

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

ÇOKULUSLU ŞİRKETLERDE KURUMSAL
SOSYAL SORUMLULUK ARACI OLARAK
DAVRANIŞ KODLARI: TÜRK HAZIR GİYİM
SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Abdüssamed KETEN

2502170029

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Zeki PARLAK

İSTANBUL, 2024

ÖZ

ÇOKULUSLU ŞİRKETLERDE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ARACI OLARAK DAVRANIŞ KODLARI: TÜRK HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

ABDÜSSAMED KETEN

Uluslararası ticaretin genişlemesi ve çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin artması, küreselleşme sürecini hızlandırmış ve ulusal ekonomiler arasındaki bağımlılığı artırmıştır. 1960'lı yıllara kadar pazar ve hammadde arayışında olan çokuluslu şirket (ÇUŞ) yatırımları, bu dönemde ucuz iş gücünü hedef alarak önemli bir değişim geçirmiştir. 1980'lerden sonra ise küreselleşen üretim süreçleri, emek yoğun sektörlerin düşük maliyetli iş gücü sunan gelişen ülkelere kaymasına yol açmıştır. Bu gelişmeler, işçi hakları, çalışma koşulları ve çevresel sürdürülebilirlik gibi konularda çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) kavramı, ÇUŞ'ların itibarlarını koruma ve sosyal sorumluluklarını yerine getirme çabalarının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır.

ÇUŞ'lar, KSS politikalarını tedarik zincirlerinde etik ve sosyal standartları korumayı amaçlayan davranış kodları aracılığıyla uygulamaktadır. Bu kodlar, işçi hakları, çalışma koşulları, çevresel sürdürülebilirlik ve adil ticaret gibi alanlarda rehberlik etmektedir. Ancak gerek uluslararası gerekse ulusal hazır giyim sektöründe, düşük ücretler, çocuk işçiliği ve kötü çalışma koşulları gibi yaygın sorunlar bulunmaktadır. Türk hazır giyim sektörü, bu bağlamda KSS politikalarının etkilerinin incelenmesi için önemli bir alan oluşturmaktadır. Çalışmanın temel problemi çokuluslu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk politika aracı olarak davranış kodlarının, Türk hazır giyim sektörü tedarik zinciri işyerlerindeki çalışma koşullarına etkisini incelemektir. Bu amaçla çalışmada 28 farklı hazır giyim tedarikçi işyeri üzerinden 28 katılımcıyla derinlemesine görüşme gerçekleştirilerek nitel bir analiz ortaya konulmuştur. Bulgular, KSS kodlarının sendikalı işyerlerinde olumlu etkiler yaratırken, sendikasız işyerlerinde etkisiz kaldığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Davranış Kodları, Çokuluslu Şirketler, Çalışma Şartları, Hazır Giyim Sektörü.



ABSTRACT

**CODES OF CONDUCT AS A CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
TOOL IN MULTINATIONAL COMPANIES: A FIELD STUDY IN THE
TURKISH APPAREL INDUSTRY**

ABDUSSAMED KETEN

The expansion of international trade and the increase in the activities of multinational companies have accelerated the globalization process and increased the interdependence between national economies. Multinational company (MNC) investments, which were in search of markets and raw materials until the 1960s, underwent a significant change in this period by targeting cheap labor. After the 1980s, globalized production processes led to a shift of labor-intensive sectors to developing countries offering low-cost labor. These developments have brought along various issues such as labor rights, working conditions and environmental sustainability. In this context, the concept of corporate social responsibility (CSR) has emerged as a product of MNCs' efforts to protect their reputation and fulfill their social responsibilities.

MNCs implement CSR policies through codes of conduct that aim to maintain ethical and social standards in their supply chains. These codes provide guidance in areas such as labor rights, working conditions, environmental sustainability and fair trade. However, there are widespread problems such as low wages, child labor and poor working conditions in both the international and national apparel industry. In this context, the Turkish apparel industry constitutes an important area for examining the effects of CSR policies. The main problematic of the study is to examine the impact of multinational corporations' codes of conduct as a corporate social responsibility policy tool on working conditions in Turkish apparel industry supply chain workplaces. For this purpose, a qualitative analysis was conducted by conducting in-depth interviews with 28 participants from 28 different garment supplier workplaces. The findings show that while CSR codes have positive effects in unionized workplaces, they are ineffective in non-unionized workplaces.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Codes of Conduct, Multinational Corporations, Working Conditions, Garment Industry.



ÖNSÖZ

Tez, çokuluslu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk politika aracı olarak davranış kodlarının Türk hazır giyim sektöründe tedarikçi işyerlerindeki çalışma koşullarına etkisini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu tezin yazımı, yaklaşık yedi yıl süren doktora eğitimimin doruk noktası olmuştur. Bu süreçte, iş, akademik ve özel hayatı dengelemek, beraberinde sayısız zorlukları getirmiştir. Ancak, büyük çabalar ve fedakarlıklar sonucu nihayete erdirilen bu çalışma, bitmiş olmasının verdiği büyük mutluluk ve tatmin duygusuyla anlam kazanmıştır. Bu değerli uğraşın her anında bana maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, adlarını onur ve minnetle anacağım aşağıdaki isim ve kurumlar, daima kalbimde ve zihnimde özel bir yere sahip olacaktır.

Öncelikle bu tezin her aşamasında bana rehberlik eden, yönlendiren, değerli bilgi ve tecrübelerini paylaşan, destek ve teşvikleriyle bu çalışmanın ortaya çıkmasını sağlayan kıymetli hocam Prof. Dr. Zeki PARLAK'a en kalbi şükranlarımı sunarım.

Öte yandan çok değerli vaktini ayırıp tezi detaylı bir şekilde inceleyen, teze ilişkin öğretici eleştiriler sunan ve bu süreci zorlaştırmayıp kolaylaştıran yapıcı önerilerinden dolayı hocalık değil ağabeylik yapan Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ'e teşekkür ederim.

Bir diğer yandan Tez İzleme Komitemde yer alan Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR ve tez jürimdeki kıymetli hocalarıma da sürece verdikleri destekten ötürü teşekkürü borç bilirim.

Bir diğer yandan, Ankara'da yaşamaya başladıktan sonra enstitü ve üniversitede yapmam gereken ne varsa kendi işleri gibi sahiplenerek yapan, dostluğunu her daim hissettiğim çok kıymetli kardeşim Arş. Gör. Ali İhsan BALCI'ya ve İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde bölüm sorumlumuz olan ve süreçte desteğini hiç esirgemeyen Nejdet ERGÜN'e teşekkür ederim. Bununla birlikte doktora eğitimim boyunca maddi ve manevi olarak desteklerini esirgemeyen İstanbul Ticaret Odası'na ve Hizmet İş Sendikası'na şükranlarımı sunarım.

Bununla birlikte, Türk çalışma hayatına adil bir düzen getirme gayreti ile emek ve hak mücadelesine bir ömür harcayan, “dünyanın tüm mazlumları bizden alacaktır” şiarıyla Filistin davasını ulusal ve uluslararası tüm platformlarda dile getiren ve işçinin her sorununda yanında olarak tipik sendika başkanından öte işçinin bir ağabeyi olan Hak-İş Konfederasyonu Hizmet İş Sendikası Genel Başkanı Mahmut ARSLAN’a, doktora eğitimim boyunca verdiği maddi ve manevi destekten ötürü şükranlarımı sunarım.

Ayrıca süreçte vermiş oldukları desteklerden ötürü Hizmet İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı İdris ERSOY’a teşekkürü borç bilirim.

Bir teşekkür de dostluklarını her daim hissettiğim, Av. Mehmet YEŞİLYURT, Yakup TÜRKALP, Özgürcan KUMRAL, Dr. Sefa KARAGÖZ, Tansu GÖKSU, Av. Halit ARSLAN, Aycan YAĞMUR ve Av. Abdülkerim ÇEVİK’edir.

Saha çalışmasına verdikleri destekle çalışmamın yol almasına katkıda sunan Öz İplik İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu’na ve burada adını zikretmediğim diğer tüm üniversite ve çalışma hayatımdaki arkadaşlarıma ve bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde saha araştırmasına katılan tüm katılımcılara da ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak, manevi destekleriyle her zaman yanımda olan aileme, Eşim Bilge’ye ve henüz 10 aylık olan oğlum İleriş Kağan’a teşekkür ederim. Onların sabrı ve anlayışı, bu süreci daha yönetilebilir ve anlamlı kılmıştır.

Abdüssamed KETEN

Çankaya, 2024

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Ortaya Çıkışındaki Temel Dinamikler	6
1.1.1. Çokuluslu Şirketler ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar	7
1.1.2. Üretimin Küreselleşmesi ve Küresel Değer Zinciri.....	16
1.1.3. Çokuluslu Şirketler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlişkisi	23
1.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğa İlişkin Kavramsal Çerçeve	25
1.2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Tarihsel Gelişimi	31
1.2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi	35
1.2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları	39
1.2.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Teorileri	42
1.2.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alanları	47
1.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Aracı: Davranış Kodları	53
1.3.1. Davranış Kodlarının Tarihsel Gelişim Süreci.....	56
1.3.2. Davranış Kod Tipleri	60

İKİNCİ BÖLÜM

HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA ŞARTLARI VE DAVRANIŞ KODLARI

2.1. Hazır Giyim Sektörünün Yapısı	67
2.1.1. Dünyada Hazır Giyim Sektörü	72
2.1.2. Türkiye’de Hazır Giyim Sektörü	78
2.2. Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Şartları.....	89
2.2.1. Çalışma Süreleri ve Ücret Düzeyi	98
2.2.2. Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve İşyerinde Fiziksel ve/veya Sözlü Taciz	106

2.2.3. Çocuk Emeği.....	111
2.2.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık.....	117
2.3. Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Şartları ve Davranış Kodları İlişkisi	124
2.3.1. Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Şartlarına İlişkin Kodlar	124
2.3.2. Hazır Giyim Sektöründe Davranış Kodlarına İlişkin Tartışmalar	139

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DAVRANIŞ KODLARININ TÜRK HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ TEDARİK ZİNCİRİNDEKİ ÇALIŞMA ŞARTLARINA ETKİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	150
3.2. Literatür İncelemesi.....	151
3.3. Araştırmanın Yöntemi	163
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	165
3.5. Araştırmanın Örnekleme.....	165
3.6. Bulgular	167
3.6.1. Ücret.....	167
3.6.2. Çalışma Süreleri.....	179
3.6.3. Çalışma Hayatında Ayrımcılık	190
3.6.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık.....	199
3.6.5. İşyerinde Fiziksel, Sözlü ve Cinsel Taciz.....	209
3.6.6. İş Sağlığı ve Güvenliği	214
3.6.7. Kayıt Dışı İstihdam ve Çocuk İşçiliği.....	224
3.6.8. Eğitim.....	230
3.6.9. Denetim.....	231
3.7. Hazır Giyim Sektöründe Davranış Kodlarının Çalışma Şartlarına Etkisi	235
SONUÇ.....	251
KAYNAKÇA	259
ÖZGEÇMİŞ.....	293

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Fortune Global 500’de ilk 10’daki Şirketlerin Toplam Hasıllarının Seçilmiş Ülkelerle GSYİH Mukayesesi (2020) (Milyar) (\$).....	13
Tablo 2: 1980-1998 Yılları Arası DYY Stokları (Milyon \$).....	16
Tablo 3: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları	41
Tablo 4: Dünyada Örme Hazır Giyim İthalatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)	73
Tablo 5: Dünyada Örülmemiş Hazır Giyim İthalatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)	75
Tablo 6: Dünyada Örme Hazır Giyim İhracatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)	76
Tablo 7: Dünyada Örülmemiş Hazır Giyim İhracatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)	77
Tablo 8: Türkiye’nin Örme Hazır Giyim İhracatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)	80
Tablo 9: Türkiye’nin Örülmemiş Hazır Giyim İhracatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)	81
Tablo 10: Türkiye’nin Örme Hazır Giyim İthalatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)	82
Tablo 11: Türkiye’nin Örülmemiş Hazır Giyim İthalatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)	84
Tablo 12: Türkiye’de Hazır Giyim Sektöründe İşyeri ve İşçi Sayısı (2015-2022)....	85
Tablo 13: Türkiye’de Hazır Giyim Sektöründe İşyeri Büyüklüğüne Göre İşyeri Sayısı (2015-2022)	86
Tablo 14: Türkiye’de Hazır Giyim Sektöründe İşyeri Büyüklüğüne Göre İşçi Sayısı (2015-2022).....	88
Tablo 15: Yıllar İtibariyle Bazı Seçilmiş Ülkelerde Denetim Sayıları	96
Tablo 16: Seçilmiş Bazı Sektörlerde Denetim Sayıları.....	96
Tablo 17: Bazı Bölgelerde İşçi Haklarına Uyum Düzeyi (2015-2020)	97
Tablo 18: FLA ve WRC'nin Denetim Raporlarında İşçi Hakları İhlalleri	98
Tablo 19: 2020 Yılı Ülkeler ve Sektörlere Göre İhracat Verileri	115

Tablo 20: Seçilmiş Bazı Gelişen Ülkelerde Sendikalaşma Oranı (%).....	119
Tablo 21: Bazı Ülkelerde FLA Denetim Sonuçlarına Göre ÖÖ ve TP İhlalleri (2002-2019)	120
Tablo 22: FLA Raporlarına Göre ÖÖ ve TP İhlalleri (2002-2019).....	122
Tablo 23: Bazı Ülkelerde TİS Durumuna Göre ÖÖ ve TP'ye Uyum Sayıları (2008-2018)	123
Tablo 24: Çalışma Şartlarına İlişkin Düzenlemelerde Kodların Kaynakları	125
Tablo 25: Davranış Kodları İçerikleri	126
Tablo 26: Temel Çalışma Standartlarının Kod Tiplerine Göre Dağılımı (%)	135



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Boeing-787 Uçağının Üretildiği Ülkeler	18
Şekil 2: Carroll'un Sosyal Sorumluluk Piramidi	43



KISALTMALAR LİSTESİ

ATC	:	Arrangement Textiles and Clothing (Tekstil ve Hazır Giyim Anlaşması)
BM	:	Birleşmiş Milletler
CMT	:	Cut, Make and Trim
CSDDD	:	Corporate Sustainability Due Diligance Directive (Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi)
CSRD	:	Corporate Sustainability Reporting Directive (Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi)
ÇUŞ	:	Çok Uluslu Şirket
DB	:	Dünya Bankası
DTÖ	:	Dünya Ticaret Örgütü
DYY	:	Doğrudan Yabancı Yatırım
EASHW	:	European Agency for Safety and Gealth at Work
ESCAP	:	Economic and Social Commission for Asia and the Pasific
FLA	:	Fair Labor Association (Adil Emek Örgütü)
FWF	:	Fair Wear Foundation (Adil Giyim Kuruluşu)
GATT	:	General Agreement on Tariffs and Trade
GSYİH	:	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ICFTU	:	International Confederation of Free Trade Unions
IFA	:	Uluslararası Çerçeve Anlaşma
IMF	:	International Monetary Fund
İ.İ.B.F	:	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
KSS	:	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
MFA	:	Multi-Fibre Arrangement (Çok Elyaflılar Anlaşması)
MSI	:	Multi Stakeholder Initiative (Çok Paydaşlı Girişim)
OBM	:	Original Brand Manufacturing
ODM	:	Original Design Manufacturing
OECD	:	Organization for Economic Co-Operation and Development
OEM	:	Original Equipment Manufacturing
SBE	:	Sosyal Bilimler Enstitüsü

STK	:	Sivil Toplum Kuruluğu
TDK	:	Türk Dil Kurumu
UNCTAD	:	United Nations Conference on Trade and Development
USAID	:	United States Agency for International Development
WRAP	:	World Wide Responsible Accredited Production
WRC	:	Worker Rights Consortium (İŖçi Hakları Konsorsiyumu)



GİRİŞ

Uluslararası ticaret hacminin artması, çokuluslu şirketlerin (ÇUŞ) faaliyetlerinin yoğunlaşması küreselleşme sürecine ivme kazandırırken ulusal ekonomileri de birbirine daha fazla bağımlı hale getirmiştir. Aynı zamanda doğrudan sermaye yatırımlarının hacmi, yönü ve içeriğinin artması ÇUŞ'ların dünya ekonomisine daha da fazla hakim olmasıyla sonuçlanmıştır.

1960'lı yıllara kadar pazar ve hammadde arayan ÇUŞ yatırımları ön plana çıkarken, bu yıllardan itibaren ucuz emek peşinde koşan doğrudan sermaye yatırımlarının ivme kazanması dikkat çekmektedir. Öte yandan gelişmiş ülkelerde fordist üretim modelinin çökmesi, emek maliyetinin artması, kar marjlarının azalması ile birlikte bu süreç daha da hız kazanmıştır.

Önceleri hazır giyim akabinde elektronik montajı gibi sektörlerin emeğin bol ve ucuz olduğu Kore ve Tayland gibi ülkelere doğru kayması, 1990'lı yıllardan itibaren hizmet ve imalat sanayisindeki ÇUŞ'ların üretimini Çin gibi ülkelere doğru yönlendirmesi dönemin belirgin özelliğidir. 2000'li yıllara gelindiğinde hizmet sektörünün de küreselleşmeye başladığı dikkat çekmektedir. Öyle ki ÇUŞ'ların 3. Dünya ülkelerinde, "world factory" olarak tarif edilen kurdukları fabrikalarda çalışma şartları ve çalışma yaşamıyla ilişkili akademik araştırmalar da bu alanı incelemeye yönelmiştir. Nitekim kimi yazarlar bu ülkelerdeki fabrikalarda hiçbir çalışma standardının ve ulusal mevzuatın dikkate alınmadığı ve uygulanmadığını ifade ederek, çalışma yaşamını süper sömürü olarak ilişkilendirmeye başlamıştır.

Bir taraftan bu fabrikalar çocuk emeğinin kullanımı, düşük ücretler, ayrımcılık ve kötü çalışma şartları gibi konularda yoğun akademik eleştirilere maruz kalırken, diğer taraftan bu fabrikalardaki çalışma şartları tüketici boykotlarını tetiklemiştir. Tüketici boykotları ÇUŞ'ların itibarlarını sarsarken diğer taraftan da firmanın marka değerini de borsalarda ciddi kayba uğratmıştır. Bütün bu gelişmeler ÇUŞ'ların kurumsal itibarlarını korumak amacıyla, kurumsal sosyal sorumluluğu (KSS) gündeme getirmiştir.

Tüketici boykotları, doğrudan doğruya tüketici ile muhatap olan üretim malları üreten işletmeler için önem arz ederken, hammadde ve ara mal üreten işletmeler ve sektörler için söz konusu değildir. Çünkü hammadde ve ara mal üretimi gerçekleştiren firmaların müşterileri, yine sektörlerde yer alan firmalardır. Ancak nihai mal ve hizmet üreten şirketlerin müşterileri doğrudan tüketicilerdir. Bu anlamda KSS, tüketici boykotlarının etkili olacağı hazır giyim sektörü gibi nihai tüketiciye ulaşan mallar için söz konusudur.

KSS, işletmelerin sadece kar maksimizasyonu ile hareket etmek yerine faaliyet gösterdikleri ülkenin tüm paydaşlarına (toplum, çalışanlar, çevre, sermaye gibi) karşı sorumlu olmak zorunluluğunu ifade etmektedir. Oysa geçmişte ÇUŞ'lar daha çok yol açtıkları hükümet devirme, askeri darbe yapma ve yolsuzluk skandallarıyla gündeme gelirlerdi. Ancak 80'li yıllar bizlere KSS'yi yerine getirmeyen işletmelere bunun bedelinin ağır olacağını göstermiştir. Nitekim bu süreçte ÇUŞ'ların KSS uygulamaları, uluslararası iş dünyasında ve akademik alanda büyük bir ilgi görmüştür.

Küreselleşmenin getirdiği rekabetçi ortamda bu şirketler, düşük maliyetle üretim yapabilmek için genellikle gelişen ülkelerde faaliyet göstermeyi tercih etmektedir. Bu durum, çalışma koşulları, işçi hakları ve çevresel sürdürülebilirlik gibi konularda çeşitli zorluk ve sorumluluklar doğurmaktadır. Nitekim 1980 sonrası dönemde üretimin küreselleşmesi ile birlikte emek yoğun üretim safhalarının ucuz işgücünün bulunduğu gelişen ülkelere doğru kaymaya başladığı görülmektedir. Bu durum zaten çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin yetersiz olduğu ülkelerde, ÇUŞ'ların işçi haklarını koruma ve geliştirme konusunda nasıl bir adım atacaklarını merak konusu haline getirmiştir. Bu alanda ILO, BM, OECD gibi uluslararası kuruluşlar tarafından geliştirilmeye çalışılan davranış kodları başarıya ulaşmamış, öz düzenlemeye bağlı davranış kurallarının uygulanması da şüpheyle karşılanmıştır. Nihayetinde STK ve sendikalarla birlikte ÇUŞ'ların birlikte hazırladıkları sosyal sorumluluk ilkelerinin daha etkili olacağı kanısı ortaya çıkmıştır.

Çokuluslu şirketlerin KSS yaklaşımları davranış kodları aracılığıyla hayata geçirilmektedir. Davranış kodları, şirketlerin tedarik zincirlerinde belirli etik ve sosyal standartları sağlamalarını garanti altına almayı amaçlayan kurallardır. Bu kodlar işçi hakları, çalışma koşulları, çevresel sürdürülebilirlik ve adil ticaret gibi konularda rehberlik etmektedir. Bu kodların uygulanmasını denetlemek amacıyla tarafsız kurumlar tarafından denetimin yapılması tercih edilmiştir. Bu mekanizmalar, bağımsız denetçiler tarafından gerçekleştirilen denetimler ve raporlamalar yoluyla, şirketlerin tedarik zincirlerindeki uygulamalarını sürekli olarak izlemeyi ve iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Ancak bağımsız gerçekleştirilen marka denetimlerinin genellikle yüzeysel teftişlerden meydana geldiği ve gerçek sorunları tespit etmekte yetersiz kaldığı görülmektedir.

Bununla birlikte KSS'nin en yaygın olarak uygulandığı sektör hazır giyimdir. Özellikle ucuz emeğe ek olarak, vergi muafiyetleri ile ücretsiz fabrika arazisi, su ve elektrik gibi üretim maliyetlerini düşürerek sunan gelişen ülkeler, hazır giyim sektöründe önemli üretim merkezleri haline gelmiştir. Ancak bu ülkeler ayrımcılık, çocuk emeği, insan hakları ihlalleri, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma ortamları gibi sorunlarla gündeme gelmektedir. Bunlara karşı ÇUŞ'ların KSS uygulamaları bir çözüm olarak sunulmaktadır.

1980'li yıllardan itibaren yabancı yatırımlarla birlikte büyümeye başlayan ve günümüzde dünyanın önde gelen Türk hazır giyim sektörü küresel tedarik zincirinde önemli bir yere sahiptir. Sektör, ülkenin ekonomik kalkınmasında ve ihracatında itici güç olarak görülmektedir. Ancak sektördeki çalışma koşulları, zaman zaman uluslararası standartların gerisinde kalmaktadır. Özellikle kayıt dışı istihdam, çocuk işçiliği ve düşük ücret gibi sorunlar, sektörde yaygın olarak karşılaşılan problemlerdir. Bu nedenle çokuluslu şirketlerin KSS politikalarının Türk hazır giyim sektöründeki etkileri, akademik araştırmalar ve politika yapıcılar için önemli bir inceleme alanı oluşturmaktadır.

Sektöre ilişkin çalışma şartları, çocuk işçiliği, ücret düzeyleri, sendikalaşma gibi konularda ulusal ve uluslararası literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak

uzun yıllar gündemde olmasına rağmen hazır giyim sektöründe KSS uygulamalarının etkilerini ölçen ve analiz eden çalışmalar oldukça sınırlıdır.

İlgili alana ilişkin Türkçe literatür incelendiğinde, bu çalışmaların genellikle sendika yöneticilerle yapılmış ideolojik ve nesnellikten uzak tartışmalardan meydana geldiği görülmektedir. Öyle ki bu durum çalışmalarda yer alan, “*hazır giyim sektöründe çalışma şartları kötüleşmektedir*” iddiasının sınırlarının tam olarak çizilememesine ve tek tip bir bakış açısıyla konuya yaklaşılmasına neden olmaktadır.

Bu tez, sendikalı ve sendikasız işyerlerinde KSS kodlarının çalışma şartları ve ücretler üzerindeki etkisini, işçiler ve sendika temsilcileriyle yapılan mülakatlara dayalı olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda kurumsal sosyal sorumluluk literatürü, çokuluslu şirketlerin ilgili alana ilişkin politikaları ve saha araştırmasından elde edilen bulgular detaylı bir şekilde incelenerek tematik analiz gerçekleştirilmiştir.

Bir diğer yandan bu çalışmadaki gibi çalışma şartlarına ilişkin ücret, çalışma süresi, ayrımcılık, örgütlenme özgürlüğü, işyerinde fiziksel/sözlü ve cinsel taciz, çocuk işçiliği, kayıt dışı istihdam ve eğitim gibi birçok değişkenler dikkate alınarak doğrudan konunun muhatabı işçilerden elde edilen bulguların ortaya konması da çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu anlamda benzer bir çalışmanın olmaması da tezin özgünlüğünü ortaya koymaktadır.

Nihayetinde sendikalarla işbirliği yapılması halinde KSS kodların ücretler, çalışma süresi, ayrımcılık, örgütlenme özgürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular üzerindeki etkisinin son derece olumlu olduğu, bu işletmelerde çocuk işçiliği ve kayıt dışılığının olmadığı buna karşın sendikasız işyerlerinde ise KSS şartlarının herhangi bir etkisi olmasa da aşırı iradi fazla çalışmayla birlikte elde edilen ücretin genellikle daha yüksek olduğu, kimi çalışanların aldıkları yüksek ücretten vazgeçmek istemedikleri için sendikalaşmaya da olumsuz baktıkları iddia edilmektedir.

Bu kapsamda tezin birinci bölümünde, KSS kavramının gelişimi ve temel dinamikleri kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır. Bu bölümde, küreselleşme ve ekonomik entegrasyonun etkileriyle birlikte çokuluslu şirketlerin artan rolü ve önemi vurgulanmaktadır. 1980'lerden sonra liberal politikaların yaygınlaşması, doğrudan

yabancı yatırımların artışı ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin, KSS uygulamalarının yaygınlaşmasına nasıl katkı sağladığı ifade edilmektedir. Ayrıca, küresel rekabetin artması ve tüketicilerin bilinçlenmesi, şirketlerin çevresel, sosyal ve ekonomik sorumluluklarını yerine getirme gerekliliğini artırmıştır. Şirketlerin paydaş beklentilerini karşılama çabalarının ve sosyal sorumluluk alanındaki performanslarını iyileştirme baskılarının, KSS'nin gelişiminde önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Son olarak söz konusu politikaların uygulanmasında bir araç görevi gören davranış kodlarının tarihsel gelişimi ve kavramsal tanımlamaları üzerinde durulmaktadır.

İkinci bölümde, hazır giyim sektöründe çalışma şartları ve davranış kodları konusuna odaklanılmaktadır. Bu bölümde, Dünya’da ve Türkiye’de öncelikle sektörün yapısı ve üretim, istihdam gibi veriler ele alınmaktadır. Ardından, çalışma şartlarına dair detaylı bir analiz sunulmaktadır. Çalışma süreleri ve ücret düzeyleri, istihdamda ayrımcılık ve işyerinde fiziksel veya sözlü taciz, çocuk emeği kullanımı, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı gibi konuları kapsayan çalışma şartları bu kapsamda değerlendirilmektedir. Nihayetinde KSS kodlarının gelişimi literatür ışığında değerlendirilmektedir.

Saha çalışması bulgularının analizini içeren üçüncü bölümde ise, davranış kodlarının Türk hazır giyim sektörü tedarik zincirindeki çalışma koşullarına etkisi detaylı bir şekilde incelenmektedir. Bu bölümde, öncelikle araştırmanın amacı ve önemi ele alınarak, çokuluslu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk politikalarının işçi haklarına ve çalışma koşullarına olan etkileri vurgulanmaktadır. Bulgular kısmında ise ücretler, çalışma süreleri, istihdamda ayrımcılık, örgütlenme özgürlüğü, işyerinde taciz, iş sağlığı ve güvenliği, kayıt dışı istihdam ve çocuk işçiliği, gibi konular veriler ışığında detaylı bir şekilde analize tabi tutulmaktadır. Bu analizler sonucunda, davranış kodlarının sendikalı işyerlerinde çalışma koşullarını iyileştirme potansiyeline sahip olduğu, ancak sendikasız işyerlerinde etkisiz kaldığı ortaya konulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Ortaya Çıkışındaki Temel Dinamikler

Küreselleşme sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda dünyayı derinden etkilemiştir. Özellikle bu süreçte uluslararası ticaretin büyümesi, çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinin artması ulusal ekonomileri hiç olmadığı kadar birbirine bağlı hale getirmiştir.¹ 1980 yılı sonrası liberal politikaların hakim olması, uluslararası ölçekte ekonomik entegrasyonun sağlanması, doğrudan yabancı yatırımların payının artması ve hiç kuşkusuz bilgi teknolojilerindeki gelişim ile küreselleşme kavramı literatürde tartışılan bir konu haline gelmiştir.² Bunların yanı sıra sosyal, kültürel, siyasal, ekonomik ve birçok boyutta dinamik bir süreç olarak karşımıza çıkan küreselleşmenin çok eski tarihlere kadar uzandığını öne süren görüşler de bulunmaktadır.³

Küreselleşmenin süreç olarak ne zaman başladığının, dinamiklerinin neler olduğunun kesin olarak bilinmemesi, ortak bir tanım yapılmasını engellemiştir. Kimi görüşlere göre bu dinamikler uluslararası ticaretin gelişmesiyle, ekonomi sektörünün güçlenmesi olurken, başka bir görüşe göre bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişim küreselleşmeyi tetiklemiştir. Her hâlükârda tüm bu olgular küreselleşmenin süreç olarak gelişimine katkı sağlamıştır.⁴

1930'lu yıllardan sonra küresel ölçekte kurulan IMF, GATT (veya DTÖ), DB ve OECD gibi kuruluşlar ile küreselleşme hareketlilik kazanmıştır. ABD'nin birçok çokuluslu şirketi tarafından doğrudan yabancı yatırımlarda artış gözlemlenmiştir. Ayrıca Bretton Woods sisteminin çökmesi ile sermaye hareketlerinde serbestleşme sayesinde finans sektöründe de küreselleşme ivme kazanmıştır.⁵ Küreselleşme

¹ Robert Gilpin, **The Challenge of Global Capitalism: The World Economy in the 21 ST Century**, Princeton University Press, 2000, s. 294.

² Thomas Hatzichronoglou, The Globalization of Industry in the OECD Countries, **OECD Science, Technology and Industry Working Papers**, No. 2, 1999, s. 7.

³ ILO, "World Commission On The Social Dimension of Globalization: A Fair Globalization: Creating Opportunities For All", **International Labour Organization**, 2004, s. 3-8.

⁴ A.S. Bhalla, **Globalization, Growth and Marginalization**, Macmillan Press, Great Britain, 1989, s. 7-8.

⁵ Gülten Kazgan, **Küreselleşme ve Ulus-Devlet: Yeni Ekonomik Düzen**, İstanbul Bilgi Üni., İstanbul, 2009, s. 1011.

üzerindeki araştırmalar göstermektedir ki uluslararası ticaret, sermaye hareketi, işgücünün serbest dolaşımı ve teknoloji unsurları ekonomik boyutu anlatan temel kavramlardır. Öyle ki temel gaye ulusal mal ve hizmetlerin serbestleşmesidir. Bu durumda ulusal pazarların küresel pazarlarla entegrasyonu ve tek pazar oluşumu söz konusu olmaktadır. Günümüzde gerek uluslar üstü kuruluşlar gerekse çokuluslu şirketler sayesinde tek pazar hedefi gerçekleştirilmektedir. Hatta ulusal ekonomilerin varlığı artık küresel ekonomilere ne denli uymalarına bağlı hale gelmiştir.⁶

1.1.1. Çokuluslu şirketler ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar

Çokuluslu şirketler konusunda literatürde pek çok farklı tanım yer almasına rağmen en genel anlamıyla, bir şirketin birçok ülkede üretim ve dağıtım faaliyetlerinde bulunması hali “*çokuluslu*” niteliği ortaya çıkarmaktadır.⁷ Parlak, kökenleri 16 ve 17. yüzyıllarda kurulan Doğu ve Batı Hindistan şirketlerine kadar giden çokuluslu şirketleri, yabancı bir ülkede faaliyette bulunan şirketlere kısmen veya tamamen sahip olan organizasyonlar olarak tarif etmektedir.⁸

Bununla birlikte Gedikli, “*toplam maddi kaynaklarının en az %20’sinin dış ülkelerde olduğu ve karlıların en az %35’inin uluslararası faaliyetlerden elde edildiği*” organizasyonları çokuluslu şirket olarak tanımlarken;⁹ Seyidoğlu, “*çokuluslu şirketler bir ana merkezi bulunan ve bu merkeze bağlı olarak değişik ülkelerde üretim yapan şubelerden ve bağlı birimlerden oluşan işletmelerdir*” şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁰

Çokuluslu şirket kavramını literatürde karşılamaya yönelik birden fazla kavram kullanılmaktadır. Uluslararası şirket (International Company) kavramı, sadece kuruldukları ülke sınırları içerisinde faaliyet göstermeyen, farklı ülkelerde ve farklı sektörlerde üretim ve satışta bulunan organizasyon olarak tarif edilmektedir. Ulus-

⁶ Axel Hüsemeyer, **Globalization in the Twenty First Century**, Plograwe Macmillian, USA, 2003, s. 6-7.

⁷ Esat am, “Çokuluslu şirketler ve Gelişen Ülkeler”, **İ.Ü., İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 45, S. 1-4, 2011, s. 96

⁸ Zeki Parlak, “Çokuluslu şirket Davranış Kodları: Analiz ve Değerlendirme”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İTO Yayınları, 2009, s. 174.

⁹ Ayfer Gedikli, “Çokuluslu şirketler ve Doğrudan Yabancı Yatırımların Gelişmekte olan Ülkelerin Kalkınması Üzerine Etkileri”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, C. 6, S. 1, 2011, s. 103.

¹⁰ Halil Seyidoğlu, **Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Uygulama**, Güzel Can Yayınları, No. 20, 16. Basım, İstanbul, 2007, s. 731.

Ötesi Şirket (Transnational Company) kavramı, ülkeler arası sınırların ötesinde faaliyet gösteren, şirketin sermaye ve yönetiminin farklı uluslardan kişilerin oluşturduğu politik ve ekonomik sınırların tanınmadığı organizasyon olarak belirtilmektedir. Çokuluslu girişim (Multinational Enterprise), serbest piyasa ekonomisine ait bir terim olarak gündeme gelmekte, her şirketin her ülke de mikro bazda da olsa ekonomik faaliyet yürütmesi olarak ifade edilmektedir. Son olarak global şirketler (Global Company) ise, ulusal piyasalarla entegre olarak ürünlerini bu pazarlarda satan ve dünya çapında faaliyet gösteren işletmelerdir.¹¹

UNCTAD ise çokuluslu şirketleri, “*ev sahibi işletmeleri ve kendi ülkesi dışındaki bir işletmenin yönetimini kontrol eden bir işletme*” olarak tanımlamaktadır.¹² Bu tanımlar çokuluslu şirketlerin faaliyetlerindeki hareket serbestliğini ifade etmekte, özellikle esnek üretim ve dağıtım ağlarına sahip olmaları ve sermaye ile gelirlerini ülke dışına çıkarabilme yetileri olduğuna dikkat çekmektedir. Dunning ise çokuluslu şirketlerin, çokuluslu olma derecesini belirlemek için şu kriterlere sahip olması gerektiğini ifade etmektedir¹³:

- Sahip olduğu veya ortağı olduğu yabancı şirketlerin sayısı ve büyüklüğü,
- Maden üretimi, tarım, sanayi, satış mağazaları, bankalar, oteller gibi katma değerli faaliyetlere sahip olması ve kaç farklı ülkede faaliyette bulunduğu,
- Küresel varlıklarının ve istihdam oranı,
- Sermayesinin ve yönetiminin uluslararası derecesi,
- Farklı ülkelerde gerçekleştirdiği ekonomik faaliyetlerden kaynaklanan maliyet avantajının getirisi,

¹¹ Fethi Gürün, **Globalleşme ve Çokuluslu Şirketlerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi**, Kamu-İş Yayınları, 2001, s. 16-18.

¹² Oğuz Kaymakçı, “Küresel Ekonomide Çokuluslu Şirketler ve Türkiye’deki Yansımaları”, **CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 11, S. 1, 2013, s. 226.

¹³ John H. Dunning ve Sarianna M. Lundan, **Multinational Enterprises and the Global Economy**, Second Edition, Edwar Elgar Publishing Limited, 2008, s. 4.

- Şirketin finansal ve pazarlama konusunda karar verme mekanizmalarının ne ölçüde yabancı iştiraklere devredildiği.

Bu kriterlerin her biri şirketlerin türlerini tanımlamaya yardımcı olsa da bir işletmenin çokuluslu olması tek boyutlu değil, çok boyutludur. Örneğin, küresel varlıklarının oranı tek başına yeterli olmamakta, yabancı istihdamını da içeren bileşik bir ölçü ile tespit yapılmaktadır. 1995 yılından beri UNCTAD tarafından her yıl yayımlanan Dünya Yatırım Raporu kapsamında çokuluslu şirketlerin ulus-ötesi endeksi ölçülmektedir. 2005 yılında yapılan araştırmaya göre Kanadalı bir şirketin (Bowater) üretiminin %58'sini yurtdışında ancak sadece %5'ini ABD dışında yaptığı, Unilever'ın 150 ülkede faaliyet gösteren ve cirosunun %63'ünü Avrupa dışından sağladığı belirlenmiş ve bu şirketler çokuluslu olarak tarif edilmiştir.¹⁴

Farklı bir çalışmada ise ÇUŞ'ları tanımlamak için mülkiyet, işletmenin faaliyetlerinin yeri, büyüklüğü, genel merkezin bulunduğu ülke gibi çeşitli faktörler dikkate alınmıştır. Bu yaklaşıma göre bir şirket birden fazla uyruktan kişiye aitse (mülkiyet), birden fazla ülkede fabrikaları veya ofisleri varsa (işletmenin yeri), önemli bir ekonomik güce sahipse (büyüklük) ve şirketin merkezi bir ülkede olup farklı ülkelerde de ticari faaliyet yürütüyorsa (genel merkezin bulunduğu konum) ÇUŞ olarak tanımlanmaktadır.¹⁵

Modern çokuluslu (multinational) veya ulusötesi (transnational) şirket, 2. Dünya savaşından sonra gelişme göstermiştir. Ancak kökenleri henüz ulus devletlerin bulunmadığı ancak sınır ötesi doğrudan ticari faaliyetlerin başladığı 15. Yy'a kadar uzanmaktadır. Bu dönemde İtalya'da kurulu The Medici Bank bu tür ticari faaliyetlere sahip bir şirket olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca 16. ve 17. Yy kurulan East India Company, The Royal African Company ve Hudson Bay Company gibi şirketlerin ise günümüz modern anlamdaki çokuluslu şirketlerin öncüleri olduğu kabul edilmektedir. Ancak o dönemde devletler kolonilerde ticari faaliyetler yürütebilmek için bu şirketleri kiralamaktaydı. Bu şirketler kolonilerden hammaddeleri çıkartıp gemilerle Avrupa'ya

¹⁴ Dunning ve Lundan, **a.g.e.**, s. 4.

¹⁵ Zoltan Balazs Kovacs, "International Labour Standards, Codes of Conduct and Multinational Enterprises", (**Yüksek Lisans Tezi**), McGill University, 2002, s. 4.

gönderir ve ithalat-ihracat dengesinde basit bir ticari faaliyette bulunurlardı. Dolayısıyla Letto-Gillies, modern şirketin temellerinin 19. Yy da yeni ortaya çıkan kapitalist sınıf tarafından kurulan ticari girişimlerin olduğunu, daha eski faaliyette bulunan şirketlerin yapısının modern çokuluslu şirketlerden önemli ölçüde farklılaştığını savunmaktadır.¹⁶

Sanayi devrimi firmaların katma değerli faaliyetlerinin hem doğasını hem de organizasyonunu etkilemiştir. Fabrika sisteminin ortaya çıkışı, üretim ve yönetim tekniklerindeki dönüşüm işletmeler arası daha fazla uzmanlaşmaya ve iş bölümüne yol açmıştır. Bu yüzyıla kadar uluslararası ticarete egemen olan ticari kapitalizm yerini sanayi kapitalizmine bırakmıştır. Bu dönemde özellikle sermayenin Avrupa'dan Kuzey Amerika'ya geçişi, bu kıtaya göçü de hızlandırmıştır. Birinci Dünya Savaşından önceki son yarım yüzyıl, birçok yönden daha derin ve geniş kapsamlı teknolojik ilerleme dalgası getirmiştir. Hem mal ve hizmet talebini hem de arzını artırmaya yardımcı olan yeni ulaşım ve iletişim ağlarının gelişmesi, elektrik ve içten yanmalı motorun icadı, fabrikalarda makineleşmenin artması ikinci sanayi devriminin teknolojik gerekçelerini oluşturmuştur. Bu tür gelişmeler şirketlerin üretim sınırlarını, kapasitelerini ve faaliyet gösterdikleri pazarı doğrudan etkilemiştir. Yüzyılın sonlarına doğru metalürji, enerji üretimi ve taşımacılık alanlarındaki teknolojik gelişmeler ulusal sınırlar içerisinde bağımlı olan şirketlerin de artık bu sınırlarını aşmasını daha az maliyetli hale getirmiştir. Özellikle birçok ürün için geliştirilen uzun dönemli koruyuculuk, yeni soğutma ve sıcaklık kontrol tekniklerinin yeniliği ve demiryolu ağlarının gelişmesi uzak ülkelerden yeni gıda ve hammadde kaynaklarının da Avrupa ve ABD'ye taşınmasına neden olmuştur.¹⁷ Bu yıllar küreselleşmenin ve akabinde çokuluslu şirketlerin gelişmesi için uygun ortam yaratmıştır. ABD sahip olduğu nüfus ve sermaye gücü sayesinde bu şirketlerin merkezi ülke konumunda yer almıştır. Nitekim 1867 yılına gelindiğinde, Amerika merkezli Singer şirketinin bu özellikteki ilk şirket olarak faaliyetlerine başladığı görülmektedir.¹⁸

¹⁶ Grazia Letto-Gillies, **Transnational Corporations and International Production: Concepts, Theories and Effects**, Edward Elgar, 2005, s. 7.

¹⁷ Dunning ve Lundan, **a.g.e.**, s. 149-156.

¹⁸ Mustafa Aykaç, Zeki Parlak ve Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye'de Kobiler**, İTO Yayınları, 2009, s. 39.

1919-1939 yılları arasında kalan dönem küresel yatırımlar açısından son derece olumsuz bir atmosfer yaratmıştır. Birinci Dünya savaşının etkisiyle ABD çokuluslu şirketleri de dahil olmak üzere (özellikle 1929 ekonomik buhranı) birçok şirket piyasaların çöküşünden zarar görmüştür. Ancak bu yıllarda Amerikan çokuluslu şirketlerinin gelir esnekliğine sahip ürünleri tedarik eden sektörlerle yatırım yapmasından (imalat sektörü) kaynaklı sermaye hissesindeki değerlerinin %18,5'den %27,7'ye yükseldiği görülmüştür.¹⁹

Bununla birlikte ikinci dünya savaşı sonrası yıllar küresel kapitalizmin olgunlaşmaya başladığı, özellikle Amerikan çokuluslu şirketlerinin ciddi oranda yatırım gerçekleştirdiği küresel ölçekte ticaret ve yatırımın büyümeye devam ettiği bir dönem olarak görülmektedir. Bunun göstergesi olarak doğrudan yabancı yatırımların mütevazı bir şekilde arttığı göze çarpmaktadır. 1980'li yıllardan sonra ise ekonomik küreselleşme önemli bir aktör olarak oyuna girmektedir. Uluslararası ticaret, doğrudan yabancı yatırımlar ve uluslararası bilgi ve teknoloji transferi akışının dinamik bir şekilde artması bunun en temel göstergeleridir. Ancak bu göstergeler arasında en dikkati çeken doğrudan yabancı yatırımlardaki güçlü yükseliş olmuştur. Tüm bu gelişmelerin merkezinde ise çokuluslu şirketler yer almaktadır.²⁰

Savaş sonrası yıllar Avrupa'da ÇUŞ'larla ilgili tartışmaların arttığı dönemdir. Bunun nedeni ABD menşeli şirketlerin makro çapta büyüme ve yayılma politikalarıdır. Pek çok Avrupalı, yerel sanayinin ABD'nin yabancı yatırımlarına olan bağımlılığından rahatsız olmaya başlamış ve kültürün, zevklerin ve yönetim sistemlerinin “*Amerikanlaşmasından*” endişe duymuştur. Güney veya az gelişmiş ülkelerin ÇUŞ'larla ilgili endişelerinin temelleri ise “*yeni uluslararası ekonomik düzen*” kampanyasının arka planıyla açıklanmaktadır. Bağımsızlığını kazanan birçok ülke, iç yatırım arayışına girerek bir yandan farklı bir sömürge biçimine maruz kalmamak hem de ekonomik büyüme ve refahı artırmak için yabancı yatırımları kilit bir rolde görmüştür. Ancak bu ülkelerin hükümetleri ekonomik kaynaklar üzerindeki kontrolü yabancı ekonomik çıkarların temsilcilerine teslim etme konusunda

¹⁹ Dunning ve Lundan, **a.g.e.**, s. 176.

²⁰ Jörn Kleinert, **The Role of Multinational Enterprises in Globalization: An Empirical Overview**, Kiel Working Papers, No. 1069, 2001, s. 1.

isteksizdir. Bu nedenle az gelişmiş ev sahibi devletler, ÇUŞ'ların ticari veya başka bir nedenden dolayı iç siyasi süreçlere müdahil olma ihtimalinden endişe duymuştur. Ancak zamanla siyasi bir felsefe olarak ekonomik liberalizmin yükselişi, şirketler ve devletler arasındaki ilişkiyi de dönüştürmeye başlamıştır. Örneğin 1980'ler ve 90'lı yılların başında Birleşik Krallık başta olmak üzere birçok Avrupa ülkesi ile Avustralya ve Kanada'da devlete ait kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi dalgası bu değişimin ilk adımları olmuştur. 90'lı yıllarda ise BM, OECD gibi uluslararası örgütler tarafından ÇUŞ'ların faaliyetlerini izleme ve denetleme girişimlerinin hız kazanması ÇUŞ'lara olan bakış açısını oldukça etkilemiş, ABD menşeli olmayan ÇUŞ'ların sayıları artmaya başlamıştır. Böylelikle tipik ÇUŞ kavramının sürdürülmesinin (ABD menşeli imalat devi şirketler) mümkün olmaması, ABD hegemonyasının da kırılmaya başladığını bizlere göstermektedir.²¹

Çokuluslu şirketler siyasi rejim, gelişmişlik düzeyi ve ulusal sınır farkı gözetmeden tüm dünyada faaliyet gösteren kuruluş olma özelliği kazanmışlardır. Nitekim İkinci Dünya savaşından sonra başta Amerika olmak üzere batılı kapitalist ülkelerde doğsa da az gelişmiş ve sosyalist olarak nitelendirilebilecek ülkelere de yayılmışlardır. Özellikle 90'lardan sonra birçok ülke (Sovyetler Birliği, Çin vs.) çokuluslu şirket yatırımlarından olabildiğince yararlanabilmek için sıraya girmiştir.²²

Çokuluslu şirketler küreselleşmenin güçlü aktörüdür. Bu kurumlar çeşitli ülkelerde farklı organizasyonel ağa sahip büyük şirketlerdir. ÇUŞ'lar vasıtasıyla dünyanın farklı bölgelerine doğrudan yabancı yatırımlarının ulaşması küresel ticarete baskın konuma gelmelerine yol açmıştır. Dünyada 1967 yılında yaklaşık 7 bin çokuluslu şirket faaliyet göstermekteyken²³ günümüzde bu sayı 80 bini aşmıştır. Özellikle bu şirketler tarafından yapılan toplam hasıla dünyadaki ülkelerin gayrisafi yurtiçi hasıllarının toplamının yarısından fazlasına tekabül etmektedir.²⁴

²¹ Jennifer A. Zerk, **Multinational and Corporate Social Responsibility: Limitations and Opportunities in International Law**, Cambridge University Press, 2006, s. 14-15.

²² Seyidoğlu, a.g.e., s. 731.

²³ Monika Wyrzykowska, **The Role of Transnational Corporations in the International Trade**, Torun School of Banking, 2016, s. 3.

²⁴ John Sloman, **Economics and the Business Environment**, Second Edition, Pearson Education, 2008, s. 194.

Tablo 1: Fortune Global 500’de ilk 10’daki Şirketlerin Toplam Hasıllarının Seçilmiş Ülkelerle GSYİH Mukayesesi (2020) (Milyar) (\$)

Ülke/Şirket	GSYİH
ABD	20.953
China	14.722
Japonya	5.057
Almanya	3.846
İngiltere	2.759
Walmart	523,96
Belçika	521,86
Sinopec Group	407
Arjantin	389,3
State Grid	383,9
China National Petroleum	379,1
Norveç	362,2
Danimarka	356,1
Shell	352,1
Singapur	340
Malezya	337
Saudi Aramco	329,8
Volswagen	282,8
BP	282,6
Amazon	282,5
Toyota Motor	280,5
Finlandiya	269,6
Pakistan	262,6
Romanya	248,7
Portekiz	228,5
İran	166,8
Macaristan	155,8
Ukrayna	155,5
Dünya Toplam	84.746
OECD Ülkeleri Toplam	52.392
AB Üyesi Ülkeler Toplam	14.291
Fortune Global 100 Toplam	15.292
Kaynak: Fortune Global 500 ve Dünya Bankası verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir.	

Bu şirketlerin büyüklüklerinin daha iyi anlaşılabilmesi için şirketlerin yıllık hasıllarını bazı ülkelerin GSYİH ile mukayese etmek yerinde olacaktır. Tablo 1’de

görülebileceği üzere Fortune Global 500'de yer alan en büyük çokuluslu şirketin 2020 yılına ait hasıllarının pek çok ülkenin yıllık GSYİH'dan fazla olduğu görülmektedir. Fortune Global 100'de yer alan şirketlerin 2020 yılına ait toplam hasılları 15.292 milyar dolarla AB Üyesi ülkelerin yıllık toplam hasıllarının da üzerindedir. Fortune Global 100'deki şirketlerin toplam hasıla tutarı, dünya üzerindeki ülkelerin toplam hasıllarının %18'ini oluşturmaktadır. Bu oran OECD üyesi ülkelerle kıyaslandığında %29,19'a yükselmektedir. Ayrıca tablonun sonunda yer alan Toyota Motor şirketi 280,5 milyar dolarla 157 ülkeyi geride bırakmaktadır. Bu veriler çokuluslu şirketlerin dünya ekonomisinde sahip oldukları gücü açık bir şekilde göstermektedir.

ÇUŞ'ların çağdaş uluslararası toplumda oynadıkları rolü tam olarak anlayabilmek için doğrudan yabancı yatırım olarak adlandırılan faaliyetleri incelemek gerekmektedir. Son 30 yılda dünya ekonomisinde önemli değişiklikler yaşanmıştır. Mal, hizmet ve kişilerin serbest akışının önündeki engeller tamamen ortadan kalkmıştır. Bununla birlikte 1990'lı yılların başında komünizmin çöküşü gibi nedenlerle eskiden Sovyet etkisinde olan pazarlar batılı şirketlere açılmıştır. Liberalleşen dünyada bu pazarların yabancı yatırım çektiği görülmektedir. Nitekim ev sahibi ülkeler sermayenin ülkelerine akmasını isterken birbirleriyle rekabet halindedir. Bu durum ÇUŞ'lar ve tüketici için ideal bir zemin demektir. Çünkü rekabet ortamında fiyatlar ve şartlar asgari düzeyde olacaktır. Kuşkusuz 1990'lı yıllarda Güney Kore'de tam bu durum yaşanmıştır. Hükümet ÇUŞ'lara teşvik vermek amacıyla 1996 yılında birçok sektördeki kısıtlamaları kaldırmıştır. ÇUŞ'ların rekabet gücü, istihdam yaratma kapasitesinde yatmaktadır. Hal böyle olunca gelişen birçok ülke, ihtiyaç duyulan sermayeye sahip olabilmek için yasal düzenlemelerde geri adım atmıştır.²⁵

Dünya çapında sermaye ve finansal piyasaların entegrasyonunun sağlanması ise bu sürecin önemli bir diğer unsurudur. Bir ülkedeki varlıkların yabancı bir firma tarafından satın alınması olarak tarif edilen doğrudan yabancı yatırımlar ise tam olarak bu türe girmektedir.²⁶ Tanım olarak, *“bir ülkenin yerleştiği olmayan yabancı bir unsurun ülkedeki bir firmanın sermayesini artırmak veya bir firmayı satın almak ya*

²⁵ Kleinert, a.g.e., s. 2.

²⁶ Gilbert Kenya, “The Role of Multinational Corporations in Globalization”, **ResearchGate**, 2020, s. 3.

da yeni kurulan bir firma için kuruluş sermayesini sağlamak biçiminde gerçekleştirilen yatırımlar” olarak ifade edilmektedir.²⁷ Bir başka tanıma göre DYY, “bir yabancı yatırımcı bir başka ülkede yer alan bir firmanın en az %10 veya daha fazla hissesine sahip olursa bu tip yatırım DYY’dir.”²⁸ Gedik ise DYY’i, “çokuluslu şirketlerin küresel yatırımları sonucunda, yabancı ülkelerde edinilen servetlerin reel bir nitelik taşımaya ve bina, fabrika, arazi, tesis gibi fiziki değerler elde edilmesine” şeklinde açıklamaktadır.²⁹

Geçmiş tarihlerde şirketler doğal kaynaklara erişim sağlayabilmek, müşterilerine ve pazarlara yakın olmak için deniz aşırı üretim tesislerine yatırım yapmışlardır. Bu durum literatürde yatay doğrudan yabancı yatırım olarak adlandırılmaktadır. Son 40-50 yılda ise çokuluslu şirketler sınır ötesi faktör maliyetlerini en aza indirmek, teknolojiye yararlanmak, vasıflı işgücünü kullanabilmek, şirketin doğrudan gerçekleştiremediği veya organik birleşme ve satın almalar yoluyla elde edemediği kaynaklara erişim, ev sahibi ülkenin vergi avantajlarından ve ekonomik yatırım teşviklerinden yararlanma gibi nedenlerle deniz aşırı ülkelere yatırım yapmaktadır. Bu duruma ise dikey doğrudan yabancı yatırım denilmektedir.³⁰

Genellikle ÇUŞ’lar lisans anlaşması yaparak üretim teknolojilerini başka bir firmaya devretmeyi tercih etmez, ev sahibi ülkede kuracağı veya satın alacağı şirketle üretimi bizzat kendileri yerine getirir. DYY aynı zamanda farklı bir ülke sınırları içerisinde üretim yaparak gümrük duvarlarının aşılmasının da bir yoludur. Ulaşım maliyetleri, yüksek vergi oranları, ithalat kotaları ve ev sahibi ülkede hükümetin ekonomi teşvikleri gibi nedenlerden dolayı ÇUŞ’lar DYY’i tercih etmektedir.³¹

²⁷ Mustafa Yılmaz, Gelişmekte olan Ülkelerde Doğrudan Yabancı Yatırımlar-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üni. SBE, 2008, s. 37.

²⁸ O. Murat Koçtürk ve Meral Eker, “Dünyada ve Türkiye’de Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Çokuluslu Şirketlerin Gelişimi”, *Tarım Ekonomisi Dergisi*, C. 18, S. 1, 2012, s. 37.

²⁹ Gedikli, a.g.e., s. 105.

³⁰ ESCAP, Globalization of Production and the Competitiveness of Small and Medium-sized Enterprises in Asia and the Pacific: Trends and Prospects, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, UN, 2009, s. 59.

³¹ Gürün, a.g.e., s. 64.

Tablo 2: 1980-1998 Yılları Arası DYY Stokları (Milyon \$)

Yıllar	Dünya	Gelişmiş Ülkeler	Gelişen Ülkeler	ABD	AB
1980	506,602	373,658	132,945	83,046	185,336
1985	782,298	545,060	237,239	184,615	236,228
1990	1.768,46	1.394,85	370,644	394,911	737,932
1998	4.088,07	2.785,45	1.219,27	875,026	1486,237
Kaynak: UNCTD, Foreign Direct Investment and the Challenge of Development, World Investment Report , 1999, s. 18.					

DYY'nin 1980'lerin ikinci yarısındaki ani ve güçlü artışı son yıllarda sıklıkla fark edilmiş ve geniş çapta tartışılmıştır. Dünya çapındaki DYY stokları 80'li yılların ikinci yarısında 782 milyar dolardan 1.768 milyar dolara yükselmiştir. Dolayısıyla sadece beş yıl içinde iki katından fazla artmıştır. Dünya çapında DYY 1990'larda da büyümeye devam etmiştir. 1998 yılında dünya DYY stoku 4.088 milyar \$'a ulaşmıştır (Tablo 2).

1.1.2. Üretimin Küreselleşmesi ve Küresel Değer Zinciri

Gereffi 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren dünyada yaşanan küreselleşme evriminin üç itici gücü olduğunu iddia etmektedir. Bunlar çokuluslu şirketler tarafından yapılan doğrudan yabancı yatırımlar, üretimin küreselleşmesi sonucu artan uluslararası ticaret ve dijital küreselleşmedir. Bu unsurların her biri insanlığın ekonomik süreçlerde kaynakların ve coğrafi yerlerin birbirine entegrasyonunu küresel ölçekte dönüşüme uğratmıştır. Çokuluslu şirketlerin başlarda petrol, madencilik ve tarım gibi sektörlerde yatırıma dayalı küreselleşme biçimi yerini 1950'lere gelindiğinde imalat sektöründe ve ilerleyen yıllarda hizmet sektöründeki küreselleşmeye bırakmıştır. Ticarete dayalı küreselleşmeye geçiş ise daha çok 1970'li yıllarda önem kazanmıştır. Bu dönemde düşük maliyetle gelişen ülkelerden hammadde ihracatı, üretimin küreselleşmesine ve tedarik zincirlerinin dikey olarak ayrıştırılmasına neden olmuştur. 1990'lı yıllarda internetin ortaya çıkması ve hızla yayılması, üretimde teknolojinin kullanılmaya daha yoğun bir şekilde başlanması da

19. YY’da buharlı gemilere ve demiryollarına dayalı ulaşım devriminin ve elektriğin icadının üretimde yarattığı etki kadar büyük olmuştur.³²

Üretimin küreselleşmesi, üretim maliyetindeki ulusal farklılıklardan yararlanmak için çokuluslu şirketler arasında bir rekabet ortamı yaratmaktadır. Dünya çapında çok sayıda ÇUŞ, üretim için uygun ülkeyi seçerek maliyetlerini en aza indirmek istemektedir. Bir ürünü kendi ülkelerinde değil de başka bir ülkede üretmeye karar vermelerinin en önemli nedenlerinden biri işgücü maliyetleridir. ÇUŞ’lar çoğu zaman gelişen birçok ülkenin yeterli işçi koruma yasalarına sahip olmaması durumundan faydalanmaktadır. Bu durum üretim maliyetlerini düşürmek için önemli bir fırsat olarak görülmektedir.³³

Üretimin küreselleşmesi küreselleşme sürecinin en önemli bileşenidir. Literatürde bu süreç “*değer zincirinin küreselleşmesi*”, “*uluslararası üretim paylaşımı*”, “*küresel üretim*” ve “*değer zincirinin dilimlenmesi*” gibi farklı kavramlarla anlatılmaktadır. Basit bir ifadeyle bu süreç, şirketlerin üretimlerini başka ülkelere kaydırması olarak ifade edilir.³⁴ Bir şirket belirli bir malı veya hizmeti üretmek yerine, karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olduğu mal ve hizmetleri ihraç ederek dolaylı olarak daha fazla üretim ve katma değer elde edebilir. Uluslararası ticaret, satışların iç pazarla sınırlı olduğu durumlarda firmaların dış pazarlara ulaşarak ölçek ekonomisi avantajını kullanması maliyetlerini düşürmelerine yardımcı olur. Aynı zamanda ithal edilen nihai veya ara mal ve hizmetlerin fiyatlarının ana ülkede düşmesine ve ürün çeşitliliğinin ve kalitesinin artmasına da neden olur.³⁵

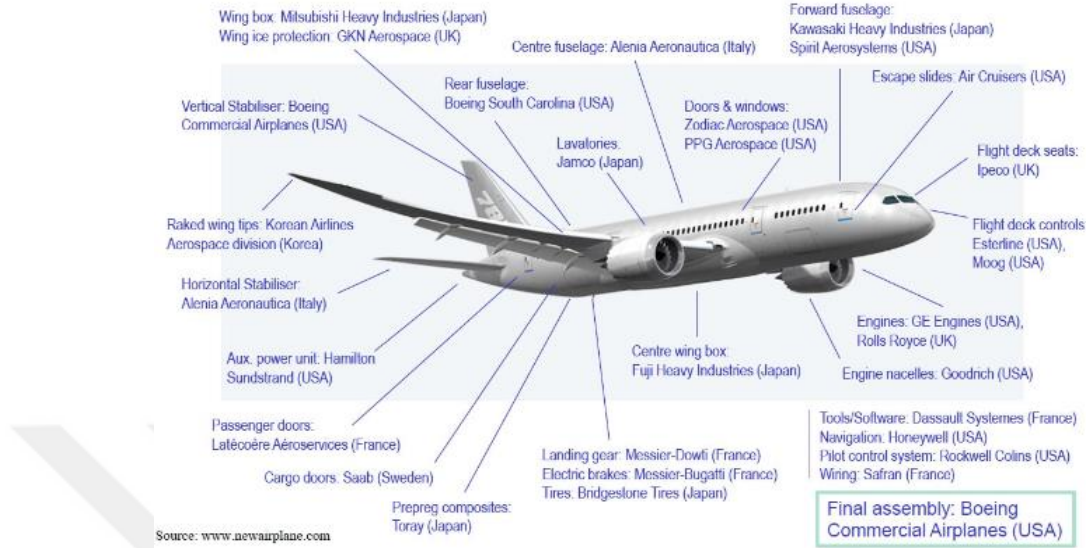
³² Gary Gereffi, “Shifting Governance Structure in Global Commodity Chains, with Special Reference to the Internet”, **American Behavioral Scientist**, Vol. 44, No. 10, 2001, s. 1616-1617.

³³ Kovacs, **a.g.e.**, s. 7.

³⁴ Aykaç, Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s. 59.

³⁵ OECD, Staying Competitive in the Global Economy: Moving up the Value Chain, **OECD Publications**, 2007, s. 16.

Şekil 1: Boeing-787 Uçağının Üretildiği Ülkeler



Kaynak: <https://www.quora.com/Where-are-planes-made-Is-it-an-on-demand-type-of-thing-or-are-they-just-consistently-being-made> (Erişim Tarihi: 01.04.2022)

Dolayısıyla çokuluslu şirketlerin küreselleşme sürecindeki kilit rolü ev sahibi ülkelerin ekonomileri üzerinde ek olumlu etki yaratmaktadır. Verimli üretim performansları, gelişmiş üretim yöntemleri kullanmaları, uluslararası tedarik ağına ve birçok avantaja sahip olmaları bunun temel göstergesidir. Üretimin küreselleşmesi üretimde girdi olarak kullanılan sermaye, emek, teknoloji, hammadde gibi unsurların farklı kaynak ve ülkelerden tedarik edilmesidir. Şekil 1’de de görüleceği üzere Boeing 787’nin parçalarının üretimi yapılan ülkeler bu durumu özetlemektedir.³⁶ Günümüzde çokuluslu şirketler ürünün tasarımı ve bileşenlerinin imalatından montaj ve pazarlamaya kadar faaliyetlerini dünya çapında bölerek uluslararası üretim zincirleri yaratmaktadır. Dolayısıyla üretim zincirindeki son halka olarak “made in ...” ifadesi kullanmak yerine “Made in World” ifadesinin kullanılması tercih edilmektedir.³⁷

Küresel ticaretin organizasyon yapısı ve uluslararası üretim faaliyetlerinin koordinasyonu bu süreçte değişim göstermiştir. Önceleri çokuluslu şirketler, üretimi

³⁶ OECD, a.e., s. 6.

³⁷ WTO, https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/miwi_e/flyer_miwi_e.pdf, (Erişim Tarihi: 20.06.2022)

dikey olarak firma sınırları içinde gerçekleştirmekteydi. Şirketler hammadde temininde, düşük maliyetli işgücünün kullanımında ve ürünlerini dış pazarlarda satmak için yurtdışındaki diğer kuruluşları kullanmaktaydı. Bu durum zamanla imalat ve hizmet sektörü faaliyetlerinin artmasıyla çokuluslu şirketlerin ağ bağlantılı organizasyonlara dönüşmesine yol açmıştır. Bu ağlar çokuluslu şirketlerin gelişmiş ve gelişen ülkelerdeki küçük ve orta ölçekli şirketleri ve fason üretim yapan firmaları kapsamaktadır. Örneğin Nike, malların fiziksel üretimi, üretim sürecinin tasarımı ve pazarlanması aşamalarını ayırmış, bu süreçler üzerinde sadece mülkiyet kontrolü sağlayarak faaliyetine tüm dünyada devam etmektedir. Günümüzde küresel üretim bir piramide benzetilebilir. Bu piramidin en altında küçük ve orta ölçekli firmalar ve fason-taşeron üretim yapan firmalar yer alırken, piramidin ikinci kademesinde birinci kademe tedarikçiler ve son kademesinde ise Walmart, Nike, The Gap Inc. gibi büyük olasılıkla gelişmiş ülkelerde bulunan çokuluslu şirketler yer almaktadır.³⁸

Küresel üretim sürecinin dünyaya nasıl dağıldığını daha iyi anlamak için Apple markasının üretim ağı da güzel bir örnek teşkil etmektedir. Apple Amerika’da sattığı ürünün ar-ge yazılım geliştirmesi dışında parça üretimi, nihai mal üretimi ve dağıtımını farklı ülkelerde gerçekleştirmektedir. Buna göre bir cihazın maliyetinin %47’sini farklı ülkelerde yaptığı üretimle karşılamaktadır. Amerika dışında satış yaptığı ürünlerde ise benzer bir şekilde sadece ar-ge yazılım geliştirmesi şirket merkezinde gerçekleştirilmekte, farklı ülkelerde ürettiği ürünlerin maliyeti toplam maliyetin %53’üne varmaktadır.³⁹

Dış kaynak kullanımına bir diğer örnek, günümüzde piyasada satışta olan “*Barbie bebek*” oyuncağına ilişkin küresel üretim zinciridir. Oyuncak bebeğin plastiği ve saçları için hammaddeler Tayvan ve Japonya’dan temin edilmektedir. Montaj Filipinler’de yapılırken son zamanlarda daha düşük maliyetli Çin gibi ülkelere transfer edilmiştir. Oyuncakın kalıpları, boya ve aksesuarları Amerika’dan gelmektedir. Çin, işçilik dışında sadece elbiseler için kullanılan pamuklu kumaşı tedarik etmektedir. Ürünler ABD’ye

³⁸ Susan Hayter, “The Social Dimension of Global Production Systems: A Review of the Nos”, **ILO Working Paper No: 25**, 2005, s. 4-5.

³⁹ Abel M. Mateus, Globalization and Economic Convergence, The Second Wave: A Reinterpretation, **SSRN Elektronik Journal**, 2014, s. 47.

gönderilmek üzere Hong Kong'dan ayrılırken 2 dolarlık ihracat değerinin yaklaşık 35 centi Çin'e, 65 centi malzeme maliyetini ve geri kalanı nakliye giderlerini kapsamaktadır. Oyuncaklar ABD'de yaklaşık 10 dolara satılmaktadır. Dolayısıyla katma değer çoğu ABD'de gerçekleştirilen faaliyetlerden gelmektedir. Bir başka iyi bilinen örnek ise Nike'dır. Asya'da Nike için ayakkabı ve giysi üretiminde yaklaşık 75.000 işçi istihdam edilmektedir. Ancak bunlardan sadece %1-2'si şirketin çalışanıdır. Diğerleri taşeron şirket çalışanlarıdır. Bu iki örnek bize şunu göstermektedir. Hem Barbie üreticisi Mattel hem de Nike, ürünlerinin tasarımını ve pazarlamasını ABD'de yapmaktadır. Bu şirketler tarafından dışarıdan sağlanan faaliyetler bir ürünün konseptinden nihai teslimatına kadar tüm faaliyetleri içeren geniş bir küresel değer zincirini ifade etmektedir.⁴⁰

Görüldüğü üzere çokuluslu şirketler ürünlerinde katma değer yaratan ar-ge faaliyetleri dışında büyük bir kısmını fiziksel olarak başka bir ülkeden tedarik etmektedir. Daha sonra bu ürünler çokuluslu şirketin köken ülkesine ithal edilerek bu şirketlerin markaları üzerinden piyasaya sürülmektedir. Bu üretim ağ yapısını anlatmak için literatürde “*küresel değer zinciri*” kavramı kullanılmaktadır.⁴¹

Küresel değer zinciri yurtiçinde ve yurtdışında, şirket içinde ve dışında olmak üzere farklı şekillerde oluşmaktadır. Birinci form, üretimin şirket içinde ve üretim yerinin de ülke içerisinde olduğu geleneksel organizasyon yapılarını ifade eder. Üretimin ülke içinde ancak tedarik şirket dışından diğer birincil tedarik şirketleriyle yapıldığı durum ikincil formu ifade eder. “*Offshore*” kavramı ise işletme dışında mal ve hizmet kullanımını belirtmek için dış kaynak kullanımını ifade eden terimdir. Üçüncü form olarak da ifade edebileceğimiz bu durumda şirketler yurtdışında kendi kurdukları şubeler veya yabancı iştirakleriyle mal ve hizmet üretimi faaliyeti yürütmektedir. Yurtdışındaki mal veya hizmet üretiminin işletmeye bağlı olmayan bir şirkete tamamen veya kısmen transferini içeren dördüncü form ise tam olarak üretimin küreselleşmenin ana noktasını oluşturur. Başka bir deyişle, işletmenin faaliyetlerinin yurt dışındaki bağlı taşeron firmalara transfer edilmesi dar anlamda “*outsourcing*”,

⁴⁰ Robert Feenstra, “Integration of Trade and Disintegration of Production in the Global Economy”, **Journal of Economic Perspectives**, Vol. 12, No. 4, 1998, s. 7-8.

⁴¹ Aykaç, Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s. 61.

yurtdışındaki bağımsız firmalara devri ise geniş anlamda “*offshoring*” olarak adlandırılmaktadır.⁴²

Bir diğer ifadeyle küresel üretim, “üretici-odaklı” ve “alıcı odaklı” uluslararası ekonomik ağ kurmuş olan sanayi ve ticari şirketler tarafından yürütülmektedir. Bir değer zinciri, ürünün tasarımı, üretimi ve pazarlamasında yer alan tüm faaliyetler olarak tarif edilmektedir. Üretici odaklı değer zincirleri, genellikle büyük ve ulusötesi üreticilerin üretim ağlarını koordine etmede merkez rol oynamaktadır. Otomobiller, uçaklar, bilgisayarlar ve ağır makineler gibi sermaye ve teknoloji yoğun sanayilerin özelliğidir. Otomobil endüstrisi, binlerce firmayı içeren çok katmanlı üretim zincirleriyle üretici odaklı zincirin klasik bir örneğidir.⁴³

Alıcı odaklı değer zincirleri ise büyük perakende firmalarının gelişen ülkelerde üretim ağlarının kurulmasında önemli roller oynadığı endüstrileri ifade eder. Ticarete dayalı bu sanayileşme modeli, giysi, ayakkabı, oyuncak, ev eşyaları, tüketici elektroniği gibi emek-yoğun tüketim malları endüstrilerinde yaygın hale gelmiştir. Walmart, J.C. Penney gibi Nike, Reebok, The Gap, The Limited gibi perakendeci, ayakkabı ve hazır giyim şirketleri üretimlerini küresel çapta kurdukları ağ üzerinden taşeron şirketler eliyle gerçekleştirirler ve ürünleri markaları altında satışa sunmaktadırlar. Bu gibi şirketler ürünün sadece tasarımı aşamasında yer almaktadır. Dolayısıyla bu tip “alıcı odaklı” şirketlere “fabrikasız üreticiler” de denmektedir.⁴⁴

Küresel değer zincirlerinde özel bir öneme sahip olan yönetim konusu, zincirlerdeki firmalar arası iş bölümünü belirleyen ve katılımcıların faaliyetlerini geliştirme kapasitelerini şekillendiren kilit aktörleri ifade eder. Başlangıçta küresel emtia zincirlerinde sadece iki tür yönetim yapısı tanımlanmıştır (Üretici-Alıcı). 1990’ların ortalarından itibaren ise Gereffi tarafından “İnternet odaklı” üçüncü bir yönetim biçimi ortaya atılmıştır. Bu değer zincirleri arasındaki farklar, uluslararası üretim ve ticaret sistemlerinin zaman içinde nasıl organize edildiği, bu değer zincirlerinde yeni aktörlerin ve ekonomik rollerin ortaya çıkışı ve gücün üreticilerden

⁴² OECD, *Offshoring and Employment: Trends and Impacts*, 2007, s. 15-16.

⁴³ Gereffi, *a.g.e.*, s. 1619.

⁴⁴ Gereffi, *a.e.*, s. 1620.

perakendicilere ve tüketicilere doğru kaymaya devam etmesi gibi önemli değişiklikleri yansıtmaktadır.⁴⁵

İnternet, iki temel faktör nedeniyle hem alıcı hem de üretici odaklı zincirleri dönüştürme potansiyeline sahiptir. İlki, daha önce mümkün olmayan bir ölçekte ve verimlilik düzeyinde pazarlar yaratma kabiliyeti, ikincisi ise mal yerine bilgiyi ikame eden ve ürünleri yalnızca son müşterilerden gerçek talep geldiğinde sevk eden radikal bir iş stratejisi faktörleridir. Nitekim günümüzde sipariş üzerine inşa edilen iş modeli, tüketici memnuniyeti ve rahatlığına odaklanmayı yansıtmaktadır. İnternetin bu denli geliştiği ve gelişeceği kürede, internetin küresel değer zincirleri üzerindeki etkisi şimdiden haylice etkisini göstermektedir. Ayrıca hem bilgi hem de güç, amansız bir şekilde üreticilerden ve perakendicilerden tüketicilere kaymaya devam ettikçe, internetin alıcı güdümlü zincirlerin mantığını genişlettiği görülür. İnternet alıcı güdümlü zincirlere bir alternatif olmaktan ziyade tüm sektörleri daha alıcı güdümlü hale getiren bir değişimi yoğunlaştırmaktadır.⁴⁶

⁴⁵ Gary Gereffi, "Beyond The Producer-Driven/Buyer-Driven Dichotomy: The Evolution of Global Value Chains in the Internet Era", **IDS Bulletin**, Vol. 32, No. 3, 2001, s. 30.

⁴⁶ Gereffi, **a.g.e.**, s. 40.

1.1.3. Çokuluslu Şirketler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlişkisi

Uluslararası düzen devletler, ÇUŞ'lar, hükümetler arası örgütler ve STK gibi aktörlerden oluşmaktadır. Küreselleşme ile ulus devletlerin etkisinin azaldığı yaklaşımı çerçevesinde, devletin olmadığı ve aktörlerin kozmopolit bir görünüm sergilediği durumlarda ÇUŞ'ların sosyal, ekonomik ve kültürel konjontüre etkisi tartışma konusudur. Öyle ki ÇUŞ'ların davranışlarını kontrol etme araçlarını daha iyi kavrayabilmek için davranış dinamiklerini anlamak çok önemlidir. Bu dinamiklerden ilki çevresel olumsuzluklardır. Bazı ürün ve hizmetler, üretim süreçlerinin yüksek sosyal maliyetlere yol açması nedeniyle olumsuz “çevresel” niteliklere sahiptir. Bunlardan en belirgin olanı kirliliktir. Bu ürün ve hizmetler arasında petrol, gaz, uranyum vb. yer almaktadır. Bu alanda verilebilecek en ikonik örnek, 1984 yılında Hindistan'da 20.000'i ölüm olmak üzere yaklaşık 600.000 kişiyi etkileyen Bhopal felaketine neden olan ABD'li “Union Carbide and Carbon Corporation” çokuluslu şirketi örneği verilmektedir.⁴⁷

Bir diğer davranış dinamiği “ekonomik güçtür”. Birçok ÇUŞ, ekonomik gücü önemli olduğunda kendi sosyal düzeniyle güçlü kişiselleştirilmiş ilişkiler kurmaktadır. Örneğin Fransa'daki ekonomik ağırlıkları göz önüne alındığında Total ve Alstom grupları Fransız kamu yöneticilerine yakındır ve milletvekilleri ve hükümet temsilcileriyle ayrıcalıklı ilişkiler kurmuşlardır. Burada birçok ÇUŞ'un ekonomik gücü denildiğinde, şirketin satışlarına, piyasa değerine ve marka itibarına atıfta bulunmaktadır. Aynı zamanda ÇUŞ'ların finansal piyasalarda kaynakları harekete geçirebilme kabiliyetine de atıfta bulunabilir. Örneğin Total Grubu dünyanın en güçlü şirketlerinden biri olduğundan, gelişen birçok ülkede ekonomik gücünün de mutlak anlamda önemli görüldüğü açıktır. Örneğin Nijerya'da petrol üretiminin yaklaşık %15'ini temsil eden Total Şirketi'nin göreceli ekonomik gücü bulunmaktadır. Ekonomik güç dinamiktir ve şirketin ekonomik ve mali durumuna bağlı olarak değişmektedir. Bu gücün en önemli bileşenleri, mali kaynakların varlığı ve yolsuzluktur. Bu güç sayesinde ÇUŞ'ların rantlarını güvence altına alabilmek için

⁴⁷ Herve Lado, “Behavioral Dynamics and Regulation of Transnational Corporations”, **Code of Conduct on Transnational Corporations: Challenges and Opportunities**, (Eds.) Mia Mahmudur Rahim, Springer, 2019, s. 70.

yerel aktörlerle kirli ittifaklar kurdukları bilinmektedir. Örneğin feshedilen Fransız şirketi ELF bazı Afrika hükümetleriyle kirli ittifaklar kurmuştur. Bunun nedeni Afrikalı liderlerin ordularını finanse edebilmek için ÇUŞ'ların bu gücüne başvurması ile gerçekleşmiştir. Hatta bu güç, Goldman Sachs'ın 2014 yılında AB Komisyonunda lobi faaliyetleri için 3,4 milyon ABD Doları harcamasına da olanak sağlamıştır. Hal böyleyken, birçok ÇUŞ rantını geliştirmekte, “olumsuz” davranışlarını daha az tespit edilebilir hale getirmeye çalışmaktadır. ÇUŞ'ların toplumsal düzen içindeki stratejik önemini anlatan bir diğer davranış dinamiği ise şirketin faaliyet gösterdiği alanın sosyal düzen içindeki önemidir. Öyle ki ya devlet şirketin sahibi olmakta ya da devletin hayatta kalabilmesi için ÇUŞ'lar ekonomik gücü ile amiral gemisi olmaktadır. Örneğin Areva Grubu, Total vb. şirketleri ülkenin enerji bağımsızlığındaki kilit rolü nedeniyle Fransız devleti için son derece stratejik konumdadır.⁴⁸

Geçtiğimiz kırk yıl boyunca, uluslararası üretimde temel bir yeniden yapılanma gerçekleşmiş olup bu dönüşüm sıklıkla “*yeni uluslararası iş bölümü*” olarak adlandırılmaktadır. Gelişen ülkeler birincil mal ve hammadde ihracatından mamul mal ve ara girdi ihracatına doğru kaymaktadır. Gelişen ülkelere yapılan mamul ihracatının artması yeni rekabetçi baskıları da beraberinde getirmiştir. Yeni sanayileşen ekonomiler birbirleriyle de rekabet halindedir. Bu artan rekabet ortamında tek başına hareket eden ülkelerin, başta ücretler ve işgücüne yapılan diğer ödemeler olmak üzere faktör fiyatlarını yükselten sosyal korumaları sürdürmeleri giderek zorlaşmaktadır. Bu eğilimler daha belirgin hale geldikçe işyerinde temel insan hakları, işçi hakları, yoksulluk ücretlerinin ödenmesi ve tehlikeli çalışma koşullarının varlığı konusundaki uluslararası endişeler de artmıştır.⁴⁹

Başlarda çevreye odaklanan sürdürülebilir kalkınma ve KSS hareketleri, günümüzde dikkatlerini insan ve toplum yaşamının tüm boyutlarına yöneltmiştir. Bugün insan hakları ve işçi hakları ihlalleri geniş bir şekilde literatürün gündeminde yer almaktadır. Temel olarak KSS, ÇUŞ'ların faaliyetleri sonucu ortaya çıkabilecek olumsuz koşulları ortadan kaldırmak için şirketlerin davranışlarının sorumluluğunu

⁴⁸ Herve Lado, a.e., s. 72-74.

⁴⁹ James Heintz, “Global Labor Standards: Their Impact and Implementation”, **Working Paper Series**, Political Economy Research Institute, No. 46, 2002, s. 2.

hedeflemektedir. ÇUŞ'lara yönelik küresel bir davranış kodunun bu sorumluluğun temel dinamiği olduğu savunulmaktadır.

1.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğa İlişkin Kavramsal Çerçeve

Ahlak, bireyin toplum içindeki yaşamını belirleyen kurallar silsilesi⁵⁰, toplumdaki uyması gereken davranış biçimleri ve iyi ve kötünün ne olduğu ile ilgilenen bir kavramdır. Bir başka ifade ile bireylerin günlük yaşamında bilinçli olarak tercih ettikleri ilkelerle başkalarına karşı davranış biçimidir.⁵¹ Orman'a göre ahlak, "insanın insan olma özelliği" olarak ifade edilmektedir. İnsanın varlık itibarıyla beşerilikten insaniliğe doğru yol almasında ahlak davranışlarının önemli bir rolü olduğu savunulur. Ayrıca ahlak ve iktisat kavramlarının etkileşim içinde olduğunu, üretim, tüketim, bölüşüm gibi ekonomik faaliyetlerin sürekliliğini doğruluk, dürüstlük, başkalarının can ve malına saygı vb. gibi temel ahlaki ilkelerin sağladığı ifade edilmektedir.⁵²

İngilizcede ahlak kavramı "morality" olarak açıklanırken, Türkçe'ye yerleşmiş olan "etik" kavramı ahlak felsefesini tanımlamak için kullanılmaktadır. Nitekim Özdemir'e göre ahlak, "tutum ve davranışlarımızda bize rehberlik eden ilke ya da kurallar bütünü" olarak tanımlanmaktadır. Yani bireylerin birbiriyle, toplumla veya devletle olan ilişkilerinde "yapmaları istenilen" eylem ve davranışlardır. Etik ise ahlaktan farklı olarak doğru ve yanlışların, iyi ve kötülerin ilkesel olarak belirlenmesidir.⁵³

Çalışma hayatı ile ilgili iş ahlakı kapsamında yer alan davranışlar insanlık tarihi kadar eskidir. İktisadi faaliyetlerde bulunan insanların yaptıkları işin gereğini yerine getirmemesi, bir hizmet sözleşmesine aykırı uygulamalarda bulunması iş ahlakına uygun olmayan davranış kurallarını ifade eder.⁵⁴ Toplumdaki bireylerin iş ve

⁵⁰ TDK, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 20.04.2022)

⁵¹ Hüsnü Kapu, "Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı", **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul, İTO yayınları, 2009, s. 57-58.

⁵² Sabri Orman, "İktisat, Ahlak ve Yönetim", **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul, İTO yayınları, 2009, s. 12-23.

⁵³ Süleyman Özdemir, Günümüz Türkiye'sinde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul, İTO Yayınları, 2009, s. 304.

⁵⁴ Ömer Torlak, Şuayp Özdemir ve Erkan Erdemir, **İş Ahlakı Raporu**, İGİAD Yayınları, 2008, s. 14-15.

çalışmaya karşı tutumları (work ethics), bireyin sahip olduğu mesleğin ahlaki ilkeleri (Professional ethics) ve işletme olarak kurumların faaliyet gösterdikleri alanlarda kendilerine değer, norm ve ahlaki ilkeler belirlemesi (business organization's ethics) iş ahlaki kavramını en geniş şekliyle tarif etmektedir.⁵⁵ Bir diğer tanıma göre iş ahlaki, şirketlerin üretim süreçlerinde aldıkları kararlarda neyin doğru neyin yanlış olduğunun belirlenmesidir.⁵⁶ Kurumsal sosyal sorumluluk esas itibariyle iş ahlakının bir gereğidir. Bu gerekçe işletme sahibinin üretim ve satış aşamasında başvurduğu temel ahlaki değerler olacağı gibi, işletmenin de dış çevreye karşı ödev ve sorumlulukları olacaktır.⁵⁷ Ancak KSS temelde ne hayırseverlik ne de salt yasalara uyulması anlamı taşımaktadır. KSS işletmelerin topluma daha fazla fayda sağlamaları için ticari politikalarının sosyal ve çevresel konulara uyumlu adımlar atılmasıdır.⁵⁸

Sorumluluk, “kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi ve mesuliyet almasıdır.”⁵⁹ Sorumluluk, kişiden kişiye toplumdan topluma farklılık gösteren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sorumlulukla ilgili genel kabul görmüş bir tanım bulunmamasına karşın literatürde farklı tanımlamalar yer alır. Sosyal sorumluluk kavramını, iş adamlarının toplumun değer ve beklentilerine uygun politikalar belirleme ve faaliyetler yerine getirme olarak ifade eden H.Bowen bu kavrama ilk olarak 1953 yılında “*Social Responsibilities of the Businessman*” kitabında yer vermiştir.⁶⁰ Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı bu dönemde, iş adamlarının toplum tarafından istenilen politika ve kararlara uyma yükümlülüğü olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla KSS 1950’li yıllarda, daha çok şirket yöneticilerinin toplumdaki rollerine önem veren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶¹

⁵⁵ Özdemir, a.g.e., s. 305.

⁵⁶ Coşkun Can Aktan, Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, *İş Ahlakı Dergisi*, 2008, C. 1, S. 1, s. 103.

⁵⁷ Coşkun Can Aktan, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk*, Ed. Coşkun Can Aktan, İGİAD Yayınları, 2007, s. 20.

⁵⁸ Halis Yunus Ersöz, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, *İşletmelerde İş Etiği*, Ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul, İTO Yayınları, 2009, s. 133.

⁵⁹ TDK, <https://sozluk.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 23.04.2022)

⁶⁰ Howard R. Bowen, *Social Responsibilities of the Businessman*, University of Iowa Faculty Connections, 2013, s. 6.

⁶¹ Archie B. Carroll, *Corporate Social Responsibility: The Centerpiece of Competing and Complementary Frameworks*, Organizational Dynamics, 2015, s. 87.

Archie Carroll ise kurumsal sosyal sorumluluğu tanımlarken farklı bileşenler kullanmıştır. 1979 yılında yapmış olduğu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluğu ekonomik, yasal, etik ve isteğe bağlı beklentileri karşılama olarak dört farklı şekilde tanımlamıştır. Ardından 1991 yılında “*The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*” adlı çalışmasında, kurumsal sosyal sorumluluğun bu bileşenlerini, Hayırseverlik (Philanthropic), Etik (Ethical), Yasal (Yasal), Ekonomik (Economic) şeklinde sınıflandırılmıştır.⁶²

Sosyal sorumluluk, toplumun refahını artıran yükümlülükler olarak ifade edilirken, kurumsal sosyal sorumluluk kavramı daha çok küreselleşme sonucu sayıları artan ve dünyada güç kazanan çokuluslu şirketlere yönelik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluğun (KSS) belirgin bir tanımı olmamasına karşın Avrupa Komisyonu KSS’yi, “*şirketlerin ticari faaliyetlerinde ve paydaşlarıyla etkileşimlerinde gönüllülük esasına göre sosyal ve çevresel kaygıları dikkate almaları*” olarak ifade eder.⁶³

Sosyal sorumluluk sahibi olmak yasal yükümlülükleri karşılamanın ötesinde insan sermayesine, çevreye ve paydaşlarla ilişkilere daha fazla yatırım yapmayı gerektirir. Elverişli çalışma koşullarının da şirketlerin sosyal sorumluluklarına ait olduğuna ve KSS’nin ayrılmaz bir parçası olduğunu da söylemek mümkündür. Sosyal sorumluluğun üç ayırt edici yönü vardır. Birincisi içsel yönü; İnsan kaynakları yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, iş ahlakı, değişime uyum sağlama ve örgütsel öğrenme (işçilerin veya temsilcilerin katılımını gerektirir) konularını içerir. İkincisi dışsal yönü; yerel kurumsal vatandaşlık (yerel otorite, stk’lar ve iş ortaklarıyla iş birliğini gerektirir) konusuyla ilgilenir. Son olarak küresel yönü ise, insan hakları, küresel anlamda çevresel sorunlar, tedarik şirketlerinde güvenlik ve sağlık, dünya

⁶² Mark. S. Schwartz and A.B. Carroll, “Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach”, **Business Ethics Quarterly**, Vol. 13, No 4, 2003, s. 503.

⁶³ David Crowther and Güler Aras, **Corporate Social Responsibility**, Bookboon.com, 1. Basım, 2008, s. 12.

çapında işletmelerin kurumsal vatandaşlığı (küresel olarak faaliyet gösteren stk'larla iletişim gerektirir.) ilgilidir.⁶⁴

Benzer biçimde AB tarafından 2001 yılında çıkarılan “Yeşil Kitap”taki tanıma göre, “gönüllülük esasına dayalı olarak işletmelerin ticari faaliyetleri ve paydaşlarıyla olan etkileşimleri ile sosyal ve çevreye ilişkin sorunları bütünleştirmesi” anlamına gelmektedir.⁶⁵ Görüldüğü üzere literatürde KSS üzerinde belirgin tek bir tanıma ulaşmak sınırlıdır.

İşletmelerin kurumsal sosyal sorumluluklarına ilişkin görüşler farklı araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Bunlardan genel kabul gören ve en bilineni Domenec Mele'nin “kurumsal sosyal performans”, “hissedar teorisi”, “paydaş teorisi” ve “kurumsal vatandaşlık” olmak üzere dört grupta incelediği teoridir.⁶⁶

Kurumsal sosyal performans, sosyolojik temelli bir yaklaşımdır. Sosyal sorumluluk ilkelerinin iş organizasyonundaki yapılandırması, sosyal gereksinimlere sonuç üretmesini ve şirketin toplumla ilişkisini ele alır. Bu teori servet yaratmanın ve yasal sorumluluklarının ötesinde işletmenin yarattığı sosyal problemler için de sorumlu olduğunu savunur. Bu durum işletmece toplum lehine gerçekleştirilen etik gereklilikleri ve gönüllü veya hayırsever eylemleri içerir. Başka bir ifadeyle kurumsal sosyal performansın iyileştirilmesi topluma daha az zarar ve daha faydalı sonuçlar üretmek için kurumsal davranışı değiştirmek anlamına gelmektedir.⁶⁷

Hissedar Teorisi, kapitalist ekonomik sistemde işletmenin sadece sosyal sorumluluğunun kar elde etme ve hissedarları için ekonomik değerini artırmak olduğunu kabul eder. Şirketlerin diğer sosyal faaliyetleri ancak kanunla öngörülmüşse veya hissedar değerini maksimize edilmesine katkıda bulunuyorsa kabul edilebilir. Bu görüşün en önemli temsilcisi Milton Friedman'dır. Eşi Rose Friedman ile yapmış olduğu bir çalışmada “oyunun kuralları: liberal ekonominin içerisinde kaldığı sürece

⁶⁴ EASHW, Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work, **European Agency For Safety and Health at Work Research**, 2004, s. 5-7.

⁶⁵ Ersöz, **a.g.e.**, s. 135.

⁶⁶ Domenec Mele, “Corporate Social Responsibility Theories”, **The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility**, 2008, s. 2.

⁶⁷ Mele, **a.e.**, s. 2.

kaynakları etkin kullanmak, karı artırmak için faaliyetlerde bulunmak” şeklinde neoklasik iktisat teorisinin altında yatan hissedarlık teorisini açıklamaktadır. Yine Friedman New York Gazetesinde 1970 yılında kaleme aldığı bir yazısında benzer biçimde *“işletmelerin topluma karşı tek sorumluluğu, yasal sınırlar ve etik gelenekler çerçevesinde hissedarlarına karını maksimize etmektir.”* şeklinde ifadesiyle bu alandaki teorilerin oluşmasında referans noktada bulunmaktadır.⁶⁸

Bu görüşü savunanlar ayrıca dünyada nüfusunun birçoğunun yoksul ve alt sınıfta yer aldığını öne sürerek, işletmelerin belirli stratejilerle yoksullara yardım edebileceğini ve aynı zamanda kar elde edeceğini iddia ederler. Bu teoride yoksullar aktif kullanıcılara dönüştürülerek yoksulluğu sorun görmekten ziyade yeni bir fırsat penceresi olarak değerlendirildiği görülmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde sunulan ürün ve hizmete benzer ama daha düşük kalitede, nüfusun gereksinimlerini karşılayan, düşük maliyetli mal ve hizmetlerin bu grupların kullanımına sunulabileceği ifade edilir. Örneğin, bir akıllı telefon şirketinin yoksul kesimlere yönelik düşük kaliteli bir ürünü piyasaya sürmesi hem kar elde etmesini hem de bu kesimi müşteri haline getirerek küresel iktisadi sisteme entegre etmesini sağlamaktadır.⁶⁹

Hissedar Teorisinin aksine *“paydaş teorisi”* ise şirket üzerinde hak iddia eden kişi veya grupları dikkate alır. Paydaşlar en genel tanımıyla, kurumsal faaliyetlerden yararlanan veya bunlardan zarar gören grup ve bireylerdir. Bu perspektiften bakıldığında işletmelerin hissedarlar dışındaki tüm gruplara karşı yükümlü olduğu ifade edilmektedir. Bu yaklaşımı savunanlar, işçileri, toplumu, hissedarları, müşterileri ve tedarikçileri içerecek bir şekilde KSS tanımlaması yapıldığında toplumda sorun kalmayacağını savunmaktadır. Buna göre paydaş teorisi şu şekilde ifade edilmektedir: *“İşletme, mal ve hizmet üretiminde bulunduğu toplumun içinde faaliyet gösteren bir kurum olarak, sermayesini mal ve hizmete dönüştürerek toplum için zenginlik ve refah sağlayacaktır.”*⁷⁰

⁶⁸ Mele, a.e., s. 6.

⁶⁹ Elisabet Garriaga and Domenec Mele, “Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory”, **Journal of Business Ethics**, No. 53, 2004, s. 54-55.

⁷⁰ Mele, a.g.e., s. 11.

Bir diğer yandan kurumsal vatandaşlık kavramı ise işletmelerin faaliyetlerinden etkilenen topluma bir şeyleri iade etme, geri verme yükümlülüğü olduğunu ortaya koymaktadır.⁷¹ 1990'lı yıllara kadar kurumsal sosyal sorumluluk kavramı birçok disiplinde şemsiye kavram olarak kullanılmaktaydı. Bu yıllardan itibaren kurumsal vatandaşlık kavramı da bazı akademisyenler tarafından tartışılmaya başlandı.⁷² Hatta sosyal sorumluluktan daha kapsamlı ve işletmeyi bireye denk tutan bir anlayışa vurgu yapıldı. Bireyin toplumdaki vatandaşlık ödev ve sorumluluğunun olduğu kadar işletmelerinde paydaşlarına karşı bu sorumlulukta olduğu ifade edilmekteydi.⁷³

Kurumsal vatandaşlık kavramının gelişiminde tek bir tanımı olmamasına karşın etik davranışların temelinde olan bir faktördür. Şirketler faaliyetlerinin her alanında sorumlu olarak ahlaki bir göreve sahiptir. Yapılan araştırmalarda şirketlerin toplam piyasa değerinin % 6-10'unun kurumsal itibarlarından oluştuğu tespit edilmiştir. Kurumsal vatandaşlık ilkelerini benimseyen şirketlerin gelirlerini artırma ve maliyetleri düşürmeye fayda sağlayacağı düşünülmüştür.⁷⁴

Kurumsal vatandaşlık terimi literatüre 1990'ların başlarında ABD'de girmiş olsada, Avrupa'da ve birçok ülkede araştırmacılar arasında hızla kullanımı artmaya başlamış ve çoğu sanayileşmiş toplumlarda “*vatandaşlık*” kavramı ön plana çıkmıştır. Bununla birlikte vatandaşlar için bilinen en temel haklar, sosyal haklar (eğitim, sağlık vs.), medeni haklar (mülk sahibi olma vs.), siyasi haklar (seçme ve seçilme)'dir. Bu hakların yöneticisi devletlerdir. Ancak devletler geleneksel işlevlerini yerine getiremediği durumlarda toplumda ekonomik güce sahip işletmeler “*vatandaşlık*” arenasına giriş sağlamaktadır. Bu kapsamda özellikle refah devleti özelliğini yitiren ülkelerde şirketler istihdamı artırıcı, yoksullara yardımda bulunma gibi birçok alanda girişim içerisindedir. Örneğin İngiliz Şirketi Marks and Spencer, istihdamda

⁷¹ Peter Newell, “Citizenship, accountability and community: the limits of the CSR agenda”, **International Affairs**, 81 (3), 2005, s. 546.

⁷² C. Valor, “Corporate Social Responsibility and Corporate Citizenship: Towards Corporate Accountability”, **Business and Society Review**, 2005, 110(2), s. 193-195.

⁷³ Yalçın Yalman, Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının İşletmelerin Kurumsal İtibarına Etkileri: İşletme Yöneticilerinin Algıları Üzerine Bir Araştırma, (**Doktora Tezi**), Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE. İşletme Anabilim Dalı, 2018, s.14.

⁷⁴<http://www.clas.wayne.edu/Multimedia/citizenship/files/Corporate%20Citizenship%20Essay.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.03.2022)

olmayanlar için yetenek ve beceri artırma eğitimi “*Marks and Start*” programı başlatmıştır. Benzer şekilde kimi ülkeler de refah devleti politikalarını maliyet olarak görmekte şirketleri bu role zorlamaktadır. Buralarda da birçok şirketin (Nike, Levi Strauss, Shell vs.) çalışma koşullarını iyileştirme, çocuk işçiliği önleme ve hayatını idame ettirebilmesi için asgari ücret sağlama gibi konularda sorumlu faaliyetlerde bulunduğu görülmektedir.⁷⁵

1.2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Tarihsel Gelişimi

İşletmelerin faaliyetlerinin toplumsal sonuçlarını düzenleyen tarihte en eski resmi kural Hammurabi Kanunu’dur. Kanun’un bazı bölümlerinde bir inşaat işçisinin ihmali veya kötü hizmetinin sonuçları anlatılırken, kimi yerlerde ticari faaliyetlerde hesap verebilirlik işlenmiştir. Bu nedenle özellikle ticari faaliyetlerde ahlaki yön ve sorumluluğun bulunması, Hammurabi Kanununu KSS’nin ilk kurumsal girişimi olarak kabul edilmesini sağlamaktadır.⁷⁶

Ancak sosyal, politik, ekonomik ve ideolojik koşullarda değişim yaratma arzusu yeni bir olgu değildir. Kurumların yapısı, kapsamı ve etkileri tarih boyunca farklı dönemlerde çeşitli biçimlerde tartışılmıştır. Başlarda kilise ve devletin hegemonyasını kırmak için kurulan loncalar daha sonra yerini büyük ölçekli işletmelerin sayılarının artmasıyla devlete bağlı imparatorlukların farklı coğrafyalarda üretim ve yönetim mekanizması haline almıştır. 17. Yy’dan 19. Yy’a kadar Endonezya ve Hindistan’ın kontrolünü elinde tutan İngiliz şirketleri buna bir örnektir. Daha sonra sanayi devrimi ile birlikte üretimin zanaat modelinden uzaklaşarak oldukça farklılaşmış büyük ölçekli fabrikalarda yapılan üretim ortaya çıkmıştır.⁷⁷

1800’lerin sonlarında petrolün kullanımının artması, demiryollarının gelişmesi ve birçok şirketin tekel statüsünde büyümesi sonucu şirket davranışlarının uygunluğu

⁷⁵ Andrew Crane and Dirk Matteni, **Business Ethics**, Oxford University Press, 2004, s. 69.

⁷⁶ Thierry Galani Tiemni, Labour Rights and Working Conditions in Corporate Codes of Conduct: An Assessment of the Legal Dimension, in Different National Contexts, of Selected Multinational Corporations’ Corporate Social Responsibility Commitments, (A Thesis LLD Degree), Faculty Of Law, University of the Westerns Cape, 2015, s. 34-35.

⁷⁷ Steve May, George Cheney and Juliet Roper, **The Debate Over Corporate Social Responsibility**, Oxford University Press, Oxford, UK, 2007, s. 4.

kamuoyunda tartışılmaya başlanmıştır. Örneğin Amerika’da 1870’lerde hükümet büyük şirketleri kontrol eden yasalar çıkarmıştır.⁷⁸

Sanayi devrimi ile dev işletmelerin ortaya çıkması modern işletmecilik anlayışının temelini oluşturmuştur. Bu dönemde iktisadi olarak, Adam Smith’in “görünmez el” teorisi bağlamında liberalizm hakimdir. Dolayısıyla bireysel faydaların toplumsal faydayı artıracığı düşüncesi sosyal sorumluluk anlayışına da etki etmiştir. Öyle ki bu görüşü benimseyen işletmelerin kendi çıkarlarına hareket ettikleri görülmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk benzeri uygulamaların ilk defa 19. Yy da gerçekleştirildiği tahmin edilmektedir. Bu dönemde KSS, işletmelerin sahiplerine, hissedarlarına ve yabancı yatırımcılara daha fazla kar sağlama aracı olarak tanımlanmaktaydı. Hatta bu dönemde Henry Ford’un toplumsal refahı artırmanın ancak şirketlerin yönlendirmesi ve gücü sayesinde olacağı anlayışı hakimdi. Nitekim 1929 Ekonomik Bunalımından itibaren bu sorumluluk anlayışı yerini ekonomik olarak piyasalara müdahalede bulunan devletin klasik hizmetleri sağlamanın ötesinde, topluma asgari düzeyde yaşam standardı sağlama ve bireyleri sosyal risklere karşı koruma görevine bırakmıştır. Bu dönemde devletin bu görevi üstlenmesi şirketlerin sorumluluklarının sona erdiği anlamına gelmemektedir. Kriz nedeniyle kurumsal itibarlarını kaybeden birçok şirket için kurumsal sosyal sorumluluk davranışları şirketlere yön veren kilit bir unsur haline gelmiştir.⁷⁹

Bir diğer yandan bu dönemde şirketlerce paydaşların sorunlarına yönelik girişimlerde yalnız kalmak istemedikleri, devletin de bazı yükümlülükleri üstlenmesi gerektiğini savunanlar, KSS’nin temel hak ve özgürlüklerle birlikte gelişme gösterdiğini ve sosyal hakların devlet tarafından düzenlenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Carroll tarafından yapılan bir araştırmada o dönemde KSS’ye ilişkin tanımlarda da görüleceği üzere kar maksimizasyoncu klasik yaklaşımın yerini, şirketlerin sadece ekonomik ve yasal sorumlulukları sağlama anlayışından, şirketlerin siyasete, toplum refahına, eğitime, çalışanlarının mutluluğuna yönelik politikalar geliştirmesine yönelik evrilen yaklaşım hakim olmuştur. Özellikle bu dönemde iş etiği

⁷⁸ May, Cheney ve Roper, a.e., s. 4.

⁷⁹ Fatih Keskin, Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Tartışmalı Bir Kavramı Konumlandırma Çabası, Ankara Üni. SBE Dergisi, C. 2, S. 1, 2010, s. 10.

ve kurumsal vatandaşlık kavramlarının sık kullanıldığı görülmekte, şirketlerin bir birey gibi hareket etmesi gerektiği savunulmaktadır.⁸⁰

1930'lu yıllardan ikinci dünya savaşı sonrası döneme kadar olan süreçte ise, KSS'nin yasal zorunluklarla büyük işletmelere dayatıldığı görülmektedir. Belki de bu dönemdeki baskıcı politikalar neticesinde işletmelerin 1960'lı yıllardan itibaren değişim yaşadığı düşünülebilir. Dünyada sendikaların altın çağını yaşadığı bu dönemde çalışan hakları, asgari ücret, sigortalı çalışma, insan hakları vb. kavramlar önem kazanırken işletmelerin de kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getirmeye başladıkları görülmüştür.⁸¹

Ayrıca KSS'nin fikir babası olarak adlandırılan Howard R. Bowen, “*İş Adamlarının Sosyal Sorumlulukları*” kitabında kavramsal olarak ilk defa sosyal sorumluluğa değinmiş, yüzlerce büyük işletmenin vatandaşların hayatlarını birçok yönden etkileyen hayati güç ve karar alma merkezleri olduğuna değinmiştir.⁸² Ancak Milton Friedman gibi liberal düşünürler, işletme sahiplerinin gelirini maksimize etmek dışındaki tüm faaliyetlerinin iktisadi olmadığını düşünmekteydi. Bu durum yine de neoliberal ekonominin hakkaniyetsizliğine cevap arama niteliğinde olmuştur.⁸³

1970'li yıllara gelindiğinde Carroll tarafından hazırlanan KSS'nin piramit modeli göze çarpmaktadır. Modele göre şirketlerin ekonomik, hukuki, etik ve gönüllük olmak üzere dört başlıkta sorumlulukları olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu dönem küreselleşmenin hız kazandığı uluslararası ticaretin geliştiği KSS'nin ulus üstü kurumlarca yürütülmesinin tartışmaya açıldığı kritik bir dönemdir. Özellikle çokuluslu şirketlerin misafir ülkelerde çalışma hayatı, tüketici hakları, insan hakları ve kültürlere saygı içerisinde faaliyet yürütmeleri hususunda belli başlı tavsiye kararlar alınmıştır.⁸⁴ Ancak bu dönemde üretimin ve sermayenin ulusal sınırları aşması çokuluslu şirketlerin tek yanlı politikalar benimsemesine yol açmış, sosyal sorumluluğa ilişkin

⁸⁰ Carroll, **a.g.e.**, s. 272.

⁸¹ Aktan, **a.g.e.**, s. 16-17.

⁸² Nicoleta Farcane, “History of Corporate Social Responsibility Concept”, **Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica**, Vol. 17, No. 2, 2015, s. 37.

⁸³ Aslan Tolga Öcal, *Endüstri İlişkilerinde Değişim ve İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu, (Doktora Tezi)*, İstanbul Üni. SBE, 2007, s. 8.

⁸⁴ Keskin, **a.g.e.**, s. 12.

davranışlardan uzaklaştıkları görülmüştür. “*Sorumluluğun demir yasası*” olduğunu savunanlara göre ise işletmelerin sosyal sorumluluk yükümlülüklerini kabul etmeseler de belli başlı sorunların çözümünde her zaman duyarlılık gösteren farklı organizasyon ve kurumların olacağı ifade edilmektedir. Hatta bu yasaya uymayan klasik yaklaşım savunucularının/işletmelerinin gelecekte önemli kayıplara uğrayacağı belirtilmiştir.⁸⁵

1980 ve 1990’lar ise bilindiği üzere neoliberal politikaların hakim olduğu, 1930’lu yıllardan itibaren süregelen keynesyen iktisadi anlayışın kaybolduğu dönüşüm yıllarıdır. Bu dönemde öne çıkan serbest piyasa, özgürlük, özelleştirme gibi kavramlar ekseninde şirketlerin devlet müdahalesi veya kontrolü olmadan kendi inisiyatifleri ile hayırseverlik anlayışı çerçevesinde KSS faaliyetlerinde bulunabilecekleri üzerinde durulmuştur. Hatta bağlayıcı kurallar yerine şirketlerin kendi öz politikalarını benimsedikleri görülmektedir. 2000’li yıllarda sayıları git gide artan küresel sivil toplum örgütleri ortaya çıkarken, aynı zamanda işletmelerin de tutum ve davranışlarında farklılıklar küreselleşmenin etkisiyle daha da belirginleşmiştir. Öyle ki 1980’li yıllarda sosyalist sistemin çöküşünden sonra toplum içindeki sosyal problemlerin çözümü piyasadan veyahut işletmelerden beklenmiştir. Bu yıllarda sayıları gittikçe artan çokuluslu şirketlerdeki klasik yaklaşım yerini paydaşların tamamının menfaatlerinin dikkate alındığı modern yaklaşıma bırakmıştır. Bu yöneliş toplumdaki beklentiyi de artırmış, toplumdaki sosyal sorunların çözümü için işletmeler kilit rol oynamaya başlamıştır. Hal böyleyken kurumsal sosyal sorumluluk kavramı bir hayli önem kazanmıştır.⁸⁶

Öyle ki küreselleşmenin ulusal sınırları kaldırması, üretim ve ticaretin çokuluslu şirketler tarafından yönetilmesi, işletmeler ve toplumlar arasındaki etkileşimi artırmıştır. Bu etkileşim sonucu şirketlerin toplum ve diğer paydaşlarla ahlaki temelli ilişkiler kurduğu görülmektedir. Böylelikle işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getirirken yasal baskılar olmadan toplumun refahını ve yaşam düzeyini geliştiren politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

⁸⁵ Keith Davis, “The Case for Against Business Assumption of Social Responsibilities”, **Academy of Management**, V. 16, No. 2, 1973, s. 314.

⁸⁶ Ersöz, **a.g.e.**, s. 140-141.

Son olarak KSS'nin ülkemizdeki gelişim seyrine bakıldığında, 1950'li yıllardan itibaren Truman doktrini kapsamında Amerikan yardımları ile kurulan ve büyüyen işletmelerdeki sosyal sorumluluk anlayışıyla başladığı görülmektedir. Hatta bu dönemde “*Sevk ve İdare Dergisi*”, “*İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*” gibi dergilerde Amerikalı araştırmacıların yayınlarının bulunması da bu savı destekler niteliktedir. Ancak Türkiye'nin bu tarihten itibaren sosyo-ekonomik ve politik yapısının istikrarlı olmaması neticesinde uzun vadeli sürdürülebilir planlar yapabilmek için işletmelere pek uygun ortam sağlanmamıştır. 1980'lere gelindiğinde ise ekonominin serbestleşmeye başlaması sonucu ülkenin KSS alanında farklı uluslararası antlaşmalara taraf olması gibi nedenlerle bu dönemde KSS anlayışında gelişim görülmektedir. Özellikle 1960-2000 tarihleri arasında Holdinglere bağlı kurulan Vehbi Koç Vakfı (1969), Hacı Ömer Sabancı Vakfı (1974), Dr. Nejat F. Eczacıbaşı Vakfı (1978) gibi vakıfların sosyal sorumluluk çalışmalarında önemli aktör olması, ülkemizde KSS bilincinin yerleşmesine katkı sağlamıştır.⁸⁷

1.2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi

Kurumsal sosyal sorumluluk taraftarları işletmelerin toplumsal sorunların ana kaynağı olduğunu ve çözümünde de sorumluluk üstlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Ancak Milton Friedman gibi bazı ekonomistler KSS'nin ekonomik sistemin temelini yok edeceğini savunmaktadır.⁸⁸ Friedman bu konuda işletmelerin, işçilerinin ve hissedarlarının ötesinde sosyal sorumluluğa sahip olmasını eleştirmekte, bu durumun serbest piyasa ekonomisinin karakterine ve doğasına uymadığını, işletmelerin karını maksimize etmek için sahtekarlık ve hile olmadan serbest piyasa içerisinde faaliyette bulunması gerektiğini ifade etmektedir. Hatta işçilere yönelik temel sorumluluğun sendikalar aracılığıyla yürütülmesini, onların faaliyet alanına işletmelerin girmemesi gerektiğinin de altını çizmektedir.⁸⁹

⁸⁷ Özer Silsüpür, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Marka İmajı Üzerindeki Rolü: GSM Operatörleri Üzerine Bir Araştırma, (Doktora Tezi), Selçuk Üni. SBE., 2020, s. 46-47.

⁸⁸ Ricky W. Griffin, **Fundamentals of Management**, Cengage Learning, 2016, 8. Basım, s. 47-48.

⁸⁹ Milton Friedman, **Capitalism and Freedom**, Fortieth Anniversary Edition, The University of Chiago Press, 2002, s. 133-134.

Bir diğerk açıdan bakıldığında, küreselleşmenin ulusal sınırlar içerisinde yürütölen ekonomik, sosyal ve kültürel etkinliklerin sonunu getirdiğı bilinmektedir. Coğrafi sınırların ortadan kalkması sonucu ekonomide yeni küresel pazarlar oluşmaya başlamıştır. 1980’li yıllara kadar işletmeler rekabet avantajı sağlayabilmek için ürün ve hizmet bazında mücadelelere girişirken bu dönemden itibaren maddi kaynaklardan öte “soyut” kavramlar rekabet avantajı olarak ön plana çıkmaya başlamıştır. Nitekim kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin küresel pazarda rekabet avantajı sağlayabilmeleri için uyguladıkları yetersiz pazarlama stratejilerine çözüm olarak bu alanda yerini almıştır.⁹⁰

Özellikle 2000’li yıllardan sonra çokuluslu şirketlerin, mal ve hizmet üreten organizasyon olmanın ötesinde, işletme içi ve dışı ilişkili kesimlere de duyarlı sosyo-ekonomik faaliyetler yürüten kuruluşlar olma yolunda ilerledikleri görölmektedir. Dolayısıyla işletmenin sürdürülebilirliği, büyüme ve karlılığının sağlanması noktasında ilişki içerisinde olduğu tüm gruplarla ahlaki davranış ölçütlerine uygun hareket etmesi oldukça önem arz etmektedir.⁹¹

Örneğın işletmelerde kurumsal sosyal sorumluluğun faydaları üzerine yapılan bir çalışmada, bu tür politikaların şirket itibarını ve imajını olumlu etkilediğı, şirket çalışanlarına motivasyon sağlayarak verimliliğı artırdığı, sermayeye erişimin paydaşlarla iyi ilişkiler sonucu gelişeceği ve sürdürülebilirlik kapsamında maliyet avantajı sağlayacağı, itibar ve imajla bağlantılı olarak şirketin pazar payının artacağı, satışların yukarı yönlü ciddi oranda etkileneceğı ve ürünlere yönelik olası müşteri boykotlarının önüne geçileceğı savunularak kurumsal sosyal sorumluluğun önemine değinilmiştir.⁹²

Bununla birlikte işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ile ürünlerine talebi inceleyen bir araştırmaya göre ise tüketicilerin ürün satın almaları

⁹⁰ Nilüfer Yörük Karakılıç, “Kurumsal İtibarın Müşteri Tercihleri Üzerine Etkileri: Afyon’da Perakende Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üni. İ.İ.B.F. Dergisi**, C. 7, S. 2, 2005, s. 182.

⁹¹ Elbeyi Pelit ve Evren Güçer, “Turizm İşletmeleri Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiğı Kapsamında İncelenmesi ve Bu Davranışlarının Eğitim Düzeyleriyle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **2. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı**, 2006, s. 561.

⁹² Manuela Weber, “The Business Case For Corporate Social Responsibility: A Company-Level Measurement Approach For CSR”, **European Management Journal**, 2008, 26, s. 248-249.

konusunda etik kurallara dikkat ettikleri ve bu konuda rasyonel davrandıkları görülmüştür.⁹³ Nitekim Adidas, Nike ve Reebok şirketlerinin deniz aşırı ülkelerde yaptıkları üretim ve pazarlama faaliyetlerine çocuk emeği, insan hakları gibi davranış kurallarını dahil etmeleriyle finansal performansları arasında doğru orantı olduğu tespit edilmiştir.⁹⁴

Dünyada kurumsal sosyal sorumluluk dalgasının önem kazanması işletmelerin sosyal ve çevresel rol üstlenmeleriyle de ilgilidir. 1984-Hindistan Bhopal “*Union Carbide*” kazası ve 1986-Ukrayna “*Çernobil Nükleer Felaketi*” gibi olaylar çevresel tehlikelere karşı kurumsal sosyal sorumluluğun uluslararası gündeme taşınmasına neden olmuştur. Hatta bu yıllarda 2,4 milyar insanın temel sağlık hizmetlerinden yeterince faydalanamadığı, 1 milyar insanın temiz sudan yoksun olduğu, yaklaşık 800 milyonun yetersiz beslendiği ve 250 milyon çocuğun “*çocuk işçi*” olarak kullanıldığı araştırmaları sonucu insan hakları, istihdam ve çevresel sorunlara duyarlılık seviyesi artış göstermiştir.⁹⁵

Buna mukabil gelir dağılımındaki adaletsizlik, işsizliğin artması, aile kurumunun çöküşü, eğitim yetersizliği, çeşitli doğal afetler, savaşlar gibi sosyal, siyasal ve çevresel olaylar küreselleşme sonrası neoliberal düzenin işleyişini aksatmaya başlatmıştır. Bu durum ekonomik düzene yön veren çokuluslu şirketlerin sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde çözüm arayışları aramalarına sebebiyet vermiştir. Bu süreç işletmelerin tek başına parasal bir değer peşinde koşarak hareket etmesi durumunda uzun vadede yaşama şansını azaltmaktadır. İşçilerine ve diğer paydaşlara duyarlı politika gütmeyen işletmelerin küresel pazarda ürünlerine yönelik azalmakta, bu da işletmeleri ürünlerinin birincil talep unsuru olan işçilerine ve toplumun beklentilerine cevap vermeye itmekte ve kurumsal sosyal sorumluluğun günümüzde artan önemine işaret etmektedir.⁹⁶

⁹³ Pat Auger, Paul Burke, Timothy M. Devinney and Jordan J. Louviere, “What Will Consumers Pay for Social Product Features?”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 42, No. 3, 2003, s. 282.

⁹⁴ Auger, Burke, Devinney ve Louviere, **a.e.**, s. 296.

⁹⁵ Judy Larkin, **Strategic Reputation Risk Management**, Palgrave Macmillian, 2003, s. 208.

⁹⁶ Halil Akyar, “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Üzerine Bir Alan Araştırması”, (**Yüksek Lisans Tezi**), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, 2008, s. 6-7.

Birçok araştırmacıya göre kurumsal sosyal sorumluluk sanayileşme ve küreselleşmenin bir sonucudur.⁹⁷ 1980’li yıllardan itibaren küresel olarak liberal ekonomi politikası altında şekillenen sosyal, kültürel ve siyasal olayların günümüzde çeşitli sorunlara yol açtığı daha önce ifade edilmişti. Nitekim gelişen birçok ülkede ulusal unsurların bu sorunlara çözüm mekanizmaları üretmek yerine çokuluslu şirketlere bu rolü devretmesi, günümüzde başta göç sorunu olmak üzere küresel işsizlik dalgası, açlık ve yoksulluk gibi sosyal ve çalışma hayatına ilişkin sorunlara bu şirket yapılarınca çözüm üretilmesi gerekliliği, kurumsal sosyal sorumluluğu önemli kılmaktadır.

Çokuluslu şirketler için kurumsal sosyal sorumluluk, organizasyonun temel yapıtaşı haline gelmiştir. Kuşkusuz işletmelerin toplumla iletişim kurma yolunda kendi bünyelerinde yürüttükleri bu tür faaliyetler, tüketim toplumunda protesto edilme riskini en aza indirmek ve olumsuz imajları ortadan kaldırmak için etkili bir konumda yer almaktadır.⁹⁸

Bununla birlikte ulusal endüstriyel ekonomiden, küresel bilgi ekonomisine geçişte çokuluslu şirketlerin etkinliğinin artması bu organizasyonların işçi hakları ve çalışma hayatına ilişkin uygulamalarını da önemli hale getirmektedir. Sendikalar, STK’lar ve uluslararası örgütler tarafından sürekli bir denetim içerisinde olan bu organizasyonların çalışma hayatına ilişkin atacakları kurumsal sosyal sorumluluk adımları güçlerinin sürekliliği için elzem görünmektedir.⁹⁹

Son olarak 2019 yılında Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkan koronavirüs salgını bu tarihten itibaren dünyanın sosyo-ekonomik yapısı başta olmak üzere toplum, eğitim, kültür vs. birçok konuyu doğrudan etkilemiştir. Koronavirüs pandemisi ve kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki etkiyi inceleyen bir araştırmaya göre, bu dönemden itibaren birçok organizasyonun KSS faaliyetleri konusunda proaktif bir şekilde rol aldığı, Birleşik Krallıkta imalat şirketlerinin fabrikalarında solunum cihazı, kişisel koruyucu ekipman, el dezenfektanı gibi malzemeler ürettiği ve bunları

⁹⁷ May, Cheney ve Roper, **a.g.e.**, s. 4.

⁹⁸ Öcal, **a.g.e.**, s. 10.

⁹⁹ Deniz Kağncıoğlu, “Sosyal Sorumluluk Raporlarında Çalışma ve İstihdam Göstergeleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2010, C. 0, S. 57, s. 130.

toplumda farklı kesimlere bağışladığı; yine bazı süpermarketlerin yaşı nüfusa yönelik ve sağlık çalışanlarına yönelik çalışma saati belirlemesi gibi farklı sosyal sorumluluk faaliyeti yaptığı ifade edilmektedir. Pandemi süresi boyunca bu organizasyonların KSS'ye ilişkin uygulamaları, tüketiciler arasında olumlu izlenim oluşturmuş ve marka imajına ve kurum itibarına doğrudan etki etmiştir. Buradan yola çıkararak pandemi sonrası dönemde işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk konusunda atacağı adımların önemi ortaya çıkmaktadır. Özellikle ulus devletler ve çokuluslu şirketlerin yeni dönemde karşılarında birçok sosyal ve ekonomik sorun olacaktır. Başta artan işsizlik, teknolojik gelişmelerin artmasıyla çalışma şeklinin değişmesi, arz sorunu çerçevesinde fiyatlar genel seviyesinin yükselmesi ve satın alma gücünün düşmesi, artan yoksul sayısı gibi temel sosyal politik sorunların çözümünde kurumsal sosyal sorumluluk politikası yürüten organizasyonlar daha şanslı olacaktır.¹⁰⁰

1.2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları

Genel itibariyle KSS yaklaşımları incelendiğinde, işletmelerin birincil hedeflerinin kar elde etme olduğunu savunan klasik yaklaşım ile günümüzde kar elde etmenin yanı sıra topluma karşı sorumlulukları olduğunu da ifade eden modern yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Ünlü iktisatçı Milton Friedman klasik yaklaşımın öncülerindendir. Friedman'a göre işletmelerin tek amacı karını maksimize etmektir. Ayrıca sağlanan bu kar toplumsal kaynakların optimum düzeyde kullanıldığını göstermekte, işletmelerin sosyal amaçları gerçekleştirmek için kurulan oluşumlar olmadığını savunmaktadır.¹⁰¹ Liberal bakış açısına sahip olan Friedman, işletmelerin yasalar çerçevesinde kurulan ve faaliyet gösteren örgütler olduğunu, ahlaki olarak davranışlarda bulunamayacağını savunur. Dolayısıyla işletmelerin toplumsal rollerinin olduğu varsayımına karşı çıkmaktadır.¹⁰²

Serbest pazar yaklaşımı veya hissedar yaklaşımı olarak da adlandırılan bu yaklaşım, işletmelerin maliyetlerini artıran faaliyetlere yönelmesini eleştirmektedir.

¹⁰⁰ Hongwei He and Lloyd Harris, "The Impact of Covid-19 Pandemic on Corporate Social Responsibility and Marketing Philosophy", **Journal of Business Research**, Vol. 116, 2020, s. 4-5.

¹⁰¹ Adnan elik, "şirketlerin Sosyal Sorumlulukları", **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Ed. oşkun Can Aktan, İGİAD Yayınları, 2007, s. 53.

¹⁰² Silsüpür, **a.g.e.**, s. 46-52.

Maliyeti artan işletmenin ürünün fiyatının artacağını ve toplumun dolaylı da olsa refahının düşeceğini iddia ederler. Hatta klasiklere göre toplumda ortaya çıkan sorunların temel kaynağı, yeteri düzeyde kar elde edemeyen işletmelerdir.¹⁰³ Modern yaklaşım savunucuları ise işletmelere farklı sosyo ekonomik anlamlar yüklemektedir. İşletmeler toplumun bir parçasıdır ve toplumsal sorunların çözümünde de aktif rol almaları gerekmektedir. Sosyo-ekonomik anlayış olarak da ifade edilen bu düşünceye göre işletmeler toplumdaki refah düzeyini ve yaşanabilirlik kalitesini artırırken aynı zamanda kar da elde edebilirler.¹⁰⁴

Modern yaklaşım savunucuları “paydaş teorisi” kavramını sıkça kullanmaktadır. Paydaş teorisine göre, kurumun davranışlarından etkilenen tüm kesimler paydaş olarak tarif edilmektedir. Paydaşların sınıflandırılmasına ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Kimi görüşlere göre birincil ve ikincil; hissedarlar, yatırımcılar, çalışanlar, tüketiciler ve tedarikçiler birincil paydaş olurken; kurumun devamlılığı için önem arzetmeyen kurum dışı rakipler, medya vb. organlar da ikincil paydaş olarak tarif edilir. Kimi görüşlere göre ise sınıflandırma ekonomik ve sosyal olarak yapılmaktadır. Buna göre tüketiciler, tedarikçiler ekonomik paydaşı oluştururken; devlet, stk ve çevre sosyal paydaşı oluşturmaktadır. Buna göre, serbest pazar yaklaşımı savunucularının aksine paydaşlar yaklaşımının amacı işletmelerin işletme dışı gruplarla güçlü ilişkiler kurmasını, rekabet edilebilirliğin sağlanması için iç ve dış çevre ile ilişkilerin sağlanmasını, hissedarların karlarını maksimize etmek yerine tüm çıkar gruplarının beklentilerini karşılamasıdır.¹⁰⁵

Her ne kadar Friedman tarafından işletmelere tek bir rol çizilmiş olsa da Cory bir çalışmasında¹⁰⁶ etik davranışların uzun dönemde işletmelere hem karlılık hem de temel sosyal sorumluluk prensiplerini kazandıracığını savunmaktadır. Ayrıca bazı işletmelerde de kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının olduğu ancak işletme içi, iyi müşteri ilişkileri, iyi tedarikçi ilişkileri kurma, maliyetli işletme içi düzenlemelerden

¹⁰³ M. Nejat Özüpek, Kurum İmajında Sosyal Sorumluluk Kuramsal ve Uygulamalı Bir Çalışma, (Doktora Tezi), Selçuk Üni. SBE., 2004, s. 40-41.

¹⁰⁴ Çelik, a.g.e., s. 54.

¹⁰⁵ Nuray Yılmaz Sert, Türkiye’de Özel Sektörün Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışına İlişkin Yarar Algısı: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Duyurulmasında Web Sitelerinin Kullanılması, **Online Academic Journal of Information Technology**, Cilt. 3, Sayı. 9, 2012, s. 38-39.

¹⁰⁶ Jacques Cory, **Activist Business Ethics**, Springer, 2005, s. 8,

kaçınma şeklinde sadece şirkete fayda sağlayan sosyal sorumluluk politikaları geliştirmeyi savunan sosyo-ekonomik yaklaşım taraftarları da bulunmaktadır.

Tablo 3: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımları

	KSS'yi fayda olarak görenler	KSS'yi maliyet olarak görenler
Geniş Sorumluluk	Modern Yaklaşım	Hayırsever Yaklaşım
Dar Sorumluluk	Sosyo-Ekonomik Yaklaşım	Klasik Yaklaşım
Kaynak: “Jacques Cory, <i>Activist Business Ethics</i> , Springer, 2005” eserinden yazar tarafından derlenmiştir.		

Hayırsever yaklaşımda ise modern yaklaşım gibi geniş sosyal sorumluluk anlayışında işletmenin tüm paydaşlarına yönelik bu faaliyetler desteklenmektedir. İşletmenin gerçekleştirdiği sosyal sorumluluklar bir maliyet olarak kabul edilse bile “fedakâr” ve “ahlaki” davranış eksenindeki şirketler bu maliyeti göz ardı etmektedir. Bu yaklaşım kapsamında işletme sahiplerinin, yardıma muhtaç fakirlere ve ihtiyaç sahiplerine yardım ettiği, şirket içinde çalışanlara yönelik hayat sigortası, işsizlik sigortası, yüksek ücret politikaları vb. uygulamaları hayata geçirdikleri görülmektedir. Ayrıca toplumun bazı kesimlerine, çeşitli spor, eğitim, kültürel vb. etkinliklere de gönüllü olarak destek vermektedirler.¹⁰⁷

Bununla birlikte Lantos tarafından yapılan bir çalışmada da KSS, etik, fedakârlık/gönüllülük ve stratejik temelli olmak üzere incelenmiştir. Lantos, etik temelli kurumsal sosyal sorumluluğun zorunlu bir olgu olarak kabul edilmesini, fedakârlık temelli yaklaşımın kar amacı güden işletmelerce uygulanamayacağını ve en ideal tercihin stratejik temelli yaklaşım olduğunu ileri sürmektedir. Etik Yaklaşımın ahlaki olarak zorunlu olduğunu, işletmenin ekonomik ve yasal yükümlülükleri yerine getirmenin ötesinde işletme için fayda sağlamasa dahi diğer paydaşlar için olumsuz tüm uygulamalardan kaçınması gerektiğinin altını çizmektedir. Lantos, fedakârlık temelli yaklaşımı ise klasik yaklaşım ekseninde değerlendirerek, işletmelerin sadece

¹⁰⁷ Ali M. Quazi and Dennis O'Brien, *An Empirical Test of a Cross-National Model of Corporate Social Responsibility*, Springer, Vol. 25, No. 1, 2000, s. 36.

kamu refahını sağlama için ilave ahlaki sorumluluklar üstlenmesinin kuruluş amacına uygun olmayacağını öne sürmektedir.¹⁰⁸

Buna göre KSS yaklaşımlarını stratejik temelli ele alan Lantos, bu yaklaşımın işletmenin kar amacı gütmeye güdüsünü göz ardı etmeden toplumun refahı için davranışlar/politikalar yürütüldüğünde uzun vadede finansal getiri sağlayacağını savunmaktadır. Bu yaklaşım özellikle 1980'lerden sonra popüler hale gelmiştir. Otomobil üretim firması olan FORD bu dönemde 4-8 yaşındaki çocukların otomobil içerisinde emniyetli bir şekilde oturmasını sağlamanın önemine birçok reklam kampanyası ile değinmiştir. Firmanın mali tablolarında kısa vadede ekonomik sonuçları olmayan bir durum olarak görünen bu politika uzun vadede FORD'un çocuklar için milyarlarca oto koltuğu satmasının önünü açmıştır.¹⁰⁹

1.2.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Teorileri

İşletmelerin sosyal sorumluluğu ile ilişkili geliştirilmiş birçok model bulunmaktadır. Bu bölümde kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımları çerçevesinde şekillenen KSS sistematiği/modellerinden literatürde sıklıkla atıf yapılan ve önemli kabul edilen bazı sosyal sorumluluk modellerine yer verilmiştir. Archie Carroll tarafından 1979 yılında yapılan “*A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance*” adlı çalışma KSS alanında gerçekleştirilen araştırmalarda dayanak olarak gösterilen ve sıkça atıf alan bir özelliğe sahiptir.

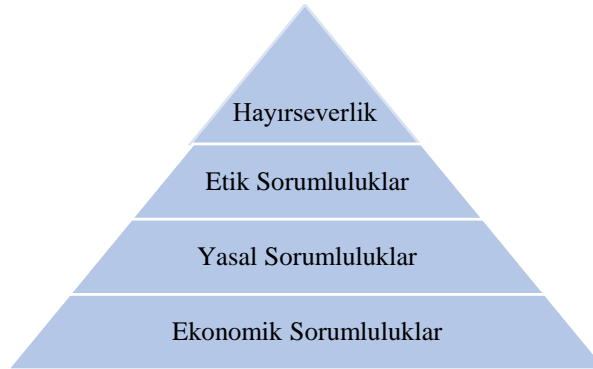
Carroll'a göre, geniş bir sosyal sorumluluk tanımı topluma karşı tüm yükümlülükleri ele alması için, ekonomik, yasal, etik ve gönüllü olmak üzere dört kategoride ele alınmalıdır. Buna göre, ekonomik sorumluluk, işletmenin ilk ve en önemli sorumluluğunun doğası gereği ekonomik olduğunu, herşeyden önce işletmelerin toplumun ekonomik yapısının temelini yansıttığını ifade eder. Bu itibarla toplumun ihtiyacı olan mal ve hizmet üretimini sağlamak toplum açısından, bu mal ve hizmetleri karlı olarak satmak ise işletmenin sorumluluğundadır. Bu bakımdan diğer sorumluluk görüşleri bu yaklaşım çerçevesinde şekillenmektedir. Toplum işletmenin

¹⁰⁸ Geoffrey P. Lantos, The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility, **Journal of Consumer Marketing**, Vol. 18, No. 7, 2001, s. 4-8.

¹⁰⁹ Lantos, a.e., s. 34.

ekonomik misyonunu yerine getirirken yasal gerekliliklerin sağlanmasını beklemektedir. Yasal sorumluluklar olarak adlandırılan bu görüşte “*social contract*” a dayalı toplum ve işletmeler arasındaki ilişkinin en azından asgari düzeyde sağlanması ve KSS’nin tam anlamıyla uygulanabilmesi için ekonomik ve yasal sorumlulukların birlikte yerine getirilmesi gerekmektedir. Yasal ve ekonomik sorumluluklar, temelinde etik sorumluluklar da barındırmaktadır. Ancak Carroll burada, mutlaka kanunla düzenlenmesine gerek duyulmadan da toplum ve iş dünyasının işletmelerden beklediği davranışları etik sorumluluk başlığı altında ele almıştır. Etik sorumlulukların toplumdaki değişkenlik gösterdiği varsayıldığında tam olarak neyi ifade ettiği bilinmese de temel olarak yasal zorunlulukların üzerinde bir duyarlılık beklentisi sağlama olarak ifade etmek yanlış olmayacaktır. Son olarak gönüllü sorumluluklar olarak adlandırılan bu kısımda ise Carroll, işletme için zorunlu olmayan yasaların gerektirmediği ve işletmelerden etik anlamda bir davranış beklenmediği durumlarda sosyal rollerde yer alma arzusunu gönüllü sorumluluklar olarak tanımlamaktadır. Hayırseverlik faaliyetlerinde bulunmak, işçilere yönelik çalışma şartlarını iyileştirici düzenlemeler yapmak, çalışan kadınlar için kreş imkanı sağlamak bunlara örnek olarak verilebilir.¹¹⁰

Şekil 2: Carroll’un Sosyal Sorumluluk Piramidi



Kaynak: Archie B. Carroll’un, (“*The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*”, *Business Horizons*, 1991) adlı eserinden yazar tarafından derlenmiştir.

¹¹⁰ Archie Carroll, “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”, *The Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 4, 1979, s. 500.

Carroll bu çalışmasında daha önce yapmış olduğu sınıflandırmadan farklı olarak, “gönüllü sorumluluklar” kavramı yerine “hayırseverlik sorumlulukları” kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Hayırseverlik, işletmelerin toplumdan beklenen duyarlı davranışlarını “kurumsal bir vatandaş” olarak yerine getirmesi gerektiğini ifade eder. Bu kapsamda işletmeler insanların refahını artıran, toplumsal sorunlara çözüm mekanizması içerisindeki tüm faaliyetlere katılmalıdır. Ancak sosyal sorumluluk piramidinden anlaşılacağı üzere, ekonomik ve yasal sorumluluklar bu alandaki en kapsamlı ve olmazsa olmaz sorumlulukları oluşturmaktayken, hayırseverlik sorumluluklarının piramitte diğerlerine nispeten daha dar bir alanı kapsamaması ve piramidin en üstünde olmasından dolayı tamamen gönüllülük esaslı olduğunu ifade etmek gerekir.¹¹¹

Bununla birlikte Carroll ve Buchholtz tarafından 2009 yılında yapılan bir çalışmada ise kurumsal sosyal sorumluluk perspektifinde piramitte yer alan tüm bileşenlerin aynı anda kararlar, eylemler, politikalar ve uygulamalara nasıl dahil edileceği tartışılmıştır. Özellikle bu piramidin işletmenin sosyal sorumluluklarını tabandan başlayarak sıralı bir şekilde yerine getirilmesinin beklenmesinin doğru olmayacağı, aksine işletmenin tüm sorumlulukları aynı anda yerine getirmesi gerektiği ifade edilmektedir. “Toplam Kurumsal Sosyal Sorumluluk” olarak adlandırdıkları kavram ile firmanın eş zamanlı olarak ekonomik, yasal, etik ve hayırsever sorumluluklarını yerine getirmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır.¹¹²

Ayrıca Carroll’un KSS sistematüğinden yola çıkarak küçük ölçekli işletmeler üzerinde araştırma yapan ve piramidin bileşenlerini yeniden değerlendiren Spence, ekonomik, yasal, etik ve hayırsever sorumluluğuna “kişisel bütünlük (*personel integrity*)” kavramını da ilave etmiştir. Spence, küçük ölçekli işletmelerdeki organizasyon yapılarının büyük ölçekli ve çokuluslu şirketlerdeki gibi olmadığını, şirket sahibi ile yöneticiler arasında kişisel bütünlük olması gerektiğini ve ancak bu durumda kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin etkin olacağını savunmaktadır.

¹¹¹ Archie B. Carroll, “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders”, **Business Horizons**, Vol. 34, No. 4, 1991, s. 42.

¹¹² Archie B. Carroll and Ann K. Buchholtz, **Business and Society: Ethics and Stakeholder Management**, 7. Basım, 2009, South-Western Cenagege Learning, s. 46.

Buna göre işletme sahibi ve yöneticilerinin en çok sorumlu olduğu kişi veya grupların aileleri, çalışanları ve diğer yerel topluluklar olduğunu ifade etmektedir. Burada konumuzla da alakalı şirket işçilerine değinmek gerekirse, bir işletmedeki çalışanların temel amacı gelir ve istihdam güvencesi sağlamaktır. Bu tip işletmelerde sendikalaşma oranının düşük olması, stratejik bir insan kaynakları yönetimi anlayışının olmaması gibi nedenlerden dolayı kişisel bütünlük sorumluluğu kapsamında aileden sonra şirket işçileri gelmekte, bu işçilere yönelik kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri şirketlerin sürdürülebilirliği için önem kazanmaktadır.¹¹³

Benzer biçimde Davis'e göre KSS ise işletmelerin geleneksel ekonomik sorumluluklarını yerine getirip, hukukun bittiği noktada sosyal sorumlulukların başladığıdır. Nitekim Davis, bu eksende işletmelere yönelik sosyal sorumluluk olarak atfedilecek politikaların belirlenmesinde devletin görev alması gerektiğini iddia etmektedir. 1960'lı yılların sosyo-ekonomik yapısı henüz küreselleşmenin günümüzdeki boyutlarına ulaşmadığı, neoliberal politikalar yerine Keynesyen ekonomi politikalarının hâkim olduğu bir dönemdir. Nitekim bu tarihlerde sendikalar da “*altın çağını*” yaşadıkları için emek, toplu pazarlıklarla birçok hakkı elde etmeyi. Ancak günümüzde küresel ölçekte devletin işveren rolünde meydana gelen değişim sonrası özellikle çokuluslu şirketlerin ekonomik yapıda söz sahibi olması ve gelişen ülkeler başta olmak üzere doğrudan yabancı yatırım çekmek isteyen ülkeler için sosyal sorumluluk standartlarını belirleme rasyonel durmamaktadır.¹¹⁴

Bir diğer yandan Archie Carroll'un dört başlık altında incelediği KSS sistematüğünü, etik-stratejik-hayırseverlik odaklı inceleyen Lantos (*Lantos'un Sosyal Sorumluluk Modeli*), işletmenin ahlaki normlar, değerler ve ilkeler bütünü ile etik davranışlar oluşturacağını öne sürmektedir. Bu bağlamda önemli olan etik sosyal sorumluluk, üretim sürecinde doğabilecek ve toplumun zarar göreceği herhangi bir olumsuz durumun yansımalarını en aza indirmeye yöneliktir. Özellikle çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çevrenin korunması gibi sorumluluklar bu kapsamda değerlendirilir. Stratejik sosyal sorumlulukta ise, işletmenin uzun dönemli kararlar

¹¹³ Laura J. Spence, “Small Business Social Responsibility: Expanding Core CSR Theory”, **Business and Society**, Vol. 55, No. 1, 2014, s. 16-17.

¹¹⁴ Davis, **a.g.e.**, s. 312.

alırken ne tür yardımlar yapacağı ile ilgilidir. Yani işletme kendi mali çıkarına uygun bir şekilde yardım yaparken aynı zamanda kar güdüsünü de korumalıdır. Bu uygulamaları birçok şirketin şuan kurdukları vakıflar veya farklı stk'lar ile birlikte yürüttükleri bilinmektedir. Son olarak hayırsever yaklaşımı ise diğer unsurlardan farklı olarak tamamen kar amacı gütmeksizin üstlendiği sorumluluğu ifade eder. Bu durumda işletme herhangi bir menfaat düşünmez ve yardım amacıyla bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak belli kişi veya gruplara yardım ederek insani değerlere hizmet eder. Bu yaklaşımın günümüz iktisadi ortamında özellikle çokuluslu şirketler için çok da uygulanabilir olduğu söylemek doğru olmayacaktır. Nitekim neoliberal iktisadi anlayış rekabete dayanır ve işletmelerin sürdürülebilirliği öncelikle kar odaklı çalışmaları ve ikincil olarak diğer sorumluluk faaliyetlerine yönelmesiyle olacaktır.¹¹⁵

1971 yılında ABD'de Ekonomik Gelişim Komitesi (CED) tarafından geliştirilen “Üç Çember Modeli” ise yine Carroll'un dörtlü sınıflandırması temelinde üç bileşenli bir sınıflandırma ortaya koymuştur. Buna göre en içteki çember işletmenin temel sorumluluğu olan ekonomik performansı, istihdam yaratma ve kar elde etmeyi temsil eder. Ekonomik büyüme için bu sorumluluk can alıcıdır. İkincil çember ekonomik faaliyetlerin sonuçlarına karşı duyarlılığı ifade eder. Burada değişen toplumsal değerler ve temel etik normlar gözetilerek ekonomik işlevin sağlanması gerekliliği savunulur. En dıştaki çemberde ise ekonomik faaliyetlerin dışında işletmelerin üstlenmesi gereken ana hatlar çizilmiştir. Hayırseverlik olarak adlandırılan bu çemberde etik sorumluluklar gibi işletmenin faaliyetleri sonucu olumsuz etkilenen birey ya da gruplara karşı duyarlı davranmasından öte doğrudan toplumun refahını artıran olgu olduğu üzerinde durulmaktadır.¹¹⁶

Ackerman tarafından oluşturulan bir diğer model “sosyal duyarlılık” modelidir. Sosyal duyarlılık, herhangi bir dış baskıya maruz kalmaksızın işletmelerin inisiyatif alarak paydaşları koruyucu davranışlarda bulunması olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla toplumun değişen sorunları analiz edilerek sosyal sorunlara uygun

¹¹⁵ Deniz Alımanoğlu Yemişçi, İşletmelerin Sorumluluğu: Sosyal Politika ve Sosyal Sorumluluk Kavramları Işığında Bir Değerlendirme, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üni. SBE., 2010, s. 147.

¹¹⁶ Aviva Geva, “Three Models of Corporate Social Responsibility: Interrelationships between Theory, Research and Practice”, **Business and Society Review**, Vol. 112, No. 1, 2008, s. 22-23.

çözümler geliştirilmesi bu modelin dayanağını oluşturur.¹¹⁷ Ackerman bu modeli “politika”, “öğrenme” ve “örgütsel” yükümlülükler olmak üzere üç başlıkta incelemiştir. Buna göre işletmenin sosyal sorumluluk çalışmalarına rehber niteliği taşıyacak, ne tür sosyal sorunlara nasıl çözümler üreteceğini politika aşaması belirler. İkinci aşamada şirketlerin KSS alanında bilgi ve tecrübeleri olmadığı durumlarda bu süreci yönetebilmesi için uzmanlardan destek alması gerektiğini ifade etmekte, son aşamada ise sorumlulukların organizasyondaki herkes tarafından benimsenip uygulanması gerektiğinin altı çizilmektedir. Böylelikle organizasyon bir bütün olarak duyarlı bir örgüt halini alacaktır.¹¹⁸

Son olarak Sethi tarafından geliştirilen modelde ise piyasa ekonomisi sistematığı içerisinde işletmelerin sosyal sorumluluk davranışlarının belirlenmesi incelenmiştir. Buna göre üç aşamadan oluşan modelde, işletmelerin sorumlu davranışlarda bulunmasının ekonomik ve yasal açıdan sınırlılıklar dahi olsa olması gerektiğini, kurumsal davranışların toplumun değer ve beklentileri ile eşit derecede işlem görmesini ve işletmelerin gelecekte karşılaşılabilecek olası sorunlara karşı sosyal davranış geliştirmesi gerekliliğinden bahsetmektedir.¹¹⁹

1.2.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alanları

1962 yılında Friedman’ın kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı olan hissedar öncelikli klasik yaklaşım yerini işletmenin sadece firma sahiplerine değil, tüm paydaşlara karşı yükümlülüklerini kapsayan genişletilmiş bir role bırakmıştır.¹²⁰ Sosyal sorumluluk açısından bakıldığında temel mesele, paydaş teorisinin işletmenin sorumlu olma motivasyonunun bir parçası olup olmadığı ve eğer bu motivasyonsa sahipse hangi paydaşlara karşı sorumlu olduğudur. Bunu belirlemenin yolu ise

¹¹⁷ Ali Samed Ulu, Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Bir Alan Araştırması, (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Üni. SBE., 2007, s. 45.

¹¹⁸ Nadide Macit, BİST Şirketlerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri: BİST 30, BİST 50, BİST 100 Endeksleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir İçerik Analizi, (Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi, SBE., 2020, s. 49.

¹¹⁹ Seyfi Top ve Akın Öner, “İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, C. 4, S. 7, 2008, s. 107.

¹²⁰ Linda S. Munilla and Morgan P. Miles, “The Corporate Social Responsibility Continuum as a Component of Stakeholder Theory”, **Business and Society Review**, Vol. 110, No. 4, 2005, s. 371.

KSS'nin firmanın itibarına ve başarısına paralel amaç ve değerlerle bağlantılı araçlarla ilişkilidir.¹²¹

Küreselleşme ile birlikte şirketler için kurumsal ve ekonomik kaygıların artmasıyla KSS'nin insanlığı doğrudan ve dolaylı yollarla etkileyen, şirketlerin sosyal ve çevresel sorunlara yönelmesini sağlayan bir mekanizma olduğu uzun zamandır tartışılmaktadır. Şirketin sadece kar amacı gütmekten öte içinde buldukları toplum, ekonomi ve çevrenin dinamik bir ortağı ve parçası olması, KSS ile başta işçilere olmak üzere tüm paydaşlara yönelik duyarlılıklar giderek artmaktadır.¹²²

Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, şirketlerin organizasyon yapısı ve toplumlara göre farklılık göstermektedir. Ancak istihdamın korunması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, hissedar-sermayedar karşı sorumluluklar, iş ahlakı, çevre kirliliğinin önlenmesi gibi belli başlı konular tüm dünyada genel kabul gören unsurları oluşturur.

Aktan tarafından yapılan sınıflandırmada, işletmelerin başlıca sorumluluk alanları¹²³, “İşçilere, tüketicilere, hissedar ve sermayedarlara, çevreye, devlete, tedarikçilere, topluma ve rakip işletmelere” karşı sorumluluk olarak belirlenmiştir. Clarkson ise tipik bir organizasyonun paydaşlarını birincil ve ikincil olmak üzere tasnif etmektedir. Üretim, yönetim ve pazarlama mekanizması içerisinde yer almadığında organizasyonun devamının mümkün olmadığı birincil grupta, “hissedarlar, yatırımcılar, işçiler, müşteriler, tedarikçiler, hükümet ve yerel topluluklar” yer alırken; işletmeyle ticari ilişkisi bulunmayan ve işletmenin devamlılığında önemli bir rolü olmayan ikinci grupta, sivil toplum kuruluşları ve diğer unsurlar yer almaktadır. Farklı araştırmalar ve birçok kaynakta, işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk alanlarında çevre, devlet ve rakip başlıkları yer almaktadır. Ancak konunun temel felsefesinden uzaklaşmamak adına aşağıda incelenen alanlar dışındaki konulara değinilmeye gerek

¹²¹ Lance Moir, “What Do We Mean by Corporate Social Responsibility”, **Corporate Governance**, Vol. 1, No. 2, 2001, s. 8-9.

¹²² Kristina K. Herrmann, “Corporate Social Responsibility and Sustainable Development: The European Union Initiative as a Case Study”, **Indiana Journal of Global Legal Studies**, Vol. 11, No. 2, 2004, s. 206.

¹²³ Aktan, “Meslek Ahlakının Temelleri ve Boyutları”, **a.g.e.**, s. 155.

duyulmamıştır. Bu kapsamda çalışmada paydaş olarak nitelendirilen bu gruplardan, işçiler, hissedarlar, müşteriler, iş ortakları (tedarikçiler) ve topluma değinilecektir.¹²⁴

Kurumsal sosyal sorumluluk literatüründe işyeri refahını sağlama üzerine yapılan çalışmalarda çalışanlara yönelik uygulamalar başı çekmektedir. Birçok işletmede işçilerin şirketin kurumsal varlığını temsil etmesi çalışan refahının müşterilere yönelik tutum ve davranışlarını da etkileyecektir. Hatta çalışanların örgütsel bağlılığı ile sosyal sorumluluk duyarlı davranışları arasında yapılan bir araştırmada, işçilerin işletmeye olan güveni ve buna bağlı olarak refahı arttıkça çevreye yönelik yeşil davranışlarında iyileşme olduğu görülmüştür.¹²⁵

Son yıllarda işgücü piyasasının esnekleşmeye başlaması, tam zamanlı ve güvenceli işlerin kaybolmasına, yarı zamanlı, tele çalışma ve evde çalışma gibi farklı çalışma biçimlerine ve güvencesiz işlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Önceleri emeğin savunucusu olarak başrolde bulunan sendikaların, demografik yapıda meydana gelen değişimler, siyasi nedenler, nitelikli işgücünün artış göstermesi gibi nedenlerle etkinliklerinin zayıflamaya başlaması, güvencesiz istihdam ortamında emeği sömürülmeye açık hale getirmektedir. Nitekim küreselleşme sonucu emeğin mobilitesinin sınırlanması ve sermayenin serbest dolaşım hakkına sahip olması da bu durumu tetiklemektedir. Özellikle bu senaryoda aktif rol alan çokuluslu şirketlerin toplumsal, çevresel vb. sorumluluklarını yerine getirirken, emeğe yönelik KSS uygulamalarına yer vermesi önemli hale gelmektedir.¹²⁶

Ne var ki işletmenin karını maksimize etme gayreti rasyoneldir. Bu açıdan işçilerine daha az ücret ödemesi rasyonel bir işletme için doğru bir adımdır ancak ahlaki ve uzun dönem karlılığı açısından doğru bir davranış değildir. Hatta işletmenin rasyonel davranışları sonucu sigortasız işçi çalıştırması ve asgari ücretin altında işçi çalıştırması iş ahlakına uygun görünmemektedir. Oysa işletmenin işçilerine değer

¹²⁴ Moir, a.g.e., s. 8.

¹²⁵ Lujun Su and Scott R. Swanson, "Perceived Corporate Social Responsibility's Impact on the Well-Being and Supportive Green Behaviors of Hotel Employees: The Mediating Role Of The Employee-Corporate Relationship", **Tourism Management**, Vol. 72, 2019, s. 438.

¹²⁶ Louise Punter and Dominic Gangneux, "Social Accountability: The Most Recent Element To Ensure Total Quality Management", **Total Quality Management**, Vol. 9, No. 4-5, 1998, s. 196.

vermesi, ücret ve sosyal haklarında artış yapması kısa vadede maliyet olarak görünse de uzun dönemde karlı ve verimli bir ilişkidir.¹²⁷

İşletmenin en önemli kaynaklarının başında sermaye gelmektedir. Sermayesini işletmeye sunan hissedarlar, organizasyonun ekonomik faaliyetleri sonucu belli bir oranda kar elde etmek isteyecektir. Dolayısıyla işletmenin hissedarlarına olan yükümlülüğü kapsamında gerekli olan kapitali pay sahiplerine dağıtması günümüz işletmecilik anlayışında önemli yer tutar.¹²⁸

Buna karşın işletmenin sürdürülebilirliğinin sağlanması, yeni iş fırsatlarının değerlendirilmesi, istihdam yaratılması ve toplumun refah düzeyini artıran faaliyetlerin yapılması hissedarlara yönelik sorumluluk ile doğrudan ilişkilidir.¹²⁹ Fakat bu ilişkinin niteliği karmaşık bir yapıya sahiptir. Nitekim işletme belli bir oranda kar sağlayarak hissedarın beklentisini karşıladığında diğer paydaşlara orantılı olarak daha fazla önem verirse hissedarların organizasyondan sermayesini çekme ve işletme maliyetini artırabilme riski mevcuttur. Öyle ki işletme kısa vadede sermayedarlara yönelik karlılığı ön plana çıkardığında tüketiciler, tedarikçiler ve işçilerin işletmeden ayrılması gibi bir durum meydana gelebilir. Bu durumda olması gereken ise işletmenin elinde bulunan herhangi bir tasarruf, ürün veyahut hizmette toplum ve diğer paydaşların da hakkı olduğunu bilerek stratejik işletme anlayışı benimsemesi gerekmekte, hissedarların da bu sorumluluk bilinciyle hareket etmesi tek çözüm yolu olarak görünmektedir.¹³⁰

Bir görüşe göre gelişmiş ülkelerde yüksek sosyal fayda sağlayan işletmelerle yatırım çekmenin ilişkili olduğu, kar maksimizasyonu ile toplum refahı arasında doğrudan ilişki olduğu varsayımı mevcuttur. Buna göre sermaye sahipleri tasarruf yapacakları işletmeleri kar beklentisi ve toplumsal refah sağlama düzeyine göre seçmektedir. İşçiler açısından bakıldığında ise işletmenin gelir elde ettiği süre boyunca

¹²⁷ Aktan, "Meslek Ahlakının Temelleri ve Boyutları", **a.g.e.**, s. 156.

¹²⁸ Ali Halıcı, "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma", **Yönetim ve Ekonomi**, C. 1, S. 1, 2001, s. 16.

¹²⁹ Seyhan Çil Koçyiğit ve Gülhan Gök, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İKSAD Yayınları, 2019, s. 36.

¹³⁰ Deniz Kağncıoğlu, **Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2007, s. 24.

işçilerin de bireysel olarak aidiyet hissettiği ve dolaylı olarak bu durumun toplum refahına katkı sunduğu iddia edilmektedir.¹³¹

Rekabet ortamında pazar ekonomilerinde işletmenin başarısındaki en önemli faktör “müşteri” lere ulaşabilme kabiliyetidir. Nitekim temel fonksiyonu ürettiği ürünü veya hizmeti tüketici ile buluşturma gayreti içinde olan işletmelerin, onlara kaliteli mal ve hizmet sunmaya, müşterilerin dikkatini çekmeye sağlamaları alışveriş ilişkisinin en önemli noktasıdır. İşletmelerin fiyat, kalite ve hizmetin önemine göre rekabet etmekteyken günümüzde bunlara işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin etkinliği de ilave edilmelidir. Çünkü tüketiciler fiyat-kalite sarmalında tercih ettikleri ürünlerde, artık işletmenin çevreye, topluma, işçilere vs. yönelik duyarlı davranışlarını da aramaktadır.¹³²

Benzer bir çalışma şirketlerin de bireyler gibi temel karakteristik yapılarının olduğunu, “işletme kültürü”, “işletme özellikleri”, “kaliteli hizmet sunumu”, “işletme itibarı” gibi temel kavramsal verilerinin sosyal sorumluluk anlayışlarına etki ettiğini ortaya koymuştur. Bu kapsamda bir çalışanın, tüketicinin ve hissedarın işletme ile olan bağlılığını bu kavramlar hakkında şeffaf bilgilere sahip olma oluşturmaktadır. Her ne kadar işletmelerin itibar ve imajlarının hizmet ve ürünleri piyasaya sunma noktasında kritik bir öneme sahip olsa da tüketiciler için sorumlu duyarlı davranış kalıplarının da bu veriler arasına girdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.¹³³

Öte yandan işletmelerin iş ortakları, “sigorta hizmetlerini yürüten şirketler”, “işletmeye iş gücü temini sağlayan kurumlar”, “para veya kredi tahsis eden kurumlar”, “mal ve hizmet sağlayan şirketler” gibi şekillerde sınıflandırılabilir. Bunlar işletmelerin küresel tedarik zincirinde düşük maliyetle kaliteli ürün ve hizmet elde edebilmelerinde kritik öneme sahiptir. Özellikle sermayenin ulusal sınırları aşması sonucu emek yoğun üretim gerçekleştiren işletmelerde alt işveren işçilerinin yasal korumanın dışında bırakılması bu organizasyonlara önemli bir sorumluluk

¹³¹ Gülsün İşseveroğlu, “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk”, **Yönetim ve Ekonomi**, C. 8, S. 2, 2008, s. 64.

¹³² Kağmcıoğlu, **a.g.e.**, s. 25-26.

¹³³ Sankar Sen and C.B. Bhattacharya, “Does Doing Good Always Lead to Doing Better? Consumer Reactions to Corporate Social Responsibility”, **American Marketing Association**, Vol. 38, No. 2, 2001, s. 228.

yüklemektedir. Çoğu ülkede alt işveren işçilerinin düşük ücret, yoğun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşulları altında çalıştığı bilinmektedir. Hal böyle olunca işletmelerin kendi işçisi olsun ya da olmasın üretim ağında doğrudan ya da dolaylı bulunan tüm işçilerin haklarını koruması ve bu işçilere karşı sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir.¹³⁴

Bununla birlikte işletmeler mal ve hizmet üreterek, işçilere adil ücret sağlayarak ve vergilerini ödeyerek topluma olan görevlerini doğrudan veya dolaylı yollarla yapmaktadır. Özellikle karlarını artırmak için toplum içerisinde yürüttükleri sorumluluk çatısı altındaki çeşitli yardım faaliyetleri bunlardan birisidir. Toplumun karşı karşıya olduğu işsizlik, yoksulluk, gelir eşitsizliği, eğitim gibi sorunlara devlet ve diğer sivil toplum kuruluşları ile birlikte çalışarak çözümler üretebilirler. Bu durum işletmelerin kamuoyunda itibarlarını artıran bir unsurdur.¹³⁵

Son olarak toplum ise işgücü, müşteri, tüketici ve birçok unsuru barındıran bir mekanizmadır. Dolayısıyla işletmelerin içinde buldukları toplumu oluşturan bu unsurlara karşı duyarlı davranışlar yürütmesi en doğal durumdur. Özellikle çokuluslu şirketlerin ekonomik ve insan sermayesine dayanan gücünün diğer unsurlardan fazla olduğu aşikardır. Bu kapsamda toplum sorunlarına yönelik sosyal politika uygulayıcılarının başında devletlerle birlikte bu şirketler gelmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk felsefesi içerisinde sürdürülebilir gelişmeyi sağlamak isteyen bu şirketlerin toplumun bir bireyi olan aynı zamanda endüstri ilişkileri sistemi içerisinde yer alan işçilere yönelik işçi haklarını koruyucu ve işçilerin endüstri ilişkileri içerisindeki tek temsilcisi sendikaları dikkate alması ve sendikalaşmayı teşvik etmesi önemli görülmektedir.¹³⁶

¹³⁴ Kağnıcıoğlu, **a.g.e.**, s. 27.

¹³⁵ Kağnıcıoğlu, **a.e.**, s. 28.

¹³⁶ Silsüpür, **a.g.e.**, s. 67.

1.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Aracı: Davranış Kodları

Bugüne kadar gelişmiş ülkelerde şirketler üzerinde önemli ölçüde KSS araştırması yapılmıştır. Ancak gelişmiş ve gelişen ülkeler arasında KSS yaklaşımlarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar kısmen bir ülkenin ulaştığı ekonomik kalkınma aşamasından kaynaklanmaktadır.¹³⁷ Birçok gelişen ülke, sosyal kalkınma ve çevrenin korunması arasında bir durumla karşı karşıyadır. Ancak KSS çoğu gelişen ülke için yeni bir fikir değildir. Genellikle farklı şekillerde adlandırılrsa da ister Çin'deki Konfüçyüs geleneğine ister Latin Amerika'daki Katolik Kilisesi'nin sosyal refah geleneğine dayansın, birçok ülkede iş dünyasının topluma karşı sorumluluklarına ilişkin benzer kavramsallaştırmalar olmuştur. Dolayısıyla gelişen ülkelerde de KSS'ye katılımın kendine özgü yerel biçimleri ortaya çıkmaktadır.¹³⁸

Küreselleşme ile dış kaynak kullanımının artması ve şirketlerin değer zincirlerinin belirli halkalarının düşük ücretler, iş hukukunun zayıf uygulaması ve güvencesiz çalışma koşulları ile karakterize edilen gelişen ülkelere taşındığı görülmektedir.¹³⁹ Bu durum, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliği, fiziksel ve cinsel istismar, ayrımcılık gibi insan hakları ihlallerinin yanı sıra kötü çalışma koşullarının neden olduğu sağlık sorunları, yaralanmalar ve işçi ölümleri gibi sorunları ortaya çıkarmıştır.¹⁴⁰ Hal böyleyken küresel şirketlerin paydaşları olan STK, tüketiciler, kamuoyu ve hissedarlar diğer ülkelerdeki tedarikçi işyerlerinde çalışma koşulları ve işçilerin haklarının durumu hakkında endişe duymuştur. Bu da ÇUŞ'ların bu konudaki sorumluluklarını üstlenmelerini sağlamıştır. Nitekim çalışma şartları bağlamında şirketlerin yükümlülüklerini KSS'ye entegre etmenin aracı davranış kodları olarak

¹³⁷ Carolyn P. Egri and David A. Ralston, "Corporate Responsibility: A Review of International Management Research from 1998 to 2007", **Journal of International Management**, Vol. 14, No. 4, 2008, s. 319.

¹³⁸ Michael Blowfield and Jędrzej George Frynas, "Setting New Agendas: Critical Perspectives on Social Responsibility in the Developing World", **International Affairs**, Vol. 81, No. 3, 2005, s. 499.

¹³⁹ Muhammad Azizul Islam and Ameeta Jain, "Workplace Human Rights Reporting: A Study of Australian Garment and Retail Companies", **Australian Accounting Review**, Vol. 23, No. 65, 2013, s. 102.

¹⁴⁰ Islam and McPhail, **a.e.**, s. 791.

karşımıza çıkmaktadır. Başlarda gönüllülük esasına dayalı bu kodların ana gayesi, kendi kendini düzenleyen yönetim sistemi oluşudur.¹⁴¹

Şirketler ya da STK'lar tarafından yönetilen ve yasal sonuçları olmayan düzenlemeler gönüllü girişimler olarak literatürde yer edinmiştir. Bu girişimler uluslararası çalışma standartları, uluslararası çerçeve anlaşmalar (IFA) ve davranış kodları olarak kategorize edilmektedir. Bunlardan ilki, ulusal koşullara bağlı olmayan ve evrensel olarak uygulanması amaçlanan çalışma ilkeleri, normları, sözleşmeleri ve tavsiyelerini içeren uluslararası çalışma standartlarıdır. Bu standartlar, istihdam, çalışma, sosyal güvenlik, insan hakları ve sosyal politika alanlarındaki konuları kapsamaktadır. Çalışma standartları çok boyutludur ve ulusal kurumlara ekonomik çıkarlara, gelir düzeyine, kalkınma aşamalarına, ticarete ve ekonomik-sosyal-siyasi-kültürel koşullara bağlı olarak ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Çalışma şartları bağlamındaki konuları içeren sosyal hükümler, işgücünün DTÖ gibi çok taraflı kuruluşlar üzerindeki mevcut sınırlı etkisi nedeniyle çok taraflı ticaret anlaşmalarından ziyade NAFTA, AB ve APEC gibi bölgesel ticaret anlaşmalarında en iyi şekilde ele alınmıştır.¹⁴²

İkincisi uluslararası çerçeve anlaşmalardır. Literatür 1990'lardan bu yana iş dünyası ve STK'lar arasındaki ortaklıkların popülerlik kazandığını göstermektedir. Ayrıca şirketlerin sosyal ve çevresel itibarlarını korumak için izlenebilir ve hesap verilebilir ortaklıklara yöneldiği görülmüştür. Buna mukabil IFA'lar ÇUŞ ile sektördeki sendikalar arasında ÖÖ ve TP gibi asgari çalışma standartlarına ilişkin uluslararası faaliyetlerine dair müzakere edilen anlaşmalar olarak ortaya çıkmıştır.¹⁴³

Son girişim ise davranış kodlarıdır. Ne var ki çokuluslu şirketlerin sosyal ve çevresel etkilerine ve etik ilkelere artan kamuoyu ilgisi, başta hazır giyim sektöründe faaliyet gösterenler olmak üzere birçok şirketi, çalışma hayatına ilişkin sorunlar, insan hakları, çevre hakları gibi konularda davranış kurallarını benimsemeye yöneltmiştir.

¹⁴¹ Bindu Arya and Jane E. Salk, "Cross-Sector Alliance Learning and Effectiveness of Voluntary Codes of Corporate Social Responsibility", **Business Ethics Quarterly**, Vol. 16, No. 2, 2006, s. 212.

¹⁴² George Tsogas, "Labour Standards in International Trade Agreements: An Assessment of the Arguments", **The International Journal of Human Resource Management**, Vol. 10, No. 2, 1999, s. 355.

¹⁴³ Michael Urminsk, Self-Regulation in the Workplace: Codes of Conduct, Social Labeling and Socially Responsible Investment, **MMC Working Paper**, No: 1, 2001, s. 19.

Davranış kodları, özellikle devletin asgari standartları uygulamadığı ülkelerde temel insan, işçi ve çevre hakları uygulamalarının teşviki için önemli yer tutmaktadır.¹⁴⁴

Çokuluslu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin davranış kodlarını düzenleyen bu kurallara “*çokuluslu davranış kodu*” veya “*etik kodlar*” denilmektedir. Bu kodlar günümüzde şirketler tarafından kurumsal sosyal sorumluluk aracı olarak sıklıkla kullanılmaktadır.¹⁴⁵ En yaygın kurumsal sosyal sorumluluk araçlarından biri olan davranış kodları, ABD ve Birleşik Krallık gibi gelişmiş ülkelerdeki büyük şirketlerin %90’ından fazlası tarafından benimsenmiştir.¹⁴⁶

Kavramsal olarak davranış kodları, organizasyonun yapısı içerisindeki işçi ve yöneticilere, kurumsal davranışa rehberlik etmesi için hazırlanan ahlaki yönelimli standartlardan oluşan resmi ve yazılı belge olarak tanımlanmaktadır.¹⁴⁷ Bir başka tanımda, “*yapılacak işlerde temel standartlar olarak kabul edilebilir davranışların asgari özelliklerini ortaya koymak*” olarak ifade edilmektedir. Yani bu kodlar şirketlerin bir vatandaş gibi hareket ederek “*iyi işler yapmaları ve kötü işlerden sakınmaları*” için yol gösterici kurallardır.¹⁴⁸

Benzer biçimde Gordon ve Miyake da bu kodları, bir şirketin faaliyetlerinden etkilenen paydaşlarına yönelik davranışlarını belirleyen gönüllü kurallar olarak tanımlamaktadır.¹⁴⁹ Daha genel bir çerçeveye sunan Kolk ve Tulder ise kurumsal sosyal sorumluluğu geliştirmek için çokuluslu şirketlerin davranışlarını etkilemek amacıyla toplum içindeki aktörler tarafından yayınlanan yönerge, tavsiye ve kuralları içeren bir bütün olarak tarif etmiştir. Burada şirketler tarafından benimsenen kodların arka

¹⁴⁴ EU Commission, **Commission of the European Communities, Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development**, 2002, s. 13.

¹⁴⁵ Parlak, **a.g.e.**, s. 172.

¹⁴⁶ Lutz Preuss, Ralf Barkemeyer ve Ante Glavas, “Corporate Social Responsibility in Developing Country Multinationals: Identifying Company and Country-Level Influences”, **Business Ethics Quarterly**, Vol. 26, No. 3, 2016, s. 347.

¹⁴⁷ Alberic Pater and Anita Van Gils, “Stimulating Ethical Decision-making in a Business Context: Effects of Ethical and Professional Codes”, **European Management Journal**, Vol. 21, No. 6, 2003, s. 764.

¹⁴⁸ Namık Kemal Öztürk, “Yolsuzluklarla Mücadelede İtalya’dan Ders Alınabilir mi?”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 34, S. 1, 2001, s. 9.

¹⁴⁹ Kathryn Gordon and Maiko Miyake, “Deciphering Codes of Corporate Conduct: A Review of their Contents”, **OECD Working Papers on International Investment**, No. 2, 1999, s. 3.

planında, müşteriler, tedarikçiler, rakipler, hissedarlar, işçiler ve toplumdaki diğer paydaşları etkileme çabası yatmaktadır.¹⁵⁰

Öte yandan Ersöz'e göre davranış kodları ise çokuluslu şirketler tarafından "çalışma koşullarının iyileştirilmesi", "istismar ve tacizin önlenmesi", "ayrımcılığın ortadan kaldırılması", "çocuk emeğinin kullanılmaması", "toplu pazarlık hakkının sağlanması" gibi konularda belirlenip çalışma ilişkilerinde kullanılan ilkeler olarak belirtilmektedir.¹⁵¹

1.3.1. Davranış Kodlarının Tarihsel Gelişim Süreci

Çokuluslu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluğuna ilişkin davranış kodları tartışmaları 19.yy'a kadar dayanmaktadır. Bu tartışma şirketlerin ekonomik olarak güçlü olduklarında toplumun artan bu gücü düzenlemeye çalıştığı dönemlere bağlı olarak inişli çıkışlı bir seyir izlemiştir.¹⁵² ÇUŞ'ların küresel üretim ve ticaretteki rollerindeki değişime bağlı olarak bu dönemler "Kolaylaştırma Dönemi (1945-1970)", "Kontrol Dönemi (1970-1980)" ve "ÇUŞ'ları Koruma ve Teşvik Dönemi (1980 Sonrası)" olarak sınıflandırılmaktadır.¹⁵³

Savaş sonrası dönemde yeni uluslararası ekonomik düzende doğrudan yabancı yatırımların gayri safi hasıla içindeki payının artması ve çokuluslu şirketlerin yaygınlaşması bu organizasyonlara yönelik düzenleme yapılması ihtiyacını ilk defa gündeme getirmiştir. Bu dönemde Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve Uluslararası Ticaret Örgütü kurulması hedeflenmekteydi. Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu 1944 yılında kurulurken, Uluslararası Ticaret Örgütü kurulamamıştır. Küresel ticari faaliyetlerin düzenlenmesine ilişkin bu örgütün yerine 1948 yılında GATT (Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Anlaşması) yürürlüğe girmiştir.¹⁵⁴

Ancak GATT'da gelişen ülkelerdeki ticaretin korunmasına yönelik herhangi bir hüküm içermemiştir. Dolayısıyla bu durum gelişmiş ve gelişen ülkeler arasında bir

¹⁵⁰ Ans Kolk and Rob Van Tulder, "Setting New Global Rules? TNCs and Codes of Conduct", **Transnational Corporations**, Vol. 14, No. 3, 2005, s. 3.

¹⁵¹ Ersöz, **a.g.e.**, s. 139.

¹⁵² Rhys Jenkins, "Globalisation, Corporate Social Responsibility and Poverty", **International Affairs**, Vol. 81, No. 3, 2005, s. 526.

¹⁵³ Parlak, **a.g.e.**, s. 178.

¹⁵⁴ T.C. Ticaret Bakanlığı, <https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/cok-tarafli-ve-bolgesel-iliskiler/cok-tarafli-iliskiler/dunya-ticaret-orgutu-dto>, (Erişim Tarihi: 19.05.2022)

kriz ortaya çıkarmıştır. Savaş sonrası yeni ekonomik düzen içerisinde yerlerini pekiştirmek isteyen bu ülkeler ise genellikle gelişmiş ülke merkezli çokuluslu şirketler üzerinde kontrol sağlama gayreti içerisinde girmişlerdir. Çokuluslu şirketlere yönelik ilk uluslararası düzenleme girişimi olan Havana Şartı'nın ABD tarafından imzalanmaması ve yürürlüğe girmemesi, savaş sonrasında uluslararası ticaret faaliyetlerinin düzenlenmesiz bırakılması gelişen ülkelerin bu şirketlere yönelik düzenleme yapma gerekçelerinden bir diğeridir. Nitekim Havana Şartı, millileştirme riskine karşı yabancı yatırımların korunması ve ev sahibi ülkelere karşı belli başlı sorumluluk alanları içermektedir. Ancak 1970'lere kadar her ne kadar ulus devletlerce çokuluslu şirketler üzerinde uluslararası standartlar belirleme çaba ve talebi olsa da bu konuda küresel ölçekte girişimlerin olmadığı görülmektedir.¹⁵⁵

1970'li yıllar ise çokuluslu şirketlerin birçok gelişen ülkede insan hakları ihlali yaptığı iddialarının uluslararası gündemi meşgul ettiği yıllardır. Hatta İkinci Dünya Savaşı sonrasında birçok gelişen ülkede siyasi iklim değişiklikleri yaşanmış ve ÇUŞ'ların bu politik ortamda ülkelerin egemenlik haklarını sınırladığı iddia edilmiştir. Akabinde çokuluslu şirketlere yönelik davranış kodlarının belirlenmesi uluslararası arenada tartışılmaya başlanmıştır.¹⁵⁶ Öyle ki bu dönemde BM, ILO, OECD ve Uluslararası Ticaret Odaları tarafından davranış kodları hazırlanmıştır.¹⁵⁷

Bu girişimlerin ilki, 1974 yılında Birleşmiş Milletlerin 3201 sayılı sözleşmeyi kabul etmesiyle, Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından oluşturulan “*Akil Adamlar Grubunun*” hazırladığı rapor çerçevesinde “*Çokuluslu Şirketler Merkezinin*” kurulmasıdır. Burada çokuluslu şirketlerin davranış kodlarının düzenlenmesi hakkında bir taslak çalışması yapılmıştır.¹⁵⁸ Bu çalışma 1990'lı yıllara kadar devam etse de uygulanamamış ve bu girişim başarısızlıkla sonuçlanmıştır.¹⁵⁹ Ayrıca gelişen birçok ülkenin yabancı sermayeye ve teknolojiye bağımlılığı ve üretim ve istihdamda çokuluslu şirketlerin payının büyük olması nedeniyle ev sahibi ülkelerde endişeye de

¹⁵⁵ Rhys Jenkins, “Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy”, **UNRISD Technology, Business and Society**, No. 2, 2001, s. 2-3.

¹⁵⁶ Helen Keller, “Codes of Conduct and their Implementation: the Question of Legitimacy”, **Legitimacy in International Law**, Eds. Rudiger Wolfrum ve Volker Röben, 2008, Springer, s. 223.

¹⁵⁷ Ans Kolk, Rob Van Tulder and Carlijn Welter, “International Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility: Can Transnational Corporations Regulate Themselves?”, **Transnational Corporations**, Vol. 8, No. 1, 1999, s. 144.

¹⁵⁸ Jenkins, **a.g.e.**, s. 2.

¹⁵⁹ Keller, **a.g.e.**, s. 224.

neden olmuştur. Hal böyleyken bu şirketlerin elindeki bu gücü kullanarak ülkeleri bağımlı bir hale getirmeleri, emeği ve doğal kaynakları sömürmelerinin önünde hiçbir engel bulunmamaktadır. Kimi ülkelerde bu şirketlere ait mülkiyetin ulusallaştırılması gerekliliği tartışılrsa da gelişen ülkelerde bu sistemi sağlayacak yeterli düzeyde gelir kaynağı da yoktur. Nihayetinde bu ülkeler BM'ye bağlı Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesinde bu şirketlerin davranışlarını düzenlemeye yönelik ikinci girişimi başlatmışlardır.¹⁶⁰

Bu girişim sonucu, 1977'de "*Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Bildirgesi*" kabul edilmiştir. Bu bildirge işçi-işveren-hükümet arasında yapılan müzakereler sonucu ortaya çıkmıştır. Bildirge, "*İstihdam*", "*Çalışma şartları*" gibi endüstri ilişkileri bağlamında birçok konuda "*tavsiye*" niteliğinde bir metin olarak modern davranış kodlarının temelinde yer almıştır.¹⁶¹

Bir diğer taraftan BM bünyesinde gelişen ülkelerin çokuluslu şirketlere yönelik bağlayıcı kodlar oluşturma girişimleri gelişmiş ülkeleri de harekete geçirerek 1976 yılında OECD bünyesinde bağlayıcı olmayan "*Çokuluslu Girişim Bildirgesi (Çokuluslu Şirketler Bildirgesi)*" kabul edilmiştir. Bu bildirge çokuluslu şirketlere yönelik artan eleştirilere gelişmiş ülkeler tarafından yanıt verme girişimi olarak görülmektedir. Nitekim bu ülkeler bildirgeyi kabul ederek, çokuluslu şirketlerin faaliyetlerine aşırı kontrol dayatılması durumunu da bertaraf etmek istemişlerdir.¹⁶²

Bu tür girişimlerin yanı sıra davranış kodlarına olan genel ilgi neoliberal ekonomi politikalarının yaygınlaşmasıyla yavaş yavaş azalmaya başlamıştır. Şirketler serbest piyasa felsefesine uygun olarak "*öz düzenleme*" şeklinde yeni bir davranış kodu biçimleri geliştirmeye başlamışlardır. Hal böyle olunca şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk politikalarının kendilerine ait olması fikri sonucu çok sayıda şirket davranış kodu ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki General Motors'un yönetim kurulu üyesi Leon Sullivan tarafından Güney Afrika'da iş dünyasındaki sosyal ve ekonomik adaletsizlikleri düzeltmek amacıyla 1977'de kullandığı "*Sullivan Prensipleri*"dir.¹⁶³

¹⁶⁰ Paz Estrella Tolentino, "Transnational Rules for Transnational Corporations: What Next?", **Global Instability: the Political Economy of World Economic Governance**, Eds. Jonathan Michie ve John Grieve Smith, Routledge, 1999, s. 184.

¹⁶¹ Parlak, **a.g.e.**, s. 181.

¹⁶² Jenkins, **a.g.e.**, s. 2.

¹⁶³ Keller, **a.g.e.**, s. 226.

Bu yıllarda çokuluslu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluğunu düzenleme ihtiyacı sivil toplum kuruluşlarının, ulus-üstü kurumların, sendikalar ve meslek odalarının da gündeminde yer almıştır. Gerek uluslararası ölçekte hazırlanan kodlar gerekse şirketlerin öz düzenlemeleri şeklindeki kodların yetersiz olduğunu düşünen bu aktörler tarafından farklı kodlar üretilmiştir. Örneğin Uluslararası Ticaret Odaları 1972 yılında “*Uluslararası Yatırım Rehberini*” ve ardından 1977’de “*Rüşvet Kodunu*” düzenlemiştir. Bu kodlar ABD’deki bazı şirketlerce benimsenen (Caterpillar ve CocaCola) kodların tamamlayıcısı olarak görülmüştür. ICFTU ise bu şirketlerin üretimlerini düşük maliyetli bölgelere taşımaları esnekliğine sahip olmasından dolayı emeğin sömürsünün önüne geçebilmek için çokuluslu şirketleri dizginleme çabası içerisindeydi. Nihayetinde 1975 yılında “*Çokuluslu Şirketlerin Denetimine İlişkin Sendika Talepleri*” bildirgesini ICFTU 9. Kongresinde kabul etmiştir. ICFTU bu bildirmede BM’ye, çokuluslu şirketlerin kontrolünün sağlanması için çokuluslu bir anlaşma yapılması talebini iletmiştir.¹⁶⁴

Öte yandan son otuz yılda küresel ekonomi dikkate değer bir biçimde değişime uğramıştır. Dünyada GSYİH oranı artarken, ticaret akışları altı kattan fazla ve doğrudan yabancı yatırımlar ise 1980’den bu yana yaklaşık 20 kat artmıştır. Bu artışta hiç kuşkusuz neoliberal ekonomi politikaların rolü etkili olmuştur. Hal böyle olunca 1980’den sonra küresel ekonomide ÇUŞ’lar lehine bir durum hakim olmuştur. Önceki dönemlerde tartışılan ÇUŞ’ların davranış kodlarının zorunluluğu anlayışı, yerini bu kodların gönüllü olarak uygulanması yaklaşımına bırakmıştır.¹⁶⁵

1980’li yıllarda uluslararası kuruluşlarca düzenlenen davranış kodlarına olan ilgi giderek azalmıştır. ILO’nun “*Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Bildirgesi*” ve OECD’nin “*Çokuluslu Şirketler Bildirgesi*” bu dönemdeki kodlara örnek teşkil etmenin ötesine geçememiştir. Ayrıca BM’nin çokuluslu şirketlerin ekonomik ve sosyal kalkınmaya yönelik çalışması bunlar arasında en kapsamlı girişimdir. Ancak bu taslak da 1992 yılında gelişmiş ve gelişen ülkeler arasındaki çıkar farklılıkları nedeniyle tamamen terk edilmiştir.¹⁶⁶

¹⁶⁴ Tolentino, **a.g.e.**, s. 187-188.

¹⁶⁵ Matthew Adler and Gary Clyde Hufbauer, “Policy Liberalization and FDI Growth, 1982 to 2006”, **Peterson Institute for International Economics, Working Paper Series**, WP08-7, 2008, s. 1.

¹⁶⁶ Ans Kolk and Rob Van Tulder, “Setting New Global Rules? TNCs and Codes of Conduct”, **Transnational Corporations**, Vol. 14, No. 3, 2005, s. 5.

1990'lı yılların başlarında ise STK'lar ve farklı tüketici grupları tarafından başlatılan kampanyalar, kamunun kurumsal davranış algısında önemli değişikliklere yol açarak gönüllü girişimlerin yaygınlaşmasını kolaylaştırmıştır. Nike ve Levi's gibi popüler tüketici markalarına odaklanan gelişmiş ülkelerdeki bu kampanyalar, şirketlerin bazılarının denizaşırı üretim tesislerinde korkunç çalışma ve çevre koşullarını kamuoyuna duyurmuştur. Kampanyaların kurumsal ve marka itibarına zarar verebileceğini ve ürünlerin boykotlarla karşı karşıya kalabileceğini düşünen birçok şirket birdenbire kurumsal sosyal sorumluluk önlemi almaya ve davranış kodlarını benimsemeye başlamıştır. Bu dönemde neoliberal politikaların hakim olduğu ekonomik bir ortamda kuralsızlaştırma ve serbest piyasa ortamı “Anglo Sakson” iş geleneğinde yer alan “öz düzenleme” modelinin şirketlerce benimsenmesi noktasında yol gösterici olmuştur. Başta ABD olmak üzere birçok gelişmiş ülke ÇUŞ'ların faaliyetlerini ve davranışlarını düzenleyen katı yasalar çıkarmak ve uygulamak yerine gönüllü önlemler almaya teşvik etmiştir. Bu teşvik ÇUŞ'ların gönüllü önlemler olarak daha fazla sosyal ve çevresel sorumlulukları üstleneceği inancı taşımaktadır.¹⁶⁷

1.3.2. Davranış Kod Tipleri

Küreselleşme sonucu tedarik zincirlerinin gelişen ülkelere yayılması, bu yükselen üretim tesislerindeki işçilerin çalışma hayatına ilişkin haklarının durumu tartışma konusu haline almıştır. Çocuk işçiliği, ağır ve tehlikeli çalışma koşulları, aşırı çalışma saatleri, düşük ücretler gibi sorunlar çokuluslu şirketler için problem yaratmıştır. Birçok gelişen ülkenin kendi İş Kanunlarını dahi uygulama sınırlılığı ÇUŞ'ların kendi kurallarını oluşturan mekanizmalar geliştirmesine olanak tanımıştır. Sadece şirketler değil STK'lar ve Sendikalar da küresel tedarik zinciri sistemindeki işçi haklarına ilişkin sorunları ele alan diğer aktörlerdir.¹⁶⁸ Jenkins çalışmasında bu aktörleri beş başlık altında incelemektedir. Shell'in “Revize edilmiş Genel Çalışma İlkeleri” veya Levi Strauss'un “Tedarikçi Bağlılık Koşulları” gibi şirketler tarafından

¹⁶⁷ Kavaljit Singh, “Corporate Accountability: Is Self Regulation the Answer?”, <https://frontierweekly.com/archive/vol-number/vol/vol-39-2006-07/vol-39-49/corporate-39-49.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.04.2022)

¹⁶⁸ Richard Locke and Monica Romis, “Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organization and Labor Standarts in Two Mexican Garment Factories”, MIT Sloan Working Paper, No. 4617-06, 2006, s. 1.

tek taraflı olarak düzenlenen ve benimsenen kodlar “*özel davranış kodlarını*” ifade etmektedir. Belirli bir sektörde meslek örgütleri tarafından hazırlanan ve bu sektörde bir grup şirket tarafından benimsenen kodlar ise “*meslek ve endüstri kodlarıdır*”. Bu kodlara “*British Toy and Hobby*” kuruluşu kodu, “*Bangladeş Giysi Üreticileri ve İhracatçıları Birliği*” kodu gibi örnekler verilebilir. Şirketler veya sektör temsilcileri, STK’lar, hükümet ve sendikalar dahil olmak üzere çeşitli paydaşlar arasında müzakereler sonucu belirlenen kodlar ise “*çok paydaşlı kodlar*” olarak tanımlanır. İngiltere’nin “*Etik Ticaret Girişimi*” temel kodu bu tür çok paydaşlı kodlara örnektir. “*Model kodlar*” ise sadece STK’lar veya sendikalar tarafından pratikte çok karşılığı olmayan ama ilgili alanlarda duyarlılığı artırmak ve diğer aktörlerce hazırlanacak kodlara taslak olması açısından hazırlanan kodlardır. Burada ICFTU’unun çalışma hayatına ilişkin temel davranış kurallarını kapsayan kodları örnek verilebilir. Son olarak uluslararası düzeyde müzakere edilen ve ulusal hükümetler tarafından kabul edilen OECD, ILO ve BM tarafından hazırlanan “*uluslararası örgüt kodları*” çokuluslu şirketlerin faaliyetlerini yönetmek ve düzenlemek amacıyla hazırlanan kodların tiplerini ortaya koymaktadır.¹⁶⁹

II. Dünya Savaşı sonrası dönemde çokuluslu şirketlerin faaliyetlerini yönetmek ve kontrol altında tutmak amacıyla kodların geliştirildiği ifade edilmişti. Bu kodlardan bazıları BM, ILO, OECD ve AB gibi uluslararası kuruluşlar tarafından geliştirilen, “*BM Küresel İlkeler Sözleşmesi*”, “*BM İşletmeler için İnsan Hakları Normları*”, “*ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi*”, “*ILO Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi*”, “*ILO Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi*”, “*OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi*” ve AB düzeyindeki bazı düzenlemelerdir (“*Avrupa İnsan Hakları Bildirgesi*”, “*Avrupa Sosyal Şartı*”, “*Yeşil Kitap*” vs). Sendikalar, STK’lar ve diğer aktörler tarafından yapılan müzakerelerle belirlenen çok paydaşlı davranış kodlarından bazıları “*Caux Prensipleri*”, “*SA 8000 Standardı (Social Accountability 8000)*”, “*Adil Ticaret Girişimi (Fair Trade Initiative)*”, “*Küresel Sullivan İlkeleri (Global Sullivan Principles)*”, “*İşçi Hakları Konsorsiyumu (Workers Rights Consortium)*”, “*Adil Emek Örgütü (Fair Labor Association)*”, “*Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting*

¹⁶⁹ Jenkins, a.g.e., s. 20.

Initiative”, “*Temiz Giysiler Kampanyası (Clean Clothes Campaign)*”, “*Adil Giyim Vakfı*”, “*Tedarikçi Etik Data Paylaşımı (SEDEX)*”, “*İş ve Sosyal uygunluk Girişimi*”dir. Söz konusu kodlar şirketlerin tüm davranışlarını düzenlemek üzere oluşturulan ve en yaygın kabul gören politikalardır. Çalışma şartlarına ilişkin FLA, WRC, CCC gibi kodlara ilerleyen bölümde yer verileceği için bu kısımda konuya değinilmemiştir.

Bir başka açıdan OECD tarafından genel kabul gören kodların hangi aktörler tarafından geliştirildiği üzerine yapılan bir çalışmada, bu dönemde geliştirilen kodların %48’inin şirketler tarafından gönüllü olarak düzenlendiği, STK’larca geliştirilen model kodların %37, çoklu paydaş kodlarının %13 ve uluslararası kuruluşlarca düzenlenen kodların %2 olduğu görülmüştür. Ayrıca bu kodların %35’i tedarikçilere yönelik kurallar belirlerken, %34’ü toplumsal sorunlara ve %31’i de işçilere yönelik kodları ifade etmektedir.¹⁷⁰ OECD bu çalışmasında kod içeriğine bakılmaksızın genel bir çıkarımda bulunmuştur. Çalışmanın ilerleyen bölümünde çalışma şartlarının ne tür kod tiplerinde yaygın olarak düzenlendiğine ayrıyeten değinilecektir.

Buna mukabil özel davranış kodları veya öz düzenlemeye dayalı kodlar adlandırılan şirketlerin kendileri tarafından geliştirilen kurallar, etik bağlamda yükümlülükleri ifade eden yürütme ilkeleridir. Bu kodlar özellikle neoliberal ekonomi politikaları ile ticaretin serbestleşmesi ve politik dönüşümlerin yaşanmasının ardından doğrudan yabancı yatırımların ciddi oranda artış göstermesi sonucu çokuluslu şirketlerin mülkiyet sahibi olmadan ulus ekonomilerde üretim ağlarını kontrol edebilirliğinin önünü açan önemli bir unsurdur.¹⁷¹

Bu dönemden itibaren çokuluslu şirketlerden sorumluluklarını kendileri üstlenmeleri istenmiş ve şirketler faaliyetlerine ilişkin endişeleri hafifletmek için öz düzenlemeyle geliştirdikleri davranış kurallarını benimsemiştir. Bir ürünün geliştirilmesi, üretilmesi ve satışa sunulması olarak ifade edilen küresel değer zinciri ağının genişlemesi sadece çokuluslu şirketlerin kendi şirketlerine özgü kurallar

¹⁷⁰ OECD, Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents, Working Papers on International Investment, 2001/6, s. 5.

¹⁷¹ Parlak, a.g.e., s. 172.

geliştirmesini yeterli bulmamakta, aynı zamanda bu ağ içindeki taşeron şirketlerin faaliyet gösterdiği alanlar içinde geçerli kabul edilmektedir. Ayrıca şirketlerin satış ve değerini etkileyen “*kurumsal itibar*” kavramı kapsamında, çokuluslu şirketlerin kendilerini olumsuz tanıtıma karşı etik davranışları göstermeye itmektedir. 1990’larda öz düzenlemeye bağlı kodlar çalışma hayatına ilişkin olurken daha sonra diğer alanlarda da kurallar geliştirilmiştir. Öz düzenlemeye bağlı kodların en eleştirel tarafı çokuluslu şirketlerin bu davranış kodlarının halkla ilişkiler uygulaması olduğu inancıdır. Bu iddiayı savunanlar şirket kodlarının marka imajını korumak, hükümet düzenlemelerinin önüne geçmek için ticari çıkar amacı güttüğü ifade etmektedir.¹⁷²

Şirketler tarafından geliştirilen kodlar zamanla farklı şirketlerin de kendi ilkelerini oluşturmasının önünü açmıştır. Birçok çokuluslu şirket faaliyetlerinde sosyal sorumluluk kapsamında kendi geliştirecekleri kodları üstleneceklerini taahhüt etmiştir. Ancak şirketlerin davranış kodlarını uygulamalarının arka planında yatan nedenler farklı araştırmacılar tarafından sıklıkla tartışılan bir konu olmuştur. Hal böyleyken şirketlerin kurumsal bir vatandaş olarak sorumluluk üstlenmesinin uzun vadede şirketin karını artıracakını savunan görüş ağırlıktadır. Küreselleşme ile üretim ve ticaretteki dönüşüm günümüzde şirketlerin maliyet avantajı sağlama yollarını da tüketmektedir. Nitekim maliyet avantajı sağlamak için 1980’lerde üretim ve ticaretler farklı ülkelere kaymış olsa da artık çokuluslu birçok şirketin bu konuda birbirlerine rekabet avantajı sağlayacak marj kalmamıştır. Hal böyle olunca birçok şirket rekabet edebilirliğini artırmak için kurumsal sosyal sorumluluk politikalarına yönelmiştir. Özellikle bu uygulamaların kendi öz düzenlemelerine bağlı gönüllü olarak ifa edilmesi kurumsal itibar ve şirket karlılığı arasındaki ilişkiyi savunan görüşü bir noktaya kadar haklı çıkarmaktadır.¹⁷³

Bir diğer taraftan model davranış kodları ise şirketler tarafından benimsenmek üzere hükümet dışı sivil toplum kuruluşları tarafından hazırlanan davranış kuralları olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok sivil toplum kuruluşu hükümetlerin 1980’lerdeki kuralsızlaştırma politikalarının ardından büyük şirketlerin

¹⁷² Keller, **a.g.e.**, s. 232-233.

¹⁷³ Ngai-Ling Sum and Pun Ngai, “Globalization and Paradoxes of Ethical Transnational Production: Code of Conduct in a Chinese Workplace”, **Competition and Change**, Vol. 9, No. 2, 2005, s. 186.

faaliyetlerini kontrol etmede etkili olmadığı ve kontrolsüz küreselleşmenin gelişen ülkelerde olumsuz sosyal sonuçları olacağı konusunda hemfikir olmuştur. Birçok STK sendikalarla ortak bir görüşle, işçi haklarının ILO'nun asgari temel çalışma standartlarını içermesini, taşeronları ve evden çalışanları kapsamını savunmuştur.¹⁷⁴

Bu tür kodların benimsenmesi tamamen isteğe bağlıdır ve pratikte uygulanmamaktadır. Günümüzde genellikle insan hakları, işçi hakları ve çevre ile ilgili bir dizi davranış kuralları vardır. Başlarda STK kampanyalarının odak noktası çokuluslu şirketlerin işçi haklarına ilişkin etkisiydi. Gelişmiş ülkelerdeki STK'lar davranış kurallarını uluslararası ticaretin düzenlenmesinde bir unsur olarak görmekteydi. Ancak ÇUŞ'ları düzenlemek için uluslararası bir sistemin eksikliği göz önüne alındığında sadece bağımsız olarak izlenen ve denetlenen bu kuralların kurumsal gücü kısıtlamanın bir yolu olabileceği tahmin edilmiştir. Yine de davranış kuralları ulusal hukuktaki kanunların yerine geçmemeli tamamlayıcısı olmalıdır. Gelişen ülkelerdeki STK'lar ise davranış kodlarının, kapitalizmin etik bir aracı olduğu iddia etmektedirler. Bu noktada gelişmiş ülkeler insan hakları, işçi hakları vb. konulardaki çalışmalarının kapitalizmi tüm ülkelere yayılması için diğer ülkelerdeki STK'ları etkileme girişimi olduğunu savunmaktadır.¹⁷⁵

Bir başka açıdan sosyal sorunları kapsayan davranış kurallarının savunulmasında doğrudan çıkarı olan bir başka grup ise sendikalardır. Bu konuda ICFTU 1997'da yılında davranış kodlarına ilişkin bir taslak hazırlayarak şirketlere, işveren ve meslek örgütlerine davranış kodu geliştirmede yol gösterici rehber rolü izlemiştir. Sendikalar için en büyük endişe örgütlenmemiş işçilerin sömürülmesi ve işçi haklarının erozyona uğramasını önlemektir. Bu bakımdan düzenlenen kodlarda temel argüman ILO sözleşmeleridir. Ayrıca sendikalar işçi haklarını örgütlenme ve toplu pazarlıkla korumanın davranış kodlarından daha verimli olduğunu savunurlar. Nihayetinde birçok ülkede toplu iş sözleşmesinin uygulanmadığı durumlarda hukuki mekanizma işletilebilmektedir. Sendikalar davranış kurallarının ulusal mevzuatın ve

¹⁷⁴ Rhys Jenkins, "The Political Economy of Codes of Conduct", **Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy**, Ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson ve Gill Seyfand, Earthscan Publications Ltd., 2002, s. 15.

¹⁷⁵ Jenkins, "Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy", **a.g.e.**, s. 11-18.

toplu pazarlık hukukunun ikamesi olarak görülmemesini isterken örgütlenme, toplu pazarlık gibi konuların uluslararası kurumlar ve hükümetler tarafından kod olarak düzenlenmesi durumunda ise işlerine yarayacağı düşüncesi ile davranış kodlarını sınırlı ölçüde desteklemektedirler.¹⁷⁶

STK'lar ve Sendikalar açısından geliştirilen model kodların en büyük sınırlaması, pratikte şirketlere bu ilkeleri kabul ettirmenin zorluğudur. Bunun nedenlerinden ilki, şirketlerin öz düzenlemeye bağlı hazırladıkları raporları uygulamanın, model kodları benimsemelerinden daha avantajlı olduğudur. Çünkü şirketler kodların denetiminin bağımsız bir kuruluş tarafından yapılmasına direnmekte ve tüm şirketlere uyan tek bir kodu uygulamaktansa daha esnek subjektif kodları uygulama eğilimdedirler. Dolayısıyla endüstride yasal olarak daha zayıf yükümlülükler barındıran kurallar yerine STK'lar tarafından hazırlanan ve endüstri üzerinde baskı mekanizması haline gelecek kodları uygulamaktan çekinmektedirler.¹⁷⁷

Meslek örgütü kodları veya bir başka deyimle sektöre özgü davranış kuralları ise kapsadıkları sektör kadar çeşitli ve kapsamlıdır. Bu kodlar işletmelerce öz düzenlemeye bağlı olarak hazırlanan tek taraflı kodların aksine sektördeki örgüt üyeleri arasında üzerinde anlaşmaya varılmış fikir birliğini yansıtmaktadır.¹⁷⁸ Dolayısıyla meslek örgütü tarafından bir sektörle sınırlı olarak uygulandığı için genellikle gönüllü kurallardır. Ancak bazı durumlarda örgüte üyeliğin zorunlu şartı olarak bu kodların uygulanması şirketlere dayatılabilmektedir.¹⁷⁹ Yine de bir sektördeki belli konuların yasalara gerek duymaksızın düzenlenmesi hükümet ve tüketiciler nezdinde uygulayan şirketlere itibar sağlamaktadır. Özellikle ulusal ölçekte küçük ve orta ölçekli işletmelerin kamuoyunda ortak bir imaj yaratmak ve olumsuz rekabet etkilerini önlemek için bu kodları benimsedikleri görülmektedir. Bu kodlarla ilgili çok sayıda girişim olmasına rağmen çok azı uluslararası çalışma standartlarına

¹⁷⁶ Jenkins, "Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy", **a.e.**, s. 12.

¹⁷⁷ Alex Wawryk, "Regulating Transnational Corporations through Corporate Codes of Conduct", **Transnational Corporations and Human Rights**, Ed. Jędrzej George Frynas ve Scott Pegg, Palgrave Macmillan, 2003, s. 71-72.

¹⁷⁸ Hu Xiaoyong, **Corporate Codes of Conduct and Labour-Related, Analyzing the Self-Regulatory Mechanisms of Multinational Enterprises and their Impacts to Developing Countries**, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2006, s. 17.

¹⁷⁹ Parlak, **a.g.e.**, s. 199.

atıf yapmıştır. Küresel ölçekte oyuncak, çay, spor malzemeleri ve kimya sektörlerindeki kuruluşlar işçi haklarını içeren kodlar geliştirmiştir. Dünya Spor Malzemeleri Endüstrisi (World Federation of the Sporting Good Industry), Uluslararası Oyuncak Endüstrisi Konseyi (International Council of Toy Industries), Çay Tedarik Ortaklığı (Tea Sourcing Partnership) gibi kuruluş girişimleri bu kodlara örnek verilebilir.¹⁸⁰

Meslek örgütü kodlarının bağımsızlığı ve güvenilirliği etkili izleme ve uygulama prosedürlerinin olmamasından dolayı eleştirilmektedir. Bu kodlara uyulmadığında sektör örgütlerinin üye şirketleri cezalandırma gibi etkili bir yaptırım yoktur. Teoride örgüt üyeliği feshedilebilir ancak uygulamada örgütlerin bu yolu tercih olasılığının düşük olduğu iddia edilmektedir. Özünde meslek örgütlerinin üyelerinin çıkarını savunan kuruluşlar olduğu gerçeği, şirketlerin insan haklarının korunmasına yönelik bir planı etkili ve güvenilir bir şekilde uygulayıp uygulamayacağı konusunda şüpheler barındırmaktadır.¹⁸¹

Son olarak uluslararası kuruluşlar ve çok paydaşlı girişimler tarafından çalışmanın konusu paralelinde düzenlenmiş çalışma şartlarına ilişkin kodlara bundan sonraki kısımda detaylıca yer verilecektir.

¹⁸⁰ Urminsk, **a.g.e.**, s. 17.

¹⁸¹ Wawryk, **a.g.e.**, s. 69.

İKİNCİ BÖLÜM

HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA ŞARTLARI VE DAVRANIŞ KODLARI

2.1. Hazır Giyim Sektörünün Yapısı

Küresel ekonomi, uluslararası ticaret, gayri safi hasıla ve istihdam küresel değer zincirleri etrafında yapılanmıştır. Küresel değer zincirleri dünyanın dört bir yanındaki şirketleri, işçileri ve tüketicileri birbirine bağlamış ve genellikle gelişen ülkelerde şirketlerin ve işçilerin küresel ekonomiye entegre olmaları için bir sıçrama tahtası özelliği göstermiştir. Özellikle düşük gelirli ülkeler için kendilerini bu değer zincirlerine entegre edebilme becerisi ülkelerin kalkınmaları için hayati bir koşul olarak görülmektedir.¹⁸²

Literatürde gelişen ülkelerin sürdürülebilir ihracat başarısı değer zinciri ile açıklanmaktadır. Bilindiği üzere değer zinciri, yerel ve yabancı şirketleri birbirine bağlayan üretim ve ticaret ağlarının yapısı ve dinamiklerine odaklanmaktadır. Bu bakış açısı yerel firmaların yabancı firmalarla kurulan etkileşim sonucu yeni yetenekler geliştirerek yüksek katma değerli ihracat biçimlerine geçtiği bir süreci ifade etmektedir. Dolayısıyla endüstriyel iyileştirmenin adımı olarak görülen değer zinciri ihracatta rekabet avantajını da korumak için gerekli görülmektedir.¹⁸³

Hazır giyim sektörü gelişmiş ülkelerin 18. yüzyılda gerçekleştirdiği sanayileşme sürecine damgasını vurmuştur. Başlangıçta hazır giyim sektöründe geleneksel yöntemler kullanılarak iç pazara yönelik üretim yapılmaktaydı. Ancak son 40 yıldır bu sektör küreselleşmiştir. 1970’li yıllardan itibaren üretimin küreselleşmesi nedeniyle uluslararası bir tedarik coğrafyası oluşmuştur. Bu yılların başında yaşanan kriz sektördeki üretimde taşeronlaşmayı da artırmıştır. Daha ucuz maliyet için üretim Avrupa’da kuzeyden güneye, batıdan doğuya doğru kaymıştır. 1990’larda ise artan

¹⁸² Gary Gereffi and Karina Fernandez Stark, **Global Value Chain Analysis: A Primer**, Center on Globalization Governance and Competitiveness, 2011, s. 3.

¹⁸³ Binnur Neidik and Gary Gereffi, “Explaining Turkey’s Emergence and Sustained Competitiveness as a Full-Package Supplier of Apparel”, **Environment and Planning**, Vol. 38, 2006, s. 2285.

rekabet baskısı nedeniyle birçok firma Asya’da üretim yapmaya başlamıştır. Kısacası üretim önce Orta ve Doğu Avrupa’ya sonra da Asya ülkelerine kaymıştır.¹⁸⁴

Hazır giyim, dünyanın en eski ve en büyük ihracat endüstrilerinden biridir. Hazır giyim sektörü ulusal kalkınma açısından düşük sabit maliyetleri ve emek yoğun üretimden dolayı ihracata yönelik sanayileşme sürecine giren ülkeler için önemli bir sektördür. Bu sektörün büyümesi bugün dünya hazır giyim ihracatının dörtte üçünü gerçekleştiren birçok gelişen ülkenin ekonomik kalkınmasında kritik bir rol oynamıştır.¹⁸⁵ Çünkü bu sektör sabit maliyetleri ve emek yoğun üretim nedeniyle ihracata yönelik sanayileşme sürecine giren ülkeler için başlangıç endüstrisi olarak görülmektedir. Küresel değer zinciri kavramı ise endüstrinin nasıl işlediğini açıklamak için kullanılmaktadır. Küresel hazır giyim endüstrisi alıcı odaklıdır. Alıcılar giysileri tasarlamakta ve pazarlamakta; gelişen ülkelerdeki tedarikçiler ise giysileri üretmektedir.¹⁸⁶

Küresel değer zinciri analizi Gereffi’nin “*değer zinciri*” üzerine yaptığı çalışmalardan doğmuştur. Gereffi, uluslararası ticaret ve üretimin günümüzdeki gelişimini küresel mal zincirleri açısından analiz etmiştir. Bunlar üretimle bağlantılı dağımık faaliyetlerin küresel entegrasyonunu, hammadde tedarikçilerinden perakendecilere kadar ekonomik aktörler arasındaki bağlantıları içerir. Değer zinciri kavramı, fiziksel varlıklar olarak malların küresel üretimine ve perakende satışına odaklanmak yerine, küresel kaynak kullanımının işleyişinin tüm sosyo-ekonomik yönlerinin analizine ilişkin daha net bir anlayışı içermektedir. Değer zinciri bir ürün yada hizmetin üretiminin ara aşamalarından geçerek konsept haline getirilmesi için gerekli olan faaliyetlerin tamamını tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle ticaretin artık anonim toptan satış pazarları ve alıcılar üzerinden değil, küresel olarak entegre olmuş şirketler ve aracılar ağı üzerinden yapılmasıdır.¹⁸⁷

¹⁸⁴ Michael Dunford, “Industrial Districts, Magic Circles and the Restructuring of the Italian Textiles and Clothing Chain”, **Economic Geography**, Vol. 82, No.1, 2006, s. 31.

¹⁸⁵ ILO, **Promoting Fair Globalization in Textiles and Clothing in a Post-MFA Environment**, 2005, s. 8.

¹⁸⁶ Neil M. Coe, Peter Dicken and Martin Hess, “Global Production Networks: Realizing The Potential”, **Journal of Economic Geography**, Vol. 8, No 3, 2008, s. 275.

¹⁸⁷ Raphael Kaplinsky, “Globalization, Industrialisation and Sustainable Growth: The Pursuit of the Nth Rent”, **IDS Discussion Paper**, No. 365, 1998, s. 3.

Küresel üretimde yönetişimin önemli saç ayakları “*üretici*” ve “*alıcı*” güdümlü değer zincirleridir. Bu iki değer arasındaki fark küresel üretim ve ticaretin nasıl düzenlendiğini ve üreticilerle perakendeciler arasındaki güç odağını yansıtmaktadır. Üretici güdümlü değer zincirleri çoğunlukla sermaye ve teknoloji yoğun sektörleri ifade etmektedir. Bu sektörde üreticiler ürünün üretilmesi ve pazarlanmasına kadar kontrol mekanizmasına sahiptirler.

Alıcı güdümlü değer zincirlerinde ise emek yoğun üretimin gerçekleştirildiği gelişen ülkeler karşımıza çıkmaktadır. Bu modelde gelişmiş ülkelerdeki alıcı şirketlere üretim gerçekleştirilmekte, ürünün özellikleri markalar tarafından belirlenmektedir. Alıcılar ise ürünün sadece pazarlamasını gerçekleştirmektedir.¹⁸⁸ Alıcı güdümlü değer zincirleri, büyük perakendecilerin, pazarlamacıların ve markalı üreticilerin tipik olarak gelişen ülkelerde bulunan merkezi olmayan üretim ağlarının kurulmasında önemli rol oynamaktadır. Bu ticarete dayalı sanayileşme modeli, hazır giyim, ayakkabı, oyuncak gibi emek yoğun tüketim malları sektörlerinde yaygındır. Wal-Mart gibi perakendeciler, Nike ve Reebok gibi ayakkabı şirketleri, Gap gibi moda odaklı giyim şirketleri ve birçok alıcı güdümlü modele uyan şirketler, genellikle sipariş ettikleri markalı ürünleri üretmemekte, tasarım ve pazarlamasını yapmaktadır.¹⁸⁹

Hazır giyim sektörü üreticileri ve küresel alıcıları arasındaki güç asimetrisinin damgasını vurduğu alıcı güdümlü değer zincirinin en iyi örneğidir. Bu sektördeki katma değerli faaliyetler üretimle ilgili olmayıp, ürünlerin tasarımı, markalaşması ve pazarlanmasında yer almaktadır. Bu faaliyetler ise sektördeki küresel perakendeciler ve marka sahipleri olan lider şirketler tarafından gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla sektör gelişen ülkelerde rekabetin sık görüldüğü bir özellik taşımaktadır. Söz konusu rekabet değer zincirinde işlevsel adımlar atmayı ve yeni arayışları da zorunlu kılmıştır. Bu çerçevede tedarikçiler yeni beceriler edinmeyi ve üretim yapılarını da sürekli güncel tutma gayreti içinde olmuşlardır. Gereffi ve Frederick

¹⁸⁸ Gereffi, *a.g.e.*, s. 30.

¹⁸⁹ Gary Gereffi and Olga Memedovic, **The Global Apparel Value Chain: What Prospects for Upgrading by Developing Countries?**, UN Industrial Development Organization, 2003, s. 3.

tarafından hazır giyim tedarik zincirindeki tedarikçi yetenekleri şu şekilde sınıflandırılmıştır¹⁹⁰:

CMT (Cut, Make and Trim): Bir üreticinin müşteri tarafından sağlanan kumaşı keserek ve müşteri ile akdine uygun olarak giysi ürettiği sistemdir. Taşeronluk olarak da görülebilecek bu sistemde alıcı tarafından sadece giysiye yaptırılan işlem ücreti ödenmektedir. Kamboçya ve Karayipler gibi ülkeler bu kapsamda kabul görmektedir.

OEM (Original Equipment Manufacturing): Alıcının ürünün tasarımını yaparak tedarikçilere ilettiği, üreticinin de müşteri tarafından belirlenen tasarım ve hammaddelere uygun olarak üretimi gerçekleştirdiği sistemdir. Üretim sürecine odaklanan bu model aynı zamanda fason üreticileri de tanımlamak için kullanılmaktadır. Free on Board (FOB), teknik olarak teklif edilen bir fiyat karşılığında ürünleri alıcıya teslim etme işlemi olarak tarif edilmektedir. Vietnam, Bangladeş, Endonezya gibi ülkelerde sık görülen bir modeldir.

ODM (Original Design Manufacturing): OEM üretim faaliyetlerini koordine etmekle sorumlu olup, numunelerin onaylanması, üretimin tamamlanması ve bitmiş ürünün müşteriye teslimindeki tüm aşamaları organize etmektedir. Bu modeldeki ülkeler katma değerli üretim gerçekleştirmektedir. Türkiye, Hindistan ve Çin gibi ülkelerde görülmektedir. ODM ve OBM aşamaları hazır giyimde katma değer yüksek olduğu üretim modelini ifade etmektedir. Türkiye ise dış pazara ODM iç pazara OBM özelliği gösteren bir ülkedir.

OBM (Original Brand Manufacturing): Tasarım ve üretimden ziyade markalaşmaya odaklanan bir iş modelidir. ABD ve gelişmiş Avrupa ülkeleri bu kısımda yer alır.

Küresel ekonomi, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde ürün, hizmet, finans ve işgücü piyasaları büyük ölçüde entegre olmuştur. Öyle ki üretim süreçleri, üretimin belirli bir bölümünde uzmanlaşmak ve sınırlar ötesinde

¹⁹⁰ Gary Gereffi ve Stacey Frederick, The Global Apparel Value Chain, Trade and the Crisis, Policy Research Working Paper, **The World Bank**, No. 5281, 2010, s. 13.

nispeten daha ucuz kaynaklardan yararlanmak için ülkeler arasında parçalara ayrılmıştır. Günümüz ekonomik sisteminde uluslararası ticaret, birçok ülke için ekonomik büyümenin sürdürülebilmesi adına bir ekonominin öncü bileşeni olarak kabul edilmektedir. Ülkelerin uluslararası ticaret yoluyla küresel ekonomiye entegrasyonu, geleneksel ticaret göstergeleri dikkate alındığında toplam dünya ticareti içindeki ihracat ve ithalat payları ile ölçülmektedir.¹⁹¹

1970'lerde dünya ekonomik krizinin ardından üretim coğrafyası yeniden düzenlenmiştir. Post-Fordist üretim sistemi, büyük fabrikaların parçalara ayrıldığı ve üretimin küçük ölçekli tesislere kaydığı bir üretim modeli olarak ortaya çıkmıştır. Ana firmalar, üretim sürecini farklı aşamalara bölmüş ve bazı aşamalarını diğer firmalara ya da dış kaynak kullanımı yöntemiyle başka alanlardaki firmalara devretmiştir. Bu süreçte küreselleşmenin yeni bir aşaması olan uluslararasılaşma önem kazanmıştır. Uluslararası üretim ve ticaret, ulusal sınırlar yerine küresel olarak organize edilmiştir. Bilgi ve iletişim sistemlerinin gelişmesiyle üretim dünyanın her yerinde gerçekleştirilebilir hale gelmiştir. Küresel ölçekte düzenlenen esnek üretim sistemi, hazır giyim sektöründe tedarik zinciri coğrafyasında önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu sektör, başlangıçta iç pazar odaklı olsa da son 30 yılda küreselleşmiştir. Üretim genellikle üst gelir düzeyine sahip ülkelerdeki müşteri firmalar için dünyanın çeşitli bölgelerinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, birçok ülkede birçok firma bu sürece dahil olmuştur. Hazır giyim sektöründe üretim faaliyetlerinin bir kısmı daha az gelişmiş ülkelere taşınırken, bir kısmı ise daha gelişmiş ve maliyeti yüksek şehirlerde kalmıştır. Bu anlamda gelişen bir ekonomi olarak Türkiye, artan ihracat ve büyüme oranlarıyla dikkat çekmektedir. Türkiye'nin ihracat ve ithalat hacimleri bakımından dünya ticaretindeki rolü, politikanın odağının ithal ikamesinden ihracata kaydığı 1980 yıllardan bu yana artmıştır. Türkiye'deki hazır giyim sektörü de benzer bir evrim geçirmiş, büyük hazır giyim üreticileri üretimlerinin bir kısmını hem Türkiye'de hem de yurtdışında farklı lokasyonlara kaydırmışlardır.¹⁹²

¹⁹¹ Ceren Gündoğdu ve Dürdane Şirin Saracoğlu, "Participation of Turkey in Global Value Chains: An Analysis Based on World Input Output Database", **ERC Working Papers in Economics**, Vol. 16, No. 10, 2016, s. 8.

¹⁹² G.Pelin Olcay, "Internationalization of Supply Chain of Apparel Industry", **56th Congress of the European Regional Science Association**, 2016, s. 2.

2.1.1. Dünyada Hazır Giyim Sektörü

İkinci dünya savaşı sonrası dönemde uluslararası iktisadi barışı sağlama çabaları sonrası 1947 yılında Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT) imzalanmıştır. Bu anlaşma ile uluslararası ticaretin serbestleşmesinde 23 ülke öncü olarak işbirliği yapmıştır. 1974 yılına gelindiğinde ise hazır giyim özelinde daha kapsamlı bir anlaşma bağlanmıştır. “Çok Elyafıllar Anlaşması (MFA)” Multi-Fibre Arrangement olarak adlandırılan sözleşmenin temel amacı, gelişmiş ve gelişen ülkelerin tekstil ve hazır giyim sektörlerinin birlikte gelişmesini sağlamak ve serbest ticareti teşvik etmektir. Nitekim bu düzenleme ile gelişen ekonomilere hazır giyim üretiminde daha büyük kota tahsisi gerçekleştirilmiştir. Böylelikle 1980’li yıllara gelindiğinde gelişmiş ülkelerdeki üreticiler tüketici talebindeki değişikliklere paralel olarak üretimlerini gelişen ülkelerdeki tedarikçilere kaydırmışlardır.¹⁹³

1995 yılına gelindiğinde ise DTÖ (Dünya Ticaret Örgütü)’nün kurulması ile MFA yerini “Tekstil ve Hazır Giyim Anlaşması” Textiles and Clothing (ATC)’ye bırakmıştır. Bu anlaşma ile 10 yıl içerisinde kotaların tamamen kaldırılması amaçlanmıştır. Kota sisteminin 2005 yılında tamamen kalkması ile birlikte sektördeki rekabet dünyanın her köşesine kaymıştır. Örneğin Nike 42 ülkede 591 fabrikada giysi ve ayakkabı üretmekte ve bu tesislerde 1 milyondan fazla işçi istihdam edilmektedir.¹⁹⁴

Bir diğer yandan kotaların kaldırılması hammadde ve uzmanlaşmaya sahip ülkeler açısından rekabet edilebilirlik noktasında avantaj olarak görülmüştür. Örneğin Brezilya, Türkiye ve Meksika gibi ülkeler hazır giyim sektörüne ciddi yatırım yapmaya başlamıştır. Ancak 2002 yılında Çin’in DTÖ’ye katılmasıyla birlikte tekstil ticaretinde bu ülkeler için serbestleşme avantaj olmaktan çıkmıştır. Öyle ki emek yoğun üretimin ve ucuz işgücünün çok olduğu hazır giyim sektöründe gelişen ülkeler

¹⁹³ Vicki Crinis and Adrian Vickers, **Labour in the Clothing Industry in the Asia Pasific**, Taylor and Francis Group, 1. Basım, 2016, s. 25.

¹⁹⁴ Nike Inc., <https://manufacturingmap.nikeinc.com/>, (Erişim Tarihi: 05.10.2023)

arası rekabet fiyatı düşürürken, Çin'in de bu pazara girişi ile sektörde fiyatlar da ciddi oranda düşmüştür.¹⁹⁵

1970 sonrası dönemde hazır giyim sektöründe rekabeti etkileyen diğer bir şok 2008 yılında gerçekleşen ekonomik kriz olmuştur. Bu yıllarda ABD'de bankacılık sektöründeki çöküş sanayileşmiş ve gelişen başlıca ekonomilerin çoğuna yayılan talebin düşmesine yol açarak hazır giyim ihracatçısı ekonomilerin çoğunda üretimin yavaşlamasına, işyerlerinin kapanmasına ve işsizliğin artmasına yol açmıştır.¹⁹⁶ Gerek 1995 yılında kota sisteminin kaldırılması gerekse 2008 yılındaki iktisadi durgunluk hazır giyim arz ve talebini de ciddi oranda etkilemiştir.

Tablo 4: Dünyada Örme Hazır Giyim İthalatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)

Ülkeler/Yıllar	2005	2010	2015	2020	2022
Toplam İthalat Tutarı	126.707,58	169.546,87	192.759,77	187.097,72	264.225,860
AB-27 Ülkeleri	34,7%	36,1%	35,4%	41,3%	40,4%
ABD	27,5%	23,6%	25,2%	20,4%	23,0%
Almanya	8,5%	9,4%	8,8%	10,2%	9,5%
Fransa	6,0%	5,9%	5,4%	5,5%	5,3%
Birleşik Krallık	8,6%	7,5%	6,9%	5,9%	5,2%
Japonya	7,7%	7,5%	6,9%	6,4%	5,0%
İtalya	4,1%	4,6%	3,8%	3,7%	4,3%
İspanya	3,2%	3,7%	3,6%	4,0%	4,1%
Hollanda	2,1%	2,5%	2,6%	3,5%	3,4%
Kaynak: International Trade Center'dan alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.					

Tablo 4 ve 5, 2005 yılından itibaren her beş yılda bir ve 2022 yılı hazır giyim ithalat verilerini önde gelen ülkelere göre sıralamaktadır. Örülmemiş hazır giyim

¹⁹⁵ Turan Atılğan ve Arzu Şen, "Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe 01 Ocak 2005 Tarihinden İtibaren uygulanmaya Başlayan Korunma Önlemleri ve Türkiye", **Tekstil ve Konfeksiyon Dergisi**, C. 3, 2006, s. 148.

¹⁹⁶ Stacey Frederick and Gary Gereffi, "Upgrading and Restructuring in the Global Apparel Value Chain: Why China and Asia are Outperforming Mexico and Central America", **International Journal Technological Learning Innovation and Development**, Vol. 4, No. 1/2/3, 2011, s. 69.

ithalatı 2005 yılında 148 milyar dolardan 2022 yılında 229 milyar dolara %54 oranında bir artışla yükseldiği görülmektedir. Buna karşın örme hazır giyim ithalatında ise %108 oranında bir artış yaşanmıştır. Küresel hazır giyim sektöründe tüketimin Avrupa Birliği, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya (ülkeye ilişkin veriler AB-27’de de yer almaktadır.)’da yoğunlaştığı görülmektedir. Öyle ki ABD ve Avrupa Birliği toplam tüketimin yarısından fazlasını gerçekleştirmektedir.

Yıllar itibariyle toplam ithalat içerisinde ülkelerin ithalat payları incelendiğinde 2020 yılı sonrasında düşüş yaşandığı görülmektedir. Bu düşüşün sebebi ise 2019 yılında dünyayı etkisi altına alan Covid-19’dur. Covid-19, Çin’in Ocak 2020 yılından itibaren birçok işyerinin kapatılmasına, otomobil, enerji, tekstil, tarım gibi birçok sektörün tedarik zincirini doğrudan etkilemesine neden olmuştur. Tedarik zinciri en çok etkilenen alandır. Çünkü Çin’in üretimini düşürmesi Bangladeş, Hindistan, Myanmar gibi diğer hazır giyim üreticisi ülkeleri de sarsmıştır. Örneğin Bangladeş hazır giyim ihracatının yarısından fazlasını oluşturan tekstil hammaddeleri, makine ve yedek parçalarının %40’ı Çin’den gelmektedir.¹⁹⁷ Yapılan bir araştırmaya göre Bangladeş’li hazır giyim üreticilerinin yaklaşık %93’ü Covid-19 pandemisi sırasında hammadde sevkiyatlarında gecikme yaşadıklarını bildirmiştir.¹⁹⁸

Bu kapsamda hazır giyim değer zincirinin Covid-19 ile üç şok dalgası yaşadığı görülmektedir. Birinci şok dalgası, hükümetler tarafından uygulanan kontrol altına alma önlemlerinin bir parçası olarak Çin’deki hazır giyim fabrikaları faaliyetlerini durdurduğunda doğrudan tedarik kesintileridir. Virüsün diğer ülkelere bulaşmaya başlamasıyla Bangladeş, Hindistan, Meksika ve Pakistan da dahil olmak üzere birkaç hazır giyim üretici daha üretimi durdurmuştur. İkinci şok “tedarik zinciri bulaşıcılığı” olarak tarif edilmektedir. Bu durum dolaylı olarak etkilenen ekonomileri ifade etmektedir. Öyle ki Covid-19 vakalarının az olduğu Kamboçya ve Vietnam gibi kısmi karantina uygulayan ülkelerde bile tedarik zinciri aksamıştır. Çin pamuk, kumaş

¹⁹⁷ Shuvro Sen ve diğerleri, “The Apparel Workers are in the Highest Vulnerability due to Covid-19: A Study on the Bangladesh Apparel Industry”, **Asia Pasific Journal of Multidisciplinary Research**, Vol. 8 , No. 3, 2020, s. 2.

¹⁹⁸ Mark S. Anner, Abandoned? The Impact of Covid-19 Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains, **Research Report, PennState Center for Global Workers’ Rights (CGWR)**, 2020, s. 2.

ve diğ er hammaddelerin dünyadaki ana ihracatçısı olduğundan bu ÷lkelerdeki hazır giyim üreticileri girdi sıkıntısı ve fiyat artışları yaşamıştır. Son şok dalgası ise ABD ve Avrupa'da uygulanan karantina uygulamaları ile küresel talepte yaşanan düşüşler olmuştur.¹⁹⁹

Tablo 5: Dünyada Ö rülmemiş Hazır Giyim İthalatında Ö nde Gelen ÷lkeler (Milyar Dolar ve %)

÷lkeler/Yıllar	2005	2010	2015	2020	2022
Toplam İthalat Tutarı	148.501,85	172.678,93	197.217,75	189.011,45	229.686,360
AB-27 ÷lkeleri	35,9%	38,4%	35,9%	41,6%	41,6%
ABD	26,5%	20,7%	20,6%	17,4%	19,4%
Almanya	8,8%	9,5%	8,6%	9,6%	9,2%
Fransa	8,8%	9,5%	5,7%	5,8%	5,6%
Japonya	7,7%	7,3%	6,9%	6,3%	5,3%
İspanya	3,3%	4,1%	4,4%	4,6%	5,0%
Birleşik Krallık	8,4%	7,2%	6,7%	6,2%	4,6%
İtalya	4,3%	4,5%	3,6%	4,0%	4,4%
Hollanda	2,1%	2,5%	2,7%	3,6%	3,9%
Kaynak: International Trade Center'dan alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.					

Hazır giyim sektörü uluslararası ticarete, 1980'li yıllardan bu yana iktisadi anlayışın değışmesiyle birlikte en büyük endüstrilerden biri olmuştur. Birçok gelişen ÷lke kalkınmanın ilk adımı olarak bu sektöre yatırım yapmış ve sektör birçok işçiye istihdam sağlamıştır. 2005 yılından günümüze kadar hazır giyim ihracatının toplam ihracat içindeki payı %2'lerde seyretmiş ve yerini korumuştur. 2022 yılı verilerine bakıldığında 24 trilyon dolar olan toplam ihracat değerinin yaklaşık 229 milyar dolarını hazır giyim sektörü oluşturmaktadır.²⁰⁰

¹⁹⁹ Jennifer Castaneda-Navarrete ve diğ erleri, "Covid-19's Impact on Global Value Chains, as seen in the Apparel Industry", **Development Policy Review**, Vol. 39, No. 6, 2020, s. 959.

²⁰⁰ International Trade Centre, <https://intracen.org/>, (Erişim Tarihi: 05.01.2024)

Tablo 6: Dünyada Örme Hazır Giyim İhracatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)

Ülkeler/Yıllar	2005	2010	2015	2020	2022
Toplam İhracat Tutarı	124.035,090	179.057,170	218.523,820	212.430,780	296.504,710
Çin	24,9%	38,3%	38,4%	29,3%	30,7%
AB-27 Ülkeleri	25,1%	22,8%	20,1%	26,5%	24,5%
Bangladeş	2,7%	4,3%	5,8%	9,1%	10,8%
Vietnam	1,4%	2,7%	4,6%	6,4%	5,8%
Almanya	3,8%	4,4%	3,6%	5,2%	4,5%
İtalya	5,5%	4,1%	3,4%	4,3%	4,2%
Türkiye	5,3%	4,3%	4,1%	3,9%	3,7%
Hindistan	2,5%	2,6%	3,6%	2,9%	2,8%
Pakistan	1,3%	1,1%	1,1%	1,4%	1,7%
Endonezya	1,5%	1,6%	1,5%	1,6%	1,6%
ABD	2,1%	1,2%	1,3%	1,1%	1,2%
Hong Kong	10,7%	7,0%	4,2%	2,0%	1,1%
Kaynak: International Trade Center'dan alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.					

Yine benzer şekilde hazır giyim sektörünün önemini ortaya çıkaran bir diğer husus artan ihracat hacmidir. Sektör 2005 yılından 2022 yılına kadar örme giyim ihracatında %139,05 oranında, örülmemiş hazır giyim ihracatında ise %75,87 oranında artış göstermiştir (Bkz. Tablo 6 ve 7).

Tablo 7: Dünyada Örülmemiş Hazır Giyim İhracatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)

Ülkeler/Yıllar	2005	2010	2015	2020	2022
Toplam İhracat Tutarı	145.433,96	168.814,68	217.985,64	206.256,37	255.767,996
Çin	24,1%	32,2%	36,0%	30,2%	30,1%
AB-27 Ülkeleri	31,1%	29,0%	24,7%	29,1%	28,7%
Bangladeş	2,4%	4,2%	6,3%	8,3%	10,0%
İtalya	7,5%	6,6%	5,5%	5,7%	6,3%
Vietnam	2,0%	3,1%	5,2%	6,5%	5,1%
Almanya	4,8	5,4%	3,8%	5,6%	4,8%
Hindistan	3,5%	3,6%	4,3%	3,0%	3,3%
Türkiye	3,3%	2,7%	2,7%	3,2%	3,3%
Endonezya	2,1%	2,1%	1,8%	1,8%	1,9%
Pakistan	0,9%	0,9%	1,0%	1,3%	1,5%
Hong Kong	8,4%	6,2%	3,8%	1,7%	1,3%
ABD	1,3%	1,1%	1,2%	0,9%	1,0%
Kaynak: International Trade Center'dan alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.					

Tablo 6 ve 7 hazır giyim ihracatında Çin'in lider ülke olduğunu bizlere göstermektedir. 2005 yılında %24,1 olan ihracat değerinin 2022 yılında %30,1'e yükseldiği görülmektedir. Ayrıca Çin ile birlikte kota sistemi sonrasında Bangladeş ve Vietnam gibi gelişen ülkelerde de benzer yükseliş trendi göze çarpmaktadır. Hong Kong ise örme ve örülmemiş giyim ihracatında gelişmiş ülke konumundan dolayı düşüş yaşadığı görülmektedir. Ayrıca Türkiye'de de benzer bir eğilim karşımıza çıkmaktadır. 2005 yılında sektördeki ihracatta beşinci konumda olan Türkiye'nin 2022 yılına gelindiğinde sekizinci sıralara gerilediği görülse de ucuz işgücü ve nitelikli işgücüne sahip olması avantajlarının sektörde ilk 10 ülke arasında kalmasını sağlamıştır.

Hazır giyim sektöründeki yükseliş tarihsel olarak ticaret politikaları ile yönlendirilmiş olsa da işgücü maliyetleri, verimlilik ve yetkinlikler kotaların kalkmasıyla birlikte ülkelerin rekabetçiliğine ilişkin kilit faktörler olarak ön plana

çıkılmıştır. Nitekim işgücü becerileri gelişen ekonomilerin küresel hazır giyim değer zincirindeki konumlarını korumaları ve yükselmeleri için giderek daha önemli unsur haline gelmektedir. Öyle ki işçilerin çoğunluğun değer zincirindeki üretimle ilgili bölümlerinde (CMT veya OEM) yoğunlaştığı görülmektedir. Bu işçiler eğitimsiz genç ve kadınlardan oluşmaktadır. Toplam şirket çalışanlarının sadece %3-4'lük kısmı mühendis ve teknik becerilere sahip işçilerdir.²⁰¹

2.1.2. Türkiye’de Hazır Giyim Sektörü

Osmanlı İmparatorluğu döneminde tekstilin önemli bir yere sahip olmasından dolayı Türkiye’deki hazır giyim endüstrisi her zaman lider sektörlerden biri olmuştur. Osmanlı döneminde gelişmiş pamuk üretimi ve işleyen küçük atölyelerin varlığı Cumhuriyet rejimine geçişle birlikte hazır giyim de temelini oluşturmuştur. Öyle ki 1920’lerde Osmanlı’dan kalan 8 fabrika ve 10 binden fazla tekstil tezgah bulunmaktaydı. 1930’lara kadar liberal bir anlayışla yönetilen ülkede 1923 İzmir İktisat Kongresinde alınan kararlar doğrultusunda tekstilin önemi vurgulanmıştır. 1930’lu yıllara gelindiğinde ise devletçi politikaların ön plana çıkmasıyla sektörü desteklemek için “Sümerbank” kurulmuştur. Bu dönemde Sümerbank’ın destekleriyle Kayseri, Nazilli ve Malatya’da fabrikalar açılmıştır. 1960’lara gelindiğinde ise Türkiye’nin ilk defa pamuk ipliği ihracatı yapmaya başladığı bilinmektedir. Bu dönemde dünyada Türkiye’nin önünde verimliliğe sahip tek ülke Hong Kong olarak bilinmektedir. 1970 yılında ise hazır giyim toplam ihracat içindeki payının % 2,96 olduğu göze çarpmaktadır.²⁰²

1980’li yıllar ise Türkiye’de tekstil odaklı ihracat dönemi olarak adlandırılmaktadır. Sektör 80’li yıllarda ticaretin serbestleştirilmesi sürecinden yararlanmışır. Devletin ihracata yönelik üretim politikalarını teşvik etmesiyle 1983 yılında Türkiye’de hazır giyim sektörü yatırımlarının toplam imalat sanayi yatırımları içindeki payının %25’e ulaştığı ifade edilmektedir. Bunun nedeni ise ucuz işgücü,

²⁰¹ Gary Gereffi, “Economic and Social Upgrading and Workforce Development in the Apparel Global Value Chain”, Duke Scholarly Works, 2013, s. 7. <https://dukespace.lib.duke.edu/items/8c709f7f-fd6e-4497-b87a-142199fb704d>, (Erişim Tarihi: 10.01.2024)

²⁰² Oğuzhan Özben ve diğerleri, “Turkish Textile and Clothing Industry After 2005: A Future Projection”, **International Istanbul Textile Congress**, 2004, s. 4.

kaliteli pamuk bolluğu ve ihracat pazarlarına yakınlık olarak görülmektedir. 1990'lı yılların sonunda ise Türkiye, Çin'in biraz önünde yer alarak AB'nin en büyük giyim tedarikçisi konumundadır.²⁰³

Akademik çalışmalar gelişen ülkelerin sürdürülebilir dış ticaret başarısını, değer zinciri kavramıyla açıklamaktadır. Değer zinciri, yerel ve uluslararası firmalar arasındaki üretim ve ticaret ağlarının yapısına ve dinamiklerine odaklanır. Bu perspektife göre, yerel firmalar yabancı firmalarla etkileşim içinde oldukça yeni yetenekler geliştirir ve bu süreç sonucunda daha yüksek katma değerli ürünler ihraç edebilir hale gelirler. Dolayısıyla, endüstriyel gelişme adına değer zinciri önemli bir adımdır ve ihracatta rekabet avantajını korumak için gereklidir. Türkiye'deki hazır giyim sektörü de bu dönüşümün bir örneğini teşkil etmektedir.²⁰⁴

1990-1996 döneminde, Türk tekstil ve hazır giyim endüstrisi Türkiye'nin en önemli imalat sektörü haline gelmiştir. AB ile Gümrük Birliği anlaşmasının imzalanmasının ardından 1995 yılında, sektör %56 oranında büyümüştür. Bu dönemde, Türkiye'nin toplam ihracatında tekstil ve hazır giyim sektörünün payı %30'a ulaşmıştır. Teşviklerin artması ve birçok yabancı şirketin sektöre yatırım yapmasıyla, Türkiye'deki tekstil ve hazır giyim sektörünün desteklendiği görülmektedir. Dünya Ticaret Örgütü'nün 1995'te oluşturduğu Tekstil ve Giyim Anlaşması ile kotaların 2005 yılına kadar kaldırılması, küresel düzeyde şiddetli rekabetin yaşandığı bir ortamı beraberinde getirmiştir. Ancak, Türkiye bu ortamda hazır giyim sektöründe ilk on ülke arasında beşinci sırada yer alarak konumunu korumuştur. Çoğu gelişen ekonominin CMT montaj operasyonları ile hazır giyim sektörüne girmesine karşın, Türkiye öncesinde devlet eliyle özel sektörü güçlendirmeye yönelik teşviklerin yanı sıra ihracata dayalı büyüme modelini benimsemesi ve güçlü bir yerli tekstil endüstrisine sahip olması sayesinde 1980'lerde sektöre girerek küresel markalara tam paket tedarikçi olarak hızlı bir gelişme göstermiştir. Türkiye, tam paket operasyonlarına

²⁰³ Barış Tan, Overview of the Turkish Textile and Apparel Industry, **Harvard Center for Textile and Apparel Research**, 2020, s. 6.

²⁰⁴ Neidik and Gereffi, **a.g.e.**, s. 2285.

tasarımı ekleyerek ODM'ye geçiş yapmış ve daha sonra kendi markalarını geliştirerek OBM'ye geçiş yaparak büyümeye devam etmiştir.²⁰⁵

Hazır giyim sektörü, Türkiye için hayati öneme sahip bir sektördür çünkü binlerce kişiye istihdam sağlar ve ülkeye önemli miktarda döviz kazandırır. Ayrıca, Türkiye'nin Gayri Safi Yurtiçi Hasılasının (GSYİH) %10'undan fazlasını oluşturur. Türk hazır giyim sektörü, özellikle 1990'lardan sonra yapılan yatırımlarla birlikte üretim kapasitesini önemli ölçüde artırmıştır. Şu anki üretim kapasiteleri, iç talepten daha fazla durumdadır. Ayrıca sektörde yıllık olarak yaklaşık 30 milyar dolarlık üretim gerçekleştirmekte ve bu üretimin yaklaşık %80'i ihraç edilmektedir.²⁰⁶

Tablo 8: Türkiye'nin Örmeye Hazır Giyim İhracatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)

Ülkeler/Yıllar	2005	2010	2015	2020	2023
Toplam	6.590,352	7.731,212	8.927,259	8.387,723	10.282,106
Almanya	30,3%	27,9%	21,1%	20,7%	18,5%
İspanya	3,4%	7,3%	8,4%	11,5%	10,3%
Birleşik Krallık	18,6%	17,4%	16,3%	14,8%	10,3%
Hollanda	6,8%	4,3%	4,4%	6,3%	8,5%
Fransa	7,8%	4,3%	5,2%	5,0%	5,9%
İtalya	5,2%	4,9%	3,6%	3,2%	3,7%
ABD	6,3%	1,5%	1,7%	2,2%	3,6%
Kaynak: International Trade Center'dan alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.					

Türkiye 2022 yılında örmeye hazır giyim ihracatında yedinci en büyük ülke olup yaklaşık 10 milyar dolar ticaret hacmine sahiptir. Söz konusu ticaret hacminin %46,9'unu Almanya, İspanya, Hollanda, Fransa ve İtalya gibi Avrupa ülkelerine oluştururken ABD'ye %3,6 oranında ihracat gerçekleştirmektedir. 2005 yılından 2023 yılına kadar toplam hazır giyim ihracat payı %56 oranında büyürken, İspanya ve Hollanda gibi ülkelere son 15 yılda ciddi oranda ihracat gerçekleştirmiştir.

²⁰⁵ Zeynep Taştepe Bilgi, "Competitiveness of Turkish Textiles and Clothing Industry", (Yüksek Lisans Tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi SBE., 2013, s. 6.

²⁰⁶ İstanbul Sanayi Odası, Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Sektör Rehberleri: Tekstil ve Hazır Giyim, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, No. 4, 2012, s. 52-56.

Ancak yıllar itibariyle bakıldığında Almanya, Birleşik Krallık, Fransa ve ABD gibi gelişmiş ülkelere yapılan ihracatta belirgin düşüş gözlemlenmektedir. Ancak AB ülkelerine hazır giyim ihracatında günümüzde Türkiye'nin Çin ve Bangladeş'ten sonra üçüncü sırada olduğu görülmektedir.²⁰⁷

Tablo 9: Türkiye'nin Örülmemiş Hazır Giyim İhracatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)

Ülkeler/Yıllar	2005	2010	2015	2020	2023
Toplam	4.862,370	4.636,120	5.916,610	6.600,580	8.039,670
İspanya	5,2%	11,0%	14,8%	15,9%	14,6%
Almanya	22,1%	18,2%	13,5%	14,6%	13,8%
Hollanda	7,1%	6,1%	5,2%	9,4%	10,8%
Birleşik Krallık	16,3%	12,7%	10,7%	7,9%	5,4%
ABD	10,2%	2,2%	2,1%	5,5%	5,1%
Fransa	6,1%	6,6%	4,4%	3,8%	4,3%
Rusya	1,6%	2,5%	1,4%	1,6%	4,1%
Kaynak: International Trade Center'dan alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.					

Türkiye'de hazır giyim sektörü örme ve örülmemiş olmak üzere iki tür mal grubundan meydana gelmektedir. Tablo 8 ve 9'a bakıldığında, Türkiye'nin örme hazır giyim ihracatındaki payın yaklaşık %20 oranında örülmemiş hazır giyim ihracatından fazla olduğu göze çarpmaktadır. 2023 yılı verilerine bakıldığında İspanya'nın örülmemiş giyim ihracat değerinde ilk sırada olduğu; 2005 yılında Almanya ve Birleşik Krallıkın hacminin zamanla düştüğü görülmektedir. Rusya ise Türkiye'nin son yıllarda örülmemiş hazır giyim ihracatında ilk 10'a giren ülkeler arasında yerini almıştır.

Türkiye'nin hazır giyim sektöründe başlıca rekabetçileri genellikle Uzakdoğu ülkeleridir. Örneğin, Çin, 2005 yılında tekstil ve hazır giyim ticaretinde kotaların kaldırılmasıyla dünya çapında en büyük hazır giyim üreticisi ve ihracatçısı konumunu korumuş, Bangladeş ise küresel ihracat payını artırmıştır. Finansal krizler, özellikle

²⁰⁷ Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü, **Hazır Giyim Sektör Raporu**, 2024, s. 1.

2007 ve sonrasındaki ABD ve AB'deki derinleşen ekonomik sıkıntılar, gelişen ekonomilere ve bu pazarlara ihracat yapan ülkelerde ciddi olumsuz etkilere neden olmuştur. Covid-19 pandemisi ise 2020'de küresel ekonomiyi derinden etkileyerek tüketici alışkanlıklarını değiştirmiştir; özellikle gelişmiş ülkelerdeki tüketicilerin zorunlu olmayan harcamalarını azaltması, hazır giyim sektöründe büyük bir düşüşe sebep olmuştur. AB'deki negatif gelişmelerin yanı sıra, komşu ve çevre ülkelerde yaşanan siyasi istikrarsızlık da Türkiye'nin hazır giyim ihracatını olumsuz yönde etkilemiştir. AB ülkelerindeki ekonomik iyileşme ise Türkiye'nin AB'ye olan ihracatında azalma eğilimine girdiğini göstermektedir. Ayrıca, Birleşik Krallık'ın AB'den ayrılmasıyla birlikte 2022'de AB'nin Türkiye'nin hazır giyim ihracatındaki payı %60,76'ya gerilemiştir.²⁰⁸

Tablo 10: Türkiye'nin Örme Hazır Giyim İthalatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)

Ülkeler/Yıllar	2005	2010	2015	2020	2023
Toplam	252,711	1.007,371	859,740	543,960	1.228,830
Çin	18,3%	30,8%	26,7%	17,9%	17,2%
Bangladeş	6,8%	34,0%	22,3%	15,9%	16,6%
Gürcistan	0,1%	1,0%	5,9%	12,1%	9,3%
İtalya	12,0%	4,2%	5,1%	6,2%	7,3%
Kamboçya	0,6%	1,2%	5,7%	4,5%	6,9%
Vietnam	0,3%	1,7%	2,7%	4,9%	5,2%
Mısır	0,7%	1,7%	2,2%	2,5%	4,7%
İspanya	1,8%	2,3%	2,8%	6,2%	4,4%
Pakistan	0,5%	1,3%	2,5%	2,4%	3,2%
Kaynak: International Trade Center'dan alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.					

Hazır giyimde ithalat verileri incelendiğinde ise Türkiye'nin Çin, Bangladeş ve Gürcistan gibi ülkelere örme giyimde %43,1 oranında ithalat gerçekleştirdiği görülmektedir. Örülmemiş giyim ithalatında ise bu ülkelere farklı olarak İtalya,

²⁰⁸ Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü, **Hazır Giyim Sektör Raporu**, 2024, s. 5.

Mısır ve Myanmar ülkelerindeki ithalat değeri göze çarpmaktadır. Yıllar itibariyle bakıldığında 2005 yılına kıyasla 3 kat oranında örme giyimde ithalatta artış yaşanmıştır. Oransal olarak artış bulunsa da 2010 yılından itibaren Çin ve Bangladeş gibi ülkelerden ithalat düşüş eğilimindedir. Buna karşın örme giyimde Gürcistan'dan örülmemiş giyimde ise Mısırdan yapılan ithalat değerlerinin arttığı görülmektedir. Bu durum Türkiye'nin rekabet avantajı sağlayabilmek amacıyla komşu ülkelerle ticari ilişkilerini artırdığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Hazır giyim sektörü Mısır'da gelişme gösteren sektörlerin başında gelmektedir. Ülke için en büyük Pazar AB ülkeleridir. Mısır'ın AB'ye yakınlığı sadece nakliye maliyetini düşürmekle kalmamakta aynı zamanda nakliye süresini de kısaltmaktadır. Ayrıca Mısır'da işgücü maliyeti açısından da Türkiye'den 2 ila 9 kat ucuz olduğu ifade edilmektedir. Ülkede üretilen ürünler pazarın orta ve alt segmenti için üretilmektedir. Ancak ülkede siyasi kurumların belirsizliği, nitelikli insan kaynağının yetersiz oluşu ve yabancı yatırımcı için ülkede iş kurmak adına prosedürlerin karmaşık oluşu gibi yapısal sorunlar bölgede hazır giyim sektöründe ön plana çıkamamasına neden olmuştur.²⁰⁹

²⁰⁹ Dan Magder, "Egypt after the Multi-Fiber Arrangement: Global Apparel and Textile Supply Chains as a Route for Industrial Upgrading", **Working Paper Series**, Peterson Ins. For International Economics, No. 8, 2005, s. 2-5.

Tablo 11: Türkiye'nin Örülmemiş Hazır Giyim İthalatında Önde Gelen Ülkeler (Milyar Dolar ve %)

Ülkeler/Yıllar	2005	2010	2015	2020	2023
Toplam	433,390	1.550,023	1.790,830	749,035	1.667,860
Çin	22,6%	37,3%	29,2%	21,1%	17,9%
Bangladeş	5,2%	19,7%	31,3%	18,3%	14,8%
İtalya	13,2%	5,0%	5,6%	8,5%	9,6%
Mısır	0,1%	1,9%	6,2%	8,3%	8,7%
Myanmar	0,3%	1,3%	0,1%	3,9%	7,1%
Fas	4,5%	1,9%	2,0%	4,0%	6,5%
Vietnam	0,6%	3,3%	2,9%	5,4%	6,1%
İspanya	4,7%	1,6%	2,1%	4,7%	4,2%
Kamboçya	0,5%	0,3%	1,9%	1,8%	3,6%
Kaynak: International Trade Center'dan alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.					

Türk hazır giyim sektörü ülke ekonomisi açısından lokomotif olarak görülmektedir. Üretilen ürünlerin büyük kısmını pamuklu ürünler meydana getirmektedir. Sektörün pamuk, yün, iplik ve kumaş gibi hammadde ve ara malı ihtiyacı büyük oranda yurt içinden karşılanırsa da önemli miktarda ithalatta gerçekleştirilmektedir. Ticaret Bakanlığı verilerine göre Türkiye'nin dünya pamuk ithalatında 4. Sırada yer aldığı ifade edilmektedir. Türkiye'nin hazır giyim sektöründe etkinliği çeşitli rekabet avantajlarına da dayandırılmaktadır. Coğrafi konumu itibarıyla hedef pazarlara olan yakınlığı, teknik bilgi birikimi, tecrübesi ve son yıllarda katma değerli ürünler ortaya çıkarabilmesi nedeniyle tasarım yetkinliğinin elde edilmesi söz konusu avantajlar olarak görülmektedir.²¹⁰

Hazır giyim sektörü, alıcı odaklı değer zincirlerinin önemli bir örneğidir. Bu sektörde, üretim aşamaları genellikle çok çeşitli ve ayrıntılıdır, bu da üretim sürecini oldukça parçalı hale getirir. Özellikle, hazır giyim sektöründe, genellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler hakimdir. Bu sektörde, iş gücü yoğunluğu yüksektir ve istihdam

²¹⁰ Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü, **Hazır Giyim Sektör Raporu**, 2024, s. 5.

edilenlerin büyük çoğunluğunu genellikle ucuz işgücü olarak algılanan kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo 12: Türkiye’de Hazır Giyim Sektöründe İşyeri ve İşçi Sayısı (2015-2022)

Yıl	İşyeri Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2022-Aralık	43.607	343.102	395.324	738.426
2023-Aralık	41.558	283.395	344.057	627.452
2021-Aralık	39.973	322.862	354.533	677.395
2020-Aralık	35.758	290.995	311.125	602.120
2019-Aralık	34.791	282.118	297.356	579.474
2018-Aralık	33.491	254.563	270.583	525.146
2017-Aralık	33.071	242.952	251.000	493.952
2016-Aralık	32.228	234.588	232.241	466.829
2015-Aralık	34.692	251.442	245.751	497.193
Kaynak: SGK Aylık İstatistik Bültenlerinden alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.				

Tablo 12 2015-2022 yılları arasında Türkiye’deki hazır giyim sektöründe işyeri ve işçi sayısını göstermektedir. Buna göre 2022 yılı verilerine göre sektörde faaliyette bulunan 43 bin hazır giyim işyeri bulunmaktadır. Sektörde toplam işçi sayısı ise 2022 Aralık ayı verilerine göre 738 bin civarındadır. Toplam işçi sayısının %46’sını erkek, %53’ü kadın işçilerden meydana gelmektedir. Ayrıca 2015 yılında erkek işçi sayısının kadın işçi sayısına göre daha fazla olduğu görülmekteyken 2017 yılından itibaren sektörde kadın işgücü önemli bir yer edinmiştir.

Tablo 13: Türkiye’de Hazır Giyim Sektöründe İşyeri Büyüklüğüne Göre İşyeri Sayısı (2015-2022)

İşyeri Boyutu	1 Kişi	2-3 Kişi	4-6 Kişi	7-9 Kişi	10-19 Kişi	20-29 Kişi	30-49 Kişi	50-99 Kişi	100-249 Kişi	250-499 Kişi	500-749 Kişi	750-999 Kişi	1000+ Kişi	Toplam
2022-Aralık	9.084	10.862	8.184	3.986	4.800	1.843	1.661	1.614	1.231	262	43	19	18	43.607
2023-Aralık	9.953	11.014	7.466	3.331	4.087	1.474	1.386	1.511	1.093	181	35	13	14	41.558
2021-Aralık	8.706	9.856	7.388	3.410	4.402	1.740	1.562	1.463	1.133	231	48	16	18	39.973
2020-Aralık	7.871	9.080	6.533	2.927	3.779	1.548	1.423	1.287	1.034	209	42	9	16	35.758
2019-Aralık	7.698	8.934	6.367	2.843	3.653	1.445	1.411	1.201	958	215	38	11	17	34.791
2018-Aralık	7.489	8.775	6.182	2.793	3.377	1.447	1.274	1.066	857	175	31	9	16	33.491
2017-Aralık	7.390	8.601	6.054	2.824	3.465	1.446	1.354	1.031	692	159	28	12	15	33.071
2016-Aralık	7.329	8.470	5.883	2.670	3.281	1.383	1.425	958	620	155	31	8	15	32.228
2015-Aralık	7.289	8.677	6.490	3.504	3.708	1.649	1.609	976	572	162	31	13	12	34.692

Kaynak: SGK Aylık İstatistik Bültenlerinden alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 13 ve 14 2015-2022 yılları arasında Türkiye’de hazır giyim sektöründe işyeri büyüklüğüne göre işyeri ve işçi sayısını göstermektedir. 2022 yılında işyeri büyüklüğüne göre 100 işçi altında 42.034 işyeri bulunurken, 100 ile 1000 arası işçi çalıştıran işyeri sayısı 1.555’dir. Bu oran 2015 yılında 100 işçi altında 33.902 iken 100 ile 1000 arasında 778’dir. Ayrıca sektörde 3 işçiye kadar işyeri sayısı toplam işyeri sayısının %64’ünü oluşturmaktadır. Bu bakımdan hazır giyim sektöründeki şirketlerin büyüklüğüne bakıldığında küçük ölçekli işyerlerinin ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Hazır giyimde işyeri boyutlarına göre işçi sayılarına bakıldığında, 2022 yılında asgari 100 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde toplam istihdamın %46,75’inin bulunduğu görülmektedir. Buna karşın 100 işçi altındaki işyerlerinde ise toplam istihdamın %53,25’inin bulunduğu görülmektedir. 2015 yılında ise bu oranların tam tersi olduğu ortadadır. Öyle ki 100 işçi altında çalışan işyerlerindeki istihdam, toplam istihdamın %61,86’sını oluştururken; yine aynı yıl 100 ve üstü işçi çalışan işyerlerinde bu oran %38,14 seviyelerindeydi. Hal böyleyken son 7 yılda sektördeki işletmelerin niceliksel olarak büyüdüğü ve sektöre yön veren dinamolar olduğu görülmektedir. Bu bakımdan her ne kadar küçük ölçekli işletmeler sektörde niceliksel olarak yüksek olsa da orta ve büyük ölçekli işletmelerdeki işçi sayıları kayda değerdir. Dolayısıyla işçi sayısı bakımından orta ve büyük ölçekli şirketlerde yapılan saha çalışmaları sektöre ilişkin çıktıları büyük oranda yansıtacaktır.

Tablo 14: Türkiye’de Hazır Giyim Sektöründe İşyeri Büyüklüğüne Göre İşçi Sayısı (2015-2022)

İşçi Sayısı	1 Kişi	2-3 Kişi	4-6 Kişi	7-9 Kişi	10-19 Kişi	20-29 Kişi	30-49 Kişi	50-99 Kişi	100-249 Kişi	250-499 Kişi	500-749 Kişi	750-999 Kişi	1000+ Kişi	Toplam
2022-Aralık	9.084	26.301	39.294	31.415	64.423	43.831	63.663	115.218	185.382	87.646	26.450	16.919	28.800	738.426
2023-Aralık	9.953	26.585	35.773	26.240	54.982	35.276	53.437	107.146	163.695	60.404	20.886	10.925	22.150	627.452
2021-Aralık	8.706	23.846	35.363	26.747	59.397	41.726	59.133	103.839	170.598	76.625	28.389	13.404	29.622	677.395
2020-Aralık	7.871	21.953	31.054	23.015	51.326	36.996	53.980	91.806	154.916	70.188	24.807	7.548	26.660	602.120
2019-Aralık	7.698	21.681	30.151	22.402	49.376	34.687	53.103	85.558	143.027	73.388	21.937	9.070	27.396	579.474
2018-Aralık	7.489	21.219	29.495	22.030	45.764	34.773	48.365	75.736	127.650	60.301	18.728	7.974	25.622	525.146
2017-Aralık	7.390	20.796	28.987	22.231	47.264	34.552	51.935	72.809	103.401	54.403	16.873	10.312	22.999	493.952
2016-Aralık	7.329	20.468	28.008	20.985	44.578	33.205	54.390	66.457	91.129	52.112	18.664	6.728	22.776	466.829
2015-Aralık	7.289	20.901	31.392	27.725	50.603	39.588	62.157	67.884	85.649	54.671	19.119	11.238	18.977	497.193
Kaynak: SGK Aylık İstatistik Bültenlerinden alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.														

2.2. Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Şartları

ÇUŞ'lardaki işçi haklarının yeterince korunmadığı literatürde sıklıkla dile getirilmektedir. Bu iddia kısmen yabancı firmaların işgücü korumasının zayıf olduğu ülkelerde işgücü maliyetlerinin daha düşük olduğu görüşünden kaynaklanmaktadır. Gerçekten de birçok çalışma, ÇUŞ'ların düşük işgücü maliyeti olan bölgelerde yatırım yaptığını ortaya koymaktadır. Ancak yabancı yatırım kararlarında işgücü maliyetlerinin rolüne ilişkin bazı çalışmalar ise belirsiz bulgular ortaya koymaktadır.²¹¹

19 Nisan 1817'de David Ricardo "*On the Principles of Political Economy and Taxation*" adlı eserinde modern uluslararası ticaretin ilk taşlarını döşemiştir. Ricardo, ülkelerin diğer ülkelerden farklı üretim sistemlerine sahip olduklarında bu ülkelerle ticaret yapılabileceğinden bahsetmektedir. Örneğin, Pakistan'da pantolon maliyetinin %60'ına gömlek üretebilen bir teknolojiye sahipken, Bangladeş pantolon maliyetinin %70'ine gömlek üretebilmektedir. O halde iki ülkenin farklı karşılaştırmalı üstünlükleri bulunmaktadır. Bu nedenle Pakistan sadece gömlek, Bangladeş ise pantolon üretmelidir. Böylece ticaret yaparlarsa her iki ülke de fayda sağlayacaktır. Rekabet gücünün ve yerel maliyetin burada hiçbir etkisi yoktur. Dünyadaki ülkeler genellikle farklı düzeylerde üretim sistemlerine sahip olduklarından prensipte tüm ülkelerin karşılaştırmalı üstünlükleri vardır. Rekabet gücü ve üretim maliyetlerinden dolayı tüm ülkeler ticaret yapmalı ve fayda sağlamalıdır.

Ardından İsveçli ekonomist Ohlin²¹², karşılaştırmalı üstünlüğün temelinin kaynak bolluğundaki farklılıklar olduğunu ileri sürmüştür. Nispeten bol sermayeye sahip ülkeler sermaye yoğun ürünler ihraç edebilirler. Bol doğal kaynaklara sahip ülkeler ise doğal kaynaklara dayalı ürünler ihraç edebilir. Emegın görece bol olduğu ülkelerde de emek yoğun ürünler ihraç edilebilir. Yalnızca teorik açıdan bakıldığında

²¹¹ Drusilla K. Brown vd., "The Effects of Multinational Production on Wages and Working Conditions in Developing Countries", **National Bureau of Economic Research**, 2004, s. 323.

²¹² A. Arum Rahman, "The Basic Laws of Trade: Reconstructing the Theory of International Trade", **GCI Working Paper**, No. 2, 2022, s. 2.

karşılaştırmalı üstünlükler teorisi, ülkelerin rekabet gücü ve üretim maliyetlerinden bağımsız olarak ticaret yapmasına ve fayda sağlamasına olanak tanımaktadır.²¹³

Ancak gerçek hayatta teori her zaman olması gerektiği gibi işlememektedir. Bazı ülkeler çok sayıda karşılaştırmalı üstünlüğe sahipken diğerleri sadece birkaçına sahiptir. OECD tarafından 2011 yılında yayınlanan bir rapora göre, karşılaştırmalı avantajlar ve dezavantajlar ticaret performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu durum bazı ülkelerin çok büyük ve uzun vadeli avantajlara sahip olmasına neden olmaktadır.²¹⁴ Dünya Bankasının verilerine göre, dünya ülkelerinin yaklaşık 1/3'ü kümülatif ticaret fazlası verirken kalan kısmı ticari açık vermektedir.²¹⁵ Dolayısıyla ticari fazla vermenin açık vermektan daha avantajlı olduğunu bilen hemen hemen tüm ülkeler ticaret fazlası elde etmek için rekabet güçlerini artırmaya çalışmaktadır. Ancak dünya ekonomisinde tüm ülkeler ticari fazla veremezler. Her fazla veren ülke diğer ülkeleri açık vermek zorunda bırakacaktır. Bu sağlıksız rekabette “*dibe doğru yarış*”, “*dibe doğru hapsolma*” ve “*ucuz rekabet*” gibi kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Dünya ülkeleri rekabet gücünü artırmak için ücretleri, vergileri ve hatta çevre standartlarını düşürmektedir.²¹⁶

Birçok araştırmacı dibe doğru yarışın dünyada birçok ülkede gerçekleştiğine dair ampirik kanıtlar bulmuştur. Örneğin işçi hakları alanında Davies ve Vadlamannati birçok ülkenin ticaret ve yatırımları artırmak için çalışma standartlarını düşürdüğünü tespit etmiştir.²¹⁷ Sokolovska, Afrika'daki birçok ülkenin yabancı yatırım çekmek için vergilerini düşürdüğünü ortaya koymuştur.²¹⁸ Başlarda rekabet avantajı elde etmek için dibe doğru yarış trendinin günümüzde “*dibe doğru hapsolma*” durumuna evrildiği görülmektedir. Dünyadaki ülkeler ücretler, çalışma saatleri, örgütlenme hakkı gibi işçi

²¹³ Paul Krugman vd., **Economics**, 4. Baskı, New York, 2015, s. 225-230.

²¹⁴ Przemyslaw Kowalski, “Comparative Advantage and Trade Performance: Policy Implications”, **OECD**, No. 121, 2011, s. 25-30.

²¹⁵ World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator>, (Erişim Tarihi: 20.06.2023)

²¹⁶ Ronald Davies and Krishna Chaitanya Vadlamannati, “A Race to the Bottom in Labor Standards? An Empirical Investigation”, **Journal of Development Economics**, Vol. 103, No. C, 2013, s. 2.

²¹⁷ Davies and Vadlamannati, **a.e.**, s. 12.

²¹⁸ Olena V. Sokolovska, “Administrative and Managerial Costs of Tax Reforms”, **Journal of Tax Reform**, Vol. 2, No. 2, 2016, s. 107.

haklarında herhangi bir düşünüş yaratmamakta ancak bu şartları iyileştirmeye de pek yanaşmamaktadır. Çünkü böyle bir adım ülkelerin rekabet güçlerini azaltacaktır.²¹⁹

Bununla birlikte son yıllarda küreselleşme ve uluslararası ticaretteki artış dünya genelinde çok sayıda insanın yoksulluktan kurtulmasına yardımcı olsa da insanlık tarihi boyunca var olan kötü çalışma koşulları, düşük ücretler ve buna bağlı olarak düşük yaşam standartları küresel tedarik zincirlerinde hüküm sürmeye devam etmektedir. Bu bağlamda kullanılan “*ter atölyesi (sweatshop)*” terimi de ilk olarak 1850 yılında İngiltere’de işçilerin düşük ücretlerle ve kötü çalışma koşulları altında çalıştırıldığı üretim tesislerini tanımlamak için kullanılmıştır. Literatürde “*ter atölyesi*” tanımları farklılık göstermektedir. Genel olarak, işçilerin düşük ücretle uzun saatler boyunca ve kötü koşullar altında çalıştığı üretim yerleri olarak tanımlanır. Bir başka deyişle, işçilerin 48 saat çalışması karşılığı ülkedeki yoksulluk oranından daha az gelir ettiği, zorunlu fazla mesailerin yaygın olduğu, işyerinde sağlık ve güvenlik risklerinin bulunduğu işyerleri olarak tarif edilir.²²⁰

Ter atölyelerine ilişkin tartışmalar temel olarak işçi haklarının ihlaline ve sweatshop işçiliğinin ahlaki statüsüne odaklanmaktadır. İşçi hakları ihlalleri genellikle yerel makamların zımni onayı ile gerçekleşmektedir. Örneğin Bangladeş’te işverenlerin geçmişte devlet kurumlarıyla işbirliği yapmakla ve kanunlara karşı gelmek için hükümet yetkililerine rüşvet vermekle suçlandığı bilinmektedir. Ayrıca işverenlerin Bangladeş parlamentosunun yaklaşık %10’unu oluşturarak ülkedeki en varlıklı kişiler arasında yer aldığı da kamuoyunda yer edinmiştir.²²¹

İşçi hakları ihlalleri dünyanın her yerinde ve birçok sektörde görülebilmektedir. Sağlık ve güvenlik sorunları, örgütlenme özgürlüğü ve ücretler dünya çapında en yaygın işçi hakları ihlalleridir. İşçi haklarına yönelik en kötü ihlaller genellikle taşeron işyerlerinde kaydedilmiştir. Çünkü bu işyerlerinin kontrolü doğrudan ÇUŞ’lara tedarik sağlayan işletmelere göre daha zordur. Mevsimlik işçiler,

²¹⁹ Rahman, **a.g.e.**, s. 43.

²²⁰ Denis Arnold and Laura Hartman, “Worker Rights and Low Wage Industrialization: How to Avoid Sweatshops”, **Human Rights Quarterly**, Vol. 28, 2006, s. 678.

²²¹ Iftexhar Zaman, “Corruption Rampant a Year After Bangladesh Factory Collapse”, <https://www.ft.com/content/699130be-ab3c-3bbd-b2d5-e0fcf67af74d>, (Erişim Tarihi: 02.12.2022)

göçmenler, mülteciler, kadınların bu ihlallere maruz kalma riski daha fazladır. Covid-19 sonrası dönemde ise zaten savunmasız durumda olan milyonlarca işçi orantısız bir şekilde hak ihlallerine maruz kalmıştır.

Ter atölyesi işçiliğini savunanlar genellikle bir atölyede çalışan bireylerin bunu özgürce seçtikleri varsayımından yola çıkmaktadır. Bireylerin lüks yaşam için zor çalışma koşulları altında çalışmanın aksine hayatlarını idame ettirebilmek ve yoksulluktan kurtulmak için çalışmak istediklerini iddia ederler. Bu yaklaşım savunucuları insanların özgür bir biçimde bu işyerlerinde çalışma tercihlerine STK'lar, ÇUŞ'lar ve diğer paydaşların saygı duyması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca işçilerin zor çalışma koşulları hakkında kapsamlı bilgiye sahip oldukları kendi tercihleri ile bu işyerlerinde çalıştıkları savunulur. İşçilerin irrasyonel bir şekilde kendi çıkarlarına uygun seçeneği tercih etmeyecekleri yönündeki sweatshop karşıtlarının iddiaları ampirik kanıtlar gerektirecektir. Ter atölyesi işçiliğine ilişkin tamamen ekonomik gerekçeli bu yaklaşıma literatürde “*seçim argümanı*” adı verilmektedir. Milton Friedman ve Paul Krugman gibi ünlü ekonomistler bu argümanın güçlü savunucuları olarak sweatshop işçiliğinin yasaklanması için piyasaya müdahale edilmesine şiddetle karşı çıkmaktadır. Bu yaklaşımın savunucuları, sweatshop'ların yasaklanmasının birçok gelişen ülkeyi dünya pazarındaki karşılıklı avantajlarından yararlanma ve bunları kendi ekonomik kalkınmaları için faydalı hale getirme şansından mahrum bırakacağını düşünmektedir.²²²

Bir diğer açıdan ter atölyesi işçiliğine olan talep yoğun olmasa da bu tür işçiliğin yoksulluğun ve işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde tercih edildiği bilinmektedir. Bu işyerlerinde kazanılan ücretler tipik olarak alternatif istihdam kaynaklarından daha yüksektir ve işsiz kalmaktan daha rasyoneldir. Yoksulluk içinde yaşayan işçilerin, fuhuş veya hırsızlıktan sweatshop işçiliğine yönelik tercihleri de bu yaklaşım savunucuları için bir diğer gerekçedir. Nitekim bazı araştırmalarda,

²²² Benjamin Powell ve Matt Zwolinski, “The Ethical and Economic Case Against Sweatshop Labor: A Critical Assessment”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 107, No. 4, 2012, s. 450.

sweatshoplar tarafından ödenen ücretlerin ile ev içi işlere kıyasla (dadı veya garson vs.) daha yüksek ücret ödendiği görülmüştür.²²³

Benzer biçimde Powell ve Skarbek tarafından yapılan başka bir çalışmada da Dominik Cumhuriyeti, Haiti, Honduras veya Nikaragua’da sweatshop ücretlerinin yerel ekonominin başka yerlerinde ödenen ücretlerden dört katından yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca Bangladeş veya Kamboçya gibi gelişen ülkeler, sweatshoplar olmadan ÇUŞ’ların bu ülkelere getirdiği vergi gelirlerinin önemli bir kısmını kaybedecektir. Ekonomik temelli bu argüman çerçevesinde, devletin piyasaya müdahale ederek sweatshoplardaki çalışma koşullarını iyileştirmesi, ülkedeki maliyet artışlarına, rekabet gücünün azalmasına ve nihayetinde üretimin başka ülkelere taşınmasına yol açacaktır. Bu durum ise ne işçilere ne ülkelere ne de ÇUŞ’lara fayda sağlayacaktır. Bu nedenle sweatshop savunucuları, bu işyerlerinin uluslararası pazarlardaki rekabet gücünü sınırlayan her türlü hükümet müdahalesine karşı çıkmaktadır.²²⁴

Buna rağmen sweatshopları savunanların aksine, karşıtları sweatshop işçiliğinin haksız yere zorlayıcı ve sömürücü olduğunu iddia etmektedir. Sweatshop karşıtları, ekonomik yaklaşım savunucularını eleştirerek, işçi ile işveren arasındaki faydanın sadece istihdam öncesi ekonomik faydaya odaklanılmaması gerektiğinin altını çizmektedir.²²⁵ Gelişen ülkelerdeki sosyal yapılar ve küresel tedarik zincirlerindeki kurumsal çerçeve nedeniyle işçiler sweatshoplarda çalışmaya zorlanmaktadır. Sosyal ve ekonomik arka plan koşulları “*yapısal adaletsizlik*” olarak adlandırılmaktadır. Bazı araştırmacılara göre yapısal adaletsizlik bir toplumdaki farklı gruplar arasında servet ve kaynakların adaletsiz dağılımından kaynaklı kendine özgü bir adalet türüdür. Onlar ter atölyesi işçilerini, ÇUŞ’ların tipik olarak en çok fayda

²²³ Matt Zwolinski, “Sweatshops, Choice and Exploitation”, **Business Ethics Quarterly**, Vol. 17, No. 4, 2007, s. 704.

²²⁴ Benjamin Powell and David Skarbek, “Sweatshops and Third World Living Standarts: Are the Jobs Worth the Sweat?”, **Journal of labor Research**, Vol. 27, No. 2, 2006, s. 265.

²²⁵ Joshua Preiss, “Freedom, Autonomy and Harm in Global Supply Chains”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 160, No. 4, 2019, s. 881.

sağladığı küresel değer zincirlerine derinlemesine gömülü yapısal adaletsizliklerin kurbanları olarak tanımlamaktadır.²²⁶

Bir başka açıdan Berkey, sweatshop işçilerinin işverenlerinin, tedarik zincirlerinde üretilen faydalardan haksız yere büyük bir pay talep ettiğini ve aynı zamanda daha elverişli çalışma koşullarını uygulamada başarısız olduğunu savunmaktadır.²²⁷ Bu kısım sweatshopları savunanlar seçim argümanının konuyu açıklamada yetersiz olduğunu düşünmektedir. Çünkü bir sweatshop işçisinin durumu ne kadar çaresizse ve yapısal adaletsizlik ne kadar belirginse insanlık dışı çalışma koşullarını kabul etme baskısı da o kadar güçlü olacaktır. Sweatshop karşıtlarına göre işçiler, işverenleri tarafından haksız yere sömürülmekte ve yapısal adaletsizlik nedeniyle adaletsiz çalışma koşullarını kabul etmekten başka seçenekleri de bulunmamaktadır.²²⁸ Ayrıca Kates, işçilerin sweatshoplarda çalışmayı tercih etmeleri durumunda dahi, üçüncü tarafların sweatshop işçiliğini yasaklayarak veya düzenleyerek bu tercihe müdahale etmeleri gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, sweatshop işçilerinin kolektif bir eylem gerçekleştirme güçleri yoktur. Bunun nedeni ise gelişen ülkelerdeki emek arzının fazla olması, sweatshop işçiliğinden şikayet eden bir işçinin yerinin kolayca doldurulabilmesidir.²²⁹

ÇUŞ'lar ücretleri artırırken kaçınılmaz olarak işçileri işten çıkarmak zorunda olan ezici ekonomik güçlerin öznelere olarak görülmemelidir. Endonezya hazır giyim ve ayakkabı endüstrisinde yapılan bir çalışmada, sweatshop karşıtı büyük eylemlerin ardından ücretlerde yapılan gönüllü artışın aslında işsizlikte bir artışa yol açmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni ÇUŞ'ların toplam maliyetlerinin düşüklüğüdür. Şirketler bu maliyet avantajı sayesinde yatırımlarını kolayca değer zincirinin başka bir yerinde telafi edebilmekte ve maliyetleri tüketiciye aktarabilmektedir. Nike, Adidas ve Puma gibi şirketlerin yoğun olarak rekabet ettiği ayakkabı sektöründe

²²⁶ Tamara Jugov and Lea Ypi, "Structural Injustice, Epistemic Opacity and the Responsibilities of the Oppressed", **Journal of Social Philosophy**, Vol. 50, No. 1, 2019, s. 8.

²²⁷ Brian Berkey, "Sweatshops, Structural Injustice and the Wrong of Exploitation: Why Multinational Corporations Have Positive Duties to the Global Poor", **Journal of Business Ethics**, Vol. 169, No. 4, 2021, s. 43-44.

²²⁸ Genevieve Lebaron, "Wages: An Overlooked Dimension of Business and Human Rights in Global Supply Chains", **Business and Human Rights Journal**, Vol. 6, No. 1, 2021, s. 4-5.

²²⁹ Michael Kates, "The Ethics of Sweatshops and the Limits of Choice", **Business Ethics Quarterly**, Vol. 25, No. 2, 2015, s. 191.

Endonezya'daki işçilik maliyeti genellikle bir spor ayakkabısının satış fiyatının %5'inden daha azını oluşturmaktadır. ÇUŞ'lar ise bu ayakkabıları New York veya Londra'daki mağazalarında 100\$'a satmaktadır. İşgücü maliyetlerinde saatlik 50 sentlik bir artışın ÇUŞ'un karlılığı üzerinde dramatik bir etki yaratması bu nedenle muhtemel değildir. Ancak bu artışın işçiler üzerinde gözle görülür bir etkisi vardır. Yapılan bu çalışmada Endonezya'da sadece ücretlerin değil istihdamın da uzun bir süre boyunca arttığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni maliyetlerdeki artışın çoğu zaman ürün talebinin de artmasıyla dengelenmesidir. Artan ücretlerin işsizlikte artışa yol açtığı yönündeki ekonomik argüman, sweatshop çalışmalarını eleştirenler açısından zayıf bir gerekçedir. Bu argüman sadece ücret maliyetleri ile işsizlik arasında doğrudan bir nedensellik olduğunu iddia etse de kanıtlanabilir ampirik bulguları yoktur.²³⁰

Bu bakış açısıyla çalışma koşullarının ülkeler ve sektörler arasında tutarlı bir şekilde ölçülmesi zor olduğundan küreselleşmenin çalışma koşulları üzerindeki etkisine ilişkin ampirik çalışmalar yetersizdir. Bu açıdan hazır giyim sektöründeki çalışma koşullarını ve ihlallerini ortaya koyabilmek için çalışmanın bu kısmında, 1998 yılında kurulan küresel çapta hazır giyim endüstrisinde çalışma koşullarını inceleyen “*Adil Emek Örgütü (Fair Labor Association (FLA))*”, 2000 yılında kurularak Nike, Adidas ve Reebok gibi spor giyim şirketlerinin tedarikçi işyerlerindeki çalışma koşullarını inceleyen “*İşçi Hakları Konsorsiyumu (Worker Rights Consortium (WRC))*” ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün “*Better Work*” programından elde edilen verilerle işyerindeki çalışma koşulları ve ihlalleri ortaya konacaktır. Ayrıca çalışma koşullarına ve işyerindeki hak ihlallerine ilişkin Kuruvilla tarafından yapılan “*Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Problems, Progress and Prospects*” adlı çalışmadaki işyeri denetim sayıları da bu perspektifte yol gösterici olacaktır.

²³⁰ Ann Harrison, “Improving the Condition of Workers? Minimum Wage Legislation and Anti-Sweatshop Activism”, **Business Economics and Public Policy Papers**, Vol 48, No. 2, 2006, s. 147.

Tablo 15: Yıllar İtibariyle Bazı Seçilmiş Ülkelerde Denetim Sayıları

Ülke	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Toplam
Bangladeş	117	141	134	238	272	319	365	1586
Çin	914	1115	1303	1507	2011	2480	3355	12685
Hindistan	138	136	155	152	193	313	439	1526
Endonezya	63	73	94	135	155	162	153	835
Meksika	28	56	97	92	114	221	358	966
Türkiye	-	-	14	39	10	72	238	373
ABD	68	69	87	160	176	233	540	1333
Vietnam	55	100	181	253	279	223	410	1501
Kaynak: “Sarosh Kuruvilla, <i>Private Regulation of Labor Standarts in Global Supply Chains: Problems, Progress and Prospects</i> , Cornell University Press, 2021” adlı çalışmasından yazar tarafından hazırlanmıştır.								

Yıllar itibariyle çeşitli özel denetim şirketleri, çok paydaşlı girişimler ve uluslararası kuruluşlar tarafından ülkelerde gerçekleştirilen denetim sayılarında artış olduğu ifade edilmektedir. Tablo 15’e göre Çin, Bangladeş, Endonezya ve Hindistan gibi emek yoğun üretim gerçekleştirilen ülkelerde çalışma koşullarına ilişkin düşük performans nedeniyle de ilişkilendirebileceğimiz derecede denetim sayıları diğer ülkelere göre oldukça fazladır.

Tablo 16: Seçilmiş Bazı Sektörlerde Denetim Sayıları

Sektör	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Toplam
Tarım	-	-	-	-	15	95	200	310
Hazır Giyim	562	767	872	1189	1492	1829	2411	9122
Elektronik	74	134	159	144	209	302	401	1423
Gıda	24	-	13	58	93	90	141	419
Ayakkabı	83	107	131	186	317	407	410	1641
Oyuncak	26	24	43	42	29	51	195	410
Mücevher	73	22	24	19	27	26	53	244
Kaynak: “Sarosh Kuruvilla, <i>Private Regulation of Labor Standarts in Global Supply Chains: Problems, Progress and Prospects</i> , Cornell University Press, 2021” adlı çalışmasından yazar tarafından hazırlanmıştır.								

Söz konusu ülkelerde hazır giyim sektörünün de gelişmiş olması ulaşmak istediğimiz hususu bizlere sunmaktadır. Öyle ki Tablo 16, sektörel bazlı denetim sayılarını bizlere göstermektedir. Tabloya göre tarım sektöründe, kayıtdışı istihdamın yaygınlığı ve erişilebilirliğin düşük olması nedeniyle denetim sayıları dikkate alınmadığında hazır giyim sektörünün diğer sektörlerle oranla denetime sıkça maruz kaldığı görülmektedir.

Tablo 17: Bazı Bölgelerde İşçi Haklarına Uyum Düzeyi²³¹ (2015-2020)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dünya						
Alt-Orta Gelirli Ülkeler	4,86	4,88	4,78	4,72	4,35	4,06
Üst-Orta Gelirli Ülkeler	7,52	7,49	7,5	7,51	7,47	7,52
Güneydoğu Asya ve Pasifik Ülkeleri						
Alt-Orta Gelirli Ülkeler	5,33	4,7	4,63	4,63	4,53	4,04
Üst-Orta Gelirli Ülkeler	6,53	6,72	-	7,01	6,93	6,78
Merkez ve Batı Asya Ülkeleri						
Alt-Orta Gelirli Ülkeler	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35
Üst-Orta Gelirli Ülkeler	3,04	2,45	3,34	4,48	3,30	3,24
Kaynak: ILOSTAT'dan yararlanarak yazar tarafından hazırlanmıştır.						

ILO istatistik verilerinden yararlanılarak yapılan Tablo 17 ise dünyada bölgesel olarak işyerlerindeki çalışma koşullarını ve işçi haklarına uyum düzeyini göstermektedir. Söz konusu uyum düzeyi ILO tarafından kabul gören çalışma standartları baz alınarak verileştirilmiştir. Buna göre 2015-2020 yılları arasındaki uyum göstergesinde ILO'nun 6 temel sözleşmesinde yer alan haklara ilişkin tam anlamıyla bir uyumun olduğunu söylemek güç olacaktır. Dünyada üst gelirli ülkeler 7 seviyelerinde bulunurken alt ve orta gelire sahip ülkeler 5'in altında yer almaktadır. Hazır giyim sektörünün yaygın olduğu Asya bölgesine bakıldığında ise Tayland, Vietnam, Endonezya gibi alt-orta gelirli ülkelerde yıllar itibarıyla uyum düzeyinin 5'in altına düştüğü görülmektedir. Bu durum söz konusu ülkelerde ülkelerin ekonomik kalkınmasında birincil sektör konumunda değerlendirdiği hazır giyimdeki artıştan kaynaklanmaktadır. Haliyle işyeri sayılarında artış oldukça işyeri ölçeği farketmeksizin ihlallerin sayıları da belirgin bir şekilde artmaktadır.

Denetim sayıları dikkate alınarak FLA ve WRC tarafından ortaya konulan işyerindeki işçi haklarına ilişkin raporlara göre hazır giyim sektöründe ihlallerde yıllar itibarıyla belirgin artışlar gözlemlenmektedir.

²³¹ İşçi Haklarına Uyum Düzeyi Ölçümü, ILO tarafından yapılmaktadır. Ölçümde 0 en düşük, 10 en yüksek uyumu göstermektedir. Uyuma esas kriterler 6 temel ILO sözleşmesine dayanmaktadır.

Tablo 18: FLA ve WRC'nin Denetim Raporlarında İşçi Hakları İhlalleri

İşçi Hakları /Yıl	2014 Öncesi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Toplam
Ayrımcılık		1	1	2	2	4	3	1	3	2	19
Çalışma Saati	3	4		5		2	3	2	3		22
Çocuk İşçiliği	1								1		2
Ücret		1	1	1		2	4		5		14
Zorla Çalıştırma				2		1					3
Sendikal Örgütlenme ve Toplu Pazarlık	14	9	10	5	4	10	9	5	10	6	82

Kaynak: FLA ve WRC Denetim Raporlarından yazar tarafından derlenmiştir.

2009 ve 2023 yılları arasında ihlal için başvurusu yapılan, çözüme kavuşturulmayan ve devam eden yıllarda tekrar ihlal bildirimini yaptığı Adidas, Hugo Boss, Nike, Puma, Under Armour, PopSockets şirketlerinin tedarik zincirinde yer alan birçok işyerindeki şikayetler dikkate alınarak Tablo 18 oluşturulmuştur. Buna göre işyerinde ayrımcılık, çalışma saatleri, ücret ve sendikal örgütlenme konularında belirgin ihlaller göze çarpmıştır. Ancak çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma konusunda net verilere ulaşamamıştır. İhlallere ilişkin 2015 yılından sonra artış görülmektedir. Bunun nedeni olarak şikayet mekanizmalarının kurulması, kurumsal sosyal sorumlu özel düzenlemelerin çeşitli uluslararası girişimlerce denetlenmesi gibi gerekçeler gösterilebilir.

2.2.1. Çalışma Süreleri ve Ücret Düzeyi

Küresel tedarik zincirlerindeki lider ihracatçı firmalar çalışma saatleri konusunda yerel mevzuatı ihlal etmektedir. Hatta uzun çalışma saatleri işçilerin ölümünden dahi sorumlu tutulmuştur.²³² Kabeer ve Mahmut tarafından yapılan bir çalışmada, hazır giyim sektöründeki KTZ'lerdeki işçilerin %28'inin ve KTZ dışındaki

²³² William Milberg and Matthew Amengual, "Economic Development and Working Conditions in Export Processing Zones: A Survey of Trends", **ILO Working Papers**, No. 3, 2008, s. 35.

işçilerin %72'sinin günde 10 saatten fazla çalıştığı ifade edilmektedir. Kayıt dışı sektörlerde ise çalışma saatleri belirgin şekilde daha yüksektir.²³³

Bangladeş'teki hazır giyim sektörünü inceleyen Majumder ve Begum, hazır giyim ihracat firmalarındaki çalışanların günde 12-13 saat ve ayda 28-29 gün çalıştığını, buna karşılık diğer ihracat sektörlerinde günde 9 saat ve ayda 26 gün çalışıldığını tespit etmiştir. Buna karşın ihracatçı olmayan firmalarda çalışanlar ayda ortalama 23-24, gün boyunca ise ortalama 8-9 saat çalışmaktadır. İhracatçı firmalarda daha yüksek çalışma saatleri bu firmaların daha yüksek ücret ödemeleriyle ilişkilendirilmektedir.²³⁴

Bununla birlikte sektördeki fazla çalışmanın işçilerin iş tatmini, aile ilişkileri, iş-yaşam dengesi, ruh sağlığını doğrudan etkilediği üzerine çalışmalarda bulunmaktadır. Bu araştırmalar uzun saatler çalışmanın refahı kötü anlamda etkilediğini ortaya koymuştur. Uzun çalışma saatleri haftanın iş günlerinde ardı ardına 6 güne varmaktadır. Bu durum kimi araştırmacılara göre işçilerin tercihleri dolayısıyla şekillendiği, kimilerine göre ise işçilerin daha yüksek ücret elde edebilmek amacıyla uzun çalışma saatlerine razı geldikleriyle ilişkili olduğu tahmin edilmektedir. Çünkü bu tedarik zincirlerindeki çalışma saatlerinin uzunluğunun belirleyicileri üzerine yapılan çalışmalar sınırlıdır.²³⁵

Bir başka açıdan uzun çalışma saatlerinin işyerlerinde sıklıkla kadın işçilere yaptırıldığıdır. Burada medeni durum bağlamında belirgin ayırım olmasa da işyerlerinde kadın işçi istihdamının fazla olması, el becerilerinin sektöre yatkın olması, monotonluğa erkeklere oranlara istekli olmaları ve nispeten daha düşük ücret almaları gibi nedenlerden dolayı fazla çalışmaya yatkın oldukları savunulmaktadır.²³⁶

²³³ Peter Glick and François Roubaud, "Export Processing Zone Expansion in Madagascar: What are the labor Market and Gender Impacts?", **SAGA Working Paper**, 2006, s. 2.

²³⁴ Pratima Paul Majumder and Anwara Begum, "The Gender Imbalances in the Export Oriented Garment Industry in Bangladesh", **The World Bank Policy Research Report**, No. 12, s. 25.

²³⁵ Andrew E. Clark, "Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries", **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 43, No. 3, 2005, s. 382.

²³⁶ Russell Smyth vd., "Working Hours in Supply Chain Chinese and Thai Factories: Evidence from the Fair Labor Association's 'Soccer Project'", **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 52, No. 2, 2013, s. 401.

Yapılan araştırmalarda çalışma saatlerine ilişkin ihlaller belirlenirken, mesai saatleri, dinlenme suresi ve fazla mesai gibi kriterler dikkate alınmıştır. Çalışma suresi ihlallerinde son 15 yılda Çin, Bangladeş, Vietnam ve Hindistan'ın başı çektiği görülmektedir. Bu ülkelerde ayakkabı üretimi yapılan işyerlerinden sonra hazır giyim sektörü en çok ihlalin olduğu sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sektördeki alışma surelerinin Bangladeş, Çin ve Hindistan'da haftalık ortalama 60 saati aştığı görülmektedir. Türkiye'de ise 50 saat üzerinde haftalık çalışma suresi bulunmaktadır. Buna göre çalışma suresinin aşırı uygulandığı sektörlerden biri kuşkusuz hazır giyim olarak görünmektedir.²³⁷

Hazır giyim sektörü, az gelişmiş ve gelişen ülkelerdeki düşük vasıflı işçiler için önemli bir geçim kaynağını temsil etmektedir. Bununla birlikte sektörün gerektirdiği düşük beceriler aynı zamanda düşük ücretler ve tehlikeli çalışma koşulları anlamına da gelmektedir. Sektörde ücretlerin aylık 50 ila 300 ABD doları arasında değiştiği bilinmektedir. Günlük aşırı yoksulluk sınırının 2 dolar olduğu göz önüne alındığında, bu sektördeki ücretlerin bir yetişkinin ihtiyaçlarını ancak karşıladığı anlaşılmaktadır.²³⁸ Sektördeki ücretlerin dünyadaki en düşük ücretler olduğu bildirilen Etiyopya'da yapılan bir çalışmada, hazır giyim sektöründeki işçilerin en az %40'ının belirli bir düzeyde gıdadan yoksun yaşamlarını sürdürdüğü ortaya konulmuştur.²³⁹ Ancak sektördeki ücretlere ilişkin yukardaki ifade tek bir görüşü yansıtmamaktadır. Bazı ülkelerde tedarikçi işyerlerinde ücret düzeyleri kabul edilebilir seviyelerdedir.

Nitekim hazır giyim sektöründe çalışma koşulları inceleyen ampirik çalışmalardan biri olan Robertson ve diğerlerinin Endonezya'da doğrudan yabancı yatırımlar nedeniyle hızlı bir şekilde büyüyen tekstil ve hazır giyim sektörünün, küçülen tarım sektörüne kıyasla çok daha yüksek ücretlere ve iyi çalışma koşullarına sahip olduğu tespit edilmiştir.²⁴⁰ Bu bulgu DYY'nin hem ücretleri hem de alışma

²³⁷ Sarosh Kuruvilla, **Private Regulation of Labor Standarts in Global Supply Chains: Problems, Progress and Prospects**, Cornell University Press, 2021, s. 82.

²³⁸ Clean Clothes Campaign, **The Europe Floor Wage Benchmark: A Living Wage in Central, East and South-East Europe**, 2020, s. 12-14.

²³⁹ Morgan Hardy ve diğerleri, "The Impact of Covid-19 on the Lives of Women in the Garment Industry: Evidence from Ethiopia", 2020, <https://osf.io/wvf7m/>, (Erişim Tarihi: 31.12.2023)

²⁴⁰ David Atkin vd., "Exporting and Firm Performance: Evidence From a Randomized Trial", **NBER Working Paper Series**, No. 20690, 2014, s. 1-2.

koşullarını iyileştirdiği yorumuyla tutarlıdır.²⁴¹ Ancak mevcut durum istenilen düzeyde edgildir. Çünkü yüksek ücretler iradi aşırı fazla çalışmaların da bir ürünüdür.

Bir başka açıdan ihracat ve yüksek ücretler arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak ihracatın şirketlerin yüksek ücret ödemesine mi neden olduğu? Yoksa verimliliği yüksek şirketlerin mi ihracatçı olduğu belirsizdir. Atkin vd., Mısır'daki halı fabrikalarını incelemiş, ihracat yapma fırsatının firma karını ve ürün kalitesini önemli ölçüde artırdığını tespit etmiştir. Çalışmadaki birçok firmanın sahibinin aynı zamanda üretimde yer alan işçi olduğu görülmüş, dolayısıyla artan karlar doğrudan artan ücretlere yansımıştır. Buna karşın benzer ilişki büyük sanayi işletmelerinde ortaya çıkmamıştır.²⁴²

Bu bakımdan gelişen ülkelerde ihracat öncelikli şirketlerde yüksek vasıflı ve üretim dışı işçilerin (yönetim) ücretlerini artırdığı görülmüştür. Birçok ampirik çalışma, ihracatçılar ile ihracatçı olmayan firmalar arasındaki ücret farkının vasıflı ve üretim dışı çalışanlar arasında en büyük, düşük vasıflı işçiler arasında ise en küçük olduğunu göstermektedir.²⁴³ Isgut da benzer biçimde Kolombiyadaki ihracatçı firmalarda üretim dışında yer alan işçilerin büyük kazanç elde ettiğini ortaya koymuştur.²⁴⁴ Meschi vd. tarafından Türkiye'de yapılan çalışmalarda da benzer biçimde ihracat faaliyetinin beceri primi ve vasıflı ve vasıfsız işçiler arasındaki ücret farkını artırdığı ifade edilmektedir.²⁴⁵

Gelişen ülkelerdeki ÇUŞ'ların ücretler üzerindeki etkilerine ilişkin bulgular, ekonometrik yöntemlerle yapılan bir dizi çalışmaya dayanmaktadır. Bu bağlamda hazır giyim sektöründe yabancı sermayeli firmaların yerli firmalara göre daha yüksek ücret ödeme eğiliminde olduğu görülmektedir. Örneğin Vietnam'da yabancı sermayeli taşeron giyim ve ayakkabı işletmelerinde çalışan işçilerin hane halkı

²⁴¹ Hyejoon Im and John McLaren, "Global value Chains and Labor Standarts: The Race To The Bottom Problem", **NBER Working Paper Series**, 2023, s. 7.

²⁴² Atkin vd., **a.g.e.**, s. 1-2.

²⁴³ Greg Distelhorst and Diana Fu, "Wages and Working Conditions in and out of Global Supply Chains: A Comparative Empirical Review", **ILO Research Note**, 2018, s. 10.

²⁴⁴ Alberto E. Isgut, "What's Different About Exporters? Evidence from Colombian Manufacturing", **Journal of Development Studies**, Vol. 37, No. 5, 2001, s. 58.

²⁴⁵ Elena Meschi vd., "Globalization, Technological Change and Labor Demand: A Firm Level Analysis for Turkey", **IZA Discussion Paper**, No: 9453, 2015, s. 1.

harcamalarına göre nüfusun üst %20'lik kesiminde yer aldığı belirtilmektedir. Ayrıca Nike'ın taşeron işyerlerinde Endonezya'daki yıllık ücretlerin ortalama yıllık asgari ücretin beş katı civarında olduğu iddia edilmektedir. Bangladeş'te ise hazır giyim KTZ'lerde çalışan vasıfsız işçiler için ücretin, ulusal asgari ücretten %15, yarı vasıflı işçiler için %40 ve vasıflı işçiler için %50 fazlası olduğu görülmüştür.²⁴⁶

Tedarikçi ülkelerdeki ulusal hükümetlerin çoğunda asgari ücretlerin belirlendiği bir süreç vardır. Bu süreç farklı tarafların çıkarlarını yansıtmaktadır. Hükümetler asgari ücretleri yabancı yatırımı çekecek kadar düşük tutarken, işçilerin taleplerini karşılayacak kadar yüksek olmasını isteyebilir. Ancak işverenler genellikle daha düşük bir eşik için lobi yapmakta, sendikalar ise daha yüksek bir asgari ücret elde etmeye çalışmaktadır. Süreç ne olursa olsun birçok ülkede asgari ücretin yoksulluk sınırından önemli ölçüde yüksek olmadığı, artan hayat pahalılığına ayak uydurmak için nadiren ayarlandığı ve temel ihtiyaçları karşılamaya yetmediği görülmektedir.²⁴⁷

Bu bağlamda ücretin temel ihtiyaçları idame etme noktasında karşımıza “geçimlik ücret” kavramı çıkmaktadır. İşçi sendikaları ve emek aktivistlerinden oluşan uluslararası bir ittifak olan (Asya Taban Ücret İttifakı) “*The Asia Floor Wage Alliance (AFWA)*”, 2008 yılında işçilerin onurlu ve güvenli bir şekilde yaşamaları için yeterli olacak bir geçimlik ücret geliştirmek üzere bölgesel bir çaba başlatmıştır. AFWA, satınalma gücü paritesi cinsinden ölçülen bir ücret hesaplamaktadır. Hesaplama, Asya'daki işçilerin genellikle gelirlerinin %50'sinden fazlasını gıdaya harcadığını, bir yetişkinin günde üç bin kalori alması gerektiğini ve işçilerin kendilerini ve bir yetişkin ile çocuk olmak üzere iki tüketim birimini desteklemesi gerektiğini varsaymaktadır. Ayrıca AFWA, gıda, giyim, sağlık, eğitim gibi ihtiyaçları gözeterek bu ülkeler için bir gıda sepeti araştırması da yapmaktadır. Bu da yaşam standartlarının karşılaştırılmasına ve bölgesel bir satınalma gücü paritesi oluşturulmasına olanak sağlamaktadır.²⁴⁸

Bir diğer yandan küresel sürdürülebilirlik standardı kuruluşlarından “*The Global Living Wage Coalition (GLWC)*” Küresel Asgari Ücret Koalisyonu geçimlik

²⁴⁶ Brown ve diğerleri, **a.g.e.**, s. 315.

²⁴⁷ Anna Bryher, Tailored Wages: The State of Pay in the Global Garment Industry, **Clean Clothes Campaign Reports**, 2019, s. 8.

²⁴⁸ Asia Floorwage, <https://asia.floorwage.org/living-wage/>, (Erişim Tarihi: 12.12.2022)

ücreti, “belirli bir yerde çalışan işçinin standart bir çalışma haftası için aldığı, kendisi ve ailesi için insana yakışı bir yaşam standardını karşılamaya yetecek ücret” şeklinde tarif etmektedir. İnsana yakışır bir yaşam standardının unsurları arasında gıda, su, barınma, eğitim, sağlık hizmetleri, ulaşım, giyim ve diğer temel ihtiyaçlar yer almaktadır. Hesaplama metodolojisi, gıda (DSÖ beslenme tavsiyeleri ve yerel gıda fiyatları), barınma (insana yakışır barınma için uluslararası standartlar kullanılarak) ve diğer temel ihtiyaçlar ile öngörülemeyen olaylar için yapılan harcamaların tahmin edilmesini içermektedir. Bu veriler toplanarak bir aile için insana yakışır bir yaşam maliyetini temsil eden net bir geçim ücreti elde edilir ve aile başına düşen işçi sayısına bölünmektedir. Bu ücrette, fazla mesai, prim hariç tutularak, vergi ve aynı yardımların adil ve makul değeri dikkate alınmaktadır.²⁴⁹

Buna karşın küresel tedarik zincirlerinde özellikle hazır giyim sektöründeki ücretlerin geçimlik ücret seviyesine yaklaşmadığı görülmektedir. Çoğu STK tarafından yapılan eleştirel vaka incelemeleri, ücretlerin düşük olduğunu ve davranış kodları hükümlerinin yerine getirilmediğini ortaya koymuştur. Bu raporlar, ücretlerin belirlenen asgari ücretten daha düşük veya Dünya Bankası yoksulluk sınırının altında olduğunu göstermektedir. Karşılaştırma veya genelleme yapmanın zor olduğu belirli ülke veya bölgelerdeki vaka çalışmalarıyla sınırlı olan akademik araştırmalar da sektördeki olumsuz sonuçları rapor etmektedir.²⁵⁰

Bu çalışmaların ana hatlarında, şirketlerin küresel tedarik zincirindeki ücretlere ilişkin davranış kodlarının gerekliliklerini ne ölçüde yerine getirdikleri, geçim ücretlerinin tanımlanması ve ölçülmesine yönelik yaklaşım yer almaktadır. Marks&Spencer’ın, Bangladeş, Hindistan ve Sri Lanka’daki tedarikçilerinin 2015 yılına kadar işçilerine geçim ücreti ödemesi için kamuoyu önünde taahhütte bulunduğu, H&M’in ise stratejik tedarikçilerine 2018 yılına kadar geçim ücreti ödemeyi taahhüt ettiği görülmüştür. 4 STK’nın (Labour Behind the Label, Cividep, Stand Up Movement ve Center for Alliance of Labor and Human Rights) ortak

²⁴⁹ Asia Floorwage, a.e., <https://globallivingwage.org/>.

²⁵⁰ Tim Bartley, “Beneath Compliance: Corporate Social Responsibility and Labor Standards in China”, **Rules without Rights: Land, Labor and Private Authority in the Global Economy**, Ed. Tim Bartley, 2018, s. 165-167.

çalışmasıyla hazırlanan raporda, sekiz hazır giyim fabrikası incelenmiş ve Marks&Spencer bu üç ülkedeki tedarik zinciri ile H&M'in Kamboçya'daki tedarik zincirinde çalışan 150 işçiye anket yapılmıştır. Sonuçlar, önde gelen markaların taahhütleri ve işçilere ödenen fiili ücretler arasındaki uçurumu ortaya koymuştur.²⁵¹ Bir başka çalışmada da hazır giyim işyerlerinde işçilerin çoğunluğunun yasal asgari ücreti bile alamadığı ve bu ücretin söz konusu ülkeler için tahmin edilen yaşam ücretinin %10 ile %40'ı arasında olduğu ifade edilmektedir.²⁵²

Kuruvilla ise hazır giyim sektörünü inceleyen bir çalışmada, 2017 yılı dolar kuru baz alındığında yıllar itibariyle ortalama saatlik ücretlerde 0,84\$'dan 1,18\$'a yaklaşık %40 artış olduğunu ifade etmektedir. Bu artış gıda, tarım, aya kkanı gibi sektörlere kıyasla son 10 yılda oldukça fazla görünmektedir. Ancak ülke bazlı değerlendirmede dalgalı bir seyir ortaya çıkmıştır. Son 10 yılda Bangladeş'te hazır giyimde ortalama günlük saatlik ücretlerde (dolar bazlı) %21, Çin'de %31, Hindistan'da %23, Endonezya'da %63 ve Türkiye'de %13 oranında artış görülmektedir. Ülkeler arasında belirgin farklılık olmasının nedeni özellikle Türkiye'de dolar kurunun dalgalı yapısı gerekçe gösterilebilir.²⁵³ Çoğu ülkede ortalama ücretler asgari ücretin üzerindedir. Ortalama ücretler ile geçimlik ücret arasındaki fark fazla mesailerin ücretler içindeki önemli bir bileşen olmasıdır. Ancak fazla mesai olmaksızın düzenli çalışma saatlerinden elde edilen temel aylık ücretler geçimlik ücretin çok altında kalmaktadır.²⁵⁴

Bununla birlikte sektöre ilişkin değinilmesi gereken bir diğer konu "işçi devri" nin yüksek oluşudur. KTZ'lerde işçi devri yüksektir. Örneğin küresel pazarlara tedarik sağlayan Çin merkezli elektronik fabrikalarında işçi devri yıllık %300'ü aşmıştır.²⁵⁵ Hazır giyim fabrikalarında ise bu oran Kamboçya'da ayda %5, Vietnam'da

²⁵¹ Anna McMullen and Sanjita Majumder, "Do We Buy It?: A Supply Chain Investigation Into Living Wage Commitments From M&S and H&M", **Clean Clothes Campaign Labour Behind The Label**, 2008, s. 24.

²⁵² Bryher, **a.g.e.**, s. 12.

²⁵³ Kuruvilla, **a.g.e.**, s. 107.

²⁵⁴ Mark Anner, *Binding Power: The Sourcing Squeeze, Workers' Rights and Building Safety in Bangladesh Since Rana Plaza*, **Center for Global Workers' Rights, Research Report**, 2018, s. 8-9.

²⁵⁵ Keen Moon ve diğerleri, "Manufacturing Productivity with Worker Turnover", **SSRN Electronic Journal**, 2018, s. 2, <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4476>.

yılda %30 ile %40 arasında Bangladeş'te ise yılda ortalama %60'ın üzerindedir.²⁵⁶ Davranış kodlarının işçi devri ilişkisini açıklamak için bazı çalışmalarda “geçim kaynağı” perspektifi kullanılmaktadır.²⁵⁷

Geçim kaynağı perspektifi, gelişen ülkelerdeki yoksul insanların kaynakların sınırlı olduğu durumlarda hayatlarını kazanmak için nasıl seçimler yaptıklarıyla ilgilenir. Kırsal yoksullar üzerine yapılan araştırmalardan doğan bu perspektif, işçilerin ve mikro işletmelerin küresel üretim ağlarına katılmaya nasıl karar verdiklerini analiz etmek için kullanılmıştır.²⁵⁸ Bir hanenin sahip olduğu sermaye portföyleri genellikle geçim stratejilerini de şekillendirmektedir. Öyle ki sınırlı kaynaklara sahip hanelerin temel ihtiyaçlarını karşılamak için mevcut tüketim gereksinimlerine öncelik verme olasılığı daha yüksekken, daha fazla kaynağa sahip hanelerin gelecek için kaynak yatırımı yapma kapasitesi daha yüksektir. Dolayısıyla yoksul insanlar sahip olabilecekleri sermaye türleri ve öncelik verdikleri sonuçlar arasında sıklıkla çelişkilerle karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin, araştırmalar en yoksul hanelerin uzun vadeli konulara ve gelire karşı refah veya sürdürülebilirliğe öncelik verme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir.²⁵⁹

Bir başka açıdan Chunyun Li ve Sarosh Kuruvilla tarafından çalışma şartlarının ihlal edilmesi ve işgücü devir oranı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışmada da ücret ve sosyal hakların doğrudan işgücü devir oranını etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre Hindistan, Çin, Endonezya, Vietnam, Pakistan ve Mısır gibi gelişen ülkelerde diğer çalışma şartları ihlalleri dikkate alınmaksızın ücretin tek başına işçi devir oranını etkilediği görülmüştür. Ayrıca çalışmanın devamında en çok ihlal edilen çalışma şartları da tespit edilmiştir. Buna göre çalışma saatleri ve ücretlerin ilk sırada olduğu görülmektedir.²⁶⁰

²⁵⁶ <https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2020/07/2020-Annual-Report-The-Asia-Foundation.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.12.2022)

²⁵⁷ Chunyun Li and Sarosh Kuruvilla, “Corporate Codes of Conduct and Labour Turnover in Global Apparel Supply Chains”, **An International Journal of Employment Relations**, DOI: 10.1111/bjir.12705, 2022, s. 6.

²⁵⁸ Grace M. Carswell ve Geert De Neve, “Labouring for Global Markets: Conceptualising Labour Agency in Global Production Networks”, **Geoforum**, Vol. 44, No. 1, 2013, s. 62-63.

²⁵⁹ Andrew Dorward ve diğerleri, “Hanging in, Stepping Up and Stepping Out: Livelihood Aspirations and Strategies of the Poor”, **Development in Practice**, Vol. 19, No. 2, 2009, s. 241.

²⁶⁰ Li and Kuruvilla, **a.g.e.**, s. 12.

İşgücü konularına ilişkin çalışma saatleri, ücretler, ayrımcılık ve zorla çalıştırma gibi düzenleyici hükümlerin, çevre, güvenlik ve sağlık gibi diğer standartlara kıyasla işçi devriyle daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğu görülmektedir. Çünkü bu haklar işçilerin kısa vadeli geçim ihtiyaçlarını doğrudan etkilemektedir. Sağlık ve güvenlik gibi haklar uzun vadede işçilerin beşeri sermayelerini etkilese de hayatta kalmaya odaklanan nispeten yoksul işçiler bu hususu işgücü konuları lehine tercih etmektedir. Ancak bu işçiler tamamen bu sorunları göz ardı etmemektedir. Rana Plaza gibi önemli olaylar gerçekleştiğinde işçilerin çalışma standartları dışındaki hususlara da ilgileri artmaktadır. Öyleki genel olarak çalışma konularındaki ihlaller işçilerin geçim kaynaklarını doğrudan etkilemekte ve bu nedenle işten ayrılmanın belirgin tetikleyicisi olma ihtimalini artırmaktadır.²⁶¹

2.2.2. Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve İşyerinde Fiziksel ve/veya Sözlü Taciz

Çalışma hayatında ayrımcılık temel işçi hakkı yasağını ifade etmektedir. Hiçbir toplum ayrımcılık ihlalden muaf değildir. Gerçekten de istihdam ve meslekte ayrımcılık evrensel ve sürekli gelişen bir olgu olmuştur. Dünya çapında milyonlarca kadın ve erkek yeteneklerine ve becerilerine bakılmaksızın yalnızca cinsiyetleri, ten renkleri, etnik kökenleri veya inançları temelinde iş ve eğitime erişimden mahrum bırakılmakta, düşük ücrete zorlanmakta ve belirli mesleklerle sınırlandırılmaktadır. Örneğin bazı gelişmiş ülkelerde kadın işçiler eşit iş veya eşit değerde iş yapan erkek meslektaşlarından hala %20-25 arası az kazanmaktadır. Bu bakımdan işçilerin işlerini özgürce seçebilmeleri, potansiyellerini tam olarak gerçekleştirebilmeleri ve liyakate dayalı olarak ekonomik ödüller alabilmeleri için ayrımcılıktan korunmaları şarttır.²⁶²

Dünya çapında faaliyet yürüten çokuluslu şirketler ve tedarikçileri, ülkeden ülkeye değişen ve işyeri ortamını etkileyen farklı kültürel uygulamalar ve geleneklerle karşılaşmaktadır. Nitekim şirketlerce uygulanması için ILO tarafından yapılan düzenlemeler ırk, renk, cinsiyet, din, sosyal ve siyasi kökene bakılmaksızın, işe alma,

²⁶¹ Richard Locke, "Virtue Out of Necessity? Compliance, Commitment and The Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains", *Politics and Society*, Vol. 37, No. 3, 2009, s. 342.

²⁶² International Labour Organization, *Rules of the Game*, Centenary Edition, 2019, s. 45.

terfi, ücret, eğitim vb. konularda işçilere ayrımcılık yapılmamasını, tüm işçilere eşit muamele uygulanmasını teşvik etmektedir.²⁶³ Günümüzde işçilerin çoğu istihdam da bu tip ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Ancak şirketlerin mevcut tüm insan kaynaklarına erişmesi ve yatırım yaptıkları çalışanları elinde tutması için bu ayrımcılıkları engellemesi gerekir. Bu bakımdan ayrımcılık olan bir yerde artan kamuoyu ilgisi nedeniyle şirketlerin ve hükümetlerin itibarları zedelenmekte ve özellikle şirketler ekonomik kayıplar yaşayabilmektedir.²⁶⁴

Hazır giyim sektörünün %70'i kadın işçilerden meydana gelmektedir. Hazır giyim üretimindeki artış kadınların kayıtlı işgücü piyasalarına katılmaları için fırsatlar yaratmış olsa da bu işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel tacizin yaşandığı raporlanmıştır.²⁶⁵ Ayrıca Pakistan ve Hindistan gibi ülkelerde, cinsiyete dayalı ücret farkı bulunmakta erkek işçiler kadınlara göre %40 oranında daha yüksek ücret almaktadır.²⁶⁶

2016 yılında yapılan bir araştırma, Asya'daki hazır giyim, ayakkabı ve tekstil sektöründe kadın işçilerin erkek işçilerden sürekli olarak daha az ücret aldığını göstermiştir. Hatta kadınlara erkeklere verilen ücretin %64,5'inin ödendiği Pakistan cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek olduğu ülke konumundadır. Ayrıca Hindistan'da bu fark %34,6 iken, Filipinler, Tayland ve Vietnam'da bu oran %17-25 civarındadır.²⁶⁷

Küresel pazarlarda ayrımcılığa maruz kalan toplumdaki öncelikli kesim kadınlar olmuştur. Uluslararası ticaretin rekabeti teşvik edici etkisi gelişen ülkelerdeki cinsiyet farkını daraltan bir faktördür. Özellikle ÇUŞ'lar, üretim maliyetlerini en aza indirmek için bu ayrımı görmezden gelmektedir. Küresel tedarik zincirleri kadınlar için alternatif istihdam fırsatları yaratmaktansa toplumsal cinsiyet ve ücret

²⁶³ Xiaoyong, **a.g.e.**, s. 21.

²⁶⁴ W. R. Böhning, **Labour Rights in Crisis: Measuring the Achievement of Human Rights in the World of Work**, Palgrave Macmillian, First Published, 2005, s. 9.

²⁶⁵ International Labour Organization, **The Future of Work in Textiles, Clothing, Leather and Footwear, ILO Working Paper**, No. 236, 2019, s. 20.

²⁶⁶ Phu Huynh, "Developing Asia's Garment and Footwear Industry: Recent Employment and WAGE Trends", **Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note**, ILO, 2017, s. 1.

²⁶⁷ International Labour Organization, **Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note**, No. 4, 2016.

eşitsizliğinin karşılaştırmalı avantajını kullanmayı tercih etmektedir.²⁶⁸ Ampirik çalışmalar, ayrımcılığın şirket ve çalışan performansı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Örneğin Vietnam’da hazır giyim fabrikalarında sözlü taciz ve firma performansı arasındaki ilişki ölçülmüş ve bildirilen sözlü tacizin sıklığının işçi verimliliği ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.²⁶⁹

Bazı araştırmalar ise kadın işçilerin çalışma koşullarının iyileştirildiğinde firma karlarının arttığını ifade etmektedir. Örneğin Bangladeş’de bir hazır giyim fabrikasında kadın işçilerin sağlık hizmetlerine erişiminin iyileştirilmesi sonucu, devamsızlıkta %18, işçi devrinde %43 düşüş ve şirket karlılığında %30 artış görülmüştür. Yine Mısır’da bir fabrikada da firma karlılığı %40 artmıştır. Benzer durum engelli işçiler içinde geçerlidir. Bu konudaki araştırmalar engelli istihdamı sağlanmasının işgücünün moral ve ekip çalışmasını iyileştirdiği ve işçi devir hızı ve işe alma maliyetini düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Engelli işçilerin engelli olmayan işçilere göre daha yüksek üretkenlik ve katılım oranlarına sahip olduğu görülmüştür.²⁷⁰ Örneğin Singapur Merkezli bir şirkette görme engelli işçi istihdamına başlanmış ardından engelli işçilerin daha dakik ve yüksek üretkenlikle çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu firmanın engelli istihdamından sonra personel devir hızı %40’dan %2’ye düşmüştür. Aynı zamanda bazı araştırmalar da tüketicilerin %92’sinin engelli işçi işe alan şirketleri tercih ettikleri görülmüştür.²⁷¹

Ayrımcılığa ilişkin karşılaştırmalı ampirik kanıtlar, diğer çalışma koşullarına ilişkin kanıtlara kıyasla oldukça sınırlıdır.²⁷² Gelişen ülkelerdeki ihracata yönelik hafif imalat sanayinde çok sayıda kadın istihdam edilmektedir. İster giyim ister elektronik eşya üretsin, emek yoğun işyerlerindeki bazı montaj hatlarının tamamında kadınlar

²⁶⁸ Drusilla K. Brown and Alan V. Deardorff, “Labor Standarts and Human Rights: Implications for International Trade and Investment”, **Research Seminar in International Economics, Discussion Paper**, No. 622, 2011, s. 14.

²⁶⁹ Emily L. Rourke, Is There a Business Case Against Verbal Abuse? Incentive Structure, Verbal Abuse, Productivity and Profits in Garment Factories, **Better Work Discussion Paper**, No. 15, ILO, 2014, s. 38.

²⁷⁰ USAID, Effect of a Workplace Health Program on Absenteeism, Turnover and Worker Attitudes in a Bangladesh Garment Factory, **Extending Service Delivery Project**, 2007, s. 3.

²⁷¹ Maho Hatayama, Labour Standarts and Firm Growth, **K4D Heldesk Report**, 2018, s. 14.

²⁷² Isis Gaddis ve Janneke Pieters, “Trade Liberalization and Female Labor Force Participation: Evidence from Brazil”, **IZA Discussion Paper**, No. 6809, 2012, s. 2.

çalışmaktadır. Bu açıdan “ayrımcılık” olgusunu istihdamda yer alan ve en çok etkilenen dezavantajlı grup olan kadınlar üzerinden ele almak yanlış olmayacaktır.

Bu kapsamda artan ve daha kazançlı istihdam fırsatlarına rağmen istihdamda ayrımcılık önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Küresel tedarik zincirlerinde yer alan hafif imalatçılar, Çin ve Bangladeş gibi gelişen büyük pazarlarda orantısız bir şekilde çok sayıda kadın istihdam etmeye devam etmektedir. Sektörlere göre ayrımcılık bazı ülkelerde daha yaygındır. Hindistan’da kadın istihdamı hazır giyim başta olmak üzere sadece birkaç sektörde yoğunlaşmıştır.²⁷³

Ne var ki ihracata yönelik hazır giyim sektöründe çalışan kadınlar, daha yüksek vasıflı üretim ve denetim pozisyonlarına yükselme konusunda engellerle karşılaşabilmektedir. Bu tür ayrımcılığa ek olarak cinsel taciz de bu sektördeki kadınları etkilemektedir. Nitekim geleneksel beklentiler tam zamanlı istihdamdan bağımsız olarak bakım ve ev işleri sorumluluklarını kadınlara yüklemektedir. Bazı tedarik zincirlerinde cinsiyete dayalı ücret farklılığına dair kanıtlar da mevcuttur. Ancak bunun ücret ayrımcılığından mı yoksa verimlilikten mi kaynaklandığı tartışmalıdır. Chen ve diğerleri Çin’de ihracat yapan hazır giyim firmalarını karşılaştırmıştır. Tüm işletmelerde cinsiyete dayalı ücret farklılığı tespit etmelerine rağmen, yalnızca yurt içi odaklı üreticilerde ücret ayrımcılığına dair kanıtlar bulmuşlardır.²⁷⁴

Bununla birlikte istihdamda ayrımcılık konusu çalışma koşullarına ilişkin sayısal verilerle kanıtlanamayacak önemli bir değişkendir. Nitekim ayrımcılık konusu belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen çalışmalardan ziyade yıllar itibariyle incelenip süreç sonunda değerlendirilmesi gereken özel bir konudur. Bu açıdan hazır giyim sektörüne ilişkin denetimlerde işçilerle detaylı görüşmelerin yapılamaması ve kısa süren denetimlerin ayrımcılık vakalarını ortaya çıkarmadaki yetersizliği ampirik çalışmaların sınırlı düzeyde kalmasına yol açmıştır. Bu konudaki bir çalışma, Bangladeş, Çin, Endonezya ve Türkiye gibi ülkelerde 2011 yılından itibaren

²⁷³ Molly Chattopadhyay vd., “Sex Segregation in India’s Formal Manufacturing Sector”, **International Labour Review**, Vol. 152, No. 1, 2013, s. 44.

²⁷⁴ Zhihong Chen vd., “Globalization and Gender Wage Inequality in China”, **World Development**, Vol. 44, 2013, s. 256.

ayrımcılık ihlallerinin dalgalı bir seyir izlediğini ortaya koymaktadır. Buna göre 2012 ve 2015 yıllarında artan ihlallerin diğer yıllarda düşüş eğiliminde olduğu ifade edilmektedir. Özellikle gıda sektörüne oranla ihlal sayılarında yıllar itibariyle hazır giyim sektörünün daha başarılı olduğu göze çarpmaktadır.²⁷⁵

İşyerinde cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, çalışma ortamını ve işçilerin refahını etkileyen önemli bir unsurdur. Kavramsal olarak bakıldığında, işyerinde çalışanların sağlığını ve refahını etkileyen her türlü fiziksel, duygusal eylem veya tehdit bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu tanım kuşkusuz kayıtlı istihdamdaki bir tanım için yeterli olsa da, kayıtdışı çalışan ve güvencesiz istihdam koşullarına sahip olan işçilere yönelik denetim ve izleme mekanizmalarının yetersizliğinden dolayı farklı olay ve şekillerde şiddet ve tacizle karşılaşılabilir.²⁷⁶ Bir çalışma ortamında dört tür şiddete rastlanmaktadır. Bunlar fiziksel (zorbalık, tokat atma, vurma, saç çekme vb.), cinsel (küfürlü iletişim, cinsel imalı jest ve mimikler, istenmeyen diğer cinsel yaklaşımlar, tecavüz vb.), ekonomik (performans primlerinin verilmemesi, ücretin kesilmesi vb.) ve duygusal (bağırma, hakaret etme, tehdit etme, çalışanlarına küfür etme vb.) olarak tarif edilmektedir.²⁷⁷

1980'lerden bu yana yapılan araştırmalar, hazır giyim sektöründeki kadın istihdamının da yüksek olması nedeniyle bu sektördeki işçilerin şiddete maruz kaldığını ve sömürücü çalışma koşullarında çalışmaya zorlandığını ve özellikle kadın işçilerin üretim hedeflerine ulaşamadıklarında, iş hatalarında, devamsızlık ve işe geç gelme durumlarında sözlü cinsel tacize maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Kuşkusuz bu davranış şekilleri işyeri refahını etkilemekte, çalışanların memnuniyet düzeyini düşürmekte ve işgücü devrinin yüksek olmasına neden olmaktadır.²⁷⁸

Son olarak 2023 yılında yapılan Bangladeş hazır giyim sektöründe işyerinde şiddet ve taciz konulu bir araştırmada, küçük ve orta ölçekli işletmelerde herhangi bir

²⁷⁵ Kuruvilla, **a.g.e.**, s. 77.

²⁷⁶ Wayne Lewchuk, "Precarious Jobs: Where are They and How Do They Affect Well-Being?", *Economic and Labour Relations Review*, Vol. 28, No. 3, 2017, s. 410-415.

²⁷⁷ Andrew Gibbs vd., "Workplace Violence in Bangladesh's Garment Industry", **Social Science Medicine**, 2019, No. 112383, s. 3.

²⁷⁸ ILO and UN Women, *Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh*, 2020, s. 32.

şikayet mekanizmasının bulunmadığı, büyük işletmelerin uygun şikayet yönetimlerine sahip olduğu ve şiddet ve tacizle ilgili çok az şikayet alındığı ortaya konulmuştur. Bu durum kadın çalışanların toplum ve işyerindeki güçsüz konumları nedeniyle sistemi kullanmadıklarını da göstermektedir. Çalışma aynı zamanda şiddet ve tacize ilişkin şirket yönetici ve işçilerinin çok az bilgiye sahip olduklarını ortaya koymuştur. Sadece tecavüz veya fiziksel işkence gibi ciddi taciz türleri şiddet ve taciz olarak değerlendirilirken; fiziksel istismar, küfürlü veya argo iletişim ile duygusal ve psikolojik şiddet görmezden gelinmektedir. Birçok şirket yöneticisi ise şiddet ve taciz konusunu bildiklerini ancak işyerlerinde böyle bir durumun meydana gelmediğini savunmaktadır. Nihayetinde yöneticilerin şiddet ve tacizi ortadan kaldırmaya yönelik yönetim strateji ve uygulamalarını tanıtmak ve uygulamak yerine iş yasalarına ve alıcıların gereksinimlerine uymaya odaklandıkları görülmektedir.²⁷⁹

2.2.3. Çocuk Emegi

İşyerinde çocuk işçiliği, temel insan haklarının ihlalidir. Çocukların eğitime veya uygun sağlık hizmetlerine erişiminin olmaması nesiller boyunca yoksulluğun sürmesine neden olmaktadır. ILO'nun tahminlerine göre dünyada 152 milyon çocuğun istihdamda yer aldığı ve bu rakamın çocuk nüfusunun %10'unu oluşturduğu ifade edilmektedir. 5-17 yaş arası yaklaşık 73 milyon çocuk ise tehlikeli işlerde çalışmaktadır. Bununla birlikte çocuk işçiliğinin yoksul ülkelerle sınırlı olmadığı görülmektedir. Düşük gelirli ülkelerdeki çocukların %19'u çocuk işçiliğinde bulunurken düşük orta gelirli ülkelerde bu oran %8,5 ve üst orta gelirli ülkelerde %6,6'dır. Yüksek gelirli ülkelerde ise %1,2'dir. Buna göre orta gelirli ülkelerdeki çocuk işçiliği bilinenin aksine daha fazladır.²⁸⁰

Çocuk işçiliğinin yasaklanması, ILO'nun 138 ve 182 No'lu Sözleşmelerinde tanımlanmaktadır. Buna göre 15 yaşının veya yerel zorunlu eğitimini tamamlama yaşının altındaki çocuklar ve 18 yaşının altında fiziksel ve zihinsel sağlık için tehdit olan işlerde çalıştırılan çocuklar tarafından yapılan çalışmaları ifade eder. Bazı

²⁷⁹ Rahima Akter vd., "Gender-Based Violence and Harassment in Bangladesh's Ready-made Garments Industry: Exploring Workplace Well-Being Nos in Policy and Practice", *Sustainability*, Vol. 16, No. 2132, 2024, s. 16.

²⁸⁰ International Labour Organization, *a.g.e.*, s. 43.

şirketler asgari 14 yaşını veya yasal olarak belirlenmiş asgari çalışma yaşını standart olarak almaktadır. Örneğin Nike'ın giysi üretimi yapan fabrikalarında asgari yaş 16, ayakkabı üretimi yapılan yerlerde 18'dir.²⁸¹

Dünya genelinde yaklaşık 180 milyon çocuk ise 182 sayılı ILO Sözleşmesinin çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olarak tanımladığı faaliyetlerde çalışmaktadır. Bu işler çocukların bedenlerini, zihinlerini ipotek altına alarak hayatlarında silinmez izler bırakır. Yoksulluğun çocuk işçiliğini doğurduğu açıkken, çocuk işçiliğinin de yoksulluğu devam ettirdiği kesindir. Bu bakımdan çocuk işçiliğinin engellenmesi ülkelerin kalkınmasında önemli bir adım olarak görülmektedir.²⁸²

Çocuk işçiliği ile ilgili literatürde yer alan çalışmaların büyük oranda çocuk işçiliği kavramını belirlemeye yönelik olduğu görülmektedir. Kavramsal tanımlamalardan ziyade çocuk işçiliğinin iktisadi sonuçlarına değinerek, ulusötesi arenada ticari faaliyet gösteren ÇUŞ'ların davranış kodlarıyla çocuk işçiliğine yönelik iyileştirmelerinin somut çıktıkları üzerinde durmak önemlidir.

Galli'nin çocuk işçiliğinin ekonomik sonuçlarını belirlemek için yapmış olduğu bir çalışmada mikro ve makro düzeyde çeşitli bulgular ortaya konmuştur. Mikro düzeyde, çocuk işçiliği ile yoksulluğun ilişkili kavramlar olduğu, eğer çocuk işçiliği sona erdirilecekse yoksulluğun çözümünde farklı kaynakların kullanılması gerektiği ifade edilmektedir. Çünkü hane gelirinin yaklaşık %20'sini sağlayan çocuk işçiliğinin kısa vadede geçim için elzem olduğu ortadadır. Ancak uzun vadede beşeri sermaye ile ters orantılı olarak hane halkının yoksulluğunun devam ettirdiği görülmüştür. Araştırmalar hanehalkı yoksulluğunun çocuk işgücü arzının arkasındaki güçlü etkenlerden biri olduğunu göstermektedir. Ebeveynlerin geliri geçimlik seviyelerin üzerine çıktığında çocuk işçiliği azalmakta, tersi durumda artmaktadır. Dolayısıyla uluslararası ticaretin çocuk işçiliğini etkilediği önemli bir mekanizma ihracatın gelir üzerindeki etkisidir. Makro düzeyde ise çocuk işçiliği ile ekonomik büyüme arasında ilişki kurulmaktadır. Çocuk işçiliği beşeri sermayeyi azalttığı için uzun dönemde ekonomik büyümeyi ve sosyal kalkınmayı azaltacaktır. Bununla

²⁸¹ Xiaoyong, **a.g.e.**, s. 9.

²⁸² Böhning, **a.g.e.**, s. 8.

birlikte çocuk işçiliğinin ücret değişkeni ile ciddi bir ilişkisi bulunmaktadır. Özellikle gelişen ülkelerde vasıf düzeyi düşük işçilerin ücretlerinin çocuk işçiliğinden etkilenecek düşüş seyrine girdiği tespit edilmiştir.²⁸³ Bu açıdan bakıldığında çocuk işçiliğinin yoksulluk, ücretler ve ekonomik gelişmişlik ile doğrudan ilişkisi olduğu görülmektedir.

Çocuk işçiliği, tarım ve hizmet sektörlerine kıyasla ihracat odaklı imalat/sanayi sektöründe daha az yaygındır. 2017 yılı verileri itibariyle 5-14 yaş aralığında tarımda %78, sanayide %7,4 ve hizmet sektöründe %14,5 oranında çocuk işçi bulunurken; 15-17 yaş aralığında bu oranlar sırasıyla %49,3 - %25,6 - %25,1 olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁸⁴ Sanayi sektöründe çocuk işçiliği büyük ilgi görmekle birlikte kamuoyunda çok tepki çekmektedir. Bu çocukların büyük bir kısmı aile içinde, ev işlerinde ailelerine yardım etmektedir.²⁸⁵ Çocuk işçiliğinin sektör ve statülere göre dağılımı incelendiğinde ise %72 oranında ücretsiz aile işçiliğinde buldukları tespit edilmişken sadece %17,3'ünün bağımlı olarak çalıştıkları ortaya çıkmıştır.²⁸⁶

ILO verilerine göre çocuk işçilerin sadece %5'inin kayıtlı ekonomide ve ihracatla ilgili işlerde çalıştığı görülmüştür.²⁸⁷ Tedarik zincirinde bulunan ve bulunmayan şirketler arasında yapılan karşılaştırmalı çalışmalarda ise küresel tedarik zincirlerinin çocuk işçiliğini artırdığı iddia edilmektedir. Savunucuları, alıcıların fiyatları kontrol etme ve değer elde etme gücüne odaklanmakta ve küresel üretim ağlarının sömürü için gerekli koşulları yarattığını, çünkü üretimin genellikle çalışma standartlarının asgari düzeyde düzenlendiği uzak yerlere taşındığını savunmaktadır.²⁸⁸

²⁸³ Rossana Galli, "The Economic Impact of Child Labour", **International Institute for Labour Studies ILO**, Discussion Paper, No. 128, 2001, s. 27.

²⁸⁴ International Labour Organization, **Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012-2016**, Geneva, 2017, s. 34.

²⁸⁵ Eric V. Edmonds ve Nina Pavcnik, "Child Labor in the Global Economy", **Journal of Economic Perspectives**, Vol. 19, No. 1, 2005, s. 202.

²⁸⁶ International Labor Organization ve UNICEF, **Child Labour Global Estimates 2020: Trend and the Road Forward**, New York, 2021, s. 3.

²⁸⁷ International Labor Organization, **Marking Progress Against Child Labour: Global Estimates and Trends 2000-2012**, 2013, s. 4-5.

²⁸⁸ Nicola Philips, "Unfree Labour and Adverse Incorporation Networks: Comparative Perspectives on Brazil and India", **Chronic Poverty Research Centre Working Paper**, No. 176, 2011, s. 27.

ILO ve UNICEF'in 2020 yılı verilerine göre ise bu yıl için yaklaşık 80 milyon çocuğun sağlıklarını önemli ölçüde olumsuz etkileyecek tehlikeli işlerde çalıştığı tespit edilmiştir. 2000'li yıllarda yaklaşık 245 milyon çocuk işçiden 170 milyonu tehlikeli işlerde çalışmaktayken; bu oran 2020'li yıllarda % 53 oranında düşüş göstermiş olsa da 2016 yılından itibaren % 5 oranında çocuk işçi sayısında, % 9 oranında ise tehlikeli işlerde çalışan çocukların sayısında artış görülmüştür.²⁸⁹

Bir diğer açıdan gelişen ülkelerde yerli üretimin uluslararasılaşmasının çocuk işçiliği üzerinde etkileri de tartışılmaktadır. Kruger tarafından yapılan bir çalışmada²⁹⁰ Brezilya'daki kısa vadeli kahve üretimindeki ihracat patlamalarının çocuk işçiliği ve okullaşmayı nasıl etkilediği ölçülmüştür. Kahve üretimi arttıkça yoksul ve orta gelirli hanelerde çocuk işçiliğinin arttığı, zengin hanelerdeki çocukların ise bundan etkilenmediği bulunmuştur. Benzer şekilde Zhao ve diğerleri ise ABD pazarına daha iyi erişimin kısa vadede Çinli firmalarda çocuk işçiliğinde artışa yol açtığı görülmüştür.²⁹¹

²⁸⁹ International Labour Organization and UNICEF, **a.g.e.**, s. 12.

²⁹⁰ Diana I. Kruger, "Coffee Production Effects on Child Labor and Schooling in Rural Brazil", **Journal of Development Economics**, No. 82, 2007, s. 450.

²⁹¹ Liqiu Zhao vd., "Trade Liberalization and Child Labor in China", **Discussion Paper IZA**, No. 10295, 2016, s. 22.

Tablo 19: 2020 Yılı Ülkeler ve Sektörlere Göre İhracat Verileri

	Ülke	İhracat Değeri (Bin Dolar)
Tekstil ve Hazır Giyim Ürünleri	ABD	122.796.853,13 ₺
	Almanya	53.700.649,03 ₺
	Birleşik Krallık	42.860.194,57 ₺
	Japonya	35.721.462,13 ₺
	Çin	30.955.748,76 ₺
	Fransa	28.381.842,66 ₺
	Vietnam	25.300.142,72 ₺
	İtalya	23.299.450,09 ₺
	İspanya	20.496.166,73 ₺
	Hollanda	19.664.382,72 ₺

Kaynak: <https://wits.worldbank.org/>, (Erişim Tarihi: 19.06.2023)

Bununla birlikte büyük oranda gelişen ülkelerde emek yoğun sektörlerde varlık gösteren, son yıllarda hizmet sektöründe de artmaya başlayan çocuk işçiliği özelinde ihracat verilerini incelemek yerinde olacaktır. Tablo 19, emek yoğun üretim yapılan tekstil ve hazır giyim sektöründe ihracattan en çok kazanç elde eden 10 ülkeyi göstermektedir.²⁹² Çocuk işçiliğinin yaygın olduğu hazır giyim sektörü incelendiğinde sadece Çin ve Vietnam gibi gelişen ülkelerin sıralamaya girdiği görülmektedir. Nihai olarak elde edilen bulgular her ne kadar bizlere çocuk işçiliğinin ülkelerin ihracat gelirine ciddi katkısının olmadığını gösterse de gelişen ülkelerde tedarik zinciri vasıtasıyla faaliyet yürüten ÇUŞ değişkenini de unutmamak gerekir. ÇUŞ'ların üretilen ürünün katma değerinin yarısından fazlasını gelişmiş ülke ekonomisine katkı sunduğu dolayısıyla gelişen ülkelere ihraç edilen ürünlerin aslında piyasaya sunulan ürünün çok çok altında değer biçildiği bilinmelidir. Ancak bu durumun tespiti oldukça zordur. Dolayısıyla elde edilen bulgular, çocuk işçiliğinin emek yoğun ülkelerin ihracatına doğrudan kayda değer etkisinin olmadığını göstermektedir.

Çocuk işçiliğine ilişkin ihlallerin ülke ve sektör bazlı az sayıda olduğu görülmüştür. Verilerin düşük olması karşımıza iki sonucu çıkarmaktadır. İlki, yapılan denetimlerin bu işçi hakkının ihlallerini bulmakta başarılı olamadığı, ikincisi küresel tedarik zincirlerinde uygulanan davranış kodlarının bu tür ihlalleri ortadan kaldırdığıdır. Ancak bu ihlallerin tespitinin de çocuk işçiliğinin fiilen kullanıldığını

²⁹² UN, World Economic Situation and Prospects 2022, **Statistical Annex**, 2022, s. 153-154.

göstermeyebileceğini unutmamak gerekir. Örneğin ABD’de bazı şirketlerde çocuk işçiliğine ilişkin ihlaller incelenmiş ve 2015-2021 yılları arasında toplam 248 ihlal olduğu ifade edilmiştir.²⁹³ Kuruvilla tarafından yapılan bir çalışmada da benzer biçimde 2011 yılından itibaren hazır giyim sektöründe çocuk işçiliği ihlallerinde Bangladeş, Çin, Türkiye, Hindistan ve Endonezya gibi ülkelerde belirgin düşüş olduğu ortaya konmuştur.²⁹⁴ Buna göre hazır giyim sektöründe çocuk işçiliğinin kayıtlı sektörlerde veya denetimlerin mümkün olduğu tedarik zinciri şirketlerinde asgari düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

Ayrıca farklı uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan çocuk işçiliğine karşı ilkeler, çocuk işçiliğinin kabul edilemezliğinden kabul edilebilirliğine evrilen bir varlık ortaya koymaktadır. ILO’nun 138 No’lu Sözleşmesinde tanımlandığı gibi, “*çocukların sağlığına ve gelişimine zarar vermesi muhtemel olmayan hafif işlerde çalıştırılması tolere edilebilir.*” Sözleşme bu tür istihdam için asgari 12 yaşını şart koşmaktadır. Ülkelerin sosyal ve ekonomik şartları göz önüne alındığında bu tür işlerin çocuklar ve aileleri için makul bir geçim kaynağı olacağı hatta bazen çocukların gelişimi için bile faydalı olacağı ifade edilir.²⁹⁵ Ancak çocuk işçiliğine ve zorunlu eğitime yönelik yasakların etkisine ilişkin yapılan ampirik çalışmalarda, düzenlenen bu temel işçi haklarının çalışan çocuklar üzerinde çok az olumlu etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Nitekim çalışma izni almak için asgari yaşı düzenleyen yasalar ve zorunlu eğitimi tamamlama yasaları eğitime kayıt yaptıran çocuklardaki artışın %5’inden azını oluşturmaktadır.²⁹⁶

²⁹³ <https://www.mass.gov/service-details/fair-labor-division-data>, (Erişim Tarihi: 25.07.2023)

²⁹⁴ Kuruvilla, **a.g.e.**, s. 75.

²⁹⁵ Kolk and Tulder, **a.g.e.**, s. 293.

²⁹⁶ Brown and Deardorff, **a.g.e.**, s. 12.

2.2.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık

Örgütlenme özgürlüğü, işçilerin refahının dayanışma içerisinde kolektif anlayışla karşılanması için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkının verilmesini ifade etmektedir. Uluslararası alanda yaygın olarak tanınmasına karşın bazı ülkelerde siyasi veya ekonomik nedenlerle yerel yasaların uluslararası kabul görmüş ilkelere aykırı olarak örgütlenme özgürlüğünü kısıtladığı görülmüştür.²⁹⁷ Bu hakkı eleştirenler çoğunlukla, sendikaların değişen küresel pazar ortamına uyum sağlama gayreti içinde olan şirketlerin esnekliklerini sınırladığını savunmaktadır. Ancak birçok araştırma örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiş ve herhangi ampirik bir sonuca ulaşamamıştır. Bu kavramlar arasında tek önemli etki sendikalaşma arttıkça ücretin adil dağılımının sağlandığıdır. Elliott²⁹⁸, sendikal faaliyetlerin maliyet-fayda oranını artırdığını, Freeman ve Medoff'ta²⁹⁹, uluslararası ticaretin rekabetçi baskısına maruz kalan sendikaların “toplu ses” eylemi sayesinde gelişen ülkelerdeki işçilerin hakkını savunduğunu iddia etmektedir.

Küresel tedarik zincirleri ile örgütlenme özgürlüğü arasındaki ilişki konusunda literatürde iki karşıt görüş bulunmaktadır. İlki, ticari rekabetin örgütlenme özgürlüğünü ve diğer kolektif işçi haklarını zayıflattığı, karşıt görüş ise küresel tedarik zincirlerine katılımın gelişen ülkelerde örgütlenme özgürlüğünü güçlendirdiğidir.³⁰⁰ Bununla birlikte tüketicilerden ve sivil toplum kuruluşlarından (STK'lar) gelen sosyal baskılar tedarik zinciri katılımcılarını kolektif işçi haklarını tanımaya teşvik edebilmektedir. Bu mekanizma, sorumlu iş davranışına yönelik uluslararası baskılara dayanmaktadır. Tedarik zincirine katılımdan örgütlenme özgürlüğünün güçlenmesine yol açan bir diğer olası faktör de ihracatçıların kayıtlı ekonomide yer alma ihtimalinin daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Kayıt dışı ekonomiye kıyasla, kayıtlı işyerleri yerel düzenleyiciler ve sendikalar için daha görünürdür. Bu durum tedarik

²⁹⁷ Xiaoyong, **a.g.e.**, s. 22.

²⁹⁸ Ann Kimberly Elliott, **Labor Standarts, Development and CAFTA**, International Economics Policy Briefs, Institute for International Economics, Center for Global Development, 2004, s. 4.

²⁹⁹ Richard B. Freeman and James L. Medoff, “What Do Unions Do?”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 38, No. 2, 1985, s. 259.

³⁰⁰ Layna Mosley and Saika Uno, “Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights”, **Comparative Political Studies**, Vol. 40, No. 8, 2007, s. 924.

zinciri üreticileri arasında sendika üyeliği oranlarının iç pazarlara yönelik fabrikalara kıyasla daha yüksek olmasına neden olmaktadır.³⁰¹

Tedarik zincirlerinde ÖÖ ve TP özgürlüğüne ilişkin ampirik kanıtlar üç tür araştırmadan gelmektedir. İlk olarak ülke düzeyinde yapılan çalışmalar küresel üretim ağlarına katılımı toplu işçi haklarındaki değişimle ilişkilendirmeye çalışmaktadır. İkinci olarak, davranış kodlarının işçi hakları üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Son olarak ise sınırlı sayıda şirket düzeyinde yapılan çalışmalar, ihracatçı ve ihracatçı olmayan firmalarda örgütlenme özgürlüğüne saygıyı karşılaştırmaktadır.

Ülke düzeyinde yapılan araştırmalar, ihracat ile toplu işçi hakları arasında negatif bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Mosley ve Uno'nun yaptığı bir çalışmada³⁰² 1986 ve 2002 yılları arasında 90 gelişen ülkeyi kapsayan kolektif işçi hakları üzerine bir panel veri seti oluşturmuştur. Çalışmada Kucera'nın tanımlarından³⁰³ yararlanılarak ABD Dışişleri Bakanlığı, ILO ve Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından belgelenen toplu işçi hakları ihlallerine atıfta bulunmaktadır. İşçi hakları ile ticaret ve yatırım akışları arasındaki ilişkinin analizinde, yüksek ihracat ticaretinin seviyelerinin örgütlenme özgürlüğü ile ters orantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlarla tutarlı olarak Ronconi ise uluslararası ticari etkinliklerin Latin Amerika'da işçi hakları uygulama faaliyetlerini baskıladığını, doğrudan yabancı yatırımın ise hafif bir pozitif etkisi olduğunu bulmuştur. Dolayısıyla doğrudan yabancı yatırım işçi haklarının iyileştirilmesiyle ilişkiliyken, uluslararası ticaret baskısı işçi haklarını zayıflatabilmektedir.³⁰⁴

Buna karşın uluslararası ticaret ve kolektif işçi haklarına ilişkin ülke düzeyindeki tüm kanıtlar işçi haklarının zayıfladığını göstermemektedir. Kucera ve Sarna, emek yoğun imalat ihracatı ile örgütlenme özgürlüğü arasında bir ilişki bulamamıştır.³⁰⁵

³⁰¹ Distelhorst and Fu, **a.g.e.**, s. 11.

³⁰² Mosley and Uno, **a.g.e.**, s. 923.

³⁰³ David Kucera, "Core Labour Standards and Foreign Direct Investment", **International Labour Review**, Vol. 141, No. 1-2, 2002, s. 31.

³⁰⁴ Mosley and Uno, **a.g.e.**, s. 925.

³⁰⁵ David Kucera and Ritash Sarna, "How do Trade Union Rights Affect Trade Competitiveness?", **ILO Working Paper**, No. 39, 2004, s. 25.

Şirket düzeyinde yapılan araştırmalarda, ÖÖ ve TP haklarının devlet tarafından korunmadığı ortamlarda, davranış kodlarının örgütlenme özgürlüğü üzerinde asgari düzeyde etkiye sahip olduğuna dair kanıtlar elde edilmiştir. Gelişen ülkelerde bazı şirketlerdeki mikro veriler, hazır giyim ihracatçılarının nispeten zorlu ortamlarda bile ihracatçı olmayan şirketlere göre daha yüksek sendika yoğunluğuna sahip olma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda işçi sendikalarının küresel tedarik zincirlerinde davranış kodlarıyla nasıl etkileşime girdiği merak konusudur. Elde edilen bulgular karışiktır. Nitekim birçok çalışmada gerçekleştirilen denetimlerin ÖÖ ve TP haklarının ihlalini tespit etmekte başarısız olduğu ortadadır. Sonuç olarak ülke düzeyinde yapılan araştırmalarda bulunan sonuçlar, ihracatçıların ihracatçı olmayanlara kıyasla daha yüksek sendikalaşma oranlarına sahip olduğunu göstermiştir. Bu durum şirketlerin sendikalar nezdindeki görünürlüklerinden kaynaklanmaktadır.³⁰⁶

Tablo 20: Seçilmiş Bazı Gelişen Ülkelerde Sendikalaşma Oranı (%)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bangladeş	11,3	*	*	10,1	*	*	*	*	*	11,9	*	*
Brezilya	19,3	*	18,5	17,7	17,8	17,8	17,9	16,9	16,8	14,6	13	*
Çin	32,7	34,7	37,8	41,2	42,6	43,2	43,9	44,6	44,3	*	*	*
Hindistan	26,3	10,3	*	11,8	22,8	*	*	*	19,8	*	*	*
Endonezya	9,8	*	*	7	*	6,3	*	17,9	14,4	14,3	13	*
Malezya	9,9	9,1	8,4	9,3	9,1	8,9	8,8	8,8	8,7	8,7	*	*
Meksika	15,3	14,5	14,7	14	13,8	13,6	13,1	12,7	12,5	12	12,4	12,4
Filipinler	10,7	8,8	8,7	8,6	8,5	8,8	8,5	8	8	7,7	7,6	8,5
Tayland	3	3,1	3,4	3,5	*	3,4	3,5	3,4	3,3	3,4	3,3	*
Türkiye	*	*	*	*	6,3	6,9	8	8,2	9,2	9,9	*	*

Kaynak: ILOSTAT'dan yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

İhracat odaklı üretim gerçekleştiren ülkelerde işçi sendikalarının karşı karşıya kaldığı mevcut sorunlu örgütlenme düzeni göz önüne alındığında, sendikaların küresel ticaretin taraflarının faaliyetlerinde sendikal haklara saygı göstermeleri gerektiğini vurgulamak şaşırtıcı değildir. Nitekim 1990'lı yıllarda işçi haklarının şirketler eliyle özel olarak düzenlendiği dönemde bu haklar göz ardı edilmiştir. Günümüzde ise

³⁰⁶ Distelhorst and Fu, **a.g.e.**, s. 13.

sendikal hakların BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, SA 8000, Adil Çalışma Derneği (FLA) gibi kurumsal sosyal sorumluluk standartlarına dahil edildiği görülmektedir.³⁰⁷

Her ne kadar denetim firmaları tarafından yapılan denetimlerde örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ihlallerine ilişkin çok az vaka rapor edilmiş olsa da tipik ÖÖ ve TP ihlallerinin niteliği konusunda çok paydaşlı girişimlerden Adil Çalışma Derneği (FLA) ve Adil Giyim Vakfı (FWF) gibi kuruluşların verileri yol gösterici olacaktır. Bu iki girişim hazır giyim tedarikçi firmaların yaklaşık %5'ini denetleyerek 2002-2019 yıllarını kapsayan 1620 işyeri izleme raporu yayınlamıştır. Buna göre ihlaller konusunda ülkeler arasında büyük farklılıklar olduğu görülmektedir (Tablo 21).

Tablo 21: Bazı Ülkelerde FLA Denetim Sonuçlarına Göre ÖÖ ve TP İhlalleri (2002-2019)

Ülke	ÖÖ ve TP İhlal Bulguları
Arnavutluk	1
Arjantin	1
Bangladeş	91
Brezilya	3
Bulgaristan	4
Mısır	10
Hindistan	104
Endonezya	43
Meksika	102
Pakistan	50
Tayland	30
Türkiye	61
ABD	88
Kaynak: (Yazar tarafından derlenmiştir.) https://www.fairlabor.org/ , (Erişim Tarihi: 22.05.2023)	

Sendikasızlaştırma geleneğinin güçlü olduğu iki ülke olan Bangladeş ve ABD'de önemli ihlallerin olması şaşırtıcı değildir. Hindistan'daki fabrikalarda tespit

³⁰⁷ Niklas Egels-Zanden and Jeroen Merk, "Private Regulation and Trade Union Rights: Why Codes of Conduct Have Limited Impact on Trade Union Rights", **Journal of Business Ethics**, Vol. 123, No.3, 2014, s. 465.

edilen çok sayıda vaka ise daha koruyucu bir mevzuat olmasına rağmen temel çalışma standartlarının nispeten zayıf uygulanması nedeniyle ortaya çıkmıştır. ITUC verilerine göre Bangladeş'te 2020 Haziran ayında aynı şirkete ait üç fabrikada çalışan 3 bin hazır giyim işçisinin sendikalaşma karşıtı bir eylem olarak işten çıkartıldığı iddia edilmektedir. Yine Saybolt Tex'ten 1600, Tanaz Fashion'dan 1000 ve Windy Wet&Dry Processs'ten 200 işçinin sendikalaşmayı engellemek için çıkartıldığı ifade edilmektedir.³⁰⁸ Ayrıca Brezilya'da 2017 yılından sonra toplu iş sözleşme sisteminin çöktüğü, imzalanan sözleşme sayısında %45'lik bir düşüş yaşandığı ifade edilmektedir. Kuşkusuz ülkede işveren lehine atılan adımlar, işçilerin iş güvencelerinin ortadan kaldırılması bu durumda etkili olmuştur. Bununla birlikte Filipinler'de sendikal greve katıldıkları gerekçesiyle sendika liderleri hakkında tutuklama kararları verilmiş, ülkede 2020-2021 yılları arasında yedi sendika lideri öldürülmüştür.³⁰⁹ Yine benzer biçimde ÖÖ ve TP haklarının ihlallerine ilişkin Asya ve Pasifik ülkelerindeki veriler iç açıcı değildir. Öyleki bu ülkelerde %87'i grev, %91'i toplu pazarlık, %87'i sendika kurma ve üye olma ve %91 sendikal faaliyet hakkı ihlal edilmektedir.³¹⁰

FLA denetim prosedürleri ise, denetçilerin önce fabrika dışında işçilerle görüşmesi ve ardından fabrika kurallarına göre denetim yapmasını gerektirmektedir. ÖÖ ve TP'deki kod standartlarına uygunluğunu değerlendirmek için sendikalaşmaya dair çeşitli değişkenler kullanılmaktadır. Bu değişkenler Tablo 22'de sadeleştirilmiş bir şekilde sunulmuştur. FLA'nın üyelerine yönelik ÖÖ ve TP davranış kodlarıyla alakalı tutarlı bir politikaya sahip olmaları gerektiği şart koşulmuş olsa da Tablo 22'de işyerlerinde bir politikanın bulunmadığına dair bildirilen ihlal sayısı çokluğu dikkat çekicidir.

³⁰⁸ ITUC, Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers, 2021, s. 26.

³⁰⁹ ITUC, a.e., s. 35.

³¹⁰ ITUC, a.e., s. 19.

Tablo 22: FLA Raporlarına Göre ÖÖ ve TP İhlalleri (2002-2019)

İhlalin Konusu	Frekans
İşyerinde ÖÖ ve TP politikası bulunmamaktadır	231
İşyerinde sendika temsilci bulunmamaktadır	145
İşçi temsilcileri demokratik seçimle gelmemektedir.	79
İşçiler istediği sendikaya üye olamamaktadır.	65
İşçiler TP hükümleri konusunda bilinçsizdir.	57
İşe girme koşulu olarak mevcut sendikaya üye koşulu aranmaktadır.	44
Sendika ve İşverenlik arasında sosyal diyalog etkin değil.	44
Yeni işe giren ve mevcut işçilerin sendikal süreçler hakkında bilgisi yok.	42
Sendika aidatlarının işçilerin rızası olmadan kesilmemesi	15
Sendikaların işçileri etkili bir şekilde temsil etmemektedir.	53
Kaynak: (Yazar tarafından derlenmiştir.) https://www.fairlabor.org/ , (Erişim Tarihi: 20.05.2023)	

Çin ve Vietnam gibi ülkelerde sendikaların büyük oranda devlet kontrolü altında faaliyet gösterdiği bilinmektedir. Buna karşın bu ülkelerde TİS Kapsamının geniş olduğu görülmektedir. Araştırmalarda TİS uygulanan işyerlerindeki ihlal sayılarının TİS olmayan işyerlerine kıyasla daha az olduğu ifade edilebilir (Bkz. Tablo 23). Örneğin, sendikalı işyerleri zorla çalıştırma hükümlerine uyum konusunda nispeten daha iyi durumdayken, ayrımcılık veya çocuk işçiliği konusunda sendikasız işyerlerinden önemli ölçüde farklı değildir. TİS’li işyerleri, zorla çalıştırma ve ayrımcılık konusunda önemli bir farklılık göstermemektedir. TİS’i bulunmayan işyerleri, şaşırtıcı bir şekilde çocuk işçiliği standartlarında TİS’i olmayan işyerlerinden önemli ölçüde daha iyi performans göstermiştir. Sendikalı işyerlerinde ücretler, insan kaynakları ve sözleşmeler, çalışma saatleri ve iş sağlığı ve güvenliği konularında önemli ölçüde iyi performans göstermiştir. Bu bulgular ÖÖ ve TP’nin çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağladığını gösteren birçok çalışmada yer almaktadır. Bazı çalışmalarda ise ÖÖ ve TP uyumu noktasında ilginç sonuçlar da yer almaktadır. Bu çıkarım endüstri ilişkileri araştırmalarının sendikalı işçilerle ilgili bulgularıyla büyük oranda tutarlıdır. Nitekim sendikalı işçiler, sendikalı olmayan işçilere kıyasla şikayetlerini çok daha fazla iletmemektedir. Argüman, TİS’e sahip sendikalı işçilerin olumsuz bir bilgiyi yönetime ilettikleri için misillemeye karşı çok daha fazla korumaya sahip oldukları ve bu nedenle standart ihlallerini bildirme olasılıklarının diğer işçilere

göre daha yüksek olduğudur. Çünkü çalışma koşullarının TİS'lerde belirtildiği durumlarda, işçilerin ihlalleri bildirme haklarını bildikleri görülmektedir. Bu bakımdan ücret ve diğer istihdam hüküm ve koşullarına ilişkin daha yüksek standartları mümkün kılan ÖÖ ve TP gibi süreç hakları işçiler ve temsilcileri tarafından savunulmaktadır.³¹¹

Tablo 23: Bazı Ülkelerde TİS Durumuna Göre ÖÖ ve TP'ye Uyum Sayıları (2008-2018)

Ülke	Toplam Denetim Yapılan İşyerleri	TİS Kapsamındaki İşyerleri	TİS Kapsamında Olmayan İşyerleri
Bangladeş	98	18	80
Çin	448	447	1
Hindistan	137	93	44
Endonezya	13	11	2
Tayland	17	7	10
Türkiye	177	171	6
Vietnam	127	121	6

Kaynak: “Sarosh Kuruvilla, *Private Regulation of Labor Standarts in Global Supply Chains: Problems, Progress and Prospects*, Cornell University Press, 2021” adlı çalışmasından yazar tarafından hazırlanmıştır.

Sonuç olarak sendikalaşma ve toplu pazarlığın işyerlerindeki çalışma koşullarını iyileştirdiğine dair endüstri ilişkilerinde birçok çalışma yer almaktadır. Küresel tedarik zinciri alanında yapılan yeni araştırmalar ise bunu destekleyici niteliktedir.³¹²

Öyle ki çalışma koşulları, sürdürülebilirliğin sosyal yönleri, hazır giyim sektöründe küresel üretim ağları, değer zincirleri ve tedarik zinciri yönetimi üzerine yapılan akademik araştırmalar giderek daha fazla ilgi görmektedir. Sektör dünya çapında çok sayıda düşük gelirli işçiye istihdam fırsatları sunmuş olsa da özellikle düşük işgücü maliyetli ülkelerdeki emek yoğun hazır giyim üretim sahalarında kötü çalışma koşulları ile sıklıkla ilişkilendirilmektedir. Hazır giyim sektörü, işçi sömürsü

³¹¹ Hristos Doucouliagos, Richard B. Freeman and Patrice Laroche, **The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and Its Findings**, Routledge, 1. Basım, 2017, s. 12-13.

³¹² Yanhua Bird, Jodi L. Short and Michael W. Toffel, “Coupling labor Codes of Conduct and Supplier Labor Practices: The Role of Internal Structural Conditions”, **Organization Science**, Vol. 30, No. 4, 2019, s. 848.

açısından olumsuz sosyal etkileri azaltmak için insana yakışır iş ile ilgili olan küresel ölçekte kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerine giderek daha fazla önem göstermektedir.³¹³

2.3. Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Şartları ve Davranış Kodları İlişkisi

ÇUŞ'lar ekonomik aktörler olarak, üretim maliyeti, piyasa koşulları, arz ve talep, yerel alışkanlıklar ve gelecekteki olası karlar gibi temel yatırım faktörlerini her zaman önemli bir fonksiyon olarak göz önünde tutmaktadır. Yine de saygı gösterilmesi gereken bir eşik değer vardır. Davranış kodları işte bu noktada devreye girmektedir. Davranış kodlarının temel amacı işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işletmelerin işçileri sömürmesinin engellenmesidir. Bu koruyucu işlev geçimlik ücretin belirlenmesi, çocuk işçiliğinin önlenmesi, istihdamda ayrımcılığın engellenmesi ve işçilerin örgütlenme ile toplu pazarlık hakkına sahip olmalarının sağlanması gibi farklı düzenlemelerle sağlanabilmektedir.³¹⁴ Çalışmanın bu kısmında hazır giyim sektöründe çalışma şartlarına ilişkin yer alan davranış kodlarına yer verilerek, literatürde yer edinen çalışmalar ekseninde hazır giyim sektöründe davranış kodlarının uygulanmasına yönelik tartışmalar ele alınacaktır.

2.3.1. Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Şartlarına İlişkin Kodlar

Literatürde hazır giyim sektöründeki çalışma koşullarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk aracı olarak düzenlenen davranış kodlarından en temel ve çoğunlukla kabul görüp uygulananlar belirlenmiştir. Aşağıda tabloda yer alan ilkeler sektöre ilişkin çalışma şartları sorunlarına getirilen davranış kodları önerilerini göstermektedir. Bu kapsamda hazır giyim sektöründe kabul gören davranış kodlarının ve düzenleme yapılan kuruluşların bilgileri tek bir veri setinde sunulmuştur (Bkz. Tablo 24). Ayrıca kodların içeriğine ilişkin ortak görüş ortaya çıkarmak adına kaynaklar incelenerek sadeleştirilmiştir.

³¹³ Caixia Chen vd., "Decent Work in the Chinese Apparel Industry: Comparative Analysis of Blue-Collar and White-Collar Garment Workers", *Sustainability*, Vol. 9, No. 1344, 2017, s. 3.

³¹⁴ Kovacs, *a.g.e.*, s. 9.

Tablo 24: Çalışma Şartlarına İlişkin Düzenlemelerde Kodların Kaynakları

Kodlar / İlkeler	Özel Kodlar	Model Kodlar	Uluslararası Kuruluşlarca Düzenlenen Kodlar					Çok Paydaşlı Gişimlerce Düzenlenen Kodlar		
	Levi Strauss, The Gap, H&M, İnditex Group ³¹⁵ , Bestseller, Esprit Europe, Primark, Asos	ICFTU	Küresel İlkeler Sözleşmesi (BM)	Çokuluslu Şirketlerin ve Diğer Ticari Girişimlerin İnsan Haklarına İlişkin Sorumluluklarını İçeren Normlar (BM)	Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi (ILO)	Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi (ILO)	Çokuluslu Şirketler Rehberi (OECD)	Temiz Giysiler Kampanyası (Clean Clothes Campaign)	Adil Emek Örgütü (Fair Labour Association)	Adil Giyim Vakfı (Fair Wear Foundation)
Çalışma Süresi	x	x		x	x			x	x	x
Ücret	x	x			x			x	x	x
Çocuk İşçiliği	x	x	x	x	x	x		x	x	x
Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık	x	x	x	x	x	x		x	x	x
Kayıtdışı İstihdam		x								
İstihdamda Ayrımcılık	x	x	x	x	x	x		x	x	x
İşyerinde Fiziksel-Cinsel-Sözlü Taciz									x	
Eğitim					x		x			
İş Sağlığı ve Güvenliği	x			x	x			x	x	x

Kaynak: Tablo'da yer alan kuruluşların web sitelerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

³¹⁵ Inditex Group'a ilişkin davranış kodları, "Code of Conduct for Manufacturers and Suppliers Inditex Group" olarak adlandırılan Zara gibi büyük markaların benimsedikleri ve dahil oldukları bildiriden alınmıştır.

Tablo 25: Davranış Kodları İçerikleri

Çalışma Süresi	Haftada maksimum 48 ³¹⁶ saat çalışılma yapılabilir. FLA'ya göre haftalık 12 saat fazla mesai yapılabilir. ³¹⁷
Ücret	İşçilere ödenecek ücret ve sosyal hakların en azından yasal veya sektördeki minimum standartları karşılamaları ve işçilerin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını sağlamaları için yeterli düzeyde olması gerekmektedir.
Çocuk İşçiliği	Çocuk işçiliği yasaklanmalıdır. / Ulusal hukuki düzenlemelere uyulmalıdır. /16 yaşından küçük çocuk işçi çalıştırılmamalıdır.
Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık	Tüm işçilerin sendika kurma, sendikalara üye olma ve toplu pazarlık hakkı olmalıdır. / İşçi temsilcileri işyerlerinde ayrımcılığa tabi olmayacak ve temsilcilik görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli tüm işyerlerine erişim hakkı bulunacaktır.
Kayıtdışı İstihdam	Kayıtlı istihdam zorunludur.
İstihdamda Ayrımcılık	Hiç kimse, istihdamda cinsiyet, ırk, din, yaş, engellilik, işe alma, terfi, işten çıkarma ve emeklilik dahil olmak üzere herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılmamalıdır.
İşyerinde Fiziksel, Sözlü ve Cinsel Taciz	İşçilere güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunulmalıdır. İşyerinde fiziksel istismar, cinsel taciz vs. uygulamaları kesinlikle yasaktır.
Eğitim	İşçilere mesleki gelişiminde ve kariyer fırsatlarında destek amacıyla eğitim faaliyetleri teşvik edilmelidir. Ayrıca kuralların uygulanması için eğitimler verilir.
İş Sağlığı ve Güvenliği	Tedarikçi işyerlerinde işçilere sağlık ve güvenli işyerleri sağlamalıdır. İşveren, işyerinde işin yürütümü sırasında meydana gelebilecek kaza ve meslek hastalıklarını önlemek için önlem almalıdır.
Denetim	Kodlara uymayan tedarikçi ve alt yüklenicilerle ticari anlaşmaların sona erdirilmelidir.
Kaynak: Tablo 24'den yararlanılarak davranış kodlarına ilişkin asgari şartlar derlenerek yazar tarafından hazırlanmıştır.	

³¹⁶ Bazı şirket kodlarında bu süre haftada 60 saattir.

³¹⁷ FLA, haftalık fazla mesainin 12 saatten yapılamayacağını ifade etmektedir. Bu bakımdan ülkemizde FLA'ya göre haftalık çalışma süresi 57 saattir. Değerlendirme aşamasında bu veri kullanılacaktır.

Tabloda yer alıp açıklaması yapılmayan bazı düzenlemelerin niteliği itibariyle diğer uluslararası kuruluşlar tarafından düzenlenmiş kodlarla benzerlik taşınması nedeniyle detaylıca yer verilmemesi uygun görülmüştür.

2.3.1.1. Uluslararası Kuruluşlar Tarafından Düzenlenen Kodlar

Uluslararası kuruluşlarca çokuluslu şirketlere yönelik düzenlemelerde, spesifik olarak sektörlerle ilişkin belirgin bir ayırım olmadan kapsayıcı bir şekilde ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte bu tip kodların diğer kod tiplerine temel oluşturduğu bilinmektedir.

Bunlardan ilki, 1974 yılında kurulan BM Çokuluslu Şirketler Merkezi'nin (United Nations Centre on Transnational Corporation) hazırladığı ilkelerdir. Bu girişim son taslağı 1990 yılında olmak üzere on beş yıllık süre boyunca çokuluslu şirketler için kapsayıcı bir dizi davranış kuralları hazırlamıştır. Bu girişim ile global ölçekte sosyo-ekonomik iş birliğinin artırılması ve çokuluslu şirketlerin ekonomik kalkınma hedeflerini gerçekleştirmelerini sağlamaları ve bu şirketlerin faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki olumsuz etkilerinin de azaltılması amaçlanmıştır. Ancak bu girişim çokuluslu şirket tarafından benimsenmemiş, taslak düzeyinde kalmıştır. Bu başarısızlıktan sonra BM düzeyinde “*BM Küresel Sözleşmesi*” çalışmaları başlamıştır.³¹⁸

Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact), BM'nin çokuluslu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk performanslarını artırmaya yönelik önemli bir girişimdir. Bu sözleşmeyle ÇUŞ'ler ve BM iş birliği ile sosyal sorumluluk kapsamında etik kodların artırılması amaçlanmıştır. Dönemin Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından 1999'da İsviçre'deki Dünya Ekonomik Forumu'nda ilk defa dile getirilmiş ve Temmuz 2000'de de uygulamaya başlanılmıştır. Sözleşmede ilk olarak insan hakları, çalışma hakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi ilkeler yer alırken, 2004 yılında yapılan bir revizyonla rüşvet ve yolsuzluk ile ilgili ilkeler eklenmiştir. Bu sözleşme “*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine (1948)*”, “*ILO'nun ÇUŞ ve Sosyal Politikaya İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi'ne (1977)*” ve “*Çevre ve Sürdürülebilir*

³¹⁸ Maryam Ahmadu Mahmood, The Role of Courts in Adjudicating Human Rights Violations by Transnational Corporations, (Doktora Tezi), Middlesex Uni., 2017, s. 39-40.

Kalkınma için Rio Bildirgesi'ne (1992)" dayanarak hazırlanmıştır.³¹⁹ Başlarda bazı STK'lar sözleşmeyi izleme ve denetim sistemi olmadığı için bir etik kod olarak kabul etmemiştir. Buna karşın söz konusu girişim uluslararası sosyal diyalog biçimi ve şirketleri küresel düzeyde kurumsal sosyal sorumluluk alanına çeken önemli bir adım olarak görülmektedir.³²⁰ 2000 yılında yaklaşık 8 bin şirketin üyesi olduğu bu girişimin, halihazırda 161 ülkeden 16.169 katılımcı şirket³²¹ ile dünyanın en büyük gönüllü "kurumsal vatandaşlık" adımı olduğunu ifade etmek gerekir. "*Küresel İlkeler Sözleşmesi*", şirketlerin paydaşlarıyla küreselleşmenin zorluklarının çözümünün bir parçası olabilmesi ve sürdürülebilir ekonomik gelişim sağlayabilmesi için kurumsal vatandaşlığı etkili bir şekilde kullanmaktadır.³²²

"*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*", "*ILO Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi*", "*Rio Çevre ve Kalkınma Bildirgesi*" ve "*BM Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi*" esas alınarak hazırlanan "*Küresel Sözleşme*", 10 temel başlık altında incelenmiştir.³²³ Sözleşmede insan ve işçi hakları ayrı bir başlıkta yer almış ve işçi hakları insan hakkı olarak kabul edilerek ILO'nun temel çalışma standartlarına atıfta bulunulmuştur.³²⁴

ILO çokuluslu şirketlere yönelik istihdam, eğitim, ücret ve çalışma koşulları, endüstri ilişkiler ile ilgili düzenlemeler³²⁵ getirilmesi hususunda önemli bir yere sahiptir.³²⁶ ILO'nun kurulduğu 1919 yılından itibaren en temel gündem konusu işçilerin çalışma hayatına ilişkin haklarını korumak olmuştur. ILO, BM ilkelerini esas

³¹⁹ Mia Mahmudur Rahim, "Quest for a Global Code of Conduct for TNCs-A Grim Tale", **Code of Conduct on Transnational Corporations: Challenges and Opportunities**, Ed. Mia Mahmudur Rahim, Springer, 2019, s. 14.

³²⁰ Dwight W. Justice, "The International Trade Union Movement and the New Codes of Conduct", **Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy**, Ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson ve Gill Seyfang, Earthscan Publications Ltd., 2002, s. 90.

³²¹ UN, <https://www.unglobalcompact.org/>, (Erişim Tarihi: 24.06.2022)

³²² Ivanka Mamic, **Implementing Codes of Conduct: How Businesses Manage Social Performance in Global Supply Chains**, Greenleaf Publishing, 2004, s. 15.

³²³ UN, "The Ten Principles of the UN Global Compact", <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>, (Erişim Tarihi: 28.06.2022)

³²⁴ Filip Dorssemont, "Corporate Social Responsibility, what's in a name? A Critical Appraisal of the Green Paper", **Transfer**, No. 3/4, 2015, s. 368.

³²⁵ (Bu düzenlemelere yönelik detaylı anlatım için bakınız: Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, **ILO**, 2017.)

³²⁶ Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, **ILO**, 2017, s. 1.

alan bir yaklaşımla hem çokuluslu şirketlerin yeni ekonomik düzen içindeki sosyo-ekonomik gelişmelerini desteklemek hem de bu şirketlerin faaliyetleri sonucu ortaya çıkacak olumsuz sorunları en aza indirmek için çalışmalarını sürdürmektedir. Sendikaların çokuluslu şirketlerin yol açtığı sorunları gündeme taşınması ILO'yu bu konuda teşvik etmiştir. Bu kapsamda işçi-işveren ve devlet üçlemesinde yapılan çalışmalar işçi haklarına ilişkin önemli adımlar olarak kabul edilmektedir. Bu amaçla 1977 yılında ILO tarafından kabul edilen “*Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi*”, ILO ilkelerine dayalı temel çalışma uygulamalarına ilişkin bir dizi tavsiye içermektedir.³²⁷ Belge işçi-işveren-devlet üçlemesinde hazırlandığı için evrensel olarak uygulanabilir kapsamlı bir belge özelliği göstermektedir. Bununla birlikte çalışma hayatına ilişkin tüm paydaşların ortaklaşa çalışmasının bir ürünü olarak, örgütlenme özgürlüğü, fırsat eşitliği, çalışma koşulları gibi konularda ilkeler barındırmaktadır.³²⁸

Bildirge, işçi hakları konusunda hükümet, işçi ve işveren temsilcileri tarafından hazırlanan çokuluslu şirketlere doğrudan rehberlik sağlayan tek ILO metni özelliği göstermektedir. 2017 yılında yapılan bir güncelleme ile bildirgenin ilk haline bazı eklemeler yapılmıştır. Nitekim çokuluslu şirketlerin bugün de küreselleşmenin itici gücü olduğu gerçeğinden yola çıkarak insanların çalışma hayatına ilişkin doğrudan etkisi olması nedeniyle bu işletmelerin sosyal rollerinin varlığının artarak devam ettiği belirtilmektedir. Bu kapsamda sosyal güvenlik, kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş, ücret gibi somut konular da bildirgeye dahil edilmiştir.³²⁹

Bir diğer yandan Uluslararası Kuruluşlar tarafından işçi haklarının düzenlenmesine ilişkin yayınlanan (BM, ILO ve OECD) bildirelerin hukuki bir norm olarak kabul edilemeyeceği, gönüllülük esasına bağlı düzenlemeler olduğu ve genellikle taraflara tavsiye kararlar içerdiği daha önce ifade edilmişti. Bu bildireler taraflar arasında sosyal diyalogu artırıcı ve rehber niteliğindedir. Dolayısıyla ILO

³²⁷ Sean D. Murphy, “Taking Multinational Corporate Codes of Conduct to the Next Level”, **The Columbia Journal of Transnational Law**, Vol. 43, No. 2, 2005, s. 19.

³²⁸ Yusuf Alper ve Pir Ali Kaya, **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Ezgi Kitabevi Yayınları, 1. Baskı, 1995, s. 176-177.

³²⁹ **ILO**, Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2017, s. 6.

tarafından işçi haklarına ilişkin ilkeleri güçlendirmek ve bağlayıcılığını artırabilmek için çalışmalar sürdürülmüştür.³³⁰

Bu çalışmalar kapsamında 1998 yılında “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi” kabul edilmiştir. Bu bildirme ILO Anayasası, Philadelphia Bildirgesi ve bazı ILO temel sözleşmelerinde belirtilen ilkeleri ve hakları kabul eden tüm üye devletlere uygulanmaktadır. Nitekim üye devletler söz konusu sözleşmeyi onaylamamış dahi olsa, bu bildirgenin ilkelerini gerçekleştirmekle yükümlüdür.³³¹

Bununla birlikte OECD’ye üye ülkelere yönelik doğrudan yabancı yatırımları koruma ve teşvik etmek ve ÇUŞ’ların insan haklarına ilişkin sorumluluklarını düzenlediği de görülmektedir. Bu amaca ulaşmak için atılan ilk adım 1976 yılında “Çokuluslu Şirketler Rehberi”dir. Bu rehber OECD ülkelerinden herhangi birinde faaliyet gösteren ÇUŞ’ları kapsamakta ve bu şirketlere yönelik bağlayıcı olmayan tavsiyeleri içermektedir.³³²

Ayrıca OECD, ÇUŞ’ların davranışlarını belirleyen kodlardan bağlayıcı olmayanların daha etkin olacağını varsaymaktadır. Rehber kırkıncı yılında, OECD’nin 35 üye ülkesi ve 11 üye olmayan ülke tarafından kabul edilmiştir.³³³ Rehberin amacı ÇUŞ’ların ev sahibi ülkelerin politikalarıyla uyumlu çalışmasını ve onlara olumlu katkılarda bulunmasını sağlamaktır.³³⁴ Sonuncusu 2000 yılında güncellenen yönergede, istihdam ve çalışma ilişkileri, çevre, rüşvetle mücadele, bilim-teknoloji, ulusal yasalara uyum, rekabete aykırı uygulamalardan kaçınma, tüketici çıkarlarının korunması ve ev sahibi ülkenin vergi yükümlülüklerinin karşılanması gibi oldukça geniş bir yelpazeyi kapsayan konular yer almaktadır.³³⁵

Rehber ilkeler 1979, 1982, 1984, 1991 ve 2000 yılında beş kez gözden geçirilerek revize edilmiştir. Özellikle ÇUŞ’lara ilişkin uygulama prosedürleri ve

³³⁰ Öcal, a.g.e., s. 58.

³³¹ International Labour Organization, “Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, (Erişim Tarihi: 26.05.2022)

³³² Rahim, a.g.e., s. 10.

³³³ OECD, Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2016, 2017, s. 7.

³³⁴ Kavaljit Singh, a.g.e.

³³⁵ Khaydaralı M. Yunusov, Valeriya Ok ve Husniddin Ochilidiyev, “The Roles and Responsibilities of Transnational Corporations with Regard to Human Rights”, **Cuadernos Constitucionales de la Catedra Fadrique Furio Ceriol**, No. 64/65, 2008, s. 197.

tedarik zinciri sorumlulukları son revize de dahil edilmiştir. OECD rehberin izleme ve takibinde ülkelere “Ulusal İrtibat Merkezi” kurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bu merkezlere 70’li yıllardan itibaren çok sayıda STK ve sendikanın kılavuz ilkelerin ihlallerine ilişkin başvuru yaptığı bilinmektedir. Bazı STK’lar OECD’nin bu rehberini ÇUŞ’lara baskı yapmak için iyi bir araç olarak görse de nihayetinde bağlayıcı olmaması ÇUŞ’lara karşı yasal işlem başlatma hakkı vermemesi etkinliğini tartışma konusu haline getirmektedir.³³⁶

Bu rehber, OECD tarafından yapılan araştırmalarla sürekli olarak güncel tutulmaktadır. Nitekim OECD’nin ekonomik bir araştırma kurumu olarak itibarının olması nedeniyle bu ilkelerin taraflarca uygulandığını ve geniş kapsamda kabul gördüğü ifade edilebilir. Konumuz itibarıyla rehberin istihdam ve endüstri ilişkiler bölümüne kısaca değinmekte fayda olacaktır. Bu bölüm, ILO tarafından tanımlanan temel ilke ve sözleşmelere atıfta bulunarak işçilere haklarını kullanabilecek araçların sağlanmasını ifade eder. Yani işçilerin sendikalar tarafından temsil edilme hakkının ihlalinin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Bu hüküm son yıllarda Avrupa’da işçi işveren ilişkilerinde önemli bir konumda bulunmaktadır. Nitekim bu ülkelerde artık sektör işkolunda örgütlü bir sendika ile toplu iş sözleşmesi imzalamak yerine işyeri düzeyinde işçi temsilcileriyle müzakere etmek veya bireysel pazarlıklara yönelmektedir. Bu bakımdan işçilere ücret pazarlığını yapabilecek örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının tanınması önem arz etmektedir. Ayrıca ÇUŞ’lar için coğrafi sınırların öneminin azaldığı gerçeğinden yola çıkarak istihdam ve endüstri ilişkileri kapsamında ev sahibi ülke ile merkez ülke arasında belli standartların sağlanması ve merkez ülke düzeyine ulaştırılması gerektiğinin altı çizilmektedir.³³⁷

2.3.1.2. Özel Kodlar

1990’lı yıllara kadar genellikle hazır giyim şirketleri fason işyerlerindeki çalışma koşullarından hiçbir şekilde sorumlu olmadıklarını savunmuşlardır. Nitekim 1991’de Nike’ın Endonezya’daki Genel Müdürü John Woodman ile yapılan bir röportajda fabrikalardaki çalışma koşulları ile ilgili soruları yanıtsız bırakması bunun

³³⁶ Kavaljit Singh, **a.g.e.**

³³⁷ Christine Breining Kaufmann, **Globalization and Labour Rights: The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law**, Hard Publishing, 2007, s. 164.

kanıtıdır. Buna rağmen işyerlerindeki kötü çalışma şartlarının kamuoyunda yer edinmeye başlaması ile oluşan olumsuz havayı değiştirmek için 1992’de Levi-Strauss şirketi tarafından tedarikçilerine yönelik davranış kodları belirlendiği görülmüştür. Bu kodlar çalışma koşulları, asgari ücretler ve çocuk işçiliği gibi konularla gelişen 600 tedarikçi şirketi kapsamaktaydı. Aynı yıl Nike ve Reebok ise benzer bir şekilde insan haklarına ve işçi haklarına ilişkin davranış kuralları geliştirmiştir.³³⁸

Nike ayakkabı şirketi olarak bilinmesine rağmen Avrupa, Asya ve Latin Amerika’da giyim ve spor malzemeleri de üreten bir firmadır. Nike’ın yaklaşık 830 tedarikçisinden 70’i ayakkabı üretmektedir. Buna karşılık Nike giyim ürünleri dünya çapında 500’den fazla fabrikada üretilmektedir. Nike 51 ülkede faaliyet göstermekte ve 600 binden fazla işçi çalıştırmaktadır. Nike’ın düşük maliyetle yüksek kalitede küresel değer zincirinden faydalanarak üretim gerçekleştirmesi 90’lı yıllardan itibaren eleştiri konusu olmuştur. Bu yıllardan itibaren düşük ücretlerin, kötü çalışma koşullarının ve insan hakları ihlallerinin olduğu ülkelerdeki tedarikçilerinden dolayı ciddi sorunlarla karşılaşmıştır. Nitekim Endonezya’da düşük ücretle işçi çalıştırması, Kamboçya ve Pakistan’da çocuk işçi çalıştırması ve Vietnam ve Çin’deki kötü ve ağır çalışma koşulları Nike’ın imajını zedelemiştir. Bu dönemde Nike’ın ürünleri “*köle ücretleri*”, “*zorunlu fazla çalıştırma*” gibi kavramlarla anılmıştır. Başlarda daha önce de değindiğimiz gibi Nike yöneticileri tedarikçilerinde çalışan işçileri kendi işçisi kabul etmeyerek sorumluluktan kaçınmaktaydı. Ancak daha sonra bu yaklaşım belli standartların geliştirilmesiyle son bulmuştur. Nike 1998’de tedarikçilerini asgari çalışma yaşını 18’e ve fabrikalarında iç mekan hava kalitesi için ABD Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresi standartlarını benimsemeleri konusunda zorlayıcı olmuştur.³³⁹

Kodların çokuluslu şirketlerdeki işçi haklarına ilişkin verimli bir şekilde işlenmesi için, işçilerin yerel ihtiyaçlarını yansıtan asgari ILO temel standartlarını içermesi, şirketin kodun uygulayıcısı olarak süreci takip etmesi ve denetlemesi gerekmektedir. Nitekim kurumsal davranış kuralları işyerinde ve toplumda rekabet

³³⁸ Jill Esbenshade, “Codes of Conduct: Challenges and Opportunities for Workers’ Rights”, **Social Justice**, Vol. 31, No. 3/97, 2004, s. 41.

³³⁹ Locke and Romis, **a.g.e.**, s. 7-9.

eden şirketlerin etkileşimi yoluyla oluşturulan politik araçlardır. Bu tür kuralların evrensel düzenleme sistemlerinin yerini alması zor görünmektedir. Çünkü ideal bir şirket davranış kodu bile sadece şirketin işçilerine iyi ihtimalle taşeronlarının istihdam ettiği işçilere de uygulandığı için sınırlı bir ölçektir. Dolayısıyla küresel ölçekte tüm işçileri koruyan işçi haklarına ilişkin evrensel bir düzenleme yapılması, endüstriyel gelişmelerdeki çağdaş eğilimlerin bir gerekliliğidir.³⁴⁰

Şirket davranış kodlarının uygulanmasında belli başlı sınırlılıklar vardır. Nitekim bu kodlar şirketler tarafından gönüllü olarak uygulanmakta ve bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Dolayısıyla yasal zeminde herhangi bir yaptırım yoktur. En iyi ihtimalle ahlaki ve kamuoyu baskısıyla bir yaptırım uygulanabilmektedir. Bir başka açıdan kodlar şirketlerin taşeronlarını ve tedarikçilerini kapsamaktadır. Davranış kodlarının kapsamı nispeten ulusal düzenlemelere göre dardır. Birçok ülkede işçi hakları ve çalışma hayatına ilişkin konularda asgari düzeyde iş kanunları kabul edilse de grev hakkı gibi toplu pazarlık mekanizması içerisindeki bir hakkın şirketlerce davranış kodu olarak belirlenmediği görülmektedir. Çokuluslu şirketlerin hangi işçi haklarına ilişkin konularda davranış kodlarının olduğu çalışmada detaylıca ele alınmıştır. Bununla birlikte serbest piyasa ekonomisinin bulunduğu bir ortamda ülkelerin esnek iş hukuku uygulamalarına yönelmesi şirketlerin ulusal düzenlemelerin önüne geçebilmek için kendi geliştirdikleri kodları bu düzenlemelere ikame etmesi noktasında endişeler de barındırmaktadır.³⁴¹

2.3.1.3. Model ve Meslek Örgütü Kodları

Sendikalar ve STK'lar tarafından geliştirilen etik kodlar pratikte uygulanmayan, işletmelere ve diğer kuruluşlara model niteliğinde olan kodlardır.³⁴² Model kodlara verilebilecek en iyi örneklerden biri ICFTU'nun geliştirdiği “*Çalışma Uygulamalarını Kapsayan Temel Yürütme İlkeleri (Basic Code of Conduct Covering Labor Practices)*”’dir. ICFTU geliştirdiği bu kodla küreselleşme ile artan rekabet

³⁴⁰ Jill Murray, “Corporate Codes of Conduct and Labour Standards”, Working Paper Pub., https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/98886/Corporatecodesand_labor_standards.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Erişim tarihi: 15.04.2022)

³⁴¹ Kavaljit Singh, **a.g.e.**

³⁴² Urminsk, **a.g.e.**, s. 20.

ortamında emeğin sömürsünün önüne geçebilmek amacı taşıdığını belirtir.³⁴³ Aynı zamanda işçi hakları için uluslararası bir çerçeveyi teşvik etme amacıyla tek tip bir dilin kullanılması amaçlanmıştır. Bu kodlar şirketlerle yapılan müzakerelerde ve davranış kodlarını içeren kampanyalarda STK'larla çalışma konusunda sendikalara yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Ayrıca bu kod işçi haklarını kapsayan tüm davranış kuralları için asgari standartlar belirlemektedir.³⁴⁴

ICFTU davranış kodları hem “çok paydaşlı” kodlara hem de işletmeler tarafından tek taraflı hazırlanan “şirket kodlarına” bir model olmuştur. Bu sayede işçi haklarına ilişkin uluslararası literatürde rehber niteliğinde tek tip bir düzenlemeden bahsedilmektedir.

2.3.1.4. Çok Paydaşlı Kodlar

1990'lı yıllardan bu yana gönüllü olarak düzenlenen davranış kodları bazı STK ve sendikalar başta olmak üzere paydaşların eleştirilerine maruz kalmıştır. Pek çok paydaş, şirketler tarafından öz düzenlemeye bağlı gönüllü girişimlerin etkinliğinden endişe duymaktadır. Bu bağlamda 1995 yılından itibaren şirketlerin öz düzenleme kapsamındaki ilkeler yerine, “sivil düzenleme” yi esas alan “çok paydaşlı girişim” olarak adlandırılan davranış kodları gündeme gelmiştir.³⁴⁵ Sivil düzenleme, KSS alanında şirketlerin sosyo-ekonomik ve çevresel davranışlarından etkilenecek paydaşların da ortak düzenleyici olarak rol alması gerektiğini ifade eder. Bu yaklaşım uluslararası düzenlemeler ve şirketlerin öz düzenlemelerinin aksine üçüncü bir yol olarak büyük ilgi görmüştür.³⁴⁶

³⁴³ Kağmıcıoğlu, a.g.e., s. 129.

³⁴⁴ ICFTU, “Basic Codes of Conduct Covering Labor Practices”, https://training.etcilo.org/actrav_cdrom1/english/global/guide/icftuco.htm, (Erişim Tarihi: 05.03.2022)

³⁴⁵ Xiaoyong, a.g.e., s. 28.

³⁴⁶ Peter Utting, “Regulating Business Via Multistakeholder Initiatives: A Preliminary Assessment”, UNRISD, **Voluntary Approaches to Corporate Responsibility: Readings and a Resource Guide**, 2002, s. 4.

Tablo 26: Temel Çalışma Standartlarının Kod Tiplerine Göre Dağılımı (%)

ILO-Temel Çalışma Standartları	Özel Kodlar (Şirket)	Meslek Örgütü Kodları	Çok Paydaşlı Kodlar
Zorla çalıştırma yasağı	41,6	20,0	65,0
Çocuk işçi istihdamının engellenmesi	46,5	23,3	70,0
İstihdamda ve meslekte ayrımcılık yasağı	67,3	30,0	75,0
Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı	23,8	13,3	95,0

Kaynak: Rhys Jenkins, “*The Political Economy of Codes of Conduct*”, **Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy**, Ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson ve Gill Seyfang, Earthscan Publications Ltd., 2002, s. 19.

Şirketler tarafından geliştirilen kodların izleme ve denetleme mekanizmasının eksikliği, çok sayıda şirket kodunun varlığı nedeniyle tüketicilerin kodları takip etmesinin zor olması gibi nedenlerle insan hakları örgütleri ve birçok STK bu kodların halkla ilişkiler aracı olduğunu savunmaktadır.³⁴⁷ Çok paydaşlı davranış kodları ise şirketler, meslek örgütleri, STK’lar, sendikalar ve hatta bazı durumlarda hükümetler dahil çeşitli paydaşlar arasındaki müzakereler sonucu kabul edilerek uygulanır.³⁴⁸ Nitekim farklı çıkar gruplarının taslak hazırlanma sürecine dahil edilmesi bu kodların güvenilirliğini de artırmakta, paydaşların sürece katılımı basit bir danışmanlık hizmetinin ötesine geçerek kodların fiili olarak hazırlanması ve kabul edilmesi anlamı taşımaktadır.³⁴⁹

Çok paydaşlı davranış kodları, ÇUŞ’ları, taşeronları ve tedarikçileri, küresel değer zinciri boyunca belli standartlara getirmek için düzenlemeleri içerir. Yapılan bir araştırma çok paydaşlı kodların, şirketler tarafından tek taraflı olarak hazırlanan kodlardan daha kapsamlı bir şekilde ILO’nun temel çalışma standartlarını içerdiğini

³⁴⁷ Mamic, **a.g.e.**, s. 61.

³⁴⁸ Jenkins, “Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy”, **a.g.e.**, s. 20.

³⁴⁹ Keller, **a.g.e.**, s. 236.

göstermektedir. Bu standartlar arasında özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının şirket kodlarında en az dahil edilen ilke olduğu görülmüştür. Genel itibariyle çok paydaşlı davranış kodları geleneksel düzenlemelere göre bir dizi ilerlemeyi sağlasa da kendi içinde de farklılıkları barındırmaktadır. Örneğin bazı çok paydaşlı kodlar sendikaları süreçlere önemli ölçüde dahil etse de bazıları çoğunlukla şirketler tarafından yönlendirilmektedir. Bazı çok paydaşlı kodların ILO'nun temel çalışma standartlarının ötesine geçtiği bazılarının ise nispeten az ilke içerdiği görülmüştür. Denetim aşamasında ise bazı kodlar tek tek tüm şirketleri ve bu şirketlerin tedarik ağındaki firmaları denetlerken, bazıları sadece bir şirketi denetleyip tüm markaları sertifikalandırmaktadır. Ayrıca bazı kodlar yapılan denetimin sonuçlarında şirket isimlerini paylaşmaktayken birçoğu bu şirketleri gizli tutmaktadır.³⁵⁰

Bunlardan Temiz Giysiler Kampanyası 1989 yılında hazır ve spor giyim endüstrisinde işçilerin temel haklarını koruyarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi için faaliyette bulunmak amacıyla kurulmuştur.³⁵¹ Hollanda'da kurulan bu girişim, 300'den fazla sendika ve STK ile tüketici örgütleri, kilise, araştırma kurumları ve gelişen ülkelerdeki bazı kuruluşlarla yakın işbirliği içinde olan bazı kadın örgütlerinden oluşan bir ağdır.³⁵² Kampanya, cinsiyet, yaş, ülke vb. herhangi bir nedenden dolayı işçilerin farklı bir işleme tabi tutulamayacağı, herkesin iyi ve güvenli çalışma ortamının olması gerektiği, adil bir yaşam ücreti alması gerektiği ve temel işçi haklarına ulaşmasının altı çizilmektedir. Ancak yapılan bazı araştırmalarda çeşitli işçi hakları ihlallerine ulaşılmıştır. Buna göre örgütlenme özgürlüğünün kısıtlanmasıyla ilgili Pakistan'da sendika üyelerinin ve liderlerinin tutuklanma ve hapis cezasıyla karşı karşıya kaldığı, bazı işyerlerinde devletin belirlendiği asgari ücretin ödenmediği, Bangladeş'te Rana Plaza binasının çökmesiyle binden fazla işçinin hayatını kaybettiği gibi güvenli ve sağlıklı bir işyeri hakkının olmadığı, Hindistan'da bir fabrikada cinsiyetten dolayı ayrımcılık, Tayland'da işçi hakları ihlallerine karşı duran sendikacıların yargılanması gibi çeşitli ihlal durumları da söz konusu olmaktadır.³⁵³

³⁵⁰ Mamic, **a.g.e.**, s. 61.

³⁵¹ Clean Clothes Companing, <https://cleanclothes.org/about>, (Erişim Tarihi: 12.06.2022)

³⁵² Xiaoyong, **a.g.e.**, s. 29.

³⁵³ Clean Clothes Companing, <https://cleanclothes.org/ua/2013/violations2>, (Erişim Tarihi: 12.06.2022)

Bununla birlikte Temiz Giysi Kampanyası, giyim ve spor endüstrisindeki işçilerin çıkarlarını korurken, bu sektörde üretilen ve satılan ürünleri alan tüketicilerin duyarlılıklarını geliştirmeye çalışmaktadır. Nitekim bu ürünlerin hangi çalışma koşulları altında yapıldığına dair doğru bilgiler tüketicilere ulaştırılmalıdır. Bu kapsamda kampanya, çeşitli kodlar ve kurallar benimsemektedir. Bu kodlara şirketler uymalı ve tedarikçileri, taşeronları vb. tedarik zincirindeki tüm unsurlarında uymasını sağlamalıdır. Kodlar, ücretler, çalışma şartları, çalışma süresi ve asgari standartları belirleme noktasında ILO'nun temel çalışma haklarını esas almaktadır. Bu kodların ülke ve sektör genelinde uyulması gereken asgari kurallar olduğunu ifade ederler. Kodlar hakkında şikayetler “*SeeHearSpeakUp*” adlı bir organizasyona yapılmakta ardından şikayetin incelenmesini “*The Integrity Complaint Committee (ICC)*” gerçekleştirmektedir.³⁵⁴

Bir diğer yandan Adil Emek Örgütü, 1998 yılında üniversiteler, STK'lar ve sosyal sorumluluğa önem veren şirketlerce kurulan, ABD ve dünya çapındaki hazır giyim endüstrilerinde işçilerin çalışma koşullarını ve temel işçi haklarını iyileştirme gayreti içinde olan bir diğer kuruluştur.³⁵⁵ Ayrıca FLA, işyeri davranış kuralları izleme ilkeleri de geliştirmiştir. Buna göre şirketler kurallara uyumun yanı sıra bağımsız izlemeyi de kabul etmektedir. İzleme, FLA tarafından habersiz ziyaretler şeklinde gerçekleştirilmektedir. İzleme raporları FLA tarafından incelenerek web sitesinde açıklanmaktadır. Nitekim 2004 yılında yayınlanan bir rapora göre FLA 20 ülkeden 110 işyerine bağımsız dış izleme ziyareti gerçekleştirmiştir.³⁵⁶ Ayrıca FLA, diğer girişimlerden farklı olarak bir defa alınan sertifikalara dayanmaktadır. Sisteme bir kere giren şirketler sürekli olarak devam eden kod uygulama ve izleme programına katılmaktadır. Bu sistemde şirket tedarikçilerin işçi haklarına ilişkin davranışlarından sorumludur. Bu davranışlar ILO'nun temel çalışma standartlarını esas almaktadır.³⁵⁷ Dolayısıyla zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, taciz ve istismar, ayrımcılık, sağlık ve

³⁵⁴ Clean Clothes Compering, Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear, <https://cleanclothes.org/resources>, (Erişim Tarihi: 5.07.2022)

³⁵⁵ Fair Labour Association, “About FLA”, <https://www.fairlabor.org/about-us/>, (Erişim Tarihi: 01.07.2022)

³⁵⁶ Xiaoyong, **a.g.e.**, s. 31.

³⁵⁷ Jacques Igalens and Martine Combemale, “Fair Labour Association Model”, **Management Models for Corporate Social Responsibility**, Ed. Jan Jonker ve Marco de Witte, Springer, 2006, s. 180.

güvenlik, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, ücretler ve sosyal haklar, çalışma saatleri, fazla mesai gibi işçi haklarına ilişkin davranış kodları geliştirmiştir.³⁵⁸

WRC ise 2000 yılında “*United Students Against Sweatshop*” girişimiyle kurulan, ABD üniversiteleri için lisanslı ürün üreten Nike, Adidas ve Reebok gibi spor giyim şirketlerinin tedarikçi fabrikalarındaki çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlayan bir kuruluştur. 2004 yılı itibariyle 153 kolej ve üniversite üyesi bulunan WRC’nin önceliği üniversite logolu giysi üreten fabrikalardaki işçi haklarının geliştirilmesi olmuştur. WRC işçi şikayetleri aldığı işyerlerini ve kötü uygulama örneklerini inceler. WRC doğrudan şirketin davranış kurallarına uygunluğunu inceleyip denetlemez. Bunun yerine üniversiteleri, kadın hakları, ücret, örgütlenme gibi kodları benimsemeye teşvik eder. Tamamen gönüllü bir girişimdir. Ancak üye üniversitelerin kamuyu aydınlatmak için şirketler ve tedarikçiler tarafından bildirilen bilgilerin doğruluğunu araştırmak için mekanizmalar geliştirmesini şart koşar. WRC’nin en temel amacı üniversite markalı giysiler üreten işyerlerinin temel davranış kurallarına ve özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına uymasını sağlamaktır.³⁵⁹

Çoğu hazır giyim markası ve perakendecisi kendi üretim sahalarına sahip değildir. Örneğin Nike ve H&M gibi çokuluslu şirketlerin üretimini gerçekleştirdiği şirketler bulunmaktadır. Ortalama bir fabrikada her bir marka üretimin %3-8’ine yakını temsil etmektedir. Markalar genellikle bir tedarikçi firma ile kısa vadeli sözleşme imzalamaktadır. Dolayısıyla bu tedarikçi firmaların sürdürülebilirliğini sağlaması için rekabetçi ortamda markalara daha düşük fiyatlar verebilmesi gerekir. Bu durum da maliyetleri düşürme baskısı ortaya çıkartarak emeğin getirisi ücretlerin düşmesine yol açmakta ve işçilerin çalışma koşullarının kötüye gitmesine neden olmaktadır. Nitekim birçok hükümet bu şirketlerin daha esnek ülkelere yatırımını kaydırma çekincesinden dolayı temel standartları sağlayan yasaları uygulama konusunda isteksiz davranmaktadır. Bu durum da işçi hakları için olumsuz bir görüntü çizmektedir. Özellikle ücretlerin düşmesine, kötü ve güvensiz çalışma şartlarının oluşmasına, örgütlenme hakkı ihlallerine, cinsiyete dayalı şiddet ve istimara neden

³⁵⁸ Liangrong Zu and Rene Schmidpeter, **Dictionary of Corporate Social Responsibility: CSR, Sustainable, Ethics and Governance**, Springer, 2015, s. 252.

³⁵⁹ Xiaoyong, **a.g.e.**, s. 34.

olmaktadır.³⁶⁰ WRC ise bu gerekçelerle, kapsamlı bir kurumsal sosyal sorumluluk programı geliştirmek ve daha çok şirketin davranışlarını etkilemek için çalışmalarını sürdürmektedir. Bu kapsamda özellikle “*Rana Plaza*”³⁶¹ olayından sonra ortaya çıkan ahlaki öfke 200’den fazla marka ve tedarikçi şirketin anlaşmayı imzalamalarını sağlamıştır.³⁶²

1999 yılında kurulan FWF ise Hollanda merkezli kar amacı gütmeyen bağımsız bir kuruluştur. FWF, iş dernekleri, sendikalar ve STK’ların işçi hakları konusunda çok paydaşlı temsil edildiği bir organizasyon tarafından yönetilmektedir. FWF kodu hazır giyim sektöründeki şirketlerin tedarik zincirini yönetimi için bir standart oluşturmak, katılan şirketlerin yönetim sistemlerini bu kodlara göre düzenlemeleri gerekmektedir. Şirket kodu kabul ettiğinde tedarik zincirlerindeki tüm firmalarda uygulanmasını kabul etmektedir.³⁶³

2.3.2. Hazır Giyim Sektöründe Davranış Kodlarına İlişkin Tartışmalar

Çalışmanın bu kısmında literatürde KSS’ye ilişkin görüşler dikkate alınarak davranış kodları ile çalışma şartları ilişkisi tartışılmıştır. Davranış kodları genellikle sosyal sorumlu yatırımların artan etkisi de dahil olmak üzere farklı paydaş gruplarından gelen baskılara yanıt vermek ya da bunları önlemek için benimsenmektedir. Bu durum meşruiyet teorisi olarak ifade edilmekte ve ÇUŞ’ların kurumsal sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmek için kodları gündeme taşıdıkları ifade edilmektedir. Bu açıdan ekonomik olarak bakıldığında davranış kodları bir gönüllü düzenleme biçimi olarak değerlendirilmekte ancak yasal açıdan bakıldığında bağlayıcılığı da tartışılmaktadır. Nitekim AB ülkelerindeki ulusal yasalar ile bir

³⁶⁰ <https://www.workersrights.org/Nos/>, (Erişim Tarihi: 07.06.2022)

³⁶¹ Bangladeş’in Dakka bölgesinde 2013 yılında sekiz katlı bir ticari binanın (hazır giyim fabrikasının) çökmesi olayıdır. (Detaylı bilgi için bakınız: https://en.wikipedia.org/wiki/Dhaka_garment_factory_collapse)

³⁶² Mark Anner, “The Impact of the Covid-19 Pandemic on Garment Workers and Three Labour Governance Mechanisms for Addressing Decent Work Deficits”, **ILO Virtual Conference**, 2021, s. 12.

³⁶³ Axel Marx and Jan Wouters, “Rule Intermediaries in Global Labor Governance”, **The Annals of the American Academy**, No. 670, 2017, s. 196.

çerçevenin çizildiği, şirketler için davranış kodlarının benimsetilerek sosyal açıdan sorumlu bir şekilde davranılmaya teşvik edildiği görülmektedir.³⁶⁴

Bu açıdan marka ile tedarikçi arasındaki satın alma prosedürü, dibe doğru yarış iddiaları, sendikalaşma, tedarikçi işyerinin birden fazla markalara üretim gerçekleştirmesi durumu, denetim mekanizmasında işçi odaklı izleme sisteminin kurulması, kodların çalışma şartlarını işçi davranış şekline göre şekillendirdiği, yumuşak hukuk söylemleri ve AB kurumsal sürdürülebilirlik durum tespiti direktifi hususları davranış kodları ile işyerlerindeki çalışma şartları ilişkisini ortaya koyan ve şekillendiren önemli başlıklardır.

Meşruiyet teorisi, McCombs ve Shaw tarafından geliştirilmiştir. Medyanın bazı konulara yaptığı vurgu derecesine göre halkın bu konulara verdiği önem arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Teori, medyanın yüksek ilgisine maruz kalan şirketlerin kamuoyu denetimini yönetmeye çalışarak davranış kodlarını etkin bir şekilde benimsediklerini ortaya koymaktadır.³⁶⁵ Örneğin kanlı elmas vakası, madencilik şirketleri arasında davranış kodlarının yaygınlaşması için bir ivme görevi görmüştür.³⁶⁶ Benzer biçimde Pakistan’da Nike’ın 1990’larda dahil olduğu çocuk emeği sömürsü vakaları³⁶⁷ ve daha yakın zamanda küresel hazır giyim firmalarının dahil olduğu Bangladeş’teki Rana Plaza kazası insanların dikkatini hazır giyim fabrikalarındaki çalışma koşullarına çekmiş ve paydaşların bu konudaki endişelerini artırarak kurumsal imaj ve itibarı olumsuz yönde etkilemiş, bu durum ÇUŞ’ların insana yakışır çalışma koşulları ve işçi haklarına saygıyı garanti altına almak gibi önlemler almasını tetiklemiştir.³⁶⁸

³⁶⁴ Andre Sobczak, “Are Codes of Conduct in Global Supply Chains Really Voluntary? From Soft Law Regulation of Labour Relations to Consumer Law”, **Business Ethics Quartely**, Vol. 16, No. 2, 2006, s. 168.

³⁶⁵ S. Prakash ve Linda M. Sama, “Ethical Behavior As a Strategic Choice By Large Corporations: The Interactive Effect of Marketplace Competition, Industry Structure and Firm Resources”, **Business Ethics Quartely**, Vol. 8, No. 1, 1998, s. 85.

³⁶⁶ Michael J. Watts, “Righteous Oil? Human Rights, The Oil Complex and Corporate Social Responsibility”, **Annual Review of Environment and Resources**, Vol. 30, 2005, s. 394.

³⁶⁷ David J. Doorey, “The Transparent Supply Chain: From Resistance to Implementation at Nike and Levi-Strauss”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 103, No. 4, 2011, s. 587.

³⁶⁸ Cristina Aibar Guzman vd., “Do Codes of Conduct Really Mean a Change in Corporate Practices with Regard to Human Rights? Evidence from the Largest Garment Companies Worldwide”, **The International Journal of Human Rights**, Vol. 27, No. 2, 2023, s. 288.

Meşruiyet teorisi ise bir kuruluşun hayatta kalmasının, hedeflerinin ve davranışlarının toplumun değerlerine ve beklentilere ne ölçüde uyduğuna bağlı olduğunu ve böylece “meşru” olarak kabul edildiğini öne sürmektedir. Dolayısıyla meşruiyet, toplumun değer sistemine uygunluk ve örgütsel davranışın sosyal kabulü anlamına gelir.³⁶⁹ Literatür, KSS uygulamalarının bir meşrulaştırma stratejisi olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır. Nitekim KSS uygulamaları benimseyen ve bunu kamuoyuyla açıklayan şirketlerde meşruiyetin arttığı savunulmaktadır.³⁷⁰

1990’lı yıllarda çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik başlayan ilk çabalardan bu yana, davranış kodları birçok şirket tarafından benimsenmiştir. Hazır giyim ve ayakkabı sektörlerinde başlayan özel düzenleme çabaları son yirmi yılda diğer birçok sektöre de yayılmaya başlamıştır.³⁷¹ Akabinde davranış kodları endüstrisi çok çeşitli aktörlerin odak noktası haline gelmiştir. Üniversiteler, STK’lar, küresel denetim şirketleri ve birçok uluslararası kurum (başta ILO Better Work programı olmak üzere) küresel tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için teşvik çalışmalarında bulunmuştur.

Hazır giyim ihraç eden birçok ülkede ulusal iş kanunlarının uygulandığı bilinmektedir. Birçok ihracatçı ülkenin ILO üyesi olduğu ve ILO sözleşmelerine uygun kanunları kabul ettikleri görülmektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında ülkelerin yasalarını tam anlamıyla yürütme becerisi ve isteksizliği önemli bir sorun olmuştur. Bazı hükümetler düşük işgücü maliyetlerini ve standartlarını rekabet avantajı kaynağı ve hazır giyim sektörünü cezbetmek için önemli bir araç olarak görmektedir.³⁷²

Uygulamada davranış kodları ile çalışma şartlarının iyileştirilmesi noktasında birkaç sorun karşımıza çıkmaktadır. İlki davranış kuralları ile ilgili olarak, şirket ve çok paydaşlı girişimler arasında aynı kodların bulunduğu ancak kriter olarak farklılık

³⁶⁹ John Dowling and Jeffrey Pfeffer, “Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior”, **The Pasific Sociological Review**, Vol. 18, No. 1, 1975, s. 122.

³⁷⁰ Guzman vd., **a.g.e.**, s. 289.

³⁷¹ Lone Riisgaard, “Global Value Chains, Labor Organization and Private Social Standarts: Lessons from East African Cut Flower Industries”, **World Development**, Vol. 37, No. 2, 2009, s. 332.

³⁷² Sarosh Kuruvilla, “Shifting Modes of Labor Regulation in Global Supply Chains”, **Asia Policy**, Vol. 19, No. 1, 2024, s. 81.

durumudur. Örneğin World Wide Responsible Accredited Production (WRAP) üyesi şirketlerin tedarik zinciri işçilerine asgari ücret ödemesinin sağlanması bir kod olarak sunulurken; FLA ise üyesi şirketlere, işçilerin temel ihtiyaçlarını ve bir miktar harcanabilir geliri karşılamaya yönelik düzeyde ücret sağlamasını istemektedir. Dolayısıyla kurallar arasındaki bu farklılık birden fazla markaya tedarik sağlayan işyerlerindeki denetim protokollerinin verimli işlememesine neden olmaktadır. Bu durumda markalar arasında denetim yorgunluğuna yol açmakta ve bir markanın denetiminden geçen şirketin diğerinden geçememesine neden olmaktadır. İkincisi, denetimlerin etkisizliğidir. Söz konusu denetimler ihlalleri ortaya çıkartabilmek için yeterli sürede ve süreçte yapılmamaktadır. Özellikle işçi sayısının fazla olduğu büyük ölçekli işletmelerde görüşmelerin prosedür gereği yapıldığı, kimi durumlarda katılımcılara sadece kısa bir anket yapıldığı ifade edilmektedir. Hatta birçok denetimde işçiler arzu edilen cevapların verilmesi için yönlendirilmektedir. Bu durum Çin, Hindistan ve Bangladeş'teki hazır giyim sektörlerinde oldukça fazladır.³⁷³

Hazır giyimde fabrikaların her birinin birkaç marka için üretim yapması yaygın bir uygulamadır. Bu durum riski yaymalarına ve herhangi bir markanın ürününe yönelik tüketici talebinde öngörülemez bir değişikliğe karşı kendilerini sigortalamalarına olanak tanımaktadır. Ancak bu şartlar altında her bir markanın tedarik zincirindeki işletmeler üzerindeki baskı gücü zayıfladığı görülmektedir. Ayrıca tipik olarak tedarik zincirinde alıcı ve tedarikçiler arasında işbirliğinden ziyade düşmanca tutum ve çıkar çatışması görülmektedir. Alıcılar tedarikçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için işyerinden yatırım yapmasını istemekte ancak tedarikçilerin ürünleri daha düşük fiyatlara sıkıştırdığı ve davranış kodlarına uyum verilerini gizlemeye çalıştıkları görülmektedir.³⁷⁴

Ancak son 30 yıllık süreçte davranış kodlarının ardından dikkatler tedarikçi işyerlerindeki ihlallerin tedarikçi hatası olmayıp küresel şirketlerin satın alma uygulamalarından kaynaklanıp kaynaklanmadığı sorusuna evrilmiştir. Tedarikçilere ödenen fiyatların sürekli olarak düşürülmesi, onları işgücü maliyetlerini düşürmek için

³⁷³ Kuruvilla, a.e., s. 81.

³⁷⁴ Richard M. Locke, **The Promise and Limits of Private Power**, Cambridge University Press, 2013, s. 22-24.

uygun olmayan yollar bulmaya teşvik etmekte ve geç veya kısa sürede teslim edilen siparişler tedarikçilerde fazla mesaiyi kabul edilebilir sınırların ötesine çıkarmaya zorlamaktadır.³⁷⁵ Nitekim ILO'nun 1454 tedarikçiyle yaptığı küresel bir anket çalışması, alıcıların satın alma uygulamalarının işyeri çalışma koşullarını nasıl etkilediğini ortaya koymuştur. Buna göre düşük satın alma fiyatları, yetersiz teslim süreleri gibi durumlar daha düşük ücretlere ve daha uzun çalışma saatlerine yol açmaktadır.³⁷⁶

Davranış kodları tedarik zincirlerinde çalışma, çevre ve diğer koşulları iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Ancak kodların etkinliğinin işçi haklarını iyileştirmede nasıl ilerleme kaydettiği ve uluslararası ve ulusal mekanizmaların, hakların korunmasında yeterince koruma sağladığı tartışma konusu olmuştur. Bu anlamda bir tartışma da kodların işletmelerde maliyet unsuru olup olmayacağı üzerine şekillenmiştir. 1980'li yıllardan itibaren üretimin küreselleşmesi, küresel fabrika içinde işçi haklarının nasıl korunacağı konusunda hararetli tartışmalara yol açmıştır. Ardından tedarik zincirlerindeki sistematik işgücü ihlallerinin ortaya çıkmasıyla sarsılan birçok çokuluslu şirket, “*dibe doğru yarış*” iddialarını etkisiz hale getirmek amacıyla davranış kurallarını oluşturmuştur. Kuşkusuz bu dönemde çeşitli aktivist hareketlerin, spor ayakkabılardan giysilere, oyuncaklardan elektronik eşyalara kadar tüketim ürünlerinin üretimini karakterize eden çalışma koşulları hakkında kamuoyunda farkındalık yaratarak tüketimi siyasallaştırmaya çalışması da ÇUŞ'ların bu karşıt hareketlere tepkisel bir girişim oluşturmasını tetiklemiştir.³⁷⁷

Dibe doğru yarış argümanını savunanlar, çalışma standartlarına ve dolaylı olarak davranış kodlarına uymanın maliyetli olduğunu ve dolayısıyla daha iyi çalışma koşullarına sahip ülkelerin uluslararası piyasalarda dezavantajlı durumda olduğunu varsaymaktadır. Ancak literatür, davranış kodları ile işgücü maliyetleri arasındaki ilişkinin daha az açık olduğunu göstermektedir. Bazı kodların uygulanması sermaye

³⁷⁵ Anner, Binding Power: The Sourcing Squeeze, Workers' Rights and Building Safety in Bangladesh Since Rana Plaza, **a.g.e.**, s. 12.

³⁷⁶ Luis Pinedo, “Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results”, **ILO Inwork**, No. 10, 2017, s. 1-19.

³⁷⁷ Nicole Leo, “Making Fashion Sense: Can International Labour Standards Improve Accountability in Globalised Fast Fashion?” Prizewinning Dissertation 2020, **International Development**, London School of Economics and Political Science, 2020, s. 8.

harcamalarını gerektirirken, diğer kodlara bağlılık verimliliği artırabilir veya bir ülkenin işgücü arzını artırabilir. Örneğin sağlık ve güvenlik standartlarındaki bazı iyileştirmeler maliyet gerektirse de aynı iyileştirmeler işçi sağlığını artırabilir ve kazaları azaltabilir. Bu da yüksek işçi verimliliği ile sonuçlanabilir. Ayrımcılığın azaltılması işgücü arzını artırmakta işgücü maliyetini düşürmektedir. Böylece karşılaştırmalı bir avantaj içermektedir. Nitekim Elliott'a göre birçok gelişen ülkede cinsiyet ayrımcılığının azaltılmasının tam tersi bir etki yaratacağı savunulmuştur.³⁷⁸ Bakhshi ve Kerr ise benzer biçimde çocuk işçiliğinin yasaklanmasının kısa vadede bir ülkenin vasıfsız işgücü arzını azaltabileceğini ancak daha önce işgücünün bir parçası olan çocukların okula kaydolması halinde uzun vadede vasıflı işgücü arzını ve verimliliği artırabileceğini öne sürmüştür.³⁷⁹

Ayrıca Flanagan, 1980-1999 yılları arasında panel veri yöntemiyle gerçekleştirdiği bir çalışmada hazır giyim sektörü için ülkeler arası çalışma standartları ve işgücü maliyetleri arasındaki ilişkiyi kanıtlamaya çalışmıştır. Bulgularında ülkeler arasındaki reel işgücü maliyetlerindeki farklılığın yaklaşık %90'ının ülkeler arası işgücü verimliliği farklılıkları ile ilgili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, verimliliğin etkisi sabit tutulduğunda çalışma standartlarının uygulanması ile işgücü maliyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.³⁸⁰ Kucera ve Sarna ise sendikal hakların ihracat üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Bu çalışmada 192 ülke verileri ve sendikalaşma oranı dikkate alınmıştır. Bulgular yüksek sendikal haklara sahip ülkelerde yüksek ihracatın yapıldığını ortaya koymaktadır.³⁸¹

Literatürde tartışılan bir diğer konu, ÇUŞ'ların davranış kodlarına uyup uymadığının işçilerin tercih ve davranışları ile ilişkili olup olmadığıdır. Özellikle şirketlerce öz düzenlemeye bağlı kodların yerine çok paydaşlı kodlar gibi daha güncel ve etkili kuralların tartışıldığı günümüzde davranış kodları ve işçi haklarına olan

³⁷⁸ Kimberly Ann Elliott, "Labor Standards, Development and CAFTA", **International Economics Policy Briefs**, No. PB04-2, 2004, s. 9.

³⁷⁹ Samira Bakhshi and William A. Kerr, "Labour Standards as a Justification for Trade Barriers: Consumer Concerns, Protectionism and The Evidence", **The Estey Centre Journal of International Law and Trade Policy**, Vol. 11, No. 1, 2010, s. 155.

³⁸⁰ Robert J. Flanagan, "Labor Standards and International Competitive Advantage", **International Labor Standards: Globalization, Trade and Public Policy**, Ed. Robert J. Flanagan ve William B. Gould, Stanford University Press, 2003, s. 11.

³⁸¹ Kucera and Sarna, **a.g.e.**, s. 880.

etkinin “işçi davranışı” üzerinden de incelenmesi gerektiği savunulmaktadır. Nitekim birçok araştırmada davranış kodları uygulanan işyerleri ile işçiler için amaçlanan sonuçlar arasındaki kopukluğa yeterince dikkat çekilmemektedir.³⁸²

Son yirmi yılda şirketlerce öz düzenlemeye bağlı kodları desteklemek için çeşitli çok paydaşlı girişimler (STK, Sendika, sosyal denetim firmaları vs.) ayrıntılı bir eko-sistem geliştirmiştir.³⁸³ Davranış kodları kurumsal itibarın tehdit altında olduğu ortamlarda kurumsal itibarı korumaya ve geliştirmeye yönelik işlev görmüştür. Küresel şirketler davranış kodlarını benimseyerek zengin demokrasilerdeki aktivist gruplardan ve bilinçli tüketicilerden “meşruiyet” aramaktadır. Pek çok araştırmacı, küresel firmaların özel düzenlemelerinin itibarlarını koruyacak ve meşruiyetlerini muhafaza edecek şekilde uyguladıklarını öne sürmüştür. Bu durum kurumsal kodların büyük ölçüde gelişmiş ülkelerdeki tüketiciler ve aktivistlerin tercihleri için önemli olan normatif standartları yansıttığını göstermektedir.³⁸⁴ Dolayısıyla ÇUŞ’lar için meşruiyet mantığından türetilen kod standartları, gelişen ülkelerdeki işyerlerindeki işçilerin öncelikleri ve çıkarları kısmen örüşebilir. İşçiler meşruiyet odaklı kodlar dahilinde bazı çalışma standartlarına değer verebilirler. Ancak yoksulluk sınırının altında kalan, temel ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz ücret düzeyleri, işçiler için daha önemli bir unsur haline gelmekte, dolayısıyla tedarikçi şirketler, lider firmaların meşruiyet temelli kod standartları ve işçilerin farklı öncelikleriyle mücadele etmek zorunda kalacaktır.³⁸⁵

Bir diğer tartışma konusu küresel tedarik zinciri izlemenin, bu tedarik zincirlerindeki işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için nasıl çalışabileceğidir. Bu noktada “işçi odaklı izleme (*worker-driven*)” mekanizmasının kurularak, yaklaşıma uygun unsurların belirlenmesi ön plana çıkmaktadır. Nitekim tedarik zinciri işçilerinin işgücü izleme sistemlerine katılımının, sadece teftiş kanalıyla sınırlandırılmayacağı açıktır. Bunun yerine izlenecek sistemlerin tasarlanmasından iyileştirme noktasına

³⁸² Patricia Bromley and Walter W. Powell, “From Smoke and Mirrors to Walking the Talk: Decoupling in the Contemporary World”, **The Academy of Management Annals**, Vol. 6, No. 1, 2012, s. 1.

³⁸³ Marie Laure Djelic and Sigrid Quack, “Globalization and Business Regulation”, **Annual Review of Sociology**, Vol. 44, No. 6, 2018, s. 10.

³⁸⁴ Tim Bartley and Niklas Egels-Zanden, “Responsibility and Neglect in Global Production Networks: The Uneven Significance of Codes of Conduct in Indonesian Factories”, **Global Networks**, 15, s. 39.

³⁸⁵ Lebaron, **a.g.e.**, s. 2.

kadar işçileri içeren daha geniş bir sürecin parçası oluşturulması savunulmaktadır. Küresel tedarik zincirlerindeki insan hakları ihlalleri ve kötü çalışma koşulları gibi konular yirmi yıl öncesine dayanmaktadır. Nitekim birinci bölümde detaylıca ele alınan özel, uluslararası, sektör ve çok paydaşlı davranış kodları gibi girişimlerin 90'lı yılların son çeyreğinde hız kazandığı görülmektedir. Bu gelişmelere rağmen işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili sorunlarının devam etmesi nedeniyle tedarik zincirlerinin işçi hakları ihlalleri açısından izlenmesi başlı başına bir sektör haline gelmiştir.³⁸⁶ Ancak izleme endüstrisi çıkar çatışmaları ekseninde KTZ'lerin temelindeki işçi hakları ihlallerini tespit etmek için uygun olmayan metodolojiler kullanmakla suçlanmakta ve bu tür zincirlerde işçilerin hak ve koşullarında gerçek iyileştirmeler yaratmamaktadır.³⁸⁷ Guzman ve diğerleri tarafından yapılan bir çalışmada, 1990 ve 2000'lerin başlarında tüm şirketler davranış kuralı benimsemiş olsalar da medyada çıkan haberlere göre işçi ve insan hakları ihlallerine devam etmişlerdir.³⁸⁸

İşçi odaklı model Rana Plazanın çöküşüne doğrudan tepki niteliğinde, Bangladeş'te imzalanan “*Yangın ve Bina Güvenliği*” anlaşmasına dayanmaktadır. Anlaşma, 200'den fazla küresel hazır giyim şirketi, iki küresel sendika federasyonu ve ILO Başkanlığındaki dört uluslararası işçi STK'sı arasında 2013-2020 yıllarını kapsayan yasal olarak bağlayıcı bir sözleşme olarak doğmuştur. Anlaşmanın özünde Bangladeş hazır giyim endüstrisinde iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmek için ulus ötesi düzeyde kapsayıcı bir uygulama yatmakta, hem alıcı şirket düzeyinde hemde işyeri düzeyinde işyeri sağlığı ve güvenliğine yönelik bir endüstriyel demokrasi yaklaşımı oluşturulmaya çalışılmaktadır.³⁸⁹

İşçi odaklı modelin örneklerinden Bangladeş Anlaşması, literatürde bazı eleştirilere maruz kalsa da genel olarak sivil toplum tarafından başarılı bir girişim olarak görülmektedir. Nitekim Temmuz 2020'den bu yana 2000'den fazla işletmede

³⁸⁶ Peter Lund-Thomsen and Adam Lindgreen, “Corporate Social Responsibility in Global Value Chains: Where Are We Now and Where Are We Going?”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 123, No. 1, 2014, s. 11.

³⁸⁷ Kanchana N. Ruwanpura, “Garment without Guilt? Uneven labour Geographies and Ethical Trading: Sri Lankan Labour Perspectives”, **Journal of Economic Geography**, Vol. 16, No. 2, 2016, s. 427.

³⁸⁸ Guzman vd., **a.g.e.**, s. 301.

³⁸⁹ Jimmy Donaghey and Juliane Reinecke, “When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility: A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster”, **British Journal of Industrial Relations**, Vo. 56, No. 1, 2017, s. 18.

gerçekleştirilen denetimlerde tespit edilen ihlallerin %92 oranında giderildiği tespit edilmiştir. Benzer biçimde Adil Gıda Programı kapsamında tarımdaki işçilerin çalışma koşulları üzerinde doğrudan etkisiyle büyük beğeni topladığı görülmüştür. Nitekim 2011-2018 yılları arasında ortalama davranış kodlarına uygunluk puanlaması 10'dan 89'a çıkmıştır.³⁹⁰

Küresel tedarik zincirlerindeki çalışma koşulları ve küresel düzeyde işçi haklarının iyileştirilmesine doğrudan veya dolaylı olarak birçok çok paydaşlı girişim (MSI) katkıda bulunmaktadır. ÇUŞ'lar tipik olarak yalnızca ÇUŞ'ları ve ilgili sektörle doğrudan bağlantılı dernekleri değil, aynı zamanda STK'lar, sendikalar, hükümet aktörleri, yatırımcılar ve hatta bazen tüketiciler gibi diğer birçok paydaşı da etkilemektedir. Bu tür MSI'lere Temiz Giysiler Kampanyası, Adil Giyim Vakfı vb. girişimler örnek olarak verilebilir. ÇUŞ'lar genellikle yürüttükleri faaliyetlerle ilgili mevcut olan yönetim boşluklarını, uygun davranışlar için gönüllü kuralları tanımlayan standartlar yayınlamayı amaçlamaktadır. Hal böyleyken bu tür standartlar yasal olarak bağlayıcı olmadıkları için genellikle "yumuşak hukuk" olarak da kabul görmektedir.³⁹¹

Günümüz iş hukuku öğretisi, yeni haklar ve düzenlemelerle otuz yıl öncesine göre birçok değişim geçirmiştir. Halihazırda önem taşıyan ve iş hukukunun öngörülebilir geleceğinde de geçerliliğini koruyacak olan konulardan biri hem işçi hakları hem de bu hakların etkili bir yasal güce kavuşmasını sağlayacak çeşitli araçlara ilişkin küresel uğraşdır. Bu düşünce, bir şirketin faaliyet gösterdiği herhangi bir ülkede tesis edilmesi ve uygulanması gereken bazı spesifik işçi haklarının evrensel olarak uygulanabilir olması için yeni yollar arayışını ifade etmektedir. Bu kapsamda iş düzenlemelerinin küresel etkinliğini sağlamayı amaçlayan farklı uygulamalar getirilmiştir. Bu amaca yönelik en dinamik yöntem davranış kodlarıyla çalışma ilişkilerinin düzenlenmesidir.³⁹²

³⁹⁰ Donaghey and Reinecke, a.e., s. 15.

³⁹¹ Kenneth W. Abbott ve Duncan Snidal, "Hard and Soft Law in International Governance", **International Organizations**, Vol. 54, No. 3, 2000, s. 421.

³⁹² Cristina Mangarelli, "Development and Future Prospects of Labour Law", **Przyszlosc Prawa Pracy**, Wydawnictwo University, 2015, s. 104.

Günümüz endüstri ilişkileri yapısında birçok gelişmiş ve gelişen ülkede, çalışma ilişkilerini düzenleme yolu olarak iş ve toplu iş hukuku kullanılmaktadır. Şirketlerin küresel tedarik zincirindeki sosyal sorumluluklarını kabul etmek için benimsedikleri davranış kodları, iş ve toplu iş hukukunu tamamlayacak faydalı bir araçtır. Dolayısıyla davranış kodlarının hukuki niteliğini ve iş ve toplu iş hukuku üzerindeki etkilerini incelemek oldukça elzemdir. Çünkü küreselleşen dünya ekonomisinde esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte iş hukuku kurallarının yeni arayışlara çözüm sunamadığı durumlarda, davranış kodları iş ve toplu iş hukukuna ikame veya tamamlayıcı özellik gösterecektir. Pakistan'ın Karaçi kentinde 2012 yılında meydana gelen ve 255 işçinin ölümüne, bazılarının ağır ve 55 işçinin de yaralanmasına neden olan Ali Enterprises tekstil fabrikası yangını, Pakistan tarihindeki en kötü endüstriyel felaket olmakla kalmamıştır. Aynı zamanda, küresel üretim ağlarının tipik bir özelliği haline gelen kontrol eksikliği ve sorumluluğun çok sayıda aktör arasında dağılmasını vurgulayan çeşitli yasal ve yarı yasal eylemlere yol açan küresel bir skandal haline gelmiştir.³⁹³ Bu ve benzeri gelişmelerin ardından tedarik zincirlerinde ÇUŞ'ların faaliyetlerindeki davranışlarını kontrol altına alma amaçlı farklı yasal düzenlemelere gidilmiştir.

Bu yıldan itibaren ABD, Birleşik Krallık, Avustralya ve Kanada'da hazır giyim tedarik zincirleri başta olmak üzere küresel çapta zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğine ilişkin mevzuat yürürlüğe koyulmuştur. 2017 yılında Fransa ve 2021 yılında Almanya'da ise işgücüne ilişkin çalışma standartlarının kapsadığı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu girişimler son yıllarda Avrupa'da çalışma şartlarına ilişkin sorunları ortadan kaldıracak tedarik zincirlerinde durum tespiti yapılmasını zorunlu kılmayı amaçlayan bir yasama faaliyetinin ürünü olmuştur. AB düzeyinde ise benzer biçimde iki durum tespiti yasama girişiminden bahsedilmektedir. Bunlar Avrupa Komisyonu ve bakanlar Konseyi tarafından onaylanan Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CSRD) "*Corporate Sustainability Reporting Directive*" ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (CSDDD) "*Corporate Sustainability Due*

³⁹³ Eva Kocher, "Transnational Labour Law? Corporate Social Responsibility and the Law", **Transnational Legal Activism in Global Value Chains: The Ali Enterprises Factory Fire and the Struggle for Justice**, Eds. Miriam Saage Maab ve diğerleri, Springer, 2021, s. 187.

Diligance Directive” dir. CSRD 2023 yılında yürürlüğe girmiştir. Direktif 250’den fazla işçi çalıştıran şirketlerin sürdürülebilirlik risklerini belirleyerek işgücü, insan hakları gibi konularda raporlama yapmaktadır. Mevzuatın amacı yatırımcılara ve paydaşlara güvenilir bilgi sunma ihtiyacıdır. CSDDD ise müzakere aşamasında bir çalışma olup tamamlandığında şirketler, iştirakleri, tedarikçileri ve değer zincirlerindeki diğer kuruluşlar için insan hakları, çalışma koşulları gibi konularda kapsamlı bir çerçeve mevzuat oluşturmayı amaçlamaktadır. Öyle ki şirketlerin bu kapsamda bir ihlal gerçekleştirilmesi durumunda AB mahkemelerinde dava edilebilmesi çalışma şartlarının iyileştirilmesinde yeni bir oyunun kuralı olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁹⁴

³⁹⁴ Kuruvilla, **a.g.e.**, s. 91.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DAVRANIŞ KODLARININ TÜRK HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ TEDARİK ZİNCİRİNDE ÇALIŞMA ŞARTLARINA ETKİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çokuluslu şirketlerin küresel üretim ağında yer alan paydaşlara yanıt olarak tedarik zincirindeki işyerlerinde, çalışma koşullarının çalışma standartlarına uygun olmasını sağlamak için davranış kodları ve çeşitli izleme sistemleri geliştirmiştir. Özellikle 20. yy sonlarında ticaretin serbestleşmesi, neoliberal hükümet politikalarına dönüş, üretim ve finans sisteminin küreselleşmesi ile teknolojik ve ekonomik gelişmeler, birçok devleti küresel ölçekte şirket davranışlarını düzenlemeye daha az istekli hale getirmiştir. Ancak bu gelişmeler küresel kapitalizmin bazı zararlı etkilerini hafifletmek için kural yaratma ve uygulama mercinin devletlerden özel taraflara, paydaşlara ve küresel tedarik zincirlerini giderek daha fazla düzenleyen ÇUŞ'lara doğru kaymıştır. Bu açıdan bakıldığında kurumsal davranış kodlarının etkisinin tespit edilmesi, sadece ulusötesi işçi haklarına ilişkin düzenlemeleri anlamak için değil, aynı zamanda kurumsal sosyal sorumluluk hakkında daha geniş normatif tartışmaları anlaşılır hale getirmek için gereklidir.

Bu kapsamda araştırmanın amacı, hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerin kod tipi ayrımı gözetmeksizin kurumsal sosyal sorumluluğun aracı olarak benimsedikleri davranış kodlarının Türkiye'de yer alan tedarikçi işyerlerindeki çalışma şartlarına etkisini tartışmaktır.

Araştırma, küresel hazır giyim değer zincirinde yer edinen sorunların, sektörde faaliyette bulunan çokuluslu şirketlerin Türkiye'de üretimini gerçekleştirdiği tedarikçi işyerlerinde de bulunup bulunmadığının tespiti açısından önem arz etmektedir. Öyle ki küreselleşme ve uluslararası ticaretin serbestleşmesiyle artan uluslararası rekabet, maliyet avantajı sağlamak isteyen bu şirketlerin özellikle gelişen ülkelerdeki değer zincirlerinde çalışma şartları bakımından dibe doğru yarış iddialarını gündeme getirmiştir. Ancak Türkiye'de küresel entegrasyonu önemli bir seviyede olan hazır giyim sektöründe dibe doğru yarış teorisi ekseninde çalışma koşullarının

kötüleştigi söylemi mevcut çalışmalarla tam anlamıyla karşılık bulmamaktadır. Çünkü çalışmalar genellikle sendika yöneticilerinin örgütlenme güdüsü doğrultusunda oluşan popülist söylemleri, çeşitli uluslararası çok paydaşlı girişimlerin spesifik hedef kitleleriyle gerçekleştirdiği dar kapsamlı sınırlı sayıdaki saha araştırmalarından ve masa başı çalışmalardan meydana gelmektedir.

Bu çalışmalar sektöre ilişkin bir doğrultuda ampirik sonuçlar ortaya koymuş olsa da “*hazır giyim sektöründe çalışma şartları kötüleşmektedir*” söylemi, sınırlarının tam olarak çizilemediği tek tip bir bakış açısıyla konuya yaklaşılmamasına neden olmaktadır. Bu nedenle farklı değişkenlerin dikkate alınarak bulguların ortaya konması sorunların somutlaştırılmasına ve çözüm girişimlerine olumlu katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın önemi de sektörde çokuluslu şirketlerin öz düzenlemeye bağlı, uluslararası kuruluşlarca veya çok paydaşlı girişimlerce hazırlanan davranış kodlarının bağlayıcı olup olmadığına bakılmaksızın kağıt üzerinde mi uygulandığı, aksine tedarikçiler için bir şart olarak mı sunulduğu, bu işyerlerindeki çalışma şartlarının mevcut durumu ile ortaya konacaktır. Bu kapsamda çokuluslu şirketlerin faaliyetleri gereği önemli bir paydaş konumunda olan “emek” unsuru dikkate alınarak doğrudan işçilerle yapılacak derinlemesine görüşmeler ile elde edilecek bulguların ileride yapılacak akademik çalışmalara da ciddi oranda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Literatür İncelemesi

Kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında çokuluslu şirketler tarafından benimsenen davranış kodları, şirketlerin faaliyet gösterdikleri ülkeden bağımsız bir şekilde sosyal ve ekonomik grup içindeki her firmada uyulmasını öngördükleri sosyal konulara ilişkin beyanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kodların birçoğu işyerindeki temel işçi haklarına ve işçiler için çalışma koşullarına atıfta bulunmaktadır.

Uluslararası ticaretin gelişmesinin çalışma koşullarında ne tür bir iyileşme sağlayacağı her zaman tartışma konusu olmuştur. Gelişen ülkelerde ekonominin liberalleşmesi, işçi haklarının ihlal edildiği enformel sektörde büyük bir genişleme ile birlikte artan sosyal eşitsizlikleri beraberinde getirmiştir. Öyle ki serbest ticaret

bölgelerinin çoğunda örgütlenme özgürlüğü hakkı kısıtlanmıştır. Örneğin Karayipler’de ihracat ve istihdamda artış olmasına rağmen çalışma koşullarında gerileme ve ücretlerde düşüşler gözlemlenmiştir. Hindistan’ın el yapımı halı ihracatındaki patlama, daha iyi çalışma koşullarına değil, çocuk işçiliğinin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Tayland gibi ihracatın yüksek oranda arttığı diğer ülkelerde de çocuk emeği kullanımını artmıştır. 1980’li yılların ekonomik mucizelerini yaşayan Güney Kore’de bile çalışma haklarının güvence altına alınmasında gözle görülür iyileşme çok sıkı sendikal mücadeleler sonucunda sağlanmıştır.³⁹⁵

Davranış kodları ise küreselleşme sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Emek yoğun ihracata dayalı üretiminin çoğu, gelişmiş ülkelere kıyasla emeğin daha ucuz ve istihdam koşullarına ilişkin düzenlemelerin genellikle daha zayıf olduğu gelişen ülkelerde gerçekleştirilmiştir. Küresel rekabet, birçok gelişen ülke üreticisinin kendilerini daha ucuz işgücü maliyetleri temelinde tanıtmasına yol açarak istihdam standartları üzerinde aşağı yönlü bir baskı oluşturmuştur. Pahalı tüketim malları üreten ihracat sektörlerindeki pek çok işçi, aşağılayıcı çalışma koşulları, güvencesiz istihdam ve düşük ücretle çalışmaktadır. Küresel bilgi akışı sayesinde, uluslararası STK’lar ve sendikalar, gelişmiş ülkelerdeki tüketicilerin satın aldıkları malların menşei ve üretildikleri olumsuz koşullar konusunda giderek daha bilinçli hale gelmiştir. Birçok vaka çalışması, gelişen ülkelerdeki ihracat sektöründe kadınlar ve daha savunmasız olan gruplar için kötü istihdam koşullarını belgelemiştir. Buralarda istihdam genellikle kayıt dışı, esnek, geçici, yarı zamanlı veya evde çalışmaya dayalıdır. Çalışma saatleri uzun ve fazla mesai genellikle zorunludur. Daha kalıcı işler için tasarlanan istihdam düzenlemelerinden genellikle kısa süreli istihdam kullanılarak kaçınılmaktadır. Esnek çalışanlar nadiren sağlık ve emeklilik gibi sosyal korumaya erişebilmekte, örgütlenme ise çok düşük seviyelerdedir. Tüm bu koşullar, birçok işçinin karşı karşıya kaldığı çalışma koşullarının anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.³⁹⁶

³⁹⁵ Christoph Scherrer and Thomas Greven, **Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Social Labeling, Worker’s Rights Clauses**, Westfausches Dampfboot, 2001, s. 53.

³⁹⁶ Stephanie Barrientos, “Mapping Codes Through The Value Chain: From Researcher to Detective”, **Corporate Responsibility and Labour Rights**, Eds. Rhys Jenkins, Ruth Pearson ve Gill Seyfang, Earthscan Pub., 2002, s. 65.

Gelişmiş ülke merkezli çokuluslu şirketler tarafından benimsenen birçok kod, gelişen ülkelerdeki değer zincirleri boyunca uygulanmaktadır. Kodların amacı, alıcının üzerinde sadece belirli bir ticari güce sahip olduğu uzak tedarikçilerin asgari istihdam standartlarını karşılamasını sağlamaktır. Küreselleşmiş bir ekonomide bu değer zincirleri oldukça karmaşık olabilir ve zincirin farklı noktalarında çok sayıda tedarikçi kod uygulanabilir. Bazı durumlarda ise tek bir tedarikçi bir dizi küresel alıcı için üretim yapıyor olabilir ve bir dizi kurala tabi olabilir. Tedarikçilerin farklı kuralları ne ölçüde ve nasıl uygulayacakları ve bunlara nasıl uyacakları, konumları, büyüklükleri ve istihdam koşulları da dahil olmak üzere çeşitli faktörlere bağlıdır.

Davranış kodları küresel değer zincirlerinde işçi haklarını öncelikli olarak düzenleyen temel araçlardır. Davranış kodları ve işçi hakları arasındaki ilişkiyi açıklayan bir araştırma, 43 ülkedeki 14.922 işletmede gerçekleştirilen 31.915 denetimden elde edilen veri setini kullanarak, kurumsal koşulların küresel çalışma standartlarına uyumu teşvik ettiğini ortaya koymak istemiştir. Çalışmada işçi haklarına ilişkin davranış kodlarının sivil toplum örgütü faaliyetine sahip, işçi haklarını korumak için bağlayıcı ulusal ve uluslararası yasal taahhütlerde bulunan ülkelerde daha etkili olduğu görülmüştür. Yani uluslararası kanunları benimseyen ülkelerde işçi haklarına ilişkin davranış kurallarına uyum artmaktadır. Ayrıca alıcı ülkeden tedarikçi ülkeye kurumsal yayılma etkileri olduğu da çalışmada belirtilmektedir. Tedarik zincirinde işgücü istismarı sorununun belirgin olduğu ülkelerdeki çokuluslu şirketlerin, davranış kurallarında yer alan küresel işgücü standartlarına daha fazla uyan tedarikçilerle çalışma eğiliminde olduğu görülmüştür.³⁹⁷

Asya kıtasında yer alan Bangladeş, Kamboçya, Çin, Hindistan, Endonezya, Pakistan ve Vietnam gibi ülkeler hazır giyim sektöründe lider ihracatçıların olduğu küresel üretim merkezleridir. Bu anlamda uluslararası literatürde yapılan çalışmalar çoğunlukla bu ülkelerdeki tedarikçi işyerleri dikkate alınarak yapılmıştır.

³⁹⁷ M.W. Toffel, Jodi L.Short and M. Ouellet, “Reinforcing Regulatory Regimes: How States, Civil Society and Codes of Conduct Promote Adherence to Global Labor Standards”, **Harvard Business School Working Paper**, No: 13-045, 2012, s. 8.

Literatür incelendiğinde hazır giyim sektörüne ilişkin çalışma koşulları ve davranış kodlarını içeren çalışmaların büyük oranda kesitsel (zaman içerisinde tek bir noktada toplanan veriler) ve bir kısmının boylamsal (belirli zaman aralığı) yapıldığı görülmüştür. Nitel çalışmalar vaka, web sitelerinin ve metinsel içerik analizinin yapılması ve derinlemesine görüşmeden oluşmaktadır. Nicel yöntemler ise anketlerle çok sınırlı düzeyde kullanılmıştır. Nicel çalışmalar bu alanda daha çok çevresel sürdürülebilirlik konularında tercih edilmiştir.³⁹⁸ Davranış kodlarının son 25 yılda hazır giyim küresel tedarik zincirindeki çalışma şartlarında anlamlı iyileştirmeler sağlayıp sağlamadığı sorusunun cevabı yapılan nitel ve nicel çalışmalardan elde edilmektedir. Buna göre kimi çalışmaların ölçek geliştirilerek, kimi çalışmaların ise derinlemesine mülakat ve denetim raporlarından elde edilen verilerle gerçekleştirildiği görülmüştür.

Çalışmada hazır giyim sektörüne ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar literatür incelemesi yapılarak ortaya konulmuştur. Buna göre kodların çalışma şartlarına etkisini açık ve net bir şekilde görebilmek için söz konusu çalışmalara kronolojik sırayla yer verilecektir.

2003 yılında Flanagan tarafından yapılan bir çalışmada uluslararası çalışma standartlarının kabul edilmesinin işyerlerinde çalışma şartlarını iyileştirip iyileştirmediği tespit edilmeye çalışılmıştır. 100 ülke verilerini içeren ve içerik analizine dayalı bu araştırma, çalışma koşullarının iyileşmediği ve mevcut koşulların ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre belirlendiğini ortaya koymuştur.³⁹⁹ 2007 yılındaki bir çalışmada da Etik Ticaret Girişimi'nin işyerindeki çalışma koşulları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çok paydaşlı bir girişim olarak üyesi işyerlerinde işçi haklarının gelişimini destekleyen bu kuruluşun işyerinde minimum ücret, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi standartlarda makul seviyede iyileştirmeler olduğunu ancak

³⁹⁸ Candace L. White vd., "CSR Research in the Apparel Industry: A Quantitative and Qualitative Review of Existing Literature", **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, Vol. 24, No. 5, 2017, s. 385-388.

³⁹⁹ Flanagan, **a.g.e.**, s. 10-11.

örgütlenme özgürlüğü ve istihdamda ayrımcılık konularında hiçbir iyileşme kaydedilmediği ifade edilmektedir.⁴⁰⁰

2009 yılında Jiang tarafından 197 Çinli hazır giyim işyerinde anket yöntemiyle yapılan saha araştırmasında tedarikçilerin maliyetten kaynaklı ürün fiyatlarındaki baskı ve markaların teslimat sürelerini kısaltmaları nedeniyle özellikle çalışma süreleri ve ücret konusunda ihlallerin yaşandığı ortaya koyulmuştur.⁴⁰¹ Aynı yıl yapılan Çin, Hindistan ve Bangladeş'te 210 hazır giyim tedarikçi işyerinde 300 katılımcıyla gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise sendikalaşma, çalışma süresi, ücret ve iş sağlığı güvenliği konularında uygulamaya pek yansımaları olmasa da tedarikçi ile marka perakendecileri arasında çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına bilgi alışverişinin yapıldığı, iyi uygulamaların yayılması için ortak sorun çözme sisteminin kurulduğu ifade edilmiştir. Ancak kurulan mekanizmanın işçi odaklı olmaması, işçinin sisteme dahil edilmemesi ve sadece tedarikçilerdeki insan kaynakları ve benzeri yönetim teşkilatı ile temsil edilmesi kodların işyerine indirgenemediğini göstermiştir.⁴⁰²

Locke tarafından 2013 yılında hazır giyim tedarikçi işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları ile örgütlenme özgürlüğü konusunda iyileştirmelerin ortaya konması için yapılan bir çalışmada, davranış kodlarının iki değişikende de negatif etkisi olduğu iş sağlığı ve güvenliği konusunda istikrarsız ve sınırlı gelişmeler yaşandığı, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarında ise hiçbir gelişme olmadığı ifade edilmiştir.⁴⁰³ Benzer biçimde Etik Ticaret Girişimi'ne üye 11 şirketin Asya'daki 23 tedarikçisi üzerinde 2014 yılında yapılan ampirik bir çalışmada da davranış kodlarının tedarik zincirlerinde örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı üzerinde en az etkiye sahip olduğu görülmüştür. Hatta davranış kodlarının toplu iş sözleşmelerinde

⁴⁰⁰ Stephanie Barrientos and Sally Smith, "Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing Codes of Labour Practice in Global Production Systems", **Third World Quarterly**, Vol. 28, No. 4, 2007, s. 718.

⁴⁰¹ Bin Jiang, "Implementing Supplier Codes of Conduct in Global Supply Chains: process Explanations from Theoretic and Empirical Perspectives", **Journal of Business Ethics**, Vol. 85, No. 1, 2009, s. 86.

⁴⁰² Henrik Lindholm, Niklas Egels-Zanden and Christina Ruden, "Do Code of Conduct Audits Improve Chemical Safety in Garment Factories? Lessons on Corporate Social Responsibility in the Supply Chain form Fair Wear Foundation", **International Journal of Occupational and Environmental Health**, Vol. 22, No. 4, 2016, s. 286.

⁴⁰³ Locke, **a.g.e.**, s. 175.

yer edindiği ve bu araçla ücret artışı sağladığı hiçbir örneğe rastlanmadığı ifade edilmektedir.⁴⁰⁴

Castel şirket ve çok paydaşlı girişimler de dahil olmak üzere davranış kodlarınca üretilen toplu iş sözleşmesine ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin bilgilerin kalitesinin oldukça düşük olduğunu ortaya atarak yukarıdaki görüşü desteklemektedir. Ona göre örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, bireylere küresel düzeyde temel insan hakkı olarak tanınmaktadır. Dolayısıyla bu hakkın diğer hakların elde edilmesinde bir araç hak olduğunu ve bu hakkın korunmasının evrensel olarak diğer hakların yerine getirilmesini mümkün kılacağı görüşü hakimdir.⁴⁰⁵

Bartley ise 2015 yılında yapmış olduğu çalışmada 2005-2015 yılları arasındaki saha araştırmalarını inceleyerek, davranış kodlarının çalışma koşulları üzerinde anlamlı ancak dar kapsamlı etkileri olduğunu özellikle hazır giyim sektöründe mutlak anlamda standartların altında kaldığını belirtmiştir.⁴⁰⁶ Ayrıca Bartley ve Egels-Zanden'in yine aynı yıl mülakat ve anket yöntemiyle gerçekleştirdiği bir araştırmasında, Endonezya'daki hazır giyim, elektronik ve ayakkabı sektörlerinde faaliyette bulunan 192 işyerinde sendikal haklar konusunda işçilerin farkındalığının dahi olmadığı, insan kaynakları yönetmeliğine göre uygulamaların davranış kodlarının önüne geçerek işyerlerinde hak ihlallerini engellemediği ortaya konulmuştur.⁴⁰⁷ Hatta Egels-Zanden ve Lindholm tarafından Adil Giyim Organizasyonuna üye çoğunlukla Türkiye, Çin ve Tunus gibi ülkelerdeki 43 hazır giyim tedarikçilerine yapılan 288 denetimin raporlarından gerçekleştirilen analizde de benzer biçimde davranış kodlarının işçi haklarına herhangi bir etkisi ampirik olarak kanıtlanamamıştır.⁴⁰⁸

2012-2015 yılları arasında 3276 tedarikçi işyerlerinde 8323 denetim gerçekleştirilen ve bu denetim raporlarındaki analizlere göre yapılan bir başka çalışmada azami çalışma süresi, asgari ücret ve iş sağlığı ve güvenliği konularında

⁴⁰⁴ Egels-Zanden and Merk, **a.g.e.**, s. 467.

⁴⁰⁵ Robert Castel, "The Roads to Disaffiliation: Insecure Work and Vulnerable Relationships", **International Journal of Urban and Regional Research**, Vol. 24, No. 3, 2000, s. 520.

⁴⁰⁶ Tim Bartley, **Looking Behind the Label: Global Industries and the Conscientious Consumer**, Indiana Uni. Press, 2015, s. 285-288.

⁴⁰⁷ Bartley and Egels-Zanden, **a.g.e.**, s. 32-34.

⁴⁰⁸ Niklas Egels-Zanden and Henrik Lindholm, "Do Codes of Conduct Improve Worker Rights in Supply Chains? A Study of Fair Wear Foundation", **Journal of Cleaner Production**, 107, 2015, s. 33.

çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Buna göre sendikaların örgütlü olduğu ve toplu iş sözleşmesi bulunan işyerlerinde söz konusu haklarda ciddi iyileşmeler görülmüştür. Ayrıca işyerinin büyüklüğü de dikkate alındığında özellikle ücret konusunda sektörün üzerinde koşulların olduğu bulgular arasındadır.⁴⁰⁹ Hatta 2015 yılında ILO tarafından Hindistan’da hazır giyim sektöründeki çalışma koşullarını ortaya koyan bir çalışmada da benzer şekilde katılımcılara “bu sektörde çalışmayı neden istiyorsunuz?” şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Buna istinaden verilen cevaplar açık ara iyi ücret seviyesi olmuştur.⁴¹⁰

Oka tarafından 2010 ve 2016 yıllarında yapılan iki çalışmada, Kamboçya’daki 579 hazır giyim tedarikçisi firmalarında bağımsız denetim şirketlerindeki 2006 ile 2013 yılları arasındaki denetim raporlarından elde edilen veriler ve sendika liderleri ve işyeri yöneticileri ile gerçekleştirilen mülakat çalışmasında çalışma koşullarına ilişkin tedarikçi işyerlerinin işçi sayısı büyüklüğüne göre farklı olmak üzere ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı gibi sınırlı konularda iyileştirmeler olduğu saptanmıştır. Ancak işçi sayısının 50 ve altı olan işyerlerinde belirgin iyileştirmelerden söz edilmemiştir.⁴¹¹ Aynı yıl Sri Lanka’daki hazır giyim sektöründeki işçilerle yapılan 60 mülakat çalışmasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme yapılmıştır. Buna göre işyerlerinin sağlıklı ve güvenli davranış kodunu karşıladığı ve iş kanunun uygulandığı görülmüştür.⁴¹²

2017 yılında Stroehle, hazır giyim tedarikçi işyerlerinin davranış kodlarına uygunluğunda istikrarlı gelişmelerin bulunmadığını ortaya koymuştur. Davranış kodlarına ilişkin özellikle özel düzenleme konusunda lider firma Nike’ın işyerlerinde dahi zaman içinde iyileşme gösterdiğine dair net bir kanıtın bulunmadığını

⁴⁰⁹ Yanhua Bird vd., “Coupling Labor Codes of Conduct and Supplier Labor Practices: The Role of Internal Structural Conditions”, **Organization Science**, Vol. 30, No. 4, 2019, s. 860.

⁴¹⁰ International Labor Organization, Insights into Working Conditions in India’s Garment Industry, 2015, s. 11.

⁴¹¹ Chikako Oka, “Accounting for the Gaps in Labour Standard Compliance: The Role of Reputation-Conscious Buyers in the Cambodian Garment Industry”, **European Journal of Development Research**, Vol. 22, No. 1, 2010, s. 73. Chikako Oka, “Improving Working Conditions in Garment Supply Chains: The Role of Unions in Cambodia”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 54, No. 3, 2016, s. 669.

⁴¹² Ruwanpura, **a.g.e.**, s. 442.

savunmaktadır. Özellikle Nike’ın Bangladeş ve Pakistan’da yer alan işyerlerindeki iş kazalarının bu çabaların etkisizliğinin bir kanıtı olduğu öne sürülmüştür.⁴¹³

2019 yılında Hoang tarafından mülakat tekniğiyle 40 işyeri yöneticisi, sendika temsilcisi ve işçilerle yapılan bir çalışmada da çalışma koşullarına ilişkin tedarikçilerin markalarla satın alma sözleşmelerinde uymayı taahhüt ettikleri durumlarda iyileştirmeler olduğu bulgusu saptanmıştır.⁴¹⁴ Ayrıca aynı yıl yapılan literatürde yer edinen Inditex, H&M ve The Gap gibi hazır giyim perakende şirketlerinin sürdürülebilirlik raporları incelenerek içerik analizine dayalı bir çalışmada ise davranış kodları ekseninde benimsenen işçi haklarının işyerlerinde çalışma şartlarını iyileştirdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak çalışmanın dayandığı verilerin sadece şirket denetim raporlarından ortaya çıkması objektif bir saha araştırması sınırlılığını karşımıza çıkarmaktadır.⁴¹⁵

2020 yılında yapılan bir çalışma ise davranış kodlarının işçi hakları konusunda farklı gelişmeler gösterdiğini tespit etmiştir. Örneğin çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına ilişkin olarak işyeri düzeyinde iyileştirmelerin olduğu görülürken, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık gibi diğer hakların sürekli olarak geriye gittiği ifade edilmektedir.⁴¹⁶

2021 yılında Sarosh Kuruvilla yedi yıl süresince 12’den fazla ülkede küresel hazır giyim tedarik zincirlerinde yer alan şirketlere yönelik 40 bin denetimden elde edilen verilerle bir çalışma yapmıştır. Kuruvilla çalışmanın davranış kodlarının küresel tedarik zincirlerindeki işçilerin çalışma şartlarını iyileştirip iyileştirmediğine dair ilk ve kapsamlı bir araştırma olduğunu savunmaktadır. Çalışmadaki bulgular, işyerindeki işçi hak ihlallerinin zaman içinde iyileşme göstermediği, ücretlerin çokuluslu şirketlerin vaat ettiği seviyeden uzak olduğu, tedarikçilerin davranış kodlarını

⁴¹³ Judith Christina Stroehle, “The Enforcement of Diverse Labour Standards Through private Governance: An Assessment”, **Sage Journals**, Vol. 23, No. 4, 2017, s. 483.

⁴¹⁴ Dong Hoang, “Labour Standards in the Global Supply Chain: Workers’ Agency and Reciprocal Exchange Perspective”, **Societies**, 9, 2019, s. 22.

⁴¹⁵ Ana M. Mejias vd., “Traceability Management Systems and Capacity Building as New Approaches for Improving Sustainability in the Fashion Multi-Tier Supply Chain”, **International Journal of Production Economics**, 217, 2019, s. 156.

⁴¹⁶ Jodi L. Short vd., “Improving Working Conditions in Global Supply Chains: The Role of Institutional Environments and Monitoring Program Design”, **ILR Review**, Vol. 73, No. 4, 2020, s. 875.

uygulamada tutarsız hareket ettiğini ve diğer tüm çalışma şartlarını etkileyen örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına nadiren uyulduğunu ortaya koymuştur. Öyle ki 2010'dan sonra H&M ve Marks&Spencer gibi hazır giyim perakendecilerinin bir kurumsal sosyal sorumluluk politikası olarak işyerlerinde geçimlik ücret konusunu destekledikleri ancak bu taahhütlerin yerine getirilmesi noktasında bir kanıt bulunmadığının altı çizilmektedir.⁴¹⁷ Ancak ifade etmek gerekir ki literatürde ücretin tespitine ilişkin ciddi boşluklar bulunmakta ve çoğu ÇUŞ tedarik zincirlerindeki ücret verilerini kamuya paylaşmak istememektedir.

2023 yılında ise Vandenbroucke yakın tarihte sektöre ilişkin kodların çalışma koşullarına etkisini ölçen önemli bir çalışma gerçekleştirmiştir. Ona göre daha önceki çalışmalara paralel şekilde konuya ilişkin net bulgulara rastlanılmadığı ifade edilmektedir. Yaptığı çalışmada literatürde yer alan saha araştırmalarından da yararlanılarak genel bir kanı ortaya konulmak istenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği, ücret, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ile çalışma saatleri dikkate alınarak iddia edilen bulgularda sadece işyerinde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı olduğunun sağlandığının altı çizilmiştir.⁴¹⁸

Davranış kodlarının işçi haklarını iyileştirdiği/iyileştirmediği ile ilgili yukarıda zikredildiği üzere birçok çalışma vardır. Ancak 2016 yılında yapılan bir çalışma ülkelerdeki yerel iş kanunlarının çalışma koşulları üzerindeki etkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Yapılan araştırmada davranış kodlarına uygunluk girişimlerinin ülkelerin değerlerine zarar verdiği ve sosyal, kültürel ve ekonomik hakların ileriye dönük zarar görmesine yol açtığı savunulmuştur. Hatta davranış kodlarının çalışma şartları üzerinde olumsuz etkisi olduğu iddia edilmektedir. Bunun nedeni yerel üretim sürecinin bağlı olduğu yerleşik çalışma ilişkilerine ve sosyal normlara uygun olmayan davranış kodlarının birçok ülkede (örneğin Çin ve Vietnam gibi sendikalaşmanın gelişmediği ülkelerde) yasaların ötesinde kurallar koyulmasının mümkün olmaması olarak açıklanmaktadır. Öyle ki tedarikçilerin faaliyet gösterdikleri ülkedeki ulusal iş

⁴¹⁷ Kuruvilla, **Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Problems, Progress and Prospects**, a.g.e., 300-310.

⁴¹⁸ Sarah Vandenbroucke, "The Portrayal of Effectiveness of Supplier Codes of Conduct in Improving Labor Conditions in Global Supply Chains: A Systematic Review of the Literature", **Regulation & Governance**, 2023, s. 10.

yasalarını geçersiz kılıp farklı bir düzenlemeyi benimsemeleri tercih edilmeyen bir husustur.⁴¹⁹

Davranış kodlarının ücret ve istihdamdaki artış arasında ilişkili ölçen çalışmalar da bulunmaktadır. 2022 yılında Heintz bir araştırmasında, 1982-1996 yılları arasında 59 ülkedeki hazır giyim işçilerinin ücret oranlarını ve istihdamdaki artışı incelemiştir. Araştırma kodların çalışma koşullarını iyileştirip iyileştirmediği konusuna dair net bulgular barındırmasa da işgücü verimliliği ve tüketici talebi gibi faktörler göz önüne alındığında çalışma koşullarının iyileştirilmesinin ülkelerin ekonomik büyümesi ve istihdamda da artış yaşanacağını ortaya koymuştur.⁴²⁰

Türkiye’de ise kodların çalışma koşullarına etkisini doğrudan inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Söz konusu araştırmalar ise 2019 yılından itibaren literatürde yer edinmiştir. Bunlardan ilki, davranış kurallarının tedarik zincirindeki etkisinin örgütlenme özgürlüğü bağlamında vaka incelemesidir. Çalışmada tedarik zincirlerinde örgütlenme özgürlüğüne ilişkin kodun uygulanması hususunda sınırlı sayıda tedarikçinin harekete geçtiği ancak birçok sendikalaşmanın olmadığı işyerinde şirketlerin kodları benimsemesine rağmen herhangi bir aksiyon almadıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca markalar tarafından tedarikçiler üzerindeki baskı arttıkça örgütlenme özgürlüğünün geri plana atıldığı ve tedarikçilerin bu duruma direndiği ifade edilmektedir. Çalışma ayrıca fason işletmelerle orta ve büyük ölçekli tedarikçiler arasında bir ayrıma da gitmiştir. Öyle ki fason işletmelerin üretimdeki dalgalanmalardan dolayı çalışma koşullarına yönelik bir adım atmadıkları görülmüştür. Dolayısıyla çalışma koşullarının eğer bir gelişme gösterecekse o da sektördeki ana tedarikçi işyerlerinde mümkün görülmektedir.⁴²¹

Temiz Giysi Kampanyası tarafından 2022 yılında 138 tekstil işçisi ile mülakat tekniğiyle İstanbul ve İzmir illerinde saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ücret ve fazla mesai konusunda işyerlerindeki durum analiz edilmiştir. Buna göre

⁴¹⁹ Noemi Sinkovics vd., “Rana Plaza Collapse Aftermath: Are CSR Compliance and Auditing Pressures Effective?”, Accounting, **Auditing & Accountability Journal**, Vol .29, No. 4, 2016, s. 642-643.

⁴²⁰ Heintz, **a.g.e.**, s. 8-9.

⁴²¹ Engin Çelik, “Hazır Giyim Sektöründe Davranış Kuralları: Örgütlenme Özgürlüğü Üzerine İnceleme”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üni. SBE, 2019, s. 115.

işçilerin %22'sinin asgari ücretten fazla ücret aldıklarını ancak yaşam standartlarını korumak için sürekli olarak fazla mesaiye kalındığını dolayısıyla söz konusu ücret seviyesinin yapılan fazla mesailerle birlikte değerlendirildiğinde asgari ücret seviyesinde kaldığı savunulmaktadır. Ancak çalışmada rastgele seçim yönteminin kullanılması ve hazır giyim işyerlerinin çokuluslu şirketlere üretim gerçekleştirip gerçekleştirilmediğine bakılmaksızın dikkate alınması davranış kodlarının etkisini ortaya koymak için yetersizdir.⁴²²

Çalışmalardan bir diğeri 2023 yılında hazır giyim sektöründe CCC Türkiye, FWF, amfori BSCI ve Tekstil işçi sendikası yetkilileri yapılan mülakat araştırmasıdır. Çalışmada kodların hazır giyimde çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde herhangi bir etkisinin olmadığı ifade edilmiştir. Nitekim fazla çalışma, düşük ücret, örgütlenme özgürlüğünün engellenmesi, işyerinde fiziksel veya cinsel taciz, çocuk emeği kullanımı gibi durumların varlığı sürdürüldüğü ifade edilmektedir.⁴²³

Yine 2023 yılında yapılan bir yüksek lisans tez çalışmasında da hazır giyim sektöründeki uygunluk denetimlerinin işçi haklarına etkisi analiz edilmiştir. Dolaylı olarak uygunluk denetimlerinin markaların benimsedikleri davranış kodları üzerinden yapıldığı varsayımı ile hareket edildiğinde, kodların çalışma şartlarına etkisi negatif olarak yorumlanmaktadır. Ne var ki araştırma, ücretlerin işçilerin geçimlerini sağlamaktan uzak olduğu, kayıt dışı çalışma biçimlerinden çift bordro uygulamasının yaygın olduğu, günlük 11 saati aşan fazla çalışmaların bulunduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca denetimlerin belirli bir ücret karşılığı olmasından dolayı satıcı müşteri ilişkisinin kurulması gibi nedenlerle sistemin işleyişinin verimli olmadığı savunulmaktadır.⁴²⁴

Geçtiğimiz çeyrek yüzyılda, tedarik zincirlerinde iyi çalışma standartlarına ulaşabilmek için işçi temsilciliğinin şart olduğu konusunda bir fikir birliği oluşmuştur. Birçok çalışmada, küresel hazır giyim tedarik zincirlerindeki örgütlenme ve toplu

⁴²² **Clean Clothes Campaign**, Türkiye Tekstil Endüstrisi Profili ve Yaşam Ücreti, 2022, s. 7.

⁴²³ Mehmet Ali Engin, "Küreselleşme, Küresel Değer Zinciri ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kodları: Türkiye Hazır Giyim Sektörüne Yönelik Bir Analiz", **Doktora Tezi**, Marmara Üni. SBE, 2023, s. 190-191.

⁴²⁴ Bensu Bergamalı, "Hazır Giyim Endüstrisinde Sosyal Uygunluk Denetimlerinin İşçi Haklarına Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üni. SBE, 2023, s. 146-148.

pazarlık hakkı eksikliğinin işçilerin temel haklara erişimini engellediği anlatılmaktadır. Bu çalışmaların bulgularında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için ya işçilerin kurulan komitelerle yönetime katılması ve işçilerin şirketlerle toplu pazarlık yapması gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır.⁴²⁵ 2000’li yılların başında, özellikle kaynak kullanımının giderek yoğunlaştığı ve bu haklar için kurumsal desteğin eksik olduğu yerlerde, işçilerin işyerlerine kolektif olarak katılmaları için çeşitli araçlar yaratmayı amaçlayan çok sayıda girişim ortaya çıkmıştır. Önde gelen firmalardan Reebok, Türkiye’deki tedarikçi fabrikalarından birinde işçi temsilcilerinin seçimini doğrudan desteklemiştir.⁴²⁶

Nitekim kurumsal davranış kodlarının temel eksiklikleri ve kodların işçi haklarını daha etkin bir şekilde ele alacak şekilde dönüştürülmesi tartışmaları, yeni nesil işçi haklarının etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için büyük öneme sahiptir. Literatürdeki olumlu görüşler genellikle, davranış kodlarının çocuk işçiliği ve taciz gibi en kötü ihlalleri ortadan kaldırdığını savunmaktadır. Bazı çalışma standartlarının ise davranış kodları eliyle iyileştirilmeye uygun olmadığı iddia edilmektedir. Örneğin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı gibi konularda ulusal iş kanunlarının yerini davranış kodlarının alamayacağı belirtilmektedir.⁴²⁷

Çalışmaları yıllar itibariyle metodolojik olarak inceledikten sonra davranış kodlarının işyerindeki çalışma koşullarına etkisine genel bir bakış açısı oluşmuştur. Kodların çalışma koşullarını iyileştirmedeki etkinliği oldukça tartışmalıdır. Çoğu çalışma sınırlı bir etki ya da hiçbir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

⁴²⁵ Mark Anner, “Corporate Social Responsibility and Freedom of Association Rights: The Precarious Quest for Legitimacy and Control in Global Supply Chains”, **Politics & Society**, Vol. 40, No. 4, 2012, s. 610.

⁴²⁶ Tim Bartley and Lu Zhang, “Opening the Black Box: Transnational Private Certification of Labor Standards in China”, **RCCPB Working Paper**, Indiana Uni. Research Center for Chinese Politics and Business, No. 18, 2012, s. 45-46.

⁴²⁷ Aneta Tyc, “Corporate Codes of Conduct: Are Three Generations Sufficient to Ensure the Effective Enforcement of Labour Rights?”, **Bratislava Law Review**, No. 2, 2018, s. 120.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın etik yönden incelenmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanlığı tarafından yapılmış olup, 14.02.2024 tarih 2424825 sayılı yazısı ile etik yönden uygun bulunmuştur. Araştırmada yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak Tekirdağ ili Çorlu İlçesi, Malatya İli, Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesi, İzmir ili, Aksaray ili, Gaziantep ili ve İstanbul ilinde yer alan hazır giyim sektöründeki çokuluslu şirketlere üretim gerçekleştiren tedarikçi işyerlerindeki sendika temsilcileri ve sendikal örgütlenmenin bulunmadığı işyerlerinde işçilerle görüşme sağlanmıştır. Çalışmada işyerlerine ilişkin davranış kodlarının çalışma koşullarına etkisini ölçmek amacıyla yönelik geçerli bir ölçek olmaması nedeniyle nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi ve yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak tematik analiz gerçekleştirilmiştir.⁴²⁸ Bu araştırma yönteminde veri ham haliyle öznel bir şekilde değişiklik yapılmadan araştırmacı tarafından ortaya konulmaktadır.⁴²⁹ Tematik analiz ise veri setindeki kalıpları sistematik olarak tasarlamaya, bu kalıpların geliştirilmesine ve ortaya çıkan kodlara ilişkin verilerin anlamlandırılmasına yardımcı olmaktadır. Öyle ki bu analiz türünde, veri setindeki deneyimler, düşünceler ve davranışlar anlaşılır hale getirilmeye çalışılmaktadır.⁴³⁰

İlk olarak doküman analizinden yararlanılarak mülakat temaları belirlenmiştir. Burada davranış kodlarına ilişkin sınıflandırma yapılırken⁴³¹ aşağıda yer alan kuruluş ve şirketlerin web siteleri incelenmiştir.

- Çokuluslu şirketlerin örnek olarak esas aldığı, Uluslararası kuruluşlarca düzenlenen kodlardan, Küresel İlkeler Sözleşmesi (BM), Çokuluslu Şirketlerin ve Diğer Ticari Girişimlerin İnsan Haklarına İlişkin Sorumluluklarını İçeren Normlar (BM), Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi (ILO), Çokuluslu Şirketler Rehberi (OECD),

⁴²⁸ Alan Bryman, *Research Methods and Organization Studies*, **Routledge**, 1. Basım, 1989, s. 118-120.

⁴²⁹ Banu Gürcüm, "Tekstil Tasarım Araştırmalarında Karma Yöntemin Avantajları", **Journal of International Research**, Vol. 10, No. 50, 2015, s. 508.

⁴³⁰ Arzu Toker, "Sosyal Bilimlerde Nitel Veri Analizi için Bir Kılavuz", **Pamukkale Üni. SBE Dergisi**, S. 51, 2022, s. 331.

⁴³¹ Detaylı bilgi için bkz., s. 141.

- Hazır giyim sektöründe aktif olarak faaliyet gösteren Temiz Giysiler Kampanyası (CCC), Adil Emek Örgütü (FLA) ve Adil Giyim Vakfı (FWF)'nin çok paydaşlı kodları,

- Levi Strauss, The GAP, H&M, Inditex Group, Bestseller, Esprit Europe, Primark ve Asos şirketlerinin özel kodları ve

- Uluslararası Özgür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU).

Buna göre başlıca temalar, ücret, çalışma süresi, çocuk işçiliği, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, kayıtdışı istihdam, istihdamda ayrımcılık, işyerinde fiziksel/sözlü/cinsel Taciz, eğitim, denetim mekanizması ve iş sağlığı ve güvenliği olarak belirlenmiştir. Ancak denetim mekanizması olarak yer alan tema başlığı doküman analizinden elde edilmemiş, davranış kodlarının işyerlerinde uygulanıp uygulanmadığına ilişkin çalışmayı destekleyici bir unsur olarak görüldüğünden bu kısımda yer verilmesi uygun görülmüştür.

Temaların belirlenmesinin ardından, saha araştırmalarında bireylerin bir konu hakkındaki tutum, tecrübe, şikayet ve bilgilerinin derinlemesine elde edilmesini sağlayan nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği, literatüre kazandırılacak keşfedici çalışmalar ile karmaşık yapıya sahip açıklığa kavuşturulması gereken araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir teknik olarak kabul görmektedir.⁴³² Bu yöntemle göre araştırmacının görüşme öncesinde bir yol haritası planlayarak ana sorular ve görüşmenin akışına göre alt sorularla katılımcının yanıtlarını detaylandırmasını sağladığı ve araştırmanın amacına uygun olarak sorulara ilişkin tutarlı cevaplar alma olasılığını artırdığı araştırmacıya yapılandırılmış mülakata göre esneklik sağlayan birebir görüşme şekli olarak tarif edilmektedir.⁴³³ Nitekim görüşme formundaki soruların niteliğinin farklı olması ve katılımcıların özellikleri itibariyle (sendikalı-sendikasız vb.) farklı yapıda olmaları nedeniyle kimi durumlarda sorular katılımcılara

⁴³² Hasan Şimşek ve Ali Yıldırım, **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yay., Ankara, 2011, s. 10-15.

⁴³³ Hilal Akman Dömbekçi ve Mehmet Akif Erişen, "Nitel Araştırmalarda Görüşme Tekniği", **AÜSB Dergisi**, C. 22, S. 2, 2022, s. 146.

birebir sorulmamıştır. Bu durum çalışmada tematik analiz için verilerin tasnifinde kolaylık sağlamıştır.

Çalışmada ilk olarak mülakat görüşmelerine başlanılmadan 3 farklı işyerindeki 3 katılımcıyla bir pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan bulgular çalışmaya devam edilmesi ve verilerin tasnifi açısından yol gösterici olmuştur. Örneğin pilot çalışma sonucunda temalara ilişkin bulgularda işyerinde sendikal örgütlenme bulunan ve işyerinde sendikal örgütlenmenin olmadığı hususunda belirgin farklılık göze çarpmıştır. Dolayısıyla çalışma bu kapsamda iki kriter dikkate alınarak devam etmiştir.

Görüşmelerde çevrimiçi ortamda katılımcılardan izin alınarak ses veya görüntü kaydı alınmıştır. Farklı katılımcılarca verilen cevapların tekrara düşmeye başladığı durumda mülakat çalışması sonlandırılmıştır. Görüşme süreleri 40-50 dakika arasında değişiklik göstermektedir. Görüşme sonunda kayıtlar deşifre edilip yazılı hale getirilmiştir. Veri kaybını engellemek için kayıtlar tekrar dinlenerek kontrol sağlanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorulara verilen cevaplarda anlam bütünlüğünü sağlamak adına katılımcıya destekleyici sorular sorularak verilen cevabın net ve anlaşılır bir şekilde alınması sağlanmıştır. Ayrıca konunun kesin bir şekilde anlaşılabilmesi için çaprazlama alt sorular katılımcılara yöneltilerek yanıtların çapraz kontrolü de sağlanmıştır. Bu işlemin ardından belirlenen temalara karşılık gelecek şekilde örnek cümleler metin içinde aktarılarak bulgular ortaya konmuştur.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

İşçi sayısına göre küçük ölçekli (nispeten 100 işçi altındaki işyerlerinde bu durumla karşılaşmıştır) ve bazı sendikasız işyerlerinde işçilerin çeşitli gerekçeler sunarak araştırmaya katılmak istememesi araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

3.5. Araştırmanın Örnekleme

Nitel araştırmalardaki örneklem büyüklüğü nicel araştırmalara kıyasla daha küçüktür. Bunun nedeni nitel araştırmaların, bir konu üzerindeki anlama odaklanması ve o konunun derinlemesine anlaşılmasına odaklanmasıdır. Dolayısıyla nitel araştırmalarda kullanılan örneklem büyüklüğü “*veri doygunluğu*” kavramı ile

ölçülmektedir.⁴³⁴ Veri doygunluğu, derinlemesine yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinin kullanıldığı çalışmalarda veri toplama işleminin durdurulması anlamı taşımaktadır.⁴³⁵

Örneklem büyüklüğü belirlenirken Mason tarafından yapılan çalışma kullanılmıştır. Mason bu araştırmasında 560 doktora tez çalışmasında kullanılan örneklem büyüklüklerini incelemiştir. Elde edilen bulgular örneklemeler arasında doktora araştırmacılarının veri doygunluğu hususunda mantıksal bir sınır gözetmediğinden gerçek bir model ortaya koymanın hatalı olacağını ortaya koymuştur. Ancak incelenen örneklemelerden %80'i Bertaux'un⁴³⁶ metodolojiden bağımsız olarak nitel bir araştırma için katılımcı sayısının en az 15 olması gerektiği görüşü ile uygunluk göstermiştir.⁴³⁷

Bu kapsamda araştırma, işçi sayısı en az 100 ve ticaret siciline kayıtlı işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Bu işyerlerinden tesadüfi (rastgele) ve amaçsal örneklem yöntemi kullanılarak çalışmanın amacına uygun olarak Türk hazır giyim sektöründe çokuluslu şirketlere üretim gerçekleştiren 28 farklı işyeri seçilmiştir. Söz konusu çokuluslu şirketler, Levi Strauss & Co, The Gap, H&M, Inditex Group, Bestseller, Esprit Europe, Primark ve Asos'dur. Bu şirketler sırasıyla Amerika, İspanya, İsveç, Danimarka, İrlanda ve İngiltere merkezli kurulan küresel hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren marka perakende firmaları olarak bilinmektedir.

İşyerleri seçilirken sendikalı ve toplu iş sözleşmesi bulunan işyerleri ile sendikasız işyerleri olmak üzere iki kriter dikkate alınmıştır. Bu kriterin esas alınmasının nedeni yapılan pilot çalışmadaki çıktılarıdır. Derinlemesine görüşme çalışmaları sonrasında sendikalı ve toplu iş sözleşmesinin bulunduğu işyerlerinde sendika temsilcileri, sendikasız işyerlerinde ise işçilerle görüşülmüştür. Çalışmada toplam 34 katılımcı ile görüşme sağlanmıştır. Ancak 6 katılımcıdan elde edilen

⁴³⁴ Shari L. Dworkin, "Sample Size Policy for Qualitative Studies Using Indepth Interviews", **Arch Sex Behav**, C. 41, S. 6, 2012, s. 1319.

⁴³⁵ Michelle O. Reilly ve Nicola Parker, "Unsatisfactory Saturation: A Critical Exploration of the Notion of Saturated Sample Sizes in Qualitative Research", **Sage Journals**, Vol. 13, No. 2, 2012, s. 192-194.

⁴³⁶ Daniel Bertaux, *The Life History Approach in the Social Sciences*, **Sage Pub.**, 1981, s. 19.

⁴³⁷ Mark Mason, "Sample Size and Saturation in PhD Studies Using Qualitative Interviews", **Forum Qualitative Social Research**, Vol. 11, No. 3, 2010, s. 13.

verilerin tutarlı, kesin ve net ifadeler içermemesinden dolayı bu veriler araştırmaya dahil edilmemiştir. Nitel araştırmalarda katılımcılarının verdiği yanıtların birbirini tekrarlaması veri doygunluğunun elde edildiği anlamı taşımaktadır.⁴³⁸ Bu bakımdan katılımcı sayısı, Mason tarafından yapılan çalışma ve Bertaux modeli dikkate alınarak sendikalı olup toplu iş sözleşmesi bulunan işyerlerinden 18 ve sendikasız işyerlerinden 10 olarak belirlenmiştir. Yapılan görüşmelerde katılımcıların demografik profili göz önüne alınarak işyerindeki çalışma şartlarına ilişkin bilgilere yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle erişilmeye çalışılmıştır.

3.6. Bulgular

Araştırmanın amacının en iyi şekilde ortaya konulabilmesi için katılımcıların demografik bilgileri, eğitim düzeyleri, medeni durumları, işyeri ve sektördeki kıdem süreleri, meslekleri, işyerlerinin lokasyonu ve işçi sayısına göre büyüklükleri gibi bilgiler toplanmıştır. Bu bağlamda, sendikalı işyerlerindeki katılımcılar sendika temsilcilerinden, sendikasız işyerlerindeki katılımcılar ise işçilerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 12'si kadın, 16'sı erkek olmak üzere toplam 28 katılımcı yer almıştır. Medeni durumlarına göre, 8'i bekar, 20'si evlidir. Katılımcıların yaş aralığı 24 ile 58 arasında değişmekte olup, eğitim düzeyleri ilkokul, ortaokul, lise ve önlisans seviyelerinde farklılık göstermektedir. Katılımcıların işyerlerindeki kıdem süreleri ise 1,5 yıl ile 19 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Araştırmanın örneklemini oluşturan işyerlerindeki toplam işçi sayısının, katılımcılardan elde edilen verilere göre yaklaşık 15 bin olduğu tahmin edilmektedir. Katılımcılar, kimyasal boya işçisi, dokuma operatörü, yıkama işçisi, ütü ve paketleme işçisi, son işlem personeli, ara ütü işçisi, dikiş ustası, boya sorumlusu ve kesme işçisi gibi çeşitli görevlerde çalışmaktadır. Bu veriler, araştırmanın amacını en iyi şekilde ortaya koymak ve sektörün dinamiklerini anlamak için önemli bir temel sağlamaktadır.

3.6.1. Ücret

Hazır giyim sektöründe işçilere ödenen ücretlerin ve sağlanan sosyal hakların yasal ve sektörel asgari standartları karşılayıp karşılamadığı, işçilerin ve ailelerinin

⁴³⁸ Fedayi Yağar, "Nitel Araştırmalarda Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi: Veri Doygunluğu", *Aksaray Üni. SBE Dergisi*, C. 7, S. 2, 2023, s. 138.

temel ihtiyaçlarını yeterli düzeyde karşılayıp karşılamadığı önemli bir değerlendirme kriteridir. Bu bağlamda, ücretlerin belirlenmesi ve ödenme şekilleri, sendikalı ve sendikasız işyerleri arasındaki farklar, kıdem süresi, eğitim düzeyi ve cinsiyet gibi değişkenler dikkate alınarak analiz edilmiştir. Ayrıca, işyerlerinde uygulanan fazla mesai ödemeleri, bordroların verilmesi ve banka aracılığıyla yapılan ödemeler gibi unsurlar da bu değerlendirmeye dahil edilmiştir. Bu kapsamda yapılan incelemeler, işyerlerindeki ücret seviyelerinin ve ödenme şekillerinin, işçilerin yaşam standartlarını nasıl etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bakış açısıyla işyerlerindeki ücret durumu, Türkiye’de 01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arasında asgari ücret tespit komisyonu tarafından belirlenen 17.002,00 TL dikkate alınarak ele alınmıştır.⁴³⁹

Buna göre katılımcıların asgari ücrete göre aldıkları ücret oranları incelendiğinde, sendikalı işyerlerindeki katılımcıların asgari ücretin ortalama %19,64 fazlası; sendikasız işyerlerinde ise ortalama %28,75 fazlası ücret aldıkları tespit edilmiştir. Söz konusu ücret verisi, katılımcıların eğitim durumu, işyerindeki kıdem süresi, sektördeki kıdem süresi ve işyerindeki görevlerin oldukça çeşitlilik arz etmesi nedeniyle işyerlerindeki ücret seviyesini de büyük oranda yansıtmaktadır. Çünkü yapılan görüşmelerde tüm işçiler/temsilciler, işyerlerindeki ücret seviyesinin bu oranlarda olduğunu beyan etmiştir.

Bu kapsamda, sendikalı işyerlerinde en düşük ücret seviyesi asgari ücretin yaklaşık %8 fazlası; en yüksek ücret seviyesi ise yaklaşık %43,51 fazlası olarak görülmüştür. Sendikasız işyerlerinde ise bu oran sırasıyla %7 ve %61,75 olarak tespit edilmiştir. Ancak kıdem süresi dikkate alınarak yapılan karşılaştırmada sendikalı ve sendikasız işyerleri arasındaki farklılık göze çarpmaktadır. Öyle ki kıdem süresi hazır giyim sektöründe ücretin belirlenmesindeki en önemli kriter olarak karşımıza çıkmıştır.

Buna göre katılımcılardan elde edilen verilerle yapılan analizde, işyerlerinde 10 yıl ve üstü kıdeme sahip işçilerin yaklaşık %42; 1 yıl ve altı işçilerin yaklaşık %26 oranında olduğu tespit edilmiştir. Hatta sendikalı işyerlerinde 10 yıl ve üstü kıdeme sahip işçilerin yaklaşık %49 oranında ortalamadan yüksek olduğu; 1 yıl ve altı

⁴³⁹ **Resmi Gazete**, Asgari Ücret Tespit Komisyonu Raporu, S. 32415, 2023.

çalışanların yaklaşık %17 seviyesinde olduğu görülmüştür. Ne var ki sendikasız işyerlerinde ise 10 yıl ve üstü kıdeme sahip oran %36 iken; 1 yıl ve altı kıdeme sahip işçiler %34'dür. Dolayısıyla sendikalı işyerlerinde sendikasız işyerlerine kıyasla istihdamda bulunma süresinin uzun olduğu, işçi devrinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna mukabil, kıdem süreleri dikkate alınarak ücret seviyeleri incelendiğinde işyerlerinde 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip işçilerin asgari ücretin ortalama %31,60 fazlasıyla çalıştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca sendikalı işyerlerinde 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların ücret seviyesi asgari ücretin ortalama %26,31 fazlasıyla sendikasız işyerlerinde bu oran %50'lere ulaşmaktadır.

Bununla birlikte araştırmada 5 ve 10 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların ağırlıkta olduğu görülmüştür. Bu kıdem süresi içerisinde bulunanların asgari ücretin ortalama %23 fazlasıyla çalıştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca bu kıdeme sahip sendikalı işyerlerinde oran %19 iken; sendikasız işyerlerinde %33'dür. Hal böyleyken sendikalı işyerlerinde 5 yıl ile 10 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların ücret seviyesinin ortalamanın altında kaldığı görülmektedir. Sendikalı çalışanların ücretine ilave toplu iş sözleşmesinde yer alan farklı ödeme kalemlerinin de olduğu göz önünde bulundurulduğunda, sendikalı ve sendikasız işyerlerindeki ücret seviyelerine ilişkin farklılık oldukça çarpıcıdır.

Bir diğer yandan eğitim durumlarına göre yapılan değerlendirmede, ilkokul mezunlarının kıdem sürelerinin yüksek olması da göz önüne alındığında ücretlerinin asgari ücretin ortalama %36,23 fazlasıyla olduğu; ortaokul düzeyinde eğitim alanların ortalama %20; lise düzeyinde eğitim alanların ortalama %21 ve önlisans düzeyinde eğitim alanların ortalama %23 seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Sendikalı ve sendikasız işyerleri açısından belirgin bir farklılık göze çarpmamıştır. Fakat eğitim düzeyi, işyerlerine ilişkin ücret seviyelerini açıklamada tek başına yeterli bir değişken olarak görülmemektedir. Çünkü istihdamda bulunanların tekstil ve hazır giyim üzerine herhangi bir eğitim almadan işe başladıkları ve aktif iş hayatında sektöre yönelik eğitim alma ihtiyacı hissetmedikleri tespit edilmiştir. Bu durumu bazı sendikalı katılımcılar şu şekilde ifade etmiştir.

“Ben ilkokul mezunuyum. İşyerimizde ortaokul veya lise mezunu olanlar var. Bazıları okulu bitirmeden işi bırakıyor. Üniversite eğitimi alanlar genellikle beyaz yakalı işlerde çalışıyor. Bu sektöre girdikten sonra üniversiteye devam edip ayrılanlar oldu, ama onlar genellikle bu işi geçici olarak para kazanmak için tercih ediyor.”

“Her ne kadar okullarda tekstil bölümü veya tekstil okumaya yönelik bir eğitim programı bulunsa da eğitim iyi değil. Çünkü işyerine gelen öğrenciler veya yeni işe başlayanların hiçbir becerisi yok. Biz bu alanda kıdemli ustalar olarak, yeni başlayanlara rehberlik ediyoruz. İşimiz el becerisi gerektiriyor ve pratikte işyerinde kazandığımız deneyim, okulda öğrenileceklerin çok ötesinde. Her meslekte olduğu gibi, burada da tecrübenin büyük bir önemi var.”

Bir başka açıdan yaş grubuna göre değerlendirmede, 30 yaş ve üzeri katılımcıların asgari ücretin ortalama %26,10 fazlasıyla çalıştıkları ve kıdem süreleriyle bu değişkenin doğru orantılı olduğunu görülmektedir. Nitekim yaş arttıkça kıdem süresi de doğru orantılı bir şekilde artış göstermektedir. Ayrıca 30 yaş sınırı sendikalaşma için bir veri de sağlamıştır. Buna göre 30 yaş üstü katılımcıların ağırlıklı olarak sendikalı işyerlerinde, 30 yaş altındakilerin sendikasız işyerlerinde çalıştıkları görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında 30 yaş ve üzerinde olup sendikalı olanların ücretleri, 30 yaş altında olup sendikasız olan işçilerden yüksektir.

Medeni durum ise ücrete ilişkin tek başına bir çıkarım sunmamaktadır. Yine kıdem süresi ile birlikte değerlendirildiğinde kıdem-ücret ilişkisindeki gibi bir etki ortaya çıkmıştır. Buna göre bekar olanların kıdem sürelerinin ağırlıklı olarak 7 yıl altında oldukları ve bu katılımcıların asgari ücretin ortalama %14,36 fazlası ücret aldıkları görülmüştür. Ancak evli olanların kıdem süreleri de dikkate alındığında (7 yıl üzeri) asgari ücretin ortalama %26,31 fazlası ücret aldığı tespit edilmiştir. Bir diğer yandan medeni durum ile sendikaya üyelik arasında da ilişki tespit edilmiştir. Buna

göre sendikalı işçilerin büyük oranda evli olduğu, sendikasız işçilerin ise ağırlıklı olarak bekar olduğu görülmüştür.

İşyerinde yapılan iş (meslek) ayrımına göre ise ücret düzeylerinde belirgin bir ayrım görülmemiştir. Bununla birlikte ücrete ilişkin cinsiyet açısından çıkarımlar oldukça çarpıcıdır. Kadınların ücretlerinin asgari ücretin ortalama %22,19 oranında fazlası olduğu görülmüştür. Erkek katılımcılarda ise bu oran %23,42'dir. Bu veri istihdamda cinsiyet temelli cinsiyet ayrımcılığında ücrete ilişkin bizlere yol göstericidir. Nitekim kadınların ülkemizdeki toplumsal rolü itibariyle erkeklere nazaran daha düşük ücretle istihdamda yer aldığı iddiaları tek başına yeterli bir iddia değildir.

Bir başka açıdan bakıldığında ağırlıklı olarak katılımcı kadınların 10 yıl ve altında kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca katılımcıların yarısı sendikalı işyerinde çalışmaktadır. Erkeklerde kıdem süresi dağınık bir yapı gösterirken büyük oranda sendikalı işyerlerinde çalıştıkları görülmüştür. Dolayısıyla sendikalı ve sendikasız ile kıdem süresi ayrımı gözetilmeksizin cinsiyete dayalı bir ücret farklılığından söz etmek mümkün görünmemektedir.

Bir diğer yandan ücrete ilişkin bulgular ortaya konulurken ücretin ödenme türü, ödemenin düzenli olup olmadığı, bordroların verilmesi, banka aracılığıyla ödenme, fazla mesai ödemeleri, ücrete ek diğer ödemelerin varlığı ve ücretin eğitim, sağlık, gıda ve barınma gibi temel ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığı gibi değişkenlerden de yararlanılmıştır. Öyle ki işyerlerinde genellikle ücretin “günlük” olarak belirlenip aylık 30 gün üzerinden, bir işyerinde ise “saatlik” olarak belirlenip ödendiği görülmüştür. Ücretlerin günlük olarak belirlenip aylık 30 gün üzerinden ödeme yapılması yargı kararlarına aykırı bir işlemi ortaya çıkarmaktadır.⁴⁴⁰ Nitekim ücretin günlük olarak belirlenmesi takvim hesabına göre 31 günlük aylarda 31 gün, 30 günlük aylarda 30 gün üzerinden ücretin ödenmesini gerekli kılmaktadır. Ancak somut durumda 30 gün üzerinden ödemenin yapılması yılda 5 günlük işçi ücret kaybı ortaya çıkarmaktadır. Sendikasız işyerlerindeki işçilerin iş sözleşmeleri hakkında pek bilgiye

⁴⁴⁰ Yargıtay 9. HD., 2000/6937 E. ve 2000/10207 K. Sayılı Kararı ile 2010/28971 E. ve 2012/40910 Kararı., www.lexpera.com.tr, (Erişim Tarihi: 12.01.2024)

sahip olmaması nedeniyle ücretin ödenme şekli hakkında somut çıkarım yapılamazken; sendikalı işyerlerinde ücretin toplu iş sözleşmesinde yer aldığı şekliyle ödenmesi kuraldır. Bu açıdan bakıldığında özellikle sendikalı işyerlerinde söz konusu konuda hak kaybı yaşandığı somut bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu konuda bir sendika temsilcisi şu ifadeleri kullanmıştır.

“Toplu iş sözleşmesine göre, ücretlerimiz günlük olarak belirlenir ve çoğumuz 666,75 TL, yani asgari ücret alırız. Bu temel ücrete ek olarak çeşitli sosyal haklarımız bulunmaktadır. Ücretlerimiz, otuz gün üzerinden hesaplanarak aylık olarak ödenir ve ödemeler her ayın 1-15'i arasında yapılır. Genellikle ödemeler ayın 5'ini geçmez. Her ay, günlük ücret üzerinden sendika aidatı kesintisi yapılmaktadır.”

Bununla ilişkili olarak ücretin düzenli ödenip ödenmediği hususuna önemlidir. 4857 sayılı İş Kanununun 34. Maddesinde ücretin ödeme gününden itibaren azami ne kadar sürede ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir.⁴⁴¹ Buna göre “*ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi...*” iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınacaktır. Dolayısıyla Kanun, ücretin ödenmesine ilişkin geniş bir azami süre belirtmiş fakat düzenli ödenip ödenmediğinden bahsetmemiştir. Ancak düzenli ücret ödemesi işyerinde ücrete ilişkin koşulların ne durumda olduğu konusunda bize yardımcı olacaktır. Buna göre sendikalı işyerlerinde ücretin genellikle zamanında ödendiği ifade edilmiştir.

“İşyerimizde ayın 15 inde aylık ücretimizin bir kısmı avans olarak ödenir. Ayın 1'inde ise kalan ücretimiz ödenir. Düzenli olarak ücret ödemelerimizi alıyoruz. Fazla mesai yapılması durumunda aynı ay içerisinde ödeme yapılmaktadır.”

Sendikalı işyerlerinde ücretin düzenli ödendiği görülürken, sendikasız işyerlerinde kısmi aksama yaşandığı ifade edilmiştir. Bu konuda sendikasız işyerindeki bir işçi;

⁴⁴¹ 4857 sayılı İş Kanunu, 2003, S. 25134, C. 42.

“Genellikle maaşlarımız 10 gün kadar gecikiyor. Bu duruma alıştık ve yaşamımızı buna göre ayarlıyoruz artık. Sürekli olarak kredi kartlarını kullanıyoruz ve bankalara borçlanıyoruz. Kredi kartı ekstremine asgari tutarını ödemekle yetiniyorum, geri kalan kısmı ödeme tarihinden önce yatsın da diğer detaylar önemli değil.” şeklinde söylemiştir.

Bir diğer yandan İş Kanunu’nun 37. Maddesi gereği⁴⁴² işverenin işçiye yaptığı ödemelerde ücret hesabına ilişkin bir pusula verilmesi zorunlu tutulmuştur. Bordronun işçiye verilmesi hususu hem işveren hem de işçi açısından delil niteliğindedir. Örneğin işçinin fazla mesai yapması durumunda işverenin bunu kanıtladığı bir belge özelliği halini alırken, işçi açısından ise fazla mesailerinin ödenmediği hallerde alacakları için delil niteliğindedir. Ayrıca işçilerin ücretlerinin kesintisiz yatırıldığı kontrolü açısından da önemlidir. Bu kapsamda elde edilen bulgular sendikalı işyerlerinde bordroların insan kaynakları birimleri tarafından elden teslim edildiği veya elektronik ortamda işçilere gönderildiğini göstermektedir. Sendikasız işyerlerinde ise birçok katılımcı bordrolarına hiç ulaşamadıklarını ifade etmiştir.

“Bordrolarımız bireysel olarak dağıtılmıyor. Excel formatında herkesin ücretinin yer aldığı bir liste halinde bizlere veriliyor. Hesaplamalar çok karmaşık o yüzden birçoğumuz bakınca ne yazdığını anlamıyor bile. Kredi çekeceğimiz zaman muhasebeciden zar zor alıyoruz. Günlerce muhasebenin kapısında yatıyoruz.”

Bununla birlikte ücretlerin banka aracılığıyla ödenmesi de bordro uygulaması kadar önem teşkil etmektedir. Nitekim İş Kanunu yine bu konuda işverenin ücret ve her çeşit nitelikteki ödeme kalemlerinin banka vasıtasıyla ödenmesi zorunluluğu getirmiştir.⁴⁴³ Ödemelerin banka aracılığı ile gerçekleştirilmesi kayıt dışı istihdamın da önüne geçecektir. Özellikle hazır giyim gibi kayıt dışı istihdamda çalışanların fazla

⁴⁴² 4857 sayılı İş Kanunu, 2003, S. 25134, C. 42.

⁴⁴³ 4857 sayılı İş Kanunu, 2003, S. 25134, C. 42.

bulunduğu sektörler göz önüne alındığında banka aracılığıyla ödeme hususu hassas bir konudur. Öyle ki sendikalı işyerlerinde önceki yıllarda elden ödeme sisteminin yaygın olduğu ancak işyerinde sendikal örgütlenmeden sonra sadece banka aracılığıyla ücretin alındığı ifade edilmiştir.

“İşyerinde bulunduğum süre boyunca yani 7 yıldır ücretimiz bankadaki hesabımıza yatar. Ama önceleri bizden eski olanlardan duyduğumuz elden de ödeme aldıkları dönemler olmuş. Sendikadan sonra böyle bir durum söz konusu olamaz. Sendikamız hemen müdahale eder.”

Sendikasız işyerlerinde ise tam tersi bir durum söz konusudur. Buralarda banka aracılığıyla ücretin ödendiği görülürken, bayramlarda işveren tarafından ödenen ikramiye ödemelerinin elden yapıldığı tespit edilmiştir. Hatta kimi durumlarda bayramlarda ve normal vakitlerde fazla mesai yaptırılarak fazla mesai karşılığının elden ödendiği belirtilmiştir.

“İlk işe başladığım yıllarda bize, ‘paranı kartına yatıracağız ama bir kısmını muhasebeye teslim edersin’ demişlerdi hala öyle devam ediyoruz. Bayramlarda bize ikramiye ödenir. Paydos yapmadan önce muhasebeye gidip alıyoruz. Bazen ise ödemenin yetişmediği söyleniyor. Bayramdan sonra geldiğimizde veriliyor.”

“Fazla mesaiye kalmak istemeyen arkadaşım yok. Herkes ücreti düşmesin diye fazladan çalışıyor. Çalıştığımızın karşılığını haftalık olarak elden alıyoruz.”

Bir diğer konu uygulamada çok sık karşılaşılan sorunlardan birisi olan iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde fazla mesai ücretinin işçinin asıl ücretine dahil olup olmadığıdır. Sendikalı işyerlerine bakıldığında haftalık çalışma süresinin üzerinde yapılan her çalışmada ilave ücretin ödendiği ifade edilmiştir.

“Bazı işyerlerinde yıllık 270 saate varan fazla mesailerin de ücrete dahil olduğuyla alakalı şeyler duyuyoruz. Oralar

genelde çok küçük işyerleri hatta hemen hemen herkes asgari ücretle çalışıyor. Ancak bizim işyerimizde böyle bir iş sözleşmesi imzalatılmaz. Fazla mesailer ücrete ilave olarak ödeniyor.”

Sendikasız işyerlerinin bir kısmında ise benzer biçimde fazla mesailerin karşılığının ücrete ek olarak alındığı ifade edilirken, sendikasız işyerindeki bazı katılımcılar konuyu ya bilmediğini ya da ücretinin içinde olduğunu söylemiştir.

“Bilemiyorum, biz vardiyalı çalışıyoruz. 8 saatten 3 vardiya. Cumartesileri ise akşam 21’e kadar kalıyoruz. Fazla mesai yapıyoruz ama karşılığı ilave olarak ödenmiyor. Herhalde maaşımızın içinde.”

“Eğer fazla mesai yapmazsak amirler tehditler savuruyor işten atarız diye. Mecbur kalıyoruz. Bazen geceleri 1’e kadar çalışıyoruz. Bu sektörde mesai zorunlu. Yoksa para kazanamayız. Burada işe giren bunu bilerek girer. Bunların hepsi maaşımızın içinde.”

Ücret düzeyinin belirlenmesi sendikalı ve sendikasız işyerlerindeki durumu ortaya koyabilmek için önemli bir kriterdir. Nitekim bunlardan birisi de kuşkusuz fazla mesai karşılıklarının aylık ücrete dahil olup olmadığı konusudur. Burada yerleşik yargı kararlarından yola çıkılarak değerlendirme yapılması uygun görülmektedir.⁴⁴⁴ Bu bakımdan fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil olup olmadığının tespiti, yapılan mesai süresi ve alacağı düştükten sonra kök ücretin asgari ücretin altında kalıp kalmadığı ile yapılmaktadır. Elde edilen veriler kapsamında özellikle ücret düzeyi ve haftalık fazla mesai saati ile yapılan değerlendirmede sadece sendikasız işyerlerinin bazılarında bu tip uygulamalar görülmüştür.

Bununla birlikte ücrete ilişkin diğer ödemelerin tespiti işçiye ödenen kök ücreti ortaya çıkarmaktadır. Daha önceki bulgular da dikkate alındığında sendikalı

⁴⁴⁴ Yargıtay 9. HD. 03.11.2020 Tarih 2016/30199 E. 2020/14569 Kararı, www.lexpera.com.tr, (Erişim Tarihi: 18.01.2024).

işyerlerinde ücret seviyelerinin sendikasız işyerlerine kıyasla daha düşük olduğu ifade edilmişti. Bu durum karşımıza ciddi sonuçlar çıkarmaktadır. Öyle ki işyerlerinde yemek yardımı, yakacak yardımı, ikramiye, bayram yardımı, aile yardımı, erzak yardımı, ayakkabı yardımı, alışveriş kartı, eğitim yardımı, düğün yardımı, çocuk yardımı gibi ilave sosyal hakların olduğu tespit edilmiştir. Sendikalı işyerlerinde bu tip haklar yapılan toplu iş sözleşmelerinde yer aldığı için çeşitlilik gösterirken, sendikasız işyerlerinde yemek yardımı ve ikramiye olmak üzere sınırlı haklar ilave olarak verilmekte hatta birçok işyerinde sadece kök ücret ödenmektedir. Buna göre sendikalı işyerlerinde her ne kadar ücrete ek sosyal hakların fazla ve çeşitli olduğu görülse de, söz konusu ilave haklar ile kök ücretin asgari ücret seviyesine çok daha yakın olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu çıkarım daha önce de ifade edildiği gibi birçok katılımcının asgari ücret aldığı ve toplu iş sözleşmesiyle elde edilen haklardan ilave olarak yararlandığı sonucu ile tutarlıdır.

Buna mukabil işçilerin aldıkları ücretin kendilerini ve ailelerini geçindirmek için yeterli olup olmadığı açısından değerlendirildiğinde, işçiler ücretlerin yetersiz kalması nedeniyle kredi ve kredi kartı borcunun olduğunu, çocuğu olanların eğitim döneminde çok daha zorlandığını ve bu yüzden sürekli fazla mesai yaptıklarını ifade etmiştir. Ayrıca bazı katılımcılar ise ülkedeki satın alma gücünden şikayet ederek enflasyonist ortamda ücretlerinin sürekli olarak eridiğini söylemiştir. Bu durum sendikalı ve sendikasız işyeri ayrımı gözetmeksizin tüm temsilci ve işçilerin ortak sorunu olarak görülmektedir.

“Geçinmekte zorlanıyorum ve borçlarım var. Normal çalışma saatlerinde kazancım yetersiz kalıyor. Çocuklarım okula başladığında geçimimi sağlamak için daha fazla mesai yapmak zorunda kalıyorum. Mesela, ben köyde yaşıyorum ve işe gidip geliyorum, bu yüzden ekstra gelirlerim de var. Ancak şehir merkezinde yaşayanlar daha zor durumda. Arkadaşlarım geçimlerini sağlamak için sürekli olarak mesaiye kalmak istiyorlar. Ülkedeki enflasyon artışı nedeniyle, ücret zammı aldıktan sonra bile aylar geçtikçe aldığımız paranın değeri düşüyor. Bu konuda sürekli ek protokollerle ücrete zam talep

ediliyor. Ben temsilci olarak bu talepleri sendikama iletiyorum, ancak şu ana kadar böyle bir ek zam alındığını görmedim.”

Bununla birlikte Türkiye’de Türk-İş Konfederasyonu tarafından her yıl yayınlanan açlık sınırı 2024 yılı için 16.792,99 TL, bekar bir çalışan için yaşam maliyeti 21.831,13 TL olarak belirlenmiştir.⁴⁴⁵ DİSK Birleşik Metal İş Sınıf Araştırmaları Merkezi tarafından açlık ve yoksulluk sınırı araştırmasına göre ise dört kişilik bir aile için açlık sınırının 16 bin TL olduğu, tek başına yaşayan bir kişi için yoksulluk sınırının 25 bin TL’yi geçtiği ifade edilmiştir.⁴⁴⁶ Ayrıca Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yayınlanan bir rapora göre de 2024 yılı için bir işçinin insani geçim ücreti asgari 23.120,00 TL olarak belirlenmiştir. Söz konusu geçim ücreti dört kişilik bir ailenin gıda, giyim, konut, su, elektrik, gaz, mobilya, ev aletleri ve ev bakımı, sağlık, ulaştırma, haberleşme, eğlence vb. ihtiyaçlarını içermektedir.⁴⁴⁷ Bu bakımdan hem sendikalı hem sendikasız işyerlerindeki ücret seviyelerinin Türk-İş, DİSK ve İGİAD tarafından açıklanan açlık sınırının üzerinde ancak yoksulluk sınırının altında kaldığı görülmektedir.

Bir diğer yandan birçok katılımcı ise ücret düzeylerini eleştirerek asgari ücretin adil bir yaşam ücreti olmaktan uzak olduğunu, markaların geçimlik ücret üzerinde çok sık durduklarını ancak bu konuda iyileştirme yapılması noktasında adım atılmadığını ve markaların geçimlik ücret yerine, ücrete esas kriterinin ülkedeki asgari ücret olduğunu ifade etmiştir.

“En az asgari ücretle çalışmanın sağlanması yeterli mi diye düşünürseniz, şükürler olsun ki bu sağlanıyor. En az bir buçuk katı mesai ücreti, en az yemek ve yol yardımı, en az sigorta gibi olanaklar sunuluyor. Ancak bu yeterli değil. ‘Geçimlik ücret’

⁴⁴⁵ TÜRK-İŞ,

<https://www.turkis.org.tr/turk-is-mart-2024-aclik-ve-yoksulluk-siniri/#:~:text=G%C4%B1da%20harcamas%C4%B1%20ile%20giyim%2C%20konut,%2C13%20TL'ye%20y%C3%BCKseldi.>, (Erişim Tarihi: 05.04.2024)

⁴⁴⁶ DİSK, <https://arastirma.disk.org.tr/?p=11167>, (Erişim Tarihi: 22.04.2024)

⁴⁴⁷ İGİAD,

<https://igiad.org.tr/igiad-2024-yili-insani-gecim-ucretini-acikladi>, (Erişim Tarihi: 18.01.2024)

adı verilen bir konu var. Şu anda tüm markaların gündeminde olan bir kavram bu. Markalar İstanbul'da insanca yaşamak için gereken ücretin 22.000 TL'nin üzerinde olması gerektiği fikrini savunuyor. Bazen bizle görüşme yaptıklarında bunu çokca dile getiriyorlar. Bunun için yılda kaç ayakkabı aldığınızı, ne kadar kıyafet aldığınızı, ne kadar kira ödediğinizi, ne kadar birikim yaptığınızı ve kendinize ne kadar harcadığınızı içeren bir anket yapılır. Ortalama bir rakam çıkarılır ve buna göre adil yaşam ücreti belirlenir. Markalar bunu taahhüt eder ancak bugüne kadar bu konuda belirgin bir ilerleme görülmemiştir.”

Bu bakımdan ücrete ilişkin kod tanımı dikkate alınarak genel olarak bir değerlendirme yapıldığında Türkiye'deki hazır giyim sektöründe işçilere ödenen ücretlerin ve sağlanan sosyal hakların yasal ve sektörel asgari standartları karşılamadığı ve işçilerin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını yeterli düzeyde karşılayamadığı görülmektedir. Sendikalı ve sendikasız işyerleri arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Kıdem süresi, eğitim düzeyi ve cinsiyet gibi değişkenler, ücret seviyelerini etkileyen önemli faktörler olarak öne çıkmakta ve kıdem süresinin ücret belirlemede en önemli kriter olduğu görülmektedir. Fazla mesai ödemeleri, bordroların verilmesi ve banka aracılığıyla yapılan ödemeler gibi unsurlar, sendikalı işyerlerinde daha düzenli ve şeffaf bir şekilde uygulanırken, sendikasız işyerlerinde düzensizlikler ve hak kayıpları yaşanmaktadır.

Bu bağlamda işyerlerinde yasal asgari ücret uygulamasının üzerinde bir ödeme yapılarak ücrete ilişkin kısmi bir kod uyumu görülmektedir. Davranış kodlarının etkisi, sendikalı işyerlerinde daha belirgin ve etkin olurken, sendikasız işyerlerinde ciddi eksiklikler ve yetersizlikler görülmektedir. Bu durum, sendikal örgütlenmenin işçi haklarının korunmasında ve davranış kodlarının etkin bir şekilde uygulanmasında kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

3.6.2. Çalışma Süreleri

Türkiye'de 4857 sayılı Kanun'a göre çalışma süresi istisnai işler ve bazı vardiyalı çalışma şekilleri hariç olmak üzere günde 11 saati aşmaması şartıyla haftalık 45 saat olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte işçilerin yılda en fazla 270 saat fazla mesai yapabileceği de düzenlenmiştir. Buna göre bir işçi günde en fazla üç saat fazla mesai yapabilmektedir. Benzer biçimde hazır giyim sektörü tedarik zincirindeki işletmelerde de çalışma sürelerinin yapılan fazla mesailer hariç haftalık 45 saat olarak belirlenen yasal sınırdaki olduğu gözlemlenmiştir.

Fazla çalışma uygulamaları gerek sendikalı gerek sendikasız işyerlerinde norm haline gelmiştir. Ancak sendikalı işyerlerinde, sendikal örgütlenmeden önce fazla çalışma uygulamalarına sıkça maruz kalındığı, işçinin rızasının aranmadığı ve önceden işçiye bildirim yapılmadığı, ancak örgütlenmeden sonra yapılan toplu iş sözleşmesinin ardından bu konuda düzenlemeye gidildiği ifade edilmektedir.

“İşçi arkadaşların rızası alınarak işin yoğunluğuna göre tamamen gönüllülük esaslı fazla çalışma yapıyoruz. İşyerine sendika girmeden önce zorunlu fazla mesaiye kalıyorduk, bize tercih sunulmazdı. Hatta bazen tam işyerinden ayrılırken talimat gelirdi. Ancak sendika geldikten sonra böyle bir durum söz konusu olmuyor. Elbette bir anda çözülmüdü. Uzun sancılı dönemler geçirdik. Bunda markaların da etkisi olabilir. Sendikamıza olumlu bakıyorlar.”

Özellikle sendikasız işyerlerinde fazla çalışma kronik bir hal almıştır. Sektörde işçilerin fazla çalışma yapmalarının birkaç sebebi mevcuttur. Bunlardan en yaygın olanı işçilerin evlerini geçindirmede zorluk çekmelerinden kaynaklı yaşamlarını sürdürebilmek için yeterli geliri olmaması, diğer nedenler ise sipariş yoğunluğu nedeniyle belirli dönemlerde işlerini yetiştirememesi, markaların teslimatlarda kısa termin sürelerini şart koşmalarıdır. Buradaki realite işçilerin erken saatlerde evden çıkıp geç saatlerde eve dönmeleri nedeniyle ailelerine vakit ayıramadıklarıdır. Özellikle kadın işçiler ev işlerini yapmakta güçlük çekmektedir. Bu durum iş-yaşam dengesini derinden sarsmaktadır. Bir diğer yandan ise fazla mesai

yapan işçilerin öncelikli motivasyon gerekçelerinin başında geçimlerini sağlamanın yanında çocuklarının da iyi bir eğitim almalarını sağlamak gelmektedir. Bu konuda sendikasız işyerlerindeki bazı katılımcılar,

“Mecbur çalışmak zorundayım. Fazla mesai yapmasam bana asgari ücret verirler. Ben ilerde çocuklarım rahat yaşasın diye şuan bu kadar çalışmak zorundayım. Eşim de çalışıyor ancak kazancımız İstanbul’da evi geçindirmeye yetmiyor. Sabah 6’da evden çıkıyorum işe gitmek için akşam 8’e doğru eve giriyorum. Çocuklara mecburen annem bakıyor”,

“Gün içinde sürekli çalışıyorsun, geriye sadece 3 saat kalıyor. Bu 3 saatte yemek yapmak mı, bulaşıkları mı yıkamak mı gerekiyor? Yapıyorsun ama evdeki gibi olmuyor. Kendine ayırabileceğin hiç zamanın yok. Çünkü tekstil sektöründe çalışma saatleri genellikle sabah sekiz buçuk ile akşam yedi arasında” şeklinde ifade etmektedir.

Hazır giyim sektöründe fazla çalışma kronik bir sorun haline gelmiştir. Özellikle işverenler asgari maliyetle fazla çalıştırmanın yollarını aramaktadır. Öyle ki bazı sendikasız işyerlerinde sağlanan servis imkanı kötüye kullanılarak, işçilerin normal mesai başlangıcından en az yarım saat önce işyerine getirilip işe başlatıldığı ve normal mesai saati başlarken işçilerden personel kartlarını sisteme okutmaları istendiği görülmektedir. Ayrıca tedarikçilerin iş ilişkisinde bulunduğu markaların, sipariş ettiği ürünleri bir an önce teslim almak adına bu duruma sessiz kaldığı ve denetimlerde alınan şikayetleri görmezden geldikleri ifade edilmektedir.

“Şu anda bazı markalar tarafından da kabul edilen bir sorunumuz fazla mesai konusudur. Geçmişte bu konuda hiç hoşgörü gösterilmiyordu ve şirketin puan düşüşüne neden oluyordu, ancak son 2 yıldır markalar önemsememeye başladı. Bir işçinin çalışma saatleri yasalarla belirlenmiştir ve 11 saatin üzerinde çalıştırılmaz. Ancak bazı bölümlerimizde sabah çalıştırma olayı var. Sabah mesai saatinden yarım saat

önce işyerinde oluyoruz. Servis saati ona göre ayarlanmış. Genellikle her gün yarım saat erken mesaiye başlıyoruz. Mesai saatimiz geldiğinde de giriş kartımızı okutuyoruz. Aslında sabah fazla mesai yapıyoruz. Ama sistemden görünmüyor. Bu durumu denetimlerde söylüyoruz. Ancak markalar pek önemsemiyor. Çünkü termin tarihleri çok sıkışık.”

Öte yandan bazı işyerlerinde ise fazla çalışmanın işyerinde süregelen bir uygulama haline geldiği, normal mesai saatlerine riayet edilmediği ve bazı işçilerin fazla mesai yapmak istemeseler dahi diğer işçilerin sorgusuz sualsiz fazla mesaiye kaldığı görülmüştür. Dolayısıyla bu duruma toplu olarak tepki veremediklerinde işten atılma ve diğer baskı şekillerine maruz kalındığı ortaya koyulmuştur. Bu konuda sendikasız işyerindeki bir katılımcı durumu şu şekilde özetlemiştir.

“Zorunlu olarak fazla mesaiye kalıyoruz. Bizim işyerimizde bu gelenek haline gelmiş. Kimse mesai bitiş saatinde işten ayrılmaz. Ayrılan olursa sanki kötü bir şey yapılmış gibi davranılır. Herkes böyle hareket ettiği için mesaiye kalmıyorum dediğinizde ‘bu adam işini yapmıyor’ diye dedikodu yapabiliyorlar. İşyerinde adınız kötüye çıkıyor sonra. İşverenin hiç kabahati yok. Ne yaparsak işçiler olarak biz kendimize yapıyoruz. Mesaiye kalmadım diyelim bölüm amirim hemen farklı bir gözle bakıyor.”

Bir diğer husus fazla çalışmaya ilişkin ücretin ödenmesidir. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre, haftalık çalışma süresinin üzerinde yapılan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin yüzde elli zamlı halidir. Ayrıca toplu iş sözleşmeleriyle çalışma süresinin düşürüldüğü hallerde, haftalık 45 saate kadar yapılacak çalışmalarda da fazla sürelerle mesai ücreti ödenmesi söz konusu olacaktır. Öte yandan Kanun fazla çalışmaya ilişkin karşılığın serbest zaman olarak da kullanılabilmesini düzenlemektedir. Buna göre işçinin rızası şart olmak ve 6 ay içerisinde kullanmak kaydıyla, fazla çalışma yaptığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalışması karşılığı olarak 1 saat 15 dakika serbest zaman

kullanılabilecektir.⁴⁴⁸ Fakat görüşme yapılan işyerlerinin tamamında haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlendiği için fazla sürelerle çalışmaya ilişkin ücret ödemesi değerlendirmeye alınmayarak fazla çalışma karşılığının ödenmesi üzerinde durulmuştur. Buna göre sendikalı işyerlerinde fazla mesai ödemelerinin karşılığının ücret veya serbest zaman olarak kanuna uygun ve düzenli bir şekilde hakedilen ay içerisinde yapıldığı görülmektedir. Sendikalı işyerlerindeki katılımcılardan bazıları durumu şu şekilde ifade etmektedir.

“Hafta içi ve cumartesi günleri bizim iş günümüz. Bu günlerde fazla mesai yaptığımızda karşılığını %50 zamlı almaktayız.”,

“Ben genellikle fazla mesailerimin karşılığını izin olarak kullanmayı tercih ediyorum. Kanuna uygun bir şekilde hesaplanıp izin süremi bana söylüyorlar. Bende bu süreleri biriktirip yaz döneminde eğer iş olmazsa kalan yıllık iznimle birleştirerek izne çıkmış oluyorum. İşveren bizlere bu imkanı sunuyor.”

Öte yandan sendikasız işyerlerinde ise durum oldukça farklıdır. Nitekim fazla çalışmanın karşılığının nasıl sağlanması gerektiği yönünde işçilerin de bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür. İşletme ise fazla mesai ücreti ile serbest zaman arasında denge kurarak, hangi günlerin serbest zaman iznine sayılacağı hangi günlerin ücretinin ödeneceğini resen karar vermektedir. Bu durum kanuna aykırı bir şekilde işçilerin iradesinin yok sayıldığını gözler önüne sermektedir. Öyle ki haftalık çalışma süresinin üzerinde yapılan fazla mesailerin genellikle ücrete dahil olduğu, bazı işyerlerinde ise tamamen izin olarak kullandırıldığı ancak işçinin rızasının alınmadığı görülmektedir. Hatta işçilerin serbest zamanlarını çoğunlukla kullanma fırsatlarının olmadığı, işverenden talep etmeleri halinde işin yoğunluğu bahane edilerek ötelendikleri anlaşılmaktadır.

“Ne kadar fazla mesai yaparsak ona göre saatlik izin alıyoruz. Mesela 2 saat fazla çalıştığında 2 saat izin alabiliyorum.”

⁴⁴⁸ 4857 sayılı İş Kanunu, 2003, S. 25134, C. 42.

Ancak herkes izinlerini istediği gibi kullanamıyor. Mesela benim içerde 58 saat iznim birikti geçen yıldan. Hala kullanamadım. Bazen ufak tefek işlerimiz oluyor 1-2 saat onların yerine sayıyorlar. Bu durumdan çok şikayetçiyiz.”

Bununla birlikte konu derinlemesine incelendiğinde işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de fazla çalışma yaptığı görülmektedir. Bu günlerdeki çalışmaların karşılığının bir kısmının izin, birçoğunun ise çalıştığı süre ile orantılı ücret şeklinde ödendiği tespit edilmiştir. 4857 sayılı Kanun açıkça, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması durumunda çalışılan her gün için ilave bir günlük ücretinin ödenmesi gerektiğini ifade etmektedir.⁴⁴⁹

Öte yandan hafta tatilindeki çalışmaya ilişkin ödeme 4857 sayılı Kanun'da yer almamaktadır. Buna göre çeşitli içtihatlardan yola çıkarak, bu günlerde yapılan çalışmaların aynı zamanda fazla çalışma olarak değerlendirilip karşılığının normal ücretine ilave bir buçuk kat artırımlı ödenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.⁴⁵⁰ Burada önemli olan husus bu günlerde bir saat çalışılması durumunda dahi tam gün ücretine hak kazanılmasıdır. Dolayısıyla işçi hafta tatilinde toplam günlük 2,5 oranında ücret alacaktır. Ayrıca hafta tatili ve ulusal bayram ile genel tatil günlerinde yapılan çalışmanın karşılığının izin olarak sağlanması hukuka aykırılık teşkil etmektedir. Çünkü Anayasanın 50. Maddesi gereği hafta tatili ve ulusal bayram ile genel tatil günleri dinlenme hakkı kapsamındadır.⁴⁵¹ Dolayısıyla 4857 sayılı Kanun açıkça fazla mesai karşılığının serbest zaman olarak kullandırılma hakkını fazla mesai çalışmaları için öngörmüştür. Bu bakımdan bu günlerde yapılan çalışmaların karşılığının ücret olarak ödenmesi kanuni zorunluluktur.⁴⁵² Hal böyleyken sendikalı işyerlerinde hafta tatili çalışmasının nadir olarak yapıldığı ve karşılığının ilave bir günlük ücret olarak ödendiği, ulusal bayramlarda çalışma yapılmadığı ancak genel tatil günlerinde bazı

⁴⁴⁹ 4857 sayılı İş Kanunu, 2003, S. 25134, C. 42.

⁴⁵⁰ Detaylı bilgi için Yargıtay kararları incelenebilir. www.lexpera.com.tr, (Erişim Tarihi: 02.03.2024).

⁴⁵¹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun No. 2709, 1982.

⁴⁵² Yargıtay 9. HD., 25.06.2018 Tarih, E. 2018/5764, K. 2018/13663, Yargıtay 9. HD., 15.01.2018 Tarih, E. 2015/26859, K. 2018/84, www.lexpera.com.tr, (Erişim Tarihi: 15.01.2024).

zamanlarda fazla mesaiye kalındığı hatta yoğun sipariş dönemlerinde geçici işçi dahi alındığı belirtilmektedir.

“Hafta tatilimizi Pazar günü kullanıyoruz. Vardiyalı çalışan arkadaşlarımız 6. günü takip eden 7. gün hafta tatillerini kullanmaktalar. Tekstil sektörü günümüzde durgunlaştı. Normal zamanlarda hafta tatilinde kalmıyoruz ancak sipariş olduğunda kalıyoruz. Siparişler bizim şirkette işlere yön veriyor. Markaların bu konuda hassas olduğunu düşünmüyorum. Çünkü bazen siparişleri 2 haftada istiyorlar. Bu durumda biz işe yetişemezsek işyerine geçici işçi de alınıyor.

“Pazar günü çalışırsak ilave bir yevmiye daha alıyoruz. Hatta bildiğim kadarıyla toplu iş sözleşmesinde izin de yazılmış. Yani bir sonraki hafta içinde iş yoğun olmazsa bir de izin veriyor patron. Genel tatil günlerinde çalışıyoruz ancak bayramlarda işyerimizde çalışma geleneği yoktur. Bayramlarda memurlara idari izin ilan edilen günlerde yıllık izin hakkımızı kullanarak bizlerde tatili uzatabiliyoruz. Ayrıca bu günlerde çalıştığımızda bize ilave 1 yevmiye daha veriliyor.”

Bir diğer yandan sendikasız işyerlerinde de hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmaların karşılığının eksik veya hatalı ödendiği görülmektedir. Öyle ki işçilere hafta tatilinde çalışma yaptırılmakta ancak karşılığı izin olarak verilmektedir. Bu durum Kanun’a alenen aykırılığı gözler önüne sermektedir. Çünkü daha önce de ifade edildiği üzere hafta tatili çalışması izinle telafi edilememektedir. Ayrıca Ramazan ve Kurban bayramlarında nadir olarak çalışma yaptıkları, 29 Ekim, 1 Mayıs, 1 Ocak ve 15 Temmuz gibi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ise sürekli olarak fazla mesaiye kalındığı belirtilmiştir. Ne yazık ki söz konusu fazla çalışmalarda yine işçilerin rızasının alınmadığı ve önceden bildirim yapılmaksızın mesaiye çağrıldıkları, kabul etmedikleri takdirde işine son verilmesiyle tehdit edildikleri ortaya konmuştur. Ayrıca söz konusu günlerde yapılacak çalışma için

işçilere önceden haber verilmemesinin aile hayatını da olumsuz etkilediği görülmüştür. Bir diğer yandan bu günlerde yapılacak çalışmaların karşılığının Kanun'a göre bire bir olarak ödenmesi gerekmektedir. Uygulamada söz konusu ödemenin Kanun'a uygun bir şekilde yapıldığı gözlemlenmektedir. Bu konuda bir işçi durumu şu şekilde özetlemektedir.

“Öyle zamanlar olur ki 3 hafta üst üste izin kullanmadığımı bilirim. Pazar günü çalıştığımda müdür bize izin verileceğini kanunen dinlenme olarak kullanmamız gerektiğini söyledi. Siz böyle anlatınca aslında öyle olmadığını şimdi anlıyorum. Yıllardır burada böyle. İzin veriliyor çoğu zaman ama iş yoğun olduğunda ne yapalım işimizi kaybetmemek için kabul ediyoruz. Bir güvencemiz yok ki. Çünkü müdür bizi başka işçi alırım diye tehdit ediyor. Bayramlarda da çalışma yaptığımız oluyor. Ama resmi tatillerde sürekli olarak çalıştığımızı söyleyebilirim. Bu günlerdeki çalışmalarımızın karşılığı da 1'e 1 olarak verilmektedir. Şunu da eklemek istiyorum. Bu günlerde mesaiye kaldığımız son dakika bize haber verilir. Biz planımızı yapıyoruz tatil için veya haftasonu eşimle dışarı çıkmak için. Bir anda telefon geliyor mesai var diye. Böyle olduğunda aile hayatımız da alt üst oluyor”

Nitekim gerek sendikalı gerekse sendikasız işyerlerinde işçilerin çeşitli gerekçelerle fazla çalışma yaptığı ortadadır. Bu durum işçilerin toplam haftalık çalışma süresinin de artmasına neden olmaktadır. Toplam çalışma süresi haftalık belirlenen çalışma saati ve yapılan fazla mesai sürelerinin toplamını ifade etmektedir. Bu çerçevede işe giriş-çıkış saatleri, ara dinlenme süreleri, çay molaları ve fazla çalışma sürelerine ilişkin katılımcılardan elden edilen verilerle işyerlerindeki toplam çalışma süresine ulaşılmıştır. Buna göre katılımcılardan birincil elde edilen veriler, işyerlerinde haftalık 45 saat olmak üzere günde 7,5 saat üzerinden haftada 6 gün çalışıldığını, normal çalışma düzeni olduğu gibi günlük 8'er saatten 3 vardiya şeklinde çalışmaların da bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca birkaç istisna dışında işyerlerinde haftada 6 gün çalışılmaktadır.

Genel olarak hazır giyim sektöründe aşırı fazla çalışmadan dolayı haftalık çalışma süresi Kanunen belirlenen sınırın çok üzerindedir. Bununla birlikte ara dinlenme sürelerinin Kanuna uygun kullanılmaması nedeniyle de çalışma süresi dolaylı olarak artmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 68. Maddesi uyarınca ara dinlenmesi 4 saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (7,5 saat dahil) işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat kesintisiz olarak belirlenmiştir.⁴⁵³ Burada esas olan çalışma süresiyle orantılı olarak ara dinlenmelerinin “kesintisiz” kullanılmasıdır. Ancak birçok işyerinde söz konusu sürelerin parça parça kullanıldığı görülmüştür. Bu durumu bir sendika temsilcisi şu şekilde ifade etmektedir.

“Fabrikada normal ve vardiyalı çalışma var. Normal çalışanlar 08.30 ile 17.30 arasında, vardiyalı çalışanlar ise 8'er saatten üç vardiya şeklinde çalışmaktalar. Öğle yemeği molasını 30 dakika kullanıyoruz. Ayrıca saat 10 ve 14'te 15'er dakikalık çay molası kullanıyoruz.”

Bir diğer yandan Kanuna aykırı işlem tesis edilerek günlük çalışma süresi 7,5 saatten fazla olan bazı sendikasız işyerlerinde 30 dakika ara dinlenme kullanıldığı görülmüştür.

“İşyerimizde vardiyalı çalışma yok. Herkes 8.30'da işe başlar, akşam 17.30'da paydos ederiz. Öğle yemeği için 30 dakika mola veriyoruz.”

Bu kapsamda işyerlerinde katılımcıların işe giriş-çıkış saatleri, ara dinlenme ve çay molaları süreleri dikkate alınarak yapılan incelemede, sendikalı işyerlerinde haftalık 15 saati aşan fazla çalışmalar söz konusu olsa da düzenli olarak fazla mesai yapılmadığı ancak kimi işyerlerinde fazla çalışmanın işyeri uygulaması haline geldiği görülmüştür. Bu işyerlerinde günlük yapılan fazla mesai saati yasal sınırı aşmasa da işyerinde düzenlenen işe başlangıç ve bitiş saatleri nedeniyle işçilerin 6 gün 9 saatten her hafta 9 saat fazla mesai yaptığı tespit edilmiştir. Bu bakımdan sendikalı işyerlerinde haftalık çalışma süresi fazla çalışmalar hariç olmak üzere ortalama 46,5

⁴⁵³ 4857 sayılı İş Kanunu, 2003, S. 25134, C. 42.

saattir. Bir diğ er yandan bu süreye fazla ç alışmalar dahil edildiğ inde haftalık ortalama 51 saat ç alışma süresine ulaşılmaktadır.Bu durumu bir sendika temsilcisi ř u ř ekilde ifade etmiştir.

“Fabrikada mesai saatlerimiz, 8 ile 18.15 arası olarak düzenlenmiştir. Buna göre günde 9 saat ç alışıyoruz. 1 saat öğ le yemeğ i molamız var. 15 dakika ise ç ay molası kullanıyoruz. Ç ay molamız ç alışma süresinden dahil olmadığ ı için ç ıkış saatimiz ona göre ayarlanmış. Cumartesi günleri de tam gün ç alışıyoruz. Bu durumda haftada 54 saat ç alışmış oluyoruz.”

Sendikasız işyerlerinde ise haftalık 5 ile 30 saat arasında doğrudan ve dolaylı olarak fazla mesai yapıldığ ı görölmüştür. Dolaylı mesaiden kasıt ara dinlenme sürelerinin eksik kullanılmasından doğan ç alışma süresindeki artıştır. Günlük ç alışma süresi çoğunlukla yasal sınır olan 3 saat seviyesindedir. Bu bakımdan günlük 11 saati aşan ç alışmaların nadir yapıldığ ı ancak sürekli olarak her gün fazla mesai yapıldığ ı görölmektedir. Bu işyerlerinde fazla ç alışma süreleri hariç olmak üzere haftalık ortalama 50,4 saat ç alışılmaktadır. Ancak bu süreye fazla ç alışmalar dahil edildiğ inde haftalık ortalama 64 saat ç alışma süresine ulaşılmaktadır. Bu konuyu sendikasız işyerindeki bir işçi ř u ř ekilde özetlemektedir.

“Normal ř artlarda mesaimizin 8.30’da başlayıp akşam 17.30’da bitmesi lazım. Fakat akşam 20.30-21.00’e kadar süren ç alışmalarımız çok olur. Genelde yarım saat öğ le yemeğ i molası veriyoruz. Bunun dışında molamız yok. Sürekli tezgah başında ç alışıyoruz.”

Ç alışma süresine ilişkin karşılaşılan sorunlardan biri de yıllık izin kullanımıdır. Yıllık izin hakkı Anayasanın 50. maddesinde yer alan dinlenme hakkı kapsamında değerlendirilen ve ç alışma süresini dolaylı olarak etkileyen önemli bir kavramdır. Sektörde yıllık izin hakkı genellikle Kanun’da yer alan sürelerle göre kullanılmaktadır. Burada dikkat ç eken husus sendikalı işyerlerinde dahi yıllık izin hakedişinin artış göstermemesidir. Öyle ki bu durum sektörde işverenlerin yıllık izin

yükünü artırmak istemediğini göstermektedir. Bir diğer yandan yıllık izin kullanımı işyerlerine göre değişiklik göstermektedir. Sendikalı işyerlerinde belirli yıllık izin planlamasına göre işçilerin izne çıkarıldığı gözlemlenmiştir. Bu işyerlerinde sendikalaşmadan önce yıllık izin kullanımının işverenin taktirine bırakıldığı ancak toplu iş sözleşmesiyle kurulan yıllık izin kurulu ile sendika temsilcilerinin iradesinin de sürece yansıdığı görülmektedir.

“Toplu iş sözleşmesinde izin haklarımızı artıramadık. Geçen dönem müzakerelerinde çok uğraştık olmadı. Bir sonrakine inşallah. Sendikadan önce yıllık iznimizi istediğimiz vakitte kullanamıyorduk. Yöneticiler ne taktir ederse mecburen uyuyorduk. Sendikamız sözleşme yaptıktan sonra birçok şey gibi bu konuda da değişim oldu. Her yıl ocak-şubat ayında izin kurulu kurulur. Kurulda insan kaynakları, sendika temsilcileri ve yöneticiler yer alarak yıl içinde izne çıkacakları belirler. Tabi biz her ne kadar sendika olsak da ekmek yediğimiz işyerini düşünmek zorundayız. Sipariş aldığımızda izne çıkan olursa diğer arkadaşlara çok yük biniyor. Etik değil bu.”

Bazı sendikasız işyerlerinde ise yıllık izin kullandırımının sınırlı düzeyde olduğu görülmüştür. Öyle ki işçiler izin taleplerini çekinerek yöneticilere iletmektedir. Ayrıca yıllık izin kullandırılırsa da genellikle iş yoğunluğunun olmadığı bayramlarda Cumhurbaşkanlığı tarafından idari izin ilan edilen günler için zorunlu olarak yıllık izin yazıldığı, hatta kimi cenaze, düğün gibi durumlarda sosyal izin verilmeyerek büyük oranda yıllık izin yazıldığı ifade edilmiştir.

“Çalışanların izin istemeye gücü yetmiyor; izin alsalar bile ücretsiz izin verilerek ücret ödenmiyor. Dolayısıyla, dört gözle beklediğiniz tatil imkanı size hayal oluyor. Genellikle ailevi sorunlar için izin yazılmasına müsaade ediliyor. Ne yazık ki yıllık izin bizim kazanılmış hakkımız bile diyemiyoruz.”

Bir diğer yandan çeşitli nedenlerle işe geç gelinmesi veya fazla çalışma yapmanın reddedilmesi durumunda işverenin devamsızlık ve yetersiz performans

gösterdiği iddiasıyla işçilerin iş akitlerini sonlandırdığı, bunu da herhangi bir tazminat ödemesi yapmadan “işverence haklı nedenle” fesih yoluyla gerçekleştirildiği görülmüştür. Bu konuda sendikalı işyerlerinde örnek yok denecek kadar az iken, sendikasız işyerlerinin tamamında karşılaşılmıştır. Nitekim işyerinde izin uygulamalarının yetersiz olması ve devamsızlık halinde çeşitli ceza mekanizmalarının işletilmesi uzun çalışma saatlerine neden olmaktadır. Bu durum ise işyerlerinde işçi devrini etkilemektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere sendikalı işyerlerinde 10 yıl ve üstü kıdeme sahip işçilerin yaklaşık %49 oranında ortalamadan yüksek olduğu; 1 yıl ve altı çalışanların ise yaklaşık %17 seviyesinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla sendikalı işyerlerinde sendikasız işyerlerine kıyasla istihdamda bulunma süresinin uzun, işçi devri düşüktür. Buna mukabil işçi devrinin sendikasız işyerlerinde yüksek olmasının en önemli nedeni ise uzun çalışma saatleri olarak görülmektedir. Her ne kadar kimi işçiler daha fazla ücret alabilmek için fazla çalışmaya razı olsa da sendikasız işyerlerinde kıdem süresinin düşük olması birçok işçinin de sırf uzun çalışma saatlerinden dolayı işini değiştirmeyi alışkanlık haline getirdiğini göstermektedir.

“Öyle ki mesaiye kalmazsak ihtar veriyor işe gelmemiş gibi göstererek. Zaten kart sistemi yok işyerinde giriş çıkışlarımız kaydedilmiyor. Bazen ise siparişler yoğun olduğunda yetiştiremezsek performansımızı beğenmeyip çıkartıyorlar. Tabi bu söylediklerim kıdemliler için değil. Çünkü patron da biliyor el becerisi olanı bulamayacağını. Ama vasıfsız ve sektörde yeniler kolaylıkla gönderiliyor tazminatsız. Tazminatsız diyorum çünkü yeni girenlerin hiçbir güvencesi yok. Ne kıdem alabiliyor ne yıllık izni var.”

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında, çalışma süresine ilişkin şöyle bir manzara çıkmaktadır. Sendikalı ve sendikasız işyeri farketmeksizin sektörde iradi aşırı fazla çalışma bulunmaktadır. Çünkü işçiler daha fazla ücret elde edebilmek amacıyla fazla çalışmayı istemektedir. İradi kavramı ile işçinin tercihinin vurgu yapılsa da tercihin arka planında geçim sıkıntısı yatmaktadır. Her ne kadar ücret düzeyleri

asgari ücretin belirli oranlarda üzerinde olsa da ülkedeki fiyatlar genel düzeyinin yüksek olması 3-4 kişilik ailelerin bu ücretlerle geçinmesini zorlaştırmaktadır.

Bir diğer yandan çalışma süresinin uzun olması, izin kullanımının sınırlı olması gibi nedenler istihdamdaki işçileri özel hayatında da doğrudan etkilemektedir. Bu etkinin en önemlisi kuşkusuz iş yaşam dengesinin sarsılmasıdır. Nitekim uzun çalışma saatleri hem kadın hem erkek işçilerin eşiyle, çocuğuyla vakit geçirmesini, çocuklarının eğitimiyle ilgilenilmesini engellemektedir. Özellikle İstanbul gibi şehirlerde araç trafiği nedeniyle iş ile ev arasındaki mesafenin saatler alması, işçinin günlük hayatında sadece 6-8 saat arası ailesiyle vakit geçirebildiğini ortaya koymaktadır. Sendikalı işyerlerinde toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan koruyucu düzenlemeler sayesinde uzun çalışma saatleri tolere edilmiştir. Ancak sendikasız işyerlerinde sosyal ve mazeret izni gibi hakların kullandırılmaması, her olayda yıllık izin yükünün azaltılması için yıllık izin kullandırılması “*her işi yaparım*” diyen vasıfsız ve kıdemsiz işçilerin sürekli olarak daha iyi koşulları aramak için iş değiştirdiği görülmektedir. Hal böyle olunca sendikaların örgütlenme mücadelesi olumsuz etkilenmekte ve hak arama mücadelesinde işçiler insan kaynakları yöneticilerinin vicdanlarına bırakılmaktadır.

3.6.3. Çalışma Hayatında Ayrımcılık

İş yaşamının anlamı ve içeriği cinsiyet rolleri açısından kadınlar ve erkekler arasında önemli farklılıklar barındırmaktadır. Özellikle sanayileşme ve kentleşme süreçleriyle birlikte, cinsiyet rolleri güç ilişkileriyle belirlenmiş ve iş yaşamını önemli ölçüde biçimlendirmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte toplumlar sanayileşme sürecine girmiş, bu süreçte bazı kadınlar yeni aile rollerini üstlenirken diğerleri ev içi görevlerinin yanı sıra ücretli iş gücüne katılmıştır. Bu süreçte zamanla ücretli bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Buna mukabil üretim sistemlerinin değişmesi, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması sonucu kadın işgücünde de artış yaşanmıştır.

Görüşmelerde elde edilen veriler, işyerlerinde kadın çalışan oranının yaklaşık %63 olduğunu göstermektedir. Hazır giyim sektöründe kadın istihdamının fazla olmasının nedeni, kadınların daha itaatkar ve el becerisi gerektiren işlerde daha çalışkan olmaları ve erkeklerin farklı sektörlerde kadınlara oranla kolaylıkla iş bulup

çalışabilmeleridir. Bu bakımdan istihdam ilişkisinde ayrımcılık konusuna ilişkin bulgular, kadın ve erkek arasındaki cinsiyet eksenli olmak üzere, akraba-arkadaşlık temelinde kayırmacılık, yabancı işçilere yönelik ayrımcılık ve yaşa göre ayrımcılık olmak üzere ücret ve diğer çalışma koşulları ekseninde incelenmiştir.

Buna göre ilk olarak işyerlerinde siyasi düşünce, dini yaşantı, etnik köken gibi konularda ayrımcılığın yaşanıp yaşanmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. İlk aşamada işyerlerinde herhangi bir ayrımcılık olmadığı beyan edilmiştir. Ancak konu derinlemesine irdelendiğinde farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre bazı işyerlerinde siyasi ve etnik köken anlamında ayrımcılıktan bahsedilmektedir.

“Siyasi olarak bir müdürün işçilere baskısı oldu. ‘hayatınızdan memnun musunuz! Memnun değilseniz şuan ki iktidar partisini kastederek bu partiye oy vermezsiniz!’ şeklinde sürekli olarak siyasi söylemlerde bulunuyordu. Sendika olarak şikayetimiz sonrasında müdür fabrikadan gönderildi.”

“Evet, bir defa böyle bir olay yaşadık. Kişiye farklı bir etnik kökenden dolayı farklı muameleler yapıldı. Mobbinge uğradı. Arkadaş istifa edip ayrılmak zorunda kaldı.”

“Evet, bazen farklı kökendeki vatandaşlara sert davranılıyor. Çünkü birilerinin referansı ile işe girdikleri için bu durumdan şikayet etmeseler de onlara karşı farklı muamele yapıldığını gözlemliyorum.”

Siyasi ve etnik köken bakımından ayrımcılık hususunda sendikali işyerlerinde şikayet mekanizmasının işlediği, sendikanın üyelerinin menfaatlerini korumaya yönelik adımlar attığı görülmektedir. Ancak sendikasız işyerlerinde böyle bir tedbir mekanizmasından bahsedilememektedir.

Bir diğer yandan en önemli ayrımcılık türü olarak “ücret” karşımıza çıkmaktadır. Nitekim ücrete ilişkin farklılığın kısmi olarak gerek cinsiyet, gerekse yaş temelli bulunduğu görülmüştür. Ancak söz konusu uygulamaların ayrımcılık olarak

nitelendirilmesi uygun değildir. Çünkü kadın ve erkekler arasında ücret farklılığının mesleki yetkinlik ve beceriye göre şekillendiği görülmüştür. Daha önce de ifade edildiği üzere kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı sadece %2'dir. Sendikalı işyerlerinde eşit işe eşit ücret politikasının sendika tarafından desteklendiği dolayısıyla işverenin aykırı bir uygulamaya gitmediği görülmektedir. Ayrıca hazır giyim sektöründe erkek işçilerin daha uzun süre çalıştıkları ve işyeri hiyerarşisinde daha üst pozisyonlarda istihdam edildikleri için cinsiyet temelli ücret farklılığı mutlaka ortaya çıkacaktır. Ancak söz konusu farklılık ayrımcılık olarak değerlendirilmemelidir. Bazı sendikasız işyerlerinde ise eşit işe eşit ücret uygulaması olmadığı beyan edilmiş olsa da katılımcıların bu konuda somut çıktılar sunamaması nedeniyle görüşleri değerlendirilmeye alınmamıştır. Bu işyerlerinde ücret farklılığına ilişkin bazı durumlarda da kadın çalışanların şikayetçi olmadığı gözlemlenmiştir.

“İşyerinde bu konuda şikayet almıyoruz. Ancak birebir görüşmelerimizde kadın işçilerin serzenişleri oluyor. Kadınlar arasındaki ücret farklılığının olduğunu söylüyorlar. Kadın erkek arasında şikayet almıyoruz çünkü erkekler kadınlara göre birimlerde aynı işi de yapıyor olsa nispeten ağır işleri de yükleniyorlar. Bundan dolayı bu durum göz ardı ediliyor olabilir.”

“Şirketimiz pozitif ayrımcılığı destekliyor. Dolayısıyla aynı işi yapanlar arasında farklılık yok. Hatta kıdeme göre kadın daha önce işe başlamışsa eşit durumdaki erkek çalışandan daha yüksek alıyor.”

“Kıdemli olup işi bilen personel sektörde hak ettiğini alır. Ama vasıfsız kadınlar genelde asgari ücrete çalıştırılır.”

Hazır giyim sektöründe çalışan kadın işçiler, genellikle erken yaşlarda işe daha düşük hiyerarşik pozisyonlarda, örneğin ayakçı veya ortacı olarak başlamaktadır. İlerleme fırsatı bulduklarında ise makineci, ütücü, iplik temizleme, kesimci veya overlokçu gibi daha ileri seviye pozisyonlara yükselmektedir. Ortacı olarak bilinen bu işçiler, sektörde belirsiz bir tanıma sahip olup genellikle her türlü işi yapabilecek

esneklikte genç yaşta çalışmaya başlayan kişilerdir. Ortacılar, iş yerindeki çeşitli görevleri üstlenir ve iş yerinin günlük işleyişi için gereken “her türlü işi” yerine getirirler. Ancak, bu görevleri yerine getirirken yaşça büyük ve daha üst pozisyonda olan işçilerden kötü muamele görmek gibi sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu konuda sendikalı işyerlerinde herhangi bir ihlalden söz edilmemiştir. Ancak sendikasız işyerlerinde durum şu şekilde özetlenebilir.

“İlk işe başladığınızda bir de tecrübeli değilseniz size kötü davranabiliyorlar, ancak makinacı olduktan sonra işleri başarıyla yapabildiğinizde özgüven kazanıyorsunuz. Bu işi yapmanın verdiği özgüvenle artık kendinizi ifade etmeye başlayabiliyorsunuz. Kendinize güveniyorsunuz ve ‘bu işi ben yaparım’ diyorsunuz. Haklarınızı savunmaya başlıyorsunuz, ancak çirakken böyle bir hakkınız olmadığını hissedebiliyorsunuz.”

Bununla birlikte kadın işçilerin erkeklere nispeten daha hafif işler olan dokuma, yıkama, kesimhane, iplik temizleme, paketleme, son işlem, dikimhane, kalıp çizme gibi bölümlerde çalıştıkları görülmüştür. Dolayısıyla sendikalı işyerlerinde belirgin görev tanımları bulunmaktadır. Ancak bazı sendikasız işyerlerinde belirgin iş ayrımının söz konusu olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca işyerlerinde kadın amir bulunup bulunmadığı da bir diğer cinsiyet temelli ayrımcılığın göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Buna göre genellikle usta başı, formen, şef gibi pozisyonlarda mavi yaka olarak kadınların çalıştığı, ayrıca beyaz yakada da yönetici olarak kadın çalışanların bulunduğu görülmüştür. Bu konuda bir katılımcı durumu şu şekilde özetlemiştir.

“İşyerinin yarısından fazlası kadın işçi. Kimi kadın işçiler kimyasal, kimileri depo, kimileri de iplikte çalışıyor. Erkekler genelde depo ve sevkiyatta nispeten ağır işlerde çalışırlar. Ama yoğun sipariş dönemlerinde ağır ve basit farketmiyor. Her bölümde çalışıyoruz... Kadınların amir olarak çalıştığı

bölümler de çok var. Mesela iplik bölümünde usta başları, formen ve şeflerin tamamı kadın. ”

Bir başka açıdan kadın istihdamı artarken aileye ve çocuk bakımına ilişkin destekleyici hizmetlerin yeterli seviyede sağlanmadığı ortaya çıkmıştır.⁴⁵⁴ Bu kapsamda kadın çalışanlara yönelik kanundaki uygulamanın dışında farklı politikalar yürütülmemektedir. Örneğin doğum iznine ayrılan kadın işçinin izin süresinin sonunda tekrar işine dönebilmesi işyerindeki ihtiyaca göre endeksenerek ayrımcılık uygulaması haline bürünmüştür. Ayrıca kimi işyerlerinde memleketinden uzak olan işçilerin çocuğuna bakacak kimsesi olmadığı için ve işveren tarafından kreş vb. imkanlar sağlanmadığından istihdamdan ayrıldıkları görülmüştür. Hatta bazı işyerlerinde doğum iznine ayrılan işçinin yerine işe alım yapıldığı, izin süresinin sonunda ise sözleşmesinin feshedildiği ifade edilmiştir. Bu bakımdan sendikalı ve sendikasız işyeri ayrımı gözetmeksizin tüm işyerlerinde kadın istihdamını destekleyici aile ve çocuk bakımına ilişkin herhangi olumlu adım tespit edilememiştir.

“Hamile kadın işçiler kanuni sürelerde izinlerini kullanıyor. Doğumdan sonra ise genellikle işlerine geri dönüyorlar. Bu konuda bir ayrımcılık söz konusu değil. Ancak bazı kadınlar işine dönmemeyi çocuğuna bakacak kimsesi olmadığı için evde kalmayı tercih ediyorlar.”

“Başta çıkartılmıyor ama ayrıldıktan sonra onun yerine biri alınıyor. İhtiyaç yoksa tekrar başlatılmıyor.”

Bir diğer yandan akrabalık ve arkadaşlık ilişkilerinden dolayı işyerlerinde ciddi seviyelerde ayrımcılığın bulunduğu gözlemlenmiştir. Öyle ki birçok işyerinde hem ücret hem de işin niteliği itibarıyla akraba ve arkadaşlık ilişkilerinin ayrımcılığa neden olduğu ifade edilmiştir. Sendikalı işyerlerinde işyeri temsilcileri işyerindeki huzuru bozmamak adına söz konusu konuyla alakalı ihlal tespit ettiğinde gerekli

⁴⁵⁴ **International Labour Organization**, “Sosyal Uygunluk: Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Taciz ve Ayrımcılığın Önlenmesi”, 2019.

şikayet mekanizmasını işletmektedir. Ancak sendikasız işyerlerinde marka denetimlerinin bu konuya duyarsız kaldığı beyan edilmiştir.

“Akraba olanlara var işyerinde. Aynı işi yapıyoruz ama farklı ücret alıyoruz. Bunu da mesaiye kaldığımızda aldığımız saatlik ücretten anlıyoruz. Ama bir şey diyemiyoruz çünkü genelde bu kişiler bölüm amirlerinin akraba veya arkadaşları oluyor. Markalara şikayet eden arkadaşlarımız da oldu bunu. Ama kimse bir şey yapmıyor.”

Bazı işyerlerinde ise usta başı, formen, şef ve müdür gibi şirket alt düzey yöneticilerinin arkadaş veya akrabalarını kayırdıkları tespit edilmiştir. Ayrıca sendikasız işyerlerinde herhangi bir işleyen şikayet mekanizmasının bulunmaması da kayırmacılığın ücret ve yapılan işe yansıdığı görülmektedir.

“Bahsettiğiniz duruma biz "adam kayırma" diyoruz. İllaki oluyor. Akrabası veya arkadaşı işe alınca daha rahat işte çalışsın diye kolluyorlar. Genelde usta, formen, şef ve müdür yani yönetimin alt tabakası bunu çok yapıyor. Ayrıca şunu söyleyebilirim, yani ustabaşı olabilir, formen olabilir yıllardır o işyerindedir. Bazen daha sonradan işe alınan akrabalarına yardımcı oldukları, işverene karşı iyi tanıtıtları oluyor. İşçinin yakını aynı birimde çalışamaz kuralı vardır. Usta başlarının yakınlarını veya akrabalarını yapılan iş bakımından kayırdığı oluyor. Elbette bu durum onların ücretlerinin de yüksek olmasına sebebiyet verebiliyor.”

Ayrıca ayrımcılığın hazır giyim sektöründe normal ve artık kabullenilmesi gereken bir durum olduğu ve özellikle işe yeni başlayan vasıfsız işçilerin iş güvencesinden yoksun oldukları için işini kaybetmemek adına herhangi bir ihlal durumuna sessiz kalmayı tercih ettikleri görülmüştür.

“Bu sektörde gayet normal karşılanır. Siz bu sektörde çalışmak istiyorsanız birinin referansıyla işe girmelisiniz.”

Vasıflıysanız sizi bulurlar. Ama vasıfsızsanız çok ezilirsiniz. Ekonomik durumlar da ortada. İşçiler işini de kaybetmek istemiyorlar. O yüzden mecbur kalıyorlar ses çıkarmamaya. Ben çok şahit oldum ama kolay değil öyle. Artık böyle gelmiş böyle gider.”

“Evet, komşum işyerinde üretim formeninini eşi. O beni işe aldırdı. Onun ücreti çok daha iyi. Sektörde benim kadar tecrübesi yok ama bende işyerinde yeniyim herhalde o yüzden böyle.”

“Ücret konusunda bildiğimiz herhangi bir ayrımcılık söz konusu değil, ancak usta başı veya birim amiri arkadaşlarına veya akrabalarına hafif işler veriyor elbette. Ancak bu duruma işçiler sesini çıkaramıyor.”

İşyerinde ayrımcılığa ilişkin bir diğer kriter yabancı işçilere yönelik davranış şekilleridir. Bu konuda işyerlerinin birçoğunda yabancı işçi çalıştırılmadığını görülmüştür. Birkaç işyerinde ise mavi ve beyaz yakada yabancı uyruklu çalışanların olduğu, bu işçilerin mesleğine uygun bir görevde çalıştırıldığı dolayısıyla herhangi bir ayrımcılıktan bahsedilemeyeceği ifade edilebilir. Ayrıca vasıfsız olarak sektöre giren işçilerin tek gayelerinin ücret elde etmek olduğu dolayısıyla iş farketmeksizin çalışmalarının onlar açısından ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği görülmektedir.

“2 işçi var. Bunlar da el becerisi ve ustalığı olanlar. Dolayısıyla makine bölümünde bildiği işi yapıyorlar. Ayrıca beyaz yakada da bir Afrika uyruklu işçi var. Kendisi beyaz yakada müdürlük yapıyor.”

“Onlar gelir çalışır giderler. Genelde akrabaları da çalışıyor. İşyerinde biz ne iş yaparsak onlarda o işi yapıyor. Bazıları yemekhane de bulaşıkçı olarak çalışıyor.”

“Suriyeliler var sayısı 30'u geçmez. Ayrımcılık demeyelim. Daha ağır işlerde çalışıyorlar. Çünkü vasıfları yok. Her işi yapmak için giriyorlar sektöre. Hatta sektörde farketmiyor onlar için. O yüzden bunu ayrımcılık olarak gördüklerini düşünmüyorum.”

İstihdamda ayrımcılığa ilişkin diğer bir kriter “yaş” eksenli ayrımcılıktır. İşe alımda sendikasız işyerlerinde herhangi bir kriter bulunmazken; sendikalı işyerlerinde yapılan işin niteliğine göre belirli yaşın üstü olanlar ile gerekli sağlık koşullarını sağlayamayanların işe alınmadığı görülmüştür. Bu durum ise işyerinde sağlık ve güvenli çalışma ortamının sağlanması adına önemli bir politika olarak kabul görmektedir. Dolayısıyla bu konuda işyerlerinde herhangi bir ayrımcılık politikasından bahsedilememektedir.

“Genç arkadaşlar yaşı itibariyle hareketli oldukları için daha ağır işlere verilirler. Ancak bir işçi ustabaşı olacaksa yaşına bakmazlar yeteneğine bakarlar. Mesela işyerimizde sendika temsilcimiz bir kadın çalışanın yaşı 25 olmasına rağmen kalite kontrolde işini iyi yapıyordu bir üst kademeye çıkardılar. Şirketin piyasadaki yüzü için genellikle gençleri, üretimde ise kıdemlileri terfi ettiriyorlar.”

“45 yaş üstü olanlar işyerimizde alınmıyor. Çünkü yaptığımız işte kişinin gözünün sağlıklı olması gerekiyor. Öncelikle sağlık kuruluşundan alınmış raporlar isteniyor. Örneğin göz testinden mutlaka geçirilirler. Uygun değilse işe alınmazlar İşe uygunsa alınıyor. Bu yaştan sonra işe alınan işçiler arkadaşlarını ve kendini tehlikeye atar. O yüzden nispeten daha yaşlılar istihdamda tercih edilmiyor...”

İşyerinde ayrımcılığa ilişkin son kriter işçilerin inançlarına uygun bir şekilde yaşamalarına yönelik davranış şekilleridir. Bu konuda genellikle işyerlerinde mescitlerin olduğu, işçilerin Cuma namazına gidebildikleri, namaz kılmak isteyenlere

mola saatinde olmasa bile izin verildiği ifade edilmiştir. Ancak sendikasız işyerindeki bir işçi inançlarına uygun yaşayamadıklarını şu şekilde özetlemiştir.

“Telefonla oynayamıyorsun, iş saatlerinde arkadaşınla konuşamıyorsun, gülemiyorsun. Sonra namaz kılmak veya abdest almak için bile acele ediyorsun, eleştiriliyorsun. Sana verilen belirli bir işi zamanında yetiştirmek zorundasın. Buna göre çaba sarf ediyorsun. Canın sıkılıyor, sıkıntıdan patlamak üzere oluyorsun ama yapacak bir şey yok. Kalkıp dolaşmak dahi mümkün değil. Sıkıntı içinde çalışıp duruyorsun.”

İş yaşamında cinsiyet rolleri ve ayrımcılık konularının derinlemesine incelenmesi, sendikalı ve sendikasız işyerleri arasında belirgin farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikalı işyerlerinde cinsiyet temelli ücret farklılıkları büyük ölçüde ortadan kaldırılmış, işçi hakları daha etkin bir şekilde korunmuş ve ayrımcılık vakalarına karşı şikayet mekanizmaları etkin bir biçimde işletilmiştir. Buna karşılık, sendikasız işyerlerinde kadın ve erkekler arasında ücret farkları, akraba ve arkadaş kayırmacılığı, yabancı işçilere yönelik ayrımcılık ve yaşa dayalı ayrımcılık yaygın olarak gözlemlenmiştir. Sendikalı işyerlerinde işçi haklarının korunmasında sendikaların oynadığı kritik rol, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine önemli katkı sağlamaktadır. Bu durum, sendikal örgütlenmenin teşvik edilmesi ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Öyle ki tüm işyerlerinde istihdamda ayrımcılık bulunmaktadır. Ancak sendikalı işyerlerinde, işyeri sendika temsilcilerinin söz konusu ayrımcılık şekillerine öğrendikleri andan itibaren hemen müdahale ettikleri görülmektedir. Ancak burada karşılan sorunların ana kaynağı söz konusu ayrımcılık konularına işçilerin sessiz kalmasıdır. Genellikle sendikasız işyerlerinde görülen bu durum işçilerin durumu kabullenmesini ve kayırmacılığa bir şekilde ayak uydurduklarını ortaya koymaktadır.

3.6.4. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık

Hazır giyim sektörü Türkiye’de 2012 yılında yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliğine göre 5 No’lu “*Dokuma, Hazır Giyim ve Deri*” işkolunda yer almaktadır.⁴⁵⁵ 2024 yılı Ocak ayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre işkolunda 1.228,669 işçi bulunmaktadır.⁴⁵⁶ Bir diğer yandan işkolunda asgari örgütlenme oranı olan %1 barajını geçen sendikalar Öz-İplik İş, Teksif, Tekstil’dir. Sendika üyesi toplam işçi sayısı 108.301’dir. Buna göre örgütlülük oranının %8 civarında kaldığı görülmektedir. Türkiye’de sendikalaşma oranı %15,22’dir. Dolayısıyla bu işkolunda sendikalaşma oranı Türkiye ortalamasının çok gerisindedir.

İşkolları yönetmeliğinde dokuma ve deri işlerinin de yer alması sadece hazır giyim sektörüne ilişkin sendikalaşma istatistiği elde edilmesini zorlaştırmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun aylık bültenlerinden elde edilen 2024 ocak ayı istatistiklerinde hazır giyim sektöründe çalışan işçi sayısı 614.874’dir. İşkolundaki örgütlenme oranına kıyas yapıldığında hazır giyim sektöründe sadece yaklaşık 50 bin işçinin sendikaya üye olduğu göze çarpmaktadır.⁴⁵⁷

Araştırma kapsamındaki 28 farklı işyerinin 10’unda sendika bulunmamaktadır. Bu işyerlerindeki işçiler daha önce hiçbir sendikaya üye olmamıştır. Sendikalı işyerlerinde ise sendikal örgütlenmenin genellikle 2015 ve sonrasında başladığı görülmektedir. Bu işyerlerindeki işçilerin büyük çoğunluğu sendikaya üyedir. Ancak çok az işçinin üye olmayıp dayanışma aidatı dilekçesi vererek toplu iş sözleşmesinden faydalandığı görülmektedir. Sendikalı işyerlerinde, sendikaya üye olmayanlar genellikle gençlerden oluşmaktadır. Onlara göre herhangi bir sendikaya üye olduğunda siyasi olarak kariyerleri etkilenecek ve ileride herhangi bir kamu görevine giremeyeceklerdir. Gençlerin sendikayı bir siyasi parti gibi değerlendirdiği görülmektedir. Bu durumu bir sendika temsilcisi şu şekilde ifade etmektedir.

⁴⁵⁵ **Resmi Gazete**, İşkolları Yönetmeliği, S. 28502, 2012.

⁴⁵⁶ **Resmi Gazete**, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların üye Sayılarına İlişkin 2024 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, S. 32446, 2024.

⁴⁵⁷ <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/>, (Erişim Tarihi: 18.03.2024)

“Bir keresinde temsilci eğitimindeydim. Orada bir hocayla sohbet imkanımız oldu. Bana sendikaların 80 darbesinden sonra 2820 siyasi partiler Kanununa benzer özelliklerle kurulduğunu söyledi. Biraz araştırmayı seviyorum. Evime dönünce baktım gerçekten öyleydi. Bu durum sendikaların yönetimlerine de yansımış. Sanki bir siyasi partinin temsilcileri gibi hareket ediyorlar, ziyaret yapıyorlar fotoğraf çekip sosyal medyaya atıyorlar. Ben sendikalı olarak bunları tasvip etmiyorum. Haliyle gençler de bu hantal yapıları görüyor. Bu z kuşağı dediklerinin ne siyaset ne sendikayla işi olmuyor. Hatta bazıları ilerde memur olurum üyelikten başım yanar diye korkuyor sendikadan kaçıyor.”

Öte yandan toplu iş sözleşmesinde kapsam dışı tutulan personeller hariç olmak üzere, bireysel pazarlık gücü yüksek olan beyaz yaka çalışanlarının ücret düzeylerinin yüksek olmasından dolayı sendika üyeliğini tercih etmediği görülmektedir. Hatta kimi çalışanların ise işverenin sendikaya sağladığı avantajların üzerinde bir hak sunduğu için sendikaya üye olmalarını istemediği sonucuna ulaşılmaktadır. Bir sendika temsilcisi durumu şu şekilde özetlemektedir.

“Üniversite mezunu beyaz yaka olarak çalışanların ücreti mavi yakadan yüksek. İmza yetkisi olanları hariç tutuyorum çünkü onlar kapsam dışı personel olarak geçiyor. Ancak diğerleri sendikanın toplu iş sözleşmesinin ilave bir hak sağlamadığını düşünerek üye olmuyor. Kimileri de işveren istemediği için üye olmadıklarını söylüyor.”

Bir diğer yandan sendikasız işyerlerinde ise örgütlenme özgürlüğü açısından durum oldukça çarpıcıdır. Nitekim bu işyerlerindeki işçiler daha önce hiçbir sendikaya üye olmadığını, sendika üyeliğini bilmediklerini ve işyerlerine örgütlenme için sendikaların gelmediğini belirtmiştir. Bu durum bazı işyerlerinde işçilerin sendikal faaliyetlere olan ilgisizliği ile açıklanırken, kimi işçiler ise işveren baskısından kaynaklı olduğunu öne sürmüştür. Ancak işveren baskısı olarak ifade edilen duruma

somut deliller sunulamamıştır. Bu bakımdan söz konusu ifadenin işverenlerin sendikaya yönelik olumsuz tutumu olarak tanımlanması daha doğru olacaktır.

“İşyerimize daha önce hiçbir sendika yetkilisi gelmedi. Sendikayı çevremizden duyduğumuz kadarıyla biliyoruz. Sendikalı arkadaşlarım var benim. Ama onlar da pek memnun değil. Sendikanın bir avantajı olduğunu düşünmüyor kimse. Biz ücretlerimizi kıyaslıyoruz. Gece gündüz çalışıyoruz ama sendikalılardan daha yüksek ücret alıyoruz. Sendikanın başka ne avantajı var bilmiyorum.”

“Patron sendika konusunda çok katı. Bizi bir kere 5-6 yıl önce yemekhane de topladı. Sanırım bir sendikanın farklı bölümlerden işçilerle toplantı yaptığını duymuş. Bize sendikalı olursanız uzun yıllar çalışamayacağımızı söyledi. O günden bu güne sendika diye bir şey duymadık.”

Bununla birlikte işyerinde bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesinin bulunması, işçi hakları konusunda sendikanın somut adımlar atmasını kolaylaştırmaktadır. Bu anlamda görüşme yapılan işyerlerinde toplu iş sözleşmesi veya sendikasız işyerlerinde işçinin iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığı önemlidir. Bu anlamda sendikalı işyerlerinin tamamında yürürlükte bulunan veya bağitlanma sürecinde toplu iş sözleşmelerinin bulunduğu görülmüştür. Sendikasız işyerlerinin bazılarında ise iş sözleşmesi imzalanmadığı veya bir iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığının bilinmediği bilgisine ulaşılmıştır. Öyle ki toplu iş sözleşmesinin bulunması işçilerin çalışma hayatına ilişkin haklarının düzenlenmesi açısından önemlidir. Çünkü Kanun gereği ülkemizde işkolu barajı nedeniyle birçok sendikanın %1 barajı altında kaldığı ve toplu iş sözleşmesi bağitlama yetkisinin olmadığı bilinmektedir. Bu açıdan örgütlenme tek başına yeterli bir kriter olarak görülmemeli, toplu iş sözleşmesi ile bütünleştirilerek ele alınmalıdır.

Nitekim bir işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunsa dahi sendikalaşmanın aleyhinde farklı sorunlar da ortaya çıkmaktadır. Bunlar sendikaya üye olanlara karşı yıldırma politikaları, işe yeni alınan işçilerin belirli sendikaya üye olması veya

sendikaya üye olmaması yönünde baskılar, işyerlerindeki terfi uygulamalarında sendikalı işçilere imkanın sağlanmaması olarak ifade edilmektedir.

Bu bakımdan örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ile ilgili bulguları detaylandırmak için ilk olarak sendikaya üyelik konusunda işveren tarafından yıldırma/mobbing veya terfi imkanlarının kısıtlanması gibi üstü kapalı politikaların yürütülüp yürütülmediği tespit edilmiştir. Buna göre sendikalı işyerlerinde ilk örgütlenme yılları ile kıyaslandığında sancılı süreçler yaşandığı görülmüştür. Ancak günümüzde sendika ve işverenin çalışma barışı tesis ettiği, aralarında herhangi bir ihtilaf olmadığı göze çarpmaktadır. Öyle ki işyerinde örgütlenmenin ilk yıllarında birim amirlerinin ve usta, usta başı gibi vasıflı işçilerin işveren adına hareket edip örgütlenmenin önüne geçmeye çalıştığı ancak zamanla bu baskının zayıfladığı ifade edilmiştir. Bu durumu bazı sendika temsilcileri şu şekilde ifade etmektedir.

“Sendikaya üyelik konusunda E devlet ile üyelik sistemine geçilmeden önce farklı politikalar mevcuttu. İşverenin işyerinde istemediği sendika olduğunda anlaşmazlıklar yaşandığı olmuştur. Ancak mevcut sendikamızın işverenle işbirliği halinde çalışma barışını koruması bunun önüne geçmiştir.”

“Örgütlenmenin ilk yıllarında 6 yıl önce evet böyle durumlarla karşılaştık. Özellikle ustabaşı, formen ve işveren adına hareket eden müdürler sendikaya üyelik konusunda bizlere baskıda bulundular. Ancak şu an uzlaşma halinde birlikte çalışıyoruz. Herhangi bir yıldırma politikası izlenmiyor. Hatta duyuyoruz sektördeki farklı işyerlerinde sendikalılara terfinin önünü kapatıldığını. Ancak bizim işyerimizde bunlar yok. Liyakate göre işlem tesis edilmektedir.”

Bazı sendikalı işyerlerinde ise yine örgütlenmenin ilk yıllarında çeşitli işveren baskılarına maruz kalındığı ortaya konulmuştur. Öyle ki kimi işyerlerinde sendikaya üye olunmaması için işçilere ilave prim ödemesi yapıldığı ve sendikanın direncini kırmak için işçilerin işten atıldığı görülmektedir.

“Sendika yetki aldıktan 1 yıl içinde çok baskı oldu. Üyeler istifa ettirildi. Sendikaya üye olmayanlara ilave prim ödemeleri yapıldı. Şefler sendikaya üye olanlara mobbing uyguladı.”

“Yetkili sendika gelmeden önce çok sancı çektik. Başlarda sendikayı istemediler. Arkadaşlarımızı işten attılar. Ancak dava açarak bazılarının geri işe dönmelerini sağladık. Uzun mücadele verdik ama sonunda başardık.”

Bu işyerlerinde sendikalaşmanın önündeki engellerin yine sendikaların örgütlenme stratejileri ile çözdüğü dikkatlerden kaçmamalıdır. Bir işyerinde sendikanın işveren tarafından yıldırma, işten atma gibi tehditlerine karşı tabandan örgütlenme yerine, işyerindeki kalifiyeli ve vazgeçilmez olarak tarif edilecek vasıflı usta işçiler üzerinden örgütlenme yaptığı görülmüştür. Bu durum üretim hattında söz sahibi bu işçileri işten atamayacağı için işverenin gücünü kırmıştır. Ayrıca bir sendika temsilcisi ise örgütlenmeyi markalar üzerinden yaptıklarını belirtmektedir. Bu işyerinde markalarla sendikanın kurduğu güçlü iletişim sayesinde tedarikçi işverenlerin sendikalaşmanın önüne geçemedikleri ifade edilmektedir.

“Usta başı, formen, birim şefleri pozisyonlarındaki çalışanlar da sendikamız üyesi. Biz stratejik olarak örgütlenmede onlardan yardım aldık. Ayrıca birçoğu temsilci olarak görev yapmakta. İşveren o yüzden pek sesini çıkaramadı. Çünkü onları kaybetmeyi göze alamaz.”

“Sendika işverenle işbirliği halinde şuan. İşveren de sendikayı bizim sendikamız olarak görüyor. Çünkü sendikamızın markalara karşı ne kadar hassasiyetle davrandıklarını biliyorlar. Bizim burada önemli olan markalara olan güveni artırmak. Sendika bunu başarıyor. Örgütlenirken markalarla da görüştük. Bize destek olmasalar patron işyerine sendikayı sokmazdı.”

Bununla birlikte sendikalı işyerlerinde sancılı örgütlenme aşamalarının ardından yapılan toplu iş sözleşmeleriyle artık işverenin sendikayı kabul ettiği görülmektedir. Bu durum insan kaynaklarının işe alım süreçlerine de yansımıştır. Öyle ki birçok insan kaynakları birimi işbaşı oryantasyon eğitimlerine sendika temsilcilerini de çağırmakta ve sendikaya üyelik hakkında bilgi verilmesini istemektedir.

“İlk işe girerken insan kaynakları, üye olmaya veyahut dayanışma aidatı ile yetkili sendikanın toplu iş sözleşmesinden yararlandırmaya yönlendirmektedir. Hatta iş başı eğitimlerine sendika olarak bende katılıyorum. Gerekli yönlendirme ve bilgilendirmeleri yapıp arkadaşları üye yapıyorum. İşveren yetkili sendikaya üye olunmasından ve farklı sendikaların işyerine girip huzursuzluk çıkarmasından rahatsız olacağı için bizimle birlikte çalışmayı tercih ediyor.”

“İşe başlayan personeli ilk olarak tanıştırmak için işletme müdürüne, oradan şefine, şefinden sonra vardiya amirine götürürüz, teslim ederiz. Vardiya amirine teslim ettiğimizde de hayırlısı olsun deriz. Bundan sonrası Eti sizin, kemiği bizim deriz çalışan elemanlara eski usul.”

Ancak bir hususta uygulamada sorun tespit edilmiştir. İşe yeni başlayan işçilere 4857 sayılı Kanun’un ilgili maddeleri hükümleri uygulanırken, aynı zamanda sendika üyeliklerinin de kısıtlandığı tespit edilmiştir. İşçiler deneme süresi içerisinde sendikaya üye yapılmamaktadır. Öyle ki sendika temsilcilerinin de bu durumu kabullendiği veya konudan bihaber olduğu görülmektedir. Söz konusu işlem örgütlenme özgürlüğü hakkına ayrılık teşkil etmektedir.

“İnsan kaynakları tarafından verilen oryantasyonlarda bunu dile getiriyorlar. Ancak deneme süresinde sendika üyesi olanlar toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmıyor. Bu

konuda bende hatalı uygulandığını bilmiyordum. Böyle bir uygulamanın olamayacağını sizden öğrendim.”

“İlk yıl çok baskı gördük. Sendikaya üye olacaklar işe alınmıyordu. İşe başlarken sendikaya üye olursanız deneme süresi bitince işten atarız diyorlardı. Şuan çok şükür düzeldi. Hiçbir yönetici sendikaya üyelik konusunda baskı yapmamaktadır. Ancak deneme süresi boyunca işçi sendikaya üye olamaz. Bu işyerimizde bir gelenektir. Biz de temsilci olarak deneme süresi bitince işçileri üye yaparız. Bizim işyerimizde deneme süresi 3 aydır.”

Bir diğer yandan örgütlenme özgürlüğünün tespitine ilişkin, örgütlenme dönemlerinde işveren veya işveren adına hareket eden yöneticilerin farklı bir sendikaya yönlendirildiği durumlarla karşılaşıldığı ifade edilmiştir. Ancak birçok katılımcı önceleri bu tip durumlarla karşılaştıklarını, kimi birim amirlerinin siyasi görüşlerine göre sendikalara yönlendirdiklerini ancak şuan böyle bir durumun olmadığını beyan etmiştir.

“Yetki tespit dönemlerinde bazı usta başı ve formenlerin siyasi görüşlerine uygun sendikanın propagandasını yaptığına şahit olduk. Ancak günün sonunda işçinin iradesi mücadele eden sendikanın lehine oluyor.”

İşyerlerinde örgütlenme özgürlüğüne ilişkin tespitte bir diğer kriter endüstriyel demokrasinin varlığıdır. Bu konuda sendikalı işyerindeki katılımcıların tamamı işyerlerinde endüstriyel demokrasi olduğunu sendikanın gerektiğinde yönetime katılarak işçileri temsil ettiklerini ifade etmektedir. Ancak sendikasız işyerlerinde endüstriyel demokrasi kavramının bilinmediği görülmektedir.

Sendikalı işyerlerinde endüstriyel demokrasinin sac ayağı kuşkusuz işyerinde işçi temsilinin kabiliyet düzeyidir. Bu anlamda toplu iş sözleşmesiyle kurulan endüstri ilişkiler kurulu, uzlaştırma kurulu, disiplin kurulu, iş sağlığı ve güvenliği gibi kurullara katılım işçinin bir nevi yönetime katılmasını sağlamaktadır. Bu anlamda kurullara aktif

olarak katılım sağlandığı ancak sadece disiplin ve İSG kurullarıyla sınırlı olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca işçilerin veya temsilcilerin toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılıp katılmadıkları da demokratik süreç yönetiminin bir parçasıdır. Ancak işyerlerinde toplu iş sözleşmesi müzakerelerine katılımın sınırlı olup sadece sendika şube yönetiminin katılmaktadır. Dolayısıyla sendikalı işyerlerinde dahi işçinin yönetime etkin katılımı istenilen noktada değildir. Ancak işverenlik ile işçi sorunlarına ilişkin görüşmelerin kimi işyerlerinde istenilen düzeyde olduğu görülmüştür.

“İş yerimizde, toplu iş sözleşmesi ile kurulan çeşitli kurullara işçi temsilcileri olarak katılıyoruz. Bu kurullar, iş sağlığı ve güvenliği, disiplin ve uzlaştırma gibi konulara odaklanıyor. Bu kurullarda aktif olarak yer alıyoruz ve bu sayede işçilerin sesi yönetim tarafından duyulmuş oluyor. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği kurullarında aktif bir rolümüz var. Bu toplantılarda alınan kararlar işçi sağlığını ve güvenliğini doğrudan etkiliyor, bu yüzden katılımımız çok önemli.”

“Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine doğrudan katılmıyoruz. Bu görüşmeler genellikle sendika şube yönetimi tarafından yürütülüyor ve işçilerin doğrudan katılımı pek olmuyor. Bizim görevimiz işçilerin talebini almak ve bu talepleri şube yönetimine iletmek, ancak doğrudan müzakerelerde yer almıyoruz.”

“İşyerinde insan kaynaklarının organize ettiği çalışan katılım toplantıları var. Bu toplantılar işveren tarafından 3 ayda bir düzenlenmekte. Burada işçilerin yaşadığı sorunları dile getirme imkanımız oluyor.”

Bir diğer yandan örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı kapsamında işçilerin mücadele araçlarından biri kuşkusuz grevdir. İşyerlerinde grev uygulamalarına rastlanılmaması sürecin verimli işlemeden kaynaklı olmayıp, sendikaların ve işçilerin böyle bir aksiyon almadan süreci tamamlama isteğinden gelmektedir. Birçok sendikalı işyerinde grevden hiç bahsedilmemiştir. Sendikalar

burada kolay yolu seçerek sözleşmeyi hakem kurulu kararlarına bırakmaktadır. Bu bakımdan toplu pazarlık sürecinde işçi sendikalarının önemli silahı olan greve ilişkin çok sınırlı düzeyde bilgi edinilmiştir. Katılımcıların tamamı işyerlerinde hiç grev gerçekleşmediğini ve işçilerin de bu konuda bilgiye sahip olmadıklarını beyan etmektedir.

“İşçi arkadaşlarımızın grevle ilgili hukuki bilgileri yetersiz. Genellikle, grev yapmak isteyenler vardiyalarını bitirdikten sonra greve çıkacaklarını düşünüyorlar. Ancak, onlara bunun mümkün olmadığını açıkladığımızda, grev yapmaktan vazgeçiyorlar.”

“İşçiler işi bırakmayı grev olarak görüyorlar ve bu konuda hukuki bilgiye sahip değiller. İş bırakmanın kendi hakları olduğunu düşünüyorlar. Biz sendika olarak, işverenle anlaşamadığımızda hakem yolunu tercih ediyoruz. Çünkü grev yapmak maliyetli ve çalıştığımız yere zarar vermek istemiyoruz. İşçilere hakem kararının ne getireceğini anlatıyoruz ve oylama yapıyoruz. Eğer işçilerin çoğunluğu işverenin teklifini kabul etmezse, hakeme gidiyoruz.”

Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra sözleşmenin uygulamasının takibi de sendikaların üyelerinin kazanımlarını korumak için önemli bir adım olarak görülmektedir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklı sorunların çözümünün nasıl sağlandığı merak konusudur. Bu konuda katılımcılar işyerinde çözemedikleri hususta Bakanlık’tan müfettiş talep ettiklerini ancak yine çözülmezse dava yoluna başvurduklarını ifade etmektedir. Ayrıca toplu iş sözleşmesine ilişkin hakların sendikaya üye olmayanlara sağlandığı da görülmektedir. Bu durum sözleşme güvencesini olumsuz etkileyen ve sendikasızlaşmanın önünü açan bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra, bu sözleşmenin uygulanmasını takip etmek bizim için hayati önem taşıyor. Üyelerimizin kazanımlarını korumak adına bu süreci yakından

izliyoruz. İş yerinde çözüm bulamadığımız durumlarda Bakanlıktan müfettiş talep ediyoruz. Eğer bu da işe yaramazsa, son çare olarak dava yoluna gidiyoruz. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi ile elde edilen hakların sendikaya üye olmayanlara da sağlandığını görüyoruz. Bu durum, toplu iş sözleşmesinin sağladığı güvenceleri zayıflatan ve sendikasızlaşmayı teşvik eden bir uygulama olarak karşımıza çıkıyor.”

Genel olarak bir değerlendirilme yapıldığında, hazır giyim sektöründe örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, işçilerin haklarının korunması ve iyileştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak, sektörde sendikalaşma oranının düşüklüğü ve işveren baskıları gibi sorunlar, bu hakların etkin bir şekilde kullanılmasını engellemektedir. Sendikalı işyerlerinde örgütlenmenin genellikle 2015 sonrası başlaması, genç işçilerin sendikaları siyasi olarak değerlendirmesi ve sendikaya üye olmaktan kaçınmaları gibi faktörler, sendikal örgütlenmenin zayıflığına işaret etmektedir. Ayrıca, bireysel pazarlık gücü yüksek beyaz yaka çalışanlarının sendika üyeliğini tercih etmemesi ve işverenlerin sendikaya sağladığı avantajların üzerinde haklar sunması, sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir.

Sendikasız işyerlerinde ise örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı daha da büyük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu işyerlerindeki işçiler, sendika üyeliği konusunda bilgi eksikliği yaşamaktadır ve işverenlerin örgütlenme faaliyetlerine yönelik olumsuz tutumları, işçilerin sendikal faaliyetlere ilgisiz kalmasına yol açmaktadır. İşveren baskısı ve işten çıkarma tehditleri gibi uygulamalar, sendikal örgütlenmeyi zorlaştırmakta ve işçilerin sendikalaşma girişimlerinden kaçınmasına neden olmaktadır. Bu durum, işçilerin haklarını savunma konusunda daha yalnız ve savunmasız kalmalarına yol açarak sendikasızlaşma sürecini hızlandırmaktadır.

3.6.5. İşyerinde Fiziksel, Sözlü ve Cinsel Taciz

Davranış şekilleri işyerindeki refahı doğrudan etkileyerek çalışanların memnuniyet düzeylerini ve verimliliğini artırmakta, işgücü devrini ve devamsızlığı düşürmektedir. Ancak yapılan araştırmalar Türkiye'deki çalışma hayatında kadın ve gençlerin sıkça cinsel, fiziksel ve sözlü tacize maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Özellikle hazır giyim sektörü işgücü yapısının düşük vasıflı kadın egemen olması nedeniyle bu sektörde sıklıkla karşılaşılan bir durum olarak görülmektedir. Bunun nedeni kuşkusuz sektördeki eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Eğitim seviyesi düşük işçiler işyerinde çeşitli taciz şekillerine maruz kalsa da tam olarak taciz konusunu ve şikayet mercini bilmedikleri için işletmede korku yaşamaktadır.⁴⁵⁸ Dolayısıyla bu durum işgücünün verimini de doğrudan etkileyerek işletmenin uzun dönemde yetişmiş insan kaynağını kaybetmesine neden olmaktadır.

İşyerinde cinsel, fiziksel ve sözlü tacize ilişkin çalışma koşullarını belirlemek amacıyla katılımcılara çeşitli sorular yöneltilmiştir. Görüşmeler sırasında "taciz" kelimesinin kullanılmasından kaçınılmış; bunun yerine, katılımcıların daha iyi anlayabilmesi ve somut örnekler sunabilmesi için "argo, itme, fiziki temas veya kötü sözlere şahit olma" gibi terimlere odaklanılmıştır. Bu yaklaşım, taciz terimine aşina olmayan katılımcıların yaşadıkları deneyimleri daha rahat ifade etmelerini sağlamak amacıyla benimsenmiştir.

Sendikalı işyerlerinde bu tür davranışlara daha az rastlanmaktadır. Bu tip davranışlarla karşılaşıldığı durumlarda ise "taciz" olarak değerlendirilmesi ve tacize ilişkin şikayet mekanizmasının etkin çalışması konularında eksiklikler bulunmaktadır. Tacize maruz kalan bireylerin genellikle bu durumu gizledikleri veya şikayet etmekten çekindikleri gözlemlenmiştir. Buna karşın, sendikasız işyerlerinde bu tür taciz ve kötü muamele olaylarının yaygın olduğu tespit edilmiştir. Bu işçiler, amirlerinin kötü davranışlarına sıkça tanık olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle, birçok işçi argo sözlere, bazıları ise fiziksel şiddet ve tacize maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Bu tür kötü muamelelerin temel nedeni, işçilerin üretim kotasını tutturamaması olarak

⁴⁵⁸ Burak Acar, "Tekstil ve Hazır Giyim Atölyelerinde Çalışan Genç Yetişkin Kadın İşçilerin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Çok Boyutlu Sorunlar", **Çalışma ve Toplum**, 2020/1, s. 90.

görülmektedir. Konu hakkında bir sendika temsilcisi durumu şu şekilde özetlemektedir:

“Bu tür durumlara sık sık karşılaşıyoruz, ancak işçiler genellikle tam olarak ne olduğunu bilmiyorlar. Arkadaş ortamında anlatıldığında temsilci olarak duyuyor ve gerekeni yapmaya çalışıyorum. Bazen iftiralar da olabiliyor. Yönetim bizi de çağırarak olayı değerlendiriyor ve sorunu çözmeye çalışıyoruz. Çözemezsek, mahkemeye gidenler olabiliyor. Örneğin, bir kadın yönetici erkek bir işçiye hakaret etmiş ve mobbing uygulamıştı. Konu kapatıldı ve işçi arkadaşımız şikayetçi olmadı. Genelde bu tür durumlarda işçiler sessiz kalıyor. Şikayetler bize ulaşmadığı sürece durumu bilmiyoruz. Ne yazık ki işyerimizde böyle bir kültür oluşmadı; şikayet etmeyi ayıp bir şey olarak görüyorlar. Bunun arkasında ise işlerini kaybetme korkusu yatıyor.”

Bir başka açıdan söz konusu davranış şekillerinin üst düzey yöneticiler tarafından yapılmadığı, üretim bölümlerinden sorumlu usta, usta başları, formen ve amirler tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Fakat üretim bölümlerinin başında görevli bu kişilerin bireysel veya işveren güdümlü bir politika izleyip izlemedikleri tespit edilememiştir. Yine de işyerlerinde söz konusu davranış şekillerine sıkça rastlanılması, işçilerin herhangi bir şikayet mercine erişememesinden dolayı işyerlerinde böyle bir davranış şeklinin yerleşmesine sebebiyet vermektedir. Bu konuda sendikasız işyerindeki bir işçi şunları söylemektedir.

“Amirlerden makine başındaki formenlere kadar sık sık 'işini doğru yap!', 'beceriksizsin' gibi sözler duyuyoruz. Bu tür ifadeler, aslında sözlü taciz kapsamına giriyor. Biz tacizin ne anlama geldiğini bilmiyorduk; eğitimler sayesinde bu tür davranışların taciz olduğunu fark ettik. Özellikle ustabaşlarının 'yarın işe gelmezsen hesabını verirsin', 'benden izin almak ha!' gibi tehditkar ve alaycı söylemleri, önceden

normal kabul ediliyordu. Ancak zamanla bu tür davranışların mobbing olduğunu anlamaya başladık.”

Bir diğer yandan genellikle işyerlerinde kadınlara yönelik bu tür girişimler olduğu gözlemlenmiştir. Bazı kadın katılımcıların bu tip davranış şekillerinden dolayı psikolojik olarak kötü etkilendiği ifade edilmiş, işçilerin işlerini kaybetmemek için çeşitli taciz olaylarına göz yumduğu ortaya çıkmıştır. Hatta kadınların özellikle sendikasız işyerlerinde gece vardiyasında da görevlendirildiği, kadınların kendilerini güvende hissetmemeleri nedeniyle gündüz vardiyasına geçme itirazlarının da dikkate alınmadığı beyan edilmektedir.

“Geçen yıl amirimden bir kez uyarı aldım ve bu uyarı sırasında karşımdaki kişi kırıcı ve düşüncesiz bir şekilde konuştu. Duygularımı hiçe sayarak kalbimi incitti ve o an çok üzülmiştim; hatta gözyaşlarımı tutamadım. Çok ağır sözler kullanmıştı. İnsanları rahatsız etmek için bilinçli olarak yapılan bu tür olumsuz davranışlar beni derinden etkiliyor. Kadınlara yönelik bu tür tutumlar çok sık oluyor. Bizler burada genelde ilkokul mezunu insanlarız ve amirlerimiz sık sık aşağılayıcı ifadeler kullanıyor. Ama biz genellikle duymamazlıktan gelip işimizi yapıyoruz, sonuçta ekmek parası.”

“Şöyle açıklayabilirim; bazı insanlar ahlaksızca davranabiliyorlar ve bu durum bazen konuşmaya bile değmez. Fabrika ortamı, ister tekstil sektörü olsun ister başka bir sektör, gerçekten rahatsız edici olabiliyor. Bir ay içinde 15 gün gece vardiyasında çalışmak zorunda kaldım ve bir kadın için gece vardiyasında çalışmak gerçekten güvenli değil. Gece vardiyasında fabrikaya gidip gelirken kendimi güvensiz hissediyorum. Gündüz vardiyasında çalışmak için çok uğraştım ama kimse sorumluluk alıp bana yardımcı olmuyor.”

Öte yandan sendikasız işyerindeki bir kadın katılımcı ise kendisinin bir sivil toplum kuruluşunda da görev alması nedeniyle konuya hakim olduğunu, işyerlerinde davranış şekillerinin sadece sözlü taciz olmaktan öteye gittiğini, hiyerarşik üstlerin işçilere çeşitli bahanelerle temasta bulunduğunu ancak işçinin bilgisiz olması ve çekinmesi nedeniyle şikayet dahi etmediklerini söylemiştir.

“Bu konuyu söylemekten utanıyorum ancak bizim işyerimizde birkaç defa şahit olduk. Bir amir kadın çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirdi. Her zaman birlikte çalıştıkları için amirler fırsat bulduklarında kadın işçilerin farklı bölgelerine dokunup hareket yapabiliyorlar. Ancak bugüne kadar bir şikayet olduğunu duymadım. Ayrıca sözlü taciz sürekli oluyor. Argo dil sürekli kullanılıyor. ‘İşini yap’ derken amir çoğu zaman kötü bir niyetle ellerini kadının sırtına koyuyor. Bu kesinlikle cinsel tacizdir. Bu tür eylemler ya da sözler kadınlarımız için çok yaygındır.”

Bununla birlikte hazır giyim sektöründe çalışan kadınlar, çeşitli rahatsız edici davranışlar ve cinsel tacizlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu tür ortamlar, kadın çalışanların işyerinde kendilerini güvende hissetmelerini engellemekte ve işlerinden soğumalarına neden olmaktadır. Taciz ve kötü muamele, iş ortamının sağlıksız ve düşmanca bir hale gelmesine yol açmakta, kadınların bu sektörde çalışmaya yönelik motivasyonlarını ciddi şekilde azaltmaktadır. Müdürlerden iş arkadaşlarına kadar uzanan bu rahatsız edici davranışlar, kadın işçilerin hem profesyonel hem de kişisel hayatlarını olumsuz etkilemektedir. İşyerinde karşılaşılan bu tür durumlar, kadınların işyerine olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini ciddi şekilde azaltmakta, hatta işten soğumalarına yol açmaktadır. Bazı kadın katılımcılar kadınlara nasıl davranıldığını, sektörün koşullarının kadınlara uygun olmadığını, her türlü ahlak dışı işlerin olabileceğini üst ast ilişkisinin yanında yatay konumda da sözlü, cinsel ve fiziksel tacize maruz kalındığını şu sözlerle özetlemektedir.

“Genellikle erkeklere daha iyi davranıldığını görüyorum, kadınlara ise kötü gözle bakıldığını ve küçümsendiğimizi

hissediyorum. Önceki işyerimde, iş öğrendiğim zamanlarda, 40-45 yaşlarında bir müdür bana rahatsız edici yorumlar yapıyordu. Şu anki işyerimde ise Afganistanlı bir iş arkadaşım sürekli babamdan gizli olarak benimle iletişim kurmaya çalışıyor. Konuşuyor, işaretler yapıyor ve numaramı istiyor ama vermiyorum. Sürekli beni yanına çağırıyor. Türkçe bilmediği için telefonunu alıp göstererek iletişim kurmaya çalışıyor. Bir gün bana bir kağıtta numara verdi, hemen yırtım çünkü babam böyle şeyleri bilse çok kızar ve çocuğu döver.”

“Tekstil sektöründe kadın olarak çalışmak gerçekten zorlayıcı. Burada rahatsız edici erkeklerle karşılaşıyorum; bazıları sarkıntılık yapıyor, laf atıyor ve numaralarını veriyor. Bekar erkeklerin evli kadınlara, evli erkeklerin ise bekar kadınlara yaklaşmaya çalıştığını görüyorum. Patronlar bile bazen işçilere sarkıntılık yapabiliyor ya da rahatsız edici sözler söylüyor. Çalışma ortamı gerçekten çok kötü ve pis. Bu mesleği seviyor muyum? Hiç sevmiyorum, tamamen nefret ediyorum. Hem bu tür olaylar yüzünden hem de işimden soğuduğum için artık bu işi yapmaktan hoşlanmıyorum.”

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında, işyerinde fiziksel, sözlü ve cinsel tacizin, çalışanların huzurunu ve verimliliğini olumsuz etkileyen önemli bir sorun olduğu ortaya çıkmaktadır. Özellikle sendikasız işyerlerinde, taciz vakalarının daha sık yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu işyerlerinde çalışanlar, genellikle taciz olaylarını bildirme konusunda çekingen davranmakta, iş güvencesi ve destek mekanizmalarının eksikliğinden korkmaktadır. İşçilerin eğitim seviyesinin düşük olması ve taciz konusundaki farkındalık eksikliği, bu işyerlerinde taciz olaylarının daha yaygın ve gizli kalmasına yol açmaktadır. Bu durum, işyerinde çalışma barışını ve verimliliği ciddi şekilde zedelemekte, çalışanların işyerine olan bağlılıklarını azaltmaktadır.

Bu kapsamda uluslararası çapta belli başlı adımlar atılmaya başlanmıştır. Bunlardan en önemlisi işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla ILO tarafından 2019 yılında 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'dir. Sözleşmenin kabulünün ardından ABD, Meksika, Japonya ve Çin gibi ülkelerde çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinde C190 sözleşmesine ilişkin hükümlerin olduğu görülmektedir.⁴⁵⁹ Ancak birçok işyerinde, işveren veya sendikanın şiddete sıfır tolerans anlayışıyla ILO'nun C190 sayılı sözleşmesini desteklemediği görülmüştür. Özellikle sendikalı işyerlerinde böyle bir bilincin henüz oluşmamış olması çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

3.6.6. İş Sağlığı ve Güvenliği

Hazır giyim sektörü, kumaştan giyilmeye hazır bir ürüne dönüşmeden önce bir dizi karmaşık süreci içerisinde barındırmaktadır. Bu süreçler arasında model tasarımı, kumaş tedariki, depolama, numune hazırlama, serim kesim, etiketleme, kalıp hazırlama, dikim, ütüleme, ilikleme, çitçit takma, kuşgözü işlemi, leke çıkarma, presleme, serileme ve eşleme, işletme içi taşıma, bakım ve onarım gibi adımlar bulunmaktadır.

Hazır giyim üretim tesislerinde, üretim sürecini doğrudan etkileyen ekipmanlarla birlikte üretimi destekleyen araçlar da kullanılmaktadır. Bunlar arasında kaldırma ve yük taşıma arabaları, forkliftler, trans paletler, buharlı ütüler, buhar kazanları, serim kesim tezgahları, makaslar, iğneler, maket bıçakları, hızarlar, konveyörler, presler, etiketleme ve kodlama ekipmanları, zımbalar, dikiş makineleri, ofis ekipmanları, kompresörler, pompalar, yıkama ve kurutma makineleri gibi temel ekipmanlar yer almaktadır.

Hazır giyim sektörü, önemli ölçüde emek yoğun bir alandır. Ekonomik ve sosyal nedenlerden dolayı, uzun çalışma saatleri oldukça yaygındır. Ayrıca, yoğun siparişlerin etkisiyle plansız ve programsız çalışma koşulları sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşçiler, gün boyunca uzun süreler çalıştıklarında fazla mesai yapmak

⁴⁵⁹ **International Labour Organization**, 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat, 2022.

zorunda kalabilmekte; bu da hem fiziksel hem de psikolojik olarak yıpranmalarına neden olabilmektedir. Bu durum, çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta ve iş kazaları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ciddi sorunlara yol açmaktadır.

Bu sektördeki çalışma ortamı, çalışanların sağlık ve verimliliğini doğrudan etkileyen önemli faktörler içermektedir. Çalışma ortamındaki sıcaklık, nem, havalandırma ve ışık gibi unsurlar, çalışanların rahatlığı ve iş performansı üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Özellikle ütü paket bölümünde yüksek sıcaklık ve buhar sorunu yaşanmakta, bu da çalışanların konforunu olumsuz etkilemektedir. İşverenler, bu sorunu hafifletmek için çeşitli önlemler alsalar da, tamamen çözüm sağlamakta zorlanmaktadır. Ekstra havalandırma sistemleri, aspiratörler ve kompresörler kullanılsa da, özellikle sıcak havalarda bu önlemler yetersiz kalabilmektedir.

Öte yandan, üretim bölümünde nem ve sıcaklık kontrolü, hem çalışanların sağlığı hem de ipliklerin kalitesi için kritik öneme sahiptir. Pamuk ve ipliklerin korunması amacıyla belirli bir nem ve sıcaklık düzeyinin korunması gerekmekte, ancak bu durum sıcak havalarda çalışanları zorlamaktadır. Klimaların yetersiz kalması ve büyük kompresörlerin kullanılması, işyerindeki sıcaklık ve nemin istenilen düzeyde tutulmasını sağlamaya yönelik önemli adımlar olmasına rağmen, çalışanların bu koşullardan olumsuz etkilenmesi engellenememektedir. Bu nedenle, tekstil sektöründe daha elverişli çalışma ortamları yaratmak için sürekli iyileştirme ve yenilikçi çözümler gereklidir. Bu konuda bir katılımcı,

“Çalışma ortamı hakkında konuşacak olursak, genel olarak ışıklılandırma ve havalandırma gibi konularda bir sıkıntı yok. Ancak, özellikle ütü paket dediğimiz formane bölümü çok sıcak bir yer. Ne yaparsak yapalım, sıcaklığı tamamen hafifletmek mümkün değil. Pires makineleri büyük ve buhar yukarı doğru çıkıyor. Aspiratörler, yukarıdan havalandırmalar ve ekstra havalandırma sistemleri kurduk ama yine de bu bölüm oldukça sıcak. Şu havalarda bile (kış aylarında) orada tişörtle çalışmak zorundayız.” ve bir diğer katılımcı,

“Nem dengesi, pamuk ve ipliklerin korunması amacıyla belirli bir seviyede tutuluyor. Ancak sıcak havalarda bu durum bizi zorluyor ve klimalar yetersiz kalabiliyor. Üretim bölümünde havalandırma, nemlendirme ve sıcaklık çok önemli. İşyerinde soğutma için büyük kompresörler ve havalandırma sistemlerimiz var. Yazın ve kışın belirli sıcaklıkta tutmamız gerekiyor çünkü ipliklerin zarar görmemesi lazım. Ancak, tüm bu önlemlere rağmen sıcaklık kontrolü bazen yetersiz kalabiliyor.” şeklinde ifade etmektedir.

Özellikle sendikasız işyerlerinde çalışma koşullarının elverişli olmadığı tespit edilmiştir. Bu katılımcılar işyerlerindeki kötü çalışma koşullarını, suların içilebilir olmaması, çalışma sahalarının dar olması, gürültü seviyesinin yüksekliği ve tuvaletlerde hijyen malzemelerinin yetersizliği olarak tarif etmektedir. Ayrıca katılımcılar yoğun ve nemli ortamlarda çalışmaktan dolayı stres düzeylerinin arttığını ve psikolojik olarak olumsuz etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Kimyasal endüstriyel bir ortamda çalışmanın getirdiği ek baskılar, çalışanların kendi alanlarında bile sıkışmış hissetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca, fabrikanın içme suyu kalitesinin düşük olması ve suyun üzerindeki kötü koku, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamada sorunlar yaşadığını göstermektedir. Bu durum, genel iş memnuniyetsizliğini ve çalışma ortamındaki stresi daha da artırmaktadır. Çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını korumak için, işyerinin ortam koşullarının iyileştirilmesi ve içme suyu kalitesinin artırılması gerekmektedir. Bu konuda sendikasız işyerindeki bir işçi durumu şöyle ifade etmektedir.

“Çalışma ortamının nemli olması gerekiyor çünkü özellikle dokuma işinde kumaşların ve iplerin kopmaması için bu şart. Çok yoğun bir ortamda çalışıyorum ve bu nedenle doğal olarak stres altındayım. Kimyasal ve endüstriyel bir ortamda çalışmak da kendi alanımda sıkışıp kalmama neden oluyor. Ayrıca, fabrikamızda içme suyu mevcut ama suyun üzerindeki kötü koku nedeniyle içemiyoruz, bu da iş ortamını daha da zorlaştırıyor.”

Bir diğerk yandan fabrikanın çalışma ortamında sürekli yüksek düzeyde gürültü bulunması, çalışanların uzun vadede işitme sağlığına zarar verebilmektedir. Palet kaldırma araçları, motorlar, kamyonlar ve makinelerden kaynaklanan gürültü, işçilerin verimliliğini ve konsantrasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bunun yanı sıra, temizlik görevlilerinin hijyen malzemesi kullanmadan temizlik yapması ve tuvaletlerde sabun veya el yıkama sıvısı bulunmaması, sağlık ve hijyen koşullarının yetersiz olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların sağlığını riske atmakta ve genel iş memnuniyetsizliğini artırmaktadır. Bu sorunların çözümlenmesi, hem çalışanların sağlığı hem de iş verimliliği açısından önemlidir.

“Fabrikada çok fazla gürültü oluyor. Paletleri kaldırmak için kullandığımız araçların, çeşitli küçük motorların ve fabrikanın içinden geçen kamyonların sesleri ile makinelerin çalışma sesleri birleşince sürekli bir gürültü atmosferi içinde çalışıyoruz. Ayrıca, temizlik görevlileri yerleri ve tuvaletleri herhangi bir hijyen malzemesi kullanmadan temizliyor. Tuvaletlerde sabun veya el yıkama sıvısı bulunmuyor, bu da hijyen koşullarını olumsuz etkiliyor.”

Ayrıca işyerlerinde yemekhane hizmetinin olduğunu belirten tüm katılımcılar elverişli ve hijyenik bir ortamın olduğunu, bu hizmetin büyük oranda taşeron şirketlerce gerçeleştirildiğini ve yeterli düzeyde beslendiklerini ifade etmişlerdir. Ancak yapılan çapraz sorularla kalori hesabının sendikasız işyerlerinde yaygın bir uygulama olmadığı sadece yemek listelerinin yemekhanelere asıldığı görölmüşür.

Sendikalı işyerinde ise yemekhane hizmetlerinde, günlük kalori ihtiyacının karşılanması ve dengeli beslenme sağlanması adına sendikanın ve doktorun aktif rol aldığı görölmektedir. Yemek listelerinin hazırlanmasında sendika, doktor ve yönetim işbirliği içinde çalışmakta, doktor kalori miktarını kontrol ederken, sendika ve yönetim yemeklerin genel uyumunu ve et ihtiyacını denetlemektedir. Bu süreç, işçilerin beslenme ihtiyaçlarının karşılanması ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılması açısından önemli bir adım olarak değerlendirilebilir. Ancak, bu düzenlemenin sürekli

izlenmesi ve gerektiğinde güncellenmesi, işçilerin sağlık ve memnuniyetini artırmak için gereklidir.

“Yemekhane girişinde her gün ve her öğün için ayrı ayrı kalori miktarları yazılıyor. Yemek listesinin hazırlanmasında sendikamız aktif görev alıyor. Günlük kalori ihtiyacını doktor bey kontrol eder. Yemeklerin uyumuna ve kalori miktarına biz bakarız. Doktor sadece kalorisine bakar ve et ihtiyacının karşılanıp karşılanmadığını değerlendirir. Haftalık olarak bu durumu kontrol eder, onaylar ve imzasını atar. Sonra ben de bakar ve imzalarım.”

Bir diğer yandan sendikasız işyerlerinde uzun çalışma saatleri ve molaların yetersizliğinin yansıması olarak dinlenme sahalarının bulunmadığı veya yeterince kullanma imkanının olmadığı görülmüştür. İşçilerin dinlenme sürelerinin kısıtlı olması ve yemek molalarının yetersizliği nedeniyle dinlenme veya farklı ihtiyaçlarını gidermek için yeterli zamana sahip olmaması çalışma refahını ve iş verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

“Maalesef işyerimizde böyle bir alan mevcut değil. Dinlenme sürelerimiz çok kısıtlı, bu yüzden arkadaşlarım sigara molasına bile zor çıkabiliyor. Yemek molalarımız da oldukça yetersiz geliyor. Çoğu zaman öğle yemeğini hızlıca yemek zorunda kalıyoruz, bu da yeterince dinlenemediğimiz anlamına geliyor. Bu durum, çalışma performansımızı ve genel memnuniyetimizi olumsuz yönde etkiliyor.

Sendikalı işyerlerinde ise tam tersi bir durum söz konusudur. Bu işyerlerinde yeterli düzeyde dinlenme sahalarının olduğu, ayrıca işyerlerinde dinlenme sürelerinde kullanabilecekleri araç gereçlerin de işveren tarafından sağlandığı görülmektedir. Öyle ki dinlenme sahaları kahve makineleri ve otomatlarla donatılmıştır. Bu olanaklar, işçilerin normal ücretlerinin dışında sosyal hak olarak sağlanmaktadır. Bu yerler şeffaf brandalarla kaplanmış ve içeride ısıtıcılar mevcuttur. Mola saatlerinin farklı zamanlarda olması sayesinde yoğunluk yaşanmamaktadır. Bu düzenlemeler, işçilerin

çalışma ortamında dinlenme ve rahatlama imkanlarını artırarak, işyerindeki genel memnuniyeti ve verimliliği olumlu yönde etkilemektedir.

“Her departmanda istirahat salonlarımız mevcut. Bu salonlarda kahve makineleri ve otomatlar bulunuyor. İş yeri belirli bir bütçe ayırarak işçilerin bu imkanlardan yararlanmasını sağlıyor, bu da normal ücretin dışında bir sosyal hak olarak değerlendirilebilir. Ayrıca fabrikada 9 adet kamelya bulunuyor ve bunlar şeffaf brandalarla kaplı. İçeride ısıtıcılar mevcut. Bu kamelyalardan 2 tanesi kadınlara ayrılmış durumda. Mola saatlerimiz farklı zamanlarda olduğu için herkes aynı anda paydos yapmıyor, böylece herhangi bir yoğunluk yaşanmıyor.

Bir başka açıdan işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının iyileştirilmesinin arka planında yapılan teftiş uygulamaları yatmaktadır. Hazır giyim sektörünün az tehlikeli sınıfta yer almasından dolayı işyerlerinde yapılan teftişlerin sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. Bu kapsamda özellikle sendikasız işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı olmadığı veya yeterli düzeyde olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Sendikalı işyerlerinde ise tüm katılımcılar işyeri çalışma koşullarının iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uygun olduğunu belirtmektedir. Öyle ki sendikal örgütlenmeden sonra kişisel koruyucu ekipmanların sağlanması konusunda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Sendikalaşmanın artması ve markaların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hassasiyeti, işverenlerin bu alana daha fazla dikkat etmesini sağlamıştır. Bu gelişmeler, işçilerin güvenliğini artırırken, temsilcilerin de olası uygunsuzluklara hızla müdahale etmesine olanak tanımaktadır. Bu konuda bir sendika temsilcisi durumu şöyle özetlemektedir.

“Geçmişte kişisel koruyucu ekipmanların sağlanmasında eksiklikler vardı. Ancak, son 3 yılda sendika ile beraber ve markalarla çalışmaya başlamamız sayesinde işveren bu konuda daha dikkatli davranmaya başladı. Çünkü markalar, iş

sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça hassas. Ben de bir temsilci olarak, herhangi bir uygunsuzluk gördüğümde hemen müdahale ediyorum.”

Öte yandan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında gerekli koruyucu maske, eldiven, önlük gibi ekipmanların kullanımının sınırlı düzeyde kaldığı ortaya çıkmaktadır. Bu işyerlerinin markalara iş yapmaya başlaması, iş yerinde uyarı yazılarının asılmasına ve denetimlerin artmasına neden olmuştur. Ancak, bu uyarıların ve ekipman kullanımının günlük çalışma rutininde yeterince önemsenmediği görülmektedir. Sendikalı işyerlerinde bu konuda herhangi bir olumsuz durum belirtilmemiştir. Ancak sendikasız işyerlerindeki çalışanlar, ekipmanları yalnızca markaların denetim zamanlarında eksiksiz kullandıklarını, normal zamanlarda ise rahat çalışmadıkları için bu kurallara uymadıklarını ifade etmektedir. Bu durum, iş güvenliği uygulamalarının yalnızca denetimlere yönelik yapıldığını ve sürekli bir güvenlik kültürü oluşturulamadığını göstermektedir. Bu işyerlerinde özellikle marka denetimleri esnasında söz konusu tedbirlerin günü geçiştirmek için alındığı görülmektedir.

“Markalara iş yapmaya başladıktan sonra her yere uyarı yazıları asıldı, ama gerçekten ne kadar önemsendiğinden emin değilim. Ekipmanları rahat çalışmadığımız için giymiyoruz ve normal zamanlarda kimse bu konuda bir şey demiyor. Ancak, markalardan denetim geldiğinde herkes eksiksiz olarak ekipmanlarını giyiyor. Denetimlerde durumu bu şekilde anlatıyoruz. Ancak çözüm ne yazıkki yok.”

Bu konuda tespiti derinleştirmek için iş kazası ve meslek hastalığı hakkında derinlemesine inceleme yapılması gerekmektedir. Nitekim katılımcıların tamamı işyerlerinde iş kazası olduğunu bildirmiş, ancak meslek hastalığına rastlamadıklarını ifade etmişlerdir. İş kazaları, palet ve kutuların düşmesi, dokuma bantlarının yüksekliği nedeniyle ayak burkulmaları, makinelerde el sıkışmaları ve forklift altında kalma gibi olaylarla sıkça yaşanmaktadır. İşçilerin yoğun çalışması, dikkatsizlik ve dalgınlık kazaları artırmaktadır. Bu durum, işçilerin yeterince güvenli bir ortamda

çalışmadığını ve iş güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğunu göstermektedir. İş güvenliğine daha fazla önem verilmesi ve kazaların önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması elzemdir. Öyle ki iş kazası geçirme oranı sendikalı ve sendikasız işyerleri ayrımı gözetmeksizin tüm işyerlerinde yaşanmaktadır. Bu konuda bir katılımcı durumu şöyle özetlemektedir.

“Paletlerin ve kutuların işçilerin ayaklarına düşmesi gibi kazalar oldukça sık yaşanıyor. Dokuma bantlarının yüksekliği nedeniyle oturup kalkarken ayak burkulmaları da yaygın. Diğer bölümlerde ise işçilerin ellerini makinaya kaptırma vakaları görülüyor. Bazen forklift aracının altında kalma tehlikesiyle karşılaşıyoruz. Özellikle kafes olarak adlandırdığımız taşıma aracına dikkat edilmediğinde ayak yaralanmaları sıkça meydana geliyor. İşçiler yoğun çalıştığında dalgınlaşıyor ve bu da elini makinaya kaptırma veya dikme gibi kazalara yol açıyor. Bu tür kazalarla sık sık karşılaşıyoruz.”

Çalışma ortamında iş kazaları sık yaşanmakta ve bu kazaların yönetimi çoğunlukla yetersiz kalmaktadır. İş kazası meydana geldiğinde, hızlı müdahale edilmesine rağmen işin aksamaması adına bazı vakalar göz ardı edilmektedir. Özellikle küçük kazalar için tutanak tutulmaması ve işçilerin çalışmaya devam etmesi yönünde baskı yapılması, iş güvenliği ve çalışan sağlığı açısından ciddi riskler oluşturan unsurlardır. İş kazalarının raporlanmaması, kazaların gerçek boyutlarının ortaya çıkmasını engellemekte ve iş yerinde gerekli önlemlerin alınmamasına neden olmaktadır.

Ayrıca, işçilerin ufak tefek kazalar nedeniyle hastaneye gitmekten kaçınmaları, devamsızlık durumunda ücret kesintisi korkusuyla ilişkilidir. Bu durum, işçilerin sağlıklarını ihmal etmelerine ve uzun vadede daha ciddi sağlık sorunları yaşamalarına yol açabilmektedir. Üst yönetimin ve birim amirlerinin, kazaları gerektiği gibi raporlamamaları ve işçilerin sağlıklarını riske atmaları, iş yerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanamamasına neden oluyor. Bu durum, hem iş

güvenliği kültürünün yerleşmesini engellemekte hem de işçilerin moral ve motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Özellikle ağırlıklı olarak sendikasız işyerlerinde söz konusu durumla karşılaşılmaktadır. Bu konuda bir işçi şunları söylemiştir.

“İş kazası olduğunda hemen müdahale ediyoruz. Ancak, kazayı geçiren işçi çalışmaya uygun durumdaysa işyeri hekimi kontrol ediyor ve işine devam etmesini sağlıyor; bu süreçte herhangi bir tutanak tutulmuyor. Birim amirlerinin, işin aksamaması adına bazı iş kazalarını göz ardı ettiklerini sıkça görüyoruz. Örneğin, bir arkadaşımızın gözüne kimyasal toz kaçmıştı ve biz sonradan haberdar olduk; üst yönetici, durumun ciddiyetini dikkate almayarak komuyu kapatmıştı. Genelde ufak tefek kazalar olduğunda işçiler hastaneye gitmiyor, çünkü devamsızlık nedeniyle ücret kesintisi yapılacağından korkuyorlar. Bu tür durumlar, iş güvenliği ve çalışan sağlığı açısından ciddi sorunlar yaratıyor.”

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tesis etmek için Kanuni sınırdaki İSG uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların tamamı işyerlerinde belirli günlerde işyeri hekiminin ve iş güvenliği teknikerinin bulunduğunu ifade etmiştir. Ancak işçi sayısı fazla ve işyerinde geçirdiği gün sayısı az olan işyeri hekimlerine erişimin kısıtlı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla sektörde sağlık hizmetleri yetersiz kalmaktadır. Haftada bir gün sağlık kontrolü için gelen doktorun yoğunluk nedeniyle işçilerle yeterince ilgilenememesi, sağlık hizmetlerinin etkinliğini azaltmaktadır. Bu durum sektörde sıklıkla görülen baş ağrısı, soğuk algınlığı, grip, ateş ve bedensel ağrılar gibi yaygın sağlık sorunlarına sahip işçilerin ihtiyaçlarını karşılayamamalarına yol açmaktadır. Fiziksel olarak zorlayıcı çalışma koşulları, dar ve sıkışık çalışma alanları, uzun süre ayakta kalma ve eğilme gibi pozisyonlar, işçilerin bu sağlık sorunlarını daha da artırmaktadır. İşçilerin sağlık hizmetlerine erişimlerinin kısıtlı olması, hem genel refah seviyelerini düşürmekte hem de iş gücü verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

“Haftada bir gün doktor geliyor ama onunla görüşmek çok zor çünkü çok kalabalık oluyor ve bu yüzden yetersiz kalıyor. Baş ağrısı, soğuk algınlığı, grip, ateş ve bedensel ağrılar burada çalışan işçiler arasında çok yaygın. İşimiz fiziksel olarak oldukça zorlayıcı, dar ve sıkışık odalarda, bazen ayakta ve eğilmiş pozisyonlarda çalışıyoruz. Bu nedenle, bu sağlık sorunlarından sıkça muzdarip oluyoruz.”

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilir verilmediği ve eğitim içerikleri işyerlerindeki tedbirlerin uzun soluklu olmasını sağlayacak aktif araçlardır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilir verilmediği ve eğitim içerikleri hakkında katılımcılara yöneltilen soruya, tüm katılımcılar eğitimlerin verildiğini ifade etmiştir. Ancak, bu eğitimlerin niteliği, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması açısından incelenmelidir. Nitekim, sendikalı ve sendikasız işyerleri arasında ayırım yapılmaksızın, eğitimlerin ağırlıklı olarak sınıf ortamında verildiği ve birçok sendikasız işyerinde doğrudan eğitimi aldıklarını gösteren bir belgeye imza attıkları belirtilmiştir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması durumunda belirli cezalara maruz kalındığı da ifade edilmiştir. Bu durum, eğitimlerin sadece formalite icabı verildiğini ve işçilerin gerçekten bilinçlendirilmediğini göstermektedir.

“İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin düzenli olarak yapılmadığı bir ortamda çalışıyoruz. Eğitimlerin çoğunlukla formalite icabı gerçekleştirildiği hissine kapılıyoruz. Genellikle bizlere bir kağıt imzalatılıyor ve bu kağıtta belirtilen kurallara uyacağımızı taahhüt etmemiz isteniyor. Ancak bu uygulama, işçilerin gerçekten bilinçlendirilmesi ve güvenlik konularında yeterince eğitilmesi anlamına gelmiyor. Daha da kötüsü, iş kazalarının sık yaşandığı bir iş yerinde, kazaların nedenleri üzerinde durulmak yerine, işçilerin dikkatsizliği gerekçe gösterilerek cezalandırılmaları yaygın bir uygulama haline gelmiş durumda. Bir işçi sürekli kaza geçiriyorsa, bu durum genellikle işyerindeki genel güvenlik

önlemlerinin yetersizliğine işaret eder. Ancak, işyerimizde bu tür durumlarla karşılaşıldığında, öncelikle işçiye bir ihtar verilir ve bu durum tekrarlandığında işten çıkarılma ile sonuçlanabilir. Bu yaklaşım, işçilerin güvenliği için gerekli önlemlerin alınmasından ziyade, sorumluluğun işçilerin üzerine yıkılması ve işten çıkarma tehdidiyle güvenlik kurallarının dayatılması anlamına geliyor. Bu da hem çalışanların moralini olumsuz etkiliyor hem de iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerçek ve kalıcı çözümler üretilmesine engel oluyor.”

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında hazır giyim sektöründe, üretim sürecinin karmaşıklığı ve yoğunluğu, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önlemlerin önemini artırmaktadır. Üretim aşamalarının her biri, çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerinde doğrudan etkili olan çeşitli riskler barındırmaktadır. Özellikle sıcaklık, nem, havalandırma gibi çalışma ortamının fiziksel koşulları, işçilerin konforunu ve performansını doğrudan etkilemektedir. İşverenlerin bu alanlardaki eksiklikleri gidermek için aldığı önlemler yetersiz kalmakta, işçilerin şikayetleri ve yaşadıkları zorluklar göz ardı edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin niteliği, genellikle formalite icabı yapılmakta ve işçilerin bilinçlendirilmesi sağlanamamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlanmaması, güvenlik kültürünün yerleşmesini engellemekte ve işçilerin moralini olumsuz etkilemektedir. Sendikasız işyerlerinde, çalışma koşullarının daha da kötü olduğu ve işçilerin sağlık hizmetlerine erişimlerinin kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin sürekli izlenmesi, iyileştirilmesi ve işçilere sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması gerekmektedir.

3.6.7. Kayıt Dışı İstihdam ve Çocuk İşçiliği

Hazır giyim sektörü gelişen ülkelerde veya geç sanayileşen ülkelerde ekonominin dinamosu görevi gören, ancak emek yoğun çalışılmasından ve üretimin parçalı, işin farklı araçlar tarafından yürütüldüğü karmaşık yapısı nedeniyle denetimlerin yetersiz olduğu bundan kaynaklı kayıt dışılığın yüksek olduğu bir alandır.

Bu konuda yapılan bir araştırma Türkiye’de hazır giyim sektöründe orta ve küçük ölçekli işletmelerde kayıt dışılığın %50'lere ulaştığını ifade etmektedir.⁴⁶⁰ Ancak çalışma Türkiye’de iç piyasaya üretim gerçekleştiren küçük ve orta ölçekli hazır giyim işletmeleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla ÇUŞ'lara üretim gerçekleştiren tedarik zincirindeki durumu yansıtmamaktadır. Ayrıca sektörde çocuk işçiliğinin de yoksulluğa bağlı olarak yüksek olduğu ifade edilmiştir. Ancak yine söz konusu yargının küçük ölçekli işletmelerle sınırlı kaldığını ifade etmek gerekmektedir. Öyle ki uluslararası tedarik zincirlerinde çocuk işçiliğinin bulunmadığı ortaya konulmuştur.

Bu kapsamda ilk olarak, işyerlerinde kayıt dışılığın belirlenmesi amacıyla sigortalılık durumu, ücretin ödenme şekli, sigorta primlerinin eksiksiz yatırılması gibi değişkenler kullanılmıştır. Bu değişkenler, işyerlerindeki kayıt dışılığın kapsamını ve yaygınlığını değerlendirmede önemli göstergeler olarak ele alınmıştır. Görüşmeler sırasında, katılımcıların bu sorulara karşı tedirgin bir tutum sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu durum, kayıt dışı çalışmanın hassas bir konu olduğunu ve çalışanların bu konuda açıkça konuşmaktan çekindiklerini göstermektedir. Dolayısıyla, katılımcıların verdikleri yanıtların tutarsız olduğu durumlarda, daha doğru ve güvenilir veri elde edebilmek amacıyla çapraz sorular yöneltilmiştir. Bu yöntem, katılımcıların verdikleri bilgilerin doğruluğunu teyit etmek ve kayıt dışı çalışma durumlarını daha net bir şekilde ortaya koymak için kullanılmıştır.

İşyerinde kayıt dışı çalışma uygulamaları, işçilerin sigortasız olarak çalıştırılması ve işten çıkışlarının habersiz bir şekilde yapılması gibi ciddi sorunları ortaya koymaktadır. İlk işe başlanılan dönemde, özellikle kısa süreli çalışanların yoğun sipariş dönemlerinde sigortasız olarak çalıştırıldıkları gözlemlenmiştir. Bu durum, işverenlerin iş yoğunluğunu karşılamak amacıyla kayıt dışı istihdamı tercih ettiklerini göstermektedir. Ayrıca, bir çalışanın 3 yıl önce işten çıkarıldığını ve 6 ay boyunca bu durumdan haberdar olmadığını belirttiği olay, kayıt dışı çalıştırmanın bir diğer örneğini teşkil etmektedir. Müdürün "*sistem hatası*" gerekçesiyle durumu açıklaması ve çalışanın e-Devlet sistemine telefonunu kaydetmemesi nedeniyle bu durumdan haberdar olamaması, kayıt dışı istihdamın işçilerin hak ve güvencelerini

⁴⁶⁰ Temiz Giysi Kampanyası (CCC), Tekstilin Geride Bıraktıkları: Tekstil Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam, 2022.

ciddi şekilde ihlal ettiğini göstermektedir. Bu tür uygulamalar, işçilerin sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmasına ve iş güvencesinin zayıflamasına yol açmaktadır, dolayısıyla kayıt dışı çalışmanın önlenmesi ve işçi haklarının korunması için daha etkin denetim ve düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Sendikalı işyerlerinin tamamında kayıtdışı istihdama ilişkin herhangi bir bulgu ortaya çıkmamıştır. Ancak sendikasız işyerlerinin büyük bir kısmında sigortasız çalıştırma örneklerine kısmen veya tamamen rastlanılmıştır. Bu konuda bir işçi durumu şu şekilde ifade etmektedir.

“İşe ilk başladığımda, kısa süreli çalışanların sigortasız olarak çalıştığını fark ettim. Bu kişiler, siparişlerin yoğun olduğu dönemlerde işe alınıyorlardı. Geçen gün bir arkadaşım bana ilginç bir şey anlattı: 3 yıl önce işten çıkarıldığında, 6 ay sonra haberi olduğunu söyledi. Müdür, bunun bir hata olduğunu ve sistemde bir sorun yaşandığını söyleyip arkadaşımı yeniden işe almış. E-Devlet sistemine telefon numarasını kaydetmediği için bu durumu fark edememiş. Bu süreçte, arkadaşım aslında 6 ay boyunca kayıt dışı çalıştırılmış oldu.”

Sigortasız işçi çalıştırmanın yasak olduğunu şirketler de bilmektedir. Ancak firmalar, kamu kurumları ve otoritelerden ziyade, markaların denetimlerinden daha fazla çekinmektedir. İşletmeler bakanlık denetimlerinden ziyade markaların gerçekleştirdiği sosyal uygunluk denetimlerinden endişe duymaktadır. Bu durum, sosyal uygunluk mekanizmaları ve denetimlerinin, sosyal güvenlik, sigorta, maaş ödemeleri ve işçi hakları konularında ülkemizdeki yasal düzenlemelerden daha etkili olduğunu göstermektedir. Markaların denetim baskısı, işletmelerin bu konularda daha titiz davranmasına ve yasal yükümlülüklerini yerine getirmesine neden olmaktadır. Buna göre sendikasız işyerindeki bir katılımcı tedarikçinin marka denetimlerinden çok çekindiğini ve kayıt dışı uygulamaları işyerinde barındırmadığını ifade etmiştir.

“Markalara üretim yapan işletmelerde artık sigortasız işçi çalıştırmanın yasak olduğunu devlet kurumları da biliyoruz. Ne yazık ki, firmalarımız kendi kamu kurumlarından veya

otoritelerinden çok markalardan korkuyorlar. Dolayısıyla sosyal uygunluk mekanizmaları ve denetimler, sosyal güvenlik, sigorta, maaş ödemeleri ve işçi hakları konularında, ülkemiz kanunlarından daha fazla etkili olduğunu söyleyebilirim”

Bir diğer yandan katılımcıların anlatımları, Türkiye’de özellikle belli bir yıla kadar yaygın olarak görülen bir uygulamayı ortaya koymaktadır. Bu dönemde, asgari ücretin üzerindeki kısmın işçilere elden ödendiği, bu durumun hem sosyal güvenlik primlerinin eksik yatırılmasına hem de işçilerin hak kaybına uğramasına neden olduğu belirtilmiştir. Sendikalaşmanın ardından, maaşların tam ve eksiksiz olarak bankalar aracılığıyla ödenmeye başlanması, kayıt dışı uygulamaların azalmasına katkıda bulunmuştur. Bu durum, sendikalaşmanın işçi haklarının korunması ve kayıt dışılığın önlenmesi açısından önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Elden ödeme uygulamasının sonlandırılması, işçilerin sosyal güvenlik haklarının tam olarak korunmasını ve iş güvencesinin sağlanmasını sağlamıştır.

“Eskiden, benden kıdemli arkadaşlar, asgari ücret kadarını bankadan aldıklarını, kalan kısmın ise elden ödendiğini anlatırlardı. Yanlış hatırlamıyorsam, 2010 yılına kadar asgari ücretin üzerindeki kısmı hep elden alıyorduk. Ancak daha sonra, sendikanın devreye girmesiyle birlikte, maaşlarımızı bankadan tam ve eksiksiz almaya başladık. Eğri oturup doğru konuşmalıyız; sendikadan önce asgari ücretin üzerindeki kısmı elden alıyorduk.”

Öte yandan ülkemizde denetim mekanizmalarının yetersizliği nedeniyle çift bordro uygulamasının halen yaygın bir şekilde devam ettiği de görülmektedir. Bu uygulama, işverenlerin vergi kaçırmasına olanak tanımakta ve işçilerin maaşlarının giydirilmiş ücret olarak gösterilmesiyle sigorta primlerinin eksik yatırılması sonucunu doğurmaktadır. Bu tür vergi kaçırma yöntemleri, çalışanların emeklilik hakları ve gelecekteki yaşamları üzerinde ciddi olumsuz etkilere yol açmaktadır. Bu durum, ülkemizdeki denetim ve düzenleme mekanizmalarının küresel ölçekte dahi nadir görülen bir eksiklik ve açık olduğunu göstermektedir. Örneğin bayramlarda mesai

yapıldığında işverenin fazla mesai karşılığını elden ödediği görülmektedir. Ayrıca, hafta içerisinde yapılan fazla mesai ücretlerinin hemen ödenmeyip; genellikle 2 ay içinde elden net olarak ödendiği görülmektedir. Bu uygulamalar, kayıt dışı ödemelerin yaygınlığını ve denetim eksikliklerinin işçi haklarını nasıl etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu konuda bir katılımcı durumu şöyle özetlemektedir.

“Ülkemizde denetim mekanizmalarının yetersizliği nedeniyle çift bordro uygulaması hala çok yaygın olarak devam etmektedir. Bu uygulama, işverenlerin vergi kaçırmasına neden olmaktadır. İşçilerin maaşlarının giydirilmiş ücret olarak gösterilmesiyle sigorta primlerinin eksik yatırılması ve bu farkın elden ödenmesi vergi kaçırmanın bir türüdür. Bu durum, ileride çalışanların emeklilik hakları ve yaşamları üzerinde ciddi olumsuz etkilere yol açabilir. Ne yazık ki, bu tür sorunlar küresel ölçekte nadir görülse de ülkemizde yaygın bir eksiklik ve açık olduğunu göstermektedir. Bayramlarda ve öncesinde çalıştığımızda işveren bize ikramiye verir; mesai saatinin sonunda muhasebeden elden alırız. Ayrıca, fazla mesai ücretlerimiz hemen ödenmez; genellikle 2 ay içinde elden net olarak ödenir.”

Ne yazık ki birçok işçinin elden yapılan ödeme ile net ücreti daha fazla alacağı düşüncesi nedeniyle söz konusu uygulamayı cazip buldukları ve sonuçlarını düşünmeden kabul ettikleri görülmektedir. Çoğu işçi, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) bildirimlerine veya bordro detaylarına dikkat etmeyip, eline geçen net ücreti öncelikli olarak değerlendirmektedir. Bu durum, işyerlerinde yaygın bir kültür haline gelmiş olup, kimse tarafından sorgulanmamaktadır. İşverenler de işçilere bu konuda seçenek sunmamakta, işten çıkarılma korkusu nedeniyle işçiler bu koşulları kabul etmektedir. Bu uygulamalar, işçilerin uzun vadede emeklilik hakları ve sosyal güvenceleri açısından olumsuz sonuçlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu konuda sendikasız işyerindeki bir işçi şunları söylemiştir.

“İşverenin, işçiye net ücret olarak daha yüksek bir miktar teklif etmesi durumunda, işçi genellikle bu teklifi hemen kabul eder ve uzun vadeli sonuçları düşünmez. İşçiler, genellikle SGK kayıtlarına veya bordro detaylarına dikkat etmezler; ellerine geçen net ücreti öncelikli olarak değerlendirirler. Bu durum, işyerinde yaygın bir kültür haline gelmişti ve kimse bu uygulamayı sorgulamazdı. İşverenler işçilere bu konuda seçenek sunmaz, işten çıkarılma korkusu nedeniyle işçiler bu koşulları kabul ederdi. O zamanlar, bu uygulamanın ne anlama geldiğini bile bilmiyorduk; sonrasında ne kadar yanlış olduğunu anladık.

Bir diğer yandan işyerlerinde kayıt dışılığın en çok çocuk işçiler arasında yaygın olduğu görülmektedir. Sendikalı işyerlerinde katılımcıların tamamı işyerlerinde çocuk işçi çalıştırılmadığını belirtmiştir. Sendikasız işyerlerinde ise katılımcıların çocuk işçi çalıştırılması hususunda az da olsa bilgi sahibi olmaları nedeniyle görüşmede çekingen davrandıkları gözlemlenmiştir. Farklı sorularla üstü kapalı bir şekilde bilgi elde edilmeye çalışılsa da bu konuda görüşmek istememişlerdir. Ancak bazı sendikasız işyerlerindeki katılımcılar çocuk işçilerin kayıt dışı olarak çalıştırıldığını beyan etmiştir. Nitekim bu çocuk işçiler, genellikle iş yoğunluğunun arttığı dönemlerde işyerlerine gelmekte veya mevcut çalışanların aile üyeleri olmaktadır. Çalışanların molalar sırasında bu çocuklarla etkileşime geçtiği ve zaman zaman işin detaylarını anlattığı görülmektedir. Çocuk işçiler, 18 yaşından önce sigorta yaptırmanın yasak olduğunu bilerek çalışmaktadırlar. Bu durum, çocuk işçiliğine ilişkin yasal düzenlemelere rağmen devam etmekte ve işyerlerinde göz ardı edilen önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuk işçiliğinin varlığı, hem iş güvenliği hem de çocuk hakları açısından ciddi bir ihlal teşkil etmekte olup, daha sıkı denetim ve düzenlemelerin gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu konuda sendikasız işyerindeki bir işçi şunları söylemiştir.

“İşyerinde çocuk işçilerin çalıştığını görüyoruz. Bu çocuklar genellikle işlerin yoğun olduğu dönemlerde gelirler ve çoğunlukla bir çalışanın kardeşi veya çocuğu olurlar. Molalar

sırasında onlarla karşılaşıyoruz ve bazen işin nasıl yapıldığını tarif ediyoruz. Kendileri, 18 yaşından önce sigorta yaptırmanın yasak olduğunu biliyorlar, bu yüzden resmi olarak kaydedilmeden çalışıyorlar.”

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında, sektörde sendikalı ve sendikasız işyerleri arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Sendikalı işyerlerinde, işçilerin sigortalılık durumu, ücretlerin tam ve eksiksiz olarak bankadan ödenmesi ve sosyal güvenlik haklarının korunması gibi temel işçi hakları daha iyi bir şekilde sağlanmaktadır. Bu işyerlerinde kayıtdışı istihdam ve çocuk işçiliği gibi yasadışı uygulamalara rastlanmamaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise kayıt dışı çalıştırma ve çocuk işçi kullanımı gibi olumsuz uygulamalar yaygındır. İşçilerin sigortasız çalıştırılması, maaşların bir kısmının elden ödenmesi ve çocuk işçilerin yoğun sipariş dönemlerinde kayıtdışı olarak çalıştırılması, bu işyerlerinde karşılaşılan ciddi sorunlardandır. Ayrıca, sendikasız işyerlerinde işverenlerin yasal denetimlerden çok, markaların gerçekleştirdiği sosyal uygunluk denetimlerinden çekindiği gözlemlenmektedir. Bu durum, işçi haklarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinde sendikal örgütlenmenin önemli bir rol oynadığını ve sendikasız işyerlerinde daha sıkı denetim ve düzenlemelerin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

3.6.8. Eğitim

Hazır giyim sektörü, üretim aşamaları açısından son derece detaylı ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Bir ürünün üretilmesi için çeşitli uzmanlık alanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak sektörde çalışan işçilerin eğitim seviyelerinin genellikle düşük olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular, sektördeki işçilerin büyük çoğunluğunun ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olduğu ortaya koymaktadır. Sadece iki katılımcı lise eğitimini tekstil üzerine aldığını belirtmiş olup, bu katılımcılar 25 yaş altındadır. Bu durum, sektördeki iş gücünün büyük bir kısmının vasıfsız işçilerden oluştuğunu ve eğitim düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu eğitim eksikliği, sektörde yaşanan birçok sorunun temelinde yer almakta olup, işçilerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirebilmeleri için eğitim ve yetiştirme programlarının önemini ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda, işçilerin sahip oldukları haklar hakkında bilgilendirilmeleri amacıyla işyerlerinde insan kaynakları veya sendikalar tarafından eğitim ve bilgilendirme yapılıp yapılmadığı araştırılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda, sendikalı ve sendikasız işyerleri arasında belirgin farklılıklar tespit edilmiştir.

Sendikalı işyerlerinde sendikaların genellikle sadece sendika temsilcilerine yönelik eğitimler düzenlediği ve işçilerin genel olarak bu eğitimlerden faydalanamadığı görülmüştür. Bu durum sendikaların eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise insan kaynakları birimlerinin işçilere yönelik herhangi bir eğitim programı yürütmediği tespit edilmiştir. Bu durum, işçilerin hakları ve iş güvenliği konularında yeterli bilgiye sahip olmamalarına ve dolayısıyla haklarını tam olarak savunamamalarına neden olmaktadır.

İşyerlerinde işçilerin mesleki becerilerini artırmak için düzenlenen eğitimler ise sınırlı kalmaktadır. Sendikalı işyerlerindeki katılımcılar, zorunlu eğitimlerin yanı sıra sektöre yönelik bazı mesleki eğitimler verildiğini belirtmişlerdir. Bu eğitimlerin, işçilerin bilgi ve becerilerini artırma konusunda önemli olduğu gözlemlenmiştir. Ancak, sendikasız işyerlerinde bu tür mesleki eğitimlerin verilmediği ifade edilmiştir. Bu durum, sendikasız işyerlerinde çalışan işçilerin mesleki gelişimlerinin ihmal edildiğini ve sektördeki rekabet gücünün azalmasına yol açtığını göstermektedir. Eğitim eksiklikleri, işçilerin mesleki yeterliliklerini geliştirememelerine ve dolayısıyla işyerinde verimlilik ve kalite sorunlarının yaşanmasına neden olmaktadır. İşverenlerin, işçilerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla düzenli ve kapsamlı eğitim programları düzenlemeleri, işçilerin haklarını tam olarak bilmeleri ve mesleki becerilerini artırmaları açısından önem taşımaktadır.

3.6.9. Denetim

Hazır giyim sektöründe markalar, davranış kodlarına uygunluğunu kontrol etmek amacıyla tedarikçi şirketlerini sürekli olarak denetlemektedir. Bu denetimler, işyerlerinin sosyal uygunluk standartlarına ve işçi haklarına riayet edip etmediğini belirlemek için yapılmaktadır. Katılımcılar arasında bu denetimlerin varlığı konusunda

genel bir kabul bulunmaktadır. Ancak, bu denetimlerin etkinliği ve uygulama Şekli hakkında bazı endişeler dile getirilmiştir.

Katılımcılar, denetimlerin genellikle önceden haber alınarak yapıldığını ve bu nedenle işyerlerinin denetime hazırlık yapma fırsatı bulunduğunu belirtmektedir. Örneğin, sendika temsilcileri markaların denetim tarihini önceden öğrendiklerini ve işçi listeleri hazırladıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, denetimlerin spontane yapılmadığını ve bu nedenle objektif sonuçlar vermediğini göstermektedir. Denetim sürecinde insan kaynaklarından rastgele işçi listeleri alınmakta ve bu işçilerle görüşmeler yapılmaktadır. Markaların işçilerle yaptıkları görüşmelerin, işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediği ve sigortalarının yatırılıp yatırılmadığı gibi yüzeysel sorularla sınırlı kaldığı ifade edilmiştir. Bu yüzeysel denetimler, işyerindeki derin sorunların ve ihlallerin tespit edilmesini zorlaştırmaktadır.

Markaların denetimlerinde ayrıca termin süreleri belirlenmekte ve bu süreler içinde sorunların çözülmemesi halinde cezai işlemler uygulanmaktadır. Ancak, bu denetimlerin yüzeysel olması nedeniyle, asıl sorunlar genellikle göz ardı edilmekte veya yeterince incelenmemektedir. Katılımcılar, sendikaların işçi sorunlarını büyük ölçüde çözdüğünü ve bu nedenle markalara genelde Şikayet gitmediğini belirtmiştir. Markaların da bu durumu bildiği ve çoğu zaman prosedür icabı denetim yaptıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, denetimlerin etkinliğini ve işçi haklarının korunmasındaki rolünü tartışmaya açmaktadır.

“Markalar denetim yapacakları zaman önceden haberim oluyor ve beni arıyorlar. Ben de onlara işçi listesi hazırlıyorum. Denetim sırasında, insan kaynaklarından rastgele bir işçi listesi alıp görüşüyorlar ve ardından temsilcilerle de konuşuyorlar. Rastgele seçilen 50 işçinin taleplerini ve sorunlarını dinliyorlar. Markalar genellikle bir termin süresi veriyor ve bu süre içinde sorunlar çözülmezse ceza uyguluyorlar. Ancak, bu denetimler genelde yüzeysel oluyor. 'Ücretiniz yattı mı? Sigortanız ödeniyor mu?' gibi sorular soruyorlar. Bu tür durumlarda, zaten sendikanın var

olduğunu ve sorunları takip ettiğimizi belirtiyorlar. Biz sendika olarak birçok sorunu çözüyoruz, bu yüzden markalara genelde şikayet gitmiyor. Markalar da bunun farkında oldukları için çoğu zaman sadece prosedür gereği denetim yapıyorlar.”

Markalar tarafından yapılan denetimler, işyerlerinin davranış kodlarına ve sosyal uygunluk standartlarına uyumunu sağlamak için kritik öneme sahiptir. Ancak, denetimlerin haberli yapılması, bu kontrollerin gerçek durumu yansıtmaya kapasitesini düşürmektedir. Sendikalı işyerlerinde, markaların baş temsilciyle önceden iletişime geçmesi, denetimlerin işçi haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusundaki rolünü tartışmaya açmaktadır. Bu durum, denetimlerin sadece formalite icabı gerçekleştirildiği ve gerçek işyeri koşullarını tam anlamıyla yansıtamadığına dair endişeleri artırmaktadır.

Sonuç olarak, markaların gerçekleştirdiği denetimlerin derinlemesine ve kapsamlı yapılması gerekmektedir. Denetimlerin sadece prosedürel değil, aynı zamanda işyerinde gerçek koşulların ve işçi haklarının tam anlamıyla değerlendirildiği bir süreç olması önemlidir. Haberli denetimlerin yanı sıra habersiz denetimlerin yapılması, işyerlerinin sürekli olarak yüksek standartlarda çalışmasını teşvik edebilir ve denetimlerin güvenilirliğini artırabilir. Ayrıca, sendikaların denetim süreçlerine daha aktif ve şeffaf bir şekilde katılması, işçi haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından önemli bir adım olacaktır. Bu tür uygulamalar, işyerlerindeki kayıt dışılığın önlenmesine, işçi haklarının korunmasına ve daha adil çalışma koşullarının sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

Sendikasız işyerlerinde, markaların denetimlerinde daha katı davrandıkları gözlemlenmiştir. Ancak denetimlerin etkinliği konusunda tutarsızlıklar bulunmaktadır. Bazı durumlarda, bir markanın belirli konularda aksiyon aldığı, ancak diğer markaların aynı hassasiyeti göstermediği örneklerle karşılaşılmıştır. Bu tutarsızlıklar, marka denetim mekanizmasının tek başına yeterli olmadığını ve işyerlerindeki kodların uygunluğunu teftiş etmede yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır.

Özellikle sendikasız işyerlerinde, markaların denetimleri sıkı ve ayrıntılı olsa da, uzun vadede işçi haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için sürekli ve tutarlı bir denetim sistemi gereklidir. Denetimlerin haberli yapılması, işverenlerin denetim öncesi kısa vadeli çözümler üretmelerine olanak tanıyarak, gerçek sorunların göz ardı edilmesine neden olabilmektedir. Ayrıca, denetim sonrası izleme ve takibin yetersiz olması, alınan aksiyonların sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Bu durum, işyerlerinde kalıcı iyileştirmelerin sağlanması için marka denetimlerinin yanı sıra, bağımsız denetim mekanizmalarının ve işçi temsilcilerinin aktif rol almasını gerektirmektedir.

Bir diğer yandan FLA, CCC, FWF gibi çok paydaşlı kuruluşlar, kendilerine üye olan işyerlerinde sosyal denetimler gerçekleştirmektedir. Ancak, bu kuruluşların web siteleri üzerinden Türkiye'deki üyeler incelendiğinde, hazır giyim sektöründeki şirketlerin sayısının toplam sektörün %10'undan az olduğu görülmektedir. Katılımcılar, firmalarının bu kuruluşlara üye olup olmadığını bilmediklerini ve bu kuruluşlardan işyerlerine herhangi bir denetim gerçekleştirilmediğini belirtmişlerdir. Bu durum, katılımcıların çalıştıkları işyerlerinin üretim gerçekleştirdiği firmaların büyüklüğü göz önünde bulundurulduğunda, bu tür kuruluşlara üye olma olasılığının yüksek olması gerektiği çıkarımıyla çelişmektedir. Büyük firmalar genellikle bu tür çok paydaşlı kuruluşlara üye olarak sosyal denetim süreçlerine dahil olurlar, ancak katılımcıların deneyimleri, bu denetimlerin yaygın bir uygulama olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, sosyal denetim mekanizmalarının ve çok paydaşlı kuruluşların etkisinin, sektörün geneline yayılmadığını ve dolayısıyla yeterli bir etki yaratmadığını göstermektedir.

“Bizim çalıştığımız fabrikada, FLA, CCC, FWF gibi kuruluşların adını pek duymuyoruz. Yani, bu kuruluşların gelip işyerimizi denetlediğini hatırlamıyorum. Belki büyük firmalarla çalışıyoruz ama yine de bu tür denetimler hakkında pek bir bilgiye sahip değiliz. Üstelik, fabrikamızda kimse bu kuruluşların üyesi olup olmadığını da bilmiyor. Bu biraz garip geliyor çünkü bildiğim kadarıyla büyük firmalar bu tür kuruluşlara üye olur ve denetimler yapılır. Ancak, biz bu tür

sosyal denetimleri hiç yaşamadık. Öyle ki, fabrikamızdaki birçok arkadaşım da aynı şekilde düşünüyor. Bu durum, büyük firmalarla çalışmamıza rağmen neden bu tür denetimlerin yapılmadığını sorguluyor ve sosyal denetimlerin etkisinin sektörde yeterince yaygın olmadığını gösteriyor.”

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında, hazır giyim sektöründe markalar, davranış kodlarına uyulduğunu kontrol etmek amacıyla tedarikçi şirketleri sürekli olarak denetlemektedir. Ancak, yapılan denetimlerin etkinliği ve kapsamı konusunda önemli eksiklikler bulunmaktadır. Denetimlerin çoğunlukla haberli yapılması, işyerlerinin denetime hazırlık yaparak gerçek durumu yansıtmamasına neden olmaktadır. Özellikle sendikasız işyerlerinde bu denetimlerin daha sıkı olmasına rağmen, uzun vadede işçi haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için yetersiz kalmaktadır. FLA, CCC, FWF gibi çok paydaşlı kuruluşların Türkiye'deki üye işyerlerinin sayısının az olması ve bu kuruluşların denetimlerinin yaygın bir uygulama olmaması, sosyal denetim mekanizmalarının etkisini sınırlamaktadır. Bu durum, işyerlerinde sürekli ve tutarlı bir denetim sistemi oluşturulması gerektiğini ortaya koymaktadır. Sosyal denetimlerin sadece prosedür icabı gerçekleştirilmesi yerine, bağımsız denetim mekanizmalarının ve işçi temsilcilerinin aktif katılımıyla daha kapsamlı ve objektif yapılması, işçi haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir.

3.7. Hazır Giyim Sektöründe Davranış Kodlarının Çalışma Şartlarına Etkisi

Çalışma kapsamında katılımcılarla gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler neticesinde, hazır giyim sektöründe çokuluslu şirketlerin tedarik zincirinde bulunan Türkiye'deki işyerlerinde davranış kodlarının çalışma şartları üzerindeki etkisi farklı değişkenler kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular sendikal örgütlenmenin bulunduğu işyerleri ile herhangi bir sendikalaşmanın söz konusu olmadığı işyerleri arasında belirgin bir farklılığı ortaya çıkarmıştır. Öyle ki sendikalı işyerlerinde davranış kodlarının çalışma şartlarını iyileştirme yönünde pozitif etkisi görülürken, sendikasız işyerlerinde herhangi bir olumlu etki karşımıza çıkmamaktadır. Bu bağlamda derinlemesine görüşmeler ile elde edilen yukarıdaki bulgular dikkate

alınarak Türk hazır giyim sektöründe çokuluslu şirketlerin tedarikçi işyerlerindeki mevcut çalışma koşulları şu şekilde değerlendirilmektedir;

- Hazır giyim sektöründe işçilere ödenen ücretler, sendikalı ve sendikasıız işyerleri arasında farklılık göstermektedir. Araştırma sendikalı işyerlerinde işçilerin asgari ücretin yaklaşık %19 fazlası; sendikasıız işyerlerinde ise %28 fazlası ücret aldığını ortaya koymaktadır. Bu durum sendikasıız işyerlerinde ücret düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bir diğer yandan ücret ile kıdem süresi, yaş ve medeni durum arasında doğru yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Kıdem süresi, ücretin belirlenmesinde en önemli kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyerlerinde kıdem süresi arttıkça ücrette artış yaşanmaktadır. Öyle ki işyerlerinde 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip işçilerin asgari ücretin yaklaşık %31 fazlası ile ücret aldıkları görülmektedir. Ancak sendikalı-sendikasıız mukayesesi yapıldığında, sendikasıız işyerlerinde bu oranın %50'lere ulaştığı sendikasıız işyerlerinde ise ortalamanın altında kaldığı tespit edilmiştir. Bu durumun birden çok nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki sendikalı işyerlerinde yapılan toplu iş sözleşmelerinin “*ücret*” anlamında işçiyi koruyucu hükümler içermemesidir. Ne var ki bu işyerlerinde işçiler günlük asgari ücret düzeyinde ücret almaktadır. Bu ücrete yıllık ödenen ikramiye, bayram yardımı, eğitim yardımı, aile yardımı, ayakkabı yardımı, giyim yardımı gibi sosyal haklar dahil edilmektedir. Bu haklar ücret hesabında dikkate alınmadığında ücretin sendikalı işyerlerinde asgari ücret oranında kaldığı görülmektedir. Bir diğer yandan sendikasıız sektörde fazla çalışma uygulamalarının kronik hale gelmesi de bu işyerlerindeki yüksek ücret düzeylerini açıklamaktadır. Öyle ki sendikasıız işyerlerinde işçiler fazla çalışmayı kök ücretten bağımsız düşünmemektedir. Dolayısıyla söz konusu ücretin hesabında fazla çalışma karşılığı da bulunmaktadır. Ancak yine de sendikasıız işyerlerinde ücretin sendikalı işyerlerine kıyasla asgari ücretin çok üzerinde olduğu görülmektedir. Bir başka açıdan sendikasıız işyerlerinde işçi devrinin yüksek olmasından kaynaklı istihdamda bulunma sürelerinin sendikalı işyerlerindeki işçilere kıyasla daha az olduğudur. Kıdem süresi yaş ve medeni durum kriterini doğrudan etkilemektedir. Kıdem süresi arttıkça yaş artmakta ve evli olan işçi sayısında artış görülmektedir. Hal böyleyken yaşça büyük ve evli işçilerin genellikle sendikalaşma eğiliminde olduğu ve bekar işçilerden çok daha yüksek ücret aldığı tespit edilmiştir.

Öte yandan cinsiyete dayalı ücret farklılığı konusu da oldukça tartışılmaktadır. Literatürde sektöre ilişkin bu farklılığın ciddi seviyelerde olduğu iddia edilmektedir. Ancak yapılan araştırmada sendikalı ve sendikasız işyerleri dikkate alındığında kadın ve erkek işçiler arasında herhangi bir ücret farklılığı ortaya çıkmamıştır. Erkek işçilerin ağırlı olarak sendikalı işyerlerinde bulunduğu tespit edilmiştir. Öyle ki bu işyerlerinde eşit işe eşit ücret politikası ile sadece vasıflı-vasıfsız nitelikte bir ayrıma gidildiğinden herhangi bir ücret farklılığından söz edilememektedir. Sendikasız işyerlerinde de kadın işçilerin el becerisinin yüksek olmasından ve erkeklere kıyasla istihdamda kalma süresinin uzun olmasından kaynaklı herhangi bir ücret farklılığı bulunmamaktadır.

- Bununla birlikte ücrete ilişkin diğer çalışma koşullarının detaylı bir şekilde ele alınması davranış kodlarının etkisini daha iyi ortaya koyacaktır. Bu bakımdan ücretin düzenli bir şekilde banka aracılığıyla ödenmesi, fazla mesailerin karşılığının nasıl ödendiği ve ücretin temel ihtiyaçları karşılaması gibi hususlar incelenmelidir. Öyle ki sendikalı ve sendikasız işyerlerinde belirgin bir ayrım ortaya çıkmıştır. Sendikalı işyerlerinde ücretin düzenli olarak ödendiği görülmektedir. Ayrıca bu işyerlerinde ücretin banka aracılığıyla ödendiği, ücrete ilişkin bordroların işçilere elden veya elektronik ortamda gönderildiği ve fazla mesai karşılığının Kanun'a uygun bir şekilde ödemesinin yapıldığı tespit edilmektedir. Ancak sendikasız işyerlerinde tam tersi bir durum söz konusudur. Örneğin ikramiye ve bayram yardımı adı altında bazı ödemeler elden yapılarak kısmi kayıt dışılık söz konusu olmaktadır. Ayrıca işçilerin yapmış olduğu fazla çalışmalarının karşılığının aylık belirlenen ücrete dahil olduğu görülmektedir. Kimi işyerlerinde ise fazla çalışmaların karşılığının işçinin rızasına bağlı olmadan izin olarak kullandırıldığı tespit edilmiştir. Bu hususlar doğrudan davranış kodları içerisinde yer edinmemiş olsa da yerel hukuk kuralı olarak asgari düzeyde uyulması gereken hususlardır. Bu bakımdan sendikasız işyerlerinde her ne kadar ücret düzeyi yüksek olsada diğer şartlarda eksiklik olduğu göze çarpmaktadır. Son olarak ücrete ilişkin sendikalı ve sendikasız işyerleri kapsamında tek ortak nokta ücret tutarının temel ihtiyaçları karşılamadığıdır. Bu konuda Türk-İş, DİSK ve İĞİAD tarafından yayınlanan açlık sınırı kriteri sağlanmış olsa da ücretlerin yoksulluk sınırının altında kaldığı görülmektedir.

- Hazır giyim sektöründe işçilere ödenen ücretlerin belirlenmesinde ve ödenme şekillerinde davranış kodları önemli bir etkiye sahiptir. Davranış kodları işyerlerinde asgari şart olarak ülkede belirlenen asgari ücret tutarının tüm işçilere uygulanmasını öne sürmektedir.⁴⁶¹ Bu konuda davranış kodlarına tüm işyerlerinde uyulduğu görülmektedir. Ancak bir diğer yandan bu kodların, işyerlerinde adil ücret politikalarının uygulanmasını ve işçilerin sosyal haklarının korunmasını amaçlamadığı da unutulmamalıdır. Bu bakımdan sendikalı işyerlerinde, davranış kodlarının etkisi daha belirgin olup, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işçilere ek sosyal haklar ve düzenli ödeme sistemleri sağlanmaktadır. Bu durum, sendikalı işyerlerinde işçilerin yaşam standartlarını iyileştirmekte ve hak kayıplarını önlemektedir. Sendikasız işyerlerinde ise davranış kodlarının uygulanmasında eksiklikler bulunmakta, ücret ödemelerinde düzensizlikler ve kayıt dışı uygulamalar yaygınlaşmaktadır.

- Türkiye’de çalışma süresi haftalık 45 saat olarak 4857 sayılı Kanun’da belirlenmiştir. Bu süre günde 11 saati aşmamak kaydıyla ve 24 saat kesintisiz dinlenme şartıyla haftanın çalışılan günlerine bölünerek uygulanmaktadır. Bu süre hazır giyim sektöründe kimi işyerlerinde 6 iş günü; kimi işyerlerinde de 5 iş günü olarak düzenlenmiştir. Bazı işyerlerinde ise günde sekiz saatten üçlü vardiya sistemi bulunmaktadır. Ancak hazır giyim sektörü gibi yoğun işgücü gerektiren alanlarda yasal düzenlemelere rağmen uygulamada çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Öyle ki ara dinlenme sürelerinin hatalı uygulandığı, işe giriş ve çıkış saatlerinin işveren tarafından sağlanan servis imkanına göre belirlendiği görülmektedir. Böylelikle haftalık çalışma süresinde de görünenin aksine 45 saatin üzerinde çalışıldığı tespit edilmektedir. Nitekim sendikalı işyerlerinde fazla çalışma hariç söz konusu hatalı/eksik uygulamalarla haftalık çalışma süresinin 46,5 saate, sendikasız işyerlerinde ise 50,4 saate tekabül ettiği görülmektedir. Bu hesaplamalara fazla mesailer dahil edildiğinde sendikalı işyerlerinde bu süre 51 saate, sendikasız işyerlerinde 64 saate çıkmaktadır. Öyle ki fazla mesai gerek sendikalı gerek sendikasız işyerlerinde norm haline gelmiştir. Ancak sendikalı işyerlerinde sendikal örgütlenme öncesi fazla mesai uygulamalarına sıkça maruz kalındığı, işçinin rızasının alınmadığı ve önceden bildirim

⁴⁶¹ Bkz., Tablo 25.

yapılmadığı ifade edilmiştir. Sendikal örgütlenme sonrası ise toplu iş sözleşmeleri ile bu konuda düzenlemeler yapılmış ve işçilerin rızası alınarak gönüllülük esasına dayalı fazla mesai uygulamaları benimsenmiştir. Sendikası olmayan işyerlerinde ise fazla mesai kronik bir hal almış olup, işçiler evlerini geçindirebilmek için kendi istekleri ile fazla çalışmaya razı olmuştur. Bu işyerlerinde sipariş yoğunluğu, kısa termin süreleri ile markaların denetimlerde fazla mesai kriterini görmezden gelmeleri ve işverenlerin maliyet düşürme çabaları, fazla mesainin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bir diğer yandan fazla çalışma, işçilerin günlük yaşamlarını ve aile hayatlarını derinden etkilemektedir. Özellikle kadın işçiler, fazla mesai nedeniyle ev işlerini yapmakta zorlanmakta ve iş-yaşam dengesi bozulmaktadır. Erkek işçiler de benzer şekilde, uzun çalışma saatleri nedeniyle çocuklarının eğitimine yeterince zaman ayıramamaktadır. İşçilerin ifade ettiği üzere, sabah erken saatlerde evden çıkıp geç saatlerde eve dönmeleri, ailelerine vakit ayırmalarını engellemektedir. Bu durum, işçilerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz etkilemektedir. Öte yandan yıllık izin kullanımı, çalışma süresini etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikalı işyerlerinde yıllık izin kullanımı belirli planlamalara göre yapılmakta ve işçilerin izin hakları korunmaktadır. Ancak sendikası olmayan işyerlerinde, işçiler izin taleplerini çekinerek iletmekte ve genellikle iş yoğunluğunun olmadığı dönemlerde yıllık izin kullanmaya zorlanmaktadır.

- Çalışma süresine ilişkin davranış kodları işyerlerinde “*haftalık 48 saat*”, “*haftalık azami 12 saat fazla çalışma*” ve “*haftalık azami 60 saat*” şeklinde farklı şirketlerce düzenlenmiştir.⁴⁶² Buna göre sendikalı işyerlerinde çalışma süresine ilişkin davranış kodlarına uygunluk görülürken, sendikası olmayan işyerlerinin tamamında aşırı fazla çalışma karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca söz konusu kodlara ilave olarak fazla çalışmaların karşılığının nasıl sağlandığı ile ilgili yine sendikalı işyerlerinde Kanuna uyum görülürken, sendikası olmayan işyerlerinde Kanuni şartlar dahi sağlanamamıştır. Bu bakımdan sendikası olmayan işyerlerinde çalışma süresine ilişkin kodların etkisinin negatif olduğu görülmekte ve bu işyerlerinde işçilerin kendi rızaları ile iradi olarak kronik fazla çalışmayı meydana getirdiği karşımıza çıkmaktadır.

⁴⁶² Bkz., Tablo 25.

- Sanayi Devrimi ile birlikte toplumsal cinsiyet rolleri yeniden şekillenmiş, kadınlar hem ev içi hem de ücretli iş gücüne katılmışlardır. Hazır giyim sektöründe kadın istihdamı, kadınların el becerisi gerektiren işlerde başarılı olmaları ve erkeklerin diğer sektörlerde daha kolay iş bulabilmeleri nedeniyle yüksek oranlardadır. Görüşmelerde elde edilen veriler, işyerlerinde kadın çalışan oranının yaklaşık %63 olduğunu göstermektedir. Ancak bu yüksek oran, işyerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın varlığını da beraberinde getirmektedir. Sendikalı işyerlerinde, cinsiyet temelli ücret farklılıkları büyük ölçüde ortadan kaldırılmıştır. Eşit işe eşit ücret politikası sendikalar tarafından desteklenmekte ve işverenler bu politikaya uymaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise, kadın ve erkekler arasında %2'lik bir ücret farkı bulunmaktadır. Bu fark, mesleki yetkinlik ve beceriye dayanmaktadır. Ancak, bazı sendikasız işyerlerinde eşit işe eşit ücret uygulaması bulunmamakta ve kadın çalışanlar bu durumdan şikayetçi olmaktadır. Öte yandan sektörde kadın istihdamı artarken aileyi destekleyici ve çocuk bakımına ilişkin hizmetlerin yeteri düzeyde sağlanmadığı görülmektedir. Bu kapsamda düzenlemeler asgari Kanuni şartların sağlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikalı ve sendikasız işyeri fark etmeksizin tüm işyerlerinde kadın işçilerin doğumdan sonra tekrar işine dönebilmesi işyerindeki ihtiyaca göre şekillenmektedir. Bir diğer yandan sendikalı işyerlerinde, işyeri temsilcileri ayrımcılık konularında aktif bir rol oynamakta ve şikayet mekanizmalarını işletmektedir. Sendikasız işyerlerinde ise, akrabalık ve arkadaşlık ilişkileri nedeniyle ayrımcılık yaygındır. Akrafa veya arkadaş olarak çalışanlar, daha iyi işlerde ve daha yüksek ücretlerle çalışmaktadır. Marka denetimlerinin bu duruma duyarsız kalması, sendikasız işyerlerinde ayrımcılığın yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

- Sendikalı işyerlerinde yabancı işçiler, mesleki yetkinliklerine göre uygun pozisyonlarda çalışmakta ve herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise, yabancı işçiler genellikle vasıfsız işlerde çalışmakta ve daha ağır işlerde istihdam edilmektedir. Bu durum, vasıfsız işçilerin tek amaçlarının ücret elde etmek olması nedeniyle ayrımcılık olarak görülmemektedir. Sendikalı işyerlerinde, işin niteliğine göre belirli yaşın üstü olanlar ve sağlık koşullarını sağlayamayanlar işe alınmamaktadır. Bu durum, işyerinde sağlık ve güvenli çalışma

ortamının sağlanması açısından önemli bir politikadır. Sendikasız işyerlerinde ise, işe alımda herhangi bir yaş kriteri bulunmamakta ve genç işçiler daha ağır işlerde çalıştırılmaktadır. Öte yandan sendikalı işyerlerinde, işçilerin inançlarına uygun yaşamlarına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Mescitler, namaz kılma saatleri ve Cuma namazı izinleri gibi uygulamalar yaygındır. Sendikasız işyerlerinde ise, işçilerin inançlarına uygun yaşamlarına izin verilmemekte ve bu durum işçilerin huzurunu olumsuz etkilemektedir.

- İstihdamda ayrımcılığa ilişkin davranış kodunun temelinde “hiç kimse, istihdamda cinsiyet, ırk, din, yaş, engellilik, işe alma, terfi, işten çıkarma ve emeklilik dahil olmak üzere herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılmamalıdır” ifadesi yer almaktadır. Bu kapsamda tüm işyerlerinde ayrımcılık uygulamalarının irili ufaklı yaşandığı tespit edilmiştir. Ancak tüm işyerlerinde işçilerin ayrımcılık konularına sessiz kaldığı görülmektedir. Öyle ki sendikalı işyerlerinde, yetkili sendikanın üyelerinin hak menfaatlerini korumak adına bazı adımlar atarak ayrımcılığı en aza indirdiği görülürken, sendikasız işyerlerinde koruyucu sendika mekanizmasının bulunmaması işçilerin bu durumu kabullenmesine ve ayrımcılık, kayırmacılık gibi hallere bir şekilde ayak uydurmasına sebebiyet vermektedir. Bu kapsamda sendikalı işyerlerinde davranış kodlarının istihdamda ayrımcılığı ortadan kaldırdığı görülürken, sendikanın desteğinin bulunmadığı diğer işyerlerinde kodların hiçbir etkisinin söz konusu olmadığı görülmektedir.

- Hazır giyim sektörü, Türkiye'de önemli bir istihdam alanı oluşturan ve sendikalaşma oranlarının düşük olduğu bir sektördür. Türkiye'de 2012 yılında yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği'ne göre 5 No'lu "Dokuma, Hazır Giyim ve Deri" işkolunda yer alan bu sektörde, 2024 yılı Ocak ayı verilerine göre işkolunda 1.228.669 işçi bulunmaktadır. Ancak sendikalaşma oranı, işkolundaki işçilerin yalnızca %8'ini kapsamaktadır, bu da Türkiye ortalamasının oldukça altındadır. Bu düşük oran, işçilerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını tam anlamıyla kullanamamasına neden olmaktadır. Sendikalı işyerleri ile sendikasız işyerleri arasında işçilerin haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından belirgin farklılıklar görülmektedir. Sendikalı işyerlerinde işçilerin hakları daha etkin bir şekilde korunmakta, toplu iş sözleşmeleri ile işçilerin çalışma koşulları

iyileştirilmektedir. Burada önemli bir husus markaların işyerlerinde örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını teşvik etmesidir. Özellikle sendikalı işyerlerinde örgütlenme aşamasında söz konusu çokuluslu şirketlerin tedarikçi işyerlerinde sendikalaşmayı teşvik ettiği görülmektedir. Bu durumun nedeni ise işyerlerindeki işçi haklarının denetiminde sendikaları önemli bir iş ortağı olarak görmeleridir. Bu işyerlerinde sendikal örgütlenmenin genellikle 2015 ve sonrasında başladığı (genellikle ÇUŞ tedarik zincirinde bulunduğu süre ile paralel bir şekilde) ve işçilerin büyük çoğunluğunun sendikaya üye olduğu ve sendikaya üye olmayanların genellikle gençlerden ve bireysel pazarlık gücü yüksek beyaz yaka işçilerden oluştuğu görülmektedir. Genç işçilerin sendikaları siyasi olarak değerlendirmeleri ve ileride kamu görevine girme endişesi ile sendikaya üye olmaktan kaçınmaları ile beyaz yaka işçilerin yüksek ücretle çalışmaları nedeniyle sendikalaşmayı tercih etmemeleri sendikal örgütlenmenin zayıflığına işaret etmektedir. Ayrıca sendikalaşma sürecinde sendikaların yıldırma/mobing, işten çıkarma gibi işveren politikalarının uygulanması da sendikalaşma sürecinin sancılı bir dönem geçirmesine neden olmuştur. Öte yandan, sendikasız işyerlerinde örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı daha büyük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu işyerlerindeki işçiler, sendika üyeliği konusunda bilgi eksikliği yaşamakta ve işverenlerin örgütlenme faaliyetlerine yönelik olumsuz tutumları işçilerin sendikal faaliyetlere ilgisiz kalmasına yol açmaktadır. Hatta bu işyerlerinde sendikaların hiç örgütlenme faaliyetinde bulunmadıkları görülmektedir. Bu durum, işçilerin haklarını savunma konusunda daha yalnız ve savunmasız kalmalarına yol açarak sendikasızlaşma sürecini devam ettirmektedir.

- Sendikalı işyerlerinde toplu iş sözleşmesinin varlığı, işçilerin haklarını güvence altına almakta ve işçi-işveren ilişkilerinde dengeyi sağlamaktadır. Toplu iş sözleşmeleri, işyerlerindeki hak ihlallerinin önlenmesinde ve işçilerin sosyal haklarının korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Kanuna göre bir sendikanın işkolunda %1 örgütlenme barajını geçtikten sonra toplu iş sözleşmesi yapma hakkı doğmaktadır. Bu bakımdan çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından sendikalaşma tek başına yeterli bir kriter görülmemekte, toplu iş sözleşmesi önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir başka husus sendikalı işyerlerinde, işçilerin işe alınma süreçlerinde sendika temsilcilerinin de yer almasıdır. Sendika temsilcileri işçilerin

sendikaya üye olmalarını teşvik etmekte ve sendikal örgütlenmeyi güçlendirmektedir. Ancak sendikalı işyerlerinde işçilerin deneme süresi boyunca sendikaya üye olmaması ve sendikanın bu yönde adım atmaması sendikal özgürlüğe aykırı bir durumdur. Bir diğer yandan sendikalı işyerlerinde endüstriyel demokrasi, işçi temsilcilerinin kurullara katılımı ve işçilerin sorunlarını yönetime iletme imkanları ile sağlanmaktadır. Ancak, toplu iş sözleşmesi müzakerelerine işçilerin doğrudan katılımının sınırlı olması, işçilerin yönetime etkin katılımını engellemektedir. Sendikasız işyerlerinde ise endüstriyel demokrasi kavramının bilinmemesi, işçilerin yönetim süreçlerine katılımının sağlanamamasına ve işçi haklarının korunmasında zorluklarla karşılaşılmasına neden olmaktadır.

- Davranış kodlarının etkin bir şekilde uygulanması ve denetlenmesi, sendikalaşma ve toplu pazarlık süreçlerinin başarısı için kritik öneme sahiptir. İşyerlerinde davranış kodlarının uygulanması, işçilerin haklarını savunma ve işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirme konusunda güvence sağlar. Bu konuda düzenlenmiş *“tüm işçilerin sendika kurma, sendikalara üye olma ve toplu pazarlık hakkı olmalıdır. Ayrıca işçi temsilcileri işyerlerinde ayrımcılığa tabi olmayacak ve temsilcilik görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli tüm işyerlerine erişim hakkı bulunacaktır”* kod tanımından yola çıkarak davranış kodlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı üzerinde sınırlı bir etkisi olduğu ifade edilebilmektedir. Öyle ki tüm ÇUŞ’ların tedarikçi işyerlerinde sendikalaşmayı teşvik ettiği tek tip bir bakış açısı yoktur. Buna göre sendikalı işyerlerinde ayrıntıya girildiğinde sorunlar karşımıza çıksa da genel hatlarıyla davranış koduna uyum görülürken; sendikasız işyerlerinde herhangi bir etkiden söz etmek mümkün değildir.

- Hazır giyim sektörü, düşük vasıflı işgücünün ağırlıkta olduğu ve kadınların yoğun olarak çalıştığı bir sektör olarak dikkat çekmektedir. Bu sektörde işyerinde taciz, çalışanların memnuniyetini ve verimliliğini doğrudan etkileyen önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Özellikle Türkiye’de, sendikalı ve sendikasız işyerlerinde işçilerin tacize maruz kalma durumu farklılık göstermektedir. Davranış şekilleri, işyerindeki refahı doğrudan etkileyerek çalışanların memnuniyet düzeylerini ve verimliliğini artırmakta, işgücü devrini ve devamsızlığı düşürmektedir. Ancak yapılan araştırmalar, Türkiye’deki çalışma hayatında kadın ve gençlerin sıkça cinsel,

fiziksel ve sözlü tacize maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Özellikle bu araştırma kapsamında hazır giyim sektörü, düşük vasıflı kadın işgücünün ağırlıkta olduğu bir alan olması nedeniyle bu tür taciz vakalarının sıklıkla görüldüğü bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sektördeki eğitim düzeyinin düşük olması, işçilerin taciz konusunu tam olarak bilmemesi veya şikayet mercini işletmede korku yaşaması gibi nedenler, bu sorunun yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Öyle ki bu işçiler işlerini kaybetme korkusuyla çoğu zaman taciz olaylarına göz yummaktadır. Taciz ve kötü muamele, iş ortamının sağlıksız ve düşmanca bir hale gelmesine yol açmakta, kadınların bu sektörde çalışmaya yönelik motivasyonlarını ciddi şekilde azaltmaktadır. Müdürlerden iş arkadaşlarına kadar uzanan bu rahatsız edici davranışlar, kadın işçilerin hem profesyonel hem de kişisel hayatlarını olumsuz etkilemektedir. İşyerinde karşılaşılan bu tür durumlar, kadınların işyerine olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini ciddi şekilde azaltmakta, hatta işten soğumalarına yol açmaktadır. Dolayısıyla, bu durum işgücünün verimini doğrudan etkileyerek işletmelerin uzun dönemde yetmişmiş insan kaynağını kaybetmesine neden olmaktadır.

- Sendikalı işyerlerinde, işçilerin işyerinde karşılaştıkları taciz olaylarını bildirme ve şikayet etme konusundaki cesaretleri, sendikasız işyerlerine kıyasla daha yüksektir. Bu işyerlerinde taciz vakalarına daha az rastlanmakta olup, yaşandığı durumlarda ise "taciz" olarak değerlendirilmesi ve şikayet mekanizmasının etkin çalışması konusunda eksiklikler de bulunmaktadır. Tacize maruz kalan bireylerin genellikle bu durumu gizledikleri veya şikayet etmekten çekindikleri gözlemlenmiştir. Yine de sendika temsilcilerinin varlığı ve şikayet mekanizmalarının işleyişi, taciz vakalarının çözümünde önemli bir rol oynamaktadır. Bu işyerlerinde, taciz olaylarının çözülmesi ve bu tür olayların tekrar yaşanmaması için çeşitli önlemler alınmaktadır. Örneğin, taciz şikayetlerinin işçi temsilcileri tarafından değerlendirilmesi ve gerekli durumlarda hukuki yollara başvurulması sağlanmaktadır. Ayrıca, kimi işyerlerinde sendikalar aracılığıyla tacizle ilgili farkındalık eğitimleri düzenlenmekte ve işçilere taciz vakalarıyla nasıl başa çıkacakları öğretilmektedir.

- Sendikasız işyerlerinde ise taciz ve kötü muamele olaylarının daha yaygın olduğu tespit edilmiştir. Bu işyerlerinde çalışan işçiler, genellikle amirlerinin kötü davranışlarına sıkça tanık olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle birçok işçi, argo

sözlere, bazıları ise fiziksel şiddet ve tacize maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Bu tür kötü muamelelerin temel nedeni, işçilerin üretim kotasını tutturamaması olarak görülmektedir. Taciz olaylarının yaygın olması ve işçilerin bu durumu bildirmede çekingen davranmaları, sendikasız işyerlerinde taciz kültürünün yerleşmesine neden olmaktadır. Bu işyerlerinde, işçiler taciz vakalarını bildirme konusunda genellikle çekingen davranmakta ve işini kaybetme korkusu taşımaktadır. İşçilerin eğitim seviyesinin düşük olması ve taciz konusundaki farkındalık eksikliği, bu işyerlerinde taciz olaylarının daha yaygın ve gizli kalmasına yol açmaktadır. Bu durum, işyerinde çalışma barışını ve verimliliği ciddi şekilde zedelemekte, çalışanların işyerine olan bağlılıklarını azaltmaktadır.

- Davranış kodlarının etkisi, işyerindeki eğitim düzeyi ve farkındalık seviyesine de bağlıdır. Eğitim seviyesinin düşük olduğu işyerlerinde, davranış kodlarının bilinirliği ve uygulanması zayıf kalmakta, bu da taciz vakalarının artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla kodların etkili bir şekilde uygulanması, işyerinde taciz vakalarının önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. İşyerinde tacize karşı sıfır tolerans politikalarının benimsenmesi ve bu politikaların işçilere eğitimler aracılığıyla aktarılması, taciz vakalarının azalmasını sağlamaktadır. Ancak davranış kodları işyerinde taciz vakalarının azaltılması için tek başına yeterli değildir. Bu anlamda sendikaların da etkin rol aldığı görülmektedir. Nitekim özellikle sendikalı işyerlerinde, davranış kodlarının etkin uygulanması ve sendikaların bu süreci desteklemesi, işyerinde taciz vakalarının daha az görülmesine katkıda bulunmuştur. Bu bakımdan sendikalı işyerlerinde davranış kodlarına uygunluğun yetersiz olmasada sendikasız işyerlerine kıyasla çok daha iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir.

- Hazır giyim sektörü, kumaştan nihai ürünlere dönüştürme sürecinde karmaşık ve emek yoğun aşamalardan geçmektedir. Bu süreçlerin her biri, çalışanların sağlık ve güvenliği üzerinde doğrudan etkili olan çeşitli riskleri barındırır. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) önlemlerinin etkinliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların memnuniyetinin artırılması açısından kritik öneme sahiptir. Sendikalı işyerlerinde, İSG tedbirlerinin daha etkin bir şekilde uygulandığı gözlemlenmiştir. Sendikalar, işçilerin haklarını koruma ve İSG standartlarının sağlanması konusunda aktif rol oynamaktadır. İşyerlerinde kişisel koruyucu ekipmanların sağlanması, İSG

eğitimlerinin düzenli olarak verilmesi ve iş kazalarının raporlanması gibi konularda sendikaların varlığı olumlu bir etki yaratmaktadır. İşçilerin sağlık hizmetlerine erişimi, sendikalı işyerlerinde daha düzenli ve etkili bir şekilde sağlanmaktadır. Haftalık sağlık kontrolleri ve doktorların düzenli ziyaretleri, işçilerin sağlık sorunlarının erken tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktadır. Ayrıca sendikalı işyerlerinde, yemek hizmetlerinin kalitesi ve işçilerin beslenme ihtiyaçlarının karşılanması konusunda da sendikaların aktif rol oynadığı görülmektedir. Yemek listelerinin hazırlanmasında doktorların ve sendika temsilcilerinin işbirliği yapması, işçilerin dengeli ve sağlıklı beslenmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, dinlenme sahalarının yeterli düzeyde olması ve bu alanların işçilerin rahatça kullanabileceği şekilde donatılması, sendikalı işyerlerinde işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkı sağlamaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise İSG uygulamalarının yetersiz olduğu ve çalışma koşullarının daha kötü olduğu tespit edilmiştir. İşçilerin kişisel koruyucu ekipmanlara erişimi sınırlıdır ve İSG eğitimleri genellikle formalite icabı yapılmaktadır. Eğitimlerin niteliği ve işçilerin bilinçlendirilmesi konusundaki eksiklikler, iş güvenliği kültürünün yerleşmesini engellemektedir. İş kazalarının raporlanmaması ve küçük kazaların göz ardı edilmesi, işyerlerinde güvenlik önlemlerinin yetersiz olduğunu göstermektedir. İşçilerin sağlık hizmetlerine erişimi de sendikasız işyerlerinde kısıtlıdır ve sağlık kontrollerinin düzenli yapılmaması, işçilerin sağlık sorunlarının zamanında tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu işyerlerinde, çalışma ortamının fiziksel koşulları da daha zordur. Yüksek sıcaklık, nem, yetersiz havalandırma ve gürültü gibi faktörler, işçilerin sağlık ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Yemekhane hizmetlerinin kalitesi düşüktür ve işçilerin beslenme ihtiyaçlarının karşılanmasında yetersizlikler bulunmaktadır. Ayrıca, dinlenme sahalarının yetersizliği ve işçilerin dinlenme sürelerinin kısıtlı olması, çalışma memnuniyetini ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

- Davranış kodları, işyerinde kabul edilebilir ve edilemez davranışları tanımlayarak, çalışanların güvenli ve saygılı bir çalışma ortamında çalışmasını sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu kodlar İSG tedbirlerinin etkin uygulanması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Sendikalı işyerlerinde davranış kodlarının daha etkin bir şekilde uygulandığı ve bu kodların işçilerin haklarını koruma konusunda

önemli bir araç olduğu gözlemlenmiştir. Sendikalar, davranış kodlarının uygulanmasını denetleyerek, işyerinde taciz ve kötü muamele vakalarının önlenmesine katkı sağlamaktadır. İşçilerin taciz olaylarını bildirme konusundaki çekinceleri, sendikalı işyerlerinde sendikaların desteğiyle azaltılmaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise davranış kodlarının bilinirliği ve uygulanması konusunda ciddi eksiklikler bulunmaktadır. Bu bakımdan “*tedarikçi işyerlerinde işçilere sağlık ve güvenli işyerleri sağlamalıdır. İşveren, işyerinde işin yürütümü sırasında meydana gelebilecek kaza ve meslek hastalıklarını önlemek için önlem almalıdır*” şeklinde düzenlenen kod tanımından yola çıkarak sendikalı işyerlerinde davranış kodlarına tam uyumun olduğu ancak sendikasız işyerlerinde günü kurtarma gayreti ile iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyumdan bahsedilemeyeceği ortaya çıkmaktadır.

- Hazır giyim sektörü, gelişen ve geç sanayileşen ülkelerde ekonominin dinamosu olarak görülmektedir. Ancak, emek yoğun çalışma yapısı ve üretimin parçalı ve karmaşık doğası nedeniyle bu sektörde denetimlerin yetersiz kaldığı ve kayıt dışılığın yüksek olduğu bilinmektedir. Türkiye'de hazır giyim sektöründe kayıt dışılık ve çocuk işçiliği, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaygın olarak görülmektedir. Ancak dünya hazır giyim tedarik zincirindeki işyerlerinde durumun farklılık gösterdiği göze çarpmaktadır. Buna göre iç piyasaya üretim gerçekleştiren yerel işyerlerine kıyasla çokuluslu şirketlerin tedarik zincirinde bulunan işyerlerinde kayıtdışılık ve çocuk işçiliği bilinenin aksine yüksek görünmemektedir. Bu durum sendikalı ve sendikasız işyerleri arasında da belirgin bir şekilde ayrılmaktadır. Sendikalı işyerlerinde, işçilerin sigortalılık durumu daha güvence altındadır. İşçilerin sigorta primleri eksiksiz yatırılmakta ve maaşlar bankalar aracılığıyla tam ve eksiksiz olarak ödenmektedir. Sendikaların varlığı, işçilerin sosyal güvenlik haklarının korunmasında ve kayıt dışı çalışmanın önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sendikalı işyerlerinde, kayıt dışı istihdam ve elden ödeme uygulamaları gibi yasal olmayan uygulamalara rastlanmamaktadır. İşçilerin haklarını koruyan sendikalar, bu tür uygulamaların önüne geçmekte ve işçilerin haklarını güvence altına almaktadır. Öte yandan, sendikasız işyerlerinde kayıt dışılık ve sigortasız çalıştırma yaygın bir şekilde görülmektedir. İşçilerin bir kısmı, özellikle kısa süreli çalışanlar, yoğun sipariş dönemlerinde sigortasız olarak çalıştırılmaktadır. Ayrıca, elden ödeme uygulamaları

ve çift bordro sistemi gibi vergi kaçırma yöntemleri, sendikasız işyerlerinde sıkça karşılaşılan durumlardır. Bu tür uygulamalar, işçilerin sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmalarına ve iş güvencesinin zayıflamasına yol açmaktadır.

- Bir diğer yandan sendikalı işyerlerinde çocuk işçiliği ile ilgili herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Sendikaların etkin denetimi ve işçi haklarının korunması, çocuk işçiliğinin önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sendikalı işyerlerinde, çocuk işçi çalıştırılmasına kesinlikle izin verilmemekte ve bu tür uygulamalara karşı sıkı denetimler yapılmaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise çocuk işçiliği yaygın bir sorundur. İş yoğunluğunun arttığı dönemlerde veya mevcut çalışanların aile üyeleri olarak çocuk işçilerin kayıtdışı çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Bu çocuk işçiler, genellikle resmi olarak kaydedilmeden ve sigorta yaptırılmadan çalışmaktadır. Çocuk işçiliği, hem iş güvenliği hem de çocuk hakları açısından ciddi bir ihlal teşkil etmekte olup, daha sıkı denetim ve düzenlemelerin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

- Bu bakış açısıyla sendikalı işyerlerinde davranış kodlarının daha etkin bir şekilde uygulandığı gözlemlenmiştir. Sendikalar, bu kodların uygulanmasını denetleyerek, işçilerin haklarının korunmasına ve yasadışı uygulamaların önlenmesine katkı sağlamaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise davranış kodlarının bilinirliği ve uygulanması konusunda ciddi eksiklikler bulunmaktadır. İşverenlerin yasal denetimlerden çok, markaların gerçekleştirdiği sosyal uygunluk denetimlerinden çekinmeleri, davranış kodlarının etkin uygulanmasını engellemektedir. İşçilerin eğitim seviyesinin düşük olması ve farkındalık eksikliği, sendikasız işyerlerinde kayıt dışılık ve çocuk işçiliği gibi uygulamaların daha yaygın ve gizli kalmasına yol açmaktadır.

- Hazır giyim sektörü, üretim süreçlerinin karmaşıklığı ve işgücünün yoğunluğu nedeniyle, çalışanların eğitim ve denetim süreçlerine duyulan ihtiyacın yüksek olduğu bir sektördür. Bu bağlamda, işçilerin eğitim düzeyinin genellikle düşük olduğu, sektörde çalışanların büyük bir kısmının vasıfsız işçilerden oluştuğu bilinmektedir. Bu durum, işçilerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirebilmeleri için eğitim ve yetiştirme programlarının önemini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, markaların tedarikçi şirketlerini sosyal uygunluk standartlarına uyup uymadıklarını kontrol etmek amacıyla gerçekleştirdiği denetimler de işyerlerinde işçi haklarının

korunması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Sendikalı işyerlerinde, işçilerin hakları ve iş güvenliği konularında bilgilendirilmeleri amacıyla eğitim programları düzenlenmektedir. Ancak, bu eğitimlerin genellikle sendika temsilcilerine yönelik olduğu ve işçilerin genel olarak bu eğitimlerden yeterince faydalanamadığı gözlemlenmiştir. Bu durum, sendikaların eğitim faaliyetlerinin daha yaygın ve kapsayıcı hale getirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sendikalı işyerlerinde, zorunlu eğitimlerin yanı sıra sektöre yönelik bazı mesleki eğitimler de verilmektedir. Bu eğitimler, işçilerin bilgi ve becerilerini artırma konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, bu eğitimlerin yaygınlaştırılması ve tüm işçilere ulaştırılması gerekmektedir. Sendikası olmayan işyerlerinde ise insan kaynakları birimlerinin işçilere yönelik herhangi bir eğitim programı yürütmediği tespit edilmiştir. Bu durum, işçilerin hakları ve iş güvenliği konularında yeterli bilgiye sahip olmamalarına ve dolayısıyla haklarını tam olarak savunamamalarına neden olmaktadır. Ayrıca, sendikası olmayan işyerlerinde mesleki eğitimlerin verilmemesi ve işçilerin mesleki gelişimlerinin ihmal edildiği gözlemlenmiştir. Bu durum, sektördeki rekabet gücünün azalmasına ve işyerinde verimlilik ve kalite sorunlarının yaşanmasına yol açmaktadır.

- Bir diğer yandan sendikalı işyerlerinde, markaların gerçekleştirdiği denetimler genellikle prosedür icabı yapılmaktadır. Denetimlerin haberli yapılması, işyerlerinin denetime hazırlık yapmasına olanak tanımakta ve bu nedenle denetimlerin objektif sonuçlar vermediği görülmektedir. Denetim sürecinde, insan kaynaklarından rastgele işçi listeleri alınmakta ve bu işçilerle yapılan görüşmeler, işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediği ve sigortalarının yatırılıp yatırılmadığı gibi yüzeysel sorularla sınırlı kalmaktadır. Bu yüzeysel denetimler, işyerindeki derin sorunların ve ihlallerin tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Burada kuşkusuz sendikaların varlığı işçi sorunlarının büyük ölçüde çözülmesini sağlamaktadır. Bu nedenle markalar sendikalı işyerlerinde sendikaların süreci yakından takip etmesinden dolayı denetim prosedürlerini detaylı işletmemektedir. Sendikası olmayan işyerlerinde markaların denetimleri daha sıkı ve ayrıntılı olsa da, uzun vadede işçi haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için yetersiz kalmaktadır. Denetimlerin haberli yapılması, işverenlerin denetim öncesi kısa vadeli çözümler üretmelerine olanak tanımakta ve gerçek sorunların göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Ayrıca, denetim sonrası

izleme ve takibin yetersiz olması, alınan aksiyonların sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Bu durum, işyerlerinde kalıcı iyileştirmelerin sağlanması için marka denetimlerinin yanı sıra, bağımsız denetim mekanizmalarının ve işçi temsilcilerinin aktif rol almasını gerektirmektedir. Öte yandan FLA, CCC, FWF gibi çok paydaşlı kuruluşlar, kendilerine üye olan işyerlerinde sosyal denetimler gerçekleştirmektedir. Ancak, bu kuruluşların Türkiye'deki üyeleri incelendiğinde, hazır giyim sektöründeki şirketlerin sayısının toplam sektörün %10'undan az olduğu görülmektedir. Katılımcılar, bu kuruluşların denetimlerinden haberdar olmadıklarını ve işyerlerinde bu tür denetimlerin gerçekleştirilmediğini belirtmişlerdir. Bu durum, sosyal denetim mekanizmalarının ve çok paydaşlı kuruluşların etkisinin sektörün geneline yayılmadığını ve yeterli bir etki yaratmadığını göstermektedir.

SONUÇ

ÇUŞ'ların gelişen ülkelerde 1960'lı yıllardan itibaren ÇUŞ'ların rekabet avantajı elde edebilmek amacıyla üretimlerini başta Uzak Doğu ülkelerine kaydırması, ev sahibi ülkelerde çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. ÇUŞ'ların gelişen ülkelerdeki üretim sahalarında düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, temel sendikal ve insan hakları ihlalleri, çocuk emeği gibi sorunlar akademik gündemde de yer bulmaya başlamıştır. Gelişen ülkeler için 1960'lı yılların başlarından itibaren BM bünyesinde ÇUŞ'lara yönelik bağlayıcı davranış kodları geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu dönem uzak doğu ülkeleri hariç olmak üzere gelişen ülkeler, yabancı sermayeyi ve ÇUŞ'ları emperyalizmin öncü gücü olarak görmüş ve mücadele eğiliminde olmuşlardır.

Birçok araştırmacı, şirketlerin kurumsal itibarlarını korumak için kendilerini sosyal sorumlu olarak tarif ettiklerini iddia etmektedir. Bu bakımdan ÇUŞ'ların sosyal ve çevresel etik ilkelerine artan kamuoyu ilgisi, başta hazır giyim sektöründe faaliyet gösterenler olmak üzere birçok şirketi çalışma hayatına ilişkin sorunlar, insan hakları, çevre hakları gibi konularda davranış kodlarını benimsemeye yöneltmiştir. Davranış kodları bu açıdan ÇUŞ'lar tarafından kurumsal sosyal sorumluluk aracı olarak sıklıkla kullanılmaktadır. Kodların asıl amacı şirketlerin bir vatandaş gibi hareket ederek “*iyi işler yapmaları ve kötü işlerden sakınmaları*” için yol gösterici olmalarıdır. Nitekim bir çok ülke ekonomik kalkınma sağlayabilmek için şirketlerin faaliyetlerine herhangi bir sınırlama getirememiştir. Bundan dolayı özellikle ÇUŞ'lara üretim gerçekleştirilen işyerlerinde çalışma koşulları ciddi oranda etkilenerek emek unsuru üzerinden rekabet yarışı başlamıştır. Ücret seviyeleri düşmüş, çalışma saatleri artmış ve çalışma koşulları elverişsiz bir hal almıştır. Bu bağlamda çokuluslu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk politikaları ile davranış kodları, işçi haklarını koruma ve çalışma koşullarını iyileştirme açısından önemli araçlar olarak öne çıkmıştır.

Hazır giyim sektörü KSS kodlarının en yaygın kullanıldığı sektördür. Emek yoğun teknolojilerin kullanıldığı bu sektör ihracata dayalı gelişme modeli benimseyen gelişen ülkelerde 1980'li yıllardan itibaren ekonomik gelişmenin dinamosu haline gelmiştir. Ne var ki bu sektörde çalışma şartları ve işçi hakları ihlalleri oldukça yaygındır. Bu sektörde 80'li ve 90'lı hatta 2000'li yıllarda bile ter atölyesi şartları (düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, çocuk emeği gibi) yaygınlık kazanmıştır. Bu

yıllarda Türk hazır giyim sektöründe benzer şart ve sorunlar mevcuttur. Ne var ki hazır giyim sektöründe genellikle ilk kademe tedarikçilerde KSS kodlarının uygulandığı, çalışma şartlarının ILO standartlarına uygun olduğu iddia edilse de iki, üç ve dördüncü kademelerde (tedarikçi/taşeron) durumun vehametini koruduğu söylenmektedir.

Bu tez çerçevesinde Türkiye’de hazır giyim sektöründe uygulanan KSS kodlarının çalışma hayatının ve sendikal hak ve özgürlüklerin gelişmesinde nasıl bir etkiye sahip olduğu gerek sendikal gerekse de sendikasız firmalarda araştırılmıştır. Buna göre ücret, çalışma süreleri, ayrımcılık, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, işyerinde fiziksel, sözlü ve cinsel taciz, iş sağlığı ve güvenliği, kayıt dışı istihdam ve çocuk işçiliği temaları incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Hazır giyim sektörünün Türkiye’deki tedarikçi işyerlerinde çalışma koşulları, sendikal örgütlenmenin bulunduğu ve bulunmadığı işyerlerine göre farklılık göstermektedir. Bu işyerlerinde KSS politikalarının ve davranış kodlarının çalışma koşullarını iyileştirme potansiyeline sahip olduğu görülmektedir. Ancak bu politikaların etkinliğinin büyük ölçüde sendikalarla işbirliğine bağlı olduğu söylenebilir. Sendikalı işyerlerinde davranış kodlarının uygulanması işçi haklarını ve çalışma koşullarını belirgin bir şekilde iyileştirmektedir. Sendikasız işyerlerinde ise tek başına davranış kodlarının etkinliğinin yetersiz kaldığı dikkat çekmektedir.

Bu bağlamda çalışma koşullarının değerlendirilmesine ilişkin ilk değişken ücret düzeyleridir. Literatürde tedarikçi işyerlerinde ücretlerin yerel şirketlere nazaran daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Nitekim bulgulara ilişkin değerlendirme yapıldığında sendikalı ve sendikasız işyerlerinde ücret düzeylerinin asgari ücretin en az %19 oranında yüksek olduğuna ulaşılmaktadır. Buna mukabil sendikasız işyerlerinde ücretlerin sendikalı işyerlerine göre nispeten daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu işyerlerinde işçilere ödenen ücretlerin yüksek olmasının temel nedeni aşırı fazla çalışmadır. Sendikasız hazır giyim işletmelerinde her gün yaklaşık düzenli olarak üç saat fazla çalışma yapmak adeta norm haline gelmiş ciddi bir problemdir. Zira Türkiye’de yıllık 270 saat ile sınırlı olan fazla çalışma hazır giyim işletmelerinde yaklaşık 700 saattir. Aşırı fazla çalışan işçiler kendi istek ve arzularıyla çalışmaktadır. Bu durum sendikasız işyerlerinde fazla çalışma ücret alacaklarının aylık ücrete dahil

olması ve bu işyerlerindeki ücret seviyesinin sendikalı işyerlerinden yüksek olması ile açıklanabilmektedir. Nitekim bu işyerlerinde asgari ücretin yaklaşık %28 fazlası ücret ödenmektedir. Haliyle işçiler aşırı fazla çalışmayı iradi olarak tercih etmektedir.

Öte yandan sendikalı işyerlerinde, ücretlerin toplu iş sözleşmesinde belirlenen sosyal haklar ile desteklenmesi, bu işletmelerde aşırı fazla çalışma yapılmasını engellemektedir. Ancak toplu iş sözleşmesinden elde edilen haklar ücret hesaplamalarına dahil edilmediğinde, sendikalı işyerlerindeki ücretlerin asgari ücret seviyesinde kaldığı görülmektedir. Bir diğer yandan kıdem süresi, ücretin belirlenmesinde önemli bir kriter olarak öne çıkmakta ve kıdem arttıkça ücret de artmaktadır. Özellikle kıdem süresine bağlı olarak sendikasız işyerlerindeki ücret seviyesinin sendikalı işyerlerine göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni sektörde örgütlenen bazı sendikaların vasıflı işçiler üzerinden bir örgütlenmeyi tercih etmeleridir. Buna karşın sendikasız işyerlerinde ise işverenler genellikle vasıflı işgücünün ücretlerini sendikalı işyerlerine yakın veya biraz üzerinde tutarak bu işçilerin sendikalarla örgütlenmelerini engellemeye çalışmaktadır. Bununla birlikte ücretlerin ve fazla çalışma ücretlerinin ödenmesiyle ilgili sendikasız işyerlerinde bazı problemler yaşanmaktadır. Bunlar ücretin ödenme şekli ve türü, fazla mesai karşılıklarının eksiksiz ödenmesi gibi hususlardır. Sendikasız işyerlerinde bu konularda düzensizlikler ve kısmi kayıt dışı uygulamalar gibi ciddi sorunlar bulunmaktadır. Ancak sendikalı işyerlerinde gözle görülür hatalı uygulamalara rastlanılmamıştır.

Bir diğer önemli değişken işyerlerindeki çalışma süreleridir. Çalışma süreleri yasal düzenlemelere rağmen gerek sendikalı gerekse sendikasız işyerlerinde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu işyerlerinde fazla mesai, işçilerin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gönüllü olarak tercih edilen bir mekanizmadır. Öyle ki Friedman ve Krugman gibi ünlü ekonomistler tarafından ter atölyelerindeki çalışma koşullarının literatürde yer edinen izahı olan seçim argümanı ile fazla çalışma sonuçlar benzerlik taşımaktadır. Nitekim iradi fazla çalışma ortaya aşırı ve kronik bir sistemi çıkarmaktadır. Ancak söz konusu durum işçilerin tercihleri ile şekillense de günlük yaşamlarını ve aile hayatlarını derinden etkilemektedir. Özellikle kadın işçiler, ev işlerini yapmakta zorlanmakta ve iş-yaşam dengesi

bozulmaktadır. Erkek işçiler de uzun çalışma saatleri nedeniyle çocuklarının eğitime yeterince zaman ayıramamaktadır.

Araştırmaya göre sendikalı işyerlerinde çalışma süresi fazla çalışmaların dahil edilmediği ve araştırma bulgularında tespit edilen hatalı ve eksik uygulamalar ile haftalık ortalama 46,5 saate tekabül etmektedir. Bu süre sendikasız işyerlerinde haftalık 50,4 saatte seyretmektedir. Hal böyleyken sendikasız işyerlerinde ara dinlenme, çay molası, vardiya düzeni ve işe giriş-çıkış saatlerinin eksik uygulamasından kaynaklı düzenli bir fazla çalışmanın varlığı saptanmaktadır. Bir diğer yandan hesaplamalara fazla çalışmalar dahil edildiğinde bu süreler sendikalı işyerlerinde haftalık ortalama 51 saate, sendikasız işyerlerinde ise 64 saate çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışma süresine ilişkin sendikalı işyerlerinde sendikanın doğal denetim sistemi nedeniyle hataların en aza indirildiği görülürken, sendikasız işyerlerinde her ne kadar Kanuni şartlar sağlanmış olsa da aşırı fazla çalışmaların önüne geçebilmek mümkün görünmemektedir.

İstihdamda ayrımcılık konusu ise çalışma koşullarını açıklamada önemli bir başka değişkendir. Özellikle bu konu incelenirken cinsiyet temelli ücret farklılıkları, literatürde oldukça bahsi geçen bir husus olarak görülmektedir. Bu anlamda çarpıcı sonuç araştırmada cinsiyete dayalı herhangi bir ücret farklılığının bulunmadığıdır. Halbuki literatürde veya gelişen ülkelerde yapılan akademik çalışmalar genellikle erkek işçilerin kadınlardan %40 daha fazla ücret aldıklarını iddia etmektedir. Bizim araştırmamızda gerek sendikalı gerekse sendikasız işyerlerinde böyle bir ayrımın olmadığı söylenebilir. Sendikalı işyerlerinde, eşit işe eşit ücret politikası benimsenmekte ve vasıflı-vasıfsız ayrımı dışında herhangi bir ücret farklılığı bulunmamaktadır. Bunun nedeni sektörde vasıflı işgücüne olan talep ve sektörün istihdam yapısının kadın işçi ağırlıklı olmasıdır. Sektörde işçi devrinin yüksek olması nedeniyle vasıflı işçilerin yüksek ücret teklifi almaları durumunda kolaylıkla işyerlerinden ayrılabilirdikleri emek arzının yetersiz olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadın işçilere karşı ne ücret ne de statü ayrımcılığı işverenler tarafından yapılamamaktadır. Kuşkusuz sektörde bu anlamda iyileştirmenin yaşanması da başarılı KSS uygulamalarından ziyade emek arzının yetersiz oluşuyla ilişkilendirilebilir.

Buna karşın sektörde kadın işçilerin yoğun olarak çalışması, işyerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın varlığını beraberinde getirebilmektedir. Nitekim sendikalı işyerlerinde ayrımcılığa karşı etkin mekanizmalar bulunurken, sendikasız işyerlerinde akrabalık ve arkadaşlık ilişkileri nedeniyle ayrımcılığın oldukça yaygın olduğu göze çarpmaktadır. Öyle ki bu işyerlerinde marka denetimlerinin konuya duyarsız kaldığı tespit edilmiştir. Bir diğer yandan bu sektör de sendikalı işyerlerinde çok az sayıda yabancı işçi bulunurken, sendikasız işyerlerinde nispeten daha fazla yabancı işçi çalışmaktadır. Araştırma sonuçları bu işçilerin, sendikalı işyerlerinde mesleki yetkinliklerine göre uygun pozisyonlarda çalıştığını ve ayrımcılığa maruz kalmadığını göstermektedir. Sendikasız işyerlerinde ise bu işçilerin genellikle vasıfsız işlerde çalıştığı ve daha ağır işlerde istihdam edildiği tespit edilmiştir. Ancak bu durum birinci derece tedarikçi işyerlerindeki işçiler için bir ayrımcılık olarak görülmemekte aksine vasıfsız işçilerin bu tip işleri yapabileceği savunması yapılmaktadır. Öte yandan ikinci, üçüncü derece tedarikçiler ile 10-15 işçi çalıştıran fason işletmelerde söz konusu ayrımcılık uygulamalarına sıklıkla rastlandığı ifade edilebilmektedir.

Hazır giyim sektöründe çalışma koşullarına ilişkin incelenen bir başka değişken de örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkıdır. Hazır giyim sektörü dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda bulunmaktadır. Bu işkolunda örgütlenme oranı %8 civarındadır. Sadece hazır giyim sektöründe örgütlenme oranını tespit etmek için resmi veri mevcut değildir. Ancak dokuma işyerlerinin genellikle büyük ölçekli olması nedeniyle, %8’lik örgütlenme oranının yaklaşık %4’ünün dokuma, %3’ünün hazır giyim ve %1’inin deri olmasını ileri sürmek yanlış olmayacaktır. Haliyle hazır giyim sektöründe örgütlenme oranının Türkiye ortalamasının beşte biri kadar olduğunu söylemek kabildir. Bu oran Türkiye’deki sendikal örgütlenme oranının oldukça altındadır. Araştırmada elde edilen bulgular, örgütlenmenin bulunmadığı işyerlerinde daha önce hiçbir sendikanın örgütlenme girişiminde bulunmadığını göstermektedir. Örgütlenmenin olduğu işyerlerinde ise sendikaların usta, usta başı gibi işyerinde vazgeçilmesi nispeten zor olan vasıflı personeller üzerinden örgütlenme stratejisi izlemesi göze çarpmaktadır. Bu durum işverenin sendikasızlaştırma stratejilerini de olumsuz etkilemektedir. Bir diğer yandan örgütlenme özgürlüğünün markalar tarafından desteklendiği, sendikalaşmanın teşvik edildiği görülmektedir. Markalar

sendikaları önemli bir iş ortağı olarak görmekte ve çalışma koşullarının denetiminde birlikte hareket etmektedir. Bu durum sektörde sendikalaşma oranı düşük olsa dahi tedarik zincirindeki işyerlerinde davranış kodlarının örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını teşvik ettiğini ortaya çıkarmaktadır. Sendikasız işyerlerinde bu hakkın gelişmemesinin nedeni ise tamamen işçi sendikalarının herhangi bir adım atmamasından kaynaklanmaktadır.

Davranış kodları, işyerlerinde kabul edilebilir ve edilemez davranışları tanımlayarak, işçilerin insana yaraşır bir iş ortamında çalışmasını sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Sendikalı işyerlerinde bu kodlar daha etkin bir şekilde uygulanmakta ve işçilerin haklarını koruma konusunda önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Sendikalar, davranış kodlarının uygulanmasını denetleyerek, işyerinde taciz ve kötü muamele vakalarının önlenmesine katkı sağlamaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise davranış kodlarının bilinirliği ve uygulanması konusunda ciddi eksiklikler bulunmaktadır. Öyle ki araştırmada işçilerin eğitim düzeyinin ağırlıklı olarak ilköğretim ve lise olduğu görülmektedir. Bu durum işçilerin taciz vakalarına yaklaşımını negatif etkilemektedir. Bir çok işçi eğitim düzeyinin yetersiz olmasından dolayı cinsel, fiziksel veya sözlü taciz davranışlarını tarif etmekte zorlanmakta ve bu davranış şekline maruz kaldığında şikayet mekanizmasını işletmemektedir. Bu durum işçinin zamanla durumu içselleştirerek ve normal bir davranış gibi kabul görmesine sebebiyet vermektedir. Sendikalı işyerlerinde işçi temsilcilerinin sendika tarafından eğitimlerle konuya daha hakim olduğu göze çarpmaktadır. Dolayısıyla birçok hususta işçinin bir şikayeti olmasa dahi konuya müdahil olarak şikayet mekanizmalarını işlettikleri görülmektedir. Sendikasız işyerlerinde ise durum daha da vahimdir. İşçiler işini kaybetme korkusu nedeniyle bu tip davranışları gizlemekte ve bu durum taciz vakalarının bildirilme oranının düşük olmasına neden olmaktadır. Ne yazık ki bu durum işletmelerde iş verimini de zamanla azaltmaktadır.

Hazır giyim, üretimin büyük ölçüde emek yoğun olduğu bir sektördür. Bu bakımdan işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının bulunması üretimin sürekliliği ve işçilerin verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) tedbirlerinin etkinliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanların memnuniyetinin artırılması açısından kritik öneme sahiptir. Sendikalı

işyerlerinde İSG tedbirlerinin daha etkin bir şekilde uygulandığı gözlemlenmiştir. Sendikalar, işçilerin haklarını koruma ve İSG standartlarının sağlanması konusunda aktif rol oynamaktadır. İşyerlerinde kişisel koruyucu ekipmanların sağlanması, İSG eğitimlerinin düzenli olarak verilmesi ve iş kazalarının raporlanması gibi konularda sendikaların varlığı olumlu bir etki yaratmaktadır. Sendikasız işyerlerinde ise İSG uygulamalarının yetersiz olduğu ve çalışma koşullarının çok daha kötü olduğu tespit edilmiştir. İşçilerin kişisel koruyucu ekipmanlara erişimi sınırlıdır ve İSG eğitimleri genellikle formalite icabı yapılmaktadır. Ayrıca işçilerin yeterli beslenmesi için yemekhane hizmeti verilen sendikalı işyerlerinde kalori hesabının ağırlıklı olarak yapıldığı ancak sendikasız işyerlerinde bu duruma çok da dikkat edilmediği göze çarpmaktadır.

Çalışma koşullarını izahta bir diğer önemli değişkenler ise kayıt dışılık ve çocuk işçiliğidir. Hazır giyim sektöründe kayıt dışılık ve çocuk işçiliği, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaygın olarak görülmektedir. Ancak, çokuluslu şirketlerin tedarik zincirinde bulunan işyerlerinde kayıtdışılık ve çocuk işçiliği bilinenin aksine yüksek görünmemektedir. Kuruvilla'nın yaptığı çalışma Türkiye'de çocuk emeğinin önemli oranda düştüğüne yönelik kanıtlar olduğunu göstermektedir. Sendikalı işyerlerinde çocuk işçiler istihdam edilmezken, sendikasız işyerlerinde ise kayıt dışı istihdamın oldukça yaygın olduğu, çocuk işçiliğinin azalma eğiliminde olduğu dikkat çekmektedir. Bunun temel sebebi kesintisiz zorunlu eğitimin 12 yıl olmasıdır. Çocuklar, eğitim sisteminin değişmesi nedeniyle 12 yıllık zorunlu eğitimi almadan çalışma hayatına atılamamaktadır. Hatta geçmiş tarihlerde on yaşındaki çocukların işyerlerinde tek başlarına çalıştıkları dönemin geride kaldığı, günümüzde aileleri işyerinde çalışan çocukların yaz aylarında, ara tatillerde, siparişlerin yoğun olduğu dönemlerde çalıştıkları görülmektedir. Bu bakımdan bulgular hazır giyim sektöründe kronikleşmiş bir yara olan çocuk işçiliğinin önemli ölçüde ortadan kalktığına işaret etmektedir.

Bir diğer yandan çalışma şartlarının denetlenmesi de dolaylı olarak kodların çalışma şartları üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu konuda uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan KSS kodları ve öz düzenlemeye bağlı kodlara alternatif olarak geliştirilen çok paydaşlı kodların ve uluslararası çok paydaşlı

girişimlerin işyerlerindeki çalışma şartlarını denetleme ve iyileştirme yönünde adımları bulunmaktadır. Öyle ki literatürde çok paydaşlı girişimler nezdinde gerçekleştirilen çalışmalarda bu kodların sektörde yaygın olduğu ifade edilmektedir. Ancak bulgular, bu organizasyonlara üye olan işyerlerinin sayısının az olduğunu, Ankara, İstanbul vb. işyerlerinde toplam 15 bin işçiyi kapsayan işyerlerinde şimdiye kadar herhangi bir teftişin olmadığını, buralarda çok paydaşlı kodların esamesinin dahi okunmadığını, çok paydaşlı girişimlere üye olup kodları uygulayan firmaların çok sınırlı kaldığını ve bu girişimlere sadece marka firmalara girdi sağlayan bazı birinci derece firmaların üye olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla alt kademe şirketlerin bu tip kodlardan haberdar dahi olmadıkları görülmektedir.

Sonuç olarak KSS kodlarının hazır giyim sektöründe çalışma şartları ve ücretler üzerinde herhangi bir etkisinin olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Ancak bazı işyerlerinde çalışma şartları ve ücretlerin KSS kodlarının öngördüğü düzeylere yakın olduğu anlaşılmaktadır. Bunun nedeni çok paydaşlı kodlar değil, sendikaların varlığı ve etkisidir. Mevcut şartların çok daha iyi bir yere çıkarılması için çok paydaşlı girişimlerin işletme sayıları sınırlı kalması ve sektör düzeyinde düşünüldüğünde oldukça yetersiz olması nedeniyle sektördeki tüm işyerlerinde sendikalarla işbirliği yapmaları ve sendikalarla birlikte hareket etmeleri ile mümkün olacağı görülmektedir.

Binding Power: The Sourcing Squeeze, Workers' Rights and Building Safety in Bangladesh Since Rana Plaza, **Center for Global Workers' Rights Research Report**, 2018.

Abandoned? The Impact of Covid-19 Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains, **Research Report PennState Center for Global Workers' Rights (CGWR)**, 2020.

“The Impact of the Covid-19 Pandemic on Garment Workers and Three Labour Governance Mechanisms for Addressing Decent Work Deficits”, **ILO Virtual Conference**, 2021.

Arnold, Denis ve Hartman, Laura “Worker Rights and Low Wage Industrialization: How to Avoid Sweatshops”, **Human Rights Quarterly**, Vol. 28, 2006, ss. 676-700.

Arya, Bindu ve Salk, Jane E. “Cross-Sector Alliance Learning and Effectiveness of Voluntary Codes of Corporate Social Responsibility”, **Business Ethics Quartely**, Vol. 16, No. 2, 2006, ss. 211-234

Asia Floor Wage <https://asia.floorwage.org/living-wage/>

Atılğan, Turan ve Şen, Arzu “Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe 01 Ocak 2005 Tarihinden İtibaren uygulanmaya Başlayan Korunma Önlemleri ve Türkiye”, **Tekstil ve Konfeksiyon Dergisi**, 2006/3.

Atkin, David, Khandelwal, Amit K. ve Osman, Adam “Exporting and Firm Performance: Evidence From a Randomized Trial”, **NBER Working Paper Series**, No. 20690, 2014.

Auger, Pat Burke, Paul Devinney Timothy M. ve Louviere, Jordan J. “What Will Consumers Pay for Social Product Features?”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 42, No.3, 2003, ss. 281-304.

Aykaç, Mustafa, Parlak, Zeki ve Özdemir, Süleyman **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye’de Kobiler**, İTO Yayınları, 2009

- Bakhshi, Samira ve Kerr, William A. “Labour Standarts as a Justification for Trade Barriers: Consumer Concerns, Protectionism and The Evidence”, **The Estey Centre Journal of International Law and Trade Policy**, Vol. 11, No. 1, 2010, ss. 1543-181.
- Barrientos, Stephanie ve Smith, Sally “Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing Codes of Labour Practice in Global Production Systems”, **Third World Quarterly**, Vol. 28, No. 4, 2007, ss. 713-729.
- Barrientos, Stephanie “Mapping Codes Through The Value Chain: From Researcher to Detective”, **Corporate Responsibility and Labour Rights**, Eds. Rhys Jenkins, Ruth Pearson ve Gill Seyfang, Earthscan Pub., 2002, ss. 61-79
- Bartley, Tim **Looking Behind the Label: Global Industries and the Conscientious Consumer**, Indiana Uni. Press, 2015.
- Bartley, Tim ve Zhang, Lu “Opening the Blach Box: Transnational Private Certification of Labor Standarts in China”, **RCCPB Working Paper**, Indiana Uni. Research Center for Chienese Politics and Business, No. 18, 2012.
- Bartley, Tim “Beneath Compliance: Corporate Social Responsibility and Labor Standarts in China”, **Rules without Rights: Land, Labor and Private Authority in the Global Economy**, Ed. Tim Bartley, 2018, ss. 163-213.
- Bartley, Tim. ve Egels-Zanden, Niklas “Responsibility and Neglect in Global Production Networks: The Uneleven Significance of Codes of Conduct in Indonesian Factories”, **Global Networks**, 15, ss. 21-44
- Bergamalı, Bensu “Hazır Giyim Endüstrisinde Sosyal Uygunluk Denetimlerinin İşçi Haklarına Etkisi”, (**Yüksek Lisans Tezi**), Pamukkale Üni. SBE, 2023.
- Berkey, Brian “Sweatshops, Structural Injustice and the Wrong of Exploitation: Why Multinational Corporations Have Positive Duties to the Global Poor”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 169, No. 4, 2021, ss. 43-56.
- Bertaux, Daniel **The Life History Approach in the Sociel Sciences**, Sage Pub., 1981.

- Bhalla, A.S. **Globalization, Growth and Marginalization**, Macmillan Press, Great Britain, 1989.
- Bird, Yanhua, Short, Jodi L. ve Toffel, Michael W. “Coupling labor Codes of Conduct and Supplier Labor Practices: The Role of Internal Structural Conditions”, **Organization Science**, Vol. 30, No. 4, 2019, ss. 847-867.
- Blowfield, Michael ve Frynas, Jedrzej George Frynas “Setting New Agendas: Critical Perspectives on Social Responsibility in the Developing World”, **International Affairs**, Vol. 81, No. 3, 2005, ss. 499-513.
- Bowen, Howard R. **Social Responsibilities of the Businessman**, University of Iowa Faculty Connections, 2013.
- Böhning, W. R. **Labour Rights in Crisis: Measuring the Achievement of Human Rights in the World of Work**, Palgrave Macmillan, First Published, 2005.
- Bromley, Patricia ve Powell, Walter. W. “From Smoke and Mirrors to Walking the Talk: Decoupling in the Contemporary World”, **The Academy of Management Annals**, Vol. 6, No. 1, 2012, ss. 1-48.
- Brown, Drusilla K., Deardorff, Alan V. ve Stern, Robert M. “The Effects of Multinational Production on Wages and Working Conditions in Developing Countries”, **National Bureau of Economic Research**, 2004.
- Brown, Drusilla K. ve Deardorff, Alan V. “Labor Standards and Human Rights: Implications for International Trade and Investment”, **Research Seminar in International Economics Discussion Paper**, No. 622, 2011.
- Bryher, Anna **Tailored Wages: The State of Pay in the Global Garment Industry, Clean Clothes Campaign Reports**, 2019.
- Bryman, Alan **Research Methods and Organization Studies**, Routledge, 1. Basım, 1989.

Chen, Zhihong, Ge, Ying, Lai, Huiwen ve Wan, Chi “Globalization and Gender Wage Inequality in China”, **World Development**, Vol. 44, 2013, ss. 256-266.

Clark, Andrew E. “Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 43, No. 3, 2005, ss. 377-700.

Clean Clothes Campaign <https://cleanclothes.org/about>

----- Code of Labour Practices for the Apparel Industry Including Sportswear, <https://cleanclothes.org/resources>

----- The Europe Floor Wage Benchmark: A Living Wage in Central, East and South-East Europe, CCC, 2020.

----- Türkiye Tekstil Endüstrisi Profili ve Yaşam Ücreti, CCC, 2022.

----- Tekstilin Geride Bıraktıkları: Tekstil Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam, CCC, 2022.

Coe, Neil Martin, Dicken, Peter ve Hess, Martin “Global Production Networks: Realizing The Potential”, **Journal of Economic Geography**, Vol. 8, Issue 3, 2008, ss. 271-295.

Cory, Jacques **Activist Business Ethics**, Springer, 2005.

Crane, Andrew ve Matteni, Dirk **Business Ethics**, Oxford University Press, 2004.

- Crinis, Vicki ve Vickers, Adrian **Labour in the Clothing Industry in the Asia Pasific**, Taylor and Francis Group, 1. Basım, 2016.
- Crowther, David ve Aras, Güler **Corporate Social Responsibility**, Bookboon.com, 1. Basım, 2008.
- Çam, Esat “Çokuluslu Şirketler ve Gelişen Ülkeler”, İ.Ü., **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 45, S. 1-4, 2011, ss. 93-120.
- Çelik, Adnan “Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İGİAD Yayınları, 2007, ss.43-57.
- Çelik, Engin “Hazır Giyim Sektöründe Davranış Kuralları: Örgütlenme Özgürlüğü Üzerine İnceleme”, (**Yüksek Lisans Tezi**), Marmara Üni. SBE, 2019.
- Davies, R. ve Vadlamannati, Krishna **“A Race to the Bottom in Labor Standarts? An Empirical Investigation”**, **Journal of Development Economics**, Vol. 103, No. C, 2013, ss. 1-14.
- Davis, Keith “The Case for Against Business Assumption of Responsibility”, **The Academy of Management Journal**, Vol. 16, No. 2, 1973, ss. 312-322.
- Distelhorst, Greg ve Fu, Diana “Wages and Working Conditions in and out of Global Supply Chains: A Comparative Empirical Review”, **ILO Research Note**, 2018.
- DİSK <https://arastirma.disk.org.tr/?p=11167>
- Djelic, Marie L. ve Quack, Sigrid “Globalization and Business Regulation”, **Annual Review of Sociology**, Vol. 44, No. 6, 2018, ss. 6-21.

- Donaghey, J. ve Reinecke, J. “When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility: A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster”, **British Journal of Industrial Relations**, Vo. 56, No. 1, 2017, ss.14-42.
- Doorey, David J. “The Transparetn Supply Chain: From Resistance to Implementation at Nike and Levi-Strauss”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 103, No. 4, 2011, ss. 587-603.
- Dorssemont, Filip “Corporate Social Responsibility, what’s in a name? A Critical Appraisal of the Green Paper”, **Transfer**, No. 3/4, 2015, ss. 362-371.
- Dorward, Andrew, Anderson, Simon, Pattison, James ve Paz Ybarnegaray, Rodrigo “Hanging in, Stepping Up and Stepping Out: Livelihood Aspirations and Strategies of the Poor”, **Development in Practice**, Vol. 19, No. 2, 2009, ss. 240-247.
- Doucouliagos, Hristos, Freeman, Richard B. ve Laroche, Patrice **The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and Its Findings**, Routledge, 1. Basım, 2017.
- Dowling, John ve Pfeffer, Jeffrey “Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior”, **The Pasific Sociological Review**, Vol. 18, No. 1, 1975, ss. 122-136.
- Dömbekçi, Hilal A. ve Erişen, Mehmet Akif “Nitel Araştırmalarda Görüşme Tekniği”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 22, S. 2, 2022, ss. 141-160.
- Dunford, Michael “Industrial Districts, Magic Circles and the Restructuring of the Italian Textiles and Clothing Chain”, **Economic Geography**, Vol. 82, No.1, 2006, ss. 27-59.
- Dunning, John H. ve Lundan, S. M. **Multinational Enterprises and the Global Economy**, Second Edition, Edwar Elgar Publishing Limited, 2008.
- Dworkin, Shari L. “Sample Size Policy for Qualitative Studies Using Indepth Interviews”, **Arch Sex Behav**, C. 41, S. 6, 2012, ss. 1319-1320.

- EASHW Corporate Social Responsibility and Safety and Health at Work, **European Agency For Safety and Health at Work Research**, 2004.
- Edmonds, Eric V. ve Pavcnik, Nina “Child Labor in the Global Economy”, **Journal of Economic Perspectives**, V. 19, No. 1, 2005, ss. 199-220.
- Egels-Zanden, Niklas ve Merk, Jeroen “Private Regulation and Trade Union Rights: Why Codes of Conduct Have Limited Impact on Trade Union Rights”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 123, No.3, 2014, ss. 461-473.
- Egels-Zanden, N. ve Lindholm, Henrik “Do Codes of Conduct Improve Worker Rights in Supply Chains? A Study of Fair Wear Foundation”, **Journal of Cleaner Production**, 107, 2015, ss. 31-40.
- Egri, Carolyn P. ve David Ralston “Corporate Responsibility: A Review of International Management Research from 1998 to 2007”, **Journal of International Management**, Vol. 14, No. 4, 2008, ss. 319-339.
- Elliott, Kimberly Ann **Labor Standarts, Development and CAFTA, International Economics Policy Briefs**, Institute for International Economics, Center for Global Development, 2004.
- “Labor Standarts, Development and CAFTA”, **International Economics Policy Briefs**, No. PB04-2, 2004, ss. 1-11.
- Engin, Mehmet Ali “Küreselleşme, Küresel Değer Zinciri ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kodları: Türkiye Hazır Giyim Sektörüne Yönelik Bir Analiz”, (**Doktora Tezi**), Marmara Üni. SBE, 2023
- Ersöz, Halis Yunus “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul, İTO Yayınları, 2009, ss. 132-171.
- Esbenshade, Jill “Codes of Conduct: Challenges and Opportunities for Workers’ Rights”, **Social Justice**, Vol. 31, No. 3/97, 2004, ss. 40-59.

- EU Commission Comission of the European Communities, Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development, **EU Comission**, 2002.
- Fair Labour Association <https://www.fairlabor.org/about-us/>
- Farcane, Nicoleta “History of Corporate Social Responsibility Concept”, *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 17, 2, 2015, ss. 31-48.
- Feenstra, Robert “Integration of Trade and Disintegration of Production in the Global Economy”, **Journal of Economic Perspectives**, Vol. 12, No. 4, 1998, ss. 1-37.
- Flanagan, Robert J. “Labor Standarts and International Competitive Advantage”, **International Labor Standarts: Globalization, Trade and Public Policy**, Ed. Robert J. Flanagan ve William B. Gould, Stanford University Press, 2003, ss. 1-55.
- Frederick, Stacey ve Gereffi, Gary “Upgrading and Restructuring in the Global Apparel Value Chain: Why China and Asia are Outperforming Mexico and Central America”, **International Journal Technological Learning Innovation and Development**, Vol. 4, No. 1/2/3, 2011, ss. 67-95.
- Freeman, Richard B. ve Medoff, J. L. “What Do Unions Do?”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 38, No. 2, 1985, ss. 244-263.
- Friedman, Milton **Capitalism and Freedom, Fortieth Anniversary Edition**, The University of Chiago Press, 2002.
- Gaddis, Isis ve Pieters, Janneke “Trade Liberalization and Female Labor Force Participation: Evidence from Brazil”, **IZA Discussion Paper**, No. 6809, 2012.
- Galli, Rossana “The Economic Impact of Child Labour”, International Institute for Labour Studies, **ILO Discussion Paper**, No. 128, 2001.

- Gariaga, Elisabet ve Mele, Domenec “Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory”, **Journal of Business Ethics**, 53, 2004, ss. 51-71.
- Gedikli, Ayfer “Çokuluslu Şirketler ve Doğrudan Yabancı Yatırımların Gelişen Ülkelerin Kalkınması Üzerine Etkileri”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, C. 6, S. 1, 2011, ss. 96-146.
- Gereffi, Gary ve Frederick, Stacey The Global Apparel Value Chain, Trade and the Crisis, **The World Bank Policy Research Working Paper**, No. 5281, 2010.
- Gereffi, Gary ve Memedovic, Olga The Global Apparel Value Chain: What Prospects for Upgrading by Developing Countries?, **UN Industrial Development Organization**, 2003.
- Gereffi, Gary ve Stark, K.F. Global Value Chain Analysis: A Primer, Center on Globalization Governance and Competitiveness, 2011.
- Gereffi, Gary “Beyond The Producer-Driven/Buyer-Driven Dichotomy: The Evolution of Global Value Chains in the Internet Era”, **IDS Bulletin**, Vol. 32, No. 3, 2001, ss. 30-40.
- “Shifting Governance Structure in Global Commodity Chains, with Special Reference to the Internet”, **American Behavioral Scientist**, Vol. 44, No. 10, 2001, ss. 1616-1637.
- “Economic and Social Upgrading and Workforce Development in the Apparel Global Value Chain”, **Duke Scholarly Works**, 2013, <https://dukespace.lib.duke.edu/items/8c709f7f-fd6e-4497-b87a-142199fb704d>.
- Geva, Aviva “Three Models of Corporate Social Responsibility: Interrelationships between Theory, Research and Practice”, **Business and Society Review**, Vol. 112, No. 1, 2008, ss. 1-41.
- Gibbs, Andrew, Jewkes, Rachel, Willan, Samantha, Mamun, Mahfuz Al, Parvin, “Workplace Violence in Bangladesh’s Garment Industry”, **Social Science Medicine**, 2019, No. 112383, ss. 1-10.

Kausar, Yu, Marat ve
Naved, Ruchira

Gilpin, Robert

The Challenge of Global Capitalism: The World Economy in the 21 ST Century, Princeton University Press, 2000.

Glick, Peter ve Roubaud,
François

“Export Processing Zone Expansion in Madagascar: What are the labor Market and Gender Impacts?”, **SAGA Working Paper**, 2006.

Gordon, Kathryn ve
Miyake, Maiko

“Deciphering Codes of Corporate Conduct: A Review of their Contents”, **OECD Working Papers on International Investment**, No. 2, 1999.

Griffin, Ricky W.

Fundamentals of Management, Cengage Learning, 8. Basım, 2016.

Guzman, Cristina Aibar,
Sanchez, Isabel Maria
Garcia ve Salvador-
Gonzalez, Celia

“Do Codes of Conduct Really Mean a Change in Corporate Practices with Regard to Human Rights? Evidence from the Largest Garment Companies Worldwide”, **The International Journal of Human Rights**, Vol. 27, No. 2, 2023, ss. 282-306.

Gündoğdu, Ceren. ve
Saracoğlu, Dürdane. Şirin

“Participation of Turkey in Global Value Chains: An Analysis Based on World Input Output Database”, **ERC Working Papers in Economics**, 16/10, 2016.

Gürcüm, Banu

“Tekstil Tasarım Araştırmalarında Karma Yöntemin Avantajları”, **Journal of International Research**, Vol. 10, No. 50, 2015, ss. 497-509.

Gürün, Fethi

Globalleşme ve Çokuluslu Şirketlerin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi, Kamu-İş Yayınları, 2001.

Halıcı, Ali

“İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi**, C. 1, S. 1, 2001, ss. 11-26.

- Hardy, Morgan, Kagy, Gisella, Meyer, Christian Johannes Meyer, Demeke, Eyoul Tamrat Demeke ve Witte, Marc Harrison, Ann “The Impact of Covid-19 on the Lives of Women in the Garment Industry: Evidence from Ethiopia”, 2020, <https://osf.io/wvf7m/>
- Harrison, Ann “Improving the Condition of Workers? Minimum Wage Legislation and Anti-Sweatshop Activism”, **Business Economics and Public Policy Papers**, Vol 48, No. 2, 2006, ss. 147-160.
- Hatayama, Maho Labour Standarts and Firm Growth, **K4D Heldesk Report**, 2018.
- Hatzichronoglu, Thomas The Globalization of Industry in the OECD Countries, **OECD Science, Technology and Industry Working Papers**, No. 2, 1999.
- Hayter, Susan “The Social Dimension of Global Production Systems: A Review of the Issues”, **ILO Working Paper**, No: 25, 2005.
- Heintz, James “Global Labor Standarts: Their Impact and Implementation”, **Working Paper Series**, Political Economy Research Institute, No. 46, 2002.
- Herrmann, Kristina K. “Corporate Social Responsibility and Sustainable Development: The European Union Initiative as a Case Study”, **Indiana Journal of Global Legal Studies**, V. 11, Issue 2, 2004, ss. 205-232.
- He, Hongwei ve Harris, Lloyd “The Impact of Covid-19 Pandemic on Corporate Social Responsibility and Marketing Philosophy”, **Journal of Business Research**, Vol. 116, 2020, ss. 1-28.
- Hoang, Dong “Labour Standarts in the Global Supply Chain: Workers’ Agency and Reciprocal Exchange Perspective”, **Societies**, 9, 2019, ss. 1-25.
- Singh, Kavaljit <https://frontierweekly.com/archive/vol-number/vol/vol-39-2006-07/vol-39-49/corporate-39-49.pdf>, (**Erişim Tarihi: 25.04.2022**)

- T.C. Ticaret Bakanlığı <https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/cok-terafli-ve-bolgesel-iliskiler/cok-terafli-iliskiler/dunya-ticaret-orgutu-dto>, **(Erişim Tarihi: 19.05.2022)**
- Huynh, Phu “Developing Asia’s Garment and Footwear Industry: Recent Employment and Wage Trends”, Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note, **ILO**, 2017.
- Hülsemeyer, Axel **Globalization in the Twenty First Century**, Plograwe Macmillian, USA, 2003.
- ICFTU “Basic Codes of Conduct Covering Labor Practices”, https://training.itcilo.org/actrav_cdrom1/english/global/guide/icftuco.htm **(Erişim Tarihi: 05.03.2022)**
- Igalens, Jacques ve Combemale, M. “Fair Labour Association Model”, **Management Models for Corporate Social Responsibility**, Ed. Jan Jonker ve Marco de Witte, Springer, 2006, ss. 180-187.
- ILO and UN Women Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh, **ILO and UN Woman**, 2020.
- ILO ve UNICEF Child Labour Global Estimates 2020: Trend and the Road Forward, New York, **ILO and UNICEF**, 2021.
- ILO World Commission On The Social Dimension of Globalization: A Fair Globalization: Creating Opportunities For All, **International Labour Organization**, 2004
- Promoting Fair Globalization in Textiles and Clothing in a Post-MFA Environment, **International Labour Organization**, 2005
- Marking Progress Against Child Labour: Global Estimates and Trends 2000-2012, **International Labour Organization**, 2013

Insights into Working Conditions in India’s Garment Industry,
International Labour Organization, 2015

Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note,
International Labour Organization, No. 4, 2016.

Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012-
2016, **International Labour Organization**, Geneva, 2017.

Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational
Enterprises and Social Policy, **International Labour
Organization**, 2017

The Future of Work in Textiles, Clothing, Leather and
Footwear, ILO Working Paper, **International Labour
Organization**, No. 236, 2019

“Sosyal Uygunluk: Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Taciz
ve Ayrımcılığın Önlenmesi”, **International Labour
Organization**, 2019

Rules of the Game, Centenary Edition, **International Labour
Organization**, 2019

“Çalışmaya İlişkin Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”,
[https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--
tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm), (**Erişim Tarihi: 26.05.2022**)

190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve Ulusal Mevzuat,
International Labour Organization, 2022

Im, Hyejoon ve McLaren, John “Global value Chains and Labor Standarts: The Race To The
Bottom Problem”, **NBER Working Paper Series**, 2023.

- International Trade Centre <https://intracen.org/>, (Erişim Tarihi: 05.01.2024)
- Isgut, Alberto E. “What’s Different About Exporters? Evidence from Colombian Manufacturing”, **Journal of Development Studies**, Vol. 37, No. 5, 2001, ss. 57-82.
- Islam, M.A. ve McPhail, Ken “Regulating for Corporate Human Rights Abuses: the Emergence of Corporate Reporting on the ILO’s Human Rights Standarts Within the Global Garment Manufacturing and Retail Industry”, **Critical Perspectives on Accounting**, Vol. 22, No. 8, 2011, ss. 791-810.
- Islam, M.A. ve Jain, Ameeta “Workplace Human Rights Reporting: A Study of Australian Garment and Retail Companies”, **Australian Accounting Review**, Vol. 23, No. 65, 2013, ss. 102-116.
- ITUC Global Rights Index: The World’s Worst Countries for Workers, **ITUC Press**, 2021
- İĞİAD <https://igiad.org.tr/igiad-2024-yili-insani-gecim-ucretini-acikladi>, (Erişim Tarihi: 18.01.2024)
- İstanbul Sanayi Odası Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Sektör Rehberleri: Tekstil ve Hazır Giyim, **İstanbul Sanayi Odası Yayınları**, No. 4, 2012
- İşseveroğlu, Gülsün “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk”, **Yönetim ve Ekonomi**, C. 8, S. 2, 2008, ss. 55-67.
- Jenkins, Rhys “Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy”, UNRISD Technology, **Business and Society**, No. 2, 2001, ss. 1-35.
- “The Political Economy of Codes of Conduct”, **Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy**, Ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson ve Gill Seyfand, Earthscan Publications Ltd., 2002

- “Globalisation, Corporate Social Responsibility and Poverty”,
International Affairs, Vol. 81, No. 3, 2005, ss. 525-540.
- Jiang, Bin “Implementing Supplier Codes of Conduct in Global Supply Chains: process Explanations from Theoretic and Empirical Perspectives”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 85, No. 1, 2009, ss. 77-92.
- Jugov, Tamara ve Ypi, Lea “Structural Injustice, Epistemic Opacity and the Responsibilities of the Oppressed”, **Journal of Social Philosophy**, Vol. 50, No. 1, 2019, ss. 7-27.
- Justice, Dwight W. “The International Trade Union Movement and the New Codes of Conduct”, **Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy**, Ed. Rhys Jenkins, Ruth Pearson ve Gill Seyfang, Earthscan Publications Ltd., 2002, ss. 90-101.
- Kağmıçoğlu, Deniz **Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1722, 2007.
- “Sosyal Sorumluluk Raporlarında Çalışma ve İstihdam Göstergeleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2010, C. 0, S. 57, ss. 125-165.
- Kaplinsky, Raphael “Globalization, Industrialisation and Sustainable Growth: The Pursuit of the Nth Rent”, **IDS Discussion Paper**, No. 365, 1998.
- Kapu, Hüsnü “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul, İTO yayınları, 2009, ss. 52-115.
- Karakılıç, Nilüfer Yörük “Kurumsal İtibarın Müşteri Tercihleri Üzerine Etkileri: Afyon’da Perakende Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üni. İ.İ.B.F. Dergisi**, C.7, S.2, 2005, ss. 181-196.
- Kates, Michael “The Ethics of Sweatshops and the Limits of Choice”, **Business Ethics Quarterly**, Vol. 25, No. 2, 2015, ss. 191-212.

- Kaufmann, Christine Breining **Globalization and Labour Rights: The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law**, Hard Publishing, 2007.
- Kaymakçı, Oğuz “Küresel Ekonomide Çokuluslu Şirketler ve Türkiye’deki Yansımaları”, **CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 11, S. 1, 2013, ss. 224-249.
- Kazgan, Gülten **Küreselleşme ve Ulus-Devlet: Yeni Ekonomik Düzen**, İstanbul Bilgi Üni., İstanbul, 2009.
- Keller, Helen “Codes of Conduct and their Implementation: the Question of Legitimacy”, **Legitimacy in International Law**, Eds. Rudiger Wolfrum ve Volker Röben, 2008, Springer, ss. 219-299.
- Kenya, Gilbert “The Role of Multinational Corporations in Globalization”, **ResearchGate**, 2020.
- Keskin, Fatih Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Tartışmalı Bir Kavramı Konumlandırma Çabası, **Ankara Üni. SBE Dergisi**, 2(1), 2010, ss. 3-36.
- Kleinert, Jörn The Role of Multinational Enterprises in Globalization: An Empirical Overview, **Kiel Working Papers**, No. 1069, 2001.
- Kocher, Eva “Transnational Labour Law? Corporate Social Responsibility and the Law”, **Transnational Legal Activism in Global Value Chains: The Ali Enterprises Factory Fire and the Struggle for Justice**, Eds. Miriam Saage Maab ve diğerleri, Springer, 2021, ss. 187-208.
- Koçtürk, Murat ve Eker, Meral “Dünyada ve Türkiye’de Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Çokuluslu Şirketlerin Gelişimi”, **Tarım Ekonomisi Dergisi**, C. 18, S. 1, 2012, ss. 35-42.
- Koçyiğit, Seyhan Çil ve Gök, G. **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İKSAD Yayınları, 2019.

- Kolk, Ans, Tulder, Rob Van ve Welters, Carlijn “International Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility: Can Transnational Corporations Regulate themselves?”, **Transnational Corporations**, Vol. 8, No. 1, 1999, ss. 143-180.
- Kolk, Ans ve Tulder, Rob Van “Child Labor and Multinational Conduct: A Comparison of International Business and Stakeholder Codes”, **Journal of Business Ethics**, No. 36, 2002, ss. 291-301.
- “Setting New Global Rules? TNCs and Codes of Conduct”, **Transnational Corporations**, Vol. 14, No. 3, 2005, ss. 1-29.
- Kovacs, Zoltan Balazs “International Labour Standarts, Codes of Conduct and Multinational Enterprises”, (**Yüksek Lisans Tezi**), McGill University, 2002.
- Kowalski, Przemyslaw “Comparative Advantage and Trade Performance: Policy Implications”, **OECD**, No. 121, 2011.
- Kruger, Diana I. “Coffee Production Effects on Child Labor and Schooling in Rural Brazil”, **Journal of Development Economics**, No. 82, 2007, ss. 448-463.
- Krugman, Paul ve Wells, Robin **Economics**, 4. Baskı, New York, 2015.
- Kucera, David ve Sarna, Ritash “Trade Union Rights, Democracy and Exports: A Gravity Model Approach”, **Review of International Economics**, Vol. 14, No. 5, 2006, ss. 859-882.
- “How do Trade Union Rights Affect Trade Competitiveness?”, **ILO Working Paper**, No. 39, 2004.
- Kucera, David “Core Labour Standarts and Foreign Direct Investment”, **International Labour Review**, Vol. 141, No. 1-2, 2002, ss. 31-69.

- Kuruvilla, Sarosh **Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Problems, Progress and Prospects**, Cornell University Press, 2021.
-
- “Shifting Modes of Labor Regulation in Global Supply Chains”, **Asia Policy**, Vol. 19, No. 1, 2024, ss. 77-94.
- Lado, Herve “Behavioral Dynamics and Regulation of Transnational Corporations”, **Code of Conduct on Transnational Corporations: Challenges and Opportunities**, Ed. Mia Mahmudur Rahim, Springer, 2019, ss. 63-87.
- Lantos, Geoffrey P. The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility, **Journal of Consumer Marketing**, Vol. 18, No. 7, 2001, ss. 1-50.
- Larkin, Judy **Strategic Reputation Risk Management**, Palgrave Macmillan, 2003.
- Lebaron, Genevieve “Wages: An Overlooked Dimension of Business and Human Rights in Global Supply Chains”, **Business and Human Rights Journal**, Vol. 6, No. 1, ss. 1-20.
- Leo, Nicole **Making Fashion Sense: Can International Labour Standards Improve Accountability in Globalised Fast Fashion? Prizewinning Dissertation 2020**, International Development, London School of Economics and Political Science, 2020.
- Letto-Gillies, Grazia **Transnational Corporations and International Production: Concepts, Theories and Effects**, Edward Elgar, 2005.
- Lewchuk, Wayne “Precarious Jobs: Where are They and How Do They Affect Well-Being?”, **Economic and Labour Relations Review**, Vol. 28, No. 3, 2017, ss. 402-419.
- Lindholm, Henrik, Egels-Zanden, Niklas ve Ruden, Christina “Do Code of Conduct Audits Improve Chemical Safety in Garment Factories? Lessons on Corporate Social Responsibility in the Supply Chain from Fair Wear Foundation”, **International Journal of Occupational and Environmental Health**, Vol. 22, No. 4, 2016, ss. 283-291.

- Li, Chunyun ve Kuruvilla, Sarosh “Corporate Codes of Conduct and Labour Turnover in Global Apparel Supply Chains”, **An International Journal of Employment Relations**, DOI: 10.1111/bjir.12705, 2022, ss. 1-21.
- Locke, Richard M. **The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labor Standards in a Global Economy**, Cambridge Uni. Press, 2013.
- Locke, Richard “Virtue Out of Necessity? Compliance, Commitment and The Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains”, **Politics and Society**, Vol. 37, No. 3, ss. 319-351.
- Locke, Richard ve Romis, Monica “Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organization and Labor Standards in Two Mexican Garment Factories”, **MIT Sloan Working Paper**, No. 4617-06, 2006, ss. 1-53.
- Lund-Thomsen, P. ve Lindgreen, A. “Corporate Social Responsibility in Global Value Chains: Where Are We Now and Where Are We Going?”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 123, No. 1, 2014, ss. 11-22.
- Macit, Nadide BİST Şirketlerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri: BİST 30, BİST 50, BİST 100 Endeksleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir İçerik Analizi, (**Yüksek Lisans Tezi**), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, SBE., 2020.
- Magder, Dan “Egypt after the Multi-Fiber Arrangement: Global Apparel and Textile Supply Chains as a Route for Industrial Upgrading”, **Working Paper Series**, Peterson Ins. For International Economics, No. 8, 2005.
- Mahmood, Maryam Ahmadu The Role of Courts in Adjudicating Human Rights Violations by Transnational Corporations, (**Doktora Tezi**), Middlesex Uni., 2017.
- Majumder, P. P. ve Begum, Anwara “The Gender Imbalances in the Export Oriented Garment Industry in Bangladesh”, **The World Bank Policy Research Report**, No. 12.
- Mamic, Ivanka **Implementing Codes of Conduct: How Businesses Manage Social Performance in Global Supply Chains**, Greenleaf Publishing, 2004.

- Mangarelli, Cristina **Development and Future Prospects of Labour Law**,
Przyszlosc Prawa Pracy, Wydawnictwo University, 2015.
- Marx, Axel ve Wouters, Jan “Rule Intermediaries in Global Labor Governance”, **The Annals of the American Academy**, No. 670, 2017, ss. 189-206.
- Mason, Mark “Sample Size and Saturation in PhD Studies Using Qualitative Interviews”, **Forum Qualitative Social Research**, Vol. 11, No. 3, 2010, ss. 1-19.
- MASS <https://www.mass.gov/service-details/fair-labor-division-data>,
(Erişim Tarihi: 25.07.2023)
- Mateus, Abel M. Globalization and Economic Convergence, The Second Wave: A Reinterpretation, **SSRN Elektronik Journal**, 2014.
- May, Steve, Cheney, G. ve Roper, J. **The Debate Over Corporate Social Responsibility**, Oxford University Press, Oxford, UK, 2007.
- McMullen, Anna ve Majumder, S. “Do We Buy It?: A Supply Chain Investigation Into Living Wage Commitments From M&S and H&M”, **Clean Clothes Campaign Labour Behind The Label**, 2008.
- Mejias, Ana, Bellas, Roberto, Pardo, Juan E. ve Paz, Enrique “Traceability Management Systems and Capacity Building as New Approaches for Improving Sustainability in the Fashion Multi-Tier Supply Chain”, **International Journal of Production Economics**, 217, 2019, ss. 143-158.
- Mele, Domenec “Corporate Social Responsibility Theories”, **The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility**, 2008.
- Meschi, Elena, Taymaz, Erol ve Vivarelli, Marco “Globalization, Technological Change and Labor Demand: A Firm Level Analysis for Turkey”, **IZA Discussion Paper**, No: 9453, 2015.

- Milberg, William ve Amengual, M. “Economic Development and Working Conditions in Export Processing Zones: A Survey of Trends”, **ILO Working Papers**, No. 3, 2008.
- Moir, Lance “What Do We Mean by Corporate Social Responsibility”, **Corporate Governance**, Vol. 1, Issue. 2, 2001, ss. 1-18.
- Moon, Keen, Bergemann, Patrick, Brown, Daniel, Chen, Andrew, Chu, James, Eisen, Ellen, Fisher, Gregory, Loyalka, Prashant Kumar, Rho, Sungmin ve Cohen, Joshua “Manufacturing Productivity with Worker Turnover”, **SSRN Electronic Journal**, 2018.
- Mosley, Layna ve Uno, Saika “Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights”, **Comparative Political Studies**, Vol. 40, No. 8, 2007, ss. 923-948.
- Munilla, Linda S. ve Miles, M. P “The Corporate Social Responsibility Continuum as a Component of Stakeholder Theory”, **Business and Society Review**, Vol. 110, No. 4, 2005, ss. 371-387.
- Murphy, Sean D. “Taking Multinational Corporate Codes of Conduct to the Next Level”, **The Columbia Journal of Transnational Law**, Vol. 43, No. 2, 2005, s. 19, ss. 1-55.
- Murray, Jill “Corporate Codes of Conduct and Labour Standards”, Working Paper Pub., <https://ecommons.cornell.edu>, (**Erişim tarihi: 15.04.2022**)
- M. Yunusov, Ok, Valeriya ve Ochildiyev, Husniddin “The Roles and Responsibilities of Transnational Corporations with Regard to Human Rights”, **Cuadernos Constitucionales de la Catedra Fadrique Furio Ceriol**, No. 64/65, 2008, ss. 187-204.
- Neidik, Binnur ve Gereffi, Gary “Explaining Turkey’s Emergence and Sustained Competitiveness as a Full-Package Supplier of Apparel”, **Environment and Planning**, Vol. 38, 2006, ss. 2285-2303.

- Newell, Peter “Citizenship, accountability and community: the limits of the CSR agenda”, **International Affairs**, 81 (3), 2005, ss. 541-557.
- Nike <https://manufacturingmap.nikeinc.com/>, (**Erişim Tarihi: 05.10.2023**)
- OECD Codes of Corporate Conduct: Expanded Review of their Contents, **Working Papers on International Investment**, 2001/6
- -----

Offshoring and Employment: Trends and Impacts, **OECD Publications**, 2007.
- -----

Staying Competitive in the Global Economy: Moving up the Value Chain, **OECD Publications**, 2007.
- -----

Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2016, **OECD Publications**, 2017.
- Oka, Chikako “Accounting for the Gaps in Labour Standard Compliance: The Role of Reputation-Conscious Buyers in the Cambodian Garment Industry”, **European Journal of Development Research**, Vol. 22, No. 1, 2010, ss. 59-78.
- “Improving Working Conditions in Garment Supply Chains: The Role of Unions in Cambodia”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 54, No. 3, 2016, ss. 647-672.
- Olcay, G.Pelin “Internationalization of Supply Chain of Apparel Industry”, **56th Congress of the European Regional Science Association**, 2016.
- Orman, Sabri “İktisat, Ahlak ve Yönetim”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul, İTO yayımları, 2009, ss. 12-27.

- Öcal, Aslan Tolga Endüstri İlişkilerinde Değişim ve İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu, (**Doktora Tezi**), İstanbul Üni. SBE, 2007.
- Özben, Oğuzhan, Bulu, Melih ve Eraslan, İsmail “Turkish Textile and Clothing Industry After 2005: A Future Projection”, **International Istanbul Textile Congress**, 2004.
- Özdemir, Süleyman Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul, İTO Yayınları, 2009, ss. 302-338.
- Öztürk, Namık Kemal “Yolsuzluklarla Mücadelede İtalya’dan Ders Alınabilir mi?”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 34, S. 1, 2001, ss. 1-13.
- Özüpek, M. Nejat Kurum İmajında Sosyal Sorumluluk Kuramsal ve Uygulamalı Bir Çalışma, (**Doktora Tezi**), Selçuk Üni. SBE., 2004.
- Parlak, Zeki “Çokuluslu Şirket Davranış Kodları: Analiz ve Değerlendirme”, **İşletmelerde İş Etiği**, Ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İstanbul, İTO Yayınları, 2009, ss. 172-285.
- Pater, Alberic ve Gils, Anita Van “Stimulating Ethical Decision-making in a Business Context: Effects of Ethical and Professional Codes”, **European Management Journal**, Vol. 21, No. 6, 2003, ss. 762-772.
- Pelit, Elbeyi ve Güçer, Evren “Turizm İşletmeleri Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında İncelenmesi ve Bu Davranışlarının Eğitim Düzeyleriyle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **2. Ulusal Uygulamalı Etik Kongresi Bildiriler Kitabı**, 2006, ss.558-573.
- Philips, Nicola “Unfree Labour and Adverse Incorporation Networks: Comparative Perspectives on Brazil and India”, **Chronic Poverty Research Centre Working Paper**, No. 176, 2011.
- Pinedo, Luis “Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results”, **ILO Inwork Issue**, No. 10, 2017.

- Powell, B. ve Skarbek, David “Sweatshops and Third World Living Standarts: Are the Jobs Worth the Sweat?”, **Journal of labor Research**, Vol. 27, No. 2, 2006, ss. 263-274.
- Powell, B. ve Zwolinski, Matt “The Ethical and Economic Case Against Sweatshop Labor: A Critical Assesment”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 107, No. 4, 2012, ss. 449-472.
- Prakash, S. ve Sama, Linda M. “Ethical Behavior As a Strategic Choice By Large Corporations: The Interactive Effect of Marketplace Competition, Industry Structure and Firm Resources”, **Business Ethics Quartely**, Vol. 8, No. 1, 1998, ss. 85-104.
- Preiss, Joshua “Freedom, Autonomy and Harm in Global Supply Chains”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 160, No. 4, 2019, ss. 881-891.
- Preuss, Lutz, barkemeyer, Ralf ve Glavas, Ante “Corporate Social Responsibility in Developing Country Multinationals: Identifying Company and Country-Level Influences”, **Business Ethics Quarterly**, 26/3, 2016, ss. 347-378.
- Punter, Louise ve Gangneux, D. “Social Accountability: The Mosta Recent Element To Ensure Total Quality Management”, **Total Quality Management**, Vol. 9, No, 4-5, 1998, ss. 196-198.
- Rahim, Mia Mahmudur “Quest for a Global Code of Conduct for TNCs-A Grim Tale”, **Code of Conduct on Transnational Corporations: Challenges and Opportunities**, Ed. Mia Mahmudur Rahim, Springer, 2019.
- Rahman, A. Arum “The Basic Laws of Trade: Reconstructing the Theory of International Trade”, **GCI Working Paper**, No. 2, 2022.
- Reilly, M. O. ve Parker, Nicola “Unsatisfactory Saturation: A Critical Exploration of the Notion of Saturated Sample Sizes in Qualitative Research”, **Sage Journals**, Vol. 13, No. 2, 2012, ss. 190-197.
- Resmi Gazete Asgari Ücret Tespit Komisyonu Raporu, S. 32415, 2023.

- İŖkolları Yönetmeliği, S. 28502, 2012.
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İŖ Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İŖkollarındaki İŖçi Sayıları ve Sendikaların üye Sayılarına İliŖkin 2024 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, S. 32446, 2024.
- Riisgaard, Lone “Global Value Chains, Labor Organization and Private Social Standarts: Lessons from East African Cut Flower Industries”, **World Development**, Vol. 37, No. 2, 2009, ss. 326-340.
- Rourke, Emily L. Is There a Business Case Against Verbal Abuse? Incentive Structure, Verbal Abuse, Productivity and Profits in Garment Factories, **ILO Better Work Discussion Paper**, No. 15, 2014.
- Ruwanpura, Kanchana N. “Garment without Guilt? Uneven labour Geographies and Ethical Trading: Sri Lankan Labour Perspectives”, **Journal of Economic Geography**, Vol. 16, No. 2, 2016, ss. 423-446.
- Scherrer, C. ve Greven, T. **Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Social Labeling, Worker’s Rights Clauses**, Westfausches Dampfboot, 2001.
- Schwartz, M.S. and Carroll, A.B. “Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach”, **Business Ethics Quartely**, Vol. 13, Issue 4, 2003, ss. 503-530.
- Sen, Sankar ve Bhattacharya, C.B. “Does Doing Good Always Lead to Doing Better? Consumer Reactions to Corporate Social Responsibility”, **American Marketing Association**, Vol. 38, No. 2, 2001, ss. 225-243.
- Sen, Shuvro, Antara, Neel, Sen, Shusmita ve Chowdhury, Sunny “The Apparel Workers are in the Highest Vulnerability due to Covid-19: A Study on the Bangladesh Apparel Industry”, **Asia Pasific Journal of Multidisciplinary Research**, Vol. 8 , No. 3, 2020, ss. 1-17.
- Sert, Nuray Yılmaz Türkiye’de Özel Sektörün Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışına İliŖkin Yarar Algısı: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Duyurulmasında Web Sitelerinin Kullanılması, **Online Academic Journal of Information Technology**, Cilt: 3, Sayı: 9, 2012, ss. 30-50.

- Seyidoğlu, Halil **Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Uygulama**, Güzel Can Yayınları, No. 20, 16. Basım, İstanbul, 2007.
- SGK <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/>, **(Erişim Tarihi: 18.03.2024)**
- Short, Jodi L., Toffel, Michael W. ve Hugill, Andrea R. “Improving Working Conditions in Global Supply Chains: The Role of Institutional Environments and Monitoring Program Desing”, **ILR Review**, Vol. 73, No. 4, 2020, ss. 873-912.
- Silsüpür, zer Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Marka İmajı zerindeki Rolü: GSM Operatrleri zerine Bir Araştırma, **(Doktora Tezi)**, Selçuk ni. SBE., 2020.
- Singh, Kavaljit “Corporate Accountability: Is Self Regulation the Answer?”,<https://frontierweekly.com/archive/vol-number/vol/vol-39-2006-07/vol-39-49/corporate-39-49.pdf>, **(Erişim Tarihi: 14.06.2022)**
- Sinkovics, Noemi, Hoque, Samia Ferdous ve Sinkovics, Rudolf R. “Rana Plaza Collapse Aftermath: Are CSR Compliance and Auditing Pressures Effective ?”, **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, Vol .29, No. 4, 2016, ss. 617-649.
- Sloman, John **Economics and the Business Environment**, Second Edition, Pearson Education, 2008.
- Smyth, Russell, Kaempfer, Ines ve Qian-Khoo, Joanne “Working Hours in Supply Chain Chinese and Thai Factories: Evidence from the Fair Labor Association’s ‘Soccer Project’”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 52, No. 2, 2013, ss. 382-408.
- Sobczak, Andre “Are Codes of Conduct in Global Supply Chains Really Voluntary? From Soft Law Regulation of Labour Relations to Consumer Law”, **Business Ethics Quartely**, Vol. 16, No. 2, 2006, ss. 167-184.
- Sokolovksa, Olena V. “Administrative and Managerial Issues of Tax Reforms”, **Journal of Tax Reform**, Vol. 2, No. 2, 2016, ss. -98-110.

- Spence, Laura J. “Small Business Social Responsibility: Expanding Core CSR Theory”, **Business and Society**, Vol. 55, No. 1, 2014, ss. 1-33.
- Stroehle, Judith Christina “The Enforcement of Diverse Labour Standarts Through private Governance: An Assessment”, **Sage Journals**, Vol. 23, No. 4, 2017, ss. 475-493.
- Sum, Ngai-Ling ve Ngai, Pun “Globalization and Paradoxes of Ethical Transnational Production: Code of Conduct in a Chinese Workplace”, **Competition and Change**, Vol. 9, No. 2, 2005, ss.181-200.
- Su, Lujun ve Swanson, Scott R. “Perceived Corporate Social Responsibility’s Impact on the Well-Being and Supportive Green Behaviors of Hotel Employees: The Mediating Role Of The Employee-Corporate Relationship”, **Tourism Management**, Vol. 72, 2019, ss. 437-450.
- Şimşek, Hasan ve Yıldırım, Ali **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yay., Ankara, 2011.
- Tan, Barış **Overview of the Turkish Textile and Apparel Industry**, Harvard Center for Textile and Apparel Research, 2020.
- Taştepe Bilgi, Zeynep “Competitiveness of Turkish Textiles and Clothing Industry”, **(Yüksek Lisans Tezi)**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi SBE., 2013
- TDK <https://sozluk.gov.tr/>, **(Erişim Tarihi: 20.04.2022)**
- The Asia Foundation https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2020/07/2020-Annual-Report_The-Asia-Foundation.pdf, **(Erişim Tarihi: 20.12.2022)**
- Tiemeni, Thierry Galani Labour Rights and Working Conditions in Corporate Codes of Conduct: An Assessment of the legal dimension, in different national contexts, of selected multinational corporations’ Corporate Social Responsibility Commitments, **(A Thesis**

LLD Degree), Faculty Of Law, University of the Westerns Cape, 2015

Toffel, Michael W., Short, Jodi L. ve Ouellet, Melissa “Reinforcing Regulatory Regimes: How States, Civil Society and Codes of Conduct Promote Adherence to Global Labor Standarts”, **Harvard Business School Working Paper**, No: 13-045, 2012, ss. 1-41.

Toker, Arzu “Sosyal Bilimlerde Nitel Veri Analizi için Bir Kılavuz”, **Pamukkale Üni. SBE Dergisi**, S. 51, 2022, ss. 319-345.

Tolentino, Paz Estrella “Transnational Rules for Transnational Corporations: What Next?”, **Global Instability: the Political Economy of World Economic Governance**, Eds. Jonathan Michie ve John Grieve Smith, Routledge, 1999, ss. 177-206.

Top, Seyfi ve Öner, Akın “İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, C. 4, S. 7, 2008, ss. 97-110.

Torlak, Ömer, Özdemir, Şuayıp, Erdemir, Erkan **İş Ahlakı Raporu**, İGİAD Yayınları, 2008.

Tsogas, George “Labour Standarts in International Trade Agreements: An Assessment of the Arguments”, **The International Journal of Human Resource Management**, Vol. 10, No. 2, 1999, ss. 351-375.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Kanun No. 2709, 1982.

TÜRK-İŞ <https://www.turkis.org.tr>, (Erişim Tarihi: 05.04.2024)

Tyc, Aneta “Corporate Codes of Conduct: Are Three Generations Sufficient to Ensure the Effective Enforcement of Labour Rights?”, **Bratislava Law Review**, No. 2, 2018, ss. 106-118.

T.C. Ticaret Bakanlığı

Hazır Giyim Sektör Raporu, 2024.

Ulu, Ali Samed

Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Bir Alan Araştırması, (**Yüksek Lisans Tezi**), Kahramanmaraş Üni. SBE., 2007.

UN

<https://www.unglobalcompact.org/>, (**Erişim Tarihi: 24.06.2022**)

Globalization of Production and the Competitiveness of Small and Medium-sized Enterprises in Asia and the Pacific: Trends and Prospects, Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, UN, 2009

“The Ten Principles of the UN Global Compact”, <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>, (**Erişim Tarihi: 28.06.2022**)

World Economic Situation and Prospects 2022, **UN Statistical Annex**, 2022

Urminsk, Michael

Self-Regulation in the Workplace: Codes of Conduct, Social Labeling and Socially Responsible Investment, **MMC Working Paper**, No: 1, 2001.

USAID

Effect of a Workplace Health Program on Absenteeism, Turnover and Worker Attitudes in a Bangladesh Garment Factory, Extending Service Delivery Project, **USAID**, 2007.

Utting, Peter

“Regulating Business Via Multistakeholder Initiatives: A Preliminary Assessment”, Voluntary Approaches to Corporate Responsibility: Readings and a Resource Guide, **UNRISD**, 2002

Valor, C.

“Corporate Social Responsibility and Corporate Citizenship: Towards Corporate Accountability, **Business and Society Review**, 2005, 110(2), ss. 191-212.

- Vandenbroucke, Sarah “The Portrayal of Effectiveness of Supplier Codes of Conduct in Improving Labor Conditions in Global Supply Chains: A Systematic Review of the Literature”, **Regulation & Governance**, 2023, ss. 1-21.
- Yağar, Fedayi “Nitel Araştırmalarda Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi: Veri Doygunluğu”, **Aksaray Üni. SBE Dergisi**, C. 7, S. 2, 2023, ss. 138-152.
- Yalman, Yalçın Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının İşletmelerin Kurumsal İtibarına Etkileri: İşletme Yöneticilerinin Algıları Üzerine Bir Araştırma, (**Doktora Tezi**), Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE. İşletme Anabilim Dalı, 2018.
- Yargıtay 9. HD. 2000/6937 E. ve 2000/10207 K. Sayılı Kararı ile 2010/28971 E. ve 2012/40910 Kararı., www.lexpera.com.tr, (**Erişim Tarihi: 12.01.2024**)
- 25.06.2018 Tarih, E. 2018/5764, K. 2018/13663, Yargıtay 9. HD., 15.01.2018 Tarih, E. 2015/26859, K. 2018/84, www.lexpera.com.tr, (**Erişim Tarihi: 15.01.2024**).
- 03.11.2020 Tarih 2016/30199 E. 2020/14569 Kararı, www.lexpera.com.tr, (**Erişim Tarihi: 18.01.2024**).
- Yemişçi, Deniz İşletmelerin Sorumluluğu: Sosyal Politika ve Sosyal Alimanoğlu Sorumluluk Kavramları Işığında Bir Değerlendirme, (**Yüksek Lisans Tezi**), Dokuz Eylül Üni. SBE., 2010.
- Yılmaz Sert, Nuray Türkiye’de Özel Sektörün Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışına İlişkin Yarar Algısı: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Duyurulmasında Web Sitelerinin Kullanılması, **Online Academic Journal of Information Technology**, Cilt: 3, Sayı: 9, 2012, ss. 30-50.
- Yılmaz, Mustafa Gelişen Ülkelerde Doğrudan Yabancı Yatırımlar-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi, (**Yüksek Lisans Tezi**), Dokuz Eylül Üni. SBE, 2008.
- Zaman, İftekhar “Corruption Rampant a Year After Bangladesh Factory Collapse”, <https://www.ft.com/content/699130be-ab3c-3bbd-b2d5-e0fcf67af74d>, (**Erişim Tarihi: 02.12.2022**)

- Zerk, Jennifer A. **Multinational and Corporate Social Responsibility: Limitations and Opportunities in International Law**, Cambridge University Press, 2006.
- Zhao, Liqiu, Wang, Fei ve Zhao, Zhong “Trade Liberalization and Child Labor in China”, **Discussion Paper IZA**, No. 10295, 2016.
- Zu, Liangrong ve Schmidpeter, R. **Dictionary of Corporate Social Responsibility: CSR, Sustainable, Ethics and Governance**, Springer, 2015
- Zwolinski, Matt “Sweatshops, Choice and Exploitation”, **Business Ethics Quarterly**, Vol. 17, No. 4, 2007, ss. 689-727.
- Watts, Michael J. “Righteous Oil? Human Rights, The Oil Complex and Corporate Social Responsibility”, **Annual Review of Environment and Resources**, Vol. 30, 2005, ss. 373-407.
- Wawryk, Alex “Regulating Transnational Corporations through Corporate Codes of Conduct”, **Transnational Corporations and Human Rights**, Ed. Jędrzej George Frynas ve Scott Pegg, Palgrave Macmillan, 2003, ss. 53-79.
- Weber, Manuela “The Business Case For Corporate Social Responsibility: A Company-Level Measurement Approach For CSR”, **European Management Journal**, 2008, 26, ss.247-261.
- White, Candace L., Nielsen, Anne Ellerup ve Valentini, Chiara “CSR Research in the Apparel Industry: A Quantitative and Qualitative Review of Existing Literature”, **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, Vol. 24, No. 5, 2017, ss. 382-394.
- Xiaoyong, Hu **Corporate Codes of Conduct and Labour-Related, Analyzing the Self-Regulatory Mechanisms of Multinational Enterprises and their Impacts to Developing Countries**, The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2006.
- Wikipedia <https://tr.wikipedia.org/wiki/Konglomerat> (Erişim Tarihi: **18.06.2022**)

World Bank <https://data.worldbank.org/indicator>, **(Erişim Tarihi: 20.06.2023)**

WRC <https://www.workersrights.org/issues/>, **(Erişim Tarihi: 07.06.2022)**

WTO https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/miwi_e/flyer_miwi_e.pdf, **(Erişim Tarihi: 20.06.2022)**

Quazi, Ali M. ve O'Brien, Dennis **An Empirical Test of a Cross-National Model of Corporate Social Responsibility, Springer, Vol. 25, No. 1, 2000, ss. 33-51.**

Wyrzykowska, Monika **The Role of Transnational Corporations in the International Trade, Torun School of Banking, 2016.**

ÖZGEÇMİŞ

İlköğrenimini Amasya’da tamamladıktan sonra 2010 yılında Ardahan Anadolu Öğretmen Lisesi’nden mezun oldu. Aynı yıl kazandığı İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümünden 2014 yılında mezun oldu. 2014 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlayan Keten, “*Demografik Dönüşüm Sürecinde Yaşlılara Yönelik Uygulanan Sosyal Yardım ve Hizmetler: Güney Avrupa ve Türkiye Mukayesesi*” teziyle 2017 yılında yüksek lisansını tamamladı. 2017 yılının son çeyreğinde İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalında doktora eğitimine başlayan Keten’in çeşitli dergi ve kitaplarda yayınlanan akademik eserleri bulunmaktadır. İş hayatına 2018 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi UGETAM A.Ş.’de İnsan Kaynakları alanında başlayan Keten, 2020 yılından itibaren Hak İş Konfederasyonu bünyesinde Hizmet İş Sendikası’nda Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı olarak görevine devam etmektedir. Evli ve bir çocuk babasıdır.