tedarik zincirleri aracılığıyla gerçekleştirmektedirler. Tedarik zincirleri aracılığıyla ürünün dikimi bir üretim tesisinde gerçekleşirken nakış ve baskı işlemi farklı işletmelerde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla tedarik zincirinde yaşanacak bir aksaklık tüm üretim sürecini etkilemektedir. Çok uluslu hazır giyim markaları bu nedenle tedarik zincirlerinde yaşanacak aksaklıkları minimuma indirmeyi hedeflemektedir. Üretici firmaların sosyal uygunsuzlukları konusunda uluslararası bağlayıcı anlaşmalarda taraf olan hazır giyim markaları, tedarik zincirlerinde sosyal uygunluk nedeniyle üretimsel aksaklık yaşanmaması adına uygunsuzlukların tespiti konusunda sorumluluk almaktan kaçınmakta, denetimleri üçüncü taraf denetim firmalarına devretmektedir.

3.3.1.8. Yaptırımlarda Çelişkili Tutumlar

Marka denetimlerinde, denetim raporunun bir kopyası üretici işletmeye bırakılırken, bir kopyası marka ile paylaşılır. Bu denetim raporunun sonucuna göre, marka ve üretici firma arasındaki iş ilişkisi başlar. Marka, mevcut tedarikçisi için denetim talep ettiyse bu denetim raporuna göre iş ilişkisini devam ettirir ya da uygunsuzluklar karşısında yaptırımlar uygular.

Markaların yaptırımları uygunsuzluğun majör, minör ya da kritik uygunsuzluk olmasına göre belirlenir. Majör, minör ya da kritik olarak belirlenen uygunsuzluk konuları markadan markaya farklılıklar göstermektedir.

“Kullanılan binanın yapı kullanım izin belgesinin olmaması, yapı ruhsatının olmaması. Kompresör ve hava tankı olan basınç kapların gerekli önlemlerin alınmadığı durumlarda

bunu kritik olarak değerlendiriyoruz. Hafta tatilinin yapılmamış olması, sigortasız işçi çalıştırma ya da sigortasının 1-2 gün gecikmeli başlaması. Bu tür uygunsuzlukları direkt kritik olarak değerlendiriyoruz. Gece çalışması vardı ama artık majöre düştü. Şimdilik aklıma gelenler bu kadar” (Görüşmeci 20).

“Genç işçilerin çalıştırılması-çalışma saatleri konusu bizim için ‘zero tolerans’⁶⁴. Genç işçilerle ilgili herhangi bir konuda uygunsuzluk varsa biz orayla çalışmıyoruz. O konunun mutlaka iyileştirilmesine dair mutlaka bir aksiyon istiyoruz. Hamile çalışanların çalıştırılması yine aynı şekilde. Hamile çalışanlarla ilgili bir uygunsuzluk varsa o uygunsuzluğun mutlaka iyileştirilmiş olmasını bekliyoruz. İyileştirene kadar da orayla çalışmıyoruz. Orada ürünümüz varsa ürünümüzü çekiyoruz. Göçmen-mülteci çalışanlarla ilgili herhangi bir uygunsuzlukta da aynı şekilde. Sadece çalışma izni değil, fazla çalışma, ayrımcılığa uğrama, kendi dillerinde yönlendirme olmaması, kendi dillerinde eğitim almamış olmaları, Türkçe biliyor olup olmamalarının delilleri vs. eğer Türkçe bildikleri iddia ediliyorsa bununla ilgili en ufak bir uygunsuzluk varsa burası direkt bloke ediliyor. Normalde A-B alacakken bu konularda tek bir uygunsuzluk olsa bile bizim için ‘zero tolerans’” (Görüşmeci 4).

Uygunsuzlukların majör, minör ya da kritik olarak değerlendirilmesi markadan markaya değişirken, yaptırımların derecesi işletmeden işletmeye değişebilmektedir. Nitekim araştırma sonucunda yaptırımların yalnızca markadan markaya göre değil aynı zamanda işletmeden işletmeye göre de farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bunun temel sebebi ise firmanın üretim süreci açısından önemidir.

“Cezalandırma yöntemi majör bir bulgu olmazsa geçerlidir. Çocuk işçilik, taciz, kötü muamele, sendikal faaliyetlerin sonlandırılması ya da engellenmesi, şeffaflık konuları gibi markaların bazı kırmızı çizgileri olur, bunlar majör konulardır ve standartlara göre bu konuların affı yoktur. Bir de aksiyon alınması mümkün olan konular vardır. Bu konularda 6 aylık bir cezalandırma süreci işler. Bu cezalandırma tabii ki parasal ceza değildir sadece iş potansiyelini ve kapasitesinin düşürerek ceza verilir. Ardından 6 ay sonra tekrar denetlenir ve iyileştirme söz konusu ise çalışılmaya devam edilir, söz konusu değilse o atölye bloke edilir. Olması gereken budur ama bu da tabii markadan markaya göre değişiyor. Bazı markalarda tek seferde bloke ederken bazı markalar ikinci bir şans verir. Biraz firmanın üretim kapasitesi, çalıştığı proses ve Türkiye pazarındaki yerine göre de değişir” (Görüşmeci 1).

⁶⁴ Sıfır tolerans.

Üretici firmaların tedarik zincirine dahil edilmesi belirli aşamalarla gerçekleşmektedir. Oldukça kapsamlı olan bu aşamaların sosyal uygunluk standartları açısından en önemli kısmı denetimlerdir. Hazır giyim markaları sürdürülebilir iş ilişkisi kurmak amacıyla onay sürecinde üretici firmalardan belirli kriterleri karşılmasını ve bu kriterlerin sürdürülebilir olmasını beklemektedirler. Dolayısıyla tedarik zincirindeki herhangi bir üretim atölyesinde bir uygunsuzluk tespit edilmesi durumunda bloke süreci kolaylıkla tercih edilmemektedir. Bu noktada markalar üretici firmaları bloke etmek yerine iyileştirici uygulamalarla geliştirmeyi tercih etmektedirler.

“İmalatçının fotoğrafını çekmek third-party (üçüncü taraf denetim) nin işidir. Ancak iyileştirme ve geliştirme kısmı markadadır yoksa sen uygun değilsin demek çok kolay. İmalatçıyı geliştireceksin ki sektör ve ülke gelişsin.” (Görüşmeci 2).

İyileştirme sürecinde ise üretici firmadan bir aksiyon planı beklenir ve uygunsuzluğun giderilmesi için firmaya süre tanınır. Bu süreçte ise üretici firma marka tarafından takip edilir.

“Ben kendi markam adına konuşacak olursam iyileştirici uygulamalar yapıyoruz. Kritik uygunsuzluklarda genellikle elindeki iş bitirilir yeni iş çıkılmaz ta ki yeni bir denetimle temiz bir sonuç elde edene kadar. Bu sonuçta en az üç ay. En az üç aylık bir süreçte takip denetimine alırsınız firmayı ve bir düzeltici faaliyet planı sunmasını beklersiniz. İyileştirme planının sonunda da der ki ben çocuk işçileri iyileştirme planına dahil ediyorum ve çocukları işten çıkartıyorum. Onun yerine ailelerini işe alıyorum veya ailesinde çalışacak kimse yoksa çocukların yaşı dolana kadar onlara en az asgari ücret olacak şekilde okul ya da burs sağlayacağım gibi iyileştirme planlarıyla firma iyileştirme plan sürecine alınır ve daha sonrasında iyileşme onaylanırsa firmayla çalışılmaya ve yeniden sipariş yerleştirilmeye devam edilir aksi bir durumda iyileştirme yapmak istemiyorsa firmayla iş ilişkisi kesilir” (Görüşmeci 18).

Cezalandırma sürecinde genellikle siparişlerin azaltılması, geçici olarak üretime ara verilmesi gibi birtakım yaptırımlar uygulanmaktadır. İş ilişkisinin kesilmesi anlamına gelen firmanın bloke edilmesi ise ancak kritik uygunsuzluklarda gerçekleşmektedir.

“Marka denetimlerinde markalar için kritik olan bazı konular vardır. Rapor ellerine geçtikten sonra biz burayla çalışamayız derler. Örneğin elden ödeme yapılması, SGK'ya eksik bildirim yapılması kritik bir bulgu değilken, çocuk işçilik kritik bir bulgudur. Çocuk işçi olan bir yerle çalışmazlar. Marka o atölye ile çalışmayı düşünüyorsa tekrar onun denetim sürecine dahil edebiliyor. Ya da kendi aralarındaki anlaşma nasılsa 6 ay 1 yıl

orayı bloke ederler ve orayla hiç çalışmazlar ama bir yıl sonra tekrar bize talep gelebilir ve biz tekrar denetime gideriz” (Görüşmeci 11).

Üretici firmanın marka tarafından sosyal uygunluk nedeniyle bloke edilmesi için kritik bir uygunsuzluğunun olması ve markanın iyileştirme adımlarına olumsuz yanıt vermiş olması gerekmektedir. Ancak; çalışmak için işçilerin temel motivasyon kaynağı olan ödemeler ya da sosyal güvenlik konusu kritik bir bulgu değildir. Dolayısıyla işçiler için hayati önem taşıyan sosyal güvenlik ve ödemeler konusu markalar için göz ardı edilebilecek bir konumdadır.

Markalar bu aşamada uygunsuzluğun kritiklik seviyesine göre bloke etme sürecini hayata geçirmektedir. Bir üreticinin bloke edilmesi zaman gerektiren bir süreçtir çünkü devam eden bir üretim söz konusudur. Markanın firma ile iş ilişkisini tamamen bitirmesi için üretimin de buna hazırlanması gerekmektedir. Hazır giyim markaları bu ve çeşitli nedenlerle genellikle belirli sürelerle üretimi durdurmayı tercih etmektedirler. Ancak uygulamada kritik uygunsuzluklardan sonra bloke sürecinin belirli süre ile gerçekleşmesi markaların üretici firmalar üzerindeki baskısını ve standartların caydırıcı etkisini azaltmaktadır.

3.3.1.9. Sistemin Yarattığı Maliyetlerin Enformel Çalışmaya Teşvik Etmesi

Sosyal uygunluk standartlarını sağlama ve denetimlere hazırlık süreci maliyet gerektiren bir süreçtir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması, işçi ve işveren eğitimlerinin tamamlanması, sertifikasyon süreçleri, periyodik bakımların⁶⁵ düzenli olarak yapılması ve işçilik giderleri, işverenler için birer maliyet kalemidir. Hazır giyim markalarının düşük fiyat baskısı, yüksek kalite beklentisinin yanında sıra sosyal uygunluk standartlarının sağlanması talebi işverenler için külfet haline gelmektedir. Yüksek maliyetler karşısında düşük fiyat beklentisini karşılayamayan üretim firmaları, kar oranını korumak için enformel çalışma biçimlerine başvurmayı tercih etmektedirler.

“Bazı maliyetleri olabiliyor elbette. Her sene yenilenen maliyetlerle beraber bu maliyetleri işletme kendisi karşılıyorsa işletmeye ağır gelebiliyor. Çift bordro örneğinden gidecek olursak vergi külfetinin altında ezilen firmalar sosyal uygunluk standartlarının dışına çıkarak markalarla iş ilişkilerinin kesilmesi sonuçlarına katlanabiliyorlar ve kaçak üretime geçebiliyorlar. Merdiven altı dediğimiz kaçak atölyelerde çalışmaya

⁶⁵ Periyodik bakımlar/kontroller: İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için düzenli olarak bakımı yapılması gereken ekipmanların bakımı ve kontrolünü ifade etmektedir. Bu ekipmanlar arasında kompresör, ütü kazanı, asansör gibi ekipmanlar yer almaktadır.

başlayabiliyorlar. Markaların beklentileri mali anlamda çok zor olabiliyor, ağır gelebiliyor. Dolayısıyla bu da olumsuz anlamda işletmeleri ya da işverenleri küçülmeye, daha merdiven altı bir zihniyetle yaklaşmaya ya da çalışanları sigortasız çalıştırmaya yönlendirebiliyor” (Görüşmeci 1).

Sosyal uygunluk standartlarının maliyetlerinin tek taraflı olarak üretim firmalarına bırakılması standartların kalıcı ve sürdürülebilir şekilde sağlanması önünde engel oluşturmaktadır. Sermaye doğası gereği kar oranını arttırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla standartları sağlamak amacıyla yaptığı harcamaların bedelini işçilere yüklemektedir.

“Maliyetlerin artması çalışma koşullarını olumsuz etkiler. Çünkü işveren bir şekilde kazandığı parayı ve kar oranını arttırmak ister. Maliyetlerinden artması durumunda üretici olarak bir yerden çıkmak zorunda, bu noktada kaliteden çalamayacağı için İSG önlemlerinden, işçilik, çalışma koşullarından ya da sigorta maliyetleri gibi konulardan kaçıyor. Örneğin klima çalıştırmıyor, kayıtdışı çalışma yöntemlerine başvuruyor ya da İSG önlemlerini eksik almaya gidiyor” (Görüşmeci 3).

Sosyal uygunluk standartlarını sağlayamayan ve hazır giyim markalarının onay sürecinden geçemeyen üreticiler ilk olarak çalışma koşullarına yönelik maliyet tasarrufuna gitmektedir. Düşük ücret uygulamalarına başvurulması yemek, ulaşım ve ısınma gibi konularda tasarrufa gidilmesi maliyet tasarrufuna dair örneklerdir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ise tasarruf edilen maliyetlerin başında gelmektedir.

“İSG konularında da her sene kendini yenileyen, tekrarlayan kontroller ve ölçümler var. Bunlar ciddi paralar tutuyor, fiziki kontroller fiziki ölçümler. Aynı zamanda çalışanlara yapılan yatırımlar da var sağlık taramaları gibi. Bunlar mali anlamda bir noktadan sonra külfet oluşturuyor” (Görüşmeci 14).

Çalışma hayatına yönelik düzenlemelerin sağlanması, enformel çalışma biçimlerinin ortadan kaldırılması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması, çalışma barışının sağlanması gibi işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kontrolü altındadır⁶⁶. Sosyal uygunluk denetimleri hazır giyim markaları ya da sertifikasyon kurumları adına gerçekleştirilen denetimlerdir. Denetimler kapsamlı ve detaylı olmakla birlikte kamu kontrolünde değildir ve dolayısıyla markaların

⁶⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; erişim: 28 Mayıs 2023, <https://www.csgb.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz>

tedarik zinciri ile sınırlıdır. Uygulamada sosyal uygunluk denetimlerinin, üretim firmaları için müşteri konumunda olan markalar tarafından gerçekleştirilmesi nedeniyle iş kaybetme kaygısı yaşamaktadırlar. Bu nedenle sosyal uygunluk denetimleri üretim firmaları üzerinde caydırıcı etkiye sahiptir. Ancak bu denetim standartlarını sağlamak maliyetli bir sürece katlanmayı işaret etmektedir. Bu maliyetlere katlanacak ekonomik güce sahip olmayan üretim firmaları ise tedarik zinciri dışında kaldıkları için denetime tabii değillerdir. Dolayısıyla hazır giyim markalarının davranış kodlarından ve sosyal uygunluk standartlarından sorumlu değillerdir. Bu durum küresel hazır giyim markalarıyla çalışacak ekonomik güce sahip olmayan işletmeleri enformel çalışma biçimlerine yöneltmektedir. Dolayısıyla uygulamada küresel hazır giyim markaları ile çalışan işletmelerde çalışma standartları görece daha iyi olurken, küresel markalarla çalışmayan işletmelerde çalışma koşulları işçiler açısından oldukça kötü durumdadır. Bunun temel sebebi ise kamu denetimlerinin piyasanın sorunları karşısında yetersiz kalmasıdır.

3.3.1.10. Denetimlerin Kamu Denetimlerinin Önüne Geçmesi

Türkiye’de kamu denetimlerinin seyrek olarak yapılması, işgücü piyasasında yaşanan sorunların tespit edilememesine ya da çözümünde sürelerin uzamasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda kamu denetimlerinin sıklığı işgücü piyasasının sorunlarına karşı yetersiz kalmaktadır.

“Çalışma koşullarına etkisi bakımından %100 marka etkili, keşke kamu diyebilseydim. Ama kamu denetlemiyor ki doğru dürüst. Benim elime geçmiş hiç kamu raporu görmedim ben bugüne kadar. 3 binin üzerinde firmaya gitmişimdir bir tanesinde müfettiş geldi şöyle baktı diyen bir firma görmemişimdir” (Görüşmeci 2).

“Marka denetimleri etkindir. Devlet istese tabi mükemmel denetimler yapar. Geçen gün bir fabrika duydum 8 kişi gelip aniden denetlemişler. Vay be dedim devlet böyle denetim mi yaparmış? İstese alasını yapıyor ama istese...” (Görüşmeci 21).

Çokuluslu işletmeler tarafından gerçekleştirilen sosyal uygunluk denetimlerinin sıklığı kamu denetimlerinin sıklığına oranla oldukça fazladır. Bunun birçok nedeni olabileceği gibi en önemli nedeni işgücü piyasalarının kontrol ve denetiminin çokuluslu işletmelere bırakılmasıdır.

“Maalesef SGK denetimlerinin hiçbir etkisi yok. Hani gerçekten bir denetim denk gelse de bir refakat edebilsem, katılabilsen çünkü gerçekten çok merak ediyorum ne yaptıklarını

hatta bir iki kere raporlarını da gördüm ama ne yaptıkları konusunda hiçbir fikrim yok. SGK müfettişi deniyor galiba onlara, fabrikada dönenlerden haberdar olmama şansı yok. Bu da yine devlet politikasıyla alakalı bir konu. Denetimlerde çok sık karşılaştığımız bir laf vardır; “Kaç kere SGK denetimi geçirdik bunları hiç söylemediler” diye. Kanun açık, yazan şey açık ama uygulama bu napalım yani” (Görüşmeci 6).

Çokuluslu işletmelerin hakimiyetinin artması sonucunda kamunun denetim ve kontrol yetkisinin zayıflaması işgücü piyasalarında enformel çalışma biçimlerini arttırmaktadır. Kayıtdışı çalışma, eve iş verme, parça başı çalışma gibi enformel çalışma biçimlerinin kontrolü çokuluslu işletmelerin denetimine bırakılmakta, bu durum işgücü piyasalarının kuralsızlaşmasına neden olmaktadır.

“Marka denetimi ile bizim yaptığımız third party (üçüncü taraf bağımsız denetim firmaları) denetimleri arasında çok büyük farklar olduğunu düşünmüyorum açıkçası. Ancak devlet denetimleri dediğimiz noktada firma SGK denetime geldiğinde çift bordroyu saklıyorsa, bunu benden saklamıyor. Saklamaması gerektiğini biliyor. Devletten ceza yememek için saklıyor. Markadan saklarsa sipariş kaybı olacağı için saklamıyor. Dolayısıyla bizim ve marka denetimlerinin daha şeffaf gerçekleştiğini düşünüyorum” (Görüşmeci 8).

İşgücü piyasasına yönelik denetimlerin kamu denetimlerinden ziyade çokuluslu işletmelere bırakılması işgücü piyasasına yönelik keyfi müdahalelere neden olmaktadır. Hazır giyim markalarının üretim kaygısı, denetçilerin kişisel beklentileri ve önyargıları gibi faktörler denetimlerin gidişatını etkileyen faktörler arasındadır.

“En etkin rol third party denetimlerinde çünkü bağımsız üçüncü taraftır. Marka denetimlerinde genellikle kişilerin egoları-duyguları-üretim hacimleri-ciroları-faydası-marka için ihtiyaç bunlar hep denetçiyi etkileyecek konular arasındadır. Devlet denetimleri ise oldukça eksik, nasıl yapıyorlar bilmiyorum. Third party mi marka mı dersiniz third party çünkü bağımsız olurlar. Markanın da handikapları vardır. Markanın denetim gidişatı etkileyen farklı etmenler olabilir. İki farklı markanın denetçileri aynı yere yaklaşık zamanlarda gitseler çok ciddi farklar çıkabilir. Üretimsel olarak orası marka için uygun değildir denetçi orayı sonlandırmak için gidebilir ya da kaybedilemeyecek bir firmadır denetçi orayı övmeye gider. Bir bakarsınız övgü dolu bulgusuz bir rapor, standart olan bulgular vardır” (Görüşmeci 3).

İşçilerin yasalarla tanımlanmış ücret, sosyal güvenlik, sağlık, güvenlik ve sosyal hakları çokuluslu markaların denetimine bırakılmıştır. Denetimlerin ya da iç kontrollerin niteliği denetimi yapan markaya, denetçiye göre değişmektedir. Markaların kendi

standartları arasında farklılıklar vardır ve bu farklılıklar tekstil işçilerinin eşit haklara eşit şekilde ulaşamamalarına neden olmaktadır.

3.3.2. Sosyal Uygunluk Denetimlerinin Çalışma Koşullarına Etkisi

Bu bölümde sosyal uygunluk denetimlerinin çalışma koşullarına etkileri, araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde birçok yönüyle ele alınmaktadır. Ücretler, çift bordro uygulaması, kayıtdışı istihdam, çalışma süreleri ve fazla çalışma, dinlenme hakkı, ev eksenli çalışma, iş güvencesi, çocuk işçi çalıştırma, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, işçi sağlığı ve iş güvenliği, kapsam dışı personel uygulaması ve sahte evraka ilişkin bulgulara bu bölümde yer verilmektedir.

3.3.2.1. Ücretler

Çokuluslu işletmelerin üretim zincirinde yer alan fasonlar kendi arasında basamaklara ayrılmaktadır. En üst basamakta marka, onun altında birinci basamak fason niteliğini taşıyan ana üretici, alt basamaklarda ise fason işletmeler yer almaktadır. Bu ilişkide denetim ve kontrol mekanizmaları basamaklar üzerinden sürdürülmektedir. Örneğin marka, fason üreticiyle iletişim kurmakta fason üretici kendi fasonuna marka direktiflerini aktarmaktadır ve bu doğrultuda kendi fasonlarını denetlemektedir. Üretim zincirindeki bu katmanlı ilişki emek sürecinin parçalanmasına neden olmaktadır. Üst basamaklarda yer alan çalışanlar, ücret ve diğer çalışma koşulları açısından daha sıkı denetlenmekte, bu işletmelerdeki üretim sürecinde rızanın üretimi görece daha kolay olmaktadır. Fasonun fasonu olarak nitelendirilen en alt basamakta yer alan işletmelerde çalışan işçiler ise denetim mekanizmasından görece daha düşük seviyede etkilenmekte ve bu işçilerin baskıyla karşılaşma ihtimali daha yüksek olmaktadır. Bu durum, taşeronluk sistemindeki emek rejiminin despotik bir nitelik taşıdığını doğrulamaktadır (Yücesan Özdemir, 2010: 43). En alt düzeydeki fason işletmelerde çalışan işçiler güvencesizlik, düşük ücretler ve olumsuz çalışma koşullarından en çok etkilenen grubu oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında sosyal uygunluk denetimlerinin ücretler üzerindeki etkisine yönelik iki farklı sonuç ortaya çıkmıştır. İlk olarak denetimlerin ücretleri olumlu yönde etkilediğini düşünen denetçiler, hazır giyim sektöründe en azından asgari ücret seviyesinde ücretlerin ödendiğini, fazla mesailerin iş kanununda belirtilen şekilde saatlik ücretin en az bir buçuk katı olacak şekilde ödendiğini ya da resmi tatil, bayram mesailerinin eksiksiz ödendiğini belirtmektedirler.

“Sosyal uygunluk denetimleri sayesinde işverenlerin gecikmeden ödeme yaptığını asgari ücret altında çalışan çalıştırmadığını biliyoruz, büyük markalardan iş alacak diye her şeyi çok iyi yaptığı durumlar çok fazla. Sosyal uygunluk konusunu ben bu yüzden kıymetli buluyorum. Çünkü ciddi bir yaptırım var. Bir işverenin benim X marka okeyim var, Y okeyim var, Z okeyim var demesi belli standartları sağladım ve belli standartlarda ürün üretebilen iyi bir firmayım anlamına geliyor. İşletmeler marka okeylerini bir referans olarak gösteriyor aslında. O okeye sahip olabilmek için de cebinden çıkan paraya hem İSG haklarının ödenmesinde hem özlük hakları hususunda fazla mesailerin hesaplanması bayram mesailerinin hesaplanması vs. iyi uygulamalara riayet ediyor tabi ki” (Görüşmeci 4).

Asgari ücret, yasal olarak işçilere ödenecek minimum ücret miktarını ifade etmektedir, ancak uygulamada enformel çalışma biçimlerinin yaygın olması nedeniyle asgari ücret altı ödeme ile karşılaşmak mümkündür. Buna karşılık hazır giyim markaları, tedarikçilerinden “ödeme ve diğer mali hakların sağlanması” ilkesi aracılığıyla en az asgari ücretin ödenmesi şartını beklemektedir. Dolayısıyla sosyal uygunluk denetimleri ücretlere en az asgari ücretin ödenmesi noktasında etki etmektedir.

“Asgari ücretin altında maaş verilmesini kesinlikle engellediğini düşünüyorum, sigortasız işçiliği kesinlikle engellediğini düşünüyorum. Hatta denetim olmasa tekstil çalışanları maalesef birçok haklarını kaybeder. Çünkü yasa yeterli değil, yeterli olmadığı için bu denetimler etkin. Bu denetimler etkin olarak kullanıldığından ve marka ile üretici arasında doğrudan ticari bağ bulunduğundan denetimin caydırıcılığı artıyor” (Görüşmeci 12).

Sosyal uygunluk denetimlerinin ücretler üzerindeki olumlu etkisinin asgari ücretle sınırlı olduğunu belirtmek mümkündür. Ancak yine de hazır giyim endüstrisinde enformel çalışmanın yaygınlığı göz önüne alındığında, asgari ücret düzeyinde de olsa ücretin güvenceye alınması olumlu karşılanmaktadır (Görüşmeci 12). Sosyal uygunluk denetimlerinin ücretler üzerindeki etkisinin arkasında, çokuluslu şirketlerin dünya piyasasındaki konumu nedeniyle fason üreticiler üzerinde kurduğu baskı yatmaktadır.

“Sosyal uygunluk denetimleri ücretleri olumlu etkiliyor tabii ki. Ben şunu söyleyebilirim bir sosyal uygunluk denetçisi olarak; Türkiye’deki bazı otorite kurumlardan yani İşkur, SGK tarafından bilhassa markalarımıza teşekkür edildiğini biliyoruz. Neden diyeceksiniz onların aslında yapması gereken bu denetim mekanizmasını bir nevi markalar üstlendiği için...” (Görüşmeci2).

Tekstil endüstrisi, çalışma koşullarının en olumsuz biçimlerinin görüldüğü emek yoğun endüstrilerden biridir. Maliyetlerin düşürülmesi adına izlenen politikalar emeğin değersizleşmesine, çalışanların yaşam koşullarının olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Bu noktada, çokuluslu işletmelerin etik davranışı, üretim zincirinde bulunan fason üreticilerin işçilerinin belirli standartlarda çalışması açısından önem taşımaktadır.

“Markalara üretim yapılan işletmelerde artık sigortasız işçi çalıştırılmayacağını biz de biliyoruz devlet kurumları da... Bizim ne yazık ki firmalarımız kendi kamu kurumlarımızdan ya da otoritelerimizden korkmadığı kadar markalardan çekiniyorlar maalesef. Örneğin; bugün bir işletme sigorta baskınından ya da İŞKUR'dan gelecek bir denetimden korkmadığı kadar bir marka denetiminden korkar oldu. Dolayısıyla sosyal uygunluk mekanizmasının ve denetimlerinin sosyal güvenlik, sigorta ve maaş ödeme konusunda sosyal haklar, yan haklar ve özlük hakları konusunda bizim kanunlarımızdan daha fazla etkili olduğunu söyleyebilirim” (Görüşmeci 1).

Diğer taraftan görüşmecilerin bir kısmı ise denetimlerin ücretler üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ileri sürmektedir. Bu görüşe göre, serbest piyasa ekonomisi gereği çok uluslu hazır giyim markaları üretim maliyetlerini düşürmek amacıyla fason tedarik zincirleri aracılığıyla üretimlerini gerçekleştirmektedirler. Hız, kalite, lojistik, hammaddeye yakınlık gibi faktörlerin yanı sıra işgücü maliyetlerinin düşük olması hazır giyim markalarının Türkiye’de üretim yapmalarının temel sebeplerinden biridir. İkinci grupta yer alan denetçiler, tam olarak bu nedenle denetimlerin ücretler üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ifade etmektedir.

“Markaların Türkiye’de üretim yaptırmasının sebebi ne? Bizim kara kaşımız gözümüz değil. Buradaki fiyatın ucuz olması. Eğri oturup doğru konuşalım. Örneğin İngiltere’nin fabrikası yok mu ya da İngiltere bilmiyor mu o nedenle mi buraya gönderiliyor. Bangladeş, Çin, Türkiye buralar 3. sınıf ülkeler, burada işçilik ucuz. Burada markanın kâr marjı daha yüksek. Dolayısıyla marka burada denetimden ihlal olsun olmasın bir şekilde ürünü ürettirecek. Ben bu mantıkta olduğum için hayal kırıklığına uğramıyorum açıkçası. O ürün bir şekilde üretilecek. Lamı cimi yok. Markalar bunu üretmek zorunda. Bu denetimin yapılma amacı markanın imajını koruması, sorumluluğu üzerinden atması başka bir şey değil” (Görüşmeci 9).

“Çok fazla olumlu etkilemiyor çünkü denetimlerde markaların ellerinin zayıf olduğu noktalar ücretler ve yan haklardır. Ücretlerin arttırılmasını talep ederlerse talep ettikleri oranda işçiliğin ve ürün fiyatının artması söz konusudur. O yüzden genellikle markalar minimum kriterlerde çalıştırılmasını beklerler. Asgari ücret, en az bir buçuk katı mesai.

Asgari ücretle çalıştırıyorsa uygun deriz. Asgari ücretle siz İstanbul'da yaşayabilir misiniz? Mümkün değil, öyle yani markanın beklentisi minimum budur ve firma karşılıyorsa okeydir” (Görüşmeci 3).

Tekstil sektöründe yaygın olan düşük ücret uygulamalarına bakıldığında markaların ücretler konusundaki yaptırımları asgari ücretle sınırlıdır. Dolayısıyla sosyal uygunluk standartlarının etkisi ücretler üzerinde asgari tutarda ödemediği ileriye gidememektedir.

“Şunu düşünürseniz en az asgari ücretle çalışmanın sağlanması olumlu etki midir? Derseniz; şükürler olsun ki sağlanıyor. En az bir buçuk katı mesai, en az yemek-yol, en az sigorta sağlanıyor. Ancak yetmez. Adil yaşam ücreti denen bir konu var. Şu an bütün markaların da gündeminde olan İstanbul için 20.000 liranın üzerinde bir ücretlendirmenin olduğu, insanca yaşamak için bir ücret. Basit bir uygulamadır. Yılda kaç tane ayakkabı alıyorsun, ne kadar kıyafet alıyorsun? Ne kadar kira ödüyorsun? Ne kadar birikim yapıyorsun? Kendine ne kadar harcıyorsun? Bunların üzerinden bir anket yaparız, ortalama bir rakam çıkar bu ortalama rakama göre de adil yaşam ücreti belirlenir. Markalar bunu taahhüt eder ama bugüne kadar bu konuda bir iyileşme görülmedi. Yaşam ücretini belirlerler ama asgari ücreti zorunlu tutarlar çünkü ücretlerin artması maliyetleri arttırır. Çünkü işçilik 20.000 TL olduğu zaman Türkiye’de maliyetler 2 katına çıkar. Ancak markalar zaten Türkiye’yi ucuz olduğu için seçiyor. 5 cent için çilgin pazarlıkların yapıldığını biliyorum. O yüzden denetimler ücretleri olumlu etkiler mi diye bana sorsanız hayır etkilemez derim. Etkilese zaten markalar Türkiye’yi tercih etmez. İşin mantığına ters yani” (Görüşmeci 18).

Ücretlere yönelik bir diğer sorun ise ödemelere yöneliktir. Davranış kodlarında, işçilerin aylık ücret ödemelerinin eksiksiz yapılması gerektiği üzerine maddeler yer almaktadır, ancak ödemelerin ne şekilde yapılacağı fason üreticilerin inisiyatifine bırakılmaktadır.

“Denetimlerin bence ücretlere hiçbir etkisi yok. Çünkü günün sonunda şöyle oluyor; diyelim ki yetenek gerektiren bir iş için işveren çalışana 15 bin TL verse, zaten tamamını bankadan ödemiyor, bu 15 bin TL’nin asgari kısmını bankadan kalanını elden olarak verdiğinde de denetimde bulgu yiyor. Ama çalışana asgari ücret verse mesaisini de bankadan gösterse bulgusuz bir şekilde işin içinden çıkıyor. Yani olumlu bir etkisi yok, sadece elden ödemesi vardır-tazminatını yasal miktara göre hesaplamıştır marka ya da denetçi bu böyle olmaz bunu ödeyin derse öder. Böyle bir faydası belki olur o da tesadüfen denetimde yakaladığımız kişide böyle bir durum varsa” (Görüşmeci 11).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesine göre “*Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir*” (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 32). Ancak uygulamaya bakıldığında hazır giyim endüstrisinde elden ödeme, sıklıkla başvuru enformel bir ücret ödeme yöntemidir. Ücretlerin bir kısmının işçilerin banka hesabına yatırıldığı, kalanının kayıtdışı olarak elden ödenmesi şeklindeki ödeme yöntemi sosyal uygunluk denetimlerinde rapora bulgu olarak yazılmaktadır (Görüşmeci 11). Ancak herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Üreticiler herhangi bir yaptırım olmasa da denetim raporuna uygunsuzluk yazılması yerine çalışanlara asgari ücret ödeyerek uygunsuzluk yazılmayacak şekilde denetimi tamamlamayı tercih etmektedir. Burada kamu otoritesinin yaptırımları etkili olmaktadır. Ancak kamu denetim sıklığının düşük olması nedeniyle elden ödeme olarak adlandırılan enformel ödeme, hazır giyim sektöründe işverenler tarafından tercih edilmeye devam etmektedir. Elden ödemenin tercih edilmediği noktada da işçiler düşük ücretlere mahkum edilmektedir.

“Zaten yasal asgari ücret sürecine uyduktan sonra herhangi bir yan hak verme zorunluluğu da yok. Zaten ücretlerin artması demek maliyetin artması demek marka büyük çerçevede bunu zaten istemez. Sadece BSCI’da yaşam ücreti hesaplanmasını istiyor ama onun da çalışılan marka tarafından herhangi bir yaptırım olacağını sanmıyorum. Yaşam ücreti böyle çıkmış burada ücretlerde böyle belirlensin demiyor kimse” (Görüşmeci 15).

Sosyal uygunluk standartları, ücretler düzeyinde bireylerin yaşam standartlarını yükseltmekten uzaktadır. Markaların ücretlerin zamanında ve eksiksiz ödenmesi konusunda yaptırımları bulunmaktadır. Ancak işçilerin yaşam standartlarını iyileştirecek ücretlerin belirlenmesi konusunda bir yaptırım yoktur. Dolayısıyla yaşam ücreti temelinden bakılacak olursa markaların bu konuda yaptırımlarının olmadığı yapılan çalışmaların yaşam ücreti düzeyinde bir ücret uygulaması konusunda yetersiz kaldığı ortaya çıkmaktadır.

3.3.2.2. Çift Bordo Uygulaması

Hazır giyim endüstrisinde ücretler, işçilerin geçimlerini sağlamaktan uzak olmakla birlikte, sektörde kayıtdışı çalışma biçimlerinden biri olan çift bordro⁶⁷ uygulaması da yaygındır. Ücretin bir kısmının kayıtdışı olarak ödenmesi, iş hukukuyla birlikte sosyal güvenlik mevzuatının da konusu olmaktadır.

“Çift bordro dediğimiz genellikle asgari ücret kısmı bankadan kalan tutarı elden ödenmesi kısmı inanılmaz yaygın sektörde. Bunu kimsenin bilmiyor, görmüyor olması mümkün değil... Bunun hiçbir cezai yaptırımı olmuyor” (Görüşmeci 6).

“Çift bordro ve yanlış bordrolama mesela çok yaygın bir konu. Çift bordro konusu çok sık karşılaştığımız bir konu ve çoğu marka ve benim çalıştığım marka için kritik ya da majör bir uygunsuzluk değil” (Görüşmeci 3).

Çift bordo uygulamasının hazır giyim sektöründe yaygın bir eğilim olduğu, görüşmeciler tarafından açık bir biçimde ifade edilmektedir. Bu uygulama, çalışanların sosyal güvenlik hakkına erişim konusunda sorun doğurmaktadır. Sosyal uygunluk denetimlerinde ise bu konunun küçük ölçekli bir uygunsuzluk olduğu karşımıza çıkmaktadır.

“Çift bordro konusu var bu eskiden kritikti bizim için ama majör olarak değerlendiriyoruz. Vergi sistemini göz önünde bulundurduğumuzda, Türkiye’deki bütün tekstil firmalarını göz önünde bulundurduğumuzda neredeyse %85 kadarı çift bordroya başvuruyor. Bir kısmı asgari ücret kadarını ya da çok az üstünü sigortaya bildiriyor ve geri kalanını elden ödüyor. Bunun için bir kin gütmüyorum. Bunu genç işçi çalıştırmak ya da yabancı çalışana çalışma izni almadan çalıştırmak, daha fazla saatlerle çalıştırmak ya da hamile çalışana kanuna uygun çalıştırmamak uygunsuzlukların olduğu durumlarda hissettiğim duygular gibi bir duygu hissetmiyorum” (Görüşmeci 4).

Sosyal uygunluk denetimlerinde, çift bordo uygulaması büyük bir uygunsuzluk olarak görülmemekte, işletmenin genel puanını olumsuz etkilememektedir. Bu konuda uygunsuzluk bildirim alan işletme, markadan sipariş alabilmekte ve üretimi sürdürebilmektedir. Diğer taraftan sosyal güvenlik primlerinin eksik bildirilmesi nedeniyle işçiler, sosyal güvenlik sistemine bağlı olan ödemelerin hesaplanmasında kayıplar yaşamaktadır.

⁶⁷ Çift bordro, “zarf ücreti” olarak da adlandırılan, işçinin sosyal güvenlik kurumuna bildirilmeyen (kayıtdışı) ücretini ifade etmede kullanılan bir kavramdır.

“Ülkemizde baktığımızda çift bordro dediğimiz bir yaygın uygulama var. Örneğin birçok marka için çift bordro bir bulgu değil artık Türkiye'nin bir acı gerçeği de işte burada, ülkemizde ne yazık ki denetim mekanizması olmadığı için çift bordro çok yaygın bir şekilde devam ediyor. Kaba tabirle ifade etmek gerekirse vergi kaçırılmaktadır bu, işverenin işçi üzerinden vergi kaçırmasıdır maaşlarının giydirilmiş ücret olarak sigorta primlerine prim olarak yatırılmaması ve bunun elden ödenmesi vergi kaçırmanın kaba bir tabiri. İleride çalışanların hayatında emeklilik hayatında ciddi etkisi olacak bir konunun artık bizim globalde bile sorun teşkil etmeyecek boyuta gelmesi ne yazık ki bizim ülkece bir eksiğimiz, bir açığımız” (Görüşmeci 1).

Çift bordo uygulaması, devlete yalnızca SGK ve İŞKUR gelirleri açısından sorun yaratmamaktadır. Bu uygulama, ayrıca gelir vergisi matrahı açısından da sorunlara yol açmaktadır. Türkiye’de işçilerin yıl içinde elde ettiği gelirler, kümülatif olarak toplanarak artan oranlı tarife vasıtasıyla vergilendirilmektedir. Çift bordro uygulaması, vergi matrahında sapsmalara neden olmakta ve bu nedenle Hazine ve Maliye Bakanlığı’nın vergi gelirleri açısından da sorun teşkil etmektedir. Sosyal uygunluk denetimlerinde sıklıkla karşılaşılan çift bordro uygulamasının bir nedeninin de işverenlerin vergi maliyetlerinden kaçınması olduğu Görüşmeci 11 tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

“Çift bordro birçok marka için kritik ya da majör bir uygunsuzluk değil yani rapora yazılır ancak bir yaptırımı yoktur. Bununla ilgili markaların bazı gerekçeleri var; Türkiye’deki vergi yükümlülükleri, günümüzde hala kadınların maaş kartlarının kocalarında olması sorunu gibi... Haklılıkları ya da haksızlıkları tartışılır. Mesela çift bordro olan firmayla çalışmıyoruz diyebiliyorlar mı ki diyemiyorlar gördüğümüz kadarıyla, çalışmaya devam ediyorlar veya çift bordro olan bir firmanın birim başına bir ürün satmasıyla, her şey süper bir firmanın ürün satması marka için aynı mı onu da bilmiyorum ama yani gördüğümüz kadarıyla takip edilmesini istiyorlar ama şu an için kritik bir nokta değil.”

Vergi maliyetlerinden kaçınmanın yanında, çift bordro uygulamasının hane içi toplumsal cinsiyet rolleriyle de ilişkilendirildiği görülmektedir (Görüşmeci 11). Söz konusu sosyal uygunluk denetçisi, ataerkil toplumsal yapının kadınların gelirleri üzerinde yarattığı baskıya karşı çift bordro uygulamasının göz ardı edilmesini irrasyonel, ancak arızı bir çözüm yolu olarak ele almaktadır.

“Üçüncü tarafta 300-500 arasında denetim yapma fırsatım oldu %90’ının çift bordro uygulamasının bulgu olarak yazıldığı raporlar yazdım. Ancak hiçbirinde majör bir konu ya da çalışmaya engel bir konu olmadı maalesef. Birkaç spesifik marka için kırmızı bir

çizgidir bu, çalışmaya engel bir konudur ama o markaların ve Türkiye'deki pazarı zaten çok dar çok küçük bir pazar, bu acı bir gerçektir ülkemizde. Türkiye'de bu değişmeyecek bir gerçektir çünkü yasal mevzuat ve vergi mevzuatları gereği maalesef vergi oranlarının çok yüksek olması hem işçi açısından hem işveren açısından büyük bir külfet halinde ve markalar bu konuya karşı artık hassas ve esnek davranmaya başladılar” (Görüşmecisi 14).

Türkiye’de tüketicilere sosyal pazarlama yaklaşımı çerçevesinde erişmek, ekonomik ve kültürel yapı nedeniyle oldukça güç görünmektedir (Görüşmecisi 14). Nitekim tüketiciler, satın alma gücü doğrultusunda taleplerini oluşturmakta ve dolayısıyla sosyal sorumluluk ya da üretimde etik gibi konular arka planda kalabilmektedir. Ayrıca markaların Türkiye’de imalatta bulunup ülke pazarında yer almamasının arkasında tüketici davranışlarıyla birlikte ülkenin genel sosyoekonomik yapısının payı bulunduğunu da belirtmek gerekir. Ülkenin dünya sistemindeki konumu, ortalama gelire, gelir dağılımına ve son tahlilde tüketim ve yaşam tarzına etki etmektedir.

Dünyada birbirinden farklı çok sayıda küresel hazır giyim markası bulunmaktadır. Bu markaların birçoğunun Türkiye’de üretimi olsa da satışı bulunmamaktadır. Bunun pazarlama açısından çeşitli nedenleri bulunmakla birlikte sosyal açıdan da farklı sebepleri bulunmaktadır. Yüksek maliyetler, tüketici tercihleri, pazarlama stratejileri gibi ekonomik ve sosyal birçok neden küresel hazır giyim markalarının Türkiye pazarında bulunmamasının nedenleri arasındadır. Hazır giyim markaları pazar araştırması yaparken tüketicilerin ürünlere dair zevk ve tercihlerinin yanı sıra alım gücü, pazarın durumu, ülkenin ekonomik ve siyasi durumu gibi faktörleri göz önünde bulundurmaktadır. Dünyadaki eşitsiz gelişme, sınıfsal eşitsizliklerin derinleşmesine yol açmakta, bu durum da tüketicilerin tercihlerine yansımaktadır.

Hazır giyim markaları, hızlı modanın getirdiği çalışma yaşamına yönelik olumsuzlukları azaltmayı kendilerine birer hedef haline getirmekte ve bunu bir pazarlama stratejisi olarak tüketicilere sunmaktadırlar. Oysa çift bordro uygulaması, enformel çalışma biçimleri arasında yer almaktadır. Dolayısıyla çalışma yaşamına yönelik olumsuzlukları azaltmayı hedefleyen markaların pazarlama stratejileri için bir engel teşkil etmektedir.

Sosyal pazarlama ilkesini hedefleyen markalar, kriterlerinde “kırmızı çizgi” olarak adlandırdıkları konularda taviz göstermediklerini iddia etmektedir. Ancak Türkiye’de hazır giyim sektöründe çift bordro uygulaması oldukça yaygındır. Bu konuyu

tolerans sağlanmayacak konular arasında değerlendiren markaların ise Türkiye'deki pazarı oldukça dardır (Görüşmeci 4).

Türkiye'de uygulanabilirliği tartışmalı olmakla birlikte, sosyal uygunluk standartlarının teorik açıdan bir sosyal standartları düzenleme ve koruma aracı olduğunu belirtmek mümkündür. İnsana yakışır iş bağlamında bu standartların işlevsel olarak kullanılması olanaklıdır. Etkili bir denetim sistemiyle bu standartlara uygun olmayan çalışma koşullarının önlenmesi gerekmektedir. Tedarik zincirlerinde kayıtlı çalışmanın sağlanabilmesi için denetim sisteminin geliştirilmesi ve caydırıcı yaptırımların uygulanması önemli bir ihtiyaçtır. Çift bordro uygulaması gibi kayıtlı çalışmaya engel olan uygulamalar, bazı markalar tarafından denetim mekanizmasında önemli bir uygunsuzluk olarak ele alınmaktadır. Örneğin, bu markalar çift bordro uygulaması karşısında sipariş vermeme gibi yaptırımlar dahi uygulayabilmektedir. Ancak bu markaların Türkiye'de geniş bir pazara sahip olmaması nedeniyle, bu konuda genelleyici bir yorum yapma olanağı bulunmamaktadır (Görüşmeci 14).

3.3.2.3. Kayıtdışı Çalışma

Kayıtdışı çalışma, yasal işlerde çalışan ve istihdama katılan kişilerin, çalışma gün sayılarının ya da ücretlerinin kamu kurum ve kuruluşlarına eksik bildirilmesi ya da hiç bildirilmemesi anlamına gelmektedir. Kayıtdışı çalışma, genellikle işverenler tarafından vergi maliyetlerinden kaçınmak ve işçilerin sosyal güvenlik primlerini ödememek ya da eksik ödemek amacıyla tercih edilmektedir. Kayıtdışı çalışmanın hem işçi hem işveren hem de kamu açısından olumsuz etkileri olmaktadır⁶⁸.

Araştırma sonucunda hazır giyim sektöründe kayıtdışı çalışma uygulamalarının yaygın olduğu tespit edilmiştir. Eksik sigorta bildirimini ya da eksik ücret bildirimini hazır giyim sektöründe en çok karşılaşılan kayıtdışı çalışma örnekleri arasında yer almaktadır.

“Mesela geçtiğimiz günlerde bir çalışan görüşmesinde işçiye işe giriş tarihini sorduğumda 6 ay önce olduğunu söyledi. 6 ay önceye gittiğinizde 6 ayda işe girmiş ama benim elimdeki dokümanda 9 ay önce işe girmiş. Bu durumda ciddi anlamda bir şaibe var. Çalışan dedi ki ben 6 ayda başladım, evrak gösteriyor ki 9 ayda başlamış. Dolayısıyla burada çalışanın 3 aylık bir süre ile kayıtdışı çalışması söz konusu. Buna geç sigorta girişi diyoruz” (Görüşmeci 3).

⁶⁸ Detaylı bilgi: <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-06-24-09-48-03> (Erişim Tarihi: 21 Mayıs 2023).

“Geç sigorta” girişi olarak belirtilen kayıtdışı çalışma örneği ise çalışanların prim gün sayısının sosyal güvenlik kurumuna eksik bildirilmesi anlamına gelmektedir. Bu durum işe yeni giren işçinin sağlık, güvenlik gibi sosyal güvenlik uygulamalarından geç faydalanmasına neden olmakla birlikte temel işçilik hakları olan yıllık izin, haftalık izin, doğum izni gibi izinlere geç erişmesine ya da hiç erişememesine neden olmaktadır. Ayrıca kıdem, ihbar tazminatı gibi işçilik haklarından mahrum kalmasına ya da çalıştığı sırada bir iş kazası geçirmesi durumunda sürekli ya da geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanamamasına neden olmaktadır. Hazır giyim markaları tarafından kayıtdışı çalışma kritik uygunsuzluklar arasında yer almasına rağmen geç sigorta girişi çalışmaya engel bir konu olarak değerlendirilmemektedir.

“Biz denetimlerimizde harflendirme sistemi kullanıyoruz. Harflendirme sistemi sadece bir geçerlilik süresi belirliyor. A-B-C-D şeklinde sıralanıyor. A-B skorunu almış firmalar 2 yıla kadar geçerliliğe hak kazanıyorlar. C skoru alan firmalar 1 yıl geçerliliğe hak kazanıyor. D skoru alan firmalarda 6 ay geçerliliğe hak kazanıyorlar. Örneğin; Hafta tatilinin yapılmamış olması, sigortasız işçi çalıştırma ya da sigortasının 1-2 gün gecikmeli başlaması. Bu tür uygunsuzlukları direkt kritik olarak değerlendiriyoruz. Bunlar A ve B skoru alamaz. C olabilir. Sadece ona onay verdiğimizde ‘1 yıl geçerliliğe sahipsiniz bizim şirketimizin kapsamında’ dediğimizde kırmızıyla bir not düşüyoruz sistemimize, bu uygunsuzluğun en kısa sürede kapatılması ve bir sonraki denetimde görülmemesi koşuluyla diye. Bir sonraki denetimde görüldüğünde kabul etmiyoruz mesela aynı uygunsuzluğu. Ama ‘skore’unu da düşürmüyoruz ya da atölye onayını da iptal etmiyoruz. O konuyu kapattığına dair mutlaka geri bildirimde bulunması istiyor ve bekliyoruz.” (Görüşmeci 4).

Türkiye’de işverenler, İŞKUR’un aktif istihdam programlarından yararlanabilmektedirler. Sigorta primi ya da ücret desteği gibi uygulamalar, bu kapsamda yer alan programlar arasındadır. Bu uygulamalar, işsizliği önlemeyi amaçlamakta ve yararlanmada “kişinin son 6 aydır işsiz olması” gibi şartları içinde barındırmaktadır. İŞKUR tarafından işsizliği önlemek ve istihdamı arttırmak amacıyla yürütülen bu teşvik programlarından yararlanmak amacıyla işverenler, zaman zaman şartları sağlayabilmek için çalışanlarının sigorta girişlerini yapmadan işe başlatabilmektedir. İşçilerin SGK bildirimini İŞKUR teşviklerinden yararlandıktan sonra yapılabilmektedir.

“Sigortasız çalışmayla ilgili tamamen sigortasız çalıştıran yerlerle artık pek karşılaşmıyoruz ancak kısıtlı süreyle sigortasız çalıştırma hala yaygın. Genellikle İşkur

programlarından yararlanmak filan için insanları sigortasız bekletebiliyorlar” (Görüşmeci 18).

Kayıtdışı çalışma, işçilerin sosyal risklere karşı korunmasını amaçlayan sosyal güvenlik düzenlemelerinden yararlanmasını engellemekte ya da bu düzenlemelerden kısmi oranda yararlanmalarına yol açmaktadır. Çift bordro uygulaması, çalışanların sosyal güvenlik edimlerinden eksik yararlanması sonucunu doğururken, SGK’ya bildirilmeyen çalışanlar bu edimlerden hiç faydalanamamaktadır.

3.3.2.4. Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma

1970’li yıllarla birlikte serbest piyasa ekonomisi ve küresel rekabet çerçevesinde çalışma sürelerinde de esneklik meydana gelmiştir (Demir ve Gerşil, 2008: 70). Serbest piyasa ekonomisi çerçevesinde rekabetçi piyasa koşulları nedeniyle işverenler, çokuluslu işletmelerin hız ve maliyet baskıları karşısında, üretimi arttırmak ve maliyetleri düşürmek için fazla çalışmaya başvurabilmektedir.

İşletmelerin çalışma süreleri konusundaki esneklik arayışı, ulusal düzenlemelerde de karşılık bulmuştur. Türkiye’de de işletmelerin ihtiyaç duyduğu mesai konusunda düzenlemeler yapılmıştır. Ancak kanunda yer alan bu sınırlamalar, uygulamadaki aksaklıklar nedeniyle aşılabilmektedir. Kanunda yer alan düzenlemeler, çalışma hayatında fiilen karşılık bulamamaktadır. Örneğin işçinin günde fazla çalışmayla birlikte 11 saatten fazla çalıştırılması durumunda hukuki bir boşluk bulunmaktadır. Dolayısıyla işverenler bu boşluğu rahatlıkla lehine kullanabilmektedir. Hazır giyim sektöründe bu duruma sıklıkla rastlanmaktadır. Çokuluslu işletmelerin hız baskısı, işletmelerin bu sınırlandırmayı ihmâl etmelerine yol açabilmektedir. İş Kanunu’nda yer alan bu sınırlandırma, bazı markaların sosyal uygunluk denetimlerinde de esneyebilmektedir.

“Şu anda çoğu marka diyemeyeceğim ama bazı markalar tarafından kabul edilen bir uygunsuzluğumuz var; fazla mesai... Son 1 yıl öncesine kadar asla müsamaha göstermiyorlardı, mutlaka puan düşürüyordu bunlar, ama artık düşürmüyor. Bir insanın çalışma saatleri kanunda belirlenmiştir. 11 saatin üstünde çalıştıramazsın ama sabahçı çalıştıran işletmeler bile oluyor, terminler⁶⁹ çok kısa olduğu için. Bunu mutlaka uygunsuzluk yazıyoruz ama bu uygunsuzluk bizim gözlemlediğimiz çoğu firmada puan olarak etkilemiyor. Biraz tolere edilebiliyor. O da neden? Termin tarihleri çok kısa.

⁶⁹ Hazır giyim endüstrisinde, üretilen malların belirlenen planlama süresi içerisinde dağıtımına çıkması “termin” kavramıyla ifade edilmektedir.

Oradaki 100 personelin 11 saat çalışarak bitiremeyeceği bir iş var ortada. Fazla mesai kolay kolay saklanabilen bir şey değil, saklamıyorlar da zaten çünkü tolere ediliyor zaten” (Görüşmeci 5).

Fazla çalışmanın nedenleri arasında eksik ya da yanlış üretim planlaması, çokuluslu işletmelerin hız baskısı karşısında yeterli istihdamın sağlanamaması, hatalı ürün nedeniyle kalite departmanlarının baskısı gibi nedenler yer almaktadır. Hazır giyim markalarının siparişlerinin alınması ile üretim süresi arasında üretici firmaya tanınan süre oldukça kısadır (Görüşmeci 5). Dolayısıyla bu markalar için en önemli kriter düşük maliyetlerle ve azami hızla ürünlerin üretilmesidir. Ancak bu noktada hazır giyim markalarının üretim-kalite ve sosyal uygunluk departmanları arasında görüş ayrılıkları ortaya çıkmaktadır.

“Kimi marka diyor ki haftalık 15 saat mesai yapabilirsin, haftalık toplam çalışma saati olarak 60 saati aşamazsın, kimisi diyor ki haftalık 8 saati ben kabul ediyorum. Kimisi diyor ki benim için 72 kritik nokta, 72 saati hiç aşamazsın. Kimisi diyor ki işte üst üste bilmem kaç hafta bilmem ne yapamazsın. Bunlarda farklılıklar devam ediyor. Benim için kritik dedikleri nokta çok önemli. Kritiği kim kabul ediyor? Orada tekstil sektöründe şöyle bir ikilem var. Markalardaki sosyal uygunluk departmanlarıyla tedarik departmanlarının çatışması. Bu ne demek? Bir şekilde o tekstil mağazalarına ürün girmesi gerekiyor. Bunun için termin süreleri var. Sıkıştırılması gereken üretimler var. Ona tedarik birimi karar veriyor konuşuyor. Bana şu mali şu tarihte gönder diye baskı yapıyor. Bu baskıdan dolayı da fabrika fazla mesai yaptırmak zorunda kalıyor. Ya doğru planlama yapamıyorlar. Ya da daha fazla istihdam yapmak yerine bunu kullanmayı tercih ediyorlar. Burada sosyal uygunluk ile tedarik birimi çatışıyor ve kim galip gelirse onun dediği oluyor ve genelde tedarik birimleri üstün geliyor. Çünkü o ürünün mağazaya girmesi çok daha önemli onlar için. Böyle bir çatışma oluyor” (Görüşmeci 6).

Hazır giyim endüstrisinde üretim planlaması, anlık sipariş değişiklikleri nedeniyle aksaklıklara uğrayabilmektedir. Bu noktada aksaklığın nedeni iki etmenden kaynaklanabilmektedir. Bunlardan ilki tedarik zincirinde yer alan üretici firmanın planlama hatasıdır. İşyeri yönetimi veya idari kadrosu tarafından yapılan planlama hatasının bedeli, üretim işçilerinin fazla çalışma, gece çalışması ve hız baskısı altında çalışmaları ile karşılık bulmaktadır. Tedarikçi firmalar, bu yöntemlerin dışında yevmiyeli işçi, taşeron kullanımı ve kayıtdışı çalışma gibi yollara başvurabilmektedir. Diğer önemli etmen ise markanın eksik ya da yanlış tedarik zinciri yönetimidir. Örneğin, anlık sipariş değişimi, üretim sürecinde planlanmayan fazla çalışmalara neden olabilmektedir. Bu

durum, planlama hatalarıyla birlikte eksik istihdamdan da kaynaklanabilmektedir (Fair Wear, 2020: 19).

Hazır giyim endüstrisindeki üretim planlamasında, çalışma süreleri ile istihdam arasındaki ilişkinin yeterli düzeyde kurulmadığı görülmektedir (Görüşmeci 6). Buradan hareketle araştırma kapsamındaki görüşmecilerin örnek verdiği işletmelerde, uzun vadeli işgücü talep esnekliğinin düşük olduğunu belirtmek mümkündür (Borjas, 2015: 122-123). İşverenler, ilave istihdamın yaratacağı ücret maliyetleri nedeniyle fazla çalışma ücretinin maliyetine katlanmayı daha sık tercih etmektedir.

“Bazen böyle sonsuz saat mesailer ile karşılaşabiliyoruz. Mesela normal çalışma saati 9 saat, çalışan onun üzerine 10 saat daha çalışmış. Yani 19 saat, evet günde 19 saat çalışma gördüm. Bunu çalışan için hesaplarsak gün 24 saat, 19 saat çalışmış. Kalan 5 saat de 2 saat yolda git gel max. 3 saat uyumuş oluyor” (Görüşmeci 11).

Günlük 19 saat çalışma süresi, Sanayi Devrimi'nin ilk dönemindeki ortalama çalışma sürelerinin dahi üzerinde kalmaktadır. Belirtilen düzeydeki çalışma süresi, yalnızca iş mevzuatıyla ilgili bir soruna değil, aynı zamanda insan haklarına yönelik uluslararası metinler açısından da önemli bir soruna çağrışım yapmaktadır. Örneğin bu uygulama, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan insana yakışır iş tanımıyla doğrudan çelişkilidir⁷⁰. Benzeri bir uygunsuzluk da hafta tatilinin dahi kullanılmaması örneğinde karşımıza çıkmaktadır.

“Fazla mesai tekstilde yaygın bir durum çünkü; malı ne kadar hızlı üretirseniz ne kadar hızlı yüklerseniz müşteri tarafından o kadar tercih edirsiniz. Bu durum fazla mesaiyi yaygınlaştırıyor. Peki fazla mesai çalışmalarından dolayı çok fazla yaptırım uygulandığını gördüm mü ben dersiniz, maalesef görmedim. Ben böyle 250 gün üst üste çalışan bir ablamızla rastlaşmıştım. Abla hiç tatil yapmadan 250 gün çalışma yapmış, pazarı, bayramı bilmem nesi hiçbir şeyi yok. Ama oraya bir yaptırım uygulandı mı? Zannetmiyorum, fazla çalışma yapıldığında markalar öyle bir yaptırım uygulamıyorlar” (Görüşmeci 16).

Hazır giyim endüstrisinde insan onuruna yakışır iş ilkelerine uymayan uzun çalışma saatleri, işçilerin iş ve sosyal yaşam dengelerinin bozulmasına ve çeşitli sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Ancak ücretlerin düşük olması,

⁷⁰ Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (hedef 8): https://www.undp.org/sustainable-development-goals/no-poverty?gclid=CjwKCAjwvdajBhBEEiwAeMh1UyVEvY8Tm5kk-YiWKCvAv_VPXEdZKiE5Da9HRbuvVRgwywWmzoJfJhoCCTUQAvD_BwE (Erişim Tarihi: 20 Mayıs 2023):

çalışanların fazla çalışma uygulamaları konusunda istekli olmaları sonucu doğurmaktadır. Bu noktada birçok hazır giyim markası işçinin onayı varsa uzun mesai saatlerini sorun etmemektedir.

“Yine zaman kayıtları ve çalışma süreleriyle ilgili bir esneklik de sağlanabiliyor bazı markalarda ama burada genellikle kriter zorla çalıştırma olmaması gerekliliği oluyor. Yani çalışanın rızası varsa, mesaiye kalmak istiyorsa kalabilir diyor markalar. Bazıları sonsuz çok uzun mesailere de okey diyor. Bazıları tamam onayı varsa okey ama bunun da bir sınırı var deyip sistematikse örneğin; atıyorum her gün 2 saat mesai varsa bunu düzenle böyle olmaz da diyebiliyor” (Görüşmeci 15).

Sosyal uygunluk standartları genel olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ve Etik Ticaret Girişimi'nin belirlediği çalışma standartlarını referans alsa da küresel markaların kendi belirlemiş oldukları etik davranış kodları⁷¹ bulunmaktadır. Davranış kodları, markaların kendi standartlarından oluşmaktadır. Ancak bu standartlar arasında farklılıklar vardır ve bu farklılıklar tekstil işçilerinin eşit haklara eşit şekilde ulaşamamalarına neden olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde çalışma süreleri ile ilgili hükümler açıkça belirtilmesine rağmen denetçilerin bu konuda esneklik gösterdiği uygulamalar mevcuttur. Hazır giyim endüstrisinde, çalışma sürelerine yönelik ihlallerle sıklıkla karşılaşmaktadır (Görüşmeci 15). Özellikle yasaların ve uluslararası düzenlemelerin öngördüğü biçimler dışında, yasadışı fazla çalışma, hazır giyim endüstrisinde kronik bir sorun hâline gelmiştir. Chan ve Siu (2010: 184-185), sosyal uygunluk denetimlerine rağmen, yasadışı fazla çalışmanın yoğun olarak görülmesi nedeniyle, bu denetim mekanizmasının çalışma koşullarına etkisinin oldukça sınırlı düzeyde kaldığını belirtmektedir.

İşçilerin fazla çalışmaya rıza göstermesinin en temel nedeni, düşük ücretlerle yaşamlarını idame ettirmelerinin zorluğudur. Emek talebine olan esneklik, işçilerin yaşam koşullarının zorluğundan kaynaklı olarak fazla çalışmayı kabullenmesiyle birleştiğinde yasadışı fazla çalışmanın koşulları oluşmaktadır (Barkume, 2010: 130). Özellikle enflasyon oranlarının yükseldiği dönemlerde işçiler, alım güçlerini korumak için fazla çalışmaya daha fazla rıza gösterebilmektedir.

“Bazı konularda esneklik gösterebiliyoruz. Son zamanlarda enflasyon oranlarının yükselmesi, alım gücünün düşmesinden dolayı çalışma saatleri ile ilgili bazı esneklikler

⁷¹Etik davranış kodları, “codes of conduct” olarak ifade edilmektedir.

göstermeye başladık. Bunu da aslına bakarsanız çok esneklik olarak değil de standardın amacından sapmaması için yapıyoruz diyebilirim. Çalışanlar normal mesailerinin üzerine çok sık ve çok uzun süreler fazla mesai yapmak istiyorlar. Çünkü biliyorsunuz hayat pahalı ve bu insanlar faturalarını ve kiralarını ödemek zorundalar. Eğer biz denetimlerde hayır kardeşim kimseyi haftada 57 saatten fazla çalıştıramazsın dediğimiz taktirde insanların geçimlerini zorlaştıracak. Yani yaptıkları işle geçimlerini sağlayamayacaklarından dolayı standart amacından sapacağı için bu konuda özellikle son zamanlarda kolaylık sağlıyoruz diyebilirim” (Görüşmeci 13).

Sosyal uygunluk denetçileri, markaların etik davranış kodlarına ya da hangi standardizasyon adına denetim gerçekleştiriyorsa o standardizasyonun denetim rehberindeki yönergelerle yönelik olarak denetim gerçekleştirmektedir. Bu noktada marka denetimleri ile standardizasyon, sivil toplum ve sürdürülebilir programlar üzerinden denetimler ayrılmaktadır. Marka denetimlerinde denetçiler inisiyatif alma ya da yorum yapma hakkına sahipken, diğer denetimler daha çok mevcut durumu raporlama sistemi üzerine gerçekleşmektedir. Zaman zaman hazır giyim markaları bazı konularda esneklik sağlarken zaman zaman da denetçilerin bireysel hassasiyet gösterdikleri konularda inisiyatif aldığı görülmektedir. Bu durum denetimlerin nesnellikten uzaklaşmasına neden olmaktadır.

“Biz iyi bir şey yapmaya çalışırken, kanuna ya da “codes of conduct” lara uygun çalışın diye raporlarımıza yazarken bazen maalesef işçilerin istemediği şeyler olabiliyor. Ya da enflasyon artık dayanılmaz hale geldi. Artık insanlar evlerini geçindirmekte, evlerine ekmek götürmekte zorlanıyorlar. Biz bunu sahada konuşurken görüşürken görüyoruz. Böyle olunca da çalışanlar artık ek gelir kapılarına yönelmeye çalışıyorlar. Bu da ne demek? Tekstil sektöründe çalışan bir işçi için fazla mesai, çalışanlar diyor ki biz fazla mesai yapmak istiyoruz siz de geliyorsunuz yaptırmanın diyorsunuz, Pazar mesaisinde 300-400 TL fazladan para gelecek, 2 Pazar çalışsa 1000 liraya yakın para alacak, mutfak masrafı çıkacak. Biz görüşmelerde sorduğumuzda şu olsa iyi olur dediğiniz ne var dediğimizde pazar mesaisi olsa iyi olur abi diyorlar. Yani şimdi böyle bir negatif etki gibi duran bir durumu var maalesef” (Görüşmeci 12).

Hazır giyim endüstrisinde uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve diğer olumsuz çalışma koşulları, sektör çalışanlarını enformel çalışma biçimlerine itmekle birlikte insan onuruna uygun olmayan çalışma saatleriyle çalışmaya mecbur bırakılmaktadır. Bu noktada hazır giyim işçileri temel geçimlerini karşılayabilmek için fazla çalışmaya kalmayı tercih etmekte, buradan sağladığı kazançla geçimlerini sağlayabilmektedir.

3.3.2.5. Tuvalet Yasağı

İşçilerin çalışma sırasında dinlenmek, yemek, içmek ve diğer doğal ihtiyaçları için ara dinlenme süreleri 4857 sayılı kanunda düzenlenmiştir. Yemek molası, dinlenme ve çay molası gibi saatler için düzenlenen ara dinlenme süreleri işçilerin dinlenme amacının yanı sıra fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama amacıyla da düzenlenmiştir.

Ara dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz (4857 sayılı İş Kanunu, Md. 68). Ancak işçiler insani ihtiyaçlar nedeniyle ara dinlenmesi için ayrılan zamanların dışında tuvalete gitme, su içme gibi ihtiyaçlar duymaktadır. Bu noktada çalışma saatleri içerisinde tuvalete gitme konusu ise zaman zaman üretici işletmeler tarafından engellenmektedir. Dolayısıyla hazır giyim sektöründe yaygın olarak karşılaşılan bir diğer uygunsuzluk örneği ise “tuvalet yasağı”dır.

“Tuvalet yasağı konusu maalesef ki hala yaygın olarak karşılaştığımız bir durum. Bunu en çok çalışan görüşmesinde ya da saha turunda gözlemleyebilirsiniz. Örneğin saha turu sırasında tuvalete giden bir tane bile çalışan görmezseniz çalışan görüşmesinde bunu sorabilirsiniz ya da tuvaletlere bakarken çalışanların çok rahat tuvalete gidip geldiğini görebilirsiniz bu noktada çalışana artık tuvalet yasağı var mı yok mu diye sormanın çok anlamı kalmayabilir” (Görüşmeci 15).

Tuvalet yasağı, sosyal uygunluk denetimlerinde tespit edilmesi zor bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Denetimler esnasında, sosyal uygunluk denetçileri işçilerin tuvalete serbestçe gidip gelebildiğini görebilmekte, ancak bu serbestliğin nesnelliği tartışmalıdır (Görüşmeci 15).

“Ustanın koyduğu tuvalet yasağını çözemiyorlar. Çünkü Türkiye’de, Türkiye özelinde bu iş o kadar normal bir şey ki çalışana sorduğumuzda o zaman da herkes tuvalete gidiyor kimse çalışmıyor diye çalışan savunuyor mesela tuvalet yasağını... Markalar bunu görmezden gelmek istiyorlar tabi çok, artık böyle inatçı bir denetçi ise ben bununla uğraşırım arkadaş diyorsa ki veya işte firma temsilcileri gerçekten çok zorladıysa o gün denetçiye kabalıklar falan ettiyse denetçi sinirlenip uğraşıyor, ama her zaman uğraşacak gücü de kendinde bulamıyor” (Görüşmeci 11).

Tuvalet yasağına ilişkin uygunsuzluklar, markaların denetim sürecinde asgari düzeyde öneme sahip olmaktadır. Diğer taraftan çalışanların işyeri ortamında birbirleriyle olan rekabet düşünceleri, tuvalet yasağına meşruiyet kazandıran bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Görüşmeci 11).

3.3.2.6. Ev Eksenli Çalışma

İşgücü piyasalarında esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, iş ve gelir güvencesinin kaybolmasına neden olmaktadır. Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma ve ev eksenli çalışma, güvencesiz çalışma biçimleri arasında yer almaktadır. Çevre ve yarı çevre ülkelerde ihracata dayalı sanayileşmenin etkisiyle güvencesiz çalışma biçimlerinde artış meydana gelmiştir. Özellikle hazır giyim, ayakkabıcılık, ev tekstili, dericilik gibi emek yoğun sektörlerde ev eksenli çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. Ev eksenli çalışma, genellikle parça başı ücret karşılığında ya da sipariş üzerine gerçekleştirilen istihdam ilişkisini ifade etmektedir (Durusoy Öztepe, 2012: 26). Hazır giyim sektöründe ürünlerin üzerine işlenen “handmade⁷²” ibareli nakışlar, püsküller, “ponpon” ismi verilen aksesuarlar için üretici firmalar, zaman zaman ev eksenli çalışma ya da eve iş verme gibi güvencesiz istihdam biçimlerini tercih etmektedir.

“Evde çalıştırma konusunu kabul eden markalar var. Ama tabi ki evde çalışma prosedürü karşılığında. Mesela X&Y markası kabul eder. Evde kim var kontrol edilsin ister. Evdekilerin sigortası, çalışma saati, yabancı çalışan mı, evde çocuk var mı gibi konuların tedarikçi tarafından bakılmasını ister. Ancak evde çalışma bu gibi sebeplerle kontrol altında tutabileceğiniz bir mekanizma değil. İşletmeler evde çalışma işini gayri-resmi yapar. Bazı hassas işler için özellikle ev tekstilinde mesela yastık kenarlarındaki ponponlar makinelerde yapılacak şeyler değil muhakkak evde yaptırıyor bunu, Allah'ın emri yani. Ama bunu kabul eden marka sayısı hem çok az hem de yapıyorsa eğer gayri-resmi yapıyordur. Kabul ediyorsa marka onun için prosedür ister, denetlenmesini ister, taahhüt yazısı ister çocuğuma dokundurtmayacağım, evde yabancı yok gibi detayları var açıkçası” (Görüşmeci 8).

Ev eksenli çalışma, enformel çalışma biçimleri arasında yer almaktadır. Bu tür bir çalışma biçimi, ev içi hizmetlerde olduğu gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği risklerini içerisinde yoğun bir şekilde barındırmaktadır (Ünlütürk Ulutaş ve Durusoy Öztepe, 2013: 55). Aynı zamanda çalışma kaydının tutulamaması nedeniyle ücret, fazla çalışma, ara dinlenme gibi konular tamamen denetimden uzaktır. Ev eksenli çalışmaya dair bir diğer risk ise çalışma eyleminin kimin tarafından gerçekleştiğine dair soruları barındırmasıdır: İşin yapıldığı ortamda çocuk var mı? Çocuk, yapılan işin bir parçası mı? Ya da zorla

⁷² El yapımı anlamına gelen handmade, hazır giyim sektöründe sıklıkla kullanılan teknik bir ifadedir. Dolayısıyla metin içinde bu şekilde kullanılmıştır.

çalıştırmaya maruz bırakılan biri var mı? Hamile, genç ya da engelli işçi tarafından ortaya konulan bir emek süreci var mı?

“Evden çalışmayı bence şu an sadece Türkiye özelinde tespit etmek çok zor, ne kadar yaygın onu da bilmiyorum. Ama şeyi kontrol edebilir tabi marka, örneğin; boncuk işlemeli el yapımı ürünler oluyor bu ürünler için sen bu boncuğu nerede işlettin sorusuyla belki hani bu ‘traceability’ dedikleri izlenebilirlik denetimleriyle belki tespit edebilirler. El işi dediğimiz proseslerin nerede yapıldığının tespiti için öncelikle üretim dokümanlarının düzgün tutuluyor olması lazım. Mesela üretim kaydı diye bizim elimize geçen kağıtları görseniz, benim babam bakkaldı bizim defter daha düzenliydi, size öyle söyleyeyim. Oradan bir şey çıkartamazsınız, bir şey iddia etmek bile çok zor. Yani diyelim ki biz bir şekilde evde çalışmadan şüphelendik diyelim, en başta demiştim ya bizim bulguları ispat yükümlülüğümüz var. Bunu nasıl ispat edeceğiz? Orası muallak mesela. O üretim kayıtları ile hiçbir şeyi ispat edemezsiniz. Defterde üretim adedinin karşısında isimler yazıyor, mesela Gülşah yazmışlar, yönetimden aldığımız çalışan listesine bakıyorsunuz Gülşah diye biri yok. Kim bu diyorsunuz Gülçin o diyor. Şimdi bunu nasıl bulgulaştırabilirsiniz? Gerçekten yazısını denetçi yanlış okumuş olabilir, kız Gülçin ismi kullanıyor olabilir (tekstillerde kimlik adını kullanmayan kişilerle karşılaşabilirsiniz), ustası ismini yanlış yazmış olabilir ya da gerçekten o atölye dışarıda birine kayıtdışı iş yaptırmış olabilir. Ama ispat için sadece defterde Gülşah yazması yeterli değil. Anlayacağımız çok zor” (Görüşmecı 11).

Ev eksenli çalışma birçok hazır giyim markası tarafından kabul edilmemektedir. Kabul eden markalar ise çalışma kaydının detaylı bir şekilde yapılmasını beklemektedir. Bu nedenle üretici firmalar ev eksenli çalışma biçiminden mümkün olduğunca uzak durmaktadır. Ancak belirli işlerde gayr-ı resmi olarak ev eksenli çalışma biçimine başvurdukları bilinmektedir.

“Ben yıllardır bu sektördeyim bir kere evde çalışma yakaladım gayri resmi yapıyorlar. Trikolarda da var bu ip temizleme dediğimiz işlem, çuval çuval eve gönderiyorlar evdeki kadınlar yapıyor. Var ama gayri-resmi yani. Yakalanırsa kaçak atölye olarak değerlendiriliyor. Yaptırımları asgari gereksinim noktasında değerlendirildiği için ağır oluyor” (Görüşmecı 19).

Görüşmecilerin çoğunluğu, hazır giyim endüstrisinde evde çalışma uygulamasının yaygın kullanıldığını ifade etmektedir. Bu çalışmalar genellikle gayri-resmi olarak yapılmakta olup sosyal uygunluk denetimlerinde tespit edilmesi durumunda

raporlara yansımaktadır. Denetim raporunda yer alan böyle bir uygunsuzluğun yaptırımını ise siparişi durdurma noktasına kadar gidebilmektedir.

3.3.2.7. İş Güvencesi ve İşçinin Korunması

Sosyal uygunluk denetimlerinin en etkin aşaması çalışan görüşmeleridir. Çalışan görüşmeleri, denetçilerin sahadan ya da çalışan listesinden seçtiği her bölümden çalışanlarla yapılabilmektedir. Bu görüşmeler ses, görüntü ve kayıt cihazlarının olmadığı bir alanda, denetçi ve çalışan arasında gerçekleşmektedir ve işveren temsilcilerinden herhangi biri görüşme alanında bulunmamaktadır. Ancak bu konuda gösterilen hassasiyetler çalışanların korunması adına yetersiz kalmaktadır.

“Biz çalışan görüşmelerini kesinlikle ses, görüntü ve kayıt cihazının olmadığı tamamen bağımsız bir alanda yapıyoruz. Çalışan görüşmesinde bir bulguya rastladığımız durumlarda kimseyi işaretlememek adına da biraz daha görüşme sayımızı çoğaltıyoruz. Ben 10 tane görüşme yeterli olurken bu görüşmeciyi sayısını örn: 35 kişiye yükseltiyorum, hedefleri şaşırtmak ve çalışanla alakalı riski azaltmak için. Ancak ne kadar görüşmeciyi sayısını arttırsak da orada çalışanı maalesef tam anlamıyla koruyamıyorsunuz, işveren ve yönetim 35 kişi ile görüşmüş olsam da şüpheleniyor kimin ne söyleyeceği ile alakalı çünkü biz fabrikaya bir ya da iki gün denetim için gidiyoruz ama maalesef yönetim her zaman çalışanla birlikte ve çalışanı çok iyi tanıyor. Burada böyle zamanlarda markanın gücünü arkamıza almak her zaman işe yarar çünkü üreticiler müşterilerini kaybetmek istemezler” (Görüşmeci 1).

Çalışan görüşmelerinin ardından çalışanların iş güvencesini sağlamak ve çalışanları korumak markaların takibi ile sağlanmaktadır. Üçüncü taraf denetim firmalarının takip yetkisinin olmaması çalışanların korunması konusunda denetimlerin yetersiz kalmasına neden olmaktadır.

“Biz %100 koruma sağlar diyebilir miyiz? Maalesef sağlayamayız bu çok hassas bir konu denetçi denetimi yapıp, raporunu yazdıktan sonra bu konu denetçiyi ilgilendiren bir konu olmaktan çıkıyor. Marka ve üretici arasında bir konu haline geliyor. Dolayısıyla markanın takip ettiği ve aksiyon beklediği durumlarda evet koruma sağlanmış olur ancak marka takibini sağlamazsa maalesef 3. Taraf denetçiyi ilgilendiren bir konu da olmaz denetçinin yapabileceği bir şey de olmaz. En nihayetinde kurum ben çalışmıyorum dediği noktada maalesef hiçbir şey yapamaz” (Görüşmeci 1).

Markalar ya da üretim zincirinde üst basamakta yer alan fasonlar kendi üretim zincirinde yaptıkları denetimler sonrası çapraz kontroller ile üretim birimindeki durumu

takip etmeye devam etmektedir. Ancak üçüncü taraf denetim firması tarafından gerçekleştirilen denetimlerde denetim sonrası iletişim devam etmemektedir. Denetim sırasında görüşülen çalışanların durumunun takibi yapılmamaktadır. Görüşmeden sonra çalışan herhangi bir baskı altında tutuluyor mu, ayrımcılığa maruz kalıyor mu ya da gözlem altına alınıyor mu gibi konuların kontrolü sağlanmamaktadır. Dolayısıyla bu durum üretim birimlerinde denetim sonrası işçilerin iş güvencelerinin garanti altına alınmaması ile karşılık bulmaktadır.

“Bir tane çalışan işten çıkarıldı. Ben işten çıkarılmaması konusunda firmayı ciddi tehdit ettim. Benim dışımda normalde de konuşan haklarına bilen bir çalışan olduğu için mobbinge uğruyordu açık açık, İSG bakımından okey olan bir yerdi ama özlük hakları bakımından işçilerin gördüğü muamele bakımından baya kötü bir yerdi. Gözlemim öyleydi ama uygunsuzlukların nereden çıkacağı işçi görüşmesinde tespit etmiş oldum. Konulardan ve verdiği cevaplardan yola çıkarak bir sürü uygunsuzluk yazdım. Uygunsuzlukları yazarken tabii ki o kişinin kim olduğu ortaya çıkıyor (İsmini saklasanız bile). Ben 42 işçiyle görüşmüştüm, bu işçilerden birinin 1 yıl içinde işten kovulması durumunda Sedex’e “redflag”⁷³ çekip onların tamamen bloklanacağını hiçbir firmayla çalışamayacakları konusunda blöf de yapmıştım açıkçası. Korktular kaygılandılar, işçilere kartımı da vermiştim, kişisel numaramı da verdiğimi ve yetkim olduğunu da bildirdim. İlk 2 ayda bir şey yapmadılar ama 3. ayda çalışana kovdular, bütün haklarını vermeden. Bir gün fabrika giriş kartını iptal ettiler. Kartla işe giremeyince işten kovulduğunu anladı. İşe iade davası açtı. O sırada ben zaten çalıştığım 3. taraf denetim firmasından ayrılıp bir markada çalışmaya başlamıştım, yapabilecek bir şeyim yoktu, Sedex raporlarının da süresi dolmuştu bu arada 1 yıl geçmişti rapor onayından o yüzden Sedex’e bildirmek de fayda etmeyecekti çünkü 1 yıl geçtikten sonra geriye dönük soruşturma yapılamıyor, firmaya ceza da kesilemiyor” (Görüşmeci 4).

İş hukukunun ortaya çıkışı, iş ilişkilerinde işverene göre daha korunmasız konumda olan işçinin korunması temeline dayanmaktadır (Süzek, 2016: 10). Sosyal uygunluk denetimlerinin ortaya çıkışı ise endüstrideki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve emeği koruyucu mekanizmaların arttırılmasına dayanmaktadır. Ancak uygulamada, sosyal uygunluk denetimleri çalışanların korunması konusunda yetersiz kalmaktadır ve çalışanların iş güvencesini sağlayamamaktadır. Çalışanların çalışma standartlarının

⁷³ Görüşmeci, tespit ettiği büyük ölçekli uygunsuzluk karşısında SEDEX’e yaptığı uyarıyı, kırmızı bayrak anlamına gelen “redflag” kavramıyla nitelendirmektedir.

iyileştirilmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışan görüşmeleri tedbirsizlik ve korunmasızlık nedeniyle çalışanları işverenlerin karşısında birer hedef haline getirmektedir.

Denetimlere dair bir diğer konu ise çalışan beyanının esas alınması konusudur. Çalışanların beyanı doğrudan esas alınmamakla birlikte bir uygunsuzluğun bulgulaştırılması için çalışan görüşmesi ardından saha ile desteklenmesi ve doküman ile kanıtlanması gerekmektedir.

“Sadece çalışandan aldığım bilgiyle ben bunu rapor edersem bu sefer ben oradaki çalışanı riske atmış olurum. İkincisi de zaten kanıtlayamamış oluyorum bunu. Dolayısıyla bu gibi durumlarda aşamaların bir tanesinde elde ettiğimiz ama kanıtlayamadığımız durumlar problemler ortaya çıktığında bunları genelde bulgulaştırmamayı tercih ederiz ki sonrasında da hem bizim başımız ağrmasın hem de oradaki herhangi birini tehlikeye atmamış olalım diye. Ama mutlaka o bilgi bizde kalmaz, o denetimin yetkilisi kimse yani o rapor kime gidecekse özellikle üçüncü taraf firmaların kendi özel dokümanları olur, böyle durumlarda raporlayamadıkları ama aktarmaları gerektiği durumları rapora ek olarak o özel shitlere ilgili marka kimse ona gönderir. Ondan sonrası markaya kalmış, marka bu konu ile ilgileniyorsa. Üzerine gider ilgilenmiyorsa gitmez” (Görüşmeci 7).

“Örneğin şöyle bir durum var; çalışan görüşmelerinde çok negatif geri bildirimler aldığınızda bunu dokümante şeklinde kanıtlayamazsanız eğer markaya iletirken de sorun yaşıyorsunuz. Çünkü daha çok kanıt istiyor kanıtlayamıyorsunuz. Bence bu süreçleri bilmiyor olmaları imkansız. Gizli bilgi olarak aktarılmasını talep edebilirler aslında ki gizli bilgi olarak aktarılması bile çok sağlıklı olmuyor çünkü zaten 10 tane insanla görüşmüşsünüz marka çalışmayı bıraksa işveren doğrudan o 10 kişiyi suçluyor” (Görüşmeci 11).

Denetimlerin zaman zaman eksiklikleri ya da yetersizlikleri olsa da genel olarak emek sürecindeki despotik uygulamaların etkilerini azaltabilmektedir. Ancak denetim mekanizmaları, zaman zaman işçiler açısından endişelere neden olmaktadır. Örneğin çalışan görüşmeleri, işçilerde güvensizlik yaratsa da denetimlerin en önemli mekanizmaları arasındadır. İşçilerin iş güvencesini sağlama konusunda hala eksiklikleri olan çalışan görüşmeleri hassas bir aşamadır ve denetçiler tarafından özenle yaklaşılması gerekmektedir.

“Her zaman söylediğimiz şey var denetimlerde, lütfen güvenin. Ses kayıt, görüntü cihazı asla yok sizin için buradayız ve sizi ifşa etmeyeceğiz. Benim en sık kullandığım kelimelerden biridir; ‘ben de bir işçiyim ya da bir işçi çocuğuyum’, ‘ben bugün sizin iş

arkadaşınızım' bu cümlelerle giriyorum çoğu zaman. Dolayısıyla bu güvenin verdikten sonra onlar zaten her şeyi anlatıyor, sorduğumuz her soruya cevap veriyorlar. Ama bazen çalışanlar üzerinde farklı bir etkisi olabiliyor, işlerini kaybetme korkusu ya da işletmelerinin kapanma korkusu, işlerinin azalma korkusuyla olumsuz geri bildirimlerde bulunmak istemiyorlar. Bunu anlayabiliyoruz bir şey var ama anlatmıyorlar biz bunu çok net hissediyoruz. Konuşmaya çok çekiniyorlar, gözlerini kaçırıyorlar sizden, sorularımıza cevap vermekte çok çekimserler. Lütfen bana sormayın da diyebiliyorlar bazen, açıkçası o topa çok girmek de istemiyorlar. Bunu da çok net anlayabiliyoruz” (Görüşmeci 14).

3.3.2.8. Çocuk İşçi Çalıştırma

Çokuluslu hazır giyim markaları, çocuk işçi çalıştırmayla mücadele edebilmek adına uluslararası anlaşmaların tarafı olmuş ve sosyal uygunluk standartlarını belirlerken çocuk işçilikle mücadeleyi temel standartları arasına eklemiştir. Küresel anlamda gösterilen çabalar, çocuk işçiliğin azalmasında etkili olmuştur (Lordoğlu ve Aslan, 2018: 717).

“Çocuk işçi konusunda kural nettir, 16 yaş altı işçi kırmızı çizgidir. Bu konuda hangi program kapsamında olursa olsun, bulgu konusudur. Çalışmaya engel bir konudur çoğu zaman. Bizim kanunla standartlar arasında kaldığımız konulardan bir tanesi de bu konu. Kanun 15 yaşının üstündeki kişileri genç işçi kabul ederken, bu kişiler marka karşısında çocuk işçidir. Çocuk işçi çoğu zaman hatta her zaman çalışmaya engel bir konudur hangi otorite tarafından sağlanırsa sağlansın” (Görüşmeci 1).

Çocuk işçi çalıştırma, uluslararası düzenlemeler ve ulusal mevzuatta açıkça yasaklanmasına rağmen, hazır giyim endüstrisinde farklı biçimlerde kendisini gösterebilmektedir. MESEM programları çerçevesinde çalıştırılan çocukları da bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. Araştırma kapsamında yer alan denetçiler, MESEM programı hakkında iki farklı görüşe sahiptir. Bir tarafta 15 yaş altı çocukların her koşulda çocuk işçi olduğunu ve çalıştırılmaması gerektiğini, diğer tarafta ise nitelikli işgücü açığının karşılanması için usta-çırak ilişkisi bağlamında çocukların istihdam edilmesini savunan görüş yer almaktadır.

“MESEM konusu kanayan yara, geçen sene çıktı bu MESEM. Lisedeki stajyerin lise 1. sınıftan başlatılması, son 1 senedir MESEM stajyerine çok rastladım ancak çoğu çocuk işçi statüsünde değildi, genç işçi statüsündeydi. Geçen ay içerisinde bir tane 12 yaşında bir çocuğa rastladım, lise stajyeriymiş. Dedim bu çocuk. Ama baktığınız zaman yönetmeliğe kanunen yapacak bir şey yok, evet çok değerlendirdik. İlk defa rastladım.”

Kanunen çocuk işçiliğinin önünün açılması bu, günün sonunda lise stajyeri statüsünde ama 14 yaşın altında. Yani çocuk işçi. İlk defa karşılaştığım için ben de arkadaşlarımla konuştum fikir aldım. Bu stajyerlerle ilgilenen öğretmenle de konuştum, bunların başka bir sözleşmesi var mı filan, ama baktığımızda her şey kanuna uygun olduğu için bir uygunsuzluk yazmadım sonuçta, sadece rapora not ettim. Yapacak çok fazla da bir şey yok. Maalesef devlet eliyle çocuk işçiliğinin önü açılıyor. Burada iki tane görüş var, bir tanesi küçük yaşta okumayacak çocukların meslek sahibi olmasının önünü açıyor. Bir tanesi de benim görüşüm buna daha yakın devlet eliyle çocuk işçiliğinin önü açılıyor.” (Görüşmeci 16).

“MESEM öğrenciliği, milli eğitim bakanlığı-aile ve işverenin mutabakatıyla öncelikle öğrenciler tamamen kayıt altında öğrenci oluyor. Her bir atölyede 20 öğrenciye bir usta öğretici belgesi olan hoca oluyor ve bu çocuklar Milli Eğitim Bakanlığı gözetiminde iş öğrenirken bir gün de okulda teorik eğitim alıyorlar. Bunlar B markası için tamamen öğretmenin gözetimindedir, burada çocuğun istismarı vs. yoktur. Burada çocuklar düzenli olarak hocalar tarafından kontrol altında tutuluyor ve biz de bunları takip ediyoruz. Tehlikeli işlere verilmiyor, fazla mesai yaptırılmıyor ve öğretmenlerinin gözetiminde iş öğreniyorlar ve bunu öğrenirken bir yandan maddi katkı sağlıyorlar ailelerine ve kendilerine. Aileler yoksul oldukları için çocuklarını çalıştırırlar. Bazı arkadaşlar çocuk işçiliğe karşı olduğu için bu çocuğu asla çalıştıramazsın diyor ve çocuğu işten attırıyor bir de şöyle diyen arkadaşlar var çocuğun eğitimini işverene üstlendiriyormuş böyle diyen arkadaşlar da var. Bazı markalar böyle der ama onu takip edemezsin, mümkün değil. O çocuk oradan ayrılır başka bir atölyeye girer bizim derdimiz o çocuğun çalışma hayatına atılmadan zanaat öğrenmesinin yolu devlet gözetiminde açıksa biz onu destekliyoruz. Çünkü çocuk işçilik olmuyor öğrencilik oluyor.” (Görüşmeci 2).

Görüşmeci 16, MESEM programı kapsamında çocuk işçi ile karşılaştığını, bunu prosedür ve mevzuat gereği uygunsuzluk olarak yazamadığını belirtirken; Görüşmeci 2, bu programın çocukların meslek edinmelerine yönelik geliştirici bir proje olduğunu ileri sürmüştür. Görüşmeci 6 ise çocukların iş hayatına atılmaları için çok erken yaşta olduklarını en azından genç işçi statüsüne gelene kadar çalışma hayatından uzakta olmaları gerektiğini belirtmiştir.

“En azından genç işçi yaşına gelene kadar beklenmesi gerekir bence, ancak bizim burada yapabileceğimiz bir şey var mı? Maalesef yok. Ben karşılaştığımda, her müşterinin standartları farklı olduğu için böyle konularda nüanslarda farklılıklar oluyor, ben bu konu ile ilgili bir nüans var mı onu aradım. O müşterinin Codes of Conduct’ında (etik

davranış kodu) '14 yaşın altında ise çocuk işçi olarak algılanır' gibi bir nüans olsaydı ben bunu çocuk işçilik olarak yazacaktım zaten. Ama baktığım zaman o müşterinin standardında 'kanunen belirlenmiş bir yaş yoksa ve 14 yaşın altındaysa' diye bir nüans yer alıyordu, yani MESEM Programında kanunen bir sıkıntı olmadığı için ben yazamadım. Başka bir müşteride ne olursa olsun 14 yaş altı çocuk işçi dediği zaman yazarım. Ama bu örnekte bir şey yapamadım. Gittiğim yer sektörün en iyi firmasıydı. Burada şöyle bir şey de var. Okulda bu çocuğa gel ben sana ders göstereyim filan demiyor. Sen 1. sınıftan itibaren bir yerde çalışacaksın diyor” (Görüşmeci 6).

Mesleki eğitim programlarının çocuk işçi çalıştırmaya yönelip yönelmediğini belirlemeye yönelik kriter, çocuğun üretime katılımı katılmadığıdır. Denetçiler, çocuğun üretime katılma durumuna göre değerlendirme yapabilmektedir.

“Burada bir kriter var. İşin içinde işçilik var mı? O çocuk iş yapıyor mu? Stajyer ve çıraklar işi öğrenir, işi öğrenmek için oradadırlar. İş öğrenmek için işin yerinde bulunmak gerekir. Biz denetimlerde stajyeri çağırır şu soruyu mutlaka sorarız. Ne iş yapıyorsun? Doğru cevap ben hiçbir iş yapmıyorum gözlem yapıyorumdur. Ama örneğin: ben elektrik stajyeriyim usta gelmeden önce elektrik kablolarını sıyırmamı ister ben genelde kabloları sıyıırım usta gelir bağlantı yapar. Derse burada işçilik vardır. Tekstil stajyeri için sabahtan akşama kadar dikim atölyesinde dikiş yapıyorsa işçilik söz konusudur. Onlardan işgücü olarak faydalanılamaz onlardan gözlemci olur, eğer gözlemcilik yapmıyorlarsa orada çocuk işçilik vardır. Gözlem yapıyorlarsa çocuk işçilik yoktur. Çünkü yönetmelikte bu çocuklar staj görevlerini yerine getirmek zorundadır. Devlet bu çocukları zorunlu olarak fabrikalara gönderir. Eğitime destek sağlama ve kalifiye eleman yetiştirmeyi destekliyoruz, sektörümüz ve işimiz ölsün istemeyiz ancak bunlar işçilik yapıyorsa onlara çocuk işçi deriz. Var olan her çocuğa çocuk işçi diyemeyiz bu kişilerin stajyer mi çırak mı nedir ne değildir araştırılması gerekir. Her stajyere çocuk işçisin çalıştırılmaz diyemeyiz, dememeliyiz vicdani olarak doğru olmaz. Biz denetçiler vicdanımızla çalışırız” (Görüşmeci 3).

Sosyal uygunluk denetimleri uluslararası standartlar, yerel mevzuatlar ve çok uluslu hazır giyim markalarının belirlemiş olduğu şirket davranış kodlarına göre gerçekleştirilmektedir. Denetçiler markaların belirlemiş olduğu standartları takip ederken yerel mevzuatlar ve uluslararası standartlardan yararlanmaktadır. Bu noktada markaların standartlarında herhangi bir konuda ayrıca bir not belirtilmemişse yerel mevzuatlar ya da uluslararası standartlara uygunluk yeterli olmaktadır.

15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşından gün almamış kişiler genç işçi statüsündedir ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen hükümlere uygun olarak çalıştırılmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır⁷⁴. Ancak üreticiler genç işçi çalıştırma usul ve esaslarını kontrol etme konusunda yaşadıkları endişeler nedeniyle genç işçi çalıştırmayı genellikle tercih etmemektedir.

“Firmalar da zaten onları almaktan çekiniyorlar. Hatta bunun biraz negatif bir etkisi de var çünkü genç işçi de almak istemiyorlar. Çocuk işçi sayılacak başımıza denetimde iş açılacak diye almıyorlar ama bu sefer de ayrımcılık yapmış oluyorlar. O konuyu da yönetmiyorlar açıkçası. Genç işçilikle ilgili size başka bir sorundan bahsedeyim; İşkurla işbaşı yapılan stajyer programıyla genç işçilerin eğer aralarında okuyan varsa asgari ücretin altında alıyorlar. Yani okul için para kesiliyor. Daha az alıyor. Es kaza genç işçi, Açıköğretimden filan öğrenimine devam ediyorsa daha az para alıyor” (Görüşmeci 11).

Bir diğer çarpıcı bulgu ise öğrenimine devam eden genç işçilerin ücretlerinden eğitim payı kesilmesidir. Sosyal devlet anlayışı; yurttaşlarını toplumsal risklere karşı koruyan ve onlara asgari gelir güvencesi sağlayan aynı zamanda sağlık, eğitim ve barınma gibi temel hizmetleri sunan bir anlayışı ifade etmektedir. Anayasa'nın 2'nci maddesine göre *“Türkiye Cumhuriyeti demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir”* ve Anayasa'nın 42'nci maddesinde eğitim ve öğrenim hakkı düzenlenmiştir. Genç işçilerin ücretlerinden eğitim payı kesintisi sosyal devlet ilkesine aykırıdır.

3.3.2.9. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı

Sendikal örgütlenme, teorik açıdan sosyal uygunluk standartları arasında yer alan önemli haklardan birisidir. Ancak uygulamada sosyal uygunluk denetimlerinde sendika özgürlüğünün gri bir alanda yer aldığı görülmektedir (Görüşmeci 8).

“Seçtiğim çalışanlar arasında dava dosyaları vardı, işçiler daha önce sendikaya üye oldukları için işten çıkartılmışlar ve davalık olmuşlar, çalışanlar sendikal nedenlerle dava açmış. İşletme de bunu çalışanların özlük dosyalarına koymuş. İşletme davanın sona erdiğini söyledi, dediğine göre işletme kazanmış vs. temyize gitmiş, işletme kazandığını sürecin bittiğini söylüyor ama süreç daha tamamlanmamış. İşletmenin söylediği şeyle sendikanın yazdığı farklı, böyle durumlarda biz ulusal haberlere ve sendikaların sayfalarına da bakarız. Süreçle ilgili neler yaşanmış onları da görüyorsunuz bu şekilde.

⁷⁴ Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, erişim 22.05.2023, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5457&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Sunulan evraklardan ziyade farklı kaynaklara başvurduğunuz yollar izlenebiliyor. Sonra tekrar oturup spesifik olarak bu konuya yoğunlaşacak şekilde çalışan görüşmesi sayısını arttırıyorsunuz, iş biraz uzuyor. Gerekli tüm şeyi bulduktan sonra detaylandırmayı ona göre yapıyorsunuz bulgular değişiyor vs. Bu markanın daha önce duymadığı bir konuydu. Dokümandan karşımıza çıktığı için bu çok şey olmadı, sorun teşkil etmedi” (Görüşmeci 8).

Oysa sendikal özgürlükler, hem ulusal hem de uluslararası hukuki metinlerde genişçe yer almaktadır. Örneğin, Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan 10 ilke kapsamında yer alan “çalışanların sendikalaşma ve toplu sözleşme özgürlüğü” ilkesi örgütlenme özgürlüğünü uluslararası anlamda güvence altına almaktadır. Aynı zamanda Birleşmiş Milletler’in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, OECD’nin Tek Taraflı Çokuluslu Şirketler Rehberi, etik davranış kodları, küresel çerçeve sözleşmeler ve sair uygulamalar sendikalaşma ve toplu sözleşme özgürlüğü önündeki engellerin kaldırılması yönünde somut adımlar atılmasına örnek teşkil etmektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında hazır giyim sektöründe sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğu bilinmektedir. İşyerinde taraflar arasında uzlaşa sağlayacak bir diyalog mekanizmasının eksikliği, işçi ve işveren taraflarını ayrı ayrı temsil edecek ve iletişim sağlayacak sendikaların engellenmesi ve toplu sözleşme önündeki müdahaleler örgütlenme özgürlüğü önündeki en büyük engellerdir.

"Türkiye’de tekstil sektöründe sendikalaşma oranı biliyorsunuz ki çok düşük. Markaların Codes of Conduct’ları ve uluslararası standartlar her zaman sendikalaşma ya da sendikalaşmama özgürlüğünün çalışana tanınması noktasında açık ve nettir. Örgütlenme özgürlüğü sağlanmalıdır. Ancak uygulamada hepimiz biliyoruz ki sendikalaşma önünde firmalar tarafından ciddi müdahaleler vardır. Örneğin çok yakın bir zamanda Bursa’da bir tekstil firması sendikal özgürlük için grev yapan işçilerin grev yaptığı alana amonyak kamyonu getirdi. Amonyak kokusundan işçiler duramasın dağılsın diye yaptılar. Bu denetimde tespit edildiği anda bu firmayla tüm iş ilişkileri kesilmesi gerekir bu konu kritik bir uygunsuzluktur ama kesildi mi bilmiyorum” (Görüşmeci 3).

İşçi ve işveren ilişkisinin en temel özelliği işçinin işverene bağımlı çalışmasıdır. Bu bağımlılık ekonomik ve kişisel bağımlılık olarak ikiye ayrılmaktadır. İşçinin bir ücret karşılığı emeğini ortaya koyması, işverenin ise sermaye araçlarını elinde bulundurması ve işçiye ücretini ödeme yükümlülüğü, işçinin işverene ekonomik anlamda bağımlı olduğunu göstermektedir. İşçinin kişisel anlamda bağımlılığı kapsamında ise işçinin sağlığı ve güvenliğinin güvence altına alınması ve mesleki risklere karşı korunması

gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin ekonomik anlamda korunmasının yanı sıra kişiliğinin, onurunun ve sağlığının korunması esastır (Süzek; 2016: 10). Bu noktada işçi tarafını temsilen sendikalar önem kazanmaktadır. Ancak uygulamada grev ve toplu sözleşme önündeki engellemeler oldukça yaygındır.

“Marka zaman zaman bazı konularda ihbar ya da duyum aldıysa bize not düşer ve biz gittiğimizde o konunun üzerine yoğunlaşırız. Bir denetimde marka sendikayla ilgili bir duyum almış ve not düşmüş. Orada görüştüğümüzde çalışanlardan bir şey alamadık, çalışan söylemedi. Bu sefer farklı kaynaktan bulmaya çalıştık, doküman incelemesinde gelen şikayetlerde son 1 seneye kadar indik. Gelen şikayetler arasında taciz de bulduk, sendikayla ilgili konular da bulduk, hak kaybı da bulduk vs. sonrasında tekrar çalışan görüşmesi sayısını arttırdık. İşten çıkarma da yapmamış fakat sendikalıları aynı banda toplayıp bunu da işte işletme şefinin görebileceği bir noktaya koymuş, yani işletme şefi odasından komple o bandı görebiliyor. Yani o işçiler gözlem altında tutuluyor. Bunu da yazmış çalışanlar. Bu sefer o banda yoğunlaştık ve çalışanlardan da o konuyu dinleyerek diğer yazılanlarla birlikte sadece çalışan görüşmesine dayandırmadan şikâyet konularıyla ilgili uygunsuzluk olacak şekilde uygunsuzluğu yazdık” (Görüşmecisi 19).

İşverenler tarafından sendikalaşmaya karşı direnç yalnızca işten çıkarma şeklinde gerçekleşmemektedir. İşyerinde ayrımcılık, kötü muamele, misilleme, bezdirme ve hedef gösterme gibi davranışlar örgütlenen işçilere yönelik yaygın davranışlar arasındadır. Anayasal hakkını kullanmaya çalışan işçilere karşı direnç gösteren işverenler bu davranışları gerçekleştirme eğilimi göstermektedir. Sosyal uygunluk standartları emeği koruyucu mekanizmalar arasındadır ancak sendikalaşma konusunda yetersiz kalmaktadır.

“Sendikalaşma sorunuyla alakalı şeylerde, markalar çoğu noktada samimiyetsiz olsa da sendikalaşma konusunda bazı yaptırımlar uygulamak zorunda kalıyorlar. Bunu da neden kalıyorlar? Çünkü sendikal konular çok fazla basına yansıyan konular. Aslında işin evveliyatına dönecek olursak markaların bu denetimleri yaptırmasının sebebi “sosyalist” oluşumlar oldukları için değil tamamen bundan 30 sene önce ABD’de İngiltere’de haberler çıkmasıyla aslında başlayan kamuoyunda isimlerini korumak adına başlattıkları denetimler bunlar. Kamuoyunda en çok ilgi uyandıran konular, sendikal konular. Bu sebepten dolayı markalar sendikal konularla isimlerinin yan yana gelmesini istemiyorlar, diğer konulara oranla bu konularda çalışma gerçekleştiriyorlar. Ama etkili oluyor mu dersiniz maalesef işverenler de maliyet, egosal vd. sebeplerle sendikalıları istemiyorlar” (Görüşmecisi 16).

Hızlı moda endüstrisinde üretim zinciri merkezden çevreye doğru yayılmaktadır. Dolayısıyla işin yönetim boyutunun merkezde, üretim aşamasının ise çevre ülkelerde yer aldığı üretim zincirleri ortaya çıkmaktadır. Üretim aşaması gerçekleşirken üretim parçalara ayrılmakta ve tekstil sektöründe birden çok fason üretim mekanizmaları ortaya çıkmaktadır. Bu mekanizma içerisinde en önemli sorunlardan biri emek sermaye ilişkisinde sermayeyi temsil eden fason işverenlerinin bakış açısıdır. İşçilerin örgütlenmesini bir risk olarak değerlendiren işverenler sendikalaşmaya karşı direnç göstermektedir. Sosyal uygunluk denetimleri ve çokuluslu işletmelerin yaptırımları bu noktada yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla bu durumdan en çok etkilenen taraf fason üretim zincirinde en alt basamakta yer alan işçi sınıfı olmaktadır.

Örgütlenme özgürlüğünün kontrol ve denetiminin kamu denetiminden ziyade sosyal uygunluk denetimlerine bırakılması sermaye ve emek tarafları arasında daha korunmasız konumda olan emeğin örgütlenemeyip bireyselleşmesine neden olmaktadır. Bu sürecin sonunda emek eğretilenmekte ve işçi sınıfı parçalara bölünmektedir (Çelik, 2007: 10).

Sendikalar, toplu iş sözleşmesi yapabilmek ve diğer işlevlerini yerine getirebilmek için üye sayılarını arttırmayı amaçlamaktadır. Bu amaca ulaşmak için de yürürlükteki mevzuat çerçevesinde, işkolunda çalışan işçileri üye kaydetmeyi hedeflemektedir. Örgütlenme kapasitesi, sendikaların sosyal ve ekonomik gücünü belirleyen unsurlardan birisidir. Bu nedenle sendikalar üye sayılarını korumak ve arttırmak adına işveren ve kamu ile mücadele ederken birbirileri arasında da rekabete girmektedir. Sendikal rekabetin, örgütlü işçi sınıfının haklarını korumak ve geliştirmek adına sendikaları iyileştirici etkileri olsa da sendikal rekabet henüz sendikalaşmamış işçilere yönelik işverenler tarafından bir sendikasızlaştırma aracı olarak kullanılabilir (Kıdak ve Uçkan Hekimler, 2021: 2678). Sendikal rekabet, sosyal uygunluk denetimlerinde de karşılaşılan bir olgudur.

“Örgütlenme özgürlüğü demek insanların sendikaya üye olması değil sadece aynı zamanda üye olmaması da bir özgürlüktür. Bir işçiyi sendikaya üye olmaması için zorlayamazsınız olması için de zorlayamazsınız. Şu gibi örneklerle karşılaştığım da oldu. Birden fazla sendika olan fabrikalarla da karşılaştım. Yani bir fabrikada iki sendika var ve iki sendika kendi arasında kavga ediyor ve fabrika kapandı. Fabrika diyor ki kardeşim tamam ben sendikaya karşı değilim, gelin örgütlenin ancak sendikalar kendi arasında kavga ettiği için içeride üretim yapılmıyor, gerçekten bu tip olaylar da yaşanıyor. Konu

böyleydi yani. Şimdi o yüzden fabrikada insanları sendikaya üye olacaksınız diye işçilerin zorlaması da doğru bir davranış değil. Bizim işimiz eğer bir sendikal özgürlük sorunu varsa bunu rapora not etmek. Sendikalaşma sürecinde bir etkisi olur mu diye sorarsanız markanın bastırması açısından etkisi olur” (Görüşmeci 6).

Sendikal rekabet, işverenler tarafından örgütlenmenin engellenmesinde önemli bir işlevi yerine getirebildiği gibi işçiler arasındaki dayanışma düşüncesini de zedeleyebilmektedir. Sendikalaşma oranının yüzde 8,64⁷⁵ olduğu 5 no’lu dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda örgütlenmenin önünde potansiyel bir engel olmaması açısından sendikaların rekabet davranışından uzak durması yerinde olacaktır.

3.3.2.10. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Sosyal uygunluk standartlarının oluşturulmasında en büyük etken işyerlerinin sağlık ve güvenlik koşullarından yoksun olmasıdır. Dolayısıyla sosyal uygunluk denetimlerinin en önemli aşamalarından biri işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması noktasıdır.

“İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından olumlu gelişmeler sağlandı. Örneğin kimyasal kullanımı konusunda tekstil sektöründe ciddi iyileşmeler söz konusudur. Örneğin bir ayakkabı fabrikasına gitseniz kimyasal kokusundan duramazsınız. Mesela ben 3gün dursam ya akciğer kanseri olurum ya bali bağımlısı olurum kimyasal kullanımından dolayı. Ancak aynı işlemin yapıldığı benzer kokulu kimyasalların kullanıldığı tekstil boyahanesine gittiğinizde bu koku yok, bunun sebebi İSG önlemleri kapsamında yeterli havalandırmanın yapılmış olması, havalandırmanın yapılmış olmasının sebebi de hem yerel kanunların hem de denetimler aracılığıyla müşterilerin yani markaların baskısı. Tekstilleri de kendi hallerine bıraktığımızda her yer o ayakkabı fabrikası gibi olur tutup da o işveren işçiler hasta olmasın diye havalandırma yapmaz, maliyettir” (Görüşmeci 3).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sosyal uygunluk denetimlerinin etkisi oldukça fazladır. Denetimlerin ortaya çıkışında, geçmişte yaşanan iş cinayetlerinin ve felaketlerin yer alması, bunun en temel nedenidir. Dolayısıyla markalar bu noktada kamuoyu baskısı nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında hassas davranmaktadır. Bu durum diğer sektörlerle kıyasla birçok tekstil atölyesinde iyileşmelere neden olmaktadır.

⁷⁵ Dokuma, hazır giyim ve deri işkolu sendikalaşma oranı, erişim 30 Mayıs 2023, https://www.csgb.gov.tr/media/90468/ocak_2023-isci.pdf

“İSG anlamında dokümanlara bakarsak ya da sahayı gezersek artık birçok konuda standartlar sağlandı. Ancak Türkiye gerçeğini de atlamamak gerekiyor. Mesela bina ve yangın güvenliği ile ilgili birçok uygunsuzluk görürdük. Türkiye’de çünkü herkes binasını büyütür, itfaiyeye selam verir bir şekilde yangın itfaiye raporunu alır” (Görüşmeci 21).

Sosyal uygunluk standartları, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yürürlükte bulunan mevzuata oranla daha sıkı önlemleri içerebilmektedir:

“6331 sayılı İSG yönetmeliğimize istinaden yangın tahliye ve tatbikatlarının senede bir yapılması yeterli iken, bağlı bir olduğumuz bir marka en az 6 ayda bir tahliye planının yenilenmesini istiyor” (Görüşmeci 10).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre çok katlı binalarda çalışmaya engel bir konu bulunmazken, bazı markalar tedarikçilerini seçerken tek katlı binalarda imalat yapan üreticileri tercih etmektedir:

“Örneğin; A markası düz ayak bir fabrikayı tercih ediyor. Halbuki bizim kendi, binaların yangından korunması yönetmeliğimizde böyle bir zorunluluk yok. Bu markanın özel beklentisi, OSB’lerdeki üretim tesislerinin düz ayak yani tek kat dediğimiz fabrikalardan oluşmasını istiyor” (Görüşmeci 12).

İmar affı, imar mevzuatına ya da ruhsata aykırı şekilde kaçak inşa edilmiş yapıların bakanlıktan alınacak yapı kayıt belgesiyle imara açılması ve yasal hale getirilmesidir. T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’nın tanımıyla *“İmar barışı, İmar mevzuatına veya ruhsata aykırı yapılara verilecek yapı kayıt belgesiyle vatandaşların imar sorunlarının çözülmesidir”*. İmar barışı ile imara aykırı, ruhsatsız inşa edilen yapıların yasallığa kavuşturulması hedeflenmektedir⁷⁶. Dolayısıyla imar affı geçmiş dönemde kaçak olarak inşa edilmiş uygunsuz yapıların ruhsatlandırılmasına neden olmaktadır. Bu durum endüstriyel işletmeler için birçok risk taşımaktadır. Örneğin; zamanında kaçak olarak inşa edilmiş bir yapı, zemin, bina güvenliği, yapı denetimi gibi konularda denetlenmemiş ya da denetimden geçmemiştir. Dolayısıyla bu binalar insan yaşamı ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği açısından risk taşımaktadır. Bazı markalar bu konuda işletmelerden kanun üstü uygulamalar beklerken bazı markalar bu konuda yerel mevzuatları takip etmektedirler.

⁷⁶ İmar Affı: <https://webdosya.csb.gov.tr/db/imarbarisi/icerikler/brosur-20180603111057.pdf>, (Erişim Tarihi: 26 Mayıs 2023)

“X marka grubu için yapı kullanım izni olmazsa olmazdır. Yapı kullanım izninin verilmediği noktalarda X ve Q grubunun majör olarak beklentisi şu oluyor diğer sosyal uygunluk kriterlerinden farklı olarak; karot testi⁷⁷ dediğimiz bir deprem dayanıklılık raporu, bu çok spesifik bir örnek. Daha önce esnek bir konu iken şu an zorunlu hale geldi. İmar affıyla eklenen bölümler için de yapı kullanıma dahil edilmesini isterler. Yapı kullanım iznine dahil edilmediyse bile bir imar planı mutlaka olmalı. Buna istinaden de iş yeri açma ve çalışma ruhsatına işletilmeli eğer ruhsat dışı ve kayıtlı değilse zaten çalışmaya engel bir konu oluyor bu” (Görüşmeci 1).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri hem saha denetimlerinde hem de denetimlerin evrak kontrolü aşamasında kritik noktalardan biridir. Ancak bu konuda uygulamada eksiklikler bulunmaktadır. Görüşmeciler sağlık ve güvenlik koşullarının sosyal uygunluk denetimi geçiren firmalarda evraksal anlamda büyük ölçüde standartlara uygun olduğunu ancak uygulamada eksiklikler olduğunu belirtmektedir.

“Artık bir İSG dokümanını herkes yapıyor. Ya da bir yangın tatbikatını yapmayan yok. Ama hala yangın tatbikatında tam olarak ne yapması gerektiğini bilmeyen çalışanlar var” (Görüşmeci7).

Sosyal uygunluk denetimlerinde denetçilerin yetkileri denetimlerde fabrika yönetimlerinin kendilerine sunduğu bilgi ve belgelerin doğruluğunu tespit etmekle sınırlandırılmıştır. Bu noktada denetçiler kendilerine sunulan belgeler, saha gözlemleri ve çalışan görüşmeleri doğrultusunda denetim raporlarını hazırlamaktadır. Sınırlı sürede gerçekleşen denetimlerde evrak kontrolü aşamasında yetkili kurumlardan alınmış belgelerin denetçilere eksiksiz şekilde sunulması ve belgelerde fabrikanın uygunluğuna dair bilgilerin yer alması denetim raporuna uygun yazılması için yeterlidir. Dolayısıyla işleyen mekanizmanın etkinliğinin sorgulanması bu aşamada mümkün olmamaktadır. Örneğin, işyeri eğitimlerinin verilmesi ve çalışanların eğitimleri aldığına dair imzasının bulunması işletmenin eğitim konusunda denetimden geçmesi için yeterlidir. Aynı şekilde acil durumlarla ilgili tatbikatlar konusunda fabrika yönetiminin tatbikat dokümanlarını sunması ve işçilerin eksiksiz şekilde tatbikata katıldığını ispatlaması denetimlerde fabrikanın o konuda uygun olması için yeterlidir.

⁷⁷Karot testi: Depremde yıkılma riski olduğu düşünülen binaların sağlamlığını ölçmeye dair kullanılan bina dayanıklılık testidir.

Sosyal uygunluk standartlarının ortaya çıkmasında işyerinde sağlık güvenlik önlemlerinden yoksun çalışma koşullarının yarattığı yıkıcı sonuçların etkisinden söz etmek mümkündür. Sosyal uygunluk denetimlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu 2013 yılında Tazreen fabrikası yangınıyla hayatını kaybeden 112 kişiden sonra, aynı yıl içinde Bangladeş’de birçok hızlı moda markasının üretiminin yapıldığı Rana Plaza binasının çökmesi sonucunda yaşanan felaketi akıllara getirmektedir. Hazır giyim endüstrisinde yaşanan en büyük iş cinayetlerinden biri olan Rana Plaza binasının çökmesi sonucu 1134 işçi hayatını kaybetmiştir, 2600 işçi yaralanmıştır⁷⁸. Rana Plaza’da bulunan 2 binanın BSCI denetiminden geçmiş olması denetimlerin çalışma koşulları ve işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda etkin olmadığını göstermektedir (Terwindt ve Armstrong, 2019: 245). Bu felaketler geçmişten günümüze en kötü endüstriyel kazalar olarak kayıtlara geçmiştir. Bangladeş’de yaşanan felaketler hazır giyim endüstrisinde işçilerin olumsuz çalışma koşullarına karşı önlem alınması gerektiği konusunda dünyada farkındalık yaratmıştır. Tekstil fabrikalarında yaşanan felaketler sonucu işyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi konusunda IndustriAll, Global Union gibi küresel sendika federasyonları ve Ethical Trading Initiative, Fair Wear Foundation, Clean Clothes Campaign gibi uluslararası sivil kuruluşlar, ILO ve küresel alıcıların desteğiyle işyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi, iş teftiş hizmetleri gibi alanlarda birtakım önlemler alınmasını sağlamışlardır. Ancak 2017 yılında Multifabs giyim fabrikası ve birçok örnekte görüldüğü gibi 2013 yılından günümüze tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren fabrikalarda iş kazaları devam etmektedir ve iyi işleyen mekanizmaların bulunmadığı durumlarda hazır giyim işçileri günümüzde halen sağlıklı ve güvenli çalışma alanlarından ve onurlu yaşamdan uzaktadır⁷⁹.

⁷⁸ Rana Plaza felaketi, detaylı bilgi için; <https://www.temizgiysi.org/rana-plaza-felaketi-banglades/>, (Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2023).

⁷⁹International Labour Organization, “The Rana Plaza Accident And Its Aftermath”, https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm, (Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2023).

3.3.2.11. Kapsam Dışı Personel Uygulaması

Sosyal uygunluk kavramının temelinde, emek ve sermaye ilişkisindeki eşitsizlikler yer almaktadır. Sermaye karşısında güçsüz durumda olan işçi sınıfının korunmasında, sosyal devletin bir aracı olan iş ve sosyal güvenlik mevzuatı rol oynamaktadır. Öte yandan sosyal uygunluk standartları da bu doğrultuda işçinin korunmasını amaçlamaktadır. Dolayısıyla etik davranış kodları, bir yönüyle emek-sermaye ilişkisinde güçsüz olan tarafın korunmasına yönelik önlemleri hedeflemektedir. Ancak denetimlerin kapsamına bakıldığında emek ve sermaye ilişkisinde, emek tarafı çokuluslu markalar ve sertifikasyon kuruluşları tarafından kendi içinde ikiye ayrılmaktadır.

“Beyaz yaka kapsam dışındadır, genellikle mavi yakalı çalışan kapsam içindedir. Denetimde bizim kapsama aldığımız çalışanlar sabit olarak üretimde yer alan kişiler. Mesela şoförler kapsam dışında, fason takibi yapan kişi beyaz yaka mı bakarsanız değil ama üretimin içinde değildir dolayısıyla kapsam dışındadır. Taşeronların kapsamı da denetimden denetime değişir. Bazen yemek pişiren, çay dağıtan kişiler, güvenlik bazen kapsama alınır bazen alınmaz ama çoğu denetimde alınmaz” (Görüşmeci 9).

İşgücü piyasasının yapısına bakıldığında, yalnızca sosyal uygunluk denetimlerinde değil tüm uygulamalarda mavi yaka, beyaz yaka ya da taşeron işçi gibi kavramlarla işçi ayrımı yapıldığı bilinmektedir. İdari ofislerde çalışan işçiler beyaz yakalı olarak kategorilere ayrılırken, üretim çalışanları mavi yaka olarak ifade edilmektedir. Örneğin, birçok tekstil fabrikasında mavi yakalı üretim işçisinin fazla mesai hesaplamaları gerek yasaların gerek işverenin gerekse sosyal uygunluk standartlarının etkisiyle hesaplanmaktadır. Ancak beyaz yakalı ofis işçisi sermaye karşısında güçlü olarak nitelendirilmektedir.

“Beyaz yakalar kapsam dışı. Onun dışında taşeronlarla ilgili durum değişiyor, üretimde doğrudan çalışıyorsa o kapsam içinde olan ama destek hizmetlerinin kapsam dışı olduğu denetimler var. Onun dışında hepsini kapsama alınmasını isteyenler de var, istemeyenler de. Özellikle işte güvenlik yemekhane temizlik gibi hizmetlerde hepsinin dahil edilmesini istemeyebiliyorlar. Ama bu markanın beklentisine göre değişiyor, her marka böyledir diyemem” (Görüşmeci 11).

Denetimlerde kapsam dışında bırakılan bir başka grup ise yardımcı hizmetlerde bulunan işçilerdir:

“Her ne kadar firma personeli olsa da yemek dağıtan personel dahil olmaz ama üretim faaliyetlerine destek olan bakım, tamirat, yükleme indirme-bindirme ekipleri dahil olur. Güvenlik görevlileri dahil olmaz. Üretim faaliyetlerine doğrudan katkıda bulunmadıkları için. Burada iki tane kıstas var: Üretim faaliyetine katkıda bulunacak. Örneğin yemekhane personeli yemek yapmazsa iş durmaz. Bu noktada üretim faaliyetine katkıda bulunuyor denilemez dolayısıyla yemek personeli kapsama alınmaz. İSG Uzmanı iş yerinde gezme evet iş ilerler, aksak da olsa ilerler, doktor gelmezse işçiler öksürür vs. ya da meslek hastalıkları geç tespit edilir ama iş yürür o çünkü t-shirt dikilir. Bu nedenle bu kişiler de kapsama dahil değildir” (Görüşmeci 3).

Denetimlerde hangi işçilerin kapsama alınacağı konusu, üretim faaliyetine doğrudan katkıda bulunma kriterine göre belirlenmektedir. Oysa çalışma standartlarını düzenleyen uluslararası ve ulusal hukuki belgelerde, yerine getirilen hizmetlerde işletmenin bütünlüğü esas alınmaktadır.

“Her denetim yaparken bizim sahada ne yapmamız gerektiği ile ilgili talimatlarımız vardır. Bu her müşteri için hazırlanır. Biz bunlara göre ilerleriz. Taşeronlar vs. dahil olur ama bazı müşteriler der ki taşeronları dahil etme der ya da işte ne bileyim benim ürünüme dokunmayan insanları dahil etme der. İşte ne demek bu? Yemekhane çalışanlarını, güvenlik çalışanını dahil etme diyebilir. Onun dışında özel gruplar, gündelikçi çalışanlar dahil olur. Ama beyaz yaka çok çok az konu dışında dahil olmuyor” (Görüşmeci 6).

“Bütün markalar idari kadroyu hariç tutar zaten. Hiçbir markada idari kadro dahil edilmez. Taşeronlar, çaycılar vs. yine rehberde yazar. Onları dahil ettiğimiz denetim metotları da var dahil etmediğimiz denetim metotları da var. Özellikle taşeron konusunda mutfak, yemekhane, güvenlik vs. bunlardan görüş diyen markalarda vardır. Sadece üretim işçisini baz alın bunları dışarı da tutun diyen markalarda vardır” (Görüşmeci 19).

Görüşmecilerin ifadelerinden denetimlerin kapsamının markalar tarafından belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu kapsam markadan markaya değişse de genel itibarıyla üretim dışı personellerin kapsam dışı olarak nitelendirildiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nda da işçi tanımı açık bir şekilde yapılmaktadır. *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir”* ifadesiyle 4857 sayılı Kanun’un 22’inci maddesinde işçilerin bir bütün olduğu beyaz yaka ya da mavi yaka olarak ayrılamayacağı ifade edilmiştir. Ancak hazır giyim markalarının ürün odaklı yaklaşımları denetimlerde kapsam dışı personel uygulamasına neden olmaktadır. Doğrudan üretim

sürecine dahil olmayan idari personeller genellikle denetim kapsamına alınmazken, çay dağıtım personeli, temizlik personeli gibi yardımcı hizmetlerde bulunan personeller hazır giyim markalarının taleplerine göre zaman zaman denetim kapsamı dışında bırakılmaktadır. Oysa fabrika içerisinde doğrudan üretim sürecine dahil olmayan personeller de üretim personeli gibi kayıtdışı çalışma, çift bordro uygulaması ve benzeri kayıtdışı çalışma biçimlerine maruz kalmaktadır. Yasal olmayan fazla çalışmalara mecbur bırakılmakta ve tüm olumsuz çalışma koşullarından etkilenmektedir. Denetimlerin daha etkin kontrol sistemleri olması açısından işyeri tüm eklentileri ile birlikte bir bütün olarak ele alınmalıdır ve kapsam dışı personel uygulamasından vazgeçilmelidir.

3.3.2.12. Sahte Evrak

Sosyal uygunluk denetimleri, 5 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar açılış toplantısı, saha denetimi, evrak ve doküman incelemesi, çalışan görüşmesi ve kapanış toplantısıdır (Görüşmeci 2). Evrak ve doküman kontrolü, saha denetimi ve çalışan görüşmesinde elde edilen bulguların evraklarla doğrulanmasını sağlamaktadır. Bu noktada işyeri açma ve kapama ruhsatı, yapı kayıt belgesi, çevre izinleri, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik periyodik kontroller, işçilere verilen eğitimler, puantaj ve bordroların kontrolü, özlük dosyaları ve işe giriş evrakları gibi dokümanlar incelenmektedir.

“Denetimlerde üçgenleme metodu diye bir metot var. Bundan kasıt şudur: Sahada gördüğünüz bir şeyi evraklarla tespit edin bunu bir de çalışan görüşmesiyle doğruladığımızda üç aşamada gerçekleşmiş oluyor ve bulguyu netleştiriyorsunuz” (Görüşmeci 9).

Doküman kontrolü hem uygunsuzlukların doğrudan tespitinin sağlanması aşamasında hem de denetimin diğer aşamalarının doğrulanması noktasında kullanılmaktadır. Ancak araştırma sonucunda uygulamada üretici firmaların zaman zaman dokümanlarda da sahte evrak yoluna başvurduğu tespit edilmiştir.

“Doküman incelemesi ülkedeki en zayıf, en güvensiz doğrulama yöntemidir. Dokümanların üzerinde oynanabilir, değiştirilebilir, doğruluğu tespit edilemeyebilir. Kısıtlı sürede iş yaptığımız için o doküman kopya dokümandır. Kopya olup olmadığını teyit etme şansız olmayabilir. Çünkü ilk yardım sertifikasının da kopyasını yapıyorlar, işyeri açma çalışma ruhsatının sahtesini yaparlar ve bunları doğrulama yöntemini devlet geliştirmedeği sürece, evet bazı e-imza uygulamaları, doküman doğrulama uygulamaları hali hazırda mevcut olsa da hepsini devletten bekleyemeyiz. Asıl insanların dürüst olması

gerekir yani demek istediğim şu; işletme, çalışma ruhsatını gösterdiğinde kimse onun doğruluğu sorgulamak zorunda değildir, nihayetinde işyeri çalıştırma ruhsatından bahsediyoruz. Ama bizim ülkemizde ne yazık ki kontrol etmek zorundasınız” (Görüşmeci 3).

Sahte evrak, herhangi bir belgenin gerçeği yansıtmayan şekilde düzenlenmesidir. Genellikle kişilerin ya da kurumların unvanını kullanmak suretiyle, sahte imza ve/veya kaşe kullanılarak oluşturulmaktadır. Sosyal uygunluk denetimlerinde doküman kontrolü aşamasından geçmek için kullanılan bu yasa dışı uygulamaya hazır giyim sektöründe zaman zaman rastlanmaktadır. Örneğin, işyeri evrakları, personel özlük dosyaları ya da giriş-çıkış sistemlerinin kontrolünü içeren evraklar, işveren tarafından düzenlenmekte olduğundan değiştirilmeye açık belgelerdir.

“Benim dört kere üst üste sahte evrak yazdığım bir firmaya beşinci kez gittim yine yazdım, sonucunu bilmiyorum. Daha doğrusu şöyle; dört kere sahte evrak yazdım, evraklara ve kanıta dayalı, beşinciye gönderdiler beni, beşincide objektif bir kanıt bulamadım ama işte işçilerin beyanı vardı vs. bilmem ne ben bunu rapora gizli olarak fabrikanın görmeyeceği şekilde sadece markanın göreceği şekilde gönderdim sonrası noldu bilmiyorum. Ama günün sonunda bir denetçi dört kere beş kere sahte evrak bulduğu yere gidiyorsa ve bu sürekli oluyorsa bilmiyorum yaptırımı var mı? Yok mu? Markalara sormak lazım...” (Görüşmeci 6).

İşletmelerde çalışanların işe giriş ve çıkışlarının kontrolünün sağlandığı “parmak okuma-yüz okuma” gibi elektronik kontrol mekanizmaları mevcuttur. Bu mekanizmaların kullanım amacı, çalışanların işe giriş-işten çıkış saatlerini kontrol etmektir. Ancak bununla birlikte, bu sistem dolaylı yoldan fazla çalışma, eksik saat, eksik gün gibi çalışanların aylık ücretlerine ek ödemeleri ya da kesintileri doğru şekilde hesaplama amacını da taşımaktadır.

“Fabrikalar birçok şeyi göstermemeye çalışıyor. Özellikle fazla mesai konularını saklamak için bizim sahte evrak, tutarsızlık olarak nitelendirdiğimiz yöntemlere gidiyor. Biz gerçekleri göstermekle mükellefiz. Eğer çalışma saatleri ile ilgili bir konu yakaladıysak odaklanmamız gereken en önemli konulardan bir tanesi bu” (Görüşmeci 16).

Uygulamadaysa işverenlerin, fazla çalışma ücretlerini eksik ödemek amacıyla yüz okuma sistemlerinde “elle düzeltme” yoluna başvurduğu tespit edilmektedir (Görüşmeci 16). Bu gibi uygulamaları evrakta sahtecilik olarak nitelendirmek mümkündür. Sahte

evraklar, sosyal uygunluk denetimlerinin etkinliği açısından olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

SONUÇ

Küreselleşme süreciyle birlikte ulus devletlerin gücünün zayıflatılması ve neoliberal ekonomi politikalarının yaygınlaştırılması işgücü piyasalarının üzerinde çokuluslu işletmelerin hakimiyetini arttırmıştır. Çokuluslu işletmelerin işgücü piyasaları üzerindeki hakimiyetinin artmasıyla tekstil emek süreci de bazı dönüşümler yaşamıştır. Ulus devletlerinin gücünün zayıflatılması doğrultusunda sosyal uygunluk denetimleri devlet denetimlerinin yerini almaya başlamıştır.

Bu araştırmada sosyal uygunluk denetimlerinin çalışma koşullarına etkisi araştırılmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları sosyal uygunluk standartlarının oluşmasında etkili olan en önemli faktörlerden biridir. Çin, Bangladeş, Hindistan ve benzeri ülkelerde yaşanan travmatik olaylar⁸⁰, markaların küresel kamuoyu önünde itibar kaybetmesine neden olmuştur. Küresel kamuoyunun baskısı ile işçi sağlığı ve iş güvenliği, ücretler ve kötü çalışma koşulları sonucunda karşılaşılan riskleri önlemek amacıyla sosyal uygunluk standartları ortaya çıkmıştır.

Hazır giyim endüstrisinde etik davranış kodlarının uygulanması ve kontrolü sosyal uygunluk denetimleri aracılığıyla gerçekleşmektedir. Sosyal uygunluk denetimleri mevcut durumun tespit edilmesi ve iyileştirilmesi açısından etkili bir kontrol aracıdır. Denetimler bağımsız denetim kuruluşları ve hazır giyim markaları tarafından gerçekleştirilmektedir. Bağımsız denetim kuruluşları ve çokuluslu işletmeler ticari anlamda faaliyet gösteren kuruluşlardır. Çalışma koşullarına yönelik denetimlerin ticari faaliyet gösteren özel kuruluşlara bırakılması küresel üretim zincirlerinin en alt basamaklarında yer alan işçi sınıfının haklarının korunmasından ziyade denetimlerde ticari ilişkilerin gözetilmesi sonucunu doğurmuştur. Diğer taraftan üreticiler tarafından sosyal uygunluk standartları konusunda marka beklentilerinin karşılanması siparişlerle doğru orantılıdır. Siparişlerin artacağı beklentisiyle işletmeler tarafından yerine getirilen standartlar ya da iyileştirmeler sipariş sıklığına ve yoğunluğuna, marka ile ticari ilişkilerin devamlılığına bağlıdır. Dolayısıyla marka beklentisiyle yerine getirilen standartlar ve çalışma koşullarına yönelik iyileştirmeler sürdürülebilir nitelikte değildir. Bu durum

⁸⁰Travmatik olaylar; Hindistan, Çin, Bangladeş gibi hazır giyim markalarına üretim yapan ülkelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda birçok iş felaketi meydana gelmiştir. 2013 yılında Bangladeş’de Rana Plaza binasının çökmesi sonucu binlerce işçi hayatını kaybetmesi ile sonuçlanan büyük felaket travmatik olaylara örnek olarak gösterilebilmektedir.

çevre ülkelerde yer alan fason üretim atölyelerinde etik davranış kodlarının uygulanmasının ticari ilişkilere bağlı olduğunu göstermektedir.

Denetimler belirli bir ücret karşılığında gerçekleşmektedir. Bu ücretler genellikle denetlenecek firma ya da nadiren markalar tarafından denetim firmasına ödenmek üzere karşılanmaktadır. Denetim firması müşteri konumunda yer alan üretim firmasına denetim hizmeti satmakta, denetlenecek kurum ise denetim hizmetini satın almaktadır. Bu durum denetçi ve denetlenen firma arasındaki ilişkiyi satıcı ve müşteri ilişkisine çevirmektedir. Denetimlerin objektifliği açısından değerlendirildiğinde denetim ücretlerinin denetlenecek kurum tarafından karşılanması ve denetimlerin ticari kaygılarla gerçekleştirilmesi denetimlerin objektiflikten uzaklaşması sonucunu doğurmaktadır.

Etik davranış kodlarının belirlenmesindeki temel amaç çalışma yaşamındaki enformel yapılanmaların ortadan kaldırılması ya da çalışma koşullarının iyileştirilmesi değildir. Üretimin devamlılığı ve kurumsal sosyal sorumluluk imajının iyileştirilmesi amacıyla işletmeler tarafından oluşturulan etik davranış kodları, yazılı prosedürde keskin ve katı kurallar içermektedir ancak uygulamaya bakıldığında kuralların ticari kaygılarla esnetilebildiğini söylemek mümkündür. Denetimlerin objektif bir şekilde gerçekleştirilerek etik davranış kodlarının işletmelerde eksiksiz ve adil bir şekilde uygulanabilmesi için öncelikle üretici firmalar, 3. taraf bağımsız denetim kuruluşları ve markalar arasındaki ticari ilişkilerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Tekstil ve hazır giyim endüstrisinde ücretler işçilerin geçimlerini sağlamaktan uzak olmakla birlikte sektörde kayıtdışı çalışma biçimlerinden biri olan çift bordro uygulaması yaygındır. İşçilerin yasalarla tanımlanmış ücret, sosyal güvenlik ve diğer sosyal hakları, çokuluslu işletmelerin ve bağımsız denetim kuruluşlarının kontrolüne bırakılmıştır. Bu kontroller denetimlerle sağlanmaktadır ancak denetimlerin niteliği denetimi yapan markaya, kuruma ve denetçiye göre değişmektedir.

İş Kanunu'na göre günlük çalışma süresi fazla çalışma süresi ile birlikte azami 11 saat olarak sınırlandırılmaktadır. Türkiye'de fazla çalışma ücreti, işçinin saatlik ücretinin yüzde 50 arttırılması suretiyle hesaplanmaktadır. Dolayısıyla işçi ücretlerinin düşük olduğu tekstil ve hazır giyim endüstrisinde fazla çalışma işçiler tarafından bir ek gelir olarak görülmektedir. Bu durum işçiler tarafından fazla çalışmaya rıza gösterilmesi sonucunu doğurmaktadır.

Türkiye’de zorla çalıştırma, işçileri fazla mesaiye zorlama biçiminde ortaya çıkmaktadır. Yürürlükte olan mevzuat ve etik davranış kodlarının uygulamadaki karşılığı çerçevesinde, işçilerin fazla çalışma gerçekleştirmesi kendi rızalarına bağlıdır. Ancak fazla çalışmaya ilişkin kısıtlamaların fiili durum karşısındaki etkinliği tartışmaya açıktır. Bu noktada tekstil ve hazır giyim endüstrisinde Sanayi Devrimi’nin ilk dönemindeki ortalama çalışma sürelerinin dahi üzerine çıkan çalışma süreleri ile karşılaşılmaktadır. Bu durum yalnızca ulusal iş mevzuatıyla ilgili bir sorun değildir, aynı zamanda uluslararası insan hakları mevzuatına da açıkça aykırıdır.

İşgücü piyasasına yönelik denetim yetkisinin kamudan ziyade çokuluslu işletmelere ve üçüncü taraf bağımsız denetim firmalarına bırakılması tekstil ve hazır giyim endüstrisinde keyfi uygulamalara ve kayırmalara neden olmaktadır. Bu noktada üretim firmaları insan hakları ve özgürlüklerine uygun, sağlık ve güvenlik koşullarının eksiksiz tamamlanmış olduğu üretim tesisleri kurmalıdır. Çalışan hakları konusunda adil ve eşitlikçi yaklaşımlar benimsemeli ve tüm uygulamaların sürdürülebilir olması sağlanmalıdır. Ancak uygulamaların sürdürülebilir ve kalıcı olması için denetimler çokuluslu işletmeler değil kamu aracılığıyla gerçekleştirilmeli ve mevzuatlar bulunan uygunsuzluklara çözüm olabilecek yaptırımları içermelidir.

Araştırmada ortaya çıkan kritik sonuçlardan biri tekstil sektöründe işçi ücretleri ve ücret ödemeleri ile ilgilidir. Hazır giyim sektöründe ücretler işçilerin geçimlerini sağlamaktan uzak olmakla birlikte sektörde kayıtdışı çalışma biçimlerinden biri olan çift bordro uygulaması yaygındır. İşçilerin yasalarla tanımlanmış ücret, sosyal güvenlik vd. sosyal hakları çokuluslu işletmelerin ve bağımsız denetim kuruluşlarının kontrolüne bırakılmıştır. Bu kontroller denetimlerle sağlanmaktadır ancak denetimlerin niteliği denetimi yapan markaya ve denetçiye göre değişmektedir. Aynı zamanda markaların kendi standartları arasında da farklılıklar vardır, bu farklılıklar işçilerin eşit haklara eşit şekilde ulaşamamalarına neden olmaktadır. Tekstil sektöründe işçi haklarına yönelik adil ve eşitlikçi yaklaşımlar benimsenmeli, bu yaklaşımlar katı kurallar içermeli ve çalışan haklarına yönelik uygulamalar sürdürülebilir nitelikte olmalıdır. Ancak uygulamaların sürdürülebilir ve kalıcı olması için denetimler çokuluslu işletmeler değil kamu aracılığıyla gerçekleştirilmeli ve mevzuatlar bulunan uygunsuzluklara çözüm olabilecek yaptırımları içermelidir.

Sosyal uygunluk denetimlerinde en önemli konulardan biri olduğu öne sürülen, ancak en düşük düzeyde ilgi gösterilen konular örgütlenme özgürlüğüdür. Tekstil emek süreci içerisinde örgütlenmenin işçiler ve sendikalar açısından birçok zorluğu bulunmaktadır. Ancak örgütlenme girişimlerini önlemeye çalışan işletmeler için bu durum bir meşruiyet zemini oluşturmamalıdır. Örgütlenme özgürlüğü anayasal bir haktır ve çalışma koşullarını iyileştirip işçi haklarını korumanın en temel aracıdır. Bu aşamada örgütlenme özgürlüğünün kontrol ve denetiminin kamu denetiminden ziyade sosyal uygunluk denetimlerine bırakılması emeğin örgütlenemeyip bireyselleşmesine neden olmaktadır. Bu noktada öncelikle örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının önündeki temel engellerin kaldırılması ve ucuz işgücüne dayalı ihracat ve kalkınma politikalarından vazgeçilmesi gerekmektedir.

Son olarak emek süreci bir bütün olmasına rağmen denetimlerin kapsamı belirlenirken mavi yaka, beyaz yaka ve taşeron işçi gibi kapsam dışı uygulamalara yönelinmiştir. Ancak taşeron işçi de olsa mavi yaka ya da beyaz yaka da olsa işçi emek sürecinin bir parçası olarak görülmeli ve tüm işçilerin hak ihlalleri aynı ölçüde gözetilerek kapsam dışı personel uygulamasından vazgeçilmelidir.

KAYNAKÇA

- Adeyeye, A.O., (2012). *Corporate Social Responsibility Of Multinational Corporations In Developing Countries Perspectives on Anti-Corruption*. Cambridge University Press.
- Ahmed, S. and Arun, S. (2022). "Limitsto Disclosuresand the Continuum of Labour Exploitation in the Bangladeshi Ready-Made Garment Sector", *Development in Practice*, Vol: 33, Issue: 2, 228-237.
- Akpınar, T. (2022). "Günümüzdeki Çıraklık Sistemini Mesleki Eğitim Olarak Nitelendiremeyiz". *Çalışma Ortamı*, Sayı 172, 5-6.
- Altan, Ö. Z. ve Şişman, Y. (2022). *Sosyal Politikanın Temel Konuları*. Eskişehir: Nisan Yayınları.
- Anner, M. (2017). "Monitoring Workers' Rights: The Limits of Voluntary Social Compliance Initiatives in Labor Repressive Regimes". *Global Policy*, 8, 56-65.
- Anner, Mark, Ian Greer, Marco Hauptmeier, Nathan Lillie ve Nik Winchester (2006), "The Industrial Determinants of Transnational Solidarity: Global Interunion Politics in Three Sectors", *European Journal of Industrial Relations*, 12(1), 7-27.
- Aşkın, U. Ve Aşkın, E. Ö. (2019). "İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 977-1001.
- Banerjee, S.B. (2007), "Corporate Social Responsibility: The Good, The Bad and The Ugly", *Critical Sociology*, Vol. 34 No. 1, 51-79.
- Banerjee, S.B., (2007). *Corporate Social Responsibility The God, The Bad, And The Ugly*. UK Printedandbound in Great Britain by MPG Books Ltd, Bodmin, Cornwall.
- Barkume, A. (2010). "The Structure of Labor Costs with Overtime Work in U.S. Jobs", *Industria land Labor Relations Review*, Vol: 64, No: 1, 128-142.
- Baudrillard, J. (2008). *Tüketim Toplumu: Söylenceler-Yapıları*, (Çev.Hazal Deliceçaylı-Ferda Keskin) İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Bauman, Z. (1999). *Çalışma, Tüketicilik ve Yeni Yoksullar*, (Çev. Ümit Öktem). İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Berry, W. D., Fording, R. C., and Hanson, R. L. (2003). "Reassessingthe "Raceto the Bottom" In State Welfare Policy", *Journal of Politics*, 65(2), 327-349.
- Bhartwaj, V., Fairhust, A. (2010). *FastFashion: responsetochanges in the fashion industry*. The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research Vol. 20, No. 1 (165-173).
- BM, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf>.
- Bocock, R. (2005). *Tüketim*, (Çev.İrem Kutluk). İstanbul: Dost Kitabevi.

- Borjas, G. J. (2015). *Çalışma Ekonomisi* (Çev: Ç. E. Şahin, K. Gökten ve Ü. Akçay). Dora Yayınları.
- Bourdieu, P. (1984). "Espace Social et Genèse Des" Classes". Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 52(1), 3-14.
- Bowen, F. (2019). *Marking Their Own Homework: The Pragmatic and Moral Legitimacy of Industry Self-Regulation*. J. BusEthics (2019).
- Braverman, H. (2008). *Emek Ve Tekelci Sermaye*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Burawoy, M. (1985) *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*, New York: Verso. *Üretim Siyaseti: Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri* (Çev: Ç. Gümüşoluk). Nota Bene Yayınları.
- Burawoy, M. (2015). *Produire le consentement*. La villebrûle, 2015.
- Carroll, A. B. (2015). *A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices*. The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility.
- Castel, R. (2017). *Ücretli Çalışmanın Tarihiçesi*, (Çev: Işık Ergüden). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Chan, A. And Siu K. (2010). "The Mechanisms Underpinning Low Wages and Excessive Overtime in Chinese Export Factories", *Critical Asian Studies*, 42:2, 167-190.
- Choussudovsky, M. (1999). *Yoksulluğun Küreselleşmesi*, (Çev. Neşenur Domaniç). İstanbul: Çiviyazıları.
- Clean Clothes Campaign (2005). Looking for a Quick Fix: How Weak Social Auditing is Keeping Workers in Sweatshops.
- Clothing History, "Egyptian Clothing: What Clothing Did Egyptians Wear?", erişim: 25 Nisan 2020, <http://www.historyofclothing.com/clothing-history/egyptian-clothing/>.
- Çelik, A. (2007). "Eğreti Emek-Parçalanan Sınıf". *Birikim*, Sayı: 217.
- ÇSGB (2023). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, https://www.cs.gb.gov.tr/media/90468/ocak_2023-isci.pdf.
- Danış, D. (2016). "Konfeksiyon Sektöründe Küresel Bağlantılar: Göçmen İşçiler, Sendikalar ve Küresel Çalışma Örgütleri". *Alternatif Politika*, Cilt: 8, Sayı 3, 562-587.
- Demir, F. ve Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 68-89.
- DİSK-AR (2022). Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Raporları, https://arastirma.disk.org.tr/?page_id=1221.
- Durmaz Bodur N. (2020), Türkiye Refah Rejiminde Kadın, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Durmaz, N. (2016) Gelir Dağılımı Eşitsizliği İçin Bir Çıkış Yolu: Sosyal Güvenlik Sistemi Politikalarını Feminist Kuramla Ele Almak. 8. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu.

- Durmaz, O.S. (2015). *Postmodern Paradigmanın Kıskaçında Tüketim Toplumu ve Eleştirisi*. Mülkiye Dergisi 39(3), (123-150). Ankara: Mülkiyeliler Birliği Genel Merkezi Yayın Organı.
- Durusoy Özdemir, N. (2012). *Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Denizli Örneği. Yayımlanmış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, S. (2021). “Toplumsal Cinsiyetin Esnek Üretim Sistemine Transferi: Mersin Kadın Konfeksiyon İşçileri Üzerine Nitel Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum*, 2021/4, 2863-2902.
- Erdoğdu. S. (2018). Özel İstihdam Şirketleri Aracılığıyla Geçici İşçilik: Padrone’ler ve Kelly Kızı’ndan Küresel İstihdam Şirketlerine. (Der. Çağla Ünlütürk Ulutaş) *Feminist Sosyal Politika Bakım-Emek-Göç* (s.141-170). İstanbul: Notebene Yayınları.
- Erdut, Z. (2007). “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, 2007/1, 53-82.
- Erwin, P. M., (2010) *Corporate Codes of Conduct: The Effects of Code Content and Quality on Ethical Performance*. Journal Of Business Ethics.
- Evrım Ağacı, “*Giyim Tercihlerinin Evrimi: Giyimin ve Modanın Tarihi*”, erişim: 24 Nisan 2020, <https://evrimagaci.org/giyim-tercihlerinin-evrimi-giyimin-ve-modanın-tarihi-7494>
- Fair Wear (2020). Fair Working Hours Guide, <https://www.fairwear.org/resources-and-tools/fair-working-hours-guide/>.
- Fletcher, K. (2010). *Slow Fashion: An Invitation for Systems Change*. Fashion Practice, Volume 2, Issue 2, pp. (259–266).
- Freeman, R. Edward; Phillips, Robert A. (2002). Paydaş teorisi: Özgürlükçü bir savunma. *Üç ayda bir iş etiği* , 2002, 12.3: 331-349.
- Glasmeier, A. K. (2016). Living Wage Calculator. User’s Guide/TechnicalNotes.
- Global Compact, “Global Compact Türkiye”, erişim: 3 Haziran 2020, <https://www.thebrandage.com/global-compact-turkiye>.
- Global Compact, ”Global Compact Network Türkiye”, erişim 3 Haziran 2020, <https://www.globalcompactturkiye.org/10-ilke/>.
- Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü. *Çalışma ve Toplum*, 2(25), 141-162.
- Gülmez, M. (2013). “Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/2, 13-40.
- Güngör, F. (2019). “Türkiye’de Kitlese İşsizlik: Kamu-Özel Ortak Projesi mi?”. *Eğitim Bilim Toplum*, Sayı: 66, Cilt: 17, 10-30.
- Gür, S. (2012). “Anadolu’nun Sanat Objesine Dönüşen Kültürel Değeri: Keçe”, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1173-1181.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 18. Bası. Beta Yayınları.

- Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin Durumu*, (Çev: Sungur Savran). İstanbul: Metis Yayınları.
- Harvey, D. (2017). *Marx, Capital, and the Madness of Economic Reason*. Oxford University Press.
- History of clothing, “*History of Cotton*”, erişim: 24 Nisan 2020, <http://www.historyofclothing.com/textile-history/history-of-cotton/>.
- Hobsbawn, E. (1998). *Devrim Çağı*, (Çev: Bahadır Sina Şener). Ankara: Dost Kitabevi
- ILO (2002). *Global Labour Agreements: A Framework for Rights*. International Labour Office, No: 45.
- ILO (2013). *World of Work*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf.
- ILO ve İHKİB (2019b). <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/09/04/2-tekstil-ve-hazir-giyim-sektorunde-sosyal-uygunluk-yonetim-sistemi-201909041035240170-B0E7A.pdf>
- ILO ve İHKİB (2019c). <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/09/04/3-tekstil-ve-hazir-giyim-sektorunde-tedarik-zincirinde-sosyal-uygunluk-yonetimi-201909041035260480-2F6E1.pdf>
- ILO ve İHKİB (2019d). <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/09/04/6-tekstil-ve-hazir-giyim-sektorunde-adil-ucretlendirme-201909041035230433-DC136.pdf>
- ILO ve İHKİB (2019e). *Sosyal Uygunluk: Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Çocuk Emegiyle Mücadele*, <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/09/04/9-tekstil-ve-hazir-giyim-sektorunde-cocuk-emegiyle-mucadele-201909041035280120-55187.pdf>.
- ILO ve İHKİB, (2019a). <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/09/04/1-kurumsal-sosyal-sorumluluk-kurallar-ve-kaideler-201909041035170760-D872B.pdf>.
- ILO, 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm.
- ILO, 102 No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm.
- ILO, 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377271/lang--tr/index.htm.
- ILO, 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm.
- ILO, 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm.

- ILO, 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377243/lang--tr/index.htm.
- ILO, 29 No’lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377244/lang--tr/index.htm.
- ILO, 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm.
- ILO, 95 No’lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm.
- ILO, 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm.
- INDITEX (2015). “Corporate Social Responsibility Policy”. Industria De Diseno Textil, S. A.
- International Labour Organization, “The Rana Plaza Accident And Its Aftermath”, erişim: 5 Haziran 2020, https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, 6. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- İSİG Meclisi (2023). “2022 Yılında En Az 1843 İşçi İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybetti”, <https://www.isigmeclisi.org/20824-2022-yilinda-en-az-1843-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>.
- Joy, A., Sherry, J.F., Jr., Venkatesh, A., Wang, J., Chan, R. (2012). *Fast Fashion, Sustainability, and the Ethical Appeal of Luxury Brands*. FashionTheory, Volume 16.
- Kağnıcıoğlu, D. (2017) *Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kalfa Topateş, A. (2019). *Çalışma ve Tüketim Sosyolojisi Tarihsel ve Kuramsal Bir Analiz*. Ankara: Seçkin Kitabevi
- Kapar, R. (2019). “Çocuk Emeginin En Kötü Biçimleri ve Türkiye”. *Çalışma ve Toplum*, 4(63), 2461-2502.
- Kıdak, E. (2020) *Küreselleşmenin Koridorlarında Yeni Enternasyonalizm: Taşımacılık Sektöründe Uluslararası Sendikacılık, Siyasal Kitabevi*, Ankara.
- Kıdak, E. ve Uçkan Hekimler, B. (2021). “Ulusal Sendikal Rekabetin Uluslararası Düzeye Yansıması: Türkiye’deki Taşımacılık İşkolu Örneği”. *Çalışma ve Toplum*, 4(71), 2677-2712.
- Koray, M. (2011). *Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvali*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Kotler, P. and Lee, N. (2011). “Best of Breed: When it Comesto Gaining A market Edge while Supporting a Social Cause, “Corporate Social Marketing” Leadsthe Pack”, *Social Marketing Quarterly*, 11:3-4, 91-103.

- Köseoğlu, A. ve Kabul, S. (2014). “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 233-268.
- Kuczynski, J. (1968). *İşçi Sınıfı Tarihi*, (Çev: Galip Üstün). Ankara: E Yayınları.
- Kuzgun, İ. ve Aydın, D. G. (2009). “Türkiye ‘de Ekonomik Büyüme-İstihdam İlişkisi ve Çalışma Süreleri. *İŞ GÜÇ The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11(3), 51-64.
- Lebaron, G. And Lister, J. (2015). “Benchmarking Global Supply Chains: The Power of the ‘Ethical Audit’ Regime”. *Review of International Studies* (2015), 41, 905–924.
- Lordoğlu, K. ve Aslan, M. (2018). “Görünmeyen Göçmen Çocukların İşçiliği: Türkiye’deki Suriye’li Çocuklar”. *Çalışma ve Toplum*, 2(57), 715-732.
- Marx, K. (2010). *Kapital*, 1. Cilt. Yordam Kitabevi.
- Mason, P. (2009). *Çalışarak Yaşamak Ya da Savaşarak Ölmek*, (Çev: Gözde Orhan-Mehmet Ertan). İstanbul: Yordam Kitap.
- Matten, Dirk; Moon, Jeremy (2004). Corporate social responsibility. *Journal of business Ethics*, 2004, 54: 323-337
- MEB, Mesleki Eğitim Merkezleri, <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/egitim/mesleki-egitim>.
- Mele. D., (2019) *Corporate Social Responsibility Theories*. The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility.
- Morimoto, R., Ash, J., and Hope, C. (2005). Corporate Social Responsibility Audit: From Theory to Practice. *Journal of Business Ethics*, 62, 315-325.
- Morimoto. R., Hope. C., (2004) *Corporate Social Responsibility Audit: From Theory To Practice*.
- Orhan, K., Kumaş, H. ve Karadeniz, O. (2018). “İşsizlik Ödeneğinin Süre ve Miktar Olarak Yeterliliği Üzerine Bir Analiz: Denizli İlinde İşsizlik Ödeneğine Başvuranlar Üzerine Yapılan Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, III. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi.
- Öngüt, E. (2007). “Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sanayiinin Değişen Dünya Rekabet Şartlarına Uyumu”, DPT Uzmanlık Tezi, Yayın no: 2703.
- Özşuca, Ş. ve Toksöz, G. (2003). *Sosyal Koruma Yoksunluğu, Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 591.
- Özügürlü, M. (2008). *Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Özveri, M. (2012). “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, *Çalışma ve Toplum*, 2/33, 147-172.
- Pektaş, H.(2006).*Moda ve Postmodernizm. Yayımlanmış Doktora tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Petrol-İş (2014). Küresel Çerçeve Sözleşme: Stratejik Bir Araç, <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kuresel.pdf>,

- SGK Aylık İstatistik Bülteni (2023 Mart),
<https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6>.
- SGK İstatistik Yıllıkları (2021), <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4>.
- SGK, İşverenin Yükümlülükleri, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/d9d838d8-6585-40f5-bbcc-47bd43c59bb4/Isverenin-Yukumlulukleri-2022-05-15-06-17-29>.
- Social& Labour Convergence, ‘Converced Assesment, Collaborative Action, Improved Working Conditions’, erişim: 9 Haziran 2020, <https://slconvergence.org/signatories/>.
- Sosyal Uygunluk 02, *Tekstil Ve Hazır Giyim Sektöründe Sosyal Uygunluk Yönetim Sistemi*<https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/09/04/2-tekstil-ve-hazir-giyim-sektorunde-sosyal-uygunluk-yonetim-sistemi-201909041035240170-B0E7A.pdf>
- Standing, Guy. (1989). Global feminization through flexible labor. *World development*, 1989, 17.7: 1077-1095.
- Sun. M., Nagata K., Weee. O., (2011). *The Current Status and Promotion of Chinese Corporate Social Responsibility*. 2010 International Conference on Biology, Environment and Chemistry.
- Süzek, S. (2008). İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı. Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2016). İş Hukuku, 12. Baskı. Beta Yayınları.
- Sweezy, P. (2007). *Kapitalist Gelişme Teorisi* (Çev: G. Akalın). Kalkedon Yayınları.
- Şahin, H. (2016). “Türkiye’deki Sınıf Hareketi Sınırlılığı İçinde, İşçilerin Direniş Stratejileri: Denizli Tekstil İşçilerine Ait Bir Alan Çalışması”, *Çalışma ve Toplum*, 2016/3, 1359-1386.
- T.C. Anayasası,
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.
- Talas, C. (1955). Sosyal güvenlik meselemiz. In *Journal of Socia lPolicy Conferences* (No. 7).
- Talas, C. (1967). *Sosyal Politika, Sosyal Politikaya Giriş ve Tarihsel Gelişim*, 3. Baskı Ankara: Sevinç Matbaa.
- Terwindt, C. and Armstrong, A. (2019). “Oversight and A ccountability in the Social Auditing Undustry: The Role of Social Compliance Initiatives”, *International Labour Review*, Vol: 158, No: 2, 245-272.
- Terwindt, C. ve Armstrong, A. (2019), Oversight and accountability in the social auditing industry: The role of social compliance initiative. Journal compilation © International Labour Organization 2019.
- Thompson, E.P (2004). *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*, (Çev: Uygur Kocabaşoğlu). İstanbul: Birikim Yayınları.

- Timur, T. (2011). *Marksizim, İnsan ve Toplum Balibar, Seve, Altuser, Bourdieu*. İstanbul: Pasifik Ofset.
- Tokatlı, N., Kızılgün, Ö., Cho, J.E. (2011). *The Clothing Industry in Istanbul in the Era of Globalisation and Fast Fashion*. Urban Studies.
- Toksöz, G. (2015). “Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz” (Der: Y. Tar). *Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele*. İstanbul: Kaos GL Yayınları. 37-56.
- Topateş, H. (2018). *Çalışma Sosyolojisinde Dönüşümler Sanayi Toplumu ve Sanayi Sonrası Toplum*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- UNDP Türkiye , “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları”, erişim tarihi: 6 Haziran 2020, <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html>.
- UNDP Türkiye, “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri”, erişim: 5 Haziran 2020, <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals/background.html>.
- United Nations (1987), Our Common Future “Report of the World Commission on Environment and Development”, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>.
- United Nations, (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development Our Common Future*.
- Uyanık, S. ve Çelikel, D. C. (2019). “Türk Tekstil Endüstrisi Genel Durumu”, *Teknik Bilimleri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı 1, 32-41.
- Veblen, T. (2007). *Aylak Sınıf* (Çev: İnci User), Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Visser, W. (2009). *Corporate Social Responsibility in Developing Countries*. The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility.
- Wallerstein, I. (2018). *Dünya Sistemleri Analizi*, (Çev.Ender Abadoğlu-Nuri Ersoy). İstanbul: bgst Yayınları
- Yıldırım, F. (2007). “İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62-1, 253-278.
- Yücesan Özdemir, G. (2010). *Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma*. Çalışma ve Toplum 2010/4 (27).
- Zadek, Simon; Hojensgard, Niels; Raynard, Peter (ed.) (2001). *Perspectives on the new economy of corporate citizenship*. Copenhagen: Copenhagen Centre, 2001.
- 1475 sayılı Mülga İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1475&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (10.06.2022).
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4447&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (03.04.2023).
- 4857 sayılı İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (24.03.2023).

- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5237&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (18.01.2023).
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (10.11.2022).
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (02.12.2022).
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (13.02.2023).
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6356&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (10.06.2022).

İnternet Kaynakları

- Amfori BSCI Sistem Kitapçığı, <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori%20BSCI%20System%20Manual%20, Turkish%20Full%20version.pdf> (30.05.2022).
- Clothing History, “Egyptian Clothing: What Clothing Did Egyptians Wear?”, <http://www.historyofclothing.com/clothing-history/egyptian-clothing/> (25.04.2022).
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5457&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (22.05.2023).
- HIGG, “Sürdürülebilir İçgörüler Platformu”, <https://higg.com/> (02.06.2022).
- History of clothing, “History of Cotton”, <http://www.historyofclothing.com/textile-history/history-of-cotton/> (24.04.2022).
- <https://www.ethicaltrade.org/about-eti/what-we-do> (10.04.2023).
- <https://www.ethicaltrade.org/about-eti/what-we-do> (09.05.2023).
- <https://www.ethicaltrade.org/about-eti/what-we-do> (10.05.2023).
- <https://www.fairlabor.org/about-us/> (10.05.2023).
- <https://www.fairlabor.org/about-us/> (10.05.2023).
- <https://www.fairwear.org/about-us/get-to-know-fair-wear> (09.04.2023).
- <https://www.fairwear.org/about-us/get-to-know-fair-wear> (09.05.2023).
- <https://www.industriall-union.org/industriall-and-hm-reinforce-cooperation-to-support-recovery-of-global-garment-industry> (13.01.2023).
- <https://www.intertek.com/about/> (16.02.2023).
- <https://www.payyourworkers.org/reports> (25.05.2023).
- <https://www.sgs.com/tr-tr/sirketimiz/sgs-hakkinda> (20.05.2023).
- <https://www.temizgiysi.org/rana-plaza-felaketi-banglades/> (05.06.2023).

- ICS Belgesi, “Uyumluluk ve Sürdürülebilirlik için Girişim Denetimleri”, <http://www.eurocert.com.tr/ics.aspx> (30.05.2022).
- International Labour Organization, “The Rana Plaza Accident And İs Aftermath”, https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm (27.05.2023).
- İmar Affi: <https://webdosya.csb.gov.tr/db/imarbarisi/icerikler/brosur-20180603111057.pdf> (26.05.2023).
- İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin BM Kılavuz İlkeleri, <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/#:~:text=The%20UN%20Guiding%20Principles%20on%20Business%20and%20Human%20Rights%20are,abuses%20committed%20in%20business%20operations> (24.02.2023).
- OECD Guidelines for multinational enterprises: <https://mneguidelines.oecd.org/> (16.05.2023).
- SA8000 Standardizasyonu: <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2019/09/04/1-kurumsal-sosyal-sorumluluk-kurallar-ve-kaideler-201909041035170760-D872B.pdf> (01.12.2022).
- SLCP “Sosyal ve İşgücü Birleştirme Programı”, <https://slconvergence.org/> (02.06.2022).
- Smeta Denetimi: <https://www.sedex.com/our-services/smeta-audit/> (30.05.2022).
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları: <https://turkey.un.org/tr/sdgs> (20.05.2023),
- Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Tedarik Zincirinde Sosyal Uygunluk Yönetimi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_717457.pdf (04.06.2022).
- Temel ILO Sözleşmeleri: https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm (18.06.2023).
- Uluslararası Çalışma Örgütü, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Merkezi, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_666543.pdf (18.05.2022).
- UNDP Türkiye, “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri”, <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals/background.html> (05.06.2022).
- WCS Denetimleri, “İşyeri Çalışma Koşulları Değerlendirmesi”, <https://www.intertek.com/assurance/wca/> (01.06.2022).
- WRAP Denetimleri, “Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretim Denetimleri”, <https://onlinestore.sgs.com/tr/wrap-sertifikas%C4%B1/CBCET7> (1.06.2022).
- YİBK Esas No: 1957/15, Karar No: 1958/5, Tarih: 27.5.1958 (25.03.2023).