Kâğıt Üzerinde Kalan Haklar

Tekstil Markalarının Davranış Kuralları ve Yaşanan Hak İhlalleri



Temiz Giysi Kampanyası

Adil ve sürdürülebilir bir tekstil sektörü için

Künye

Yazar
Derya Göçer

Araştırmacı
Temiz Giysi Araştırma Ekibi

Tasarım
Ceren Bettemir

Redaksiyon
N. Petek Boyacı

Genel Koordinasyon
Bego Demir, Pelin ipek Boyacı

İletişim
info@temizgiysi.org

Yayınlanma Tarihi: Kasım, 2026

Bu yayın İsveç Başkonsolosluğu'nun maddi desteği ile hazırlanmıştır.
İçerik tamamıyla Türkiye Temiz Giysi Kampanyası Derneği'nin sorumluluğu altındadır ve İsveç Başkonsolosluğu'nun görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

İçindekiler

1. Giriş 04

2. Bulgu Özeti 09

3. Markaların Vizyonu: Niyetler, Beyanlar ve Mekanizmalar 11

4. Davranış Kurallarının Niteliksel Sınıflandırılması 18

5. İşçilerin Deneyimleri ve Kurallarla Arasındaki Tezatlar 21

6. Davranış Kurallarının Sahadaki Karşılıkları ve Tezatlar 23

7. Sonuç 32

8. Ek A ve Ek B 38





01

Giriş

Temiz Giysi Kampanyası'nın ***Labor & Ethics: Transforming Textile Supply Chain*** adlı proje kapsamında 2026 yılında gerçekleştirdiği bu araştırma, tekstil sektöründeki markaların davranış kuralları ile tedarik zincirlerinin gerçekteki akışı arasındaki ilişkiyi inceleyen keşfedici bir araştırmadır. Bu rapor araştırmanın niceliksel (anket sonuçları) ve niteliksel (marka davranış kuralları belgelerinin niteliksel kodlanması) verilerini bir arada analiz ederek bulguları ortaya koymaktadır. Markaların yazılı olarak taahhüt ettikleri ve sorumluluğunu üstlendikleri kurallar ile tedarik zincirlerinin fiilî işleyişi arasındaki çelişkileri, gelişmiş ve hâlen geliştirilmesi gereken alanları veriye dayalı olarak Türkiye örneği üzerinden ortaya koymaktadır.

Araştırma sorusu betimleyici bir nitelik taşımaktadır: **Markalar ne türden etik kurallara imza atmaktadır ve bu kurallar aslında ne ölçüde, nasıl ve hangi sonuçlarla uygulanmaktadır?** Yeni gelişen dijital teknolojiler ile ölçme ve denetim mekanizmalarındaki tüm ilerlemelere rağmen, tekstil sektöründeki yapısal sorunların varlığını sürdürmesi ve derinleşmesi, yazılı olarak taahhüt edilen standartlar ile saha gerçekleri arasındaki bu tezatlığın incelenmesini zorunlu kılmıştır. Markalar, tüketicilere yönelik iletişimlerinde sürdürülebilirlik argümanlarına ve geleceğe ilişkin vizyonlarına giderek daha fazla yer vermektedir. Bu vizyonlarda artık işçi merkezli anlayış, yaşam ücreti gibi kavramların da öne çıktığı görülmektedir. Ancak asgari ücretten yaşam ücretine doğru gelişen bu söylem ve vizyon, tedarik zincirlerinde kayıt dışı istihdam edilen, göçmen veya Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan işçileri yeterince kapsamamaktadır.[1]

[1] Türkiye'de tekstil sektöründe kayıtdışı istihdamın yaygınlığı ve işçilere etkisiyle ilgili olarak bkz. Tekstilin Geride Bıraktıkları: Tekstil Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam (2022), https://www.temizgiysi.org/wp-content/uploads/2017/03/Tekstilin_Geride_Biraktiklari_TR_DIJITAL.pdf

Burada kavramsal bazı ayrımlar hem sorunun hem de olası çözüm yollarının tespiti açısından önem taşımaktadır. ***Markaların taahhüt ettikleri haklar*** (örneğin sendikalaşma hakkı) veya ***koydukları yasaklar*** (örneğin çocuk işçi çalıştırma yasağı), tedarik zincirindeki üreticilerle ilişkilerini düzenleyen temel beyanlardır. Ancak davranış kuralları belgelerinin en zayıf örneklerinde bu beyanlar, çoğunlukla bir niyet beyanı ve üreticiyi teşvik etme düzeyinde kalmakta; ***önleyici, tespit edici ve telafi edici mekanizmalara*** bağlanmamaktadır. Bu durumda ***hak ihlallerine*** ilişkin müdahale ancak ihlal gerçekleştikten sonra bir ihtimal telafi edici adımlara indirgenmektedir. Öte yandan, tedarik zinciri süreçlerinin çoğu zaman ***izlenebilirlikten*** uzak olması hak ihlallerine ilişkin ***şeffaflığı*** da sınırlamakta ve düzenli veri akışının oluşmasını güçleştirmektedir. Bu araştırma, söz konusu beyanların doğruluğunu ve politika belgelerinin uygulama kapasitesini Türkiye'den seçilen bir örneklem üzerinden analiz etmeyi amaçlamaktadır. Belgeler ve markaların davranış kuralları çoğu zaman bir proje mantığıyla tasarlanmakta çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, kayıtlı işçi istihdamı gibi görece daha kolay tanımlanabilir ve ölçülebilir çıktılar üzerinden ilerleme kaydetmeye çalışmaktadır. Buna karşılık işçiler ve hak savunucusu paydaşlar (sendikalar, dernekler ve diğer sivil toplum kuruluşlar gibi) emeğin çalışma süreci içerisindeki örgütlenmesine ve hakların fiilen kullanılabilmesine odaklanmaktadır. Bu ikinci alanda, yani sendikalaşma hakkı, fazla mesaiyi reddetme hakkı, düzenli istihdam ve bunun beraberinde getirdiği sosyal ve ekonomik haklar gibi çalışma yaşamının süreklilik arz eden boyutlarında davranış kuralları belgelerinin öngördüğü ilkeler ile uygulamada ortaya çıkan sonuçlar arasında bir mesafe bulunmaktadır. Bu durumun temel nedenlerinden biri, söz konusu belgelerin taahhüt edilen hakları hayata geçirmek için gerekli kurumsal ve uygulamaya dönük mekanizmalara yeterince yer vermemesidir. Dolayısıyla sorun hangi hakların belgelerde yer aldığıyla değil, bu hakların hayata geçirilmesini sağlayacak önleme, tespit, izleme, şikayet, yaptırım ve telafi mekanizmalarının ne ölçüde oluşturulduğuyla ilgilidir. Araştırma anket bulguları da bu mekanizmalar ile işçilerin çalışma deneyimleri arasındaki farkın sahadaki sonuçlarını ortaya koymaktadır.

2007 yılında tekstil sektöründe işçi hakları üzerinden gerçekleştirilen, veriye dayalı önemli bir araştırmanın ortaya koyduğu ayrım, Türkiye örneklemimizin bulgularıyla da büyük ölçüde örtüşmektedir. Küresel üretim sistemlerinde çalışma standartlarını incelediklerini araştırmada görüldüğü üzere:

> "Şirketlerin önceliği,
>
> **mevcut küresel üretim sistemleri içinde sosyal uygunluğu sağlamaya yönelik teknik ya da sonuç standartlarıdır.**
>
> Sivil toplumun önceliği
>
> **ise işçilerin insana yakışır işe erişimini güvence altına almak için üretim sistemlerinde gereken değişiklikler uğruna mücadele edebilmelerinin aracı olarak evrensel ya da süreç haklarıdır."** [2]

Bu ayrım, mevcut araştırmanın temel analitik çerçevesiyle örtüşmektedir.

[2] Barrientos, Stephanie ve Sally Smith (2007) "Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems", Third World Quarterly, 28(4), s. 2. DOI: 10.1080/01436590701336580.

Bulgu Özeti



Araştırma, niteliksel belge analizinden elde edilen bulgular ile Türkiye'den toplanan anket verilerini birlikte değerlendirerek, markaların yazılı taahhütleri ile tedarik zincirlerindeki uygulamalar arasında belirgin farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır.
Temel bulgular şu şekilde özetlenebilir:

1. Haklar yazılı, ancak uygulama mekanizmaları yeterince tanımlı değil.

Ayrımcılık yasağı, çocuk işçiliği yasağı, güvenli çalışma ortamı ve örgütlenme özgürlüğü gibi temel haklar markaların davranış kurallarında %96 ile %100 oranında yer almaktadır. Buna karşılık, denetim mekanizmalarını ayrıntılı bir biçimde tanımlayan; tedarik zincirinde izlenebilirlik ve şeffaflığın nasıl sağlanacağını açıklayan, ihlaller karşısında telafi ve yaptırım süreçlerini adım adım ortaya koyan markalar azınlıkta kalmaktadır. Belgelerde hakların tanımlanması ile bu hakların hayata geçirilmesini sağlayacak mekanizmaların tanımlanması arasında belirgin bir fark bulunmaktadır.

2. İşçiler davranış kurallarında yer alan taahhütler hakkında marka ya da tedarikçi tarafından yeterince bilgilendirilmiyor.

İşçilerin %86,9'u üretim yaptığı markanın çalışma koşullarına ilişkin bir taahhüdü olduğunu bilmediğini belirtmiştir. %55,8'i

bu konuda herhangi bir bilgilendirme almadığını, yalnızca %8,7'si resmî bir eğitim aldığını ifade etmiştir. Bu bulgu, markaların yazılı davranış kurallarının işçilere yeterince aktarılmadığını ve dolayısıyla işçilerin sahip oldukları hakları bilmelerini ve kullanmalarını sağlayacak etkin bir bilgilendirme mekanizmasının bulunmadığını göstermektedir.



3.Denetim mekanizmalarının varlığı, tek başına hak ihlallerinin önlenmesi veya çalışma koşullarının iyileştirilmesi anlamına gelmiyor.

İşçilerin %71,4'ü fabrikaya dışarıdan bir denetçi geldiğini belirtirken, denetçiyle yöneticilerin bulunmadığı bir ortamda görüşebildiğini söyleyenlerin oranı %22,4'te kalmaktadır. Denetim sonrasında çalışma koşullarında herhangi bir şeyin değişiklik olduğunu belirtenlerin oranı ise yalnızca %7,9'dur. Bu veriler, denetimlerin ihlalleri tespit etme, işçilerin sesini duyurma ve somut iyileştirme sağlama olanaklarının oldukça sınırlı kaldığına işaret etmektedir.



4. Tedarik zincirindeki görünürlük sınırlı, görünmezlik denetimsizlikle birlikte ortaya çıkıyor.

Görüşme yapılan birimlerin %47,62sı, üretim yaptığı markanın kamuya açık tedarik zinciri listesinde yer almamaktadır. Denetçinin hiç gelmediği birimlerin ise %80'i tedarik zinciri listesinde görünmemektedir. Bu bulgu, tedarik zincirindeki şeffaflık, izlenebilirlik ve denetim arasındaki ilişkiye işaret etmektedir. Araştırma kapsamında Mavi tedarik zinciri bilgilerini "ticari sır" gerekçesiyle, Inditex ise sadece çerçeve anlaşma yaptığı Industriall ile paylaşıyoruz gerekçesi ile paylaşmamıştır. LCW yalnızca konuyu incelediğini bildiren otomatik bir yanıt verirken, Koton ve Defacto herhangi bir geri dönüşte bulunmamıştır.



5. Fazla mesai uygulamasında gönüllülük ilkesi zayıf kalıyor.

Fazla mesai yapan işçilerin %41,3'ü bunu reddedemediklerini belirtmiştir. Reddedemeyenlerin %72,7'si gerekçe olarak işini kaybetme riskini olarak ifade etmektedir. Bu baskının, 100 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde daha yüksek olduğu görülmektedir. Davranış kurallarında fazla mesainin gönüllüğüne ilişkin hükümlerin bulunması işçinin fiilen "hayır" diyebilmesini güvence altına alan mekanizmaların bulunduğu anlamına gelmemektedir.



6. Şikâyet mekanizmalarının varlığı ile bu mekanizmalara duyulan güven arasında önemli bir fark bulunuyor.

İşyerinde resmî bir şikâyet yolunun bulunduğunu söyleyenlerin oranı %62,1 iken, bu mekanizmayı kullandığını belirtenlerin oranı yalnızca %17,7'dir. İşçilerin %52,6'sı şikâyette bulunan bir işçinin işten çıkarıldığını veya baskı gördüğünü duyduğunu belirtirken, %51'i sorunu dile getirmeyi güvenli bulmadığını ifade etmiştir. Bu veriler, şikayet mekanizmasının kâğıt üstünde bulunmasının,

işçiler açısından erişilebilir ve güvenli bir başvuru mekanizmasının bulunduğu anlamına gelmediğini göstermektedir.



7. Ücretler işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalıyor.

İşçilerin %43,1'i elde ettiği gelirle temel ihtiyaçlarını karşılayamadığını belirtmiştir. Bu işçilerin %34,5'i ihtiyaçlarını karşılamak için borçlandığını, %8,5'i ikinci bir işte çalışmak zorunda kaldığını ifade etmektedir. Bu bulgu, markaların davranış kurallarında giderek daha fazla yer bulan "yaşam ücreti" hedefi ile işçilerin mevcut gelirleri arasındaki mesafeye işaret etmektedir.



8. Örgütlenme hakkı güçlü bir biçimde taahhüt edilmesine rağmen sahadaki karşılığı sınırlı kalıyor.

Araştırmada davranış kurallarını paylaşan markaların tamamına yakınının ILO ve BM sözleşmelerine dayanan örgütlenme özgürlüğü hükümlerine yer verdiği görülmektedir. Buna karşın sektör genelinde sendika üyeliği oranı % 7.4'tür.[3] Sendikalı işçilerin ise yalnızca dörtte üçü toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadır.

Aşağıda araştırma bulgularında araştırma örneklemi içinde sendikalı işçi sayısının yarıya yaklaştığı görülecektir. Bunun sebebi işçilere ulaşmak için kullanılan kar topu yönteminin sendika bağlantılı kanallardan ilerlemesidir. Sendikalı olmayan işçilerin araştırmaya katılmaya çok gönülsüz olmaları da yine tekstil sektörlerin işçilerin iş güvencesi algısına dair önemli bir bulgudur. Bu veriler, örgütlenme hakkının davranış kurallarında güçlü biçimde ifade edilmesinin, bu hakkın kullanımını güvence altına alan bir sektör standardının oluştuğu anlamına gelmediğini göstermektedir.

Araştırmanın örneklemi açısından ayrıca metodolojik bir sınırlılığın belirtilmesi gerekir. İşçilere kısmen sendikalar aracılığıyla ve kartopu örneklem yöntemiyle ulaşılmış olması, örneklemdeki sendikalaşma oranının ulusal sektör ortalamasından farklılaşmasına yol açabilmektedir. Bununla birlikte farklı kanallardan işçilere ulaşılmaya çalışıldığında sendikasız işçilerin işten çıkarılma veya başka biçimlerde misillemeye maruz kalma endişesiyle görüşmeye daha mesafeli yaklaştığı görülmüştür. Bu durum, sendikalı işçilerin araştırmaya katılımının yalnızca örnekleme tekniğiyle değil, işçilerin konuşma ve haklarını ifade etme konusundaki göreli güvenlikleriyle de ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Nitekim misilleme, davranış kurallarının çoğunda yasaklanmış olmasına rağmen sahada misilleme korkusunun devam etmesi, örgütlenme özgürlüğünün yazılı taahhüt ile fiilî kullanım arasındaki farkını görünür kılmaktadır.

[3] Resmi Gazete, 28 Temmuz 2026, Sayı 33323, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250724-17.pdf.



%43,1

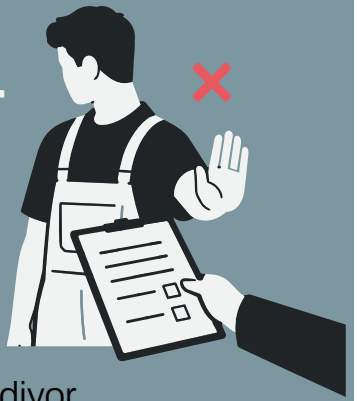
İşçi temel ihtiyaçlarını karşılayamıyor.

%34,5'i borçlanıyor.



17/28

Marka, standartları tanımlıyor ancak uygulama mekanizmasını tedarikçiye bırakıyor.



Sendikalı olmayan işçiler araştırmaya katılmaya gönülsüz.

Bu durum işçilerin, iş güvencesi algısının zayıf olduğuna işaret ediyor.

9. Markaların büyük bölümü standartlar ile uygulama mekanizmaları arasında orta bir konumda bulunuyor.

Belge analizinde markalar, hakların tanımlanmasından uygulama mekanizmalarının kurulmasına uzanan üç düzeyli bir tipoloji içerisinde sınıflandırılmıştır. Yirmi sekiz markanın 17'si standartları ayrıntılandırmakla birlikte bunların nasıl uygulanacağına ilişkin mekanizmaların kurulmasını büyük ölçüde tedarikçiye bırakan Tip 2 kategorisinde yer almaktadır. Hakları ağırlıklı olarak listelemekle yetinen Tip 1 kategorisinde üç marka, sahada uygulama mekanizmaları oluşturan Tip 3 kategorisinde sekiz marka bulunmaktadır.

10. Marka davranış kurallarına sahip olmak, sahadaki ihlalleri tek başına ortadan kaldırmıyor.

Belge analizinde daha kapsamlı davranış kurallarına sahip olduğu değerlendirilen markaların üretim yaptığı işyerlerinde de fazla mesaiyi reddedememe, şikâyet mekanizmalarını güvenli bulmama ve tedarik zinciri listesinde yer almama gibi sorunların devam ettiği görülmektedir (bkz. Ek A ve Ek B).Bu bulgu politika belgesinin kapsamı ile uygulamadaki sonuçlar arasında doğrudan ve otomatik bir ilişki kurulamayacağını göstermesi bakımında önemlidir.

Markaların Vizyonu: Niyetler, Beyanlar ve Mekanizmalar

Temiz Giysi Kampanyası, markaların tedarikçi listelerine ve davranış kurallarına erişmek amacıyla bir araştırma yürütmüş ve ilgili markalarla iletişime geçmiştir. Örneklem seçiminde, Temiz Giysi'nin tekstil sektöründe daha önce gerçekleştirdiği saha araştırmalarında veriye dayalı olarak en sık karşılaşılan 60 markaya odaklanılmıştır. Türkiye pazarında önemli yer tutan Trendyol, Koton ve Defacto'dan herhangi bir geri dönüş alınmamıştır. LCW yalnızca konuyu incelediğini bildiren otomatik bir ileti göndermiş, ancak tedarik zinciri listesini paylaşmamıştır. Mavi ve Inditex ise geri dönüş yapmış, ancak tedarikçi listelerini Mavi 'ticari sır', Inditex ise Industrial ile paylaştık gerekçesiyle paylaşmamıştır. Bu durum, araştırma açısından tedarik zincirlerinde şeffaflık ve izlenebilirlik konusunda önemli bir sınırlılık oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında iletişime geçilen 60 markadan geri dönüş alınan 28 markaya ait toplam 89 belge, MAXQDA kullanılarak niteliksel ve tematik kodlama yöntemiyle analiz edilmiştir. Kodlama katı bir ölçütle yapıldı. Yalnızca açık hükümler kodlandı; başlıklar, içindekiler satırları ve yalnızca tanım veren ifadeler kapsam dışında bırakıldı. Bir maddenin mekanizma olarak sayılması için belgede o mekanizmanın kim tarafından, nasıl ve hangi sonuçla işletileceğinin yazılı olması arandı.

Kodlamanın ardından ikinci bir doğrulama aşaması uygulandı. Kodlanmış ve kodlanmamış bütün belgelerin tam metni, her kod için hazırlanmış iki dilli arama kalıplarıyla yeniden tarandı. Bu tarama kodlamada gözden kaçan pasajları ortaya çıkardı ve raporda verilen oranlar bu doğrulamadan sonraki değerlerdir.

Marka Davranış Kuralları Çerçevesi

ILO Temel Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

Analiz sonucunda, marka davranış kurallarının büyük ölçüde ortak haklar ve yasaklar listesi çerçevesinde çevresinde birleştiği, hatta birçok temel tanım ve ifadenin birbirine oldukça benzer olduğu görülmüştür. Bu ortaklaşma, büyük ölçüde belgelerin referans verdikleri uluslararası sözleşmelerden kaynaklanmaktadır. Belgelerin neredeyse tamamı ILO'nun temel sözleşmelerine, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne ve İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne dayanmakta; bazı belgeler ise OECD ve Avrupa Birliği'nin ilgili düzenleme ve standartlarını da referans almaktadır. Aşağıda, bu ortak hak ve yasak tanımları betimsel olarak sunulmaktadır.

İNSAN HAKLARINA SAYGI

Belgelerin çoğu, tek tek hakları sıralamadan önce genel bir insan hakları taahhüdüyle başlamakta ve ilk temel başlıklardan biri olarak insan haklarına saygıyı öne çıkarmaktadır. Markalar, kendi faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde uluslararası kabul görmüş insan haklarına saygı gösterdiklerini ve tedarikçilerinden de aynı yaklaşımı beklediklerini belirtmektedir. Bu genel taahhüt markaların %96,4'ünde yer almaktadır. Ancak bu ifade, çoğunlukla hukuki bir yükümlülükten veya uygulama mekanizması tanımlanmış bir koşuldan ziyade genel bir ilke ve çerçeve beyanındadır.



60 markaya ulaşıldı

28 markadan geri dönüş alındı

ZORLA ÇALIŞTIRMA VE MODERN KÖLELİK YASAĞI

Markaların 96,4'ü zorla çalıştırmayı, borç karşılığı çalıştırmayı ve kölelik biçimlerini yasaklamaktadır. Bu maddelerde genellikle işçinin kimlik belgelerine el konulmaması, depozito veya teminat talep edilmemesi, işçinin makul bir ön bildirimle işten ayrılabilmesi ve işe alım ücretlerinin işçiye yüklenmemesi gibi koşullar yer almaktadır. İnsan haklarına saygı ve çocuk işçiliği yasağıyla birlikte bu hükümler, davranış kuralları belgelerinin en başında ve en yüksek oranda yer alan başlıklar arasındadır.

ÇOCUK İŞÇİLİĞİ YASAĞI

Markaların %100'ü çocuk işçi çalıştırmayı yasaklamaktadır. Belgelerde markalar çocuk işçi yaşını 15 olarak tanımlamakta, zorunlu eğitim yaşının daha yüksek olduğu durumlarda ise bu yaş sınırı esas alınmaktadır. Bunun dışında belgelerin bir bölümünde 18 yaş altındaki genç işçiler için tehlikeli işlerde, gece vardiyalarında ve fazla mesai uygulamalarında ek sınırlamalar getirilmektedir. Buna karşılık, çocuk işçiliği tespit edildiğinde izlenecek süreci ve çocuğun eğitimine geri dönmesini sağlayacak geçiş mekanizmalarını ayrıntılı biçimde tanımlayan markalar azınlıktadır. Genç işçilerin eğitimlerine devam etmesini açıkça şart koşan marka oranı ise yalnızca %53,6'dır.

HER TÜRLÜ AYRIMCILIK YASAĞI

Ayrımcılık yasağı, davranış kurallarında en yaygın biçimde yer alan hükümlerden biridir. Markaların çoğu işe alım, ücretlendirme, eğitim, terfi, disiplin ve işten çıkarma süreçlerinde





Bu görsel, yapay zekâ desteğiyle oluşturulmuştur.

ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ayrımcılık gerekçeleri arasında cinsiyet, cinsel yönelim, ırk, renk, yaş, gebelik, medeni hâl, din, siyasi görüş, uyruk, etnik köken, hastalık ve engellilik gibi farklı kategoriler sayılmaktadır.

TACİZ, KÖTÜ MUAMELE VE ŞİDDET YASAĞI

Belgeler, işçilere saygı ve onur temelinde davranılmasını; fiziksel ceza ile sözlü, cinsel ve psikolojik tacizin yasak olduğunu belirtmektedir. Bazı belgelerde taciz ve kötü muamele biçimleri ayrıntılı olarak tanımlanırken, ihlal hâlinde uygulanacak telafi süreçleri çoğunlukla daha belirsiz kalmaktadır. Bu nedenle hakkın tanımlanması ile ihlalin tespiti ve giderilmesini sağlayacak mekanizmaların tanımlanması arasında belirgin bir fark bulunmaktadır.

ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU PAZARLIK HAKKI

Geri dönüş yapan markaların neredeyse tamamı, işçilerin istedikleri sendikaya üye olma, sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakkını tanımaktadır. Hakkın yasayla kısıtlandığı ülkelerde alternatif işçi temsil mekanizmalarının oluşturulmasına yönelik hükümler de bazı belgelerde yer almaktadır. Bununla birlikte, IndustriALL gibi sendikal yapılarla Küresel Çerçeve Sözleşmesini imzalamış olan markaların oranı yalnızca %21,4'tür. Dolayısıyla örgütlenme özgürlüğü de diğer birçok hak gibi uygulama, tespit ve telafi mekanizmaları yeterince tanımlanmadığında bir hak taahhüdü düzeyinde kalabilmekte, yalnızca niyet beyanı olarak görünebilmektedir.

KAYITLI VE DÜZENLİ İSTİHDAM, DÜZENLİ ÖDEME, FAZLA MESAİ

Bu başlık altında birbiriyle ilişkili çeşitli çalışma koşulları düzenlenmektedir. Markaların %64,3'ü kayıt dışı işçi çalıştırmayı yasaklamakta ve istihdam ilişkisinin tanımlı, yazılı bir sözleşmeye dayanmasını istemektedir. Ancak sözleşmenin bir kopyasının işçiye verilmesini şart koşan marka sayısı ise yalnızca 5'tir. İşçinin imzaladığı sözleşmenin bir kopyasına sahip olmaması istihdam koşulunun işçi tarafından doğrulanmasını güçleştirmektedir.

Markaların %89,3'ü işçilerin en az yasal asgari ücreti alma hakkını tanımaktadır. Yasal asgari ücret ile yürürlükteki sektör ücretinden hangisi yüksekse onun ödenmesini şart koşanların oranı %35,7'de kalmaktadır. Markaların %64,3'ü ise yaşam ücretini teşvik etmektedir. Ancak teşvik ile yükümlülük arasındaki fark burada belirgindir: Asgari ücret çoğunlukla bir koşul olarak tanımlanırken, yaşam ücreti daha çok uzun vadeli bir hedef veya vizyon olarak ifade edilmektedir.

%82,1 marka fazla mesainin ödenmesini şart koşuyor



Haftalık çalışma saati sınırı **60 SAAT**

Markaların %82,1'i çalışma saatlerine bir üst sınır getirmektedir. En sık karşılaşılan sınır haftalık 60 saattir; ancak bu sınır yalnızca 28 markanın 13'ünde, yani %%46,4'ünde yer almaktadır. 3 marka ise yasal sınırla kendi belirlediği sınırdan daha düşük olanın uygulanmasını şart koşmaktadır. Markaların %82,1'i fazla mesainin ödenmesini, %71,4'ü ise fazla mesainin mesai saatlerindeki çalışma ücretinden daha yüksek bir oran üzerinden ödenmesini şart koşmaktadır. Fazla mesainin gönüllülük esasına dayanması gerektiğini belirten marka oranı %67,9'dur. Buna karşılık kısa süreli ve güvencesiz çalışmadan kaçınmayı teşvik eden marka oranı %64,3 iken, istihdam güvenliğini ayrı bir koşul olarak tanımlayan marka oranı yalnızca %3,6'dır. Dolayısıyla düzenli istihdamın bazı boyutları tanımlanırken, güvencesiz ve düzensiz istihdamın önlenmesi çoğunlukla açık bir yükümlülük olarak ortaya konmaktadır.

GÜVENLİ VE SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI

Markaların tamamı güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlanmasını şart koşmaktadır. Yangın güvenliği, tahliye yolları, kişisel koruyucu ekipman, kimyasalların güvenli kullanımı, temiz içme suyu ve sıhhi tesisat ile düzenli iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri en sık belirtilen koşullardır. Ancak ayrıntılı ve ölçülebilir güvenlik standartları tanımladığını belirten marka oranı yalnızca %14,3'tür.

GÖÇMEN İŞÇİLERİN KORUNMASI

Markaların %67,9'u göçmen işçileri ayrı bir kırılgan grup olarak tanımlıyor ve yerli işçilerle eşit muamele, işe alım ücretlerinin işveren tarafından karşılanması, kimlik belgelerinin işçide kalması, sözleşmenin işçinin anladığı dilde verilmesi gibi şartlar getiriyor. Kısa dönemli işçi bulan aracı kurumlarla ilişkiyi düzenleyen marka oranı %7,1. Yerli işçilerle eşit muamele, eşit haklar demek ancak anket sonuçlarımızdan göreceğimiz gibi uygulanmayan davranış kuralları listesinde bu madde önlerde yer alıyor.



İŞÇİNİN HAKLARI VE DAVRANIŞ KURALLARI HAKKINDA BİLGİLENDİRİLMESİ

Markaların %46,4'ü işçilerin hakları konusunda bilgilendirilmesini şart koşarken, markanın kendi davranış kuralları ve ilkeleri hakkında bilgilendirme yapılmasını şartı koşanların oranı yalnızca %10,7'dir. Davranış kurallarını Türkçe hazırlamış marka oranı %17,9 iken, şikâyet mekanizmalarını Türkçe olarak sunanların oranı %7,1'dir. Bu bulgu araştırmanın genel çerçevesi açısından önemlidir: Hakların belgelerde tanımlanması ile işçilerin bu haklardan haberdar olmasını ve haklarını kullanmasını sağlayacak mekanizmaların oluşturulması arasında belirgin bir boşluk bulunmaktadır.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Cinsiyet ayrımcılığı genel ayrımcılık yasağı kapsamında büyük ölçüde ele alınmakla birlikte, markaların %75'i toplumsal cinsiyet eşitliğini ayrıca bir politika alanı olarak tanımlamaktadır. Bu kapsamda kadın işçilere yönelik programlar, gebelik ve annelik koruması, cinsiyete dayalı şiddete karşı özel önlemler gibi hükümler bulunmaktadır.

ŞİKÂYET VE TELAFİ MEKANİZMALARI

Markaların %85,7'si ihlal durumunda bir telafi veya giderim yükümlülüğü tanımlamaktadır. Ancak şikâyet mekanizmaları açısından daha parçalı bir yapı görülmektedir: Markaların %67,9'u kendi şikâyet hattını oluşturmuş olmakla birlikte, bu hat çoğu zaman sadece bir e-posta

adresinden ibarettir. %50'si tedarikçinin bir şikâyet mekanizması oluşturmasını şart koşarken, %25'i ise mekanizmanın oluşturulmasını tamamen tedarikçinin takdirine bırakmaktadır. Misilleme yasağı ise bu hükümlere sıklıkla eşlik etmektedir. Böylece yükümlülüklerin tanımlanması ile bu yükümlülüklerin nasıl işletileceğinin tanımlanması arasında bir fark ortaya çıkmaktadır.

DENETİM, İZLEME VE YAPTIRIM

Markaların %85,7'si tedarikçinin bir tür denetimden geçmesini şart koşmakta, %39,3'ü yıllık denetim öngörmektedir. Ancak denetimin nasıl gerçekleştirileceği, özellikle işçilerle yöneticilerin bulunmadığı koşullarda ve gizlilik içinde görüşülüp görüşülmeyeceğini yalnızca %42,9'unda belirtilmektedir. Yaptırım açısından markaların %92,9'u ihlal hâlinde sözleşmenin sona erdirilebileceğini belirtmektedir. Bununla birlikte yaptırımları aşamalı biçimde tanımlayan marka oranı %67,9'da kalırken, ihlalin sonucuna ilişkin herhangi bir hüküm içermeyenlerin oranı %17,9'dur.

SORUMLU ÇIKIŞ

Sorumlu çıkış politikası bulunan markaların orası ise yalnızca %28,6'dır. Bu politika özellikle önemlidir; çünkü bir markanın tedarikçisiyle ilişkisini ani biçimde sonlandırması, tedarikçide çalışan işçilerin düzenli ve kayıtlı istihdam gibi haklarının zarar görmesine yol açabilecek sonuçlar doğurabilir. Buna rağmen sorumlu çıkış, davranış kurallarında görece az yer verilen alanlardan biridir.

TEDARİK ZİNCİRİ İZLENEBİLİRLİĞİ VE ŞEFFAFLIK

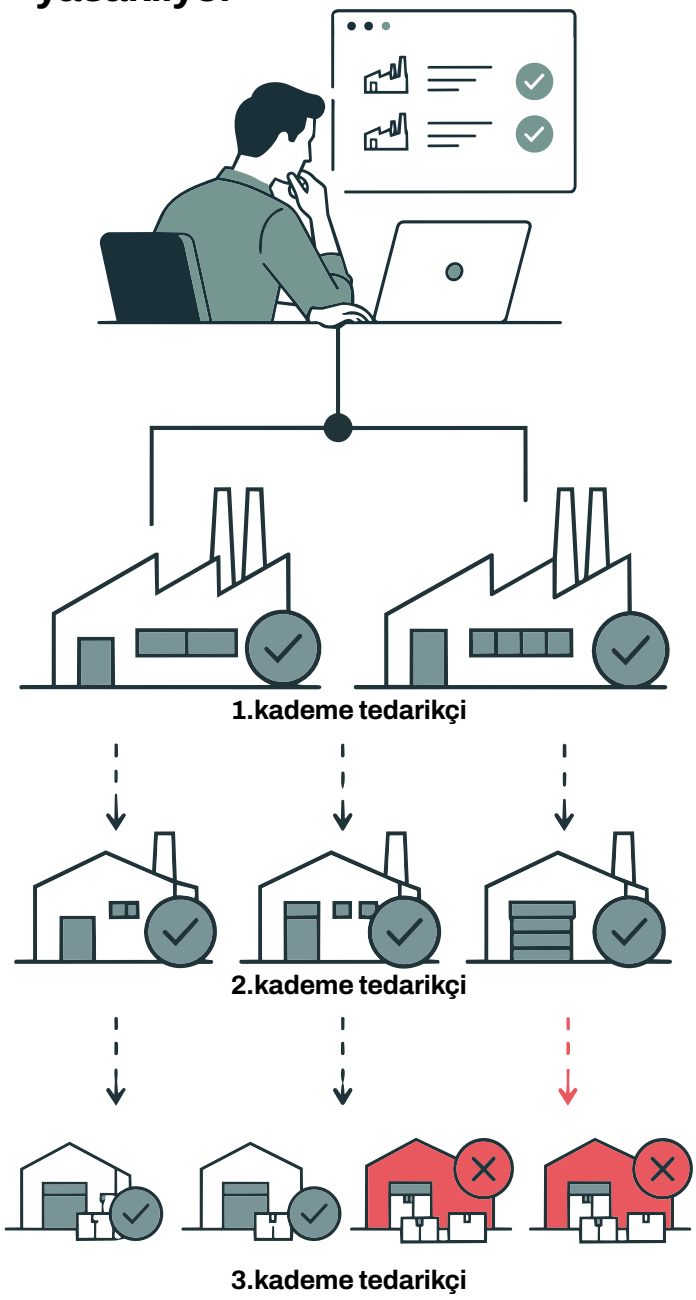
Markaların %71,4'ü tedarikçinin, marka onayı olmadan yetkisiz tesislere iş vermesini yasaklamaktadır. İzlenebilirliği ayrı bir başlık olarak düzenleyen marka oranı %42,9 iken, tedarik zinciri şeffaflığını davranış kurallarında açıkça ele



Bu görsel, yapay zekâ desteğiyle oluşturulmuştur.

%71,4
marka yetkisiz tesislere iş vermeyi yasaklıyor

%25
marka tüm tedarikçilerini bilmek istiyor



alanların oranı ise %64,3'tür. Hükümler genellikle birinci ve ikinci kademe tedarikçilerle sınırlı kalmaktadır. Tedarikçinin kendi alt tedarikçilerini izlemesini şart koşan marka oranı %39,3'e, tüm üretim noktalarının markaya bildirilmesini isteyenlerin oranı ise %25'e düşmektedir.

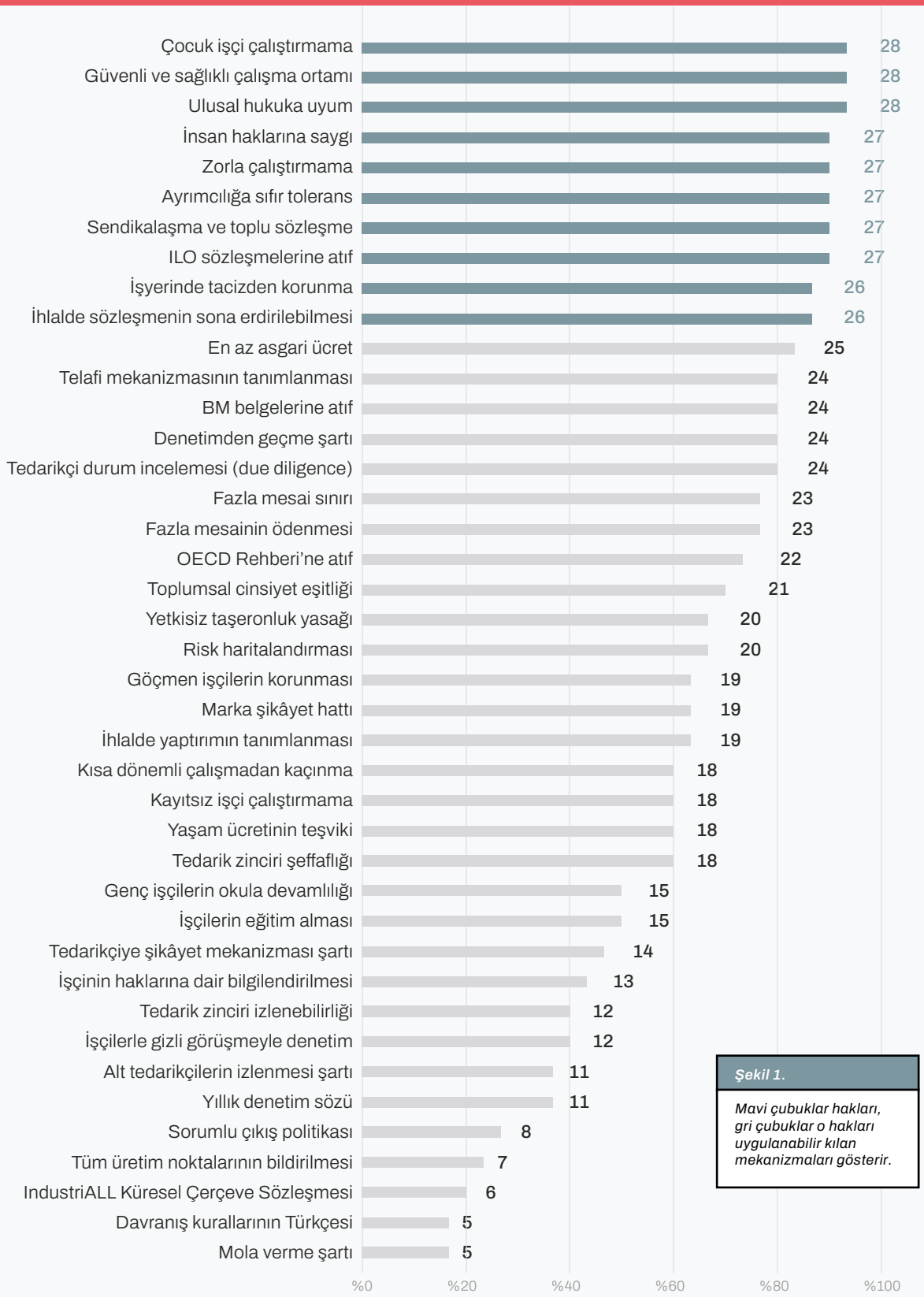
GENEL DEĞERLENDİRME

Bu hak ve koşulların belgelerdeki dağılımı başlı başına önemli bir bulgu ortaya koymaktadır. Listenin üst sıralarında, markaların büyük çoğunluğunda ortaklaşan hak ve yasaklar yer almaktadır: insan haklarına saygı, ayrımcılık yasağı, çocuk işçiliği yasağı, zorla çalıştırma yasağı, iş sağlığı/güvenliği ve örgütlenme özgürlüğü. Bunlar uluslararası sözleşmeler ve standartlardan doğrudan aktarılabilen, tanımlanması görece kolay ve metin içerisinde ifade edilmesi düşük maliyetli hükümlerdir.

Buna karşılık, bu hakların fiilen kullanılmasını ve ihlallerin önlenmesini sağlayacak mekanizmalar çok daha sınırlı biçimde düzenlenmektedir. İşçilerle bağımsız ve gizli görüşmeler yapılması, alt tedarikçilerin izlenmesi, tüm üretim noktalarının bildirilmesi, yaptırımların aşamalı biçimde uygulanması, davranış kurallarının işçilerin anlayabileceği dillerde hazırlanması ve güvenli şikâyet mekanizmalarının oluşturulması bu mekanizmalar arasında yer almaktadır. Dolayısıyla belgeler, hakların tanımlanması konusunda yüksek düzeyde bir ortaklaşma gösterirken, bu hakları uygulanabilir kılan mekanizmalar bakımından dağınık ve sınırlı bir yapı sergilemektedir. Dahası, mekanizmaların tanımlandığı durumlarda dahi bunların nasıl işletileceğine ilişkin ayrıntıların çoğu zaman eksik ve muğlak olduğu görülmektedir. Aşağıda iki şekil, hakların belgelerdeki görünürlüğü ile bu hakların uygulanmasını sağlayan mekanizmaların yaygınlığı arasındaki farkı nicel olarak göstermektedir.

28 markanın belgelerinde bulunan haklar ve dağımları

KAYNAK: MAXQDA kodlaması, tam metin taramasıyla doğrulanmış (28 marka / 126 belge)

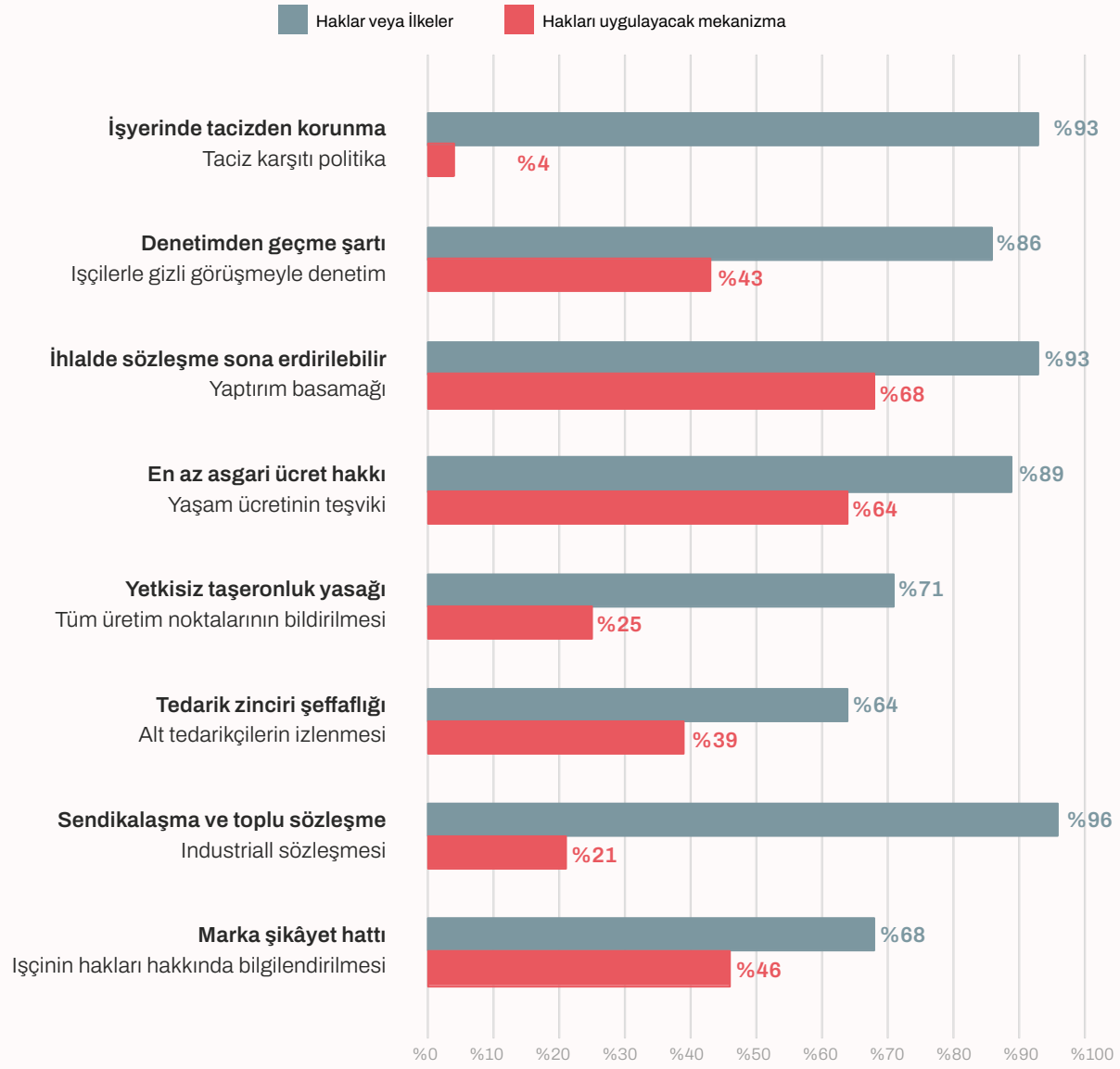


Şekil 1.

Mavi çubuklar hakları, gri çubuklar o hakları uygulanabilir kılan mekanizmaları gösterir.

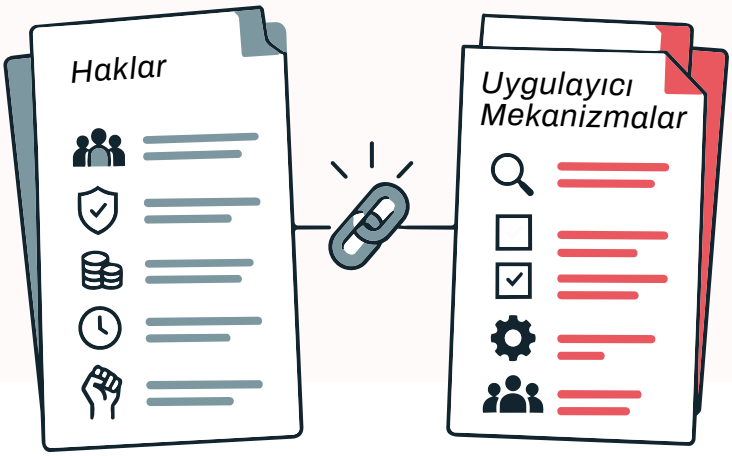
Belgelerde bulunan haklar ve hakları uygulayacak mekanizmalar

KAYNAK: MAXQDA kodlaması, tam metin taramasıyla doğrulanmış (28 marka / 126 belge)



Şekil 2.

Aynı konuda hak ya da genel ilke tanıyan markaların oranı ile onu uygulayacak mekanizmayı tanımlayan markaların oranı.



Davranış Kurallarının Niteliksel Sınıflandırılması



Belgeler, içerdikleri hak ve standartların kapsamı ile bu hakların uygulanmasını sağlayan mekanizmaların düzeyi bakımından niteliksel olarak üç tipe ayrılabilir.

Tip 1

SÖZLEŞMECİ MİNİMALİSTLER

Bu gruptaki davranış kuralları, temel işçi haklarını çoğunlukla BM ile ILO'nun temel sözleşmelerinde yer alan genel tanımlara dayanarak listelemektedir. Belgelerde "bu haklara saygılıyız", "bu haklara saygılı olmaya dair gerçek bir adanmışlığımız var", "tedarikçilerimizin bu haklara saygılı olmalarını bekliyoruz" veya "tacize karşı sıfır tolerans politikamız var" gibi genel taahhütler öne çıkmaktadır. Dolayısıyla hakların tanımı ve bu haklara ilişkin kurumsal bağlılık açıkça ifade edilmekle birlikte, uyumun nasıl izleneceği, hakların nasıl güvence altına alınacağı ve ihlal durumunda hangi sonuçların doğacağı yeterince tanımlanmamaktadır. Bu nedenle bu belgeler, uluslararası sözleşmelerden türetilen hakların tanımlanması açısından kapsamlı görünse de, yalnızca hukuki hak temelli tanımları

listelemekle yetinmeleri, işçi haklarının özellikle Türkiye'den Myanmar'a kadar farklı ve riskli üretim koşullarında nasıl korunacağını ve güvence altına alınacağını ortaya koyan bir uygulama çerçevesi sunmalarını engellemektedir.

Tip 2

STANDARTLARI DETAYLANDIRAN, MEKANİZMAYI TEDARİKÇİYE BIRAKANLAR

Bu gruptaki davranış kuralları, hakları yalnızca listelemekle kalmayıp bunların nasıl uygulanacağına ilişkin bazı standart ve prosedürleri de tanımlamaktadır. Örneğin çocuk işçiliğinin önlenmesi amacıyla yaş doğrulama süreçlerinin nasıl yürütüleceği veya taciz vakalarında izlenecek adımlar açıklanabilmektedir. Benzer biçimde, yaşam ücreti kavramı tanımlanarak bunun yasal asgari ücretten farkı ortaya konabilmektedir.

Bununla birlikte, bu standartların işçilerin çalışma yaşamında hayata geçirilmesini sağlayacak iç izleme, işçilerin hakları konusunda bilgilendirilmesi, erişilebilir şikâyet kanalları ve telafi mekanizmaları gibi uygulama araçlarının oluşturulması büyük ölçüde tedarikçiye bırakılmaktadır. Bu nedenle belgelerde sıklıkla "tedarikçinin bir şikayet mekanizması oluşturması beklenir" veya "tedarikçinin hak ihlali sonrasında telafi edici adımları atması beklenir" türünde ifadeler görülmektedir. Benzer biçimde yaşam ücretinin önemine vurgu yapılmasına rağmen yalnızca asgari ücretin bağlayıcı bir koşul olarak belirlenmesi, hedef ile uygulanabilir yükümlülük arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Bu özellikleriyle Tip 2 belgeler, ayrıntılı standartlar içermekle birlikte bu standartların uygulanmasını sağlayacak mekanizmaları büyük ölçüde tedarikçilerin sorumluluğuna bırakan bir yapı sergilemektedir.

Tip 3

DETAYLI POLİTİKA GELİŞTİREN, SAHADA MEKANİZMA KURANLAR

Bu gruptaki davranış kuralları, hak ve standartları tanımlamanın yanı sıra, bunların tedarik zincirindeki uygulanmasını sağlayacak kurumsallaşmış izleme, denetim, şikâyet, telafi ve yaptırım mekanizmalarını da tanımlamaktadır. Bu mekanizmaları fiilen uygulayan markalar denetim sonucunda tespit edilen ihlaller ve bunlara ilişkin telafi veya yaptırım süreçleri hakkında kamuoyuna bilgi sunabilmekte; tedarik zincirlerinin izlenebilirliğini ve şeffaflığını güçlendirmeye yönelik uygulamalar geliştirmektedir. Bu gruptaki bazı markalar işçi temsilcileri ve sendikalarla daha kurumsal ilişkiler kurmakta; örneğin IndustriALL gibi küresel sendikalarla Küresel Çerçeve Sözleşmeleri (KÇS) imzalayarak örgütlenme ve toplu sözleşme haklarına ilişkin taahhütlerini resmî güvence altına almaya çalışmaktadırlar. Benzer şekilde, satın alma uygulamalarının işçilere yaşam ücreti ödenmesini destekleyecek biçimde dönüştürülmesi amacıyla ACT (Action, Collaboration, Transformation) gibi çok paydaşlı girişimlerle ortak stratejiler geliştiren örnekler bulunmaktadır.

Bu üçlü ayrımın temel ölçütü, belgelerde kaç hakkın sayıldığı değil, bu hakların hayata geçirilmesini sağlayacak mekanizmaların ne ölçüde markanın kendi sorumluluğunda tanımlandığı ve uygulandığıdır. Bu açıdan Tip 1 hakları tanımlamakla, Tip 2 hakların uygulanmasına ilişkin standartları kısmen ortaya koymakla, Tip 3 ise hakları izleme, denetleme, ihlali tespit etme, telafi etme ve gerektiğinde yaptırım uygulama mekanizmalarıyla birlikte ele almakla ayrışmaktadır.

3 TIP	MARKALAR	HAK VE UYGULAMA MEKANİZMALARI
Tip 1		
Sözleşmeci minimalistler 3 marka	Benetton, Diesel (OTB), Mavi	Hakları ağırlıklı olarak uluslararası sözleşmelerin diliyle listeler. Hakkın nasıl izleneceği, nasıl güvence altına alınacağı ve ihlal durumunda hangi sonuçların doğacağı açık biçimde tanımlanmaz.
Tip 2		
Standartları detaylandıran, mekanizmayı tedarikçiye bırakanlar 17 marka	Adidas, Armani, Bestseller, Boohoo (Debenhams), G-Star, H&M, HEMA, Hugo Boss, Hunkemöller, JBC, Kappahl, Lacoste, Mango, Nike, S.Oliver, Tchibo, WeFashion	Hakların uygulanmasına ilişkin bazı standartları ve prosedürleri ayrıntılandırır: yaş doğrulama, yaşam ücreti, fazla mesai sınırı gibi konularda daha somut hükümler içerir. Ancak iç izleme, işçilerin bilgilendirilmesi, şikâyet ve telafi gibi mekanizmaların kurulmasını büyük ölçüde tedarikçiden bekler.
Tip 3		
Detaylı politika geliştiren, sahada mekanizma kuranlar 8 marka	ASOS, Lindex, NEXT, Primark, Varner Group, VF, Otto Group Inditex de bu grupta yer almakla birlikte, tedarikçi listesini paylaşmamıştır. Bu durum daha gelişmiş politika ve mekanizmalara sahip markaların da şeffaflık açısından sınırlılıkları bulunduğunu göstermektedir.	Hak ve standartların yanı sıra uygulamaya yönelik mekanizmaları da tanımlar. Kendi şikâyet kanallarını (e-posta veya telefon hattı) oluşturur; ancak bu kanallar çoğunlukla işçi ile müşteri arasında ayrım yapmamakta ve yerel erişimi kolaylaştıracak özel düzenlemeler içermemektedir. (Görüşülen işçilerin yarısından biraz fazlası bu mekanizmaların varlığından haberdardır; bunların yalnızca %17,7'si söz konusu mekanizmaları kullanmıştır.) Denetimlerde işçilerle yönetimden bağımsız ve gizli görüşme yapılmasını öngörür; kamuya açık tedarikçi listeleri ve sorumlu satın alma politikalarını davranış kurallarıyla birlikte ele alır. ASOS, Inditex, Primark ve NEXT ayrıca KÇS ya da ACT imzacısıdır. Tip 3 kapsamında yer almak sahadaki ihlallerin ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir.

** MAXQDA kod sistemi üzerinden derlenmiştir. Sınıflandırma markaların genel uygulamalarını değil markaların gönderdiği belgelerin taahhütlerine dayanmaktadır.*

Bu sınıflandırmada temel ölçüt, belgelerde kaç hakkın tanımlandığı değil, bu hakların uygulanmasını sağlayacak izleme, bilgilendirme, şikâyet, telafi, yaptırım ve tedarik zinciri şeffaflığı mekanizmalarının ne ölçüde markanın kendi sorumluluğunda tanımlandığıdır.

İşçilerin Deneyimleri ve Kurallarla Arasındaki Tezatlar



05

Araştırma kapsamında, davranış kurallarının uygulanışını ve sahadaki yansımalarını değerlendirmek amacıyla kapsamlı bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çoğunluğu kapalı uçlu, bir bölümü ise açık uçlu sorulardan oluşan anket, doğrudan davranış kurallarında tanımlanan hak alanlarına ilişkin işçi deneyimlerine odaklanmaktadır. Araştırmanın amacı, toplam tekstil işçisi nüfusunu temsil etmekten ziyade, davranış kurallarında tanımlanan hakların uygulanmasındaki sorunları keşfedici ve betimleyici bir yaklaşımla ortaya koymaktır.

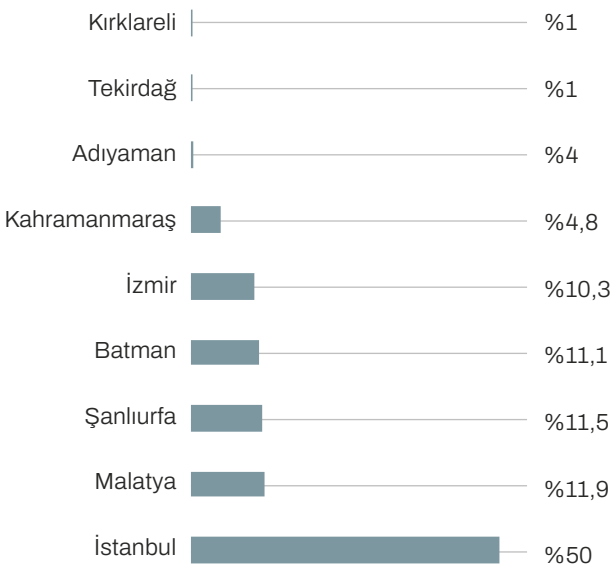
İşçilerden elde edilen bulgular, hangi hak alanlarında daha kapsamlı araştırmaya ve hak kayıplarını ve ihlallerini önlemeye yönelik politika değişikliklerine ihtiyaç duyulduğunun belirlenmesine katkı sunmaktadır. Sendikalaşma oranının düşük olduğu, kayıt dışı istihdamın varlığını sürdürdüğü ve tedarik zincirinin farklı kademelerinde marka sorumluluğunun ve hukuki güvencelerin zayıflayabildiği tekstil sektöründe 507 işçiyle yapılan bu çalışma, davranış kurallarında öngörülen haklarla işçilerin çalışma deneyimleri arasındaki farkı görünür kılması bakımından önemli bir veri kaynağı oluşturmaktadır. Ankete katılan işçilerin % 43.8'i kadınlardan oluşmaktadır; %5,1'i Türkiye dışından gelmektedir.

507
işçiyle görüşüldü

%5,1
işçi Türkiye dışından

Görüşme yapılan iller

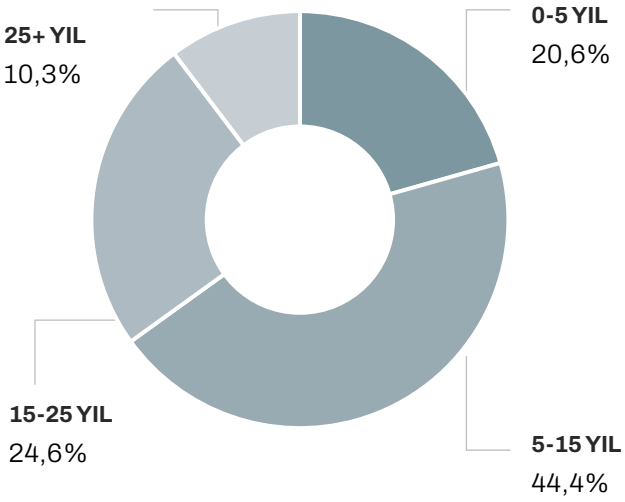
KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme



Şekil 3. Görüşme yapılan illere göre örneklemin dağılımı.

İşçilerin tecrübesi

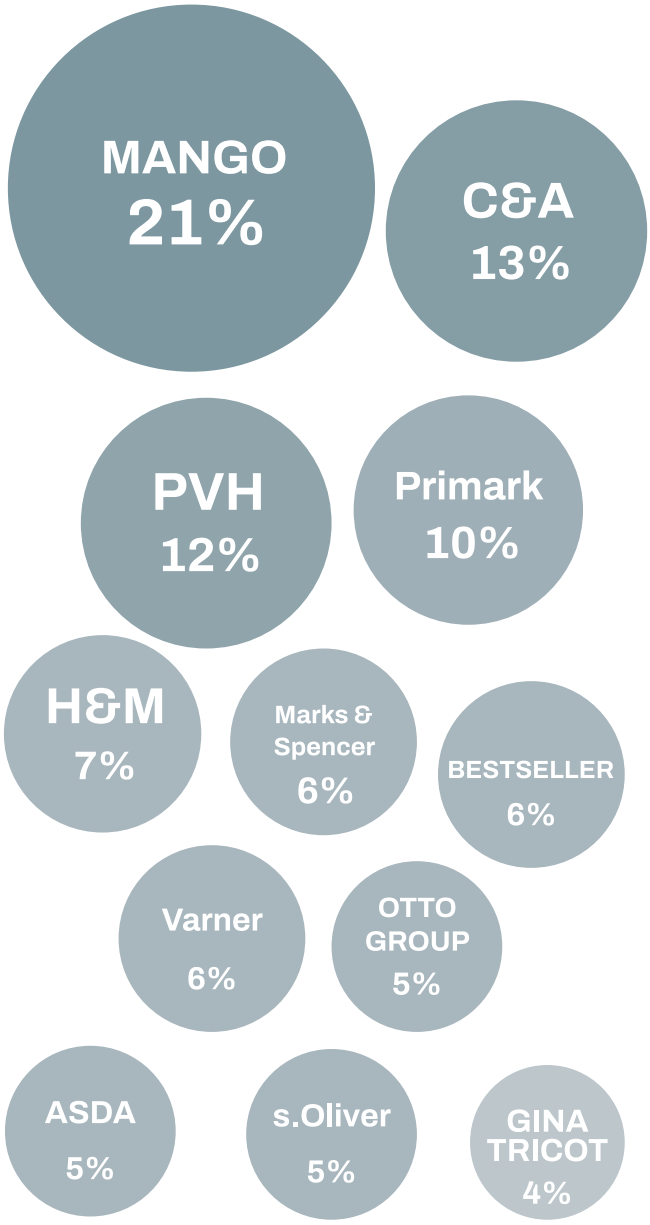
KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme



Tablo 2. İşçilerin sektördeki tecrübelerinin dağılımı

Ankete cevap veren işçilerin markalara dağılımı

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme



Şekil 4. 10'dan fazla işçinin ankete katıldığı markaların dağılımı

Ankete katılan işçilerin sektördeki çalışma süreleri, üretim yerlerine erişimin zor olduğu bu alanda, sektörel deneyimi uzun olan işçiler ile sektöre görece yeni katılanlar arasında nispeten dengeli bir dağılım bulunduğunu göstermektedir.

Davranış Kurallarının Sahadaki Karşılıkları ve Tezatlar

AYRIMCILIK YASAĞI VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Ayrımcılık yasağı, markaların neredeyse tamamının davranış kurallarında yer alan ve kimi belgelerde "sıfır tolerans" ilkesiyle ifade edilen yaygın bir hükümdür. Toplumsal cinsiyet eşitliği de çoğunlukla bu başlık altında ele alınmaktadır. Ancak anket sonuçları, bu yazılı taahhütlerin sahadaki karşılığının sınırlı olduğunu göstermektedir. İşçilerin %29,4'ü aynı işi yapan kadın ve erkeğe eşit ücret ödenmediğini düşünürken, %27,4'ü bu konuda bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Kadın çalışanların haklarına ilişkin bir programa katıldığını belirten işçilerin oranı yalnızca %1,2'dir; bildirilen yönetici, müdür ve usta kadrolarının ise sadece %25,9'u kadınlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla ayrımcılık yasağı ve toplumsal cinsiyet eşitliği davranış kurallarında yaygın biçimde tanımlanmasına rağmen, bu hakların hayata geçirilmesini sağlayacak bilgilendirme, izleme ve uygulama mekanizmalarının yeterince geliştirilmediği görülmektedir.



Kadın çalışanların hakları



Şekil 5. Kadın çalışanların haklarına ilişkin program, eğitim, projeye katılım

İŞÇİNİN GÖZÜNDEN DENETİM SÜREÇLERİ

Markaların %85,7'si tedarikçilerin denetimden geçmesini şartı koşarken, işçilerle yöneticilerin bulunmadığı bir ortamda görüşülmesini öngören markaların oranı yalnızca %42,9'dur. Sahadaki veriler ise bu mekanizmanın daha da sınırlı olduğunu göstermektedir. İşçilerin %71,4'ü fabrikaya bir denetçinin geldiğini belirtirken; denetçiyle yöneticilerin bulunmadığı bir ortamda görüşebildiğini söyleyenlerin oranı yalnızca %22,4'tür. Denetim sonrasında çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik olduğunu belirten işçilerin oranı ise %7,9'da kalmaktadır. Bu bulgular, denetimin tedarik zincirlerinde yerleşik bir uygulama hâline gelmesine karşın, işçilerin sesini denetim süreçlerine etkili biçimde taşıma ve denetim sonucunda somut iyileşme sağlama kapasitesinin sınırlı olduğunu göstermektedir.

Denetim mekanizması mevcut olmakla birlikte, işçilerin denetim süreçlerine etkili biçimde dâhil edilmesini sağlayan mekanizmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu, markaların kendi raporlarında dile getirdiği sorunlarla da örtüşmektedir. Örneğin, INDITEX, "denetim yorgunluğu" (audit fatigue) sorununa dikkat çekmekte ve mevcut "denetim" mekanizmalarının bazen aynı üretim tesislerine birden fazla kez koordinesiz şekilde denetlenmesine yol açabildiğini raporlamaktadır.[3]

[3] INDITEX, Workers at the Center, syf. 5, 2023.

ŞİKÂYET, MİSİLLEME VE TELAFİ SÜREÇLERİ

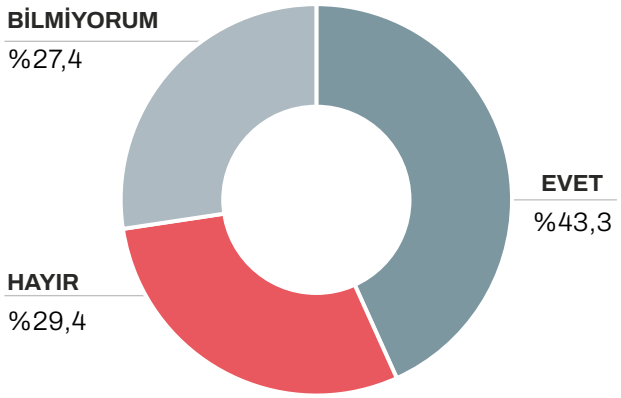
Markaların %85,7'si bir veya daha fazla hak alanında bir tür telafi mekanizması tanımlamaktadır. Ancak bu mekanizmalar ağırlıklı olarak zorla çalıştırma, çocuk işçiliği gibi alanlarda; daha sınırlı biçimde ise göçmen işçilerin hakları bakımından düzenlenmektedir. Telafi sürecinin başlatılabilmesi için öncelikle ihlalin tespit edilmesi gerektiğinden, şikayet mekanizmaları ihlallerin tespitinde önemli araçlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Markaların %50'si tedarikçinin bir şikâyet mekanizması oluşturmasını şart koşarken, %25'i bu mekanizmanın oluşturulmasını tedarikçinin takdirine bırakmaktadır. Sahadaki veriler ise mekanizmaların varlığı ile işçiler tarafından kullanılabilirliği arasında belirgin bir fark olduğunu göstermektedir. İşçilerin %62,1'i işyerinde resmî bir şikâyet yolunun bulunduğunu belirtirken, bu mekanizmaları kullananların oranı yalnızca %17,7'dir. İşçilerin %52,6'sı şikâyette bulunan bir işçinin işten çıkarıldığını veya baskı gördüğünü duyduğunu, %51'i ise bir sorunu dile getirmeyi güvenli bulmadığını ifade etmektedir.

Şikayet mekanizmasının kağıt üzerinde mevcut olması, işçiler açısından erişilebilir, güvenli ve kullanılabilir bir mekanizmanın bulunduğu anlamına gelmemektedir. Özellikle başka işçilerin şikayetleri nedeniyle işten çıkarıldığını veya baskı gördüğüne ilişkin deneyim ve duyumlar, işçilerin mevcut me-

Eşit işe eşit ücret veriliyor mu?

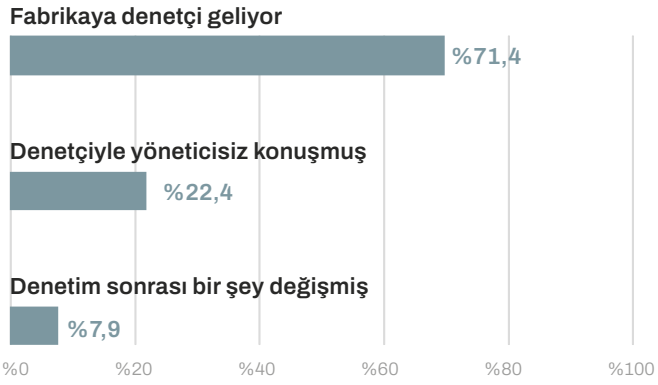
KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme / n=504



Şekil 6. Aynı işi yapan kadın ve erkeğe eşit ücret ödendiği düşünülüyor mu?

Denetim Zinciri

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme / n=504

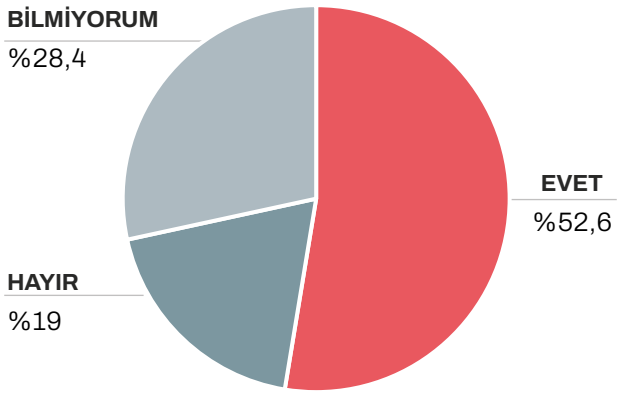


Şekil 7. Denetim zinciri

kanizmaları kullanmaktan kaçınmasına yol açabilecek bir ortam yaratmaktadır. Nitekim aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere, işçilerin neredeyse üçte biri işyerinde bir sorunu dile getirme konusunda kendisini güvende hissetmemektedir. Bu bulgu, şikâyet mekanizmalarının önemli ölçüde tedarikçilerin sorumluluğuna bırakılmasının erişilebilirlik, güvenlik ve bağımsızlık açısından yaratabileceği sınırlılıkları görünür kılmaktadır.

Şikayet eden işçi baskı gördüğünü duydunuz mu?

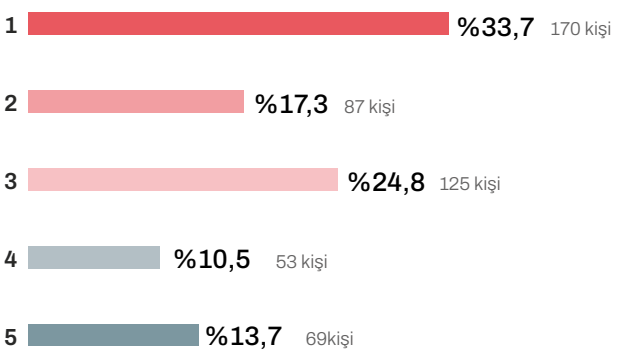
KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme / n=504



Şekil 8. Şikâyette bulunan ya da hakkını arayan birinin işten çıkarıldığını veya baskı gördüğünü duyma.

Çalışma koşuluyla ilgili sorununu dile getirmek güvenli mi?

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme / n=504



*Şekil 9. Çalışma koşullarıyla ilgili bir sorunu dile getirmenin güvenli hissettirmesi **(1=hiç güvenli değil, 5=tamamen güvenli).***

ÜCRET: ASGARİ ÜCRETTEN YAŞAM ÜCRETİNE, VİZYON İLE SAHA ARASINDAKİ FARK

Markaların %89,3'ü işçilerin en az yasal asgari ücret alma hakkını tanırken, %64,3'ü yaşam ücretini teşvik etmektedir. Ancak yaşam ücretinin teşvik edilmesi ile bir ücret standardı olarak şart koşulması arasındaki fark önemlidir. Belgelerde asgari ücret bağlayıcı bir koşul olarak tanımlanırken yaşam ücreti de çoğunlukla önemli ulaşılması gereken bir hedef veya vizyon olarak ifade edilmektedir.

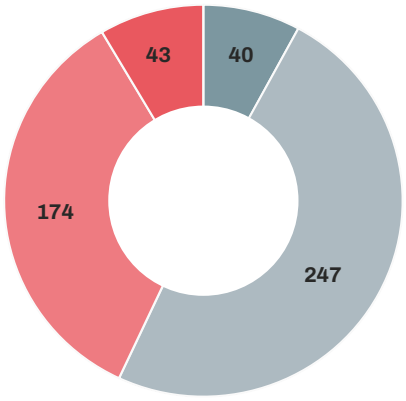
İşçilerin %43,1'i elde ettiği gelirle temel ihtiyaçlarını karşılayamıyor.

Bu yaklaşımın sahadaki karşılığı ise belirgindir: İşçilerin %43,1'i elde ettiği gelirle temel ihtiyaçlarını karşılayamadığını belirtirken, %34,5'i geçinebilmek için borçlanmakta, %8,5'i ise ikinci bir işte çalışmak zorunda kalmaktadır. Ücretiyle rahatlıkla geçinebildiğini belirtenlerin oranı yalnızca %7,9'dur. Örneklemin %54,4'ünün asgari ücret ve hemen üzerindeki bandında yer alması da asgari ücretin işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamadaki yetersizliğini görünür kılmaktadır. Buna karşılık, davranış kurallarında yaşam ücretine geçişi sağlayacak somut bir uygulama, izleme veya telafi mekanizması tanımlanmamaktadır. IndustriALL ile Küresel Çerçeve Sözleşmesi imzalamış markalar bulunmasına rağmen, araştırmaya katılan işçiler arasında yaşam ücretini aldığını belirten kimse bulunmamaktadır. Bu durum, yaşam ücretinin politika belgelerinde giderek daha fazla yer bulan bir hedef olmasına karşın, bu hedefi gerçekleştirecek ücretlendirme mekanizmalarının henüz tedarik zincirlerinde yeterince kurumsallaşmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, mevcut ücret düzenlemeleri işçilerin ücret hakkını güvence altına alacak yeterli bir uygulama alt yapısı oluşturmamakta; ücret politikasının uygulanması büyük ölçüde tedarikçilerin sorumluluğuna bırakıldığında, asgari ücretten yaşam ücretine geçiş yönünde somut bir uygulama bulgusuna rastlanmamaktadır.

Temel ihtiyaçlarınızı aldığınız ücretle karşılayabiliyor musunuz?

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme / n=504



Evet, rahatlıkla karşılıyorum	%7,9
Zor ama yetişiyor	%49
Yetişmiyor, borçlanmak zorunda kalıyorum	%34,5
Yetişmiyor, ikinci bir işte çalışmak zorundayım	%8,5

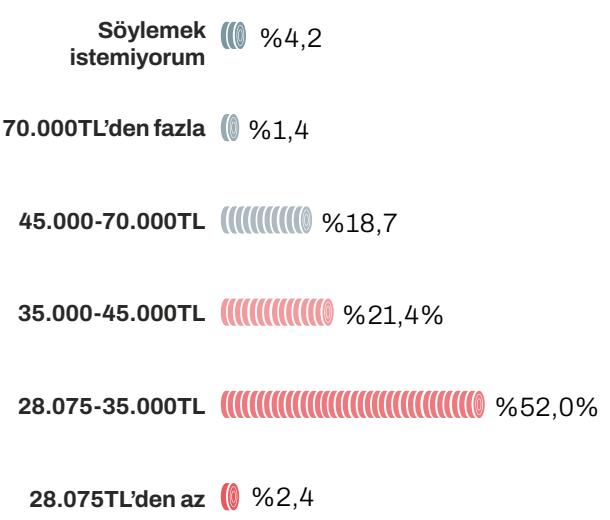
Şekil 10. Temel ihtiyaçlarınızı aldığınız ücretle karşılayabiliyor musunuz?

TEDARİK ZİNCİRİ İZLENEBİLİRLİĞİ VE ŞEFFAFLIĞI

Markaların %71,4'ü yetkisiz taşeronluğu yasaklayarak, kendilerinden onay alınmadan üretimin başka bir tesiste gerçekleşmesini engellemeyi şart koşmaktadır. Bu yaklaşım, markaların üretimin gerçekleştirildiği tüm tesisleri bilmesini ve tedarik zincirini takip edebilmesini öngören bir çerçeve sunmaktadır. Markaların %42,9'u izlenebilirliği, %64,3'ü tedarik zinciri şeffaflığını davranış kuralları içinde açıkça düzenlemektedir. Ancak sahadaki veriler bu yazılı taahhütlerle örtüşmemektedir: Görüşme yapılan üretim birimlerinin %47,6'sı, üretim yaptığı markanın Temiz Giysi'ye sunduğu tedarik zinciri listesinde yer almamaktadır. Denetçinin hiç gelmediği üretim birimlerinin %80'i de tedarikçi listesinde yer almamaktadır. Bu bulgu, tedarik zincirindeki görünmezlik ile denetimsizlik arasındaki bir ilişki bulunduğuna işaret etmektedir. Denetim, tüm sınırlılıklarına rağmen tedarik zincirlerindeki hak ihlallerini tespit etmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek açısından önemli bir araç olmayı sürdürmektedir.

Aylık ele geçen ücret aralığı

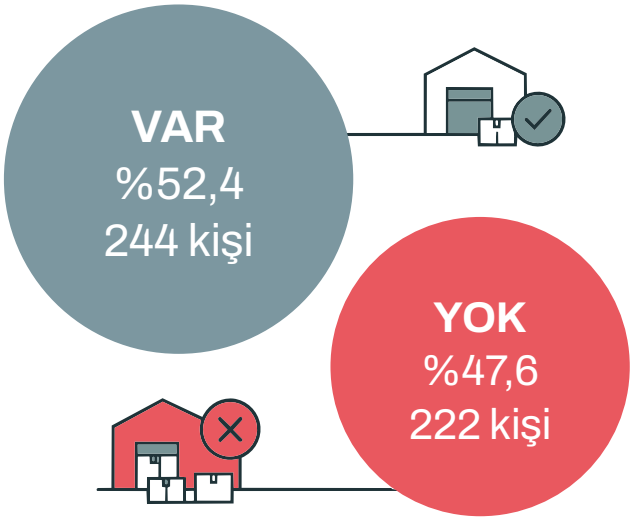
KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme



Şekil 11. Aylık elinize geçen net ücret nedir?

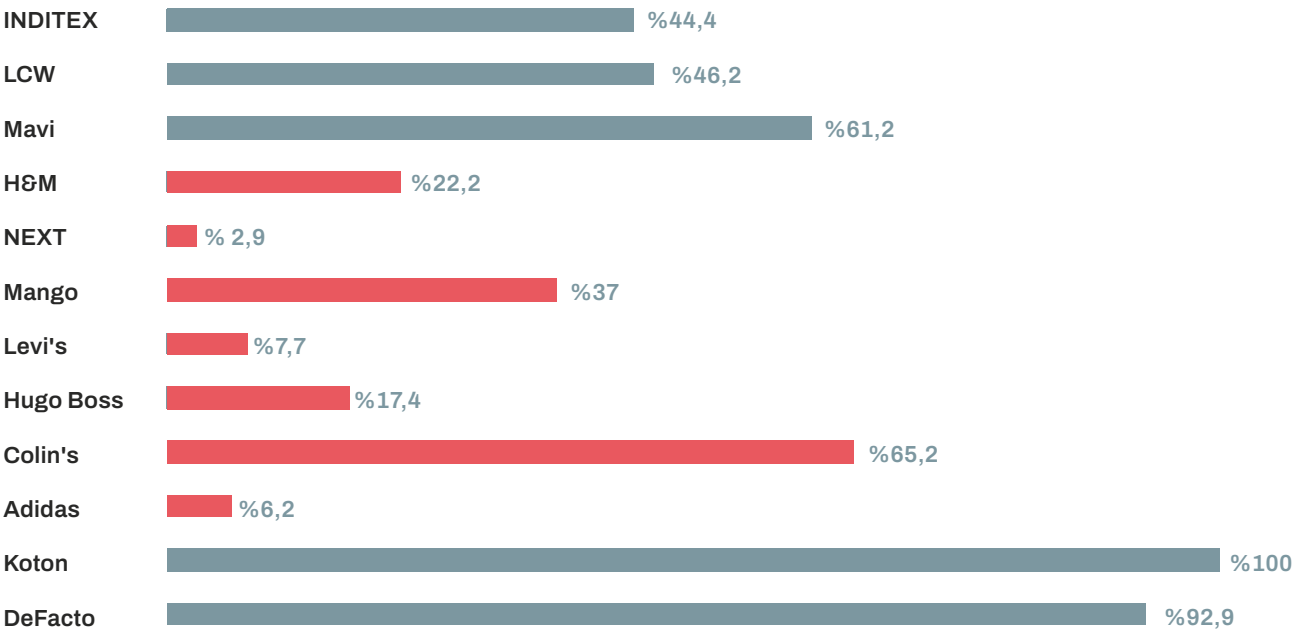
Üretim atölyesi markanın tedarik zinciri listesinde var mı?

KAYNAK:Saha araştırması, 507 görüşme / n=466



Şekil 12. Fabrika/atölyenin, üretim yaptığı markanın tedarik zinciri listesinde yer alması.

Markaların tedarik zinciri listesi paylaşımı



Şekil 13. Markaya göre üretim yapılan birimin tedarik zinciri listesinde olmama oranı.

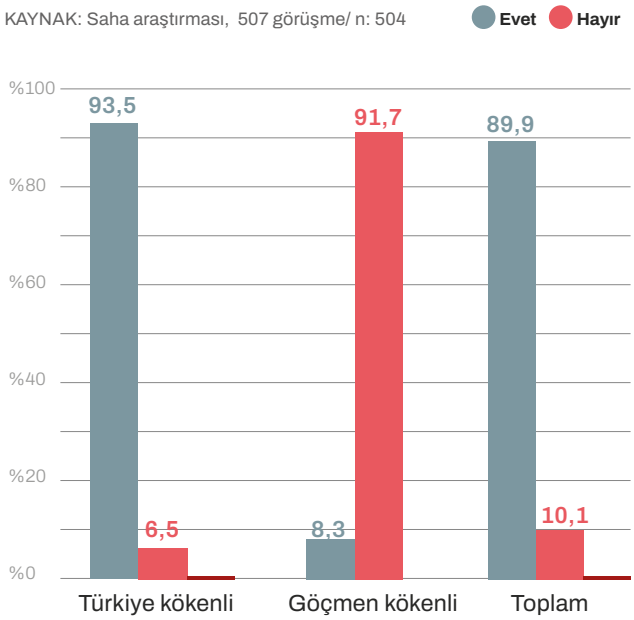
** **"Listede yok"** yanıtı, üretim birimin yayımlanmış bir tedarik zinciri listesinde bulunamadığını göstermektedir. Gri çubuklar ise tedarik zinciri listesini araştırmayla paylaşmayan markaları göstermektedir. Bu beş marka açısından oran, üretim birimin listede yer almadığından ziyade, karşılaştırma yapılabilecek bir tedarik zinciri listesinin bulunmamasını yansıtmaktadır. Koton ve Defacto'da görüşülen üretim birimlerin neredeyse tamamının listede görünmemesinin temel nedeni budur.*

KAYITLI VE DÜZENLİ İSTİHDAM

Markaların %64,3'ü kayıt dışı işçi çalıştırmayı yasaklamakta ve istihdam ilişkisinin yasal ve yazılı bir iş sözleşmesine dayanmasını şart koşmaktadır. Buna karşın, ankete katılan işçilerin %9,9'u sigortasız çalıştığını, %28,4'ü ücretinin tamamını veya bir kısmını elden aldığını, %40,5'i ise bordrosunu hiç ya da görmediğini ya da yalnızca kısmen gördüğünü belirtmiştir. Ayrıca işçilerin %27'si mevcut işyerinde bir yıldan kısa süredir çalışmaktadır. Bu veriler, davranış kurallarında öngörülen düzenli ve kayıtlı istihdam ile sahadaki çalışma ilişkileri arasında önemli farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Göçmen işçilerin hakları açısından da belirgin bir fark görülmektedir. Şekil 15'te görüldüğü üzere, göçmen işçilerin önemli bir bölümü sigortasız çalıştırılmaktadır. Bu bulgu, davranış kurallarında göçmen işçilerin korunmasına ve eşit muameleye ilişkin taahhütlerin sahada yeterince hayata geçirilmediğine işaret etmektedir.

Sigortalılık oranının kökene göre dağılımı

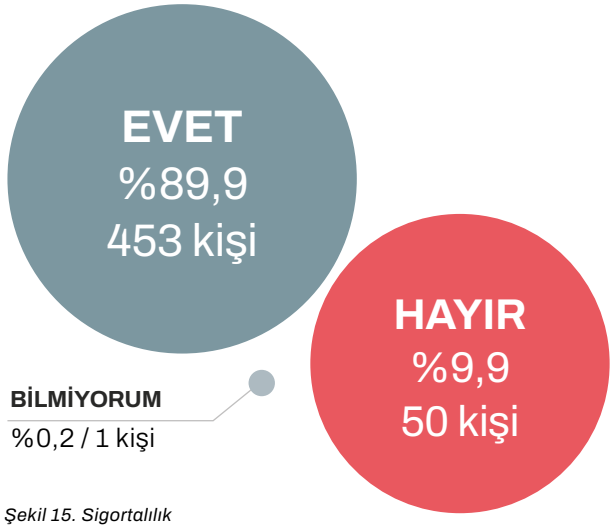
KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme/ n: 504



*Şekil 14. Sigortalılık oranının kökene göre dağılımı. **Kökenler işçi beyanına dayanmaktadır.***

Sigortanız var mı?

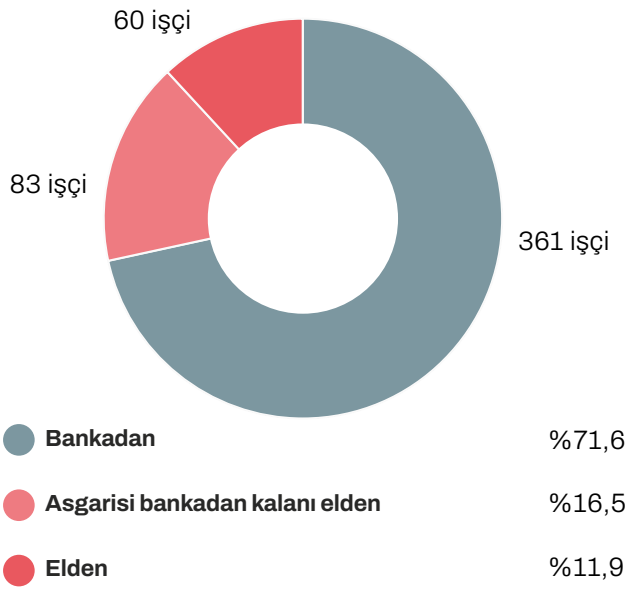
KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme, n=504.



Şekil 15. Sigortalılık

Temel ihtiyaçlarınızı maaşınızla karşılayabiliyor musunuz?

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme, n=504.



Şekil 16. Ücretin ödenme yöntemi. Kaynak: Saha araştırması, n=504.

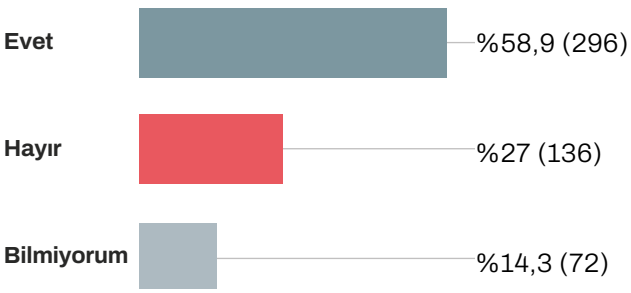
SENDİKALAŞMA VE TOPLU SÖZLEŞME

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı markaların %96,4'ünde davranış kurallarında tanınmakta ve belgelerde en yaygın biçimde yer alan haklar arasında bulunmaktadır. Sahada ise işçilerin yalnızca %58,7'si işyerinde bir sendika veya işçi temsilcisi bulunduğunu belirtirken, %51'i işle ilgili sorunlarını dile getirmeyi güvenli bulmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla davranış kurallarında yaygın biçimde tanınan temsil ve örgütlenme hakkının fiilî kullanıma ilişkin önemli sınırlılıklar bulunmaktadır.

Bu noktada araştırmanın örnekleminin sendikalı işçiler lehine bir örnekleme etkisi taşıdığı ayrıca belirtilmelidir. Bunun temel nedeni, işçilere erişimin önemli ölçüde sendika ağları üzerinden gerçekleşmiş olmasıdır. Sendika dışındaki farklı ağlara ulaşmak için de çaba gösterilmiş; ancak sendikasız işçilerin ve işyerinde herhangi bir sendikal temsil bulunmayan çalışanların araştırmaya katılma konusunda daha çekingen davrandıkları görülmüştür. İşçilerin araştırmaya katılmanın dahi işlerini kaybetme riski yaratabileceğini düşünmeleri, çalışma ortamında kendilerini güvende hissetmediklerini göstermektedir. Bu koşullarda, davranış kurallarında tanınan örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının yalnızca metinsel bir taahhüt olarak kalmaması ve fiilen kullanılabilir bir hakka dönüşmesi için gerekli koşulların henüz yeterince oluşmadığı görülmektedir.

Sizi temsil eden sendika var mı?

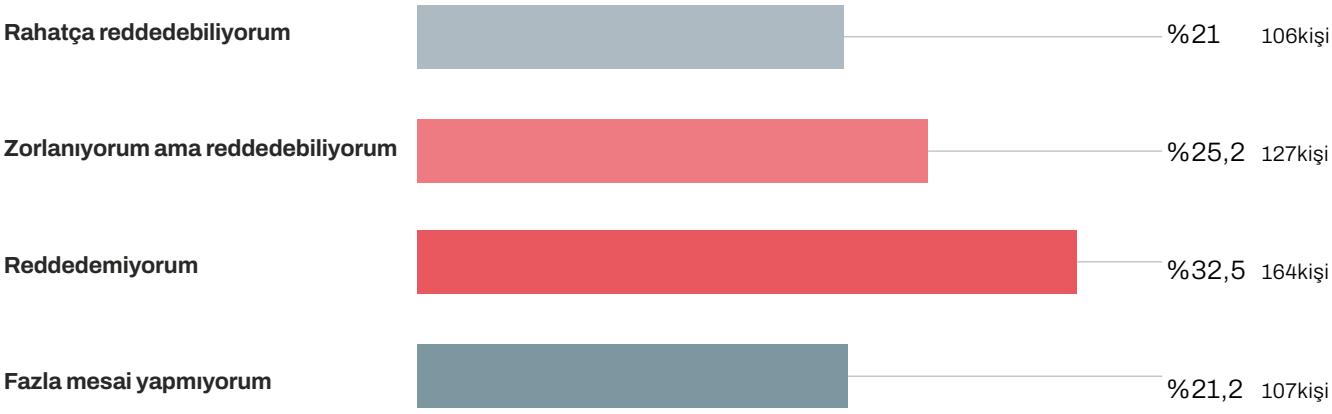
KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme, n=504.



Şekil 17. İşyerinde çalışanları temsil eden bir sendika ya da işçi temsilcisinin varlığı.

Fazla mesaiyi gönüllülükle mi yapıyorsunuz?

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme, n=504.



Şekil 18. Fazla mesainin gönüllülüğü.

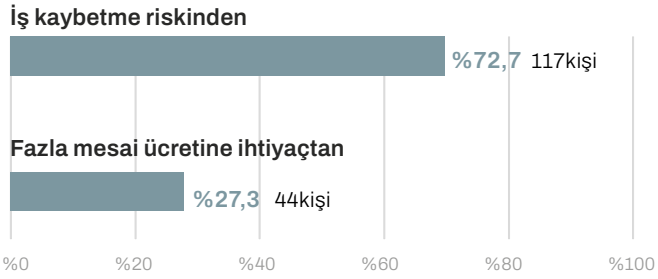
FAZLA MESAİ

Fazla mesaiye ilişkin olarak markaların %82,1'i çalışma saatlerine üst sınır getirmekte ve aynı oranda fazla mesainin ücretlendirilmesini şart koşmaktadır. Fazla mesaide gönüllülük esasına dayanması da hükümlerin yaygın bir parçasıdır. Sahadaki veriler ise ücretlendirme ile gönüllülük arasında belirgin bir fark bulunduğunu göstermektedir: İşçilerin %80,8'i fazla mesai ücretini her zaman aldığını belirtirken, fazla mesai yapanların %41,3'ü fazla mesaiyi reddedemediğini ifade etmektedir. Reddedemeyenlerin %72,7'si gerekçe olarak işini kaybetme riskini göstermektedir. Bu baskı, işyeri büyüdükçe artmakta; 100 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde fazla mesaiyi reddedemeyenlerin oranı %45,9'a ulaşmaktadır.

Dolayısıyla fazla mesainin ücretlendirilmesi büyük ölçüde uygulanırken, fazla mesaiyi reddetme hakkının fiilen güvence altına alınmadığı görülmektedir. Bu durum, davranış kurallarında açıkça tanımlanan gönüllülük ilkesinin sahadaki karşılığının sınırlı olduğunu göstermektedir. Denetim ve şikâyet mekanizmalarının yetersizliği ve büyük ölçüde tedarikçi sorumluluğuna bırakılması da bu tür ihlallerin görünür hâle gelmesini ve sistematik biçimde ele alınmasını güçleştirmektedir.

Neden fazla mesaiyi reddedemiyorsunuz?

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme, n = 161.



Şekil 19. Fazla mesaiyi reddedememe gerekçesi. Yalnızca "Reddedemiyorum" yanıtını verenler.

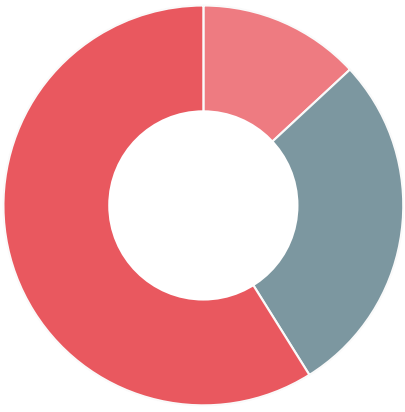
Reddedemeyenlerin %72,7'si gerekçe olarak işini kaybetme riskini göstermektedir. Bu baskı, işyeri büyüdükçe artmakta; 100 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde fazla mesaiyi reddedemeyenlerin oranı %45,9'a ulaşmaktadır.

İŞÇİLERİN MARKALARIN DAVRANIŞ KURALLARINA DAİR BİLGİLENDİRİLMESİ

Markaların %46,4'ü işçilerin hakları konusunda bilgilendirilmesini şart koşarken, yalnızca %10,7'si işçilerin markanın kendi ilke ve politikaları hakkında bilgilendirilmesini öngörmekte, %17,9'u ise davranış kurallarını Türkçe olarak hazırlamaktadır. Sahadaki veriler ise bu hükümlerin işçilere yeterince ulaşmadığını göstermektedir: İşçilerin %86,9'u üretim yaptıkları markanın çalışma koşullarına ilişkin bir taahhüdü veya kuralı olduğunu bilmemekte, %55,8'i bu konuda hiçbir bilgilendirme almamış ve yalnızca %8,7'si resmî bir eğitim almıştır. Bu bulgu, davranış kurallarında tanımlanan hak ve taahhütlerin işçilere aktarılmasını sağlayacak bilgilendirme ve eğitim mekanizmalarının yetersiz kaldığını ve bu nedenle belgelerde yer alan hakların işçilerin gündelik çalışma deneyimine ulaşamadığını göstermektedir.

Marka çalışma koşulları taahhütlerinden haberiniz var mı?

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme, n=504.



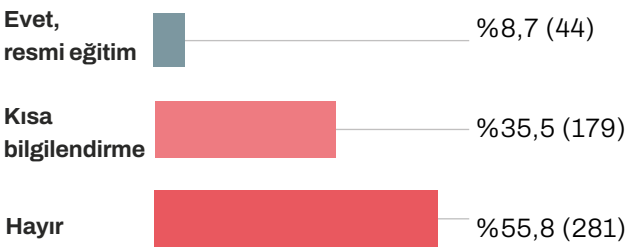
Evet	%13,1	(66)
Hayır	%28	(141)
Bilmiyorum	%58,9	(297)

Şekil 20. Üretim yapılan markanın çalışma koşullarına ilişkin bir taahhüdü ya da kuralı olduğundan haberdar olma.

İşçilerin %86,9'u üretim yaptıkları markanın çalışma koşullarına ilişkin bir taahhüdü veya kuralı olduğunu bilmemektedir.

Marka çalışma koşulları konusunda eğitim aldınız mı?

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme, n=504.



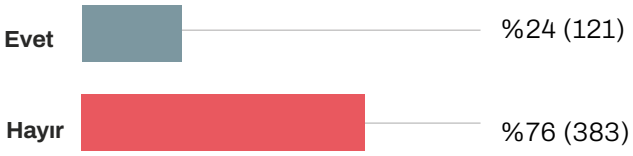
Şekil 21. İşe başlarken ya da çalışırken davranış kuralları konusunda eğitim veya bilgilendirme alma.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması, markaların %100'ünün davranış kurallarında yer alan bir koşuldur; ancak ayrıntılı ve ölçülebilir iş sağlığı ve güvenliği standartları belirleyen markaların oranı yalnızca %14,3'tür. Sahadaki veriler ise bu genel taahhüt ile çalışma koşulları arasında belirgin bir fark bulunduğunu göstermektedir. İşçilerin %76'sı kullandıkları ekipman veya boya gibi maddelere ilişkin hiçbir eğitim almadığını belirtirken, koruyucu ekipmana ihtiyaç duyanların %41,1'ine bu ekipman hiç sağlanmamaktadır. İşçilerin %46'sı çalışma ortamını beşli ölçekte 1 veya 2 olarak değerlendirmekte, %59,7'si ise sağlıkla ilgili en az bir rahatsızlık bildirmektedir. Bu bulgular, iş sağlığı ve güvenliğinin davranış kurallarında evrensel bir standart olarak tanınmasına rağmen, bu standardın uygulanmasını sağlayacak eğitim, ekipman ve izleme mekanizmalarının sahada yeterince karşılık bulunmadığını göstermektedir.

Kullandığınız boya maddelerine dair eğitim aldınız mı?

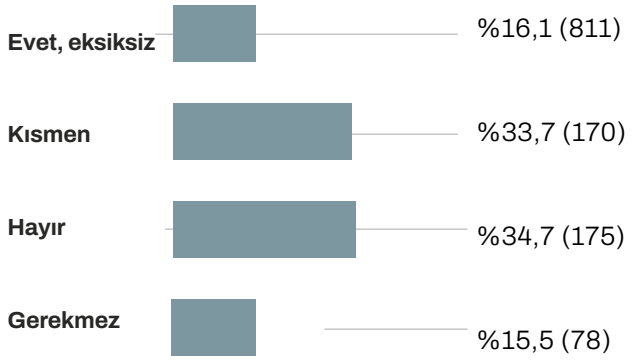
KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme, n=504.



Şekil 22. Kullanılan ekipman ya da boya gibi maddelere dair eğitim verilmesi.

Koruyucu ekipman verildi mi?

KAYNAK: Saha araştırması, 507 görüşme, n = 504



Şekil 23. İş için gerekli koruyucu ekipmanın verilmesi.

GÖÇMEN İŞÇİLER VE ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

Göçmen işçilerin korunmasına ilişkin hükümler markaların %67,9'unun, davranış kurallarında yer alırken, çocuk işçiliği yasağı markaların %100'ünde bulunmaktadır. Sahadaki örneklemde işçilerin %5,1'i Türkiye dışından gelmiştir; sigortasız çalışmaya ilişkin gerekçeler arasında çalışma izninin bulunmaması ve mültecilik statüsü açıkça belirtilmiştir. Bu bulgular, davranış kurallarında göçmen işçilerin korunmasına ilişkin taahhütler bulunmasına rağmen, bu hakların sahada güvence altına alınmasında sorunlar olduğunu göstermektedir.

Çocuk işçiliği bakımından ise 18 yaşın altında beş görüşmeci bulunmaktadır; bunların üçü 16 yaşından küçüktür. Bu iki alt başlıkta saha örnekleminin sınırlı olması nedeniyle oranlardan ziyade mutlak sayıların raporlanması daha anlamlıdır. Özellikle çocuk işçiliği yasağının davranış kurallarının en yaygın ikinci maddesi olduğu dikkate alındığında 16 yaşından küçük üç işçinin araştırma örnekleminde bulunması, yazılı yasak ile sahadaki uygulama arasındaki farkı görünür kılmaktadır.

Göçmen işçilerin korunması da benzer biçimde, sektörün politika gündeminde giderek daha fazla yer alan bir konu olmasına rağmen, çalışma izni ve sigorta gibi temel haklar bakımından sorunların sürdüğünü göstermektedir. Her iki alan da yalnızca hakların ve yasakların belgelerde tanımlanmasının yeterli olmadığını; tespit, önleme, telafi ve yaptırım mekanizmalarının sahada etkin biçimde işletilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.



Sonuç



Bu araştırmanın temel bulgusu, markaların davranış belgelerinde ifade ettikleri vizyon ile bu vizyonun sahada hayata geçirilmesini sağlayacak mekanizmalar arasında belirgin bir uçurum olduğudur.

Belgeler işçilerin çeşitli haklarını tanımakta, uluslararası sözleşmelere dayanmakta ve büyük ölçüde ortak bir hak dilini kullanmaktadır ancak bu hakların nasıl gözetileceğini, hak ihlallerinin kim tarafından ve nasıl tespit edileceğinxqi, tekstil işçisinin bunu nereye ve hangi güvenceyle bildireceğini, telafinin hangi sürede yapılacağını ve yükümlülüklere uyulmaması hâlinde hangi sonuçların doğacağını çoğunlukla açık biçimde tanımlanmamaktadır. Birçok belgede en ağır yaptırım olarak sözleşmenin feshedilebileceği belirtilse de, hangi ihlallerin “ciddi” veya “ağır” bir hak ihlali sayılacağına ilişkin ölçütler ortaya konmamaktadır.

Bu uçurum teknik bir eksiklikten ibaret değildir; doğrudan hak ihlallerinin önlenmesi ve giderilmesiyle ilgilidir. Mekanizmalarla desteklenmeyen bir hak, işçi açısından fiilen kullanılmayan bir hakka dönüşmektedir. Kendisine bildirilmeyen bir kuralı işçi talep edememekte; yöneticilerin bulunmadığı bağımsız bir görüşme imkanı sağlanmadığında yaşadığı sorunu dile getirememekte; misillemeye karşı korunmayan

Mekanizmalarla desteklenmeyen bir hak, işçi açısından fiilen kullanılmayan bir hakka dönüşmektedir.

bir şikâyet kanalını güvenle kullanamamakta; markanın tedarikçi listesinde yer almayan bir atölyede ise bu mekanizmaların hiçbirine erişememektedir. Dolayısıyla belgelerde ifade edilen taahhütler ile sahadaki deneyimler arasındaki mesafe, özellikle bu mekanizmaların tanımlanmadığı ve işletilmediği alanlarda belirginleşmektedir.

Tekstil sektöründe vizyon düzeyinde alınan yol küçümsenmemelidir. Bu belgelerin varlığı, birbirine büyük ölçüde benzemesi, ortak bir hak diline yaslanması ve uluslararası sözleşmelere açıkça atıf yapması kendiliğinden ortaya çıkmamıştır. Tekstil sektöründe hak temelli savunuculuk yapan aktörler, sendikalar ve küresel sendika federasyonları, izleme ve kampanya ağları, bağımsız araştırmacılar ile tüketicilerin markalar üzerindeki baskısı, sektörü hakların tanımlandığı ve bu haklara ilişkin taahhütlerin oluşturulduğu bir noktaya taşımıştır. Bu nedenle bugün tartışılması gereken temel mesele, hakların tanınıp tanınmadığından çok, tanınan hakların nasıl uygulanacağıdır.

Ancak vizyon düzeyindeki bu ilerleme henüz uygulamaya aynı ölçüde yansımamıştır. Markaların geliştirmesi gereken alan artık yalnızca hakların tanımlanması değil, bu hakların uygulanmasını sağlayacak mekanizmaların standart, güvenilir ve istikrarlı bir biçimde kurulmasıdır. Bunlar işçiye ulaşan ve misillemeye karşı koruma sağlayan bir şikâyet kanalı, yöneticilerin bulunmadığı bağımsız görüşmeler, kamuya açık ve güncel bir tedarikçi listesi, ihlal sonrasında süreye bağlanmış bir telafi süreci, basamaklandırılmış yaptırımlar ve hak ihlaline yol açmayan satın alma ve sipariş politikalarıdır. Bunların tamamı davranış kurallarında açıkça tanımlanabilecek ve dolayısıyla denetlenebilecek unsurlardır.



Bugün tartışılması gereken temel mesele, hakların tanınıp tanınmadığından çok, tanınan hakların nasıl uygulanacağıdır.

Ek A ve Ek B birlikte değerlendirildiğinde bu tespiti somutlaştırmaktadır. Ek A'daki parametre karşılaştırması, öncelikle markaları belgelerinde yer alan düzenlemeler üzerinden doğrudan karşılaştırmaktadır. Karşılaştırma, bu araştırmada daha kapsamlı belgelere sahip olduğu görülen markalarda dahi süreç haklarının korunmasına ilişkin bazı unsurların eksik kaldığını göstermektedir: kimi markalar denetimin nasıl gerçekleştirileceğini tanımlamamakta, kimi tedarik zinciri bilgisini paylaşmamakta, kimi ise işçilere ulaşmaya yönelik mekanizmaları düzenlememektedir. Ek B ise aynı markaların üretim yaptığı işyerlerinde çalışan işçilerin yanıtlarını karşılaştırmakta ve belgelere yansıyan taahhütlerin güçlü olduğu markaların tedarik zincirlerinde dahi fazla mesainin reddedilmemesi, şikayet mekanizmalarının güvenli bulmaması ve örgütlenme sorunlarının devam ettiğini göstermektedir.

Markaların davranış kurallarını ciddiye alıyor ve bu nedenle bu belgelerde yer verdikleri taahhütleri uygulayıp uygulanmadıklarını yakından izliyoruz. Bunların izlenebilmesi için izlenebilirlik, işçiye ulaşan bilgi, bağımsız denetim, güvenli şikâyet mekanizmaları ve tanımlı yaptırım gibi gerekli asgari araçların davranış kurallarında açık ve net biçimde yazılı olarak tanımlanmasını talep ediyoruz. Böylece markaların vizyonlarının gelişmesine katkı sunan ve savunuculuk yapan paydaşlar, bu vizyonun nasıl uygulandığını da izleyebilecektir. Bu araçlar tanımlanmadığı ve uygulamada istikrarlı bir biçimde işletilmediği sürece davranış kuralları, işçilerin haklarını koruyan ve güvence altına alan belgeler olmaktan ziyade, markaların niyetlerini beyan eden metinler olarak kalma riski taşımaktadır.

Politika Önerileri



Bu araştırmanın bulguları işçi haklarının davranış kurallarında tanımlanmasının tek başına yeterli olmadığını; bu hakların işçiler tarafından bilinmesini, kullanılmasını ve ihlal durumlarında korunmasını sağlayacak mekanizmaların da açık biçimde tanımlanması ve uygulanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda geliştirilen politika önerileri yalnızca davranış kurallarını hazırlayan markalara değil, tedarikçilere, sendikalara, işçi temsilcilerine, alanda çalışan sivil toplum kuruluşlarına, kamu kurumlarına, tüketicilere ve diğer ilgili paydaşlara yönelik sorumluluk alanlarını kapsamaktadır. Önerilerin temel ölçütü davranış kurallarında tanımlanan hakların tekstil işçisi açısından fiilen kullanılabilir ve erişilebilir hâle getirilmesidir ve şu soru üzerine şekillenmektedir: **Tekstil işçisi bu belgeden fiilen yararlanabiliyor mu?**

DAVRANIŞ KURALLARI **İŞÇİNİN ANLAYABİLECEĞİ DİLLERDE** HAZIRLANMALI VE İŞÇİLERE DOĞRUDAN ULAŞTIRILMALIDIR.

Davranış kurallarının yalnızca yayınlanmış olması, işçilerin bu kurallarından yararlanabilmesi için yeterli değildir. Belgelerin tam Türkçe metni bugün yalnızca beş markada bulunurken, göçmen işçilerin kullandığı dillerde hazırlanmalı veya eksiksiz biçimde bu dillere çevrilmelidir. Metnin çevrilmesi tek başına tek başına yeterli değildir. Davranış kuralları işçilere işe girişte ve düzenli aralıklarla, çalışma saatleri içinde herhangi bir ücret kesintisine yol açmadan aktarılmalıdır.

İŞÇİLERİN BİLGİLENDİRMESİ **TEDARİKÇİNİN SORUMLULUĞUNA BIRAKILMAMALIDIR.**

Markaların yalnızca %46,4'ü işçilerin hakları konusunda bilgilendirilmesini şart koşmaktadır. Bilgilendirmenin yapılıp yapılmayacağı tedarikçinin inisiyatifine bırakılmamalıdır. Bilgilendirmenin kim tarafından, hangi sıklıkta ve hangi yöntemle ve hangi içerikle yapılacağı davranış kurallarında açıkça tanımlanmalı; uygulamanın gerçekleşip gerçekleşmediği düzenli olarak izlenmelidir.

MARKALARIN İŞÇİLERİN DOĞRUDAN ERİŞİLEBİLDİĞİ VE **GÜVENLİ ŞİKÂYET MEKANİZMALARI** OLUŞTURMASI SAĞLANMALIDIR.

Tedarikçi tarafından oluşturulan şikâyet mekanizmaları, çoğu durumda şikâyetin konusu olan yöneticilerin, işverenlerin veya çalışan diğer kişilerin kontrolünde olabilmekte ve bu nedenle işçiler açısından güvenli bir başvuru kanalı olarak görülmemektedir. Bu mekanizmalar işçinin kendi dilinde erişilebilir olmalı ve misillemeye karşı koruma sağlamalıdır. Misilleme yasağının ihlali, tedarikçi sözleşmelerinde açık ve uygulanabilir yaptırımlara bağlanmalıdır. Ayrıca özellikle göçmen işçilerin erişimini kolaylaştırmak amacıyla bugün çok az markada bulunan çok dilli şikâyet mekanizmaları geliştirilmelidir.



Bu görsel, yapay zekâ desteğiyle oluşturulmuştur.

DENETİMLERDE İŞÇİLERLE YÖNETİCİLERİN BULUNMADIĞI **BAĞIMSIZ GÖRÜŞMELER** ZORUNLU HÂLE GETİRİLMELİDİR.

Fabrikaya denetçi geldiğini söyleyen işçilerin oranı %71,4 iken, denetçiyle yöneticilerin bulunmadığı bir ortamda görüşebilen işçilerin oranı yalnızca %22,4'tür. Bu fark, denetimlerin işçilerin deneyimlerine erişme kapasitesinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Denetimler kapsamında işçilerle yapılan görüşmelerin işyeri dışında veya işçinin kendisini güvende hissedeceği bağımsız ortamlarda gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Görüşülecek işçilerin tedarikçi tarafından belirlenmesi yerine, seçim süreci denetimcinin sorumluluğunda olmalıdır. Misilleme karşı koruma politikaları da bu görüşmeler sırasında işçilere açık biçimde aktarılmalıdır.

İŞÇİ TEMSİLCİLERİ VE **SENDİKALAR** DENETİM SÜREÇLERİNE DÂHİL EDİLMELİDİR.

Mevcut denetim modeli büyük ölçüde markanın tedarikçiyi denetlediği iki taraflı bir yapı üzerinden yürütülmektedir. Denetim planının hazırlanması, bulguların değerlendirilmesi ve düzeltici faaliyet planlarının takibi süreçlerine işçi temsilcilerinin ve sendikaların katılımı sağlanmalıdır. Böylece denetim, yalnızca markanın tedarikçiye yönelik kontrol mekanizması olmaktan çıkarılarak işçilerin haklarının korunmasına yönelik katılımcı bir sürece dönüştürebilir.



Bu görsel, yapay zekâ desteğiyle oluşturulmuştur.



KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELER YAYGINLAŞTIRILMALI VE UYGULAMALARI İZLENMELİDİR.

28 markadan yalnızca beşi IndustriALL ya da UNI Global Union ile sözleşme imzalamış olması, bu mekanizmanın henüz sınırlı bir kullanım alanına sahip olduğunu göstermektedir. Bu sözleşmeler, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkını tek taraflı bir taahhüt olmaktan çıkararak karşılıklı yükümlülükler çerçevesine taşımaktadır. Bununla birlikte, sözleşmelerin uygulanma biçimleri ayrıca izlenmeli ve işçilerin süreçteki haklarının etkin bir biçimde korunup korunmadığı değerlendirilmelidir. Bu süreçte sözleşmelerin uygulanmasını takip eden kuruluşlar ile sahadaki işçi hakları savunucuları arasındaki bağın korunması önem taşımaktadır. Aksi durumda, tabandan gelişen sendikalaşma yerine, yukarıdan şekillenen bir örgütlenme modelinin ağırlık kazanması ve davranış kurallarının uygulanmasının yalnızca biçimsel bir raporlama unsuruna dönüşmesi riski bulunmaktadır.



Göçmen işçilerin kayıt dışı çalıştırılması, araştırmada en net göze çarpan ihlallerden biridir.

TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI VE GÖÇMEN ÖRGÜTLERİ İZLEME SÜRECİNE DÂHİL EDİLMELİDİR.
Göçmen işçilerin kayıt dışı çalıştırılması, araştırmada en net göze çarpan ihlallerden biridir. Bununla birlikte kayıt dışı istihdam yalnızca göçmen işçilerle sınırlı değildir. Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığına geçmiş yabancı kökenli işçiler de kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Bu nedenle işçi hakları ve insan hakları alanında çalışan sivil toplum kuruluşları ile göçmen örgütleri, genel kayıt dışı istihdam izleme süreçlerine dahil edilmelidir. Yerel kuruluşların sürece katılımı, markaların doğrudan ulaşamadığı işçilere erişimi kolaylaştırırken markadan bağımsız bir bilgi kaynağının oluşturulmasına da katkı sağlayabilir.

SERTİFİKASYON VE ÇOK PAYDAŞLI GİRİŞİMLERE ÜYELİK, MARKANIN KENDİ SORUMLULUĞUNUN YERİNE GEÇMEMELİDİR.
Bazı markalar işçi haklarına ilişkin standartların uygulanmasını ve denetimi sertifikasyon sistemlerine veya çok paydaşlı girişimlere bırakmaktadır. Bu tür üyelikler önemli bir başlangıç noktası oluşturabilir, ancak markanın kendi davranış kurallarında açık biçimde tanımlanmış izleme, şikâyet, telafi ve yaptırım mekanizmalarının yerine geçmemelidir. Markaların kendi sorumluluk alanlarını açıkça tanımlanması ve bu sorumluluğun üçüncü taraf mekanizmalarına devredilmemesi gerekmektedir.

TEDARİKÇİ LİSTESİ KAMUYA AÇIK, GÜNCEL VE BİRİNCİ KADEMENİN ÖTESİNİ KAPSAYACAK ŞEKİLDE YAYIMLANMALIDIR.
Görüşme yapılan birimlerin %47,6'sı üretim yaptığı markanın tedarik zinciri listesinde yer almamaktadır. Tedarikçi listelerinin kamuya açık, güncel ve mümkün olduğunda tedarik zincirinin alt kademelerini de kapsayacak biçimde yayımlanması, hem araştırmacıların hem de işçilerin üretim ilişkilerini doğrulabilmesini sağlayacaktır. Bu listenin ortak ve erişilebilir bir platform üzerinden düzenli olarak güncellenmesi, tedarik zincirinin izlenebilirliğini güçlendirecektir.

SATIN ALMA VE SİPARİŞ POLİTİKALARI İŞÇİ HAKLARI İHLALLERİNİN KAYNAĞI OLMAKTAN ÇIKARILMALIDIR.

Kısa teslim süreleri, son anda değişen siparişler ve fiyat baskısı, fazla mesai ve kayıt dışı üretim gibi sorunları besleyebilmektedir. Bu nedenle markaların yalnızca tedarikçilerin uygulamalarını değil, kendi satın alma politikalarını da düzenli olarak değerlendirmesi gerekmektedir. Tedarikçilerden talep edilen işçi hakları standartlarının uygulanabilmesi, markanın kendi satış ve sipariş uygulamalarının bu standartlarla uyumlu olmasına bağlıdır. Sorumlu satın alma ve çıkış politikaları basamak basamak detaylandırılmalı, uygulama biçimleri düzenli olarak izlenmeli ve sonuçları ve raporlanmalıdır.

YAŞAM ÜCRETİ TEŞVİK EDİLEN BİR HEDEF DEĞİL, SATIN ALMA POLİTİKALARINA DAHİL EDİLEN BİR ÖLÇÜT OLMALIDIR.

Markaların %64,3'ü yaşam ücretinden söz etmekte, ancak tedarikçileri açısından bağlayıcı ücret standardı olarak çoğunlukla asgari ücreti esas almaktadır. İşçilerin %43,1'inin aldığı ücretle temel ihtiyaçlarını karşılayamadığı düşünüldüğünde, bu yaklaşım işçilerin ekonomik koşulları arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Bu nedenle yaşam ücreti, yalnızca uzun vadeli bir hedef veya teşvik unsuru olarak değil, satın alma politikalarının bir parçası olarak ele alınmalıdır. Ürün maliyetleri hesaplanırken yaşam ücretine karşılık gelecek emek maliyetinin dikkate alınması ve bunun satın alma kararlarına yansıtılması gerekmektedir.

YAPTIRIMLAR BASAMAKLANDIRILMALI VE SONUÇLARI KAMUOYUYLA PAYLAŞILMALIDIR.

Belgelerin %92,9'u ihlal durumunda sözleşmenin sona erdirilebileceğini belirtmektedir. Ancak hangi ihlallerin fesih nedeni oluşturduğu ve fesih öncesinde hangi düzeltici adımların uygulanacağı çoğu belgede açık bir biçimde tanımlanmamaktadır. İhlalin niteliğine ve ağırlığına göre basamaklandırılmış yaptırım mekanizmaları oluşturulmalı, tespit edilen ihlaller ve uygulanan telafi süreçleri ve yaptırımlar düzenli olarak kamuoyuyla paylaşılmalıdır. Bu yaklaşım, tedarikçiler açısından öngörülebilirliği, markalar açısından ise hesap verebilirliği artıracaktır.



TÜRKİYE MARKALARI, KÜRESEL ÖLÇEKTE BÜYÜRKEN DAVRANIŞ KURALLARI VE İZLEME MEKANİZMALARI DA GELİŞTİRİLMELİDİR.

Türkiye markalarının üretimlerinin bir bölümünü Sırbistan gibi AB ülkelerine ve Mısır gibi Kuzey Afrika ülkelerine taşırken satış ağlarını da genişletmesi bunların uluslararası ölçekte kabul gören işçi hakları standartlarını benimsemesini daha önemli hâle getirmektedir. Bu kapsamda yayımlanmış bir davranış kuralları belgesi, işçilerin doğrudan erişebileceği bir şikâyet mekanizması, kamuya açık bir tedarikçi listesi ve sivil toplum kuruluşlarının bilgi taleplerine kurumsal bir yanıt verecek imkanlar oluşturulmalıdır. Araştırma kapsamında söz konusu markaların en temel şikâyet kanallarının bile mevcut standartları karşılamadığını gördük. Trendyol, Koton ve Defacto araştırma için bilgi talep ettiğimizde buna hiç dönüş yapmamış, LCW yalnızca otomatik bir yanıt göndermiş, Mavi ise davranış belgesini paylaşmakla birlikte tedarik zincirini "ticari sır" olarak değerlendirmiştir. Küresel ölçekte kabul gören sektör standartlarının işçi haklarını henüz tümüyle güvence altına almadığı dikkate alındığında, bu standartların gerisinde kalan uygulamaların ayrıca ele alınması gerekmektedir.

Bu önerilerin ortak noktası, davranış kurallarında açık biçimde tanımlanabilir ve dolayısıyla izlenebilir olmalarıdır. Markaların vizyonu ile sahadaki uygulama arasındaki mesafenin azaltılması, hakların yalnızca tanımlanmasına değil, bu hakların uygulanmasını sağlayacak mekanizmaların açık biçimde kurulmasına bağlıdır. Bunun için sadece kendi davranış kurallarının sektör standartlarını karşılayıp karşılamadığına bakmanın ötesine geçmek ve işçinin tüm istihdam sürecindeki haklarının karşılanıp karşılanmadığını değerlendirmek gerekmektedir.



08

Ek A ve Ek B

EK A. MARKA BELGELERİNİN PARAMETRE BAZINDA KARŞILAŞTIRMASI

Aşağıdaki tablo, araştırmaya belge gönderen altı markanın davranış kurallarını; izleme ve denetim mimarisi, yaptırım, ücret, tedarik zinciri ve işçiye erişim parametreleri üzerinden karşılaştırmaktadır. Hücrelerde yer alan X işareti, ilgili şartın markanın kendi belgelerinde açıkça tanımladığını, hücrenin boş olması ise söz konusu şartın belgelerde yer almadığını göstermektedir. Trendyol ve Koton araştırma kapsamında herhangi bir belge göndermediği için bu markalara ait sütunlar boş bırakılmıştır.

Ek A markanın kendi belgesini, Ek B o markaya üretim yapan işyerinde çalışan tekstil işçisinin beyanını inceliyor. Ek A belgenin ne taahhüt ettiğini, Ek B işçinin aynı hakkı fiilen kullanıp kullanamadığını gösterir.

Tablo 3. Altı markanın davranış kuralları belgelerinin parametre bazında karşılaştırması

Parametre	ASOS	ADIDAS	INDITEX	H&M	MAVİ	BENETTON	TRENDYOL Belge yok	KOTON Belge yok
A. İZLEME VE DENETİM MİMARİSİ								
Habersiz denetim açıkça öngörülmüş	X		X	X	X	X		
Yarı habersiz denetim; bildirim süresi sayıyla belirtilmiş			X					
Denetimde işçilerle görüşme şartı		X	X			X		
Denetçinin sendika temsilcisiyle görüşme zorunluluğu			X					
Tanınmış bağımsız denetim kuruluşunca denetim şartı	X	X	X					
Şikayet üzerine bağımsız soruşturma başlatma yetkisi	X	X						
Tüm kademeler / alt tedarikçiler kapsam içinde	X	X	X	X	X	X		
B. YAPTIRIM MİMARİSİ								
Düzeltici faaliyet planı zorunlu	X	X	X		X			

Parametre	ASOS	ADIDAS	INDITEX	H&M	MAVİ	BENETTON	TRENDYOL Belge yok	KOTON Belge yok
Süre sayıyla verilmiş (gün / ay)	X	X						
Kademeli yaptırım merdiveni	X	X	X					
Kod sözleşmeye bağlanmış / ihlali sözleşmesel yaptırıma tabi	X			X		X		
Sorumlu çıkış; fesihte işçi etkisinin tartılması	X	X	X					
Fesih açıkça öngörülmüş	X	X	X	X	X	X		
C. ÜCRET								
"Yaşam ücreti (living wage)" terimi kullanılıyor	X		X	X				
Yaşam ücreti için kolektif mekanizma (ACT / IndustriALL)	X		X	X				
Ücretin temel ihtiyaçları karşılaması şartı	X	X	X	X		X		
Ücret yalnızca yasal asgari ücrete bağlanmış (olumsuz)					X			
D. KISA SÜRELİ VE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA								
Düzenli ve kayıtlı istihdam şartı	X		X	X				
Labour-only contracting açıkça yasaklanmış	X			X				
Sahte çıraklık / staj şemaları açıkça yasaklanmış	X			X				
Belirli süreli sözleşmelerin kötüye kullanımı yasak	X	X		X				

Tablo 3. Altı markanın davranış kuralları belgelerinin parametre bazında karşılaştırması

EK-A

Parametre	ASOS	ADIDAS	INDITEX	H&M	MAVİ	BENETTON	TRENDYOL Belge yok	KOTON Belge yok
E. STANDARDİZASYON VE DİL								
ILO sözleşmeleri numarayla anılıyor	X	X	X	X				
İşçi tanımı geçici / ajans çalışanını kapsıyor		X		X				
Göçmen işçiler için ayrı hüküm veya politika	X	X	X	X		X		
Ev eksenli çalışanlar için ayrı hüküm veya politika	X		X	X				
F. ŞİKAYET VE GİDERİM								
Tedarikçiye şikayet mekanizması kurma şartı	X	X		X				
Şikayet eden işçiye misilleme yasağı	X	X	X	X	X			
Telafi sürecinin anlatımı	X	X	X	X				
G. TEDARİK ZİNCİRİ: ŞEFFAFLIK VE İZLENEBİLİRLİK								
Şeffaflık: tedarikçi listesini yayımlama taahhüdü belgede	X							
Şeffaflık: tedarikçi üretim yerini bildirmekle yükümlü	X		X	X		X		
İzlenebilirlik: izinsiz taşeronluk açıkça yasak	X	X	X		X	X		
İzlenebilirlik: tedarik zinciri izleme programı tanımlı	X		X	X				

Parametre	ASOS	ADIDAS	INDITEX	H&M	MAVİ	BENETTON	TRENDYOL Belge yok	KOTON Belge yok
H. İŞÇİYE ERİŞİM								
Türkçe belge var					X			
İşçinin kendisine hitap eden belge var								
Davranış kurallarının işçinin dilinde işyerine asılması şartı			X			X		

Tablo 3. Altı markanın davranış kuralları belgelerinin parametre bazında karşılaştırması

TABLOYA DAİR NOTLAR

1. Tedarik zinciri parametreleri, haklara ilişkin taahhütlerle paralellik göstermemektedir. İzinsiz taşeronluk yasağı altı markanın beşinde bulunmaktadır. Bu markalar arasında hak mimarisi daha sınırlı olan Mavi ve Benetton da yer almaktadır. Buna karşılık her iki markanın belgelerinde de tedarikçiye şikayet mekanizması kurma yükümlülüğü ve telafi süreçlerine ilişkin ayrıntılı hükümler bulunmamaktadır. Benetton'da misilleme yasağına ilişkin açık bir düzenleme dahi yer almamaktadır. Bu durum markaların üretimin nerede ve hangi şirketler tarafından gerçekleştirildiğini denetlemeye yönelik düzenlemelerin, işçilere yönelik hakların nasıl korunacağını belirleyen düzenlemelerden daha gelişkin olduğunu göstermektedir. O halde davranış kurallarında ticari çıkarlarla doğrudan ilişkili alanların tedarikçi listesi üzerinde kontrol sahibi olmak gibi, işçi haklarının korunmasına ilişkin alanlara kıyasla daha ayrıntılı biçimde düzenlendiği açıkça dile getirilebilir.

2. Güvencesiz çalışma yasağı kapsamlı bir politika olarak tanımlanmamaktadır. ASOS ve H&M'in davranış kurallarında yalnızca işgücü temini için yapılan sözleşmeler (labour-only contracting), sahte çıraklık ve staj uygulamaları, belirli süreli sözleşmelerin kötüye kullanılması aynı çerçevede ve aynı madde içinde yasaklanmaktadır. Adidas sözleşmeli çalışmayı yasaklamak yerine belirli koşullarda kullanımına izin vermekte fakat kötüye kullanımını yasaklamaktadır. Bununla birlikte incelenen markaların hiçbirinde kısa süreli çalışmanın bütünüyle yasaklandığı görülmemektedir.

3. Davranış kurallarının işçiye ulaştırılmasını açıkça şart koşan yalnızca iki marka bulunmaktadır: Inditex ve Benetton. Hak mimarisi daha sınırlı olan Benetton'un, daha kapsamlı kurallara sahip bazı markaların düzenlemediği bu yükümlülüğü açıkça tanımlaması dikkat çekicidir. Ancak bu yükümlülüğün uygulanıp uygulanmadığının nasıl izleneceğine veya raporlanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, incelenen altı markanın hiçbirinde doğrudan işçiye hitap eden, işçinin kolaylıkla erişebileceği bağımsız bir davranış kuralları belgesi bulunmamaktadır.

Araştırma kapsamında, Türkiye'nin en bilinen markalarından Trendyol ve Koton da dâhil olmak üzere, Mavi dışında Türkiye kökenli markaların hiçbiri belge paylaşmamıştır. Inditex ve Mavi ise tedarik zinciri bilgilerini araştırmayla paylaşmamıştır. Bu nedenle tablodaki Inditex ve Mavi sütunları yalnızca markaların kamuya açık belgelerinin değerlendirmesine dayanmaktadır. Söz konusu sütunlar markaların araştırma kapsamında bilgi paylaşma tutumları hakkında herhangi bir değerlendirme içermemektedir.

EK-A

EK B. AYNI MARKALARIN SAHA BULGULARI: ÖRGÜTLENME, FAZLA MESAİ VE ŞİKÂYET MEKANİZMALARI

Ek A'da yer alan markalara üretim yapan işyerlerinde çalışan işçilerin yanıtları sunulmaktadır. Her satır, çalıştığı işyerinin ilgili markaya üretim yaptığını belirten işçilerin yanıtlarına dayanmaktadır. Bir işyeri birden fazla markaya üretim yapabildiğinden, aynı işçi birden fazla markanın satırında yer alabilmektedir. Bu nedenle markalara ilişkin satırlar toplanamaz. Son satırda verilen örneklem ortalaması ise markalara ilişkin satırların toplamını değil, araştırmanın toplan örneklemini ifade etmektedir.

Marka	Görüşülen işçi (n)	Sendika üyesi	Fazla mesaiyi reddedemeyen	Sorunu dile getirmeyi güvenli bulmayan
ASOS	7	1/7	4/6	5/7
Adidas	18	%11,1	0/9	%16,7
Inditex	144	%49,3	%32,0	%44,4
H&M	37	%45,9	%45,7	%64,9
Mavi	51	%39,2	%43,2	%54,9
Benetton	3	2/3	0/3	0/3
Trendyol	7	1/7	3/7	0/7
Koton	16	%18,8	1/9	%12,5
TÜM ÖRNEKLEM	**507**	**%42,7**	**%41,3**	**%51,0**

Tablo 4. Ek A'daki markalara üretim yapan işyerlerinde örgütlenme, fazla mesai ve şikâyet bulguları

TABLOYA DAİR NOTLAR

ASOS, Benetton ve Trendyol için saha örneklemi oldukça küçüktür. Bu üç markaya ilişkin veriler bir performans karşılaştırması olarak değil, örneklemin sınırları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Nitekim davranış kuralları daha kapsamlı ve ayrıntılı olan markalardan biri olan ASOS'a üretim yapan işyerlerinde yalnızca yedi işçiye ulaşılabilmiştir.

Fazla mesai baskısı ve örgütlenme oranları işyeri büyüklüğü gibi markadan bağımsız başka değişkenlere bağlı olarak farklılaşabildiğinden, markalara göre ortaya çıkan farklılıklar doğrudan bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanmamalıdır. Bulgular, ilgili markalara üretim yapan işyerlerinde çalışan işçilerin deneyimlerini göstermektedir.

İsveç
Sverige



Temiz Giysi Kampanyası

Adil ve sürdürülebilir bir tekstil sektörü için

ADRES: Kemankeş Karamustafa Paşa Mahallesi, Halil Paşa Sokak, Ömer Abed Han, Kat 4 No:3-4 Karaköy, 34425 Beyoğlu/İstanbul, Türkiye

TELEFON: 0212 251 99 79