

Türkiye Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk Durum Raporu

MDG-F 2067 Türkiye Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için
Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması
Ortak Programı
Aralık 2012



Aralık 2012

Birleşmiş Milletler MDG-F 2067 Türkiye'nin Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması Ortak Programı

Bu rapor, "MDG-F 2067 Türkiye'nin Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması Ortak Programı" kapsamında İTKİB, UNIDO ve ILO tarafından hazırlanan kapsamlı raporların birleştirilmiş bir versiyonu olarak İTKİB tarafından hazırlanmıştır. Proje, Birleşmiş Milletler Programı tarafından finanse edilmektedir ve Proje'nin faydalanıcısı İTKİB'tir. Raporun içeriği yazarların gözlem ve analizlerini yansıtmaktadır ve hiçbir şekilde yukarıda bahsedilen kurumların görüşü olarak algılanamaz. İşbu raporun tüm hakları İTKİB'e aittir. Bu rapor açıkça kaynak gösterilmeden kısmen ya da tamamen, hiçbir şekilde çoğaltılamaz ve yayınlanamaz.

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
ATEKS	Adıyaman Tekstil Kümelenme Derneği
BATs	Mevcut En İyi Teknikler
BCI	Daha İyi Pamuk İnisiyatifi
BM	Birleşmiş Milletler
BOD	Biyokimyasal Oksijen Talebi
BREF	Mevcut En İyi Teknolojiler Başvuru Belgesi
BSCI	Ticari Sosyal Sorumluluk Girişimi
BSH	Ticari Sosyal Uyumluluk Girişimi
BSR	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
BSTB	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
CAYDAG	Çevre, Atmosfer, Yer ve Deniz Bilimleri Araştırma Grubu
CEDAW	Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
CFC	Kloroflorokarbon
CMC	Karboksimetilselüloz
COD	Kimyasal Oksijen İhtiyacı
CRC	BM Çocuk Hakları Sözleşmesi
ÇŞB	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
EB	Ekonomi Bakanlığı
EIA	Çevresel Etki Değerlendirmesi
EIE	Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü
EMAS	Çevre Yönetimi ve Denetleme Planı
EMS	Çevre Yönetim Sistemi
ETI	Etik Ticaret Girişimi
EVRENA	Küresel Araştırmacı Programı
FLA	Adil Çalışma Derneği
FWF	Adil Giyim Vakfı
GEF	Küresel Çevre Fonu
GRI	Küresel Raporlama Girişimi
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla
HCFC	Hidrokloroflorokarbon
HSE	Sağlık, Güvenlik ve Çevre
IBC	Ara Yığın Taşıyıcılar
IDA	İzmir Kalkınma Ajansı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IPPC	Entegre Kirlilik Önleme ve Kontrolü
ISO	Uluslararası Standardizasyon Örgütü
İTKİB	İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatı Birlikleri

İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KAMAG	Kamu Kurumları Araştırma Grubu
KDV	Katma Değer Vergisi
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
MDG	Binyıl Kalkınma Hedefleri
MDGF	Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu
ODTÜ	Ortadoğu Teknik Üniversitesi
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OHSAS 18001	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
OP	Ortak Program
OSH	Mesleki Sağlık ve Güvenlik
PBDE	Polibromine edilmiş Difenil Eter
PCP	Poliklorlu Fenoller
PVA	Polivinil Alkol
REACH	Kimyasalların Kaydı, Değerlendirilmesi, İzni ve Kısıtlanması Direktifi
REAP	Sorumluluk Sahibi Girişimci Başarı Programı
SA 8000	Sosyal Sorumluluk Standardı
SAI	Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TBAG	Temel Bilimleri Araştırma Destek Grubu
TGSD	Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
TSS	Toplam Askıda Katı Maddeler
TTGV	Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı
TTTSD	Türkiye Tekstil Terbiye Sanayicileri Derneği
TUBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TUIK	Türkiye İstatistik Kurumu
TURKAK	Türk Akreditasyon Kurumu
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNGC	Birleşmiş Milletler Küresel Sözleşmesi
UNIDO	Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü
USD	Amerikan Doları
VOC	Uçucu Organik Bileşik
WEEE	Elektrikli ve Elektronik Ekipman Atık Direktifi
WRAP	Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretimi



İçindekiler

Yönetici Özeti	7
Bölüm 1- Giriş	21
1. Küresel Trendler ve Türkiye'nin Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü: Genel Bir Bakış	23
2. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Yaşanan Güçlükler: Türkiye'nin Küresel Değer Zincirine Entegrasyonundan Beklentileri	25
3. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründeki Çevresel Sorunlara Genel Bakış	27
4. Türkiye Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Çalışma Sorunlarına Genel Bakış	28
5. Pilot Bölgede Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü	30
6. Binyıl Kalkınma Hedefleri, Bölgenin Sosyo-ekonomik Profili ve Bunun Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü için Anlamı	31
7. Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiye ve Bölgedeki Kadın İstihdamı Sorunu	32
8. Çalışmanın Kapsamı ve Yöntemi	33
9. Paydaşlarla Gerçekleştirilen Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler	37
10. İş Modelleri	38
Bölüm 2 – Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği	41
1. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Sürdürülebilir Tedarik Zinciri	42
2. Uluslararası Politika ve Standartlar	43
3. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Çerçevesi	45
3.1. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Taahhüdü	45
3.2. Tedarik Zincirinin Kapsamının Belirlenmesi	46
3.3. Tanım ve Uygulama	47
3.4. Ölçme ve İletişim	48
4. Türkiye'de Tekstil ve Hazırgiyim Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği	48
5. İş Birliği Kuruluşları	53
6. Sonuç ve Öneriler	55
Bölüm 3 – KSS ve Çevre	63
1. Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü ile İlgili Çevresel Problemler	65
2. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründeki Çevresel Durumun Analizi	67
2.1. Türkiye'nin Tekstil Sektöründeki Çevre Sorunlarına İlişkin Arkaplan	67
2.2. Mikro Ölçekli Analiz: Tekstil ve Hazırgiyim Üreticileri (KOBİ'ler)	70
2.3. Orta Ölçekli Analiz: Piyasalar ve Müşteri İlişkileri	76
2.4. Makro Ölçekli Analiz: Kurumsal Örgütlenme ve Çevre Yönetişimi	81
3. Sonuç ve Öneriler	93
Bölüm 4: KSS ve Çalışma Standartları	97
1. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk'un Bir Parçası Olarak Çalışma Standartları	98
2. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Çalışma Standartlarının İncelenmesi	99
2.1. Sektörde İş Gücü Durumu	99
2.2. Sektördeki İş Gücünün Sorunları	101
3. Bulgular ve Değerlendirme	109
3.1. ILO Standartları, Sosyal Denetim ve Verimliliğe İlişkin Bulgular	110
3.2. Paydaşların Çalışma Standartlarına Bakış Açısı	115
4. Sonuç ve Öneriler	119
Bölüm 5: Kadın İşçiler ve Türkiye'de Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü	123
1. İhracatçı Sektörlerde Kadın Çalışanlar	124
2. Türkiye'de Kadın İstihdamı	125
3. Türkiye'de Tekstil ve Hazırgiyim Üretimine Küreselleşmesi	127
4. Tekstil Sektöründe Kadın İstihdamı	128
5. Bölgede Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü ve Kadın İşçiler	129
6. Sektörün Kadın İşçileri	131
7. Ortaya Çıkan Sorunlar: Kayıtdışılık, İş Gücü Eksikliği, Çalışma İdeolojileri ve Çocuk Bakımı Olanakları	133
8. Sonuçlar	136
Bölüm 6: İş Modellerinden Öğrenilen Dersler	139
1. Şirket Profilleri	140
2. İnsan Hakları ve Çalışma Koşulları	141
3. Çevre	142
4. Tedarik Zinciri Yönetiminde Taahhüt ve Etkinliği Azami Seviyeye Çıkarmak	143
5. Sonuç	143
Bölüm 7: Sonuçlar ve Öneriler	149
1. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği İçin Öneriler	152
2. Çevresel Sürdürülebilirlik Sağlamak İçin Öneriler	155
3. KSS'nin Çalışma Standartlarını Geliştirmek İçin Tavsiyeler	160
Kaynakça	164



Yönetici Özeti

Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu (MDG-F) "Türkiye'nin Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması" Ortak Programı, UNDP, UNIDO, ILO ve İTKİB tarafından başlatılmış ve uygulanmıştır. Program, KOBİ'lerin uluslararası rekabet gücünü artırmayı amaçlamakta ve onları ulusal ve küresel değer zincirlerine dâhil etmek için desteklemektedir. Ayrıca, özellikle Türkiye'nin gelişmekte olan (kırılgan-az gelişmiş) bölgelerindeki tekstil ve hazır giyim sanayinde çalışan erkek ve kadın işçileri için "insana yakışır iş" (decent work) ortamının sağlanmasına çalışmaktadır. Bu proje, İç Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerini de kapsayan coğrafyada şirketlerin verimliliğini, pazar erişimlerini artırırken gelişmekte olan bölgelerde sosyo-ekonomik iyileşmeye katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, Gaziantep, Malatya, Kahramanmaraş ve Adıyaman pilot iller olarak seçilmiştir.

Binyıl Kalkınma Hedefleri çerçevesinde, hazırlanan Türkiye Tekstil ve Hazır giyim Sektöründe KSS Durum Raporu dört pilot il Gaziantep, Malatya, Kahramanmaraş ve Adıyaman'da KSS kapsamına giren, sürdürülebilirlik, sosyal ve çevresel uygunluk konularında mevcut algıyı ve uygulamaları değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda rapor üç ana alana ayrılmaktadır: Sürdürülebilir kalkınma (İTKİB koordinasyonunda), Çevresel yönetime ilişkin KSS (UNIDO koordinasyonunda) ve Çalışma Standartları yönetimine ilişkin KSS (ILO koordinasyonunda).

Bu çalışma, tedarik zincirinde sürdürülebilirlik, çevresel standartlar ve çalışma standartlarına ilişkin güçlükleri ve fırsatları belirlemekte, tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lerde KSS uygulamalarını iyileştirmek için destekleyici eylemler üzerine bulguların analizini ve öneriler sunmaktadır. Bu amaçla, Ortak Program kapsamında Program Ortakları tarafından anket çalışması hazırlanmış ve 2011 yılının Mayıs ayında pilot bölgede dört ardışık çalıştayda 100 KOBİ'ye yöneltilmiştir. Anketlerin bazıları posta ya da faksla gönderilip alınmış ve şirketlere ek saha ziyaretleri gerçekleştirilmiştir. Çevre sorunlarının çoğu ıslak terbiye tesislerinde meydana geldiği için, UNIDO ayrıca dört pilot bölgedeki 21 ıslak işlem tesisini ziyaret etmiş ve bu şirketleri araştırmasına dâhil edebilmiştir. Ayrıca, Program Ortakları, farklı paydaşların görüşlerini almak üzere büyük şirketler, kamu kurumları, sendikalar, bölge ve bölge dışında faaliyet gösteren iş birliği kuruluşları gibi farklı taraflarla da görüşmüştür. Son olarak, KSS'nin kazan kazan etkisini göstermek üzere büyük ölçekli üretici şirketler ile görüşmeler yapılarak "iş modelleri" geliştirilmiş ve bulgular değerlendirilmiştir.

Her ne kadar, her bir paydaş KSS'nin özel alanlarını ele almış ve bunlar üzerine yoğunlaşmış olsa da; BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'de belirtilen başlıklarda en iyi uygulamalara ulaşabilmek için mevcut engellerin tanımlanması, insan haklarından çalışma standartları ve çevresel standartlara kadar geniş yelpazede sorunları kapsayan ilkelere ulaşmak için politika ve stratejiler oluşturulması, bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Çalışmanın cevabını aradığı diğer sorular ise şu şekilde sıralanabilir. Pilot bölgedeki mevcut KSS uygulamaları nelerdir? Bu uygulamalar nasıl yayılmaktadır? Tedarikçiler, müşteriler ve daha büyük şirketlerin rolü nedir? KSS ve sürdürülebilirlik rekabet gücünü nasıl etkilemektedir? STK'lar, meslek odaları, dernekleri ve sendikaları gibi farklı paydaşların, KSS ilkelerini oluşturmak ve sağlamlaştırmak hususundaki kaygıları nelerdir?" gibi sorulara yanıtlar getirmeyi amaçlamaktadır.

Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Küresel Standartlar: BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, ILO ve UNIDO Standartları

Bu çalışmada kullanılan en geniş çerçeve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 ilkesidir. Bu sözleşme, kendisini, çalışmalarını ve stratejilerini, insan hakları, çalışma, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında küresel ölçekte kabul edilmiş on ilkeyle uyumlu hale getirmeye adanmış işletmeler için stratejik bir politika inisiyatifidir. Bunlar:

İnsan Hakları

1. İlke: İşletmeler, uluslararası boyutta deklare edilmiş insan haklarının korunmasını desteklemeli ve buna saygı duymalıdır ve
2. İlke: insan hakları ihlali suçuna iştirak etmediklerinden emin olmalıdır;

Çalışma

3. İlke: İşletmeler, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir biçimde tanınmasını;
4. İlke: zorla ve zorunlu çalışmanın ortadan kaldırılmasını;
5. İlke: çocuk işçiliğinin etkin bir biçimde ortadan kaldırılmasını;
6. İlke: istihdam ve meslek hususunda ayrımcılığın giderilmesini desteklemelidir.

Çevre

7. İlke: İşletmeler, çevre sorunlarına ihtiyatlı yaklaşımı desteklemeli;
8. İlke: daha fazla çevresel sorumluluğu teşvik etmek için inisiyatif almalı;
9. İlke: çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yayılmasını teşvik etmelidir.

Yolsuzlukla Mücadele

10. İlke: İş dünyası rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalıdır.

Gönüllü de olsa, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, dünyadaki en büyük Kurumsal Sorumluluk girişimi olmuştur. Bu raporda, Kurumsal Sosyal Sorumluluk'un (KSS) üç temel boyutu: sürdürülebilir kalkınma, çevre ve çalışma standartları (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 3-9. İlkeleri), geniş anlamda ve evrensel kılavuz ilkeler olarak kullanılacaktır. Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), şirketlerin toplum ve çevre üzerinde olumlu bir etki bırakmak için iş süreçlerini nasıl yönettiğine ilişkin küresel bir kavramdır. Bu çerçeve dâhilinde rapor, sistemli bir şekilde kullanılan ve belirgin olarak Türkiye'nin tekstil ve hazırgiyim sektörüne uygulanan ilkelerin genişletilmiş bir listesini sunmaktadır. Birinci Bölüm (ITKIB tarafından hazırlanmış), tedarik zincirlerinin sürdürülebilirliği kavramı üzerinden KSS'yi tanımlamakta ve dört pilot il olarak Gaziantep, Malatya, Kahramanmaraş ve Adıyaman'daki KOBİ'lerin bu ilkeleri nasıl anladığını ve uyguladığını incelemektedir. Çevresel, sosyal ve ekonomik etki, tedarik zincirinin her aşamasında var olduğu için (tekstil ve hazırgiyim sektörü örneğinde bu, ham madde, üretim süreçleri, ambalajlama, taşıma, depolama, perakende ve tüketici kullanımını içermektedir), sürdürülebilir tedarik zinciri çerçevesi, şirketlerin tedarik zincirinin farklı aşamaların-

da insan haklarını teşvik etmek, çalışma koşullarını iyileştirmek, çevreyi korumak ve etik iş yönetimini desteklemek için birçok fırsata sahip olduğu fikrine dayanmaktadır. İkinci Bölüm'de üzerinde durulduğu üzere, şirketleri KSS'nin farklı boyutlarına yönelen ve onlara bu hususları uygulamaları için yardımcı olacak çok geniş yelpazede standartlar mevcuttur. Bunlar çevre yönetimi sistemleri ve ilgili yönleri için ISO 14000 serisi, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, SA 8000 (Sosyal Sorumluluk Standardı), Küresel Sorumlu Akredite Üretimi (WRAP), Ticari Sosyal Uyumluluk Girişimi (BSCI) ve Adil Çalışma Derneği (FLA) standartlarını içermektedir; ancak bunlarla sınırlı değildir. Bu standartların ötesinde, ayrıca OECD, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Çalışma Konseyi ve Küresel Raporlama Girişimi (GRI) gibi prensipler de bulunmaktadır. Dünya çapında markalaşmış bazı büyük şirketlerin de kendi kurumsal sosyal sorumluluk yönetimi kuralları bulunmaktadır.

Üçüncü Bölüm'de detaylı bir şekilde anlatılacağı üzere, çevre, Kurumsal Sosyal Sorumluluk yaklaşımının önemli bir ayağıdır. Çevre Yönetimi, bir şirketteki KSS programının dâhili bir parçasıdır. Bunun arkasındaki temel mantık şudur: "her şirket toplumu riske atan belirli bir düzeyde çevresel etki yarattığı için bir sosyal sorumluluk taahhüdü, daimi bir biçimde kirliliğin önlenmesi taahhüdüyle bağlantılıdır." Kurumsal çevre yönetimi, ekonomik ve çevresel koruma konuları arasında bir denge bulunmasıyla alakalıdır. Bu bağlamda, verimlilik, işletme maliyetlerinin düşürülmesi ya da artan kâr gibi ekonomik meseleler, kirliliğin önlenmesi ve kaynak etkinliği kavramlarıyla birlikte ele alınmalıdır.

Bu yaklaşım, beraberinde çevresel kirliliği azaltmayı, eş zamanlı olarak kaynak tüketimini azaltan önleyici bir strateji olan daha temiz bir üretim kavramını getirmektedir. Odak noktası, üretim süreçleri ve bu süreçlerde her türlü kaybın azaltılmasıdır. Temiz üretim yaklaşımı, yaygın "kirlilik kontrolü" yaklaşımının aksine kirliliği ortaya çıkmadan önce önlemeyi/en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Kirlilik kontrolü yaklaşımları, üretim ve tasarım evrelerini değiştiremez faktörler olarak kabul etmektedir; dolayısıyla, kirlilik bu evrelerin kaçınılmaz bir sonucu olarak görülmekte ve çözümler kirlilik meydana geldikten sonra aranmaktadır. Sonuç olarak, bu yaklaşımlar, kurumların atık işleme tesislerine yoğunlaşması için ekstra maliyetler gerektirmektedir. Diğer yandan, temiz üretim yaklaşımları kirliliği, tasarım, ham madde kullanımı ve üretim süreçlerinde meydana gelen kusur ve yetersizliklerin sonucu olarak kabul etmekte ve bu süreçler esnasında gerekli gelişmeleri sağlayarak çözüm bulmayı amaçlamaktadır. Temiz üretim, yeni ürün, süreç, sistem ve hizmetlerin geliştirilmesinin yanı sıra sürdürülebilirlikle de yakın bir ilişki içerisindedir.

Burada, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 7, 8 ve 9. maddeleri de bir diğer önemli başlangıç noktasıdır. KSS'nin çevresel boyutu, temiz üretime dayalıdır ve Çevre Yönetim Sistemleri (ÇYS), çevre alanında işletmeler tarafından karşılanması gereken on ilkeden üçünü karşılamaktadır.

- 7. İlke: İşletmeler, çevre sorunlarına ihtiyatlı bir yaklaşımı desteklemeli;
- 8. İlke: daha fazla çevresel sorumluluğu teşvik etmek için inisiyatif almalı,
- 9. İlke: çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yayılmasını teşvik etmelidir.

Entegre ÇYS ve daha temiz üretim yaklaşımı, "çevresel sürdürülebilirliği sağlamak" olarak da tanımlanabilen Binyıl Kalkınma Hedeflerinin 7.siyle, özellikle sürdürülebilir kalkınma ilkelerinin ülke politikası ve programlarına dâhil edilmesi ve çevresel kaynak kayıplarını tersine çevirme hedefiyle uyumludur.

Çevre Yönetimi, bir kurumun çevreyle olan etkileşimi ve çevre üzerindeki etkilerinin yönetilmesidir. Diğer yandan, ÇYS, kurumun çevreye olan etkilerini azaltmasını ve çalışma verimliliğini sistematik ve düşük maliyetli bir şekilde artırmasını sağlayan işlem ve uygulamalar dizisidir. Aynı zamanda, temiz kavramı, üretimin insanlar ve çevre için taşıdığı riskleri azaltmak için dâhili bir ihtiyati çevresel stratejinin iş süreçlerine ve ürünlere sürekli olarak uygulanması şeklinde de tanımlanmaktadır. Temiz üretim yaklaşımı üç ana eksenden oluşmaktadır: önleme ve azaltma, yeniden kullanma ve geri dönüşüm, enerji geri kazanımı.

Tablo 1: Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Çevre ile İlgili Sorunlar [1]

Lif Üretimi	Pamuk: <ul style="list-style-type: none"> Doğa ve arazinin bozulması; Zirai ilaçların kullanılmaması 	Polyester: <ul style="list-style-type: none"> Yenilenebilir olmayan kaynakların tükenmesi (yağ) Rafineri sırasında oluşan hava kirliliği 	Viskoz: <ul style="list-style-type: none"> Tek tarım tipi ağaçlar Kirli atık sular
Tekstil Üretimi	Enerji Kullanımı		
Tekstil Terbiyesi	Kimyasal ve boyaların kullanılması atık sular		
Hazırgiyim Üretimi	Yıkama esnasında suda yok olan boya ve kimyasallar	Kimyasalların kuru temizlemede kullanılması ve ömrü kısaltması	
Kıyafet Kullanımı	Atıkların boşaltılması ya da insinerasyonu sırasında kimyasalların açığa çıkması		

Tablo 1’de görüldüğü üzere, KSS konseptinin ayrılmaz bir parçası olan, tekstil ve hazırgiyim sektörüyle ilişkili çevresel meseleler; doğal liflerin yetiştirilmesinde kullanılan ilaçlar ve sentetik liflerin üretimindeki emisyonlarla başlamaktadır. Bu andan itibaren, lifleri işleyerek nihai tekstil ürününe ulaşmak için binlerce farklı kimyasal kullanılarak bir dizi işlem uygulanır. Tekstil ve hazırgiyim sektörüyle ilişkili çevre sorunları tipik olarak arıtılmamış sıvı atıkların boşaltılmasından kaynaklanan su kirliliğiyle bağlantılı olanlardır. Yıkama işlemlerinden kaynaklanan sıvı atıklar, fiber ve gres gibi azımsanmayacak organik ve askıda kirlilik yükü barındırmaktadır. Sıvı atıklar genellikle sıcak, alkali ve keskin kokuludur ve boyama işlemlerinde kullanılan kimyasallar ile boyanmıştır. Boşaltılan kimyasalların bir kısmı zehirlidir ve sulardaki çözünmüş oksijen miktarını azaltabilir, su yaşamını tehdit edebilir ve akıntı yönündeki genel su kalitesini düşürebilir. Tekstil ve hazırgiyim sektörü içerisinde eşit derecede önemli ve ilgili diğer sorunlar arasında çalışma alanı güvenliğinin yanı sıra emisyonlar, özellikle Uçucu Organik Bileşikler (VOC) ve aşırı gürültü veya koku bulunmaktadır.

Dördüncü ve Beşinci Bölümlerde detaylı bir şekilde anlatıldığı üzere Birleşmiş Milletler ve ILO Sözleşmeleri, KSS’nin başka bir önemli parçasını oluşturan çalışma standartlarına ilişkin sorunlar için temel standartları belirlemektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (CRC), BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve ILO sözleşmeleri, çalışma koşulları ve çalışma standartları için ilk belgeleri sağlamıştır. Çalışma koşullarına ilişkin ILO’nun sözleşmelerinde, tavsiye kararlarında ve bildirgelerinde dört temel çalışma hakkı sürekli olarak vurgulanmaktadır: a) örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, b) zorla çalışmanın yasaklanması, c) çocuk işçiliğinin yasaklanması ve d) çalışma alanlarında ve mesleklerde her türlü ayrımcılığın yasaklanması. Ulusal İş Kanunları ve ILO Standartlarına göre çalışanların haklarını güvence altına almak ve çalışma koşullarını iyileştirmek hükümetlerin sorumluluğu olsa da, müstakil kurum ve aktörler de özel denetleme sistemleri ve programları ile aktif birer ortak olmuştur. Tekstil ve Hazırgiyim sektöründe çalışma standartlarını iyileştirmek için SA8000 (Uluslararası Sosyal Sorumluluk Standardı), Adil Çalışma Derneği, Adil Hazırgiyim Derneği (FWF), Etik Ticaret Girişimi (ETI), Ticari Sosyal Uyumluluk Girişimi (BSCI) ve Temiz Kıyafet Kampanyası gibi çeşitli sosyal denetleme, doğrulama, sertifikasyon sistemleri ve girişimleri geliştirilmiştir. Birçok ülkede, sendikalar, sivil toplum kuruluşları ve tüketici odaklı kampanyalar, uluslararası alıcıların yanı sıra hükümetlerin dikkatini özellikle Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü Zincirlerinde yer alan tedarik zincirlerindeki işçi hakları ihlallerine ve kötü çalışma koşullarına dikkat çekmektedir.[2]

Çok Uluslu Şirketler için OECD esasları ve KSS için ISO 26000 Rehberlik standardının yanı sıra, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi bir kez daha çalışma standartlarına daha iyi uyumluluk için kurumsal rehberlik sağlar. Örneğin, yenilenen

Avrupa Birliği 2011-2014 KSS stratejisinde, Avrupa Konseyi, Avrupalı kuruluşları 2014 yılına kadar yukarıda bahsi geçen uluslararası girişimlerden birinde taahhütte bulunmaya teşvik etmektedir. Ayrıca, Avrupa merkezli çok uluslu şirketlerden de ILO'nun 1977 tarihli Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi'ne saygı duymalarını istemektedir [3]. Bu ilerleme göstermektedir ki; KSS, tedarik zincirlerindeki faaliyetlerine ilişkin olarak şirketlerin daha fazla gündemlerinde olacak ve çalışma standartlarını iyileştiren şirketler için rekabetçi bir avantaj haline gelecektir.

ILO, KSS'yi şu şekilde tanımlar: "şirketlerin, faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkilerini dikkate aldığı ve ilkelerini ve değerlerini hem kendi iç yöntemleri ve işlemlerinde hem de diğer aktörlerle olan etkileşimlerinde doğruladıkları bir yöntemdir. KSS gönüllü, şirket güdümlü bir girişimdir ve yasayla uyumluluğu aştığı düşünülen faaliyetleri tanımlamaktadır." [4] ILO özel olarak KSS'nin üretken istihdam, çalışma standartları ve insana yakışır iş tanımlarının yapıldığı kısımlarıyla ilgilidir. ILO, bu tanımlar üzerinden, sürdürülebilir şirketler ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunacağına inanır. [5]. Üretim zinciri esnasında karşılaşılabilecek yaygın engeller ve çalışma standartları sorunları Tablo 2'de açıklanmıştır. Bu engellere rağmen, ILO, bu sorunların irdelenmesinin tedarikçi zincirlerinin sürdürülebilirliğini artırmakla kalmayıp aynı zamanda şirketlerin faaliyet gösterdiği toplumu da geliştirebileceğinin altını sistematik olarak çizmiştir.

Tablo 2: Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Yaşamı ile İlgili Sorunlar [1]

Lif Üretimi	- Çalışma koşulları - Maaşlar - Kimyasal atıkları	
Tekstil Üretimi	- Çalışma koşulları - Atık ve gürültü kirliliği	
Tekstil Terbiyesi	- Çalışma koşulları - Kimyasal atıklar	
Hazır Giyim Üretimi	- Çalışma koşulları - İş yasalarına uyumsuzluk - Asgari orandan daha düşük maaş	- İşçi Sendikası - Çalışma Saatleri - Çocuk işçiler
Kıyafet Kullanımı	Sağlığı tehdit eden riskler: - Cilde nüfuz eden kimyasallar	

Kaynak: Yperen, M., 2006

Günümüzde küresel değer zincirinin bir parçası olan büyük şirketler, çalışma standartlarının durumunu iyileştirmek için tedarikçilerin tedarik zincirlerinde uyması gereken sosyal davranış kurallarını (etik kuralları) yazmaya başlamışlardır. Bugün en fazla değer verilen kurallar, ILO'nun aşağıdaki sözleşmelerde tespit edilen zorla çalışma, örgütlenme özgürlüğü, çocuk işçiliği, ayrımcılığa ilişkin temel çalışma ilkeleri ve hakları üzerine ILO sözleşmelerini içerenlerdir[6]:

- Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 (No: 87)
- Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949 (No: 98)
- Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930 (No: 29)
- Zorla Çalıştırmanın Sona Erdirilmesi Sözleşmesi, 1957 (No: 105)
- Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 (No: 138)
- En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 1999 (No: 182)
- Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No: 100)
- Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No: 111)

1- Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliğine İlişkin Bulgular: Türkiye ve Pilot Bölge

Tedarik Zinciri Sürdürülebilirliği

Sürdürülebilir tedarik zincirlerinin oluşturulması ve etkin bir biçimde uygulanması, belirli adımların izlenmesini ve şirket değerleriyle yüksek oranda entegrasyonu gerektirmektedir. İster KOBİ ölçeğinde olsun, isterse pazar payını küresel oranda artırmayı hedefleyen büyük ölçekli bir şirket olsun, ulusal ve uluslararası paydaşlarla dâhili ve harici bağlantılar kurmalıdır. Türkiye'deki KOBİ'ler incelendiğinde, şirketlerin güçlü şirket değerlerine sahip oldukları ancak hem tedarik zinciri yönetimine hem de sürdürülebilirlik entegrasyonunda farkındalığın artırılmasına ihtiyaç olduğu görülmüştür. Halihazırda, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, özellikle de sürdürülebilirlik, daha çok KOBİ'lerin şirket çalışanlarını içeren sosyal etkinlikler olarak anlaşılmakta ve uygulanmaktadır.

Tedarik zinciri yönetimi; dâhili etmenlerin incelenmesi, şirket değer zincirinin yeniden yapılandırılması ve şirket dışındaki harici etmenlerin incelenmesi yaklaşımını gerektirmektedir. Çoğunlukla tedarik zinciri içerisinde bir bağlantı oluşturan ve bu şekilde çalışan KOBİ'ler, hâlihazırda kendilerine ait ve uluslararası sosyal uygunluk kurallarını oluşturmuş olan büyük ölçekli üreticiler ile eğitim ve iş birliğine dayalı eylemlere ihtiyaç duymaktadır.

Büyük ölçekli şirketler için tedarikçi olan ya da yurtiçi pazarlar için üretim yapan KOBİ'ler, Türkiye'deki emsal şirketler ve rekabetçileri hakkında sınırlı bilgiye sahiptir. Büyük ölçekli şirketlerle çalışan şirketler haricinde, tekstil ve hazır giyim sektöründe sürdürülebilirlik ve sosyal uygunluk kurallarına ilişkin şirketler arasındaki bilgi akışı sınırlıdır.

KOBİ'lerin kendileri tarafından hazırlanan sosyal uygunluk kuralları bulunmamaktadır. Ya ulusal kurallara ve mevzuatlara uymaktadırlar ya da üretimde belirli standartları sağlamak için müşterilerin (uluslararası alıcılar ya da büyük ölçekli ulusal üreticiler) sosyal uygunluk kurallarını uygularlar. Kurumsal sosyal sorumluluk hususunda KOBİ'lerin büyük bir kısmı ulusal kuralları ve mevzuatları izlerler.

KOBİ'lerin tedarik zincirlerine entegrasyonlarını ve sürdürülebilirliklerini teşvik etmek için, alıcıların beklentilerinin anlaşılması tekstil ve hazır giyim sektöründe önemli bir rol oynamaktadır. Büyük şirketler ve uluslararası alıcılar birlikte çalışmadıkları KOBİ'lere doğrudan bilgi sağlayamadıkları için, büyük şirketlerin sosyal uygunluk kurallarına ya da taleplerine ulaşmak her zaman uygulanabilir değildir. KOBİ'lerin, söz konusu beklentileri, sosyal uygunluk kurallarını ve tedarik zinciri yönetimi adımlarını öğrenebileceği bir bilgi platformu KOBİ'lerin bilgi ihtiyaçlarına cevap verebilir.

Tedarik zinciri yönetimi; işletme içi faktörlerin gözden geçirilmesi, şirket değer zincirinin yeniden oluşturulması ve şirket dışındaki etmenlerin incelenmesi yaklaşımını gerektirmektedir. Tedarik zinciri içerisinde faaliyet gösteren KOBİ'ler, hâlihazırda sosyal uygunluk kurallarını uluslararası seviyede oluşturmuş olan büyük ölçekli üreticiler ile eğitim ve iş birliğine dayalı eylemleri yürütmeye ihtiyaç duymaktadırlar.

Türkiye'de büyük üreticilerin tedarikçileri olarak KOBİ'lerin, bir ya da iki müşteriyle çalıştıkları ve üretim süreçlerini müşteri beklentileriyle uyumlu hale getirmek için yatırım yaptıkları, fakat bunun maliyet baskısını beraberinde getirdiği görülmüştür. Bu nedenle, KOBİ'lerin iç organizasyonlarını sürdürülebilir tedarik zincirine yönelik olarak düzenlemeleri için desteğe ihtiyaçları vardır.

Tedarik Zinciri Kapsamının Değerlendirmesi

Çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye'de de büyük üreticiler, tedarik zincirinin ilk ya da ikinci halkasında birlikte çalıştıkları kritik tedarikçilerine odaklanmaktadır. Ancak, çevresel ve sosyal gereklilikler ve tüm tedarik zincirinde riskleri azaltmak uluslararası alıcılar ve dolayısıyla alt kademe tedarikçiler olarak hareket eden KOBİ'ler için çok daha fazla önem kazanmaktadır.

İşbirlikçi bir yaklaşımla kapasite ve altyapı geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Bir KOBİ, tedarik zincirine entegre olmak için üretim süreçlerini tek başına dönüştüremeyebilir, ancak kümelenme yaklaşımı ve kümelenmeler KOBİ'lere rekabetçi konumlarını bölgesel, ulusal ve uluslararası pazarlarda artırmak için gerekli gücü verebilir.

Tanım ve Uygulama

Tekstil ve hazır giyim sektöründe rekabet gücünü artırmak için, ortak bir vizyon geliştirilmesine ve buna ulaşmak için harekete geçmeye ihtiyaç vardır. Görüşmeler, büyük üreticilerin tedarikçilerini eğitmek ve kapasitelerini artırmak için sınırlı düzeyde organize çaba gösterebildiğini göstermektedir. Eğitim programları ve tedarikçi geliştirme programları tekstil ve hazır giyim sektöründe yaygın olarak uygulanmamaktadır. Büyük üreticilerden KOBİ'lere yönelik daha fazla iş birliği yaklaşımına, tedarikçileri dâhil edecek ve sürdürülebilirlik konusunda ortak bir zihniyet oluşturacak programlara ihtiyaç vardır.

Sektörel iş birliği, tedarik zincirinin sürdürülebilirliği için bir diğer önemli faktördür. Çalışma, özel sektör, iş birliği kuruluşları ve kamu kurumları arasındaki iş birliği düzeyinin yükseltilmesi gerektiğini göstermektedir.

Değerlendirme ve İletişim

Şirketlerin hedeflerine ulaşma sürecinde performans hedefleri belirlemesi, bu performans hedeflerine göre yapacakları değerlendirmeler ve görünürlük materyalleri yeni pazarlara girmek için hayati önem arz etmektedir. Şirketin büyüklüğüne bakmaksızın, performans değerlendirmesi, iş yönetimi ve iş modelleriyle büyük oranda ilişkilidir. Şirketlerin kendi değerlendirme araçları ve göstergeleri dışında, uluslararası boyutta kabul görmüş araçlar ve standartlarla performans değerlendirmesi ve uluslararası kuruluşlar tarafından tasdik edilmiş uygulamalar, şirketlerin uluslararası pazarlara girmesine yardımcı olmaktadır. Türkiye'deki KOBİ'lerin çoğu, özellikle de küçük ölçekli KOBİ'ler, standartları garanti edecek bir izleme organı olmaksızın, alt kademe tedarikçiler olarak çalışmaktadır. Stratejik tedarikçileri değerlendirirken, büyük üreticiler alt kademeli tedarikçileri değerlendirecek mekanizmalar kurmayıp, olası olumsuz sosyal ve çevresel sonuçlardan ve risklerden kaçınmak için fazla katkıda bulunmayacaklardır. Benzer bir şekilde, KOBİ'ler arasında, performans oluşturma ve performans izleme araçları (yazılım) ve platformları hususunda farkındalık arzu edilen düzeyde değildir. Aynı şekilde, uluslararası politikalar, standartlar ve rekabet gücünün artırılması için, bu noktaların önemi hakkında da farkındalık yeterli seviyede değildir.

Büyük şirketler, küresel standartlarda çalışmakta ve sürdürülebilirliği bir iş modeli olarak teşvik etmektedir. Beklentilerini ve sosyal uygunluk kurallarını oluşturarak, büyük şirketler, tedarikçilerini sürdürülebilir uygulamalar gerçekleştirmeye yönlendirmektedir. Ancak Türkiye'de uluslararası alıcılar, büyük üretici şirketler ya da entegre üreticiler, KOBİ'lerle çalışmak yerine, ağırlıklı olarak mevcut beklentilerini karşılayan büyük tedarikçilerle çalışmayı tercih etmektedir. Dolayısıyla, Türkiye'deki KOBİ'lerin KSS kapasitelerini artırmak için, ilk olarak onları ulusal tedarik zincirlerine dâhil etmek gerekmektedir. Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektörü için, KOBİ'ler de dâhil, üretici şirketlerin kolayca dâhil olabileceği tedarik zincirine ilişkin ortak bir sürdürülebilirlik çerçevesinin belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Raporun Üçüncü Bölümü, pilot bölgedeki çevreye ilişkin konuları irdelemektedir. Buradaki önemli konular; enerji tüketimi, su ve atık su yönetimi ile katı atık yönetimidir. Bu bölümdeki esas sav, tekstil ve hazır giyim sektöründeki çevre yönetimi meselelerine, özellikle kaynak etkinliği ve temiz üretime ilişkin meselelerdeki ihtiyaçlar, sorunlar ve fırsatların daha belirgin ve önemli bir hale gelirken, müşterilerin (büyük şirketler) çevre yönetimi perspektiflerinin kaynak etkinliği ve temiz üretim yaklaşımlarını vurgulayarak tedarik yönetimi konusuna odaklanmaya başlamış olmasıdır.

Bununla birlikte, kamu kuruluşlarında ve diğer ilgili kuruluşlarda, temiz üretim yaklaşımlarının gelişimine ilişkin kayda değer bir hareketlilik ve kurumsal niyet vardır.

2- Çevresel Standartlara İlişkin Temel Bulgular: Türkiye ve Pilot Bölge

Küçük Ölçekli Analiz: Tekstil ve Hazırgiyim Üreticisi Şirketler (KOBİ)

- Pilot bölgedeki çoğu şirkette genel çevre politikaları ve yönetim yaklaşımları oluşturulmamıştır,
- Ulusal mevzuatlarla uyum konusunda firmalar nispeten başarılılar ancak potansiyel mevzuatlara uyum sağlamak için "proaktif" tedbirler almamaktadırlar,
- Genel atık yönetimi (katı atıkların yok edilmesi, pis su arıtma, vs.) konusunda ıslak terbiye şirketleri nispeten iyi uygulamalara sahiptir. Esas çevre sorunu, kaynak etkinliği ve temiz üretim ile ilgilidir.
- Müşteri talepleri ve pazar baskısı, şirketleri ekolojik ürünler üretmeye zorlamaktadır, şirketlerin odağı çevre dostu üretim süreçlerinden ziyade çevre dostu ürünler (kaynak etkin ve temiz üretim) şeklinde gelişmektedir.

Orta Ölçekli Analiz: Pazarlar ve Müşteri İlişkileri

- Çevre yönetimi büyük şirketler (çok uluslu ortaklıklar ve ilk tedarikçiler) tarafından tedarikçileri olan tekstil ve hazırgiyim üreticileri için bir rekabet faktörü olarak görülmektedir.
- Uyumluluk denetimleri yalnızca ana üreticiler ve önemli alt işverenler için yapılmaktadır, tüm tedarik zinciri için yapılamamaktadır,
- Çok uluslu ortaklıklar odaklarını kaynak etkin ve temiz üretimin hâkim olduğu bir yaklaşıma doğru kaydırmaktadır.

Büyük Ölçekli Analiz: Kurumsal Düzen ve Çevre Yönetimi

- Türkiye'deki kaynak etkinliği ve temiz üretimin mevcut durumu, politika, kapasite ve uygulama açısından istenen düzeyde değildir.
- Özellikle AB uyum gerekliliklerinin itici kuvvetiyle, çevre yönetiminin güncel yönleri, yani temiz üretimle bağlantılı yaklaşımlar ulusal mevzuatlarda yer almaya başlamıştır. Ancak, sürdürülebilir tüketim ve üretim gibi daha temiz üretimde ya da benzer bir kavramda çerçeve bir mevzuat hâlâ gerekmektedir.
- Oldukça önemli bir gelişme de, yakın zamanda (Aralık 2011) doğrudan kirliliğin önlenmesi ve temiz üretimle ilişkili olan Tekstil Sektöründe Entegre Kirlilik Önleme ve Kontrol Tebliği'nin benimsenmesidir.
- Çevre sorunları hususunda tekstil ve hazırgiyim sektörü çeşitli çalışma ve değerlendirmelerde "Türkiye'deki öncelikli sektörlerden biri" olarak görülmektedir.
- Tekstil ve hazırgiyim şirketlerinin mevcut mali desteklerden faydalanma düzeyine baktığımızda, özellikle Ar-Ge ve ihracat destekleri için istenen düzeyde olmadıkları görülebilir. KOBİ'ler ve özellikle pilot bölge için bu boşluk daha da belirgin hale gelmektedir. Tekstil ve hazırgiyim şirketleri yatırım ve uygulamaya ilişkin desteklerden (örneğin, enerji verimliliği) daha iyi yararlanmaktadır.
- Tekstil ve hazırgiyim sektöründeki nispeten düşük Ar-Ge faaliyeti, ilgili fon planları oluşturma hususunda önemli bir mesele olarak dikkate alınmalıdır.
- Temiz üretim hizmetlerine ilişkin kurumsal kapasiteler (çevre danışmanlık firmalarında dahi) geliştirilmemiştir, tekstil ve hazırgiyim şirketlerine uygun hale getirilmiş temiz üretim hizmetleri pazarı oluşturmak için kritik bir kitleye ulaşılamamaktadır.

Ortak Program'ın, özellikle de çevre ile ilgili yönlerinin oldukça kritik bir zamanda ve oldukça olumlu koşullar altında uygulanacağı belirtilmelidir. Bu beraberinde birçok avantaj getirmektedir ancak aynı zamanda eş zamanlı olarak ele alınması gereken sorunlar da doğuracaktır. Tekstil ve hazırgiyim sektöründe çevre yönetimi meselelerine, özellikle de kaynak etkinliği ve temiz üretime ilişkin ihtiyaçlar, sorunlar ve fırsatlar, müşteriler (büyük şirketler) için gittikçe daha belirgin ve önemli hale gelmektedir. Aynı zamanda, kamu ve diğer ilgili kuruluşlarda temiz üretim uygulamalarının geliştirilmesine ilişkin kayda değer bir hareketlilik ve kurumsal niyet vardır. Bu koşulların oldukça önemli bir fırsat yaratacağı düşünülmektedir.

3- Çalışma Standartlarına İlişkin Bulgular: Türkiye ve Pilot Bölge

Kayıtdışı İstihdam

Türkiye'deki sektörde aktif iş gücünün büyük oranda %60'ının kayıtdışı ekonomide çalıştığı düşünülmektedir,

- Kayıtdışı istihdamın sebepleri arasında, istihdam üzerinden alınan vergilerden kaçmak, KOBİ'lerin belgesiz/düzensiz yabancı ve çocuk işçi çalıştırması, ev ve atölye imalatı, yeşil kart uygulaması yer alır.
- KOBİ sahiplerinin etik dışı ya da yasa dışı olarak değerlendirilmekten korkmaları sebebiyle kayıtdışı istihdama ilişkin verdikleri cevaplarla oluşturulan olumlu senaryonun yanıltıcı olduğu tahmin edilmektedir. Diğer yandan, sendikalar kayıtdışı istihdamın azaldığını bildirmişlerdir.

Zaman ve ücret bakımından fazla mesai

- Genelde, çalışanlar küçük atölyelerde günde 11 saatten fazla çalışmaktadır; yoğun sezonlarda ayda 130 saat fazla mesai görülmektedir; çalışanların "her üretim birimi için ödeme" sistemi dolayısıyla fazla mesai için ekstra ödeme almadığı öngörülmektedir.
- Mevcut istatistiklerin olumlu sonuçlarına rağmen, bölgede sendikalarla gerçekleştirilen görüşmelere göre, çalışma süresi yasal çalışma süresi olan 8 saatin üzerine çıkarak yaklaşık 12 saati bulabilmektedir.

Ücret Politikası

- Sektör çalışanları, ülkedeki diğer sektörlerde çalışan işçilerden çok daha düşük ücret almaktadır.
- 2005 yılından 2010 yılına kadar sektörün iş gücü maliyeti %48 artmasına rağmen, bu durum gerekli kalifiye işçilerin işe alınması için yeterli değildir.
- Ankete katılanların %54'ü şirketteki en düşük maaşa ilişkin soruya cevap vermemiştir. Bu durum asgari ücretin altında istihdam ihtimalini akla getirmektedir.
- Katılımcıların %10'u nakit akışı ve şirketin mali zayıflıklarından ötürü çalışanlara zamanında ödeme yapamamaktadır.

Sağlık ve Güvenlik Koşulları

- Sektör, iş kazaları konusunda metal, inşaat ve kömür sektörlerinden sonra dördüncü sıradadır.
- Anket sonuçları KOBİ'lerin %73,1'inin çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarını garanti ettiğini gösterse de sendikalara göre işçilerin sağlık ve güvenlik konularında eğitilmesi gerekmektedir.

Sendikalar ve Toplu Sözleşme

- KOBİ'lerde çalışan işçilerin örgütlendiği sendikaların eksikliği gözlemlenmiştir. Ankete katılan KOBİ'lerin %61'i fabrika içerisinde örgütlenmiş herhangi bir sendikanın olmadığını belirtmiştir.
- Cevaplanan anketlerin %77'si toplu sözleşmenin hiç yapılmadığını göstermektedir.
- İşçi sendikalarına yönelik var olan olumsuz bakış açısı, KOBİ'ler ve İşçi Sendikaları tarafından ayrı ayrı vurgulanmaktadır, çünkü;
 - İşçiler işlerini kaybetmekten korktukları için sendika üyesi olmaktan çekinmektedir,
 - KOBİ'ler arasında bir sendikanın gerekliliğine dair bir inanç yaygın değildir,
 - İşçi sendikaları ve KOBİ'ler arasında iletişim kopukluğu yaşanmaktadır,
 - İşçi sendikalarının üretimi tehdit ettiği algısı mevcuttur.

Kalifiye işçilerin işe alınması ve verimlilik

- Düşük çalışma standartları ve düşük ücretler sektörün kalifiye iş gücünü çekmesine engel olmakta ve sektörün düşük fiyat stratejisini yüksek kaliteye dönüştürmesine engel olmaktadır.
- Ankete göre, çalışanların devamlılığında yaşanan problemler, kalifiye iş gücü ve profesyonellerin bulunamaması KOBİ'lerin problem alanlarıdır.
- Bölgedeki kadın işçilerin çoğu evlenene kadar çalışmayı tercih etmektedir, bölgedeki erkeklerin çoğu ise bu

tarz bir işi gençken geçici olarak yapabilecekleri bir iş olarak görmektedir.

- Ankete katılanların %90'ından fazlası, vasıflı işçilerin çalıştırılmasının öncelik olduğunu, ancak iş piyasasının gerekli vasıflı işçileri sağlamadığını söylemektedir.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) tarafından gerçekleştirilen yerel projeler, üretici ihtiyaçlarıyla yeterince uyumlu değildir ve KOBİ'lerin iş gücü ihtiyaçlarını arzu edilen seviyede desteklememektedir.
- Herhangi bir teşvik ya da terfi almadan işçilerin asgari ücret düzeyinde uzun yıllar çalışması yani işçilerin uzun yıllar herhangi bir terfi almadan vasıfsız işçi olarak kalması belirlenen problemler arasındadır.

Ek olarak, bölgedeki KOBİ'lerle gerçekleştirilen anketler ve paydaşlarla yapılan görüşmelerden elde edilen diğer noktalar da şöyledir;

- Ankete katılan KOBİ'lerin %85'inden fazlası, işten çıkartılan işçiler için yasal gereklilikleri takip etmemektedir.
- Katılımcıların %30'u işe alım süreçlerinde yasal sözleşme gereklerine uymamakta, bu durum da KOBİ'nin çalışanlar için sözleşme yükümlülüklerini kısıtlamaktadır.
- Öneri kutusu, birim şefleri ve işçi temsilcileri, KOBİ'lerin iletişimi ve işçi temsilini artırmak için kullandığı üç yaygın yöntemdir.
- Sektörde zorla çalıştırma örnekleri bulunmamakla birlikte, borç esareti, genç kızların ve kadınların ücretlerini ailelerine vermesi veya bankamatik kartlarının ailelerinin elinde olması örnekleri mevcuttur.

Temel Bulgular: Kadın İstihdamı, Türkiye ve Pilot Bölge

Bölgedeki sosyo-kültürel yapının kadın çalışanlar üzerindeki etkileri

- Sektördeki kayıtdışı istihdamın yarısından fazlasının kadınlara ait olduğu düşünülmektedir,
- Kadın işçiler sosyal ve geleneksel sebeplerden dolayı ucuz iş gücü olarak görülmektedir.
- Kadın işçilerin çoğu, annelik ve doğum izni, kreş ve sendikalaşma konusunda haklarını bilmemektedir,
- Kahramanmaraş ve Adıyaman'daki örnekler, KOBİ'lerin kadın işçileri erkeklere tercih ettiğini göstermiştir. Kadının iş gücünü tekstil ve hazır giyim sektöründe daha verimli, daha becerikli ve erkek işgücüne kıyasla daha disiplinli bulmaktadır.
- İşçi sendikalarına göre, çocuk işçiler de sektördeki çalışma standartlarına ilişkin bir diğer sorunu teşkil etmektedir. Benzer bir şekilde, anket çalışmasında katılımcıların yüzde 35'i çalışanlar arasındaki en düşük yaş sorusuna cevap vermemiştir. Ek olarak, cevaplardan elde edilen, her iki cinsiyet için ortalama yaş 19'dur. Bu cevaplar en düşük yaşın altında çalışan işçiler olabileceği izlenimini vermektedir.
- Kadınların tekstil ve hazır giyim sektöründeki payı, bölgedeki ortalama kadın istihdam oranından yüksektir. Bu husus, kadınların sektörde daha fazla çalışmaya eğilimli olduğunun göstergesidir.
- Sektörde çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu genç ve bekârdır.
- İstihdamları kısa vadeli ve yalnızca evlenene kadardır.
- Kayıtdışılaşma, üretimin kalıcı bir karakteridir ve ücretsiz fazla mesai, daha uzun çalışma saatleri, ödenmeyen maaşlar gibi istihdam düzenlemelerinin ihlali çoğunlukla çalışma süreçlerinde yaşanmaktadır.
- Sektörün zorlu çalışma koşulları, kadınların sektörde çalışmaktan ya da işlerini uzun vadeli bir ilişki olarak görmekten kaçınmalarına sebep olmaktadır.
- Kadınların uygun davranışı ve toplumdaki yerine ilişkin yerel söylemler, kadınların ücretli bir işe erişimi için engel teşkil etmektedir.
- Sektör, çocuk bakımı ihtiyaçlarının anlaşılması, fabrikalarda ve bölgede uygun çocuk bakım imkânlarının bulunmamasından ve bu yönde atılan adımların yeterli olmamasından dolayı, kadın çalışanların ilgisini çekememekte veya istihdamlarını sürdürmemektedir.

4. Mikro, Mezo ve Makro Düzeylerde Öneriler

Bu rapor, Türkiye'de Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği, çevre sorunları ve çalışma standartlarına eş zamanlı olarak bakan, çok seviyeli ve bütüncül bir KSS yaklaşımının, yalnızca tekstil ve hazır giyim sektörü için değil aynı zamanda Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne ulaşma süreci için de gerekli olduğunu öne sürmektedir. Böyle bir yaklaşım, tüm aktörleri (KOBİ'ler, büyük şirketler, kamu kurumları, STK'lar, sendikalar ve tüm diğer paydaşlar) ortak KSS hedeflerinde

buluşturacaktır. Bu süreç yalnızca Türkiye’de ve gelişmekte olan bölgelerdeki çalışma ve çevre standartlarını geliştirmekle kalmayıp, tekstil ve hazır giyim sektörünün kendisinin uzun vadeli sürdürülebilirliği, kârlılığı ve rekabet gücüne katkı sağlanmasına yardımcı olacaktır. Bunun gibi çok boyutlu bir yaklaşımla, raporda öneriler üç farklı seviyede gruplandırılmıştır, ancak, sektörde KSS’yi uygulamak ve sağlamak için farklı düzeylerde iş birliğine ihtiyaç vardır. Bu düzeyler:

Mikro Düzey: Mikro düzeyde destekler aynı sektöre, bölgeye, kümeye, tedarik zincirine, vs. ait bir grup şirketin doğrudan desteklenmesini içermektedir.

Mezo Düzey: Bu düzeyde destek, hizmet portföyünü genişletmeyi ve kurumsal kapasitelerini güçlendirmeyi amaçlayan işletme destek ve danışmanlık kurumlarına, iş birliği kurumlarına (kamu ya da özel) odaklanmaktadır.

Makro Düzey: Bu düzey, hangi kamu politikalarının özel sektörü, sosyal ve çevreye sorumlu iş uygulamalarını gerçekleştirme konusunda en iyi şekilde destekleyeceğini belirlemek için kamu kurumlarını destekleme görüşüyle, KSS ile ilişkili politika çalışmalarını içermektedir.

Tedarik zincirinin sürdürülebilirliğine ilişkin olarak, mikro düzeydeki önemli politika önerileri, tedarikçi zincirinde büyük şirketler ve KOBİ’ler arasında karşılıklı iş birliğinin önemini vurgulamaktadır. İşletme risklerini değerlendirmek, KSS yaklaşımını kapsayan şirket vizyonu belirlemek, sektör içerisinde ve değer zincirinde kalıcı olarak yer almak, başka bir ifade ile sürdürülebilir tedarik zinciri oluşturmak için önemli ve uzun vadeli kârlılık için gereklidir. Şirket için KSS uygulamalarını kapsayan yönetim kuralları geliştirmek, tüm paydaşlarla ortaklıkları ve iş birliğini artırmak, rekabetçi dış çevreyi değerlendirmek gibi hususların tümü, tedarik zincirinin sürdürülebilirliğinin önemli parçalarını oluşturmaktadır. Buradaki en önemli tavsiye, şirket düzeyinde KSS standartları ve uygulamalarını oluşturmanın, şirketin uzun vadeli sürdürülebilirliği ve kârlılığını nasıl sağlayabileceğinin altını çizen bir farkındalık kampanyası başlatılmasıdır. İş birliği kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve ilgili STK’lar, KOBİ’ler ve diğer şirketler için iyi örnekler oluşturacak iyi uygulamalar ve iş modellerinin yanı sıra, Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi uluslararası KSS standartlarına ilişkin bilginin yayılmasında hayati bir rol oynayabilirler. Aynı zamanda, makro düzeyde, ulusal sosyal uygunluk çalışması ve bütüncül KSS standartları oluşturmak, KSS’nin uygulanmasına ve sektör içerisinde sürdürülebilir tedarik zincirleri oluşturulmasına yardımcı olabilir. **KSS’yi, Ulusal Tekstil ve Hazır giyim Kalkınma Stratejisi’nin bir parçası haline getirmek kesinlikle önemlidir ve bu raporun öncelikli önerisidir.** Sektörde KSS’nin geliştirilmesi ve teşvik edilmesi için teşviklerin ve destek mekanizmalarının ne şekilde artırılacağı konusunda uzun vadeli stratejiler ve ulusal vizyon da gerekli olacaktır. Ağ (network) ve küme gelişimi, inovasyon, küresel değer zincirlerine entegre olmak için teknoloji ve Ar-Ge’ye yönelik teşvikler sağlama amaçlı muhtelif mekanizmalar ile “Tekstil ve Hazır giyim Sektöründe Mükemmeliyet Bölgeleri” oluşturulması ve eğitim, iş gücü ve sosyal politikalara dair daha geniş kapsamlı koordineli bir politika çerçevesi oluşturulması, bu makro vizyonun temel dayanak noktalarını teşkil edebilir.

KSS’nin çevre ile ilgili yönlerine ilişkin olarak, çoğunlukla birden fazla düzeyde dâhil olmayı gerektiren önemli öneriler dört başlık altında gruplanmıştır.

- a) Politika önerileri ve strateji reformları
- b) Mali araçlar ve girişimler
- c) Bilgi ağları ve ortaklıklar
- d) Kapasite artırımı ve farkındalığın artırılması

Başlıca politika önerileri ve stratejileri şirketlerin ve hükümetin katılımını zorunlu kılan ve temiz üretimin yaygınlaştırılmasını (eko-etiketleme, eko-tasarım, yaşam döngüsü değerlendirmesini vs. içeren sürdürülebilir tüketim ve üretim) sağlayan plan ve yol haritalarıdır. Temiz üretim için daha net ana hatlar belirlemek, ulusal yasal çerçeve oluşturmak, mevcut “Tekstil Sektöründe Entegre Kirlilik Önleme ve Kontrol Tebliği”nin uygulanmasını ve yaygınlaştırılmasını iyileştirmek öncelikli stratejilerdir.

Finansman mekanizmaları hususunda, tekstil ve hazır giyim sektöründe çeşitli düzenleme mekanizmalarıyla, mali girişimler ve paketler arasında bağ kurmak, daha temiz üretime yönelik önemli bir adım teşkil edebilir. Aynı zamanda, büyük şirketler, proje odaklı temiz üretimden, çevresel sürdürülebilirliğin önemli bir parçası olduğu entegre bir KSS anlayışına geçmelidir. Çeşitli hedefleri olan mali girişimler, fon programları ve araçları da özellikle pilot bölgelerde temiz üretimi teşvik etmek için gözönünde bulundurulmalıdır.

İş ağlarının kurulması ve iş birliklerinin oluşturulmasına ilişkin önemli bir öneri ise, belli başlı temiz üretim araçları, olgu çalışmaları ve "iş modellerinin" kıyaslanması ve uygulanabilirliğine ilişkin veri tabanları ve bilgi alışverişi platformları oluşturmaktır. Etkin yaygınlaştırma mekanizmaları, iş kümeleri oluşturmayı, sürdürülebilir diyalogu teşvik ederken, büyük şirketler ve KOBİ'ler arasında denetleme mekanizmalarını güçlendirmek, daha iyi çevre standartları sağlayabilecek önemli stratejiler oluşturmaktadır. Sanayi-üniversite işbirlikleri, kamu ve özel sektör kuruluşları arasında paylaşım ve iş birliği de teşvik edilmektedir.

KSS çalışmasının kapsadığı üçüncü boyut çalışma standartlarıdır. Burada öneriler çoğunlukla makro düzeyde, hükümet ve paydaşların, mevcut çalışma standartlarını izleme ve değerlendirme rolünün önemine yoğunlaşmaktadır. Mevcut çalışma yasaları Türkiye'de oldukça gelişmiş olsa da, çoğunlukla uygulamada sorunlar çıkmaktadır. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği ve iyi çevre yönetimi örneğinde olduğu gibi asgari çalışma standartlarının ve uygulamalarının sürdürülmesinin önemine ilişkin önemli bir eğitim ve farkındalık kampanyası başlatmak, uygun çalışma ortamının oluşturulması ve çalışma koşulları ve ücretlerin iyileştirilmesi için gerekli görülmektedir. Sendikaların ihtiyaçları için farkındalığın güçlendirilmesi, daha iyi çalışma koşulları için kapasite geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı politikaların benimsenmesi, KSS'nin çalışma ile ilgili yönünü geliştirmek için gerekli görülmektedir. Daha da önemlisi, iyi çalışma standartlarının sürdürülmesinin, şirketler için bir kazan-kazan stratejisi olduğunu vurgulayan bir paradigma değişimi kesinlikle gerekli olacaktır. Aynı zamanda, özellikle pilot bölgede kayıtdışı istihdam sorunlarına çözüm aramak, çalışma saatleri ve koşullarını iyileştirmek ve kadın dostu politikalar benimsemek, iş birliği kurumlarını güçlendirmek ve toplu sözleşmeyi yaygınlaştırmak, Türkiye'nin uluslararası çalışma standartlarını karşılamasına ve bütüncül bir KSS stratejisi geliştirmesine yardımcı olacaktır.

Son olarak, sektörde çalışma koşullarını iyileştirmek ve daha uygun çalışma standartları benimsemek aynı zamanda, Türkiye için Binyıl Kalkınma Hedefleri'nden biri olan bölgedeki kadın istihdamı ve kadınların güçlendirilmesi hususuna yardımcı olacaktır. Kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadınların sektördeki görünürlüğünü ve işgücüne katılımlarının artırılmasına yardımcı olabilir ve aynı zamanda rekabet gücü yüksek, sürdürülebilir bir sektör için gerekli olan vasıflı iş gücünün oluşturulması ve insan kaynaklarının kalitesinin iyileştirmesine de katkıda bulunabilir. Kadının iş gücü katılımına yönelik, sosyo-kültürel ve norm temelli engellerin ortadan kalkmasına yönelik adımlar bu bağlamda da önemli olacaktır.

Kısaca, bu raporun temel önerisi, Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörü için yalnızca sektörün sürdürülebilir tedarik zincirleri, çevre yönetimi ve çalışma standartlarına ilişkin sorunlarına ve yaşadığı güçlüklerle hitap etmekle kalmayıp, aynı zamanda kamu kurumlarının KOBİ'ler, büyük ölçekli şirketler, işletmeler, işçi ve işveren sendikaları, STK'lar ve diğer sivil toplum grupları, iş birliği kurumları gibi ilgili aktörler ve çeşitli paydaşlar arasında kapsamlı ortaklıkların oluşturulmasına yardımcı olan entegre bir KSS vizyonu oluşturmaktır. KSS'nin sektör içerisinde uzun vadeli kurumsal kârlılık ve rekabet gücü için bir temel teşkil ettiği mesajının iletilmesine yardımcı olan yoğun eğitim ve örgütlenme çabalarıyla birlikte, ilgili paydaşların eşgüdümlü girişimleri de gereklidir. Ancak bu şekilde Türkiye, yalnızca tekstil ve hazır giyim sektöründe küresel değer zincirine kalıcı olarak entegre olmakla kalmayıp, Binyıl Kalkınma Hedefleri kapsamındaki hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik de bir adım atmış olacaktır.





Bölüm 1 GİRİŞ

1. Küresel Trendler ve Türkiye'nin Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü: Genel Bir Bakış	23
2. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Yaşanan Güçlükler: Türkiye'nin Küresel Değer Zincirine Entegrasyonundan Beklentileri	25
3. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründeki Çevresel Sorunlara Genel Bakış	27
4. Türkiye Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Çalışma Sorunlarına Genel Bakış	28
5. Pilot Bölgede Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü	30
6. Binyıl Kalkınma Hedefleri, Bölgenin Sosyo-ekonomik Profili ve Bunun Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü için Anlamı	31
7. Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiye ve Bölgedeki Kadın İstihdamı Sorunu	32
8. Çalışmanın Kapsamı ve Yöntemi	33
9. Paydaşlarla Gerçekleştirilen Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler	37
10. İş Modelleri	38

Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk Durum Raporu, gerek Türkiye’de gerekse kurumsal sosyal sorumluluk araştırmasının yürütüldüğü Gaziantep, Adıyaman, Kahramanmaraş ve Malatya’dan oluşan pilot bölge bazında, tekstil ve hazır giyim sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) prensip ve ilkelerinin, sektördeki firmalar ve paydaşlar tarafından nasıl anlaşıldığı ve uygulandığı üzerine değerlendirme yapmak, KSS’nin sektörün üretkenliğine, rekabet gücüne ve sürdürülebilirliğine olan katkılarını ayrıntılı ve çok boyutlu olarak irdelemek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın bir diğer önemli hedefi de, tekstil ve hazır giyim sektöründe KSS prensiplerinin benimsenmesinin, özellikle sosyo-ekonomik gelişmişlik farkları olan bölgelerde, yoksullukla mücadele, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi Binyıl Kalkınma Hedefleri’ne (MDG) ulaşılmasında önemli bir rol oynayabileceğinin altını çizmektir.

Bu çalışma, Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu’nun “Türkiye’nin Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe KOBİ’ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması” başlıklı, UNDP, UNIDO, ILO ve İTKİB tarafından yürütülen Ortak Programın KSS ayağını oluşturmaktadır. Bu programın bir parçası olarak, bu raporun amacı Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ilkelerinin tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet göstermekte olan KOBİ’lerin Türkiye’nin sürdürülebilir kalkınma sürecinden faydalanması ve Binyıl Kalkınma Hedeflerini (MDG) gerçekleştirmek için onu desteklemesi beklenen KOBİ’lerin günlük faaliyetlerine KSS uygulamalarının ne ölçüde dâhil olduğunu değerlendirmektir. Proje, İç ve Güneydoğu Anadolu’yu da kapsayan gelişmekte olan bölgelerde, dezavantajlı grupların sosyo-ekonomik durumlarını iyileştirmenin yanı sıra, şirketlerin verimliliğini ve pazar erişimlerini artırmayı hedeflemektedir. Kısaca, MDG kapsamında, Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk Durum Raporu, sürdürülebilir kalkınma, MDG’ye ilişkin sorunlar, pilot bölge içinde yer alan Gaziantep, Malatya, Kahramanmaraş ve Adıyaman’da sosyal ve çevresel uygunluğun mevcutta nasıl algılandığını ve durumunu değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, Çalışma, Sürdürülebilir Kalkınma (İTKİB ve UNDP koordinasyonunda), Çevresel Yönetim (UNIDO koordinasyonunda) ve Sosyal Yönetim: Çalışma Standartları (ILO koordinasyonunda) olarak üç alanı ele alarak farklı bölümler altında incelemiştir.

İkinci Bölüm, KSS’ye ilişkin olarak tedarik zincirlerinin sürdürülebilirliği, küresel standartlar ve küresel uygulamaların geniş ve kavramsal çerçevesini sunmaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektöründe değişen küresel dinamiklerin KSS uygulamalarının benimsenmesi, gelecek adımlarının belirlenmesi ve mevcut işletme altyapılarının adapte edilmesi süreçlerini analiz etmektedir. Artan küresel rekabet, birinci ve ikinci kademe tedarikçilerden daha iyi fiyat ve kalite beklentilerine yol açarak perakendeciler ve marka üreticileri üzerinde ciddi fiyat ve maliyet baskısı yaratırken, aynı zamanda KSS uygulamalarını benimsemek ve garanti altına almak için ciddi bir tüketici ve yatırım baskısı da oluşmuştur. Bu bölümde, sürdürülebilirlik, Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği bakımından tanımlanmıştır. Bölüm, makro düzeydeki politikaların yanı sıra kurumsal stratejilerin, tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet göstermekte olan KOBİ’ler için küresel tedarik zincirlerine kalıcı olarak entegre olabilme yollarını incelemektedir. Çalışma ayrıca rekabet gücünün ve sektörde uzun vadeli başarının KSS ilkelerinin benimsenmesine ve yaygınlaşmasına dayalı olduğunu irdelemektedir. KSS ilkelerinin benimsenmesi ve yaygınlaşması dört ana adımı izlemektedir; i) tedarik zinciri yaklaşımının ve sürdürülebilir gelişmenin ilkesel olarak şirketlerce benimsenmesi, ii) tedarik zinciri kapsamının değerlendirilmesi, iii) tanımlama ve uygulama ve iv) ölçme, değerlendirme ve iletişim.

Üçüncü Bölüm, KSS’nin çevre yönünü incelemektedir ve kurumsal çevre yönetiminin, ekonomi ve çevrenin korunması arasında bir denge bulmakla ilgili olduğu önermesine dayalıdır. Bu bağlamda, üretkenlik, işletme maliyetlerinin düşürülmesi ya da kar maksimizasyonu gibi ekonomik kaygıların kirliliği önleme ve kaynak etkinliği kavramlarıyla birlikte ele alınması gerekmektedir. Bölüm, çevre yönetim stratejileri, kaynak verimliliği ve temiz üretimin hem ülke çapında hem de pilot bölgede nasıl uygulanabileceğini incelemektedir. Bu bölüm “Türkiye’de ve pilot bölgede çevre yönetiminin ve temiz üretimin sağlanması hususundaki engeller ve beklentiler nelerdir? Bölgedeki bu uygulamalar bölge dışındaki şirketlerle kıyaslandığında nasıl sonuçlar vermektedir? Güvenilir çevre yönetim sistemlerine ilişkin en iyi uygulamalar nelerdir?” sorularına cevap aramaktadır.

Dördüncü ve Beşinci Bölümlerde, ILO, kayıtdışı (kayıtdışı çalışanlar), uzun çalışma saatleri, ücretsiz fazla mesai, güçlü sendikalaşmanın eksikliği ve en önemlisi toplumsal cinsiyet eşitsizliği (ve ayrımcılıktan arınma) üzerinde yoğunlaşan çalışma sorunları üzerinde durmaktadır. Önemli bir istihdam kaynağı olarak Türk tekstil ve hazır giyim sektörü, yalnızca bölgedeki genel yaşam standartlarını iyileştirerek değil, aynı zamanda uygun çalışma koşulları ve toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayarak MDG hedeflerinin iyileştirilmesinde kesinlikle yapıcı bir rol oynayabilir.

Son olarak, rapor KSS bağlamında örnek uygulamalar sergilemek için beş iş modelinin irdelenmesiyle sona ermekte, işletmelerin sergiledikleri uygulamalarla Binyıl Kalkınma Hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkıda bulunurken, aynı zamanda karın en yüksek düzeye çıkarılmasıyla sosyal sorumlu kurumsal stratejilerin rekabet gücü üzerindeki tamamlayıcılığını göstermeyi amaçlamaktadır.

1. Küresel Trendler ve Türkiye'nin Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü: Genel Bir Bakış

Tekstil ve hazır giyim sektörü, tedarik zinciri yönetimiyle ilişkili en önemli sektörlerden bir tanesidir. Sektör 2010 yılında 600 milyar dolarlık küresel bir pazar oluşturmuştur ve 2012 yılına kadar da 700 milyar dolara ulaşması beklenmektedir [1]. Tekstil ve hazır giyim sektöründe dünya çapında yaklaşık 50-60 milyon insan çalışmaktadır ve Çin en büyük hazır giyim üreticisi ve ihracatçısı olmaya devam etmektedir [2]. Bu sektör birçok yönden eşsizdir. İlk olarak, dünyanın her yerinde ülkelerin sanayileşmesinde önemli bir rol oynamıştır. Sektöre girmek için engeller nispeten azdır. Sektöre girmek (otomotiv, makine, vs gibi diğerleriyle kıyaslandığında) çok büyük sermaye giderleri gerektirmez; bilgi yoğunluğu değişkendir ve ürünlerin pazarlanabilirliği yüksektir [3]. Hazırgiyim emek yoğun bir sektör olup genelde düşük maliyetli iş gücüne dayalıyken, tekstil ise sermaye yoğunluklu bir sektör olma eğilimi göstermektedir. Daha da önemlisi, yüksek istihdam ve ihracat potansiyelinden dolayı sektör küresel çapta, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde en çok korunan sektördür.

1990'lı yıllardan bu yana, yeni ihracat odaklı politikalarla birlikte, tekstil ve hazır giyim sektörü yalnızca istihdam yaratma ve GSYİH'ye değil, aynı zamanda ihracata yaptığı katkılarla Türk ekonomisinde de önemli sektörlerden biri haline gelmiştir. Sektörün genişlemesi, devlet destekleri, düşen iş gücü maliyetleri, tekstil ve hazır giyim sektöründe hızlı üretimin artışı yenilenen kapasiteye atfedilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'na göre, ülkedeki işletmelerin %7,4'ü tekstil ve hazır giyim sektörü ile ilişkilidir. 2011 yılı itibarıyla Türkiye'de çalışan kayıtlı istihdamın %7,2'si tekstil ve hazır giyim sektöründedir.

2010 yılında, tekstil ve hazır giyim sektörü, ülkenin toplam ihracatında %18'lik payla lider sektör olmuştur. Türkiye, dünya ticaretinde tekstil ve hazır giyim sektöründe ihracat liderlerinden bir tanesidir. 2010 yılında, Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim ihracatı %3,6'lık payla dünya tekstil ve hazır giyim ihracatında 7. sıradadır. Türkiye'nin hazır giyim ihracatı ise %3,6 ile 4. sıradadır. Türkiye, Çin'in ardından Avrupa Birliği Ülkeleri'ne tekstil ve hazır giyim ürünleri tedarik etmektedir. Türkiye, Avrupa Birliği Ülkeleri'ne gerçekleştirilen tekstil ihracatının %5,9'unu, hazır giyim ihracatının da %6,4'ünü gerçekleştirilmektedir [4].

Rusya, İtalya, Almanya, Romanya, İran, Polonya, Birleşik Krallık, Bulgaristan, Amerika Birleşik Devletleri, Mısır, İspanya ve Fransa, Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim ürünlerini ihraç ettiği ülkelerdir [5]. Sektör, diğer yandan iç pazar için de oldukça önemlidir. Türkiye'nin toplam sanayi üretiminin yaklaşık %14,15'i ile birlikte GSYİH'nin neredeyse %10'unu sağlamaktadır." [6]

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Türkiye'nin ihracat şampiyonudur ve otomotiv sektörünün ardından ikinci en büyük ihracat gelirini oluşturmaktadır. İhracattan elde edilen gelirin neredeyse %15'i hazır giyim sektöründen elde edilmektedir.

Tablo 1: Üretimde seçilmiş alt sektörlerin ihracat payı (%)

(Ocak-Temmuz)	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Hazırgiyim	13,61	12,66	12,95	13,89	13,88	16,28	17,11
Otomotiv	11,90	14,83	18,44	15,04	21,61	18,74	18,35
Elektrik - Elektronik	8,71	8,33	9,58	9,07	8,79	9,65	10,79
Makine	6,72	5,96	5,65	6,46	5,43	5,32	3,80

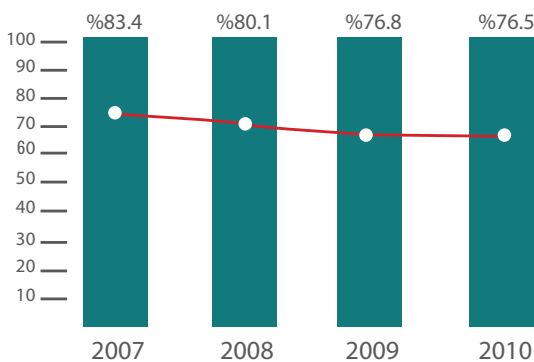
Kaynak: Türkiye İhracatçıları Meclisi, <http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html>

Tekstil ve hazırgiyim sektörü, Türkiye'de yüksek düzeyde istihdam sağlamaktadır ve kaliteli üretim ile fiyat odaklı rekabetin önüne geçmiştir. Sektör, trend, tasarım, marka ve bilgi odaklı yüksek kaliteli ürünlerin üretildiği ve satıldığı bir yapıya dönüşmüştür. Türkiye'de tekstil ve hazırgiyim sektörü, olgunluk dönemine girmiştir. Mevcut durumda firmalar için birincil olan konu pazar payını ve kârlılığını korumaktır, gelir ve kâr marjları, artan rekabetten dolayı düşme eğilimi göstermektedir. Geçmişte, gelişmiş ülkeler tekstil ve hazırgiyim sektöründe olgunlaşma dönemine girdiklerinde, üretimleri Türkiye'ye kaymıştır ve Türkiye'de sektör büyüme evresine girmiştir. Ancak, düşük iş gücü maliyetlerine sahip ülkeler küreselleşme sayesinde dünya ticaretindeki paylarını artırdıkça, Türkiye'deki tekstil ve hazırgiyim sektörü olgunluk evresini yaşamaya başlamıştır.

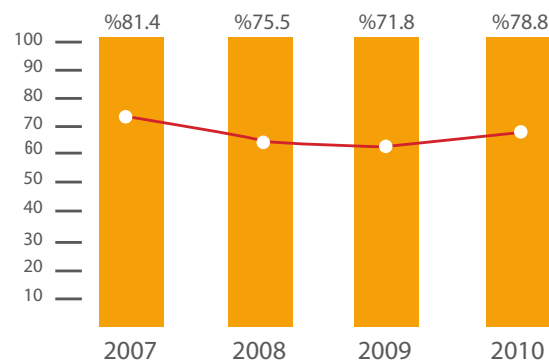
Ancak, bu çalışmanın kapsamının ötesinde, Türkiye'deki bazı iller tekstil ve hazırgiyim sektörünün, alt sektörlerinde öne çıkmaktadır. Bölgesel yapı incelendiğinde, iplik üretiminin Kahramanmaraş, İstanbul, Adıyaman, Gaziantep ve Bursa'da yaygın olduğu görülürken; havlu, bornoz ve ev tekstili üretimi Denizli'de yoğunlaşmaktadır. Ayrıca, Uşak'ta iplik ve battaniye üretimi, Çorlu ve Çerkezköy'de tekstil terbiyesi, Adana'da pamuk eğirme ve terbiyesi ve Gaziantep'te polipropilen, dokunmamış kumaş, makine kilim üretimi ve örme ön plana çıkarken, İstanbul'da hazırgiyim üretimi özellikle dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın ana odağı tekstil ve hazırgiyim sektörleri olup; iplik, kilim ve ev tekstili gibi sektörleri kapsamamaktadır.

Türkiye'de tekstil ve hazırgiyim sektöründe kapasite kullanım oranı, 2007 yılında %81,4, 2008 yılında %75,5, 2009 yılında %71,8 ve 2010 yılında %78,8 iken; bu oran hazırgiyim sektöründe, 2007 yılında %83,4, 2008 yılında %80,1, 2009 yılında %76,8 ve 2010 yılında %76,5 olmuştur. Bu rakamlar, 2008 küresel krizi ile bir düşüş yaşandığını ve sektörün 2010 yılında gücünü tekrar toplamaya başladığını göstermektedir. Tekstil ve hazırgiyim sektörünün yarattığı katma değer, 2011 yılında Türkiye'nin toplam katma değerinin %5,3'ünü oluşturmuştur. Tekstil ve hazırgiyim sektöründe, ülkenin toplam katma değerinde dikkat çeken paylara sahip olan gıda ve motorlu taşıt sektörlerine eşit bir katma değer oluşturması dikkat çekicidir.

Hazırgiyim Sektöründe Kapasite Kullanım Oranı



Türkiye'nin Tekstil Sektöründe Kapasite Kullanım Oranı



Diğer birçok sektör gibi, tekstil ve hazırgiyim sektörü de bir tedarikçi sektör ve ilişkili sektörler ağına sahiptir. Türkiye'nin tekstil ve hazırgiyim tedarik sektörü için dünya pazarındaki en güçlü rakibi, fiyat liderliğini elinde bulunduran Çin'dir. Çin'den ithal edilen kalitesiz ve ucuz ürünlerden kaynaklanan kayıtdışı üretim ve adil olmayan rekabet, tedarik sektörünün önemli sorunları arasındadır. Ayrıca, bazı hazırgiyim şirketleri, Türkiye'deki ağır vergiler, enerji ve istihdam gibi yüksek girdi maliyetleri yüzünden yurtdışında üretim için sözleşmeler yapmaktadır. Bu durum, yerli hazırgiyim tedarik sektörünün kapasitesinin düşmesine yol açmaktadır.

Tekstil ve hazırgiyim sektörünü etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlere genel olarak bakınca, sektörün mevcut güçlü ve zayıf yönlerinin değerlendirilmesi önem kazanmaktadır. Bu çerçevede,

- Coğrafi konum (ihracat pazarlarına yakınlık),
- Genç nüfus,
- AB Gümrük Birliği,
- Esnek üretim,
- Lojistik,
- Yeni makine altyapısı,
- Gelişmiş tekstil terbiye sektörü,
- Organik pamukta dünya liderliği sektörünün güçlü yönleri arasındadır [7].

Ancak,

- Sektörde artan küresel rekabet,
- Rekabet edilen ülkelere kıyasla daha yüksek enerji ve çalıan maliyetleri,
- Ar-Ge ve markalama eksikliği,
- Kayıtdışı üretim,
- Döviz kurlarındaki dalgalanma sektörün zayıf yönleri arasındadır.

Türkiye 2023 yılı için, 500 milyar dolar ihracat hedefi koymuş olsa da, tekstil ve hazırgiyim sektörü 2023'ün yansımaları olarak, 20 milyar dolarlık bir ihracat tahmin etmektedir. Ancak 2023 Türkiye İhracat Stratejisine göre, hazırgiyim sektörünü 52 milyar dolar düzeyine çıkarmak ve 10 yıl içerisinde sektörde 1.5 milyon kişiye istihdam sağlamak hedeflenmektedir.

Tekstil ve hazırgiyim sektöründe talep, demografik ve ekonomik büyüme, gelir düzeyi, kentleşme ve trendlerden etkilenmektedir. Kotasız rekabet ortamı dikkate alınacak olursa, tekstil ve hazırgiyim sektörünün bu değişkenlere bağlı olarak, kayda değer ölçüde büyüyeceği öngörülmektedir.

2. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Yaşanan Güçlükler: Türkiye'nin Küresel Değer Zincirine Entegrasyonundan Beklentileri

Tekstil ve hazırgiyim sektörlerini kapsayan küresel değer zinciri, merkezi olmayan pek çok farklı üretim düzeyinin etkin olduğu alıcı odaklı bir sektördür. Birinci Bölümde detaylı bir şekilde anlatıldığı üzere, küresel üretim ağlarının kontrolünü elinde bulunduran büyük perakendeciler, marka üreticiler, tekstil ve hazırgiyim sektöründe küresel değer zincirinin hâkimidir. Bu büyük perakendecilerin kendi fabrikaları yoktur ("fabrikasız üreticiler" olarak bilinirler) ancak üretimi küresel düzeyde düzenler ve kontrol ederler. Bilgi, doğrudan perakendecilerden hazırgiyim üreticilerine, renk, desen ve malzeme kararlarının alındığı tekstil tesislerine doğru akmaktadır. Böylece ticari alıcılar, düşük

fiyatlar, daha iyi kalite, daha kısa teslim süreleri, daha düşük minimum miktar ve tedarikçinin mümkün olduğunca fazla risk üstlenmesini talep ederek daha fazla baskı uygulayabilmektedir.

Değişen müşteri taleplerine karşılık vermek oldukça önemli bir görevdir. Müşteri davranışlarının değişmesi, daha fazla özelleştirilmiş ürün, daha kısa sezonlar, hızlı ürün ömrü ve daha az üretim miktarı gerektirmektedir. Müşteriler aynı zamanda fiyat konusunda da daha talepkâr olmaktadır. Birinci Bölümde detaylı bir şekilde anlatıldığı üzere, özellikle hazırgiyim sektöründeki fiyat baskıları geçtiğimiz on yılda yoğunlaşmıştır. Bu müşteri baskıları ve küreselleşme trendleriyle birlikte, perakendeciler, üretimleri için kaynağı dünya üzerindeki en düşük maliyetli yerlerden bulmaya başlamışlardır. Sektördeki küresel ticaretin serbest bırakılmasıyla (2001 yılında Çin'in DTÖ'ye üye olması ve 2004 yılında Multi-Fiber Anlaşması'nın sona ermesiyle birlikte), küresel fiyatlardaki azalan baskı, rekabet baskısını daha da artırmıştır. Kısaca, marka sahibi şirketler ve büyük perakendeciler, küresel üretim ağlarını kontrol etmekte ve tedarik koşullarını belirlemektedir. Zincirdeki küresel aktörler, zincirdeki bir basamak altlarındaki tedarikçiler üzerinde kontrol uygulayabilmektedir. Tekstil ve hazırgiyim sektörlerinde, tedarikçiler, fiyat, kalite ve teslim süresi hususunda zincirlerde bir basamak altlarındaki üreticiler üzerinde belirgin bir güce sahiptir. Özelleştirilmiş ürünlerin tedariki, daha kısa ve esnek sezonlar ve üretim rejimleri de oldukça önemlidir. Bu durum, rekabet gücü yüksek ve merkezi olmayan üretim zincirleri gerektirir. Aslında, uluslararası alt sözleşme ilişkileri ve küçük ölçekli üretim, bu üretim zincirlerinin organik bir parçası haline gelmiştir. Ancak, üretimin merkezden uzaklaştırılmasına rağmen, marka adının öneminden dolayı büyük, çok uluslu marka sahibi alıcı şirketler, kalkınmış ekonomilerde toplanmaya ve bunlar üzerine yoğunlaşmaya başlamışlardır. Perakendecilerin alım gücü ve büyük indirim mağazalarındaki artış da perakendecilerin küresel arz ağını kontrol etmesine izin vermiştir [8].

Yaşanan güçlü rekabet baskısı, sektörde KSS'nin uygulanması için yaptırım getirirken aynı zamanda bazı güçlükler de yaratmaktadır. İlk olarak, KSS, bilinen ve göz önünde olan şirketlerin sorumluluğu olarak görülmektedir. Bu şirketler sadece kendi paydaşlarını etkileyebildikleri için, bu ağın dışında kalan diğer şirketler diğer şirketler sosyal ve çevresel koşullarını iyileştirmek için fazla motivasyona sahip değildir. İkinci nokta da, çok az şirketin ürünlerinin nereden geldiğini kontrol edebildiğine işaret etmektedir, yani şirketlerin çoğu yalnızca ilk üretim kademelerine erişebilmektedir. Takip edilmesi görece olarak zor olduğu için zincirin diğer aşamalarında yer alan çalışanların ve paydaşların çoğu, koşulların iyileştirilmesinden faydalanamamaktadır. Üçüncü nokta, büyük şirketler bir yandan tedarikçilerden uygun fiyatlarda ürün temin etmelerini isterken, öte yandan sosyal uygunluk koşullarına da iyileştirmesini talep etmektedir. Bu şartlar tedarikçiler için ek maliyet getirebilmekte, bu açıdan bakıldığında tedarikçiler için çelişki yaratmaktadır. Dördüncü nokta, buldukları tedarik zincirinde, yalnızca bir şirketin çalışma ve çevre koşullarını iyileştirmek isteyip, diğerlerinin istememesi durumunda tedarik zinciri değişime direnebilir [9]. Dolayısıyla, uluslararası alıcılar ve şirketler arasındaki politikada sağlam bir iş birliği oluşturmak, tedarik zincirlerinde çalışma ve çevre dostu uygulamalar geliştirilmesi açısından gereklidir.

Günümüzde, tekstil ve hazırgiyim üreticileri, yeni düzenlemeler yaparak müşteri memnuniyetini sürekli kılmak için KSS'ye daha fazla yatırım yapmaktadırlar. Ancak, birçok şirket halen KSS konusunda yeni düzenlemeler yapmaya direnç göstermektedir. KSS süreçlerinde sosyal uygunluk kurallarını yeterince uygulayamayan tekstil ve hazırgiyim üreticileri, çoğunlukla kısa vadeli yönetim sistemi bakış açısına sahiptirler. Kısa vadeli ya da günlük çalışmalara odaklanan şirketlerde sosyal uygunluk kurallarının uygulanması ihmal edilebilir, bu duruma sebep olabilecek faktörler şunlardır:

- Hızlı değişen trendler ve hızlı değişen moda ayak uydurmak için talep edilen kısa teslim süreleri;
- Kumaş ve renk özelliklerinde son dakika değişiklikleri ve geciken numune onayı;
- Malzeme ve aksesuarların güvenilir bir şekilde teslimatının yapılmaması;
- Üretimdeki yetersizlikler;
- Yüksek oranda yeniden işlem ihtiyacı oluşturabilecek vasıfsız çalışanlar;
- Sezonsal yoğunluk; aynı ay içerisinde yoğun çalışılıp, diğer aylarda sipariş olmaması;
- Fazla mesai primlerinin ödenmemesi halinde saatleri azaltacak ticari girişimlerin az olması;

- Emisyonların, katı atık ve atık suların tahliyesinin maliyetinin düşük olması

Türkiye'deki tekstil ve hazırgiyim sektörü, bir dizi problemle daha yüzleşmektedir. Bunlardan biri, tekstil ve hazırgiyim sektörünün uluslararası alanda isim yapmış marka sayısının arzu edilen seviyede olmamasıdır. Bu bağlamda, Türkiye'deki tekstil ve hazırgiyim firmaları, çoğunlukla çok uluslu marka sahibi şirketler ya da büyük perakendecilerin alt işvereni olarak faaliyet göstermektedir. Tekstil ve hazırgiyim sektörünün ihracat şampiyonu olmasının nedenlerinden biri büyük ulusal üreticilerin, bazı üretim evrelerini ulusal düzeyde orta ölçekli imalatçılara alt işveren usulü ile vermesidir. Söz konusu orta ölçekli üreticiler, diğer küçük atölyelerle sözleşme yapmaktadır.

Bu ilişkilerde, küresel alt işveren ilişkilerinde olduğu gibi, ulusal düzeydeki büyük üreticiler, alt işverenler üzerinde işleyişlerini düzenleyecek güce sahiptir. Ancak, büyük ölçekli ulusal üreticiler de, uluslararası müşterilerden sipariş almak için, birbirleriyle rekabet etmektedir. Bu nedenle küçük ölçekli alt işveren firmalarının, üretim ve yönetimlerinde tam anlamıyla bağımsız oldukları düşünülemez. Ancak, Birinci Bölümde de belirtildiği üzere, 2. kademe ve diğer alt kademe üreticiler ile tedarikçilerin KSS standartlarını ne derecede uygulandığını izlemek hususunda kısıtlar bulunmaktadır [10].

Türkiye, son zamanlarda Çin, Hindistan, Pakistan ve Mısır gibi ülkelerdeki düşük iş gücü maliyetleriyle mücadele etse de çoğunlukla konumunun getirdiği avantajlar ve daha iyi kalite-fiyat kombinasyonları dolayısıyla, uluslararası alıcılar tarafından tercih edilmektedir [11]. Bu kriterler hala sektörün "uygun fiyata ve zamanında teslimeye uygun olanın üretilmesi" olarak düşünülen stratejisini şekillendirmektedir [12]. Ancak, küresel değer zincirinde üst sıralara çıkmak istiyorsa, Türkiye'nin bu stratejiyle devam edemeyeceği açıktır. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliğini vurgulayarak, KSS uygulamalarının güçlendirilmesi ve ülkede sosyal uygunluk standartlarının karşılanması, yeni bir vizyon ile "yeni" bir sektörel stratejinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

3. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründeki Çevresel Sorunlara Genel Bakış

Türkiye'de, tekstil ve hazırgiyim sektörü, basit lif, iplik, hazırgiyim için kumaş üretimi, sınaî ürünler ve ev tekstili üretimi gibi süreçler arasında oldukça parçalanmış ve karmaşık bir üretim sistemidir. Üçüncü Bölüm'de detaylı bir şekilde anlatılacağı üzere, çeşitli üretim süreçleri ile yüksek miktarda çeşitli kimyasallar, ham maddeler, enerji, ve su kullanılmaktadır. Sonuç olarak, çevrenin birçok ortamında, nispeten yüksek oranda atık emisyonu meydana gelmektedir ve sonuçları birçok farklı yönden insan sağlığına olduğu kadar çevreye de zararlıdır.

Türkiye örneği için, tekstil ve hazırgiyim sektörünün çevresel yönleri ve etkileri için yeterli veri bulunmamaktadır, ancak yüksek oranda su, enerji ve kaynak tüketimi olduğu aşikârdır. Özellikle günlük 350,000 m³ olarak gerçekleşen yüksek su tüketim miktarı, sektöre ilişkin oldukça çarpıcı bir sorundur. Resmi veriler, kaynak girdileri arasında su tüketimi payını %1-1,5 olarak göstermektedir, ancak işletmeciler tarafından izinsiz olarak açılan kuyulardan sağlanan yasadışı yer altı suyu kullanımı da yaygındır. Enerji kaynakları olarak, çoğunlukla, elektrik, doğalgaz, akaryakıt ve sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) kullanılmaktadır. Elektrik kullanımı, Avrupa ülkelerine kıyasla, yüksek maliyetine rağmen tekstil üretiminde oldukça yaygındır.

Enerji tüketimi, Türkiye'de tekstil ve hazırgiyim sektörü için oldukça önemlidir. Türkiye'nin tekstil ve hazırgiyim sektöründe enerji kullanımı verimli değildir ve enerji tüketimi, nüfus artışı, hızlı kentleşme ve sınaî kalkınma nedeniyle oldukça hızlı bir şekilde artmaktadır. Gelecek planları için, tekstil ve hazırgiyim sektörü açısından, gelecekteki enerji tüketimini tahmin etmek üzere, mevcut özel enerji tüketimi (enerji tüketimi/üretim) ve enerji yoğunluğunu (enerji tüketimi/enerji maliyeti) bilmek önemlidir.

Türkiye’de tekstil ve hazırgiyim sektörü, demir çelik ve çimento sektörlerinin ardından, en fazla enerji yoğunluğuna sahip üçüncü sektördür. Türkiye’nin 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı da, tekstil ve hazırgiyim sektöründe enerji maliyetinin oldukça yüksek olduğunun altını çizmektedir. Artan küresel rekabet, Türkiye’nin tekstil ve hazırgiyim sektöründe yüksek gereksinimler yaratmaktadır, bunlardan biri maliyet etkinliği gereksinimidir. Daha yüksek maliyet etkinliğine ulaşmak için önemli bir faktör de, enerji maliyetini düşürmek ve enerjiyi verimli bir biçimde kullanmaktır.

Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü’ne (EİE) göre, tüm işletme maliyeti kalemleri arasında enerji maliyeti, insan kaynakları ve amortisman maliyetinin ardından üçüncü sıradadır. EİE aynı zamanda, en fazla enerji yoğunluğuna sahip üretim süreçlerinin özellikle, boyama ve apre işlemleri ile ıslak terbiye işlemleri olduğunu vurgulamıştır. Bu işlemlerde kullanılan enerjinin %85’inin ısıtma amacıyla kullanılmasından dolayı, bu işlemlerin enerji verimliliği uygulamaları hususunda yüksek potansiyellere sahip olduğu bilinmektedir.

Su ve atık su yönetimi, bir diğer önemli meseledir. Türkiye’de tekstil ve hazırgiyim sektörü, yer altı suyuna dayalı su yoğunluklu bir sektör olmuştur. Çevre sorunlarından biri de, dolayısıyla deşarj edilen su miktarı ve taşıdığı kimyasallarla ilgilidir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2008 yılına ait raporlarına göre, Türkiye’nin tüm üretim sektöründe tekstil ve hazırgiyim sektörü, su tüketiminin %15’inden sorumludur, bu durum da onu en büyük ikinci endüstriyel su tüketicisi konumuna getirmektedir (2008 yılında tekstil ve hazırgiyim sektörü 191.5 milyon m³ su tüketmiştir) [13].

Tekstil ve hazırgiyim sektörü üretim kapasitesi bakımından önemli bir sektör olduğu için, su kirliliği ve yeterliliği önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu sektör ekonomi için önemli bir seviyeye ulaştığından, ülkenin su arzına ilişkin önemli bir talep oluşmuştur; aynı zamanda tekstil ve hazırgiyim ürünlerinin üretimi arttıkça, çevreye daha fazla kirlenici madde girmiştir. Bu sebeple, su tüketiminin kontrolü, su tüketiminin iyileştirilmesi için önemli uygulamalardan bir tanesidir.

Katı atık yönetimi konusunda ise tekstil ve hazırgiyim sektörü, %4 pay ile Türkiye’nin üretim sektöründe üretilen katı atık miktarı hususunda ikinci sıradadır. 2008 yılında, tekstil ve hazırgiyim sektörü tarafından 545,501 ton katı atık üretilmiştir. Tekstil ve hazırgiyim şirketlerinde, katı atık yönetimi, Katı Atık Kontrol Mevzuatı da dâhil olmak üzere, ulusal çevre kuralları ve yönetmeliklerine göre yürütülmektedir. Kısaca, katı atık yönetimiyle birlikte, enerji tüketimi ile su ve atık su yönetimi KSS’nin çevre alanında yer alan ana sorunlarıdır. Bu yüzden, bu çevre sorunlarının bazılarının en fazla görüldüğü ıslak terbiye tesislerine özel ilgi gösterilmektedir.

4. Türkiye Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründeki Çalışma Sorunlarına Genel Bakış

Dördüncü ve Beşinci Bölümlerde detaylı bir şekilde anlatılacağı üzere, Türkiye’nin küresel tekstil ve hazırgiyim üretimi zincirindeki konumunun bir sonucu olarak, küçük ölçekli üretimin büyümesi ve yoğun alt işveren uygulamaları, sektörün önemli ve organik bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum, tekstil ve hazırgiyim sektörü için yüksek düzeyde kayıtdışılık, uzun çalışma saatleri ve düşük sendikalaşma oranları ile sonuçlanmaktadır [14]. Türkiye’deki çalışanların yaklaşık %43,2’si, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir, bu oran kentsel kesimde %30,1’dir. Sosyal Güvenlik Kurumu’na göre, 2011 yılında tekstil ve hazırgiyim sektöründeki şirketlere 791.114 işçi kaydedilmiştir [15]. Türkiye İstatistik Kurumu’nun sektördeki istihdamın %60’ının kayıtlı olduğuna yönelik tahminine rağmen, bu duruma tezat oluşturacak, sektörde çalışan 2 milyon kişi olduğuna dair güçlü bir inanış vardır; bu husus da çalışanların %60’ının kayıtdışı çalıştığını göstermektedir [16].

Ücretler, sosyal yardım, işçi sağlığı ve iş güvenliği, çevresel önlemlere ait sorumlulukların tamamı, yerel düzeyde bağımsız alt işverenlere aktarıldığı için, iş gücünün esnekliği, maliyetleri ve riskleri de bu firmaların üzerindedir.

Nihai ürüne talep olduğunda, atölyelerle sözleşme yapılmaktadır. Tüketicilerden talep olmaması durumunda, tedarikçi birimlerle olan sözleşmeler yenilenmemektedir. Tam zamanında üretim mantığı, stok fazlası üretimin önüne geçerek, üretim maliyetini düşürmektedir. Aynı zamanda, bu durum, perakendecilere ve üreticilere potansiyel çalışma sorunlarından kaçınma şansı da vermektedir; işsizlik primi ödemek ya da grev veya ücret müzakereleriyle uğraşmak zorunda kalmamaktadırlar. Belirli bir yüklenici ile bir sorun olması halinde, alıcıdan sipariş bekleyen çok sayıda başka şirket vardır [10].

Bu durum, aynı zamanda sık rastlanan fazla mesai uygulamasını da açıklamaktadır. Türkiye’de haftalık gerçek çalışma saati, kadınlar için 48 saat iken; erkekler için 52 saattir [17]. Tekstil ve hazırgiyim sektöründeki kayıtdışı işyerlerinde ise, günlük çalışma süreleri 14-16 saate kadar ulaşmakta ve çalışanlar genellikle 6 hatta 7 gün çalışmaktadırlar [18]. Fazla mesai, Türkiye’nin tekstil ve hazırgiyim sektöründe oldukça yaygındır. Mevcut iş kanununda, mesai saati 8 saat ve fazla mesai 3 saat iken, işçiler günde 11 saatten fazla çalışabilmektedir. Türkiye, Uzak Doğu ülkelerinden, özellikle de Çin’den çok daha iyi bir konumda olmasına rağmen, Avrupa Birliği ülkelerinin çok gerisinde ve ILO istatistiklerinde çok alt sıralardadır. Örneğin, 2008 yılı istatistiklerine göre, çalışanlar, tekstil ve hazırgiyim sektöründe, haftada 48-49 saat ve konfeksiyonda 54-55 saat çalışmaktadır, bu süre, Avrupa Birliği ülkeleriyle kıyaslandığında çok uzun ancak Çin’den daha düşüktür [19]. Kayıtdışı istihdama ek olarak, Sosyal Güvenlik Kurumu’na yanlış bordrolar ibraz etmek, orta ve küçük ölçekli işletmelerde neredeyse bir norm haline gelmiştir [20].

Tekstil ve hazırgiyim sektörünün geçmişten bugüne izlediği yol göstermektedir ki, özellikle emek yoğun hazırgiyim sektörü için, olduğu sektörde, küresel üretim zinciri, düşük ücretlerin bulunabildiği yeni ülkeler bulma eğilimi göstermektedir. Bu dönüşüm, geçmişteki batılı ülkelere Japonya’ya ve Japonya’dan Asya Kaplanlarına ve son olarak da Çin’e geçişlerde tecrübe edilmiştir [3]. Bu bağlamda, sektörde artan küresel rekabet ve sermayenin ucuz iş gücüne kayması, Türkiye’nin tekstil ve hazırgiyim sektörünün güçlü yanlarının zarar görmesine neden olmaktadır. Bu sebeple, dâhili alt işveren sistematiğine ek olarak, bazı tekstil ve hazırgiyim firmalarının vergi, enerji ve işgücü maliyetlerini azaltmak için yurtdışında üretim için sözleşmeler yaptığı bilinmektedir. Ar-Ge çalışmaları, inovasyon ve markalaşma, sektörün temel eksikleri olduğundan, hem kamu kurumları hem de iş birliği kuruluşları, rekabet gücü daha yüksek, inovasyon odaklı sektör ve özgün tasarım üreticisi oluşturmayı ve mevcut iş gücü odaklı yapısını değiştirip, küresel tedarik zincirlerinde entegre olmayı amaçlamaktadır [5].

Son olarak, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunları anmak gerekir. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre, tekstil ve hazırgiyim sektörü,, iş kazaları konusunda, metal, inşaat ve kömür sektörlerinin ardından dördüncü sıradadır. Yarattıkları riskler bakımından en önemli zararlar; ergonomik zararlar, gürültü, toz, ısı konfor, yanık, kesici aletlerin (makas vs.) kullanımı, dikiş makinesi iğnesinin kullanımı, iğneler, hava kirliliği ve kimyasallardır.

İş gücü maliyetlerinin azaltılması ve üretimin düşük iş gücü maliyetleri sağlayan gelişmekte olan bölgelere kayması, küresel rekabete tepki olarak değerlendirilebilir. Ancak, bu tür politika ve çözümlerin kalıcı olmadığını unutmamak gerekir. Üretimin gelişmekte olan bölgelere dağıtılması, yalnızca bölgedeki ucuz iş gücüyle değil, aynı zamanda bölgelerin ekonomik ve sosyal kalkınmasıyla alakalıdır. Bu bağlamda, kalıcı bir çözüm için, özellikle Türkiye’nin kendi markalarını yaratması adına, Ar-Ge’ye dayalı yenilikçi ve işçi/çevre dostu bir tekstil ve hazırgiyim sektörüne acil ihtiyaç vardır.

5. Pilot Bölgede Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü

İhracat odaklı ekonominin oluşturulmasıyla birlikte, endüstriyel üretimin dışında kalan belirli iller, endüstriyel kapasitelerini artırmaya başlamıştır. Bu dört şehir arasında, özellikle Gaziantep, yeni bir ekonomik büyüme dönemine girmiştir [21]. Böylece, toplam ekonomik faaliyet içerisinde, sektörün payı ve sektörel istihdam, bu bölgelerde kayda değer biçimde artmıştır. Benzer bir şekilde, bölgenin tekstil ve hazırgiyim ihracatındaki payı da artmaya başlamıştır. 2010 yılında, bölgedeki tekstil ve hazırgiyim firmaları ve fabrikaları, sektörün toplam ihracat gelirin %11,4'ünü oluşturmuştur. Gaziantep, Kahramanmaraş ile birlikte, halıcılıkta ve tekstil ham maddelerinde oldukça güçlüdür. Bu iki şehir, tüm tekstil ham maddesi ihracatının yaklaşık %23'ünü oluşturmaktadır. Bu veri aynı zamanda hazırgiyimden elde edilen gelirin ihracatta görece olarak düşük bir payı olduğunu da göstermiştir.

Uzmanların hesaplamalarına ve mevcut istatistiklere göre, bölge nüfusunun yaklaşık %10'u (409.786 kişi) bölgedeki tekstil ve hazırgiyim sektörüne bağımlıdır. Bölgedeki en büyük iki sektörden biri, tekstil ve hazırgiyim sektörüdür (sektördeki şirketlerin %37'sini ve bölgedeki mesleklerin %69'unu temsil etmektedir). Resmi olarak kayıtlı mesleklerin %69'undan fazlası (91.790), bölgedeki tekstil ve hazırgiyim sektörü tarafından yaratılmaktadır. Malatya ve Adıyaman'da istihdamın %35'i, Kahramanmaraş'ta %44'ü ve Gaziantep'te %42'si tekstil ve hazırgiyim sektörüdür [6]. Üretim tesisleri bölgede konuşlanmış olmasına rağmen, çoğu büyük ve orta ölçekli şirketin merkezi İstanbul'dadır. Bu yüzden, bu şirketlerin karar verme organları bölgenin dışındadır. Bölgedeki tekstil ve hazırgiyim firmaları, İstanbul ya da başka bölgelerdeki büyük firmaların alt işverenleridir ve ürünleri çoğunlukla İstanbul'daki firmalar aracılığıyla ihraç edilmektedir. Bu yüzden ihracattaki payları diğer tekstil alt sektörlerine göre daha yanıltıcı olabilmektedir. Bu sebeple, 50'den az çalışanı olan orta ve küçük ölçekli şirketler, bölgedeki tekstil ve hazırgiyim üretiminin hâkimidirler.

Aslında, küçük ölçekli üretim, bölgenin belirgin özelliklerinden biridir. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, iş yeri sayılarının büyüklüklerine göre dağılımı, işyerlerinin %99'unun tekstil ve hazır giyim sektöründeki KOBİ'ler olduğunu göstermektedir. Tekstil işçilerinin %66,8'i ve hazırgiyim işçilerinin %79,6'sı KOBİ'ler için çalışmaktadır. Bu sebeple, işbirliğinin kurumsallaştırılma oranı düşüktür ve bu küçük şirketler esas olarak diğer büyük şirketlerin alt işverenleri olarak hareket etmektedirler. Düşük iş gücü maliyeti, sektörün rekabet gücünü belirlediğinden, bu şirketlerin esas amacı ekonomik verimlilik ve iş gücü üretkenliğidir. Ayrıca, özellikle büyük üreticilere bağımlı olan küçük ölçekli yerel firmalar için, örgütlenme ve üretimin rekabet gücü geçerli değildir.

Bölgede, 1.357 tekstil ve hazırgiyim şirketi 91.790 kayıtlı işçi çalıştırmaktadır. Her şehirdeki uzmanlık alanı, kayda değer ölçüde farklılık göstermektedir – örneğin, Adıyaman ve Malatya hazırgiyim üzerine uzmanlaşmışken, Kahramanmaraş iplik, lif ve kumaş üretiminde uzmanlaşmıştır. Gaziantep'teki firmalar çoğunlukla kilim, teknik tekstil ürünleri "nonwoven" ve örme trikolar ile tekstil ürünleri üzerine uzmanlaşmıştır.

Beklendiği üzere, bu pilot bölgelerdeki küçük ölçekli üretimde, kayıtdışı istihdam (özellikle kadınlarda) neredeyse bir norm haline almıştır. "Toplam kayıtlı iş gücü, bölgedeki yeşil kart sahiplerinin sayısından daha azdır. Bir sağlık sigortası yardımı olarak başlamış olsa da, günümüzde yeşil kart sistemi, nakit yardımı, barınma ve gıda yardımı, eğitim yardımı, yaşlılık maaşları, vs. gibi çeşitli destek araçlarıyla kapsamlı bir sosyal yardım mekanizması haline gelmiştir. Ancak, çoğu yoksul ve vasıfsız insan, sistemin sağladığı faydalardan yararlanmaya devam etmek için kayıtdışı çalışmayı ya da işsiz kalmayı tercih etmektedir." "Tekstil ve hazırgiyim sektöründe toplam kayıtlı çalışanların %20,7'sinin (19.039 çalışan) kayıtdışı istihdam olduğu tahmin edilmektedir. Bölgenin tekstil ve hazırgiyim sektöründe 680-690 kadar kayıtdışı şirket faaliyet göstermektedir." [6] Uzun çalışma saatleri de bir diğer önemli konudur. 9 ya da 10 saat, normal çalışma süresi olarak görülmektedir. Bu bakımdan, Türkiye'nin genel portresiyle neredeyse aynıdır. Fazla mesai, bölgedeki hazırgiyim şirketlerinin neredeyse tamamında bir norm olarak görülmektedir [22].

6. Binyıl Kalkınma Hedefleri, Bölgenin Sosyo-Ekonomik Profili ve Bunun Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü için Anlamı

Pilot bölgelerdeki tekstil ve hazırgiyim sektörünün yukarıda açıklanan sorunları yalnızca sektörün doğası ya da pazar dinamikleri gereği ortaya çıkmamaktadır. Bölgenin sosyo-ekonomik profilinin de etkileri bulunmaktadır. Bu yüzden özellikle gelişmekte olan illerinde KSS uygulamalarını hayata geçirmek, KSS'nin Türkiye'nin Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne (MDG) ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Bilindiği üzere, Binyıl Kalkınma Hedefleri, Birleşmiş Milletler üyesi 193 devletin ve en azından 23 uluslararası örgütün 2015 yılına kadar gerçekleştirme kararı aldığı sekiz uluslararası kalkınma hedefidir. Bu hedefler:

- Aşırı yoksulluğu ve açlığı ortadan kaldırmak,
- Herkes için evrensel ilköğretim sağlamak,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadının güçlendirilmesini sağlamak,
- Çocuk ölümlerin azaltmak,
- Anne sağlığını iyileştirmek,
- HIV/AIDS, sıtma ve diğer hastalıklarla mücadele etmek,
- Çevresel sürdürülebilirliği sağlamak ve
- Kalkınma için küresel bir ortaklık kurmaktır.

En önemlisi, bölgedeki yoksulluk oldukça görünür düzeydedir. "Yıllık ortalama net gelir yaklaşık 25.000 ev için 2.322,60 dolar (kişi başına günlük 1,5 dolar) ve yaklaşık 41.000 ev için 3.779,60 dolardır (kişi başına günlük 2,5 dolar). Bölgedeki nüfusun %2,4'ünün açlık sınırının ve %3,96'sının da yoksulluk sınırının altında olduğunu söyleyebiliriz [23]." Tablo 2'de görüldüğü üzere ortalama günlük gelir, Türkiye ortalamasının altındadır.

Tablo 2: 2010 Ortalama Günlük Gelir (TL)

	Sabit	Sezonluk	Genel	Özel	Erkek	Kadın	Ortalama
Adıyaman	38,48	34,81	72,49	29,49	37,40	36,69	37,27
Gaziantep	34,44	31,70	68,85	31,67	32,87	40,89	34,03
Malatya	37,30	31,79	70,92	31,13	35,83	36,36	35,93
Kahramanmaraş	35,22	37,26	73,17	30,75	35,66	36,44	35,76
Türkiye	45,28	34,83	74,27	40,51	43,36	43,49	43,39

Kaynak: SGK, 2012

Yeşil kart sahiplerinin toplam nüfusa göre oldukça yüksek oranı, özel olarak Adıyaman'daki; genel olarak ise, bölgedeki yoksulluğun önemli bir göstergesidir.

Tablo 3: Toplam Nüfusta Bölgelere göre Yeşil Kart Sahipleri Oranı (%)

Türkiye	12,7
Adıyaman	41.1
Gaziantep	14.9
Malatya	18.2
Kahramanmaraş	24.7

Kaynak: SGK (2011)

Gaziantep haricinde, diğer iller aynı zamanda her yıl göç veren illerdir. Tablo 4, her ne kadar Adıyaman'da negatif net göç hızının yavaşladığını belirtse de, Malatya ve Kahramanmaraş'ta göçün gözle görülür biçimde hızlandığını göstermektedir.

Tablo 4: Net Göçün İllere göre Oranı

	Net Göç Oranı (%)		
	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Adıyaman	-14,96	-10,49	-10,08
Gaziantep	0,59	1,18	2,39
Malatya	-3,17	-3,25	-7,55
Kahramanmaraş	0,55	-8,08	-7,07

Kaynak: TUIK (2012)

Özetle, çalışma sorunları ile çevresel standartların bir kısmının gözden kaçırılması ve KSS odaklı sürdürülebilir tedarik zincirlerinin oluşturulmasına ilişkin güçlükler, bölgedeki zorlu sosyo-ekonomik profil ile iç içe geçmiştir.

7. Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiye ve Bölgedeki Kadın İstihdamı Sorunu

Beşinci Bölümde detaylı bir şekilde anlatılacağı üzere, bölgede tarım dışı sektörlerde kadın istihdam oranı %9 ve %17 arasında değişmektedir. Genel anlamda, kadınlar tarımsal üretimde daha fazla rol sahibidirler. Rakamlar son yıllarda artıyor gibi görünse de, kadınlar tarım dışı faaliyetlerdeki çalışanların yalnızca çok küçük bir kısmını oluşturmaktadır ve bu durum da, onların ev hanımı olarak kaldıklarını ve çocuk bakımı ile ev işleriyle uğraştıklarını göstermektedir. Kadın işçilerin tekstil ve hazır giyim sektöründeki payı Malatya'da %22,6, Adıyaman'da %71,8, Gaziantep'te %24,4 ve Kahramanmaraş'ta %17,7'dir [6]. Sektördeki iş gücünün cinsiyete göre ayrımı, temel olarak şehirlerdeki alt sektörlerin farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Dikiş ve hazır giyim kadın çalışanların işi gibi görünürken, dokuma, boyama, ütüleme ve kesme gibi birimlerde erkeklerin hâkimiyeti vardır. Bu toplumsal cinsiyete dayalı iş gücü dağılımı, kadınların neden Adıyaman'da sektöre hâkim olduklarını da açıklamaktadır.

Yani, Adıyaman'daki kadınların yüksek orandaki katkısı, pamuk esaslı örgü kumaştan oluşan hazır giyim sektörünün şehirdeki konumundan kaynaklanmaktadır, kadınlar ağırlıklı olarak makine operatörleri olarak çalıştırılmaktadır.

Tekstil ve hazır giyim sektörünün kadınlara bölgede istihdam olanakları sağladığı ve kadınların hazır giyim üretimindeki katkısının daha büyük olduğu açıktır. Ancak, teknik tekstil ve halıcılık alanlarında üretim kadınların istihdamına dayalı değildir, daha çok erkeklerin hâkim olduğu bir üretim alanıdır. Bu durum, en belirgin şekilde Gaziantep'in sanayi üretim bölgelerinde, şehrin endüstriyel istihdamının gerçekleştiği yerlerde görülmektedir. Dolayısıyla, kadınlar özellikle bu alanlardan uzaklaştırılmaktadır. Kadınlar yalnızca Adıyaman örneğinde olduğu gibi, hazır giyim üretiminin yoğunlaştığı durumlarda gözle görülür bir iş gücü haline gelmektedir.

Yaş dağılımı, sektördeki kadın istihdamının en belirgin özelliği olarak ön plana çıkmaktadır. 17 ve 25 yaşları arasındaki genç kadınlar, tekstil ve hazır giyim sektörü için iş gücü sağlayan en önemli gruptur. Dolayısıyla, kadınların çalışması evlenmelerine kadar olan kısa süreli bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Kadınlar için ortalama 2-3 yıllık bir çalışma süresi tahmin edilmektedir. Bu süre, bir çalışana, vasıflı bir işçi haline getirmek için gereken eğitim göz önüne alındığında çok kısadır. Aynı zamanda işçinin üretkenliğini de etkileyen ve en yüksek kapasite ve beceriye ulaştığı anda bir işçiyi kaybetmek anlamına gelebilecek olan kadınların yüksek personel değişim oranı, sektör için büyük bir kayıptır.

Çalışma koşulları, kadınların tekstil ve hazır giyim sektöründe uzun süreli çalışması için ciddi bir engel teşkil etmektedir. Uzun çalışma saatleri, fazla mesai, ailelerin kızlarının ücretli olarak çalışmasına izin verdiklerinde dikkate aldıkları esas konulardır. Kayıtdışı kadınlar için istihdama erişim ve işlerini uzun süreli olarak korumak hususunda engeller yaratmaktadır.

Son olarak, bölgedeki düşük kadın istihdam oranı, toplumda kadınların rolüne ilişkin ataerkil ve kültürel değerlerin ve kadınların aile ve iş yaşamlarını bir arada yürütmesini güçleştiren sektörün zorlu çalışma koşullarının bir sonucudur. Kadınlar için çalışma ortamının iyileştirilmesi ve daha fazla kadının eşit ücret ve daha iyi çalışma koşullarıyla tekstil ve hazır giyim sektörü iş piyasasına katılmaya teşvik edilmesi, Türkiye'nin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının güçlendirilmesine ilişkin Binyıl Kalkınma Hedefi'nin gerçekleştirilmesine bir adım daha yaklaşmasına yardımcı olabilir. Bu yüzden, pilot bölgede kadının güçlendirilmesini ve katılımını içeren KSS ilkelerinin uygulanması, Türkiye'nin Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne ulaşmasına yardımcı olabilecek etkili bir strateji olabilir.

8. Çalışmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmada iki farklı veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Bunlar, KOBİ'ler için anket çalışması ve paydaşlarla mülakattır.

KOBİ Anketleri

Araştırmanın ilk aşamasında örneklem, pilot bölgedeki 100 KOBİ olarak belirlenmiştir. Pilot bölgede Ortak Programa ilgi duyan ve ankete katılmak isteyen 100 KOBİ'nin seçilmesi için Adıyaman, Gaziantep, Kahramanmaraş ve Malatya'da dört çalıştay düzenlenmiştir. Bu bağlamda, İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği Genel Sekreterliği, pilot bölgede çalışmaya ilişkin tüm gerekli bilgiyi kendi ağı içerisinde dağıtmış ve KOBİ'ler çalıştaylara davet edilmiştir. Hem tekstil hem de hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lerin üst düzey yöneticileri 2011 Mayıs ayında gerçekleştirilen çalıştaylara katılmıştır. Projenin sunumundan sonra, katılımcılar çalışma grubundan destek olarak anketi doldürmüştür. Daha önce belirtildiği üzere, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, bu değerlendirme ra-

porunun ana çerçevesini oluşturuyor olsa da, bu araştırmadaki farklı paydaşlar KSS'nin farklı yönlerini vurgulamıştır. İTKİB, tüm aktörlerin tedarik zincirinin tamamında yer alması ile incelenen sürdürülebilirlik kavramına yoğunlaşırken, UNIDO çevre yönetimi konularını incelemiş, ILO ise çalışma uygulamalarını ve standartlarını değerlendirmiştir. Anket, üretici KOBİ'lerin KSS konusundaki farkındalık düzeyinin ve uygulamalarının belirlenmesi için özel olarak tasarlanmış üç ana bölümden oluşmaktadır: sürdürülebilirlik, çevre ve çalışma koşulları. Program Ortakları'nın her biri KOBİ anketleri için kendi sorularını hazırlamıştır.

İTKİB tarafından koordine edilen çalışma aşamaları:

a) BM Küresel İlkeler Sözleşmesi temel alınarak, uluslararası politikalar ve standartlar ışığında, tekstil ve hazır giyim sektöründe küresel trendler ve tedarik zincirinin sürdürülebilirliği çerçevesi hakkında bilgi sağlamak üzere masa başı araştırma çalışması gerçekleştirilmiştir.

b) Tedarik zincirleri ile bağlantıları olan şirketler ve şirket stratejilerine ilişkin KSS ve sürdürülebilirlik algısının incelenmesini amaçlayan ve 100 KOBİ'yi hedef alan anket çalışması tamamlanmıştır. Sürdürülebilirlikle ilgili sorular beş temaya hitap etmektedir:

- Ankette verilen seçenekler arasında en iyi seçenek üzerinden şirketin yönetim stratejilerinin tanımlanması,
- Ankette verilen seçenekler arasında en iyi seçenek üzerinden müşterilere ilişkin koşulların tanımlanması,
- Üretim ve tedarik süreçlerine ilişkin koşulları tanımlayarak ankette verilen en iyi seçeneğin seçilmesi,
- Şirket bünyesinde kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının varlığı,
- Ankette verilen en iyi seçenek üzerinden şirket bünyesindeki KSS uygulamalarına ilişkin koşulların tanımlanması

Çalışmanın esas amacı, tekstil ve hazır giyim sektöründe ve KOBİ'lerde tedarik zincirinin sürdürülebilirliğine ilişkin farkındalık düzeyinin ve KOBİ'lerin mevcut faaliyetlerinde büyük şirketler ve farklı paydaşlarla olan bağlantılarının değerlendirilmesidir.

UNIDO, tekstil ve hazır giyim sektörü şirketlerinin çevre yönetimi ve temiz üretim algısını/anlayışını/farkındalığını değerlendiren sorular hazırlamıştır. Sorular 6 konu altında toplanmıştır.

- Genel çevre politikası ve çevre yasasına bakış açıları,
- Üretim süreçleri/sistemleri/teknolojileri ve çevre yönetimi arasındaki ilişki,
- Çevre yönetimi ve temiz üretim bağlamında gerçekleştirilen ölçme, uygulama ve izleme faaliyetleri,
- Şirketin üretimi ve giderleri üzerinde kaynak/atık yönetiminin etkisi,
- Çevresel etkiyi ve ilgili masrafları azaltmak için mevcut ve planlanan faaliyetler,
- Piyasa koşulları ve müşteri ilişkilerinin çevreye ilişkin performans ve ilgili masraflar üzerindeki etkisi

Çalıştayların ardından, anketler e-posta ve faks yoluyla pilot bölgedeki tekstil ve hazır giyim üreticilerine de gönderilmiştir. E-posta ve faks mesajlarına ek olarak, Gaziantep ve Kahramanmaraş'ta anketlerin doldurulmasının yanı sıra, çevre ile ilgili durumları/performansları hakkında detaylı bilgi almak için ıslak terbiye şirketlerine ziyaretler gerçekleştirilmiştir. Tekstil ve hazır giyim üretimiyle ilgili önemli çevresel etkiler ıslak terbiye işlemlerinden kaynaklandığı için, UNIDO, özellikle ıslak terbiye firmalarına yoğunlaşmıştır ve yeterli sayıda ıslak terbiye firmasını gerçekleştirilen görüşmeler ve anketlerle çalışmaya dâhil etmek için çaba sarf edilmiştir.

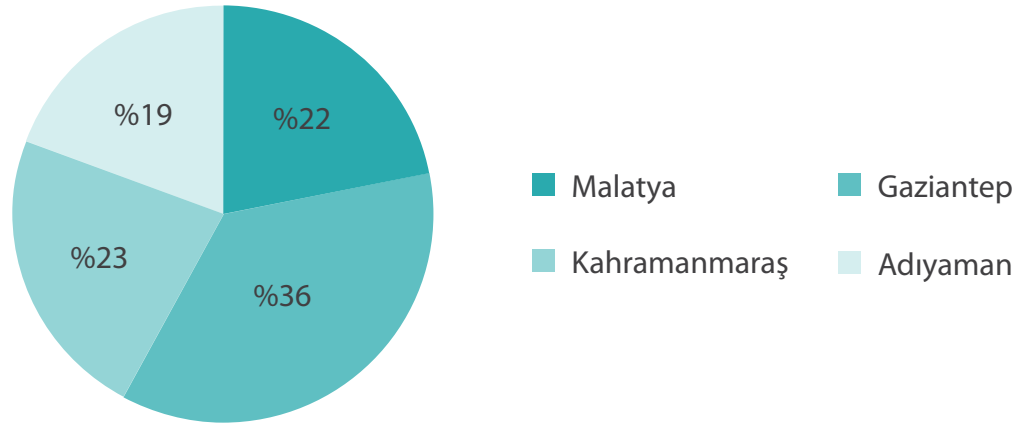
Çalışma standartlarının uyumluluğunun değerlendirilmesine ilişkin sorular, ILO normları ve ulusal yasalara dayanarak hazırlanmış ve formüle edilmiştir. Anketleri hazırlamaya başlamadan önce, ana hatların belirlenmesi için bir çalışma grubunun, Torino'daki ILO Uluslararası Eğitim Merkezi'nde (22-25 Şubat 2011) "ILO'nun KSS İlkeleri ve Uluslararası Çalışma Standartları" konulu bir çalışmaya katılımı sağlanmıştır. Sorular çalışma grubu ile ILO tarafından ha-

zırlanmış olup, bir araya getirilen anketin tamamlanması için tüm proje paydaşlarıyla görüşülmüştür. **Ankette yer alan sorular, 6 konu altında gruplandırılmaktadır:**

- Çalışanların Çalışma Koşulları;
- Ücret Politikası ve Sözleşme Yükümlülükleri;
- Verimlilik;
- Kadın İşçilerin Durumu;
- Sosyal Denetim Deneyimi;
- Ulusal Tekstil ve Hazırgiyim Yönetmelikleriyle Uyumluluk.

Pilot bölgedeki dört çalıştayın ardından, 100 sonucun her biri elektronik olarak kaydedilmiş ve analiz için projenin diğer paydaşları tarafından bir kez daha kontrol edilmiştir. Pilot bölgede tekstil ve hazırgiyim sektöründe faaliyet gösteren 100 KOBİ'nin örnek dağılımı şu şekildedir.

Şekil 1. İncelenen KOBİ'lerin illere göre Dağılımı



Çalışanların Çalışma Koşulları kategorisi; zorla çalıştırma olguları, fazla mesai ödemeleri, çalışanların sigorta durumu, sendikaların varlığı, toplu sözleşme, sağlık – güvenlik ve çevre koşulları, kıdem tazminatı, iletişim, çalışanların karar verme sürecine katkısı, işçi komitesi, işçi temsilcilerine ilişkin verileri temsil etmektedir. Ücret Politikası ve Sözleşme Yükümlülükleri bölümü, işe alım süreçlerinde sözleşmelerin olup olmadığına, maaşların zamanında ve tam olarak ödenmesine, asgari ücret altında çalışanın olmamasına odaklanmaktadır. Anketin verimlilik ile ilgili soruları, işçilerin memnuniyet düzeyini, işe giriş oranlarını, devamsızlık, vasıflı çalışanları ve profesyonel yöneticileri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Kadın işçilerin durumu, fabrikalarda çok fazla sayıda kadın çalıştıran tekstil ve hazırgiyim sektörü için anketin odağındadır. Bu bağlamda, işe alımlarda toplumsal cinsiyet eşitliği, özel toplumsal cinsiyet politikaları, kadınların çalışma koşulları araştırılmıştır. Tekstil ve hazırgiyim sektöründe KOBİ'lerin Sosyal Denetim Deneyimi de araştırılmış ve KOBİ'ler tarafından fabrikalar için sosyal standart kriterlerini yansıtan farklı yorumlar paylaşılmıştır. Tekstilde Ulusal Tekstil ve Hazırgiyim Yönetmelikleriyle Uyumluluk, KOBİ'lerin görüşlerine başvuran bir metod ile araştırılmıştır.

Büyük şirketler ve paydaşlarla yapılandırılmış görüşmeler

Bu araştırmanın ikinci aşamasını, büyük şirketler ve diğer paydaşlarla yapılan görüşmeler oluşturmaktadır. Bu amaçla, İTKİB'in koordinasyonunda çalışma ekibi, tedarikçilerin beklentilerini ve sektörün uluslararası standartlarını ve politika önerilerini incelemek için beş uluslararası alıcıyla görüşmeler gerçekleştirmiştir. Ekip aynı zamanda beklentileri ve KOBİ'ler arasındaki farkı tespit etmek üzere, Türkiye'deki KSS uygulama örneklerini incelemek için beş büyük ölçekli işletmeyi de incelemiştir.

Benzer bir şekilde, UNIDO'nun çalışmasının esas hedeflerinden biri, pilot bölgedeki şirketleri çevreye ilişkin durum/performans açısından Türkiye'nin diğer bölgelerindeki şirketlerle kıyaslamak olduğundan, UNIDO, Türkiye'nin gelişmiş bölgelerinde yer alan ıslak terbiye firmalarıyla kıyaslandığında, bölgede daha yüksek çevresel etkileri olduğu bilinen ıslak terbiye firmalarını konu edinmiştir. Bu amaçla, anket aracılığıyla, İstanbul, Bursa, Tekirdağ, Kayseri, Adana ve Afyonkarahisar'dan toplamda 12 şirkete ulaşılmıştır. Hedef bölgedeki şirketlere gerçekleştirilen ziyaretlere ek olarak, çevre ile ilgili durumları/performanslarına ilişkin detaylı bilgi almak üzere Tekirdağ, Bursa ve Afyonkarahisar'dan 6 şirket ziyaret edilmiştir. Bu şirketlerden, uygulanan anketlerin yanı sıra yarı yapılandırılmış görüşmeler ile veri toplanmıştır (21 saha ziyareti de dâhil ıslak terbiye tesislerinde toplamda 37 anket doldurulmuştur).

Tablo 5: İllere Göre Islak Terbiye Firmaları Anket Dağılımları

Hedef Bölge	Değerlendirilen Anketler (Islak Terbiye Firmalarının Sayısı)	Ziyaret edilen Firmalar (Islak Terbiye Firmalarının Sayısı)
Gaziantep	13	12
Kahramanmaraş	8	3
Malatya	3	0
Adıyaman	1	0
Ara Toplam	25	15
Diğer Bölgeler		
Tekirdağ	5	4
Kayseri	2	0
Bursa	2	1
İstanbul	1	0
Adana	1	0
Afyonkarahisar	1	1
Ara Toplam	12	6
Toplam	37	21

UNIDO, tedarikçilerin seçilmesi ve performanslarının denetlenmesine ilişkin olarak, büyük şirketler için, çevre yönetimi ilkeleri ve standartlarının uyumluluğunun anlaşılmasına yönelik 14 açık uçlu sorudan oluşan bir anket hazırlamıştır. Çalışmanın bu kısmında, 10 büyük şirket, çevre yönetimine ilişkin olarak farklı kademelerde tedarikçileri üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılması için ankete katılmıştır. 1. kademe tedarikçilerle ilgili olarak, esas odak noktası, ne ölçüde farkındalık/teknik bilgi aktardıklarının ve tedarik zincirinde müşterilerinin (örneğin çok uluslu şirketler) beklediği çevre ile ilgili gereklilikleri ne ölçüde uyguladıklarının bulunmasıdır.

UNIDO aynı zamanda şirketleri farklı seviyelerde kategorize etmektedir. Cevaplara dayalı olarak, şirketlere her soru için %0-100 arası bir değer verilmiştir. Şirketin ilgili alan için çevreye ilişkin performans/yeterlilik düzeyi, sorular için verilen değerlerin ortalaması alınarak belirlenmiştir. Bu sayede, şirketler aşağıdaki şekilde puanlanmıştır.

- Seviye 4 (%75–100 puan düzeyindeki şirketler)
- Seviye 3 (% 50–75 puan düzeyindeki şirketler)
- Seviye 2 (% 25–50 puan düzeyindeki şirketler)
- Seviye 1 (% 0–25 puan düzeyindeki şirketler)

Son olarak, ILO ekibi, bakış açılarını da çalışmaya dâhil etmek için, 7 çok uluslu şirket (alıcılar) ile görüşmüştür. Rapor aynı zamanda projeye ilgili olarak, çalışma grubu aynı zamanda, çalıştaylar esnasında hedef bölgede 15 kadar KOBİ'yle görüşme şansı da elde etmiştir.

9. Paydaşlarla Gerçekleştirilen Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler

Son olarak, tüm araştırma ekipleri bu çalışma için ilgili paydaşlarla görüşmüştür. İTKİB, uluslararası tedarik zincirlerine entegrasyon ve sürdürülebilirlik kapsamında, aralarında STK'lar ve kamu kuruluşları da olan 10 paydaş ile görüşmüştür. İstanbul ve Ankara'nın yanı sıra, bölgedeki iş birliği kuruluşlarıyla (odalar, dernekler vb.) da görüşülmüştür. Benzer bir şekilde, UNIDO, ulusal ve bölgesel düzeyde 17 sektörel paydaş ile görüşmüştür. Bir kez daha bakanlıklar, şemsiye kuruluşlar, bölgesel kalkınma ajansları, sivil toplum kuruluşları (STK), sanayi ve ticaret odaları, danışmanlık şirketleri; çevre yönetimi ve temiz üretimin hem yasal hem de politika bağlamının incelenmesi için bu açık uçlu anketlere dâhil edilmişlerdir. Son olarak, ILO, Ankara ve İstanbul'da, özellikle bölgedeki sendikalar, iş birliği kuruluşları ve kamu kurumları gibi 19 ilgili paydaşla anket çalışması gerçekleştirmiştir.

Metodoloji ve Örneklem Kısıtları

İlk olarak, araştırmanın konusu ve katılımcılara yöneltilen anket soruları, katılımcılardan doğru cevapların alınmasını amaçlasa da konu itibarı ile kısıtlayıcıdır. Başka bir ifade ile sorular, şirket içerisinde etik olmayan ya da yasa dışı uygulamaların olup olmadığını sorguladığından, genelde şirket sahibi ya da yöneticisi olan katılımcılar, kamu kurumları ya da diğer paydaşlar için görünür olmaktan çekindikleri ya da şirketleri için iyi bir imaj oluşturmak istedikleri için mevcut koşulları yansıtan cevapları vermekten kaçınmış veya çoğunlukla olumlu cevaplar verme eğilimi göstermişlerdir. Sorular öz değerlendirme formatında hazırlandığı için, sonuçlar gerçekte olduğundan çok daha olumlu bir tablo çizmiştir.

İkinci olarak, KOBİ sahipleri ve üst düzey yöneticileri anketi doldurmuş ve KOBİ sahipleriyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Anketin büyük bir kısmı çalıştaya katılanlar tarafından doldurulduğu için, katılım sağlayan temsilcilerin, şirketin sürdürülebilirliği, çevre uygulamaları ve çalışma standartları gibi uygulamaları hakkında derinlemesine bilgi sahibi oldukları ya da yeterince yetkili olup olmadıkları kesin değildir. Özellikle çalışma standartlarına ilişkin olarak, çalışma uygulamaları hakkında arzu edilen sayıda işçiyle görüşülememesi çalışmada başka bir kısıtlama teşkil etmektedir.

Son olarak KOBİ'ler ve büyük şirketlerden oluşan örneklem grubu ve ölçeği rastgele seçilememiştir. Araştırmada yer alan firmalar duyurulara yanıt veren ve araştırmaya katılmaya karar veren firmalardan oluşmuştur. Bu sebeple, bu raporun bulgularının genellenemeyeceğinin vurgulanması önemlidir. Araştırmaya katılan firmalar arasında tekstil ve hazır giyim sektörünün alt segmentleri, faaliyette buldukları bölgeler, ihracat yapıp yapmadıkları ve şirket büyüklükleri gibi farklılıklar bulunmaktadır. KOBİ ve büyük şirketlerden oluşan örneklem grubu, özelliklerine ve pilot illerinden birindeki bir şirketle çalışıp çalışmadığına göre seçilmemiştir. Örnek boyutu nüfusun gerçek özelliklerini yansıtmadığından, anket araştırmasının sonucu, araştırmada yer alan tüm şehirlere ve Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörüne genellenemez. Örneğin, tekstil ve özellikle hazır giyim sektöründeki firmaların büyük bir çoğunluğu, 10'dan daha az kişi çalıştırıyor olsa da, bu çalıştaylara katılan 104 şirket temsilcisi arasında görüşülen KOBİ'lerin sayısı daha büyük şirketler olma özelliğini taşımaktadır. Ancak KSS uygulamalarına ilişkin sorunları ve beklentileri teşhis etmeyi amaçlamaktadır. Daha da önemlisi, daha önce de belirtildiği üzere, bu çalışmada elde edilen bulguların bazıları bölgenin kendine has durum ve sosyoekonomik koşullarıyla yakından ilgili olabilir ve Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörünün tamamının analizi için genellenemeyebilir.

10. İş Modelleri

Raporunun son kısmı, KSS'ye ilişkin örneklerin incelenmesi çalışmasından edinilen bulgulara ayrılmıştır. Bu faaliyetin ardındaki gerekçe, tekstil ve hazır giyim sektöründeki KOBİ'lerin bölgede daha iyi performans sergilemeleri için teşvik edilmesine ilişkin bir araç olarak kullanılacak olgu çalışması sağlamaktır. İTKİB, KSS ilkelerini ve sürdürülebilir tedarik zincirlerini desteklemek üzere sosyal uygunluk örnekleri ve stratejiler geliştirmiş olan beş şirketle görüşmeler yapmıştır. İlgili rapor aynı zamanda yalnızca şirketler arasındaki geniş yelpazedeki uygulamaları göstermekle kalmayıp, KSS'nin bir alanındaki uygulama örneklerinin, her zaman diğer yönlerden de en iyi uygulamaları garanti edemeyeceğini göstermektedir. Örneğin, en iyi çalışma standartlarına sahip bir şirket her zaman en iyi çevre yönetimi uygulamıyor olabilir ya da bu durumun tam aksi de görülebilir. Ama yine de bu iş modelleri, sürdürülebilirlik, çalışanlar ve çevresel unsurların birbiriyle kesişebildiğini ve karşılıklı olarak ayrıcalıklı olmadıklarını göstermek için önemlidir ve bu husus nihai olarak KSS'nin ana savını oluşturmaktadır.

Rapor, pilot bölge içerisindeki ve dışındaki farklı paydaşlar ve şirketler için politika önerileriyle sonlanmaktadır. Şirketler, kamu kurumları, STK'lar, iş birliği kurumları, dernekler ve sendikaların hangi adımları atabileceklerine ilişkin öneriler sunmaktadır.





Tedarik Zincirinin

Bölüm 2 Sürdürülebilirliği

1. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Sürdürülebilir Tedarik Zinciri	42
2. Uluslararası Politika ve Standartlar	43
3. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Çerçevesi	45
3.1. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Taahhüdü	45
3.2. Tedarik Zincirinin Kapsamının Belirlenmesi	46
3.3. Tanım ve Uygulama	47
3.4. Ölçme ve İletişim	48
4. Türkiye’de Tekstil ve Hazırgiyim Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği	48
5. İş Birliği Kuruluşları	53
6. Sonuç ve Öneriler	55

Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği

İTKİB tarafından hazırlanmıştır.

Bu bölümde, tedarik zincirinin sürdürülebilirliği ve bu konunun Kurumsal Sosyal Sorumluluk üzerindeki hayati rolü ele alınmaktadır. Bu bölümde yer verilen ve Tedarik Zincirlerinde Sürdürülebilirlik konusunun kapsamlı versiyonuna Ortak Program'ın web sitesinden de ulaşılabilir. Tekstil ve hazır giyim sektörünü de içine alan iş dünyasında, Kurumsal Sosyal Sorumluluk kapsamında sürdürülebilirlik, kurumsal sürdürülebilirlik ya da sürdürülebilir kalkınma olarak yorumlanabilir. Küresel sektörlere benzer bir şekilde, tekstil ve hazır giyim sektörü de küresel tedarik zincirine tabidir. Küresel rekabet ortamında üretici şirketlerin sürekliliğini ve büyümesini sağlamak için, ticari kaygılar taşıyan yerel uygulamalar, her zaman küresel gereklilikleri karşılayamayabilir. Bu düşünceyle, Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği yaklaşımının bir şirketin stratejisine dâhil edilmesi, yalnızca büyük ölçekli şirketler için değil, aynı zamanda KOBİ'ler için de bir rekabet gücü meselesidir.

Mevcut çalışma kapsamında, sürdürülebilirlik kavramı, tedarik zincirinin tamamında varlık gösteren tüm aktörler üzerinden incelenmiştir, dolayısıyla, tedarik zincirinin farklı seviyelerinde farklı araştırma teknikleri uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıda belirtilen çalışmalar gerçekleştirilmiştir:

- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi temel alınarak, uluslararası politikalar ve standartlar ışığında, tekstil ve hazır giyim sektöründe küresel trendler ve tedarik zincirinin sürdürülebilirliği çerçevesi hakkında bilgi sağlamak üzere masa başı araştırma çalışması gerçekleştirilmiştir.
- Pilot bölgede 100 KOBİ'ye sürdürülebilirlik odaklı anket hazırlanmış ve uygulanmıştır. Anket çalışması, şirket değer zinciri ve dış faktörlerle bağlantısı olan şirket stratejileriyle ilişkili olarak KSS ve sürdürülebilirlik anlayışının incelenmesini amaçlamıştır.
- Tedarikçilerden beklenenleri ve uluslararası sosyal uygunluk standart ve politikaların sektöre getirilerini incelemek için beş uluslararası alıcıyla yarı yapılandırılmış mülakat gerçekleştirilmiştir.
- Tedarik zinciri sürecinde yer alma düzeylerinin incelenmesi amacı ile STK'lar ve kamu kuruluşlarının da dâhil olduğu paydaşlarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir,
- KOBİ'lere KSS uygulamalarına ilişkin örnekler sunmak üzere beş üretici firma incelenmiş ve iş modelleri çalışması tamamlanmıştır.

Bu bölüm, şirketlerin tedarik zinciri yönetimini başlatarak sürdürülebilirliğini sağlayacak girişimlerini başlatmaları ve geliştirmeleri için hazırlanmış özet bir kılavuz olarak görülebilir. Aynı zamanda, katılan paydaşlar arasında iş birliğini destekleyerek tedarik zincirlerinde sürdürülebilirliğe ilişkin mevcut politikaları geliştirmek ve güçlendirmek için de kullanılabilir.

1. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Sürdürülebilir Tedarik Zinciri

Kurumsal Sosyal Sorumluluk'un önemli boyutlarından biri de kârlılığı artıracak ve sürdürecektir stratejiler oluşturmaktır. KSS kriterlerinin iş yönetimine dâhil edilmesi üç ilkeye dayalıdır: i) ekonomik, sosyal ve çevre ile ilgili alanlardaki stratejilerin ve performans sistemlerinin düzenlenmesi, ii) elde edilen sonuçlara ilişkin net, şeffaf bilginin oluşturulması ve iii) elde edilen sonuçların izlenmesi ve değerlendirilmesi. Dolayısıyla, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, şirketin stratejisi ve yönetim modeline dâhil edilerek müşterilerin güveni artırılabilir; bu durum şirket yönetiminin iyileştiril-

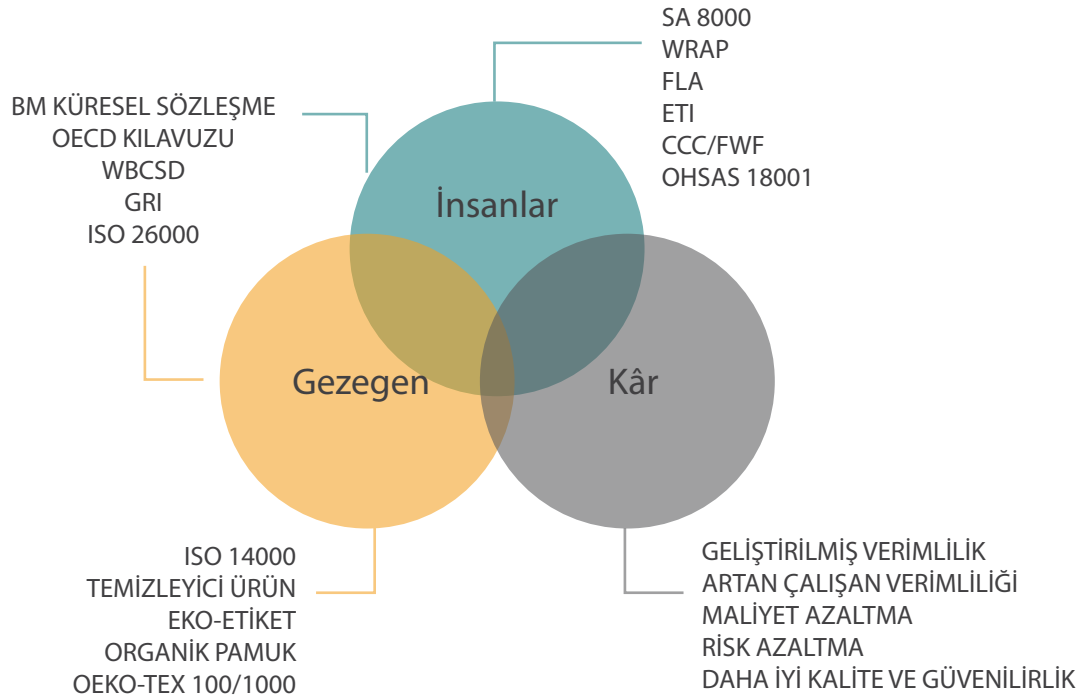
mesine yardımcı olmakla birlikte piyasa performansını geliştirir. Kurumsal sosyal sorumluluk stratejilerinin dikkatli bir şekilde izlenmesi ve analiz edilmesi ile, ilgili tüm aktörlerin sonuçları gerçek ortama uyarlamasına olanak sağlar.

KSS uygulamalarını yeterince uygulayamayan tekstil ve hazır giyim şirketlerinde ağırlıklı olarak kısa vadeli yönetim yaklaşımı görülmektedir. Kısa vadeli ya da zamanında iş teslim etme konusunda işletmelerin çabaları, sosyal ve çevresel ihlallere yol açabilir.

2. Uluslararası Politika ve Standartlar

Küresel rekabet ortamı, müşterilerin çevre ve toplum konusunda artan kaygıları, sürdürülebilirlik programları uygulayan ya da KSS yaklaşımını izleyen üreticilerin katılımını sağlamak için, uluslararası politika kararlarının uluslararası standartlar ve politikalar belirlemesini sağlamıştır.

Küresel olarak, şirketlerin KSS'nin farklı yönlerine hitap etmesine yardımcı olmak üzere bir dizi standart geliştirilmiştir. Tedarik zincirlerinde iş yeri koşullarına ilişkin esas standartlar şu şekilde sıralanabilir: SA 8000 (Sosyal Sorumluluk Standardı 8000'den ve üretimde kullanılmak üzere), WRAP (hazır giyim için) ve Ticari Sosyal Uyumluluk Girişimi (BSCI), Adil Çalışma Derneği (FLA, hazır giyim için), Etik Ticaret Girişimi (ETI, Birleşik Krallık merkezlidir ve özellikle perakendecilerden oluşan farklı sektörlerden üyeleri bulunmaktadır), İşçi Hakları Konsorsiyumu (WRC, başta hazır giyim olmak üzere birçok üretim sektöründe ABD yüksek okul ve üniversitelerine dayalı üyelik), Temiz Kıyafet Kampanyası (CCC, hazır giyim üretimi üzerine Avrupa'da STK odaklı) ve Adil Hazır giyim Vakfı (FWF, Hollanda merkezli ve hazır giyimi hedef alıyor). Bu standartların ötesinde, OECD, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi ve GRI gibi ilkeler mevcuttur [1].



Kaynak: Iperen, 2006, *Tekstil Sanayinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk*

Belirtildiği üzere, KSS'nin uygulanması için bir dizi standart mevcuttur, bu raporda, raporun referans olarak aldığı standartlar hakkında kısaca bilgi verilmektedir.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, şirketler için raporlarını ve performanslarını sunabilecekleri ve uluslararası bir aktör olarak kabul edilebilecekleri uluslararası bir ortam sunan, önde gelen platformlardan biridir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, faaliyetlerini ve stratejilerini insan hakları, çalışma, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında kabul edilmiş 10 evrensel ilkeyle uyumlu hale getirmeyi prensip edinmiş işletmelere ilişkin bir stratejik politika girişimidir.

Sosyal, politik ve ekonomik zorluklar ve fırsatlar - yurtiçinde veya dışında- ticareti daha önce olduğundan daha fazla etkilemekte, birçok şirket, hükümet sivil toplum kuruluşu ve çalışan Birleşmiş Milletler iş birliği ile birlikte hareket etme ihtiyacının farkına varmaktadır. Gittikçe artan bu anlayış, Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin hızlı büyümesine yansımıştır. 130'dan fazla ülkeden 8,700'ün üzerinde kurumsal katılımcı ve diğer paydaşlarla, dünyadaki en büyük gönüllü kurumsal sorumluluk girişimidir.

Sorumlu yöneticiler tarafından desteklenen Küresel İlkeler Sözleşmesi, sürdürülebilirlik politikaları ve uygulamalarının geliştirilmesi, uygulanması ve duyurulması için katılımcılara, geniş bir yelpazede, hepsi sürdürülebilir iş modelleri ve piyasalarının geliştirilmesine yardımcı olmak için tasarlanmış iş akışları, yönetim araçları ve kaynaklar sağlayan pratik bir çerçevedir.

Genel olarak, Küresel İlkeler Sözleşmesi birbirini tamamlayan iki amaç taşımaktadır:

1. Dünyanın her yerinde ticari faaliyetlerde on ilkenin yaygınlaştırılması.
2. Binyıl Kalkınma Hedefleri de dâhil olmak üzere, daha geniş kapsamlı BM hedeflerinin desteklenmesinde eylemlerin harekete geçirilmesi.

Küresel İlkeler Sözleşmesi, evrensel ilke ve değerleri hepsinin yararına olacak şekilde piyasalara ve toplumlara dâhil etmeyi amaçlayarak çevre, toplum ve yönetim alanlarında gittikçe karmaşık hale gelen riskler ve fırsatların yönetiminde özel sektöre yardımcı olmak için vardır [2].

Küresel İlkeler Sözleşmesi, küresel olduğu kadar yereldir; özel sektöre ve kamuya hitap eder, gönüllülük esasına dayanmaktadır ve güvenilirdir. Faydaları arasında şunlar bulunmaktadır:

- Çevre, toplum ve yönetim ile ilgili politika ve uygulamaların geliştirilmesi, uygulanması ve duyurulması için yerleşik ve küresel çapta kabul görmüş politika çerçevesinin benimsenmesi.
- Yaygın sorunlar için pratik çözümlerin ve stratejilerin geliştirilmesi için en iyi ve yükselen uygulamaların paylaşılması.
- BM kuruluşları, hükümetler, sivil toplum, iş piyasası ve diğer ticari olmayan ilgi alanlarını da içeren bir dizi paydaşla ortaklık ile sürdürülebilir çözümlerin geliştirilmesi.
- Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin dünyanın her yerindeki yerel ağları içerisindeki ticari birimler ile alt kuruluşların birbirine bağlanması – bunların çoğu gelişmekte olan ve yeni pazarlardadır.
- Birleşmiş Milletler'in sürdürülebilirlik ve kalkınma konusunda geniş bilgi ve deneyimine erişmek.
- Çevre, toplum ve yönetim ile ilgili alanlarda BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin yönetim araçları ve kaynaklarını kullanmak ve uzmanlaşmış iş akışlarına dâhil olmak.

Sosyal Sorumluluk 8000

1997 yılında, Uluslararası Sosyal Sorumluluk (SAI), ILO ve BM sözleşmelerini esas alan işyerleri için gönüllü bir standart olan Sosyal Sorumluluk Standardı 8000'i (SA8000) başlattı. SA8000, Uluslararası Sosyal Sorumluluk (SAI) tarafından başlatılan, sosyal konularda üçüncü taraf doğrulama sistemi için tek tip denetlenebilir bir standarttır. SAI, işyerlerinin ve toplumların sosyal açıdan sorumlu standartlar geliştirerek ve uygulayarak iyileştirilmesini amaçlayan, uluslararası, çok paydaşlı bir sivil toplum kuruluşudur. SAI, dünyanın her yerindeki şirketler (Chiquita, Dole, Gap, Timberland,

Avon Products ve Co-op Italia gibi uluslararası markalar), tüketici grupları, sivil toplum kuruluşları (Uluslararası Af Örgütü ve CARE gibi STK'lar), işçi örgütleri (bünyesinde toplam 15 milyon işçi bulundurmaktadır), devlet kuruluşları ve sertifikasyon kuruluşlarıyla birlikte çalışmaktadır.

Bu paydaşlar ve diğer çok paydaşlı girişimler, adil ticaret, çevre örgütleri, kalkınma yardımı kuruluşları ve yolsuzlukla mücadele grupları ile birlikte araştırma, eğitim ve kapasite geliştirme programları yürütürler. SAI, Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi (Jo-In) üyesidir.

Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretim (WRAP)

Dünya Çapında Sorumlu Akredite Üretim (WRAP), dünya çapında yasal, insani ve etik üretimin sertifikasyonunu amaçlayan bağımsız ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. Girişim, çoğunlukla ABD ve Latin Amerika ülkelerinde uygulanmaktadır.

WRAP, dünyanın her yerindeki üretim tesislerinde insani, etik, yasal koşulların ve uygulamaların teşvik edilmesini amaç edinmiş bir sivil toplum kuruluşudur. Kuruluş bu amacı, bireysel fabrikaların WRAP ilkeleri ve prosedürlerine uygunluklarını belgeleyen bir Sertifikasyon Programı ile gerçekleştirmektedir. WRAP Hazırlanmış Programı, 2000 yılından bu yana uygulanmaktadır; diğer sektörler için programlar da gelecekte eklenecektir. Ayrıca, çeşitli eğitim programları ile işçiler, fabrika yöneticileri ve kamu müfettişlerine, küresel tedarik zincirleri ve çalışanları hakkında eğitim verilmektedir. Hazırlanmış üreticileri; tüketiciler, perakendeciler, hükümetler ve diğerleri nezdinde, küresel üretim faaliyetlerinden sorumludur [3].

3. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Çerçevesi

Gittikçe daha fazla sayıda şirket, sorumlu ticaret uygulamalarını geliştirmekte ve değer zincirlerine daha fazla önem vermektedir ve sübvansiyonlardan tedarikçilere iş modellerini yeniden düzenlemek için girişimde bulunmaktadır. Bu yalnızca yönetmelikler ya da yasal yükümlülüklerden ötürü değildir; sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimi aynı zamanda, daha fazla ticari getiri sağlamaktadır. İyi uygulamaların uygulanması uluslararası pazarlara ciddi boyutta katkı sağlama potansiyeline sahiptir.

Tedarik zincirinin sürdürülebilirliği, ürünlerin ve hizmetlerin yaşam döngüsü boyunca çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerin yönetimi ve iyi yönetim uygulamalarının teşvik edilmesidir. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'nin amacı, pazara ürün ve hizmet getirilmesinde rol alan tüm paydaşlar için uzun vadeli çevresel, sosyal ve ekonomik değer yaratmak, sürdürmek ve büyütmektir [4]. Birlikte çalışarak, alıcılar ve tedarikçiler, yalnızca temel bir iş yönetimi standardının karşılanmasını sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda dünyanın her yerinde ticaretin toplum ve çevre üzerindeki etkisinin iyileştirilmesi için iş birliği yapmış olacaktırlar.

Müşteri ve yatırımcı beklentileri, şirketleri daha sorumlu tedarik zinciri yönetimine sevk etmektedir. Şirketler tedarik zinciri yönetimi için adımları izleyebilir ve uygulamalarını küresel boyutta paylaşabilirler. Tedarik zincirinin yönetimi, yerel şirketlerin uluslararası pazarlarda görünür olmasını sağlamaktadır. Bir sonraki bölümde şirketlerin izleyeceği adımlar sunulmuştur.

3.1. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Taahhüdü

İletme Risklerinin Yönetimi

Şirketler, tedarikçilere BM Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri'nin tüm alanlarını kapsayan etkin uyumluluk programları ve yönetim sistemleri sağlayarak, tedarikçilerin insan hakları, çalışma, çevre ve yönetim uygulamaları ile ilgili potansiyel tedarik zinciri aksaklıkları ve gecikmelerinden kendilerini koruyabilirler. Kilit girdiler bakımından tek bir kaynağı olan şirketler için riskleri yönetmek, bu kaynaklara sürekli erişim sağlamak açısından da önemlidir.

Verimliliğin Gerçekleştirilmesi

Tedarik zincirinde verimliliğe odaklanmak, bir yandan şirketin enerji, su, doğal ve sentetik malzeme kullanımı da dâhil tedarik zincirinin çevresel etkilerini azaltıp çalışanların sağlığı, motivasyonu ve üretkenliğini iyileştirirken, şirketin tedarik masraflarını da azaltabilir.

Sürdürülebilir Ürünler Oluşturulması

Tedarikçilerle sürdürülebilirlik için iş birliği yapılması ürün inovasyonunu teşvik edebilir. Bu gibi girişimlerde bulunan şirketler, mevcut ürünlere yeni özellikler ve performans özellikleri eklemiş, hatta yeni ürünler yaratmışlardır. Örneğin, sürdürülebilir ürünler, geleneksel ürünlerden daha az olumsuz çevresel etki yaratırlar ya da kullanım ömürlerinin sonunda iyileştirilmiş toplama ve bertaraf seçeneklerine sahiptirler. Ürünlerin sürdürülebilirliğinin fark yaratan bir faktör olması ve bazı şirketler için satışların artmasını sağlaması mümkündür.

Dış Faktörlerin Gözden Geçirilmesi

Bir tedarik zincirinin anlaşılması ve sürdürülebilirlik üzerine çalışmanın ilk adımlarından biri, dış çevreyi değerlendirmektir. Bu çaba, şirket için yüksek öncelikli tedarik zinciri konularının tespit edilmesine, risklerin ve fırsatların değerlendirilmesine ve ilerlemek için dâhili desteğin oluşturulmasına yardımcı olacaktır.

Vizyon Oluşturulması

Şirketin sürdürülebilir tedarik zinciri için net bir vizyonunun ve hedeflerinin olması, stratejiye yön verecek ve şirketin taahhüdüne yardımcı olacaktır. Vizyon, girişimlerin başarısının değerlendirilmesinde ve sürekli ilerleme için alanların tespit edilmesinde faydalı olacaktır.

Tedarik Zinciri için Sürdürülebilirlik Beklentilerinin Oluşturulması

Şirket içerisindeki iç birimlerin yanı sıra tedarikçiler için daha iyi bir yönlendirme sağlamak adına beklentilere açıklık getirilmesi önemlidir. Her tedarikçinin çevresel ve toplumsal zararlardan kaçınmak için en azından ulusal yasalara ve girişimlere uyması gereklidir.

Sosyal Uygunluk Kurallarının Oluşturulması

Sosyal uygunluk kuralları oluşturmak, şirketlerin tedarikçilerinin beklentilerini belirlemesi, yönetmesi ve müşterilerine bilgi sağlaması açısından önemlidir. BM Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Kılavuzu, sosyal uygunluk kurallarının sürdürülebilirlik için, tedarik zinciri yönetim uzmanları, tedarikçiler ve diğer aktörlerin bilinçli kararlar verebileceği bir temel oluşturduğunu belirtmektedir. Çoğu şirket için, sosyal uygunluk kuralları kurumsal değer beyanının bir uzantısıdır ve yeni gerekliliklerden ziyade mevcut beklentilerin doğrulanması olarak görülmektedir.

3.2. Tedarik Zincirinin Kapsamının Belirlenmesi

Tedarik zincirinin yönetilmesi yaklaşımı ya da tedarik zinciri yönetimine ilişkin bir program geliştirilmesi, bir şirketin küresel rekabete girmesi açısından çok önemlidir. Programın tasarlanması, hatta bu yaklaşıma sahip olmak mevcut tedarik zincirinin kapsamının belirlenmesini gerektirir.

Tedarik zinciri programına yeni başlayan şirketler çoğu zaman, tedarik zincirlerinin tamamını sürece dâhil etmeye çalışırlar ya da böyle bir baskı hissederler. Dolayısıyla, çoğu şirket, yaklaşımları için doğrudan kaynak aldığı, önemli harcamalar yaptığı ve/veya üretim için kritik öneme sahip "anahtar" ya da en "stratejik" tedarikçilerine odaklanmayı seçer [4].

Şirketler Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'nin etkin bir biçimde yönetilmesi konusunda gittikçe daha bilgili ve becerikli hale geldiklerinden, kapsamın belirlenmesindeki amaç, programa hangi tedarikçinin dâhil olacağına ve zamanla ne ölçüde değişeceğinin belirlenmesidir.

Tedarik Zincirinin Haritalanması

Sürdürülebilirliğin yönetilmesi için kapsamın belirlenmesi hususunda şirketler, şirketin tedarik zincirinin ne olduğunu tanımlamalıdır. Tedarik zincirini haritalandıran bir bölümlenme çalışması, bir ürün ya da hizmeti ham maddeden piyasaya getiren kişi ya da kurumların önemli faaliyetlerinin izlenmesine yardımcı olmaktadır.

3.3. Tanım ve Uygulama**Tedarikçilerle İlişkiler**

Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'nin iyileştirilmesi için tedarikçilerle ilişki kurmak ve birlikte çalışmak çok önemlidir. Sürdürülebilirlik konusunda ortak bir fikir oluşturmak, sürdürülebilirlik vizyonuna sahip ortaklıklar inşa etmek ve farklı tedarikçilerle yakın çalışmak için performansı artırmak mümkündür. Tedarikçileri dâhil etmek için, tedarikçiler arasında sürdürülebilirlik bilincinin artırılmasına ihtiyaç vardır. Mevcut müşteri tedarikçi iletişim araçları ve programlarından faydalanmanın yanı sıra sosyal uygunluk kurallarını kullanmak etkilidir.

İzleme ve Denetimler

Bir izleme sistemi, tedarikçilerin, bir şirketin yerine getirmesi gereken kurallar ve beklentilere uygun olup olmadığı konusunda bilgi sağlar. İzleme sistemleri, temel ölçümlerin belirlenmesinde ve en düşük beklentilere ilişkin yakın zamandaki ve güncel performansın değerlendirilmesinde etkilidir.

Tedarikçi Kapasite Geliştirme Programlarının İyileştirilmesi

Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği, uygunsuzluk durumlarının iyileştirilmesinin ve tedarikçilerin yönetim yeteneklerinin yanı sıra, yatırımı öngörmelerini gerektiren bir kavramdır. Kapasite geliştirme, tedarikçi personelinin eğitilmesinden, işçi yardım hatları ve kaynak ağları kurulmasına kadar farklı girişimleri içermektedir [4].

Alt Kademe Tedarikçilerle İlişkiler

Bazı durumlarda tedarik zincirinde bir ya da daha fazla kademe uzakta olan tedarikçiler üreticiler için bazı riskler taşır. Alt kademe tedarikçilerin sosyal uygunluk kurallarına tabi tutulmamasının, tedarik zincirinde şeffaflığın ve şirket temayülünün ortadan kalkması gibi durumu güçleştiren yanları vardır. Bu engellerin üstesinden gelmek için, şirketler bir dizi strateji izleyebilirler:

- Sanayi işbirliklerine katılım
- Kamu politikasında yer alma
- Tedarik zincirinin optimizasyonu

Bireysel şirketler, aynı zamanda daha küçük tedarikçileri kooperatifler ya da gruplar haline getirerek, tedarik zincirlerinde kademeleri kısaltmak için adım atabilirler. Bu durum, küçük tedarikçilerin elde edeceği geliri de artırabilir.

Şirket İçerisindeki Roller ve Sorumlulukların Belirlenmesi

Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği stratejilerinin, şirket içerisindeki iş stratejilerine dâhil edilmesi gerekmektedir. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'nin önündeki en büyük engellerden biri, birçok şirketteki tedarik zinciri uzmanlarının ticari amaçları ile sürdürülebilirlik hedefleri ve taahhütleri arasındaki uyumsuzluktur.

Yönetişim ve Gözetim

Yöneticiler, şirketin Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'ne ilişkin vizyon ve yaklaşımını açık bir şekilde ifade etmelidir. Yöneticilerin yazılı ve sözlü iletişimi, işletme yöneticileri ve tedarik zinciri uzmanlarının önceliklerinin, sürdürülebilirliğin bir iş yapma biçimi olarak önemi dâhilinde uyumlu hale getirilmesine yardımcı olacaktır.

İşletme Yöneticileri Arasında Koordinasyon

Sürdürülebilirlik hedeflerini desteklemek ve tedarikçilerin beklentilerini karşılamasını sağlamak için, şirketin işlevlerinin uyumlu hale getirilmesi gereklidir. Şirket bünyesindeki ürün tasarımı, iş geliştirme, lojistik, pazarlama ve satış,

Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'ni etkileyebilir. Dolayısıyla, etkilerle ilgili ve şirketin karar verme aşamasında bu etkilerin nerede ortaya çıktıkları hususunda net bir görüş sağlamak önemlidir.

Sektörel İş Birliği ve Çok Paydaşlı Ortaklık

Sektörel iş birliği ve çok paydaşlı ortaklıklar, şirketin Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'ne ilişkin hedeflerinin geliştirilmesi için, özellikle tek başına ele alınması çok zor ve karmaşık olan meseleler için önemli araçlardır. Ayrıca iş birliği, şirketin kapsamını genişleterek, kaynaklarını bir araya toplayarak ve tekrarları azaltıp çelişkili mesajlardan kaçınarak Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'nin etkisini ve genel etkinliğini artırabilir.

Ulusal ve yerel yönetimler, işçi ve işveren örgütleri, sivil toplum kuruluşları, savunucu ve eylemci kuruluşlar, akademik uzmanlar ile konu uzmanları ve toplum grupları da dâhil olmak üzere, şirketin Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'ne ilişkin stratejisine girdi sağlayan bir dizi paydaş grubudur.

3.4. Ölçme ve İletişim

Performans Hedeflerinin Belirlenmesi

Farkındalığı artırmak ve şirketin işlevlerini sürdürülebilir tedarik zincirlerine doğru organize etmek önemli olduğundan, performans hedeflerinin belirlenmesi de eşit derece önemlidir. Hedeflerin açık bir şekilde belirlenmesi, şirketi yönlendirecek ve bireyler de eylemlerini verilen çerçeveye göre yönetecek ve hedeflerine ulaşacaktır. Performans hedeflerinin belirlenmesi, şirketin kaydettiği ilerlemenin ve girişimlerin etkisinin değerlendirilmesi için gereklidir. Performans hedeflerinin belirlenmesi aşağıdaki eylemlerle özetlenebilir:

- Hedef belirleme süreci
- Etki hedefleri
- Tedarikçi performansı hedefleri
- Dâhili performans hedefleri
- Ölçme süreci ve uygulamaları

İlerlemenin Bildirimi ve Raporlama

Kamuya bildirim, tedarik zinciri içerisinde sürdürülebilirlik ve şeffaflığın artırılması için güçlü bir araçtır. Aynı zamanda çevresel ve toplumsal etkilerin yönetimini ve tedarik zinciri içerisinde hem dâhili hem de harici paydaşların iyi bir şekilde yönetilmesini temsil eder.

4. Türkiye'de Tekstil ve Hazırgiyim Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği

Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği ile tekstil ve hazırgiyim sektöründeki şirketlerin atabileceği adımların birleştirilmesi dört ana alanda incelenmektedir; i) Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Taahhüdü, ii) İş Kapsamının Değerlendirilmesi, iii) Tanım ve Uygulama ve iv) Ölçme, Değerlendirme ve İletişim.

Bölümün bundan sonraki kısmı Türkiye'deki farkındalık düzeyi ve şirketlerin-büyük şirketler ve KOBİ'ler de dâhil- Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'ne yönelik çabalarına ışık tutmaya çalışmaktadır.

1. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Taahhüdü

İş Çevresinde Dinamiklerin Anlaşılması

Çoğu şirket tedarik zinciri sorunlarına çözüm bulmak için şirket değerleri ve kültürüne göre hareket etmektedir.

Sürdürülebilirliğin farklı faktörlerine hitap eden Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği’ne ilişkin yönetim uygulamaları, işletmelerin değerini en üst seviyeye çıkarabilir.

Gerçekleştirilen araştırmanın bulguları, Türkiye’deki KOBİ’lerin güçlü şirket değerleri olduğunu ancak hem tedarik zinciri yönetimi hem de sürdürülebilirlik entegrasyonu konusunda farkındalığın artırılmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk, özellikle sürdürülebilirlik, daha çok şirket çalışanlarını kapsayan toplu sosyal etkinlikler olarak anlaşılmakta ve uygulanmaktadır.

Daha önce belirtildiği üzere, araştırma tedarik zincirinin farklı seviyelerinde yürütülmüştür. Hâlihazırda uluslararası şirketlerin ve alıcıların ana tedarikçileri olarak faaliyet gösteren işletmeler, müşteri tarafından belirlenen sosyal uygunluk kurallarını izlemektedir. Büyük ölçekli şirketlerin tedarikçileri olan KOBİ’ler ya da iç piyasalar için üretim yapan KOBİ’ler, Türkiye’deki lider şirketler ve rakipler ve onların uygulamaları hakkında genel bilgiye sahiptir.

Büyük şirketlerle çalışan şirketler haricinde, çoğunlukla büyük üreticiler için alt kademe tedarikçiler olan mikro ölçekli KOBİ’ler arasında kurumsal sosyal sorumluluk ve Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği’ne ilişkin kısıtlı bilgi mevcuttur. STK’lar ve devlet kurumlarının daha fazla görev alması, eğitim ve seminerler aracılığıyla iyi uygulama örneklerinin yaygınlaştırılması yoluyla somut bir etki yaratabilir. KOBİ’ler aşağıdakileri kıyaslayabilmeli ve anlayabilmelidir:

- İnsan hakları, çalışma, çevre ve yönetim riskleri, fırsatlar, etkiler ve sonuç veren tedarik zinciri odağı,
- Tedarik zinciri yönetiminin iç yapısı,
- Sosyal uygunluk kuralları ve konuları

Anket çalışması, KOBİ’lerin çoğunun kendilerine ait sosyal uygunluk kuralları olmadığını, müşterilerinin (uluslararası alıcılar ya da makro ölçekli ulusal üreticiler) kurallarını kullandıklarını ortaya çıkarmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk hususunda, KOBİ’lerin büyük bir çoğunluğu, ulusal kural ve yönetmelikleri takip etmektedir.

Bu noktada KOBİ’ler, büyük şirketler ve uluslararası alıcılarla yapılan görüşmeler, ortaya ilginç bir tablo çıkarmıştır. Sosyal uygunluk kurallarının uygulanması dışında, tedarikçiler ve kapasite geliştirmek için neredeyse hiçbir yöntem ya da program bulunmamaktadır.

Vizyonun, tedarik zinciri yönetim yaklaşımını yansıtabilecek şekilde açık olarak ifade edilmesi, şirketlerin ilerlemelerini değerlendirmeleri için etkili bir araç olacaktır. Anket çalışması ve şirketlerle görüşmeler süresince, KOBİ’lerin kurumsal sosyal sorumluluğun uygulanması için somut yöntemler içeren genel bir vizyon beyanı ya da iş planı olmadığı görülmüştür.

2002 yılından bu yana, tekstil ve hazırgiyim sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin sayısı 56.041 olmuştur. Sırasıyla tekstil ve hazırgiyim sektörlerindeki şirketlerin %81’i ve %86’sı 10’dan daha az işçi çalıştırmaktadır [5]. Proje illerinde faaliyet gösteren KOBİ’ler de dâhil, şirketlerin büyük bir çoğunluğu uzun vadeli hedefleri ya da performans hedefleri olmayan küçük ölçekli şirketlerdir. Dolayısıyla, sektör odaklı destek programlarının tasarlanması ve şirket büyümesinin farklı aşamalarıyla uyumlu olarak, belirli bir amaçla farklı önlemlerin uygulanması gereklidir.

Diğer yandan, büyük üreticilerle yapılan görüşmeler, yalnızca BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerini kapsamakla kalmayıp, küresel standartlarda önemli roller oynayan benzersiz iş modeli örnekleri olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın bulguları, uluslararası alıcıların ve büyük üreticilerin, Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği’ne ilişkin eksikliklerinden dolayı doğrudan mikro ölçekli KOBİ’lerle çalışmayı tercih etmediklerini göstermektedir.

Çoğu şirket için, sosyal uygunluk kuralları, şirket değerleri beyanının doğal bir uzantısıdır ve yeni gereksinimlerden ziyade mevcut beklentilerin onaylanması olarak görülmektedir. Sosyal uygunluk kuralları geliştirirken danışılması ve yararlanılması gereken bir dizi uluslararası standart da vardır [4].





Araştırma süresince tedarikçi olarak faaliyet gösteren KOBİ'ler de incelenmiştir. Büyük bir çoğunluğunun müşteri tarafından sağlanan sosyal uygunluk kurallarını izlediği görülmüştür. Bu durumun aksine, kendi kurallarını oluşturmuş ve yayınlamış büyük üretici şirketler de vardır. Büyük şirketlerle gerçekleştirilen görüşmeler, sosyal uygunluk kurallarının, şirketlere, uluslararası pazarlara girmek için güçlü bir görünürlük aracı olmak gibi farklı konularda yardımcı olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Bir ya da iki uluslararası üretici ya da ulusal ölçekte büyük şirket ile birlikte çalışan KOBİ’lerin çoğu, sosyal uygunluk kurallarını ya da beklentileri karşılamak için maliyet ve yatırım baskısına maruz kalmaktadır. Uluslararası standartlar ve politikardan doğan beklentileri karşılamak için KOBİ’lerin şirket değer zinciri geliştirme konusunda desteklenmesine ihtiyaç vardır.

2. İş Kapsamının Değerlendirilmesi

Çoğu durumda şirketler, doğrudan tedarik zincirinin birinci ya da ikinci halkasında çalışan stratejik tedarikçilerle çalışmaya odaklanmaktadır. Ancak, Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği yaklaşımı, tedarikçi zinciri yöneticileri ve stratejik tedarikçilerin, alt kademe tedarikçiler olarak da anılan tedarikçilerin tedarikçilerine de odaklanmasının gerektiği daha geniş bir kapsam gerektirmektedir.

Araştırma, Türkiye’deki KOBİ’lerin çoğunun, özellikle de mikro ölçekli olanların, küresel standartları yerine getirecek somut bir izleme kuruluşu olmadan, alt kademe tedarikçiler olarak faaliyet gösterdiğini ortaya çıkarmıştır.

Bu sonuçlar şu şekilde yorumlanabilir: Stratejik tedarikçileri değerlendirirken, büyük üreticiler, potansiyel alt kademe tedarikçileri değerlendirmek için sağlam mekanizmalar oluşturmamaktadır, dolayısıyla alt kademe tedarikçi düzeyinde olumsuz toplumsal ve çevresel etkilerin önüne geçilmesine çok fazla katkı yapmamaktadırlar.

Büyük şirketlerle birlikte görüşülen uluslararası alıcılar, tekstil ve hazırgiyim tedarikçileri için rekabetçi konumun sürdürülmesinin üç ana boyutu olduğunu belirtmiştir; ürün kalitesi, iyi fiyat ve zamanında teslimat. Türkiye’nin AB pazarına avantajlı yakınlığının, aynı zamanda şirketler üzerinde kısa teslimat sürelerini karşılamak için baskı yarattığını, bu durumun da fazla mesailere yol açtığını ve alt kademe tedarikçilerle desteklenen esnek üretim süreçlerine ihtiyaç duyulduğunu söylemek yanlış olmaz.

3. Tanım ve Uygulama

Tedarikçiler arasında iletişim kurmanın nihai amacı sürdürülebilirlik konularında ortak bir zihniyet oluşturmak, tedarikçilerin sürdürülebilirlik vizyonları, stratejileri ve performanslarına sahip çıkmalarını sağlamak ve ortak önceliklerle tedarikçilerle daha yakın çalışmaktır. Gelişimi sağlamak için, ilerlemenin önündeki engelleri aşarak sürekli izleme, tedarikçilerle ortaklıklar oluşturma yoluyla farkındalık yaratma ve tedarikçilerin işlerine sürdürülebilirliği dâhil etmelerini ve işleriyle bütünleşmelerini teşvik etmek önemlidir.

Araştırmanın sonuçları, tedarikçi katılımının şirketin boyutuna göre değiştiğini göstermektedir. Çalışma, tüm tekstil ve hazırgiyim tedarik zincirinden farklı boyutlarda aktörleri kapsamaktadır. Tedarik zinciri sorumluluğunun büyük aktörler tarafından yönlendirilmesi gerektiği ve ilk olarak KOBİ’ler de dâhil olacak şekilde tedarikçiler arasında farkındalığın artırılmasıyla başladığı tespit edilmiştir.

Çalışma süresince ziyaret edilen büyük şirketler, küresel standartlarda çalışmakta ve sürdürülebilirliği bir iş modeli olarak teşvik etmektedir. Büyük şirketler, beklentilerini ve kurallarını belirleyerek tedarikçilerini sürdürülebilirlik uygulamaları gerçekleştirmeye yönlendirmektedir. Ancak, Türkiye’de uluslararası alıcılar, büyük üretici şirketler ya da entegre üreticiler, KOBİ’lerle çalışmak yerine halihazırda beklentilerini karşılayan büyük tedarikçilerle çalışmayı tercih etmektedir. Dolayısıyla, Türkiye’de KOBİ’lerin KSS kapasitelerinin artırılması gerekmektedir. KOBİ’ler ilk olarak ulusal tedarik zincirlerine girmelidir, küresel tedarik zincirleri daha sonra takip edecektir.

Daha önce belirtildiği üzere, Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği’nde, potansiyel riskler yalnızca tedarik zincirinin ilk ya da ikinci halkaları için izleme uygulamaları belirlenerek önlenememektedir, bu sebeple izleme uygulamalarının kapsamı daha alt kademedeki tedarikçileri de içine alacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir. Bunun için, şirketler sanayi ortaklıklarına katılabilir, kamu politikasına dâhil olabilir ve küçük tedarikçileri kooperatif ya da gruplar haline getirerek tedarik zincirlerini iyileştirebilirler.

Bu bağlamda, büyük üreticilerin alt kademe tedarikçileri olarak faaliyet gösteren KOBİ'lerin katılımları, küme geliştirme girişimleri aracılığıyla gerçekleştirilebilecek sektörel işbirliklerini teşvik eden büyük şirketler ve devlet kurumlarının önderliğine tabidir. Bu yaklaşım ışığında kamu kurumları, üniversiteler ve özel sektörün katılımıyla çeşitli küme geliştirme projeleri başarıyla uygulanmıştır. GAP GIDEM Projesi ve Moda ve Tekstil İş Kümesi Projesi, Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörü için başarıyla gerçekleştirilen projeler arasındadır [5].

4. Ölçme Değerlendirme ve İletişim

Farkındalığı artırmak ve şirketin işlevlerini sürdürülebilir tedarik zincirlerine doğru organize etmek önemli olduğundan, performans hedeflerinin belirlenmesi de eşit derece önemlidir. Hedeflerin açık bir şekilde belirlenmesi şirketi yönlendirecek, işletme içindeki bölümler eylemlerini verilen çerçeveye göre yönetecek ve hedeflere ulaşacaktır. Performans hedeflerinin belirlenmesi, şirketin kaydettiği ilerlemenin ve girişimlerin etkisinin değerlendirilmesi için gereklidir.

Araştırma, Türkiye'de büyük ölçekli üreticilerde performans hedefleri ve ölçme araçlarının belirlenmiş olup, izleme faaliyetlerinin büyük şirketler tarafından sosyal uygunluk kurallarına göre gerçekleştirildiğini göstermektedir. KOBİ'ler de dâhil olmak üzere şirketler, Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği hakkında bilgi ve bilince sahiptir, ancak bir KOBİ'nin daha büyük bir şirket ya da uzmanın rehberliği olmadan kendi sosyal uygunluk kurallarını oluşturması güçtür. Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörü için, KOBİ'lerin de arasında bulunduğu şirketlerin, kolayca dâhil olabileceği ortak bir Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'ne ilişkin çerçeve oluşturmak gereklidir.

Tedarik zincirinde sürdürülebilirliğin sağlanması için, işletmelerin dahil olacağı, eylemlerini ve/veya sosyal uygunluk kurallarını sunabilecekleri ortak bir platform oluşturmak, şirketlerin paydaşlar ve uluslararası oyuncularla olan iletişimlerini geliştirmesine yardımcı olacaktır [6].

5. İş Birliği Kuruluşları

Çalışmanın analizi süresince iş birliği kuruluşları ve kamu kuruluşlarıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler aynı zamanda, masa başı araştırmalarıyla elde edilen verilerle de desteklenmiştir. Sorular, tekstil ve hazır giyim sektöründe sektörel iş birliği ve paydaş ortaklığı ve KSS'yi teşvik etmek için kullanılan faaliyetler ve araçları (projeler, finansman programları vs.) anlamak için tasarlanmıştır.

STK'lar

Türkiye'de özellikle Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile ilgilenen iki dernek vardır. Bunlar, Türkiye KSS Derneği ve Türkiye İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'dir. Diğer kuruluşlar, KSS/Sürdürülebilirlik konusunu gündemlerinde alt başlık olarak ele almaktadır.

İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, Dünya İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği'nin bir üyesi olarak, Türkiye'yi uluslararası düzeyde temsil eder. Dernek, sürdürülebilir kalkınma yaklaşımının, bireysel ve sosyal tabanda benimsenmesi hususunda resmi kurumlarla ve yerel yönetimlerle olan ilişkilerine büyük özen gösterir. Bu bakımdan dernek, resmi kurumlar ve yerel yönetimlerin konuyla ilgili tüm faaliyetlerini destekler ve hükümetin lider rolünü artırmak için girişimlerde bulunur.

KSS Derneği Türkiye'de 2005 yılında, iş dünyasının toplumsal kalkınma üzerinde olumlu bir etki yapmasına yönelik iş dünyasının toplumsal, ekonomik ve çevresel konularda sorumlu hareket etmesi için araçlar, kaynaklar ve yöntemler oluşturmak amacıyla kurulmuştur. Çalışmaları arasında araştırma, konferanslar ve KSS'nin tanıtımı bulunmaktadır [6].

KSS'nin ilgili alanlarında aktif olarak görev yapan diğer STK'lar da vardır. En etkili olanlar, TEDMER (Türkiye Etik Değerler Merkezi), Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD), Özel Sektör Gönüllüler Derneği ve Türkiye Kalite Derneği'dir (KalDer).

Odalar

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye'de özel sektörü temsil eden en üst tüzel kişiliktir ve yerel sanayi, ticaret, sanayi ve ticaret, deniz ticaret odaları ve ticaret borsaları olmak üzere 364 üyesi bulunmaktadır.

Çalışma süresince, yerel odalar, çalışmanın uygulanmasına önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Analiz çalışması boyunca odaların KSS projelerinde yer almaya açık ve gönüllü oldukları ve ilgili faaliyetleri kesinlikle teşvik edecekleri gözlenmiştir. Ancak, kavram Türkiye'deki oyuncuların hemen hemen hepsi için nispeten yenidir.

İTKİB

İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İTKİB) Genel Sekreterliği, 1986 yılından bu yana faaliyet göstermektedir. İTKİB'in ana fonksiyonları, üyelerinin ihracat performansını geliştirmesine yardımcı olmak, uluslararası pazarlarda Türkiye'nin tekstil, hazır giyim, deri ve halı ihracatlarının pazar payını artırmak ve ulusal ve uluslararası düzeyde bu sektörlerin ortak çıkarlarını korumak olarak tanımlanabilir. İTKİB'e üye 1600'den fazla şirket bulunmaktadır ve bu büyük üye sayısı ve ihracat rakamlarıyla İTKİB, Türkiye'deki tekstil, hazır giyim, deri ve halıcılık sektöründeki en büyük ihracatçı birliğidir.

Kuruluş ve işlevleri kapsamında İTKİB, Türkiye'deki tekstil ve hazır giyim sektöründe lider kuruluştur ve ihracat, verimlilik, eğitim gibi konuları kapsayan hizmetleri Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'yle yakından ilgilidir. İTKİB, üreticiler arasında KSS ve sürdürülebilirlik bilincinin artırılması hususunda önemli bir role sahiptir. İTKİB'in, İstanbul Konfeksiyon İhracatçıları Birliği kapsamında kurulan en önemli varlıklarından biri Tekstil ve Ekolojik Test Araştırma ve Geliştirme Merkezi'dir (EKOTEKS). EKOTEKS Laboratuvarı, 1998 yılında kurulduğundan bu yana, uluslararası tanınırlığa sahip bağımsız bir laboratuvar olarak, sayısı gün geçtikçe artan hizmetlerini sürdürmektedir.

Öncelikli amacı ihracat şirketlerine, mümkün olan en kısa sürede ve en düşük maliyetle tekstil ve hazır giyim ürünlerinin kalitesinin istenen düzeye çıkarılması ve korunması hususunda katkıda bulunmaktır. Güvenilir sonuçlarıyla laboratuvar, insan sağlığı ve çevreye zararlı olabilecek ürünleri ve kimyasalları kontrol altında tutmaya çalışan koruyucu zincirin aktif bir üyesi olmaya devam etmektedir.

Laboratuvar ilkesine bağlı kalmakta ve kuruluş tarihinden bu yana kalite ilkesi olarak benimsenen, doğru testlerin, uluslararası gereklere göre mümkün olan en kısa sürede gerçekleştirip güvenilir bir şekilde müşteriye iletilmesi hususuyla, üreticilerin sürdürülebilirlik amacına katkıda bulunmaktadır.

6. Sonuç ve Öneriler

6.1. Sonuçlar

Kurumsal sosyal sorumluluğun en önemli boyutlarından biri olarak sürdürülebilirlik, en geniş anlamıyla uzun vadede şirket kârının korunması olarak anlaşılmalı ve yorumlanmaktadır. Ancak, sürdürülebilirlik iş dünyasındaki tüm oyuncuları kapsayan daha geniş bir kavramdır. Dolayısıyla, küresel tedarik zincirlerini anlamak ulusal ve yerel eylemleri iyileştirmek değer zincirlerini yeniden düzenlemek ve uluslararası standartları karşılamak için yeni iş modelleri yaratmak gereklidir. Şirket düzeyinde uygulamalar, devlet tarafından hazırlanan yönetmelikler ve iş birliği kuruluşlarının desteği, sektör ihtiyaçları kapsamında dikkate alınmalı ve alt sektör ya da segment düzeyinde başlayan araçlar oluşturmalıdır.

Tekstil ve hazır giyim sektörünün farklı segmentlerinde meydana gelen değişikliklerin, alıcıların raflarına yerleştirdikleri ürünleri üzerinde ciddi etkileri vardır. Bu değişiklikler, hazır giyim üreticilerinin Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği'ni bir iş modeli olarak geliştirmesini gerektirmektedir. Üreticiler, perakendeci tarafından verilen sipariş ile ürünün sergilenmeye hazır olarak mağazaya teslimatı arasında geçen süreyi kısaltarak, piyasaya arz sürelerini iyileştirmek zorundadır. En önemlisi, uluslararası rekabet ortamı, hazır giyim üreticilerinin moda sektörünün tasarım ve pazarlama boyutuyla daha çok ilgilenen, üretime ilgi duymayan alıcılar için hizmetler sağlamasını gerektirmektedir. Bu demek oluyor ki, hazır giyim üreticileri ve tedarikçilerinin artık müşterileri için daha fazla katma değerli hizmet sunması gerekmektedir. Son olarak, tekstil ve hazır giyim sektörünün rekabet gücünü artırmak için kamu kuruluşları ve iş birliği kuruluşlarının daha fazla katılımına ihtiyaç vardır.

Küresel koşullar ve küresel değişikliklerin Türkiye'deki etkileri, Türkiye Sanayi Strateji Belgesi'nde açıkça ifade edilmektedir; Türkiye'de gelişmeye başlayan ilk iki sanayi dalı tekstil ve hazır giyim olmuştur. Mevcut kurulu kapasite, ihracat ve istihdam dikkate alındığında bu iki sektör, Türkiye için kritik önem arz etmektedir. Ayrıca, üretim ve istihdam bakımından en büyük üretim sektörleridir. 2002 yılından bu yana, tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren şirket sayısı 56.041 olmuştur. Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörü, maliyet avantajı ile uluslararası piyasalardaki rekabet gücünü korumuştur. Ancak, maliyet avantajına dayalı rekabet gücü bu sektörlerde zorlaşmaktadır. Düşük maliyetli iş gücüne sahip ülkelerle rekabet edebilmek, yüksek katma değerli, kaliteli ve modaya uygun, markalı ve zamanında üretimle mümkün olacaktır.

Proje illerindeki çalışmamız, Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği çerçevesi ışığında Türkiye'deki tekstil ve hazır giyim sektörünün rekabet gücü hakkında çıkarımlar sağlamıştır. Proje ile KOBİ'lerin mevcut tedarik zincirlerindeki bağlantılarını, engellerini ve daha fazla küresel tedarik zinciri ve uluslararası piyasayı dâhil ederek ihracatı artırma yollarını anlamayı amaçlamaktadır.

Uluslararası alıcılar ve büyük şirketlerle yapılan görüşmeler, tekstil ve hazır giyim sektöründeki uluslararası standartların, gün geçtikçe daha fazla önem kazandığını kanıtlamıştır. İş yönetiminin temel standartlarının karşılanması gerekmektedir. Bir başka deyişle, tedarik zincirinin sürdürülebilirliği, tedarik zinciri içerisinde toplum ve çevre üzerinde meydana gelen etkilerle gerçekleşen tepkileri birleştiren, entegre bir yaklaşım olarak tanımlanabilir.

Proje illerinde KOBİ'lerle gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler, Türkiye'deki KOBİ'lerin uluslararası piyasalara ulaşma konusunda güçlükler yaşadığını ve bölgesel ve ulusal piyasalara da erişiminin kısıtlı olduğunu doğrulamaktadır. Alt kademe tedarikçiler olarak, dolaylı yollardan ihracat yapan KOBİ'ler, çoğunlukla üretim ortamlarını ve iş süreçlerini müşteri (birinci ya da ikinci halka tedarikçiler) tarafından uygulanan sosyal uygunluk kurallarına uyarlama maliyeti ile karşı karşıyadır.

Araştırma süresince tekstil ve hazır giyim tedarik zincirindeki farklı tabakalar ve bağlantılar incelenmiş olup bu bağlamdaki engeller ve ihtiyaçlar şu şekilde özetlenebilir.

1. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Taahhüdü

Türkiye'de, çoğunlukla büyük şirketler, şirket değer zincirlerini küresel tedarik zincirlerinin gerekleriyle entegre ederek, gelişmiş pazarların tedarikçileri olarak faaliyet göstermektedir. Türkiye'deki büyük üretici şirketlerin kendi sosyal uygunluk kuralları ve iş modelleri vardır. Uluslararası piyasaların büyük tedarikçileri ile yapılan görüşmeler aşağıdakilere ihtiyaç olduğunu göstermiştir:

- KOBİ'ler arasında Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği yaklaşımını yaygınlaştırmak, büyük şirketlerin ve küresel standartların beklentilerini anlamaları için yardımcı olmak. Büyük şirketler ya da uluslararası alıcılar için doğrudan birlikte çalışmadıkları KOBİ'lere doğrudan bilgi sağlamak, her zaman mümkün olmayabilir. KOBİ'lerin müşteri beklentilerine erişebildiği ve bilgi sahibi olabildiği, sosyal uygunluk kuralları hazırlayabildikleri ve te-

- darik zinciri yönetimi için adımlar atabildikleri bir bilgi platformuna ihtiyaç vardır.
- Sürekli gelişim yalnızca KOBİ'ler için değil, aynı zamanda büyük şirketler için de bir zorunluluktur. Büyük üreticilerin özel olarak konumlandırılmış, kümeler, ağlar ve/veya bağlantı noktaları olan rekabet gücü yüksek bölgeleriyle bağlantıları olan KOBİ'leri teşvik eden ve destekleyen araçların oluşturulması gerekmektedir.
 - Türkiye'deki büyük üreticilerin kendi tüzükleri vardır ve kendi tüzüklerinden ayrı olarak uluslararası markalarını uyguluyorlar. KOBİ'lerde uygulamalar müşterilerin talepleriyle sınırlıdır ve benzer bir şekilde müşterilerin kontrol mekanizmalarına tabidir. KOBİ'lerin pazar payını artırmak ve uluslararası tedarik zincirlerine katılımlarını sağlamak için, ulusal düzeyde temel standartların belirlenmesine ihtiyaç vardır. Bu husus, KOBİ'lerin manzarayı, paydaşların ve müşterilerin beklentilerini anlamasına yardımcı olacaktır.
 - Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği, dâhili işlevlerin (şirket değer zinciri) ulusal ya da küresel tedarik zincirindeki değişiklik ya da ihtiyaçlara göre yeniden düzenlendiği entegre bir yönetim yaklaşımına ihtiyaç duyar. Türkiye'de, KOBİ'lerin yöneticileri ve idarecileri arasında "tedarik zinciri yönetimi" bilincinin artırılmasına ihtiyaç vardır.
 - Türkiye'de büyük üreticilerin tedarikçileri olarak KOBİ'lerin, bir ya da iki müşteriyle çalıştıkları ve müşteri beklentilerine göre onların üretim süreçlerini benimsedikleri ve beraberinde ağır maliyet baskısını benimsedikleri görülmüştür. KOBİ'lerin sürdürülebilir tedarik zincirlerine yönelik kendi yapısal düzenlemelerini uygulama ve sürdürme konusunda desteklenmesine ihtiyaç vardır.

2. İş Kapsamının Değerlendirilmesi

Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de büyük üreticiler tedarik zincirinin ilk ya da ikinci halkalarında doğrudan birlikte çalıştıkları önemli tedarikçilerine odaklanmaktadır. Ancak çevresel ve toplumsal gereklilikler ve tedarik zincirinin tamamında risklerin azaltılması gereği, uluslararası alıcılar için gittikçe daha önemli hale gelmektedir. Dolayısıyla, alt kademe tedarikçiler olarak faaliyet gösteren KOBİ'ler, tedarik zinciri yönetiminde izleme ve değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Bu kapsamda;

- Yalnızca tedarik zincirinin stratejik aktörleriyle değil, aynı zamanda alt kademe tedarikçiler olarak faaliyet gösteren KOBİ'lerle iş bağlantıları kurmak önemlidir. KOBİ'lerin bilincini artırmak ve kapasitelerini geliştirmek için eğitim ve faaliyetlere ihtiyaç vardır.
- İş birliğine dayalı yaklaşımla kapasite ve altyapının iyileştirilmesine ihtiyaç vardır. Bireysel bir KOBİ daha iyi bir tedarik zinciri yönetimi için üretim süreçlerini benimseyemeyebilir. Ancak kümeler ve kümelenme yaklaşımı, KOBİ'lerin rekabetçi konumlarını bölgesel, ulusal ve uluslararası pazarlara yöneltmesi için somut bir güç sağlayabilir.
- Çalışma standartlarındaki somut iyileştirmelerle birlikte gelişmekte olan ülkeler tarafından üretilen tekstil ve hazır giyim için, sanayileşmiş ülke piyasalarına erişimin artması yoksulluğun azaltılması için gereklidir.

3. Tanım ve Uygulama

Tekstil ve hazır giyim sektöründe rekabet gücünü artırmak için, ortak bir vizyon ve eylemin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Görüşmeler, büyük şirketlerden tedarikçilerinin eğitilmesine ve kapasitelerinin artırılmasına yönelik kısıtlı girişimler olduğunu göstermiştir. Eğitim ve tedarikçi gelişim programları tekstil ve hazır giyim sektöründe yaygın değildir. Tedarik zinciri boyunca dâhil olan tüm aktörler için rekabet gücünü artırmak üzere "ortak değer" iyileştirilmesine ihtiyaç vardır.

- Büyük üreticiler tarafından KOBİ'lere yönelik olarak yürütülecek daha fazla iş birliğine dayalı eylemlere, tedarikçilerin katılımını sağlamak ve sürdürülebilirlik konularında ortak bir zihniyet oluşturmak üzere programlara ihtiyaç vardır.
- Sektör iş birliği, Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği için bir diğer önemli faktördür. Çalışma, sektörel kurumlar, yerel yönetimler ve iş örgütlenmeleri arasındaki iş birliği düzeyinin artırılması gerektiğini göstermiştir.

4. Ölçme Değerlendirme ve İletişim

Daha önce belirtildiği üzere, performans hedeflerinin belirlenmesi ve bu performans hedeflerine göre şirketlerin öz değerlendirmeleri ve görünürlükleri, yeni pazarlara girmeleri için hayati önem taşımaktadır. Şirket değerlendirme ölçeği ve uluslararası olarak kabul edilmiş araçlar ve standartlar ile uluslararası örgütler tarafından belgelenmiş uygulamalar ile performans değerlendirmesi, şirketlerin uluslararası pazarlara girmesine yardımcı olur. Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren 40.000'den fazla şirket olduğu bilinmektedir. Ancak yalnızca üç¹ tekstil ve hazır giyim firması SA8000 Sertifikası'na sahiptir. Benzer şekilde, Yeşim Tekstil, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan tek tekstil şirkettir. Bu bağlamda;

- Performans düzenleme ve performans izleme araçları (yazılım) ve platformları hakkında farkındalık eksiktir,
- Uluslararası politikalar, standartlar ve artan rekabet gücünün önemi konusunda farkındalık ve bilgi eksiktir,
- KOBİ'lerin KSS ve Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği algısı çoğunlukla üretim süreçlerinin iyileştirilmesi, ürün ve etki bilgisi sağlamak, çevresel uygulamalar ya da toplumun şirket etkinliklerine dâhil olduğu sosyal sorumluluk şeklindedir.
- Sosyal Uygunluk Kurallarının yazılması için artan şirket becerilerine ve uluslararası iletişim için araç olarak kullanılmasına ihtiyaç vardır.

6.2. Öneriler

6.2.1. Şirketler için İşletme Önerileri

Ticari Risklerin Gözden Geçirin

- Tedarikçilerle (KOBİ'ler ve/veya büyük üreticiler) çalışan büyük şirketler, tedarikçi şirketin Küresel İlkeler Sözleşmesi alanlarını kapsayıp kapsamadığını kontrol etmeli ve gözden geçirmelidir.
- Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri'nin, uluslararası pazarlarda önemini arttırdığını bilen KOBİ'ler, riskleri azaltmak için ilgili uygulamaları benimsemeli ve diğer aktörlerle iş birliği yapmalıdır.

Etkinlikleri Gerçekle tirin

- Şirket için maliyet etkinliği sağlayabilecek olan şirket değer zincirinizi, ürün sürecinizi ve girdi koşullarınızı gözden geçirin. Süreçlerin yeniden düzenlenmesi ya da yalın imalat gibi araçların kullanılması Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri'nin uygulanmasında şirket kârının artırılmasında başarı sağlayabilir.

Katma Değeri Yüksek Hizmetler ve Sürdürülebilir Ürünler Geliştirin

- Hazır giyim üreticileri için kâr marjı oldukça düşüktür. OECD verilerine göre, 0 yılından başlayarak yalnızca hazır giyim tertibat faaliyetlerinde (örneğin parçaların tamamlanmış bir hazır giyim ürünü olarak dikilmesi) görev alan bir hazır giyim üretim firması dört yıl sonrasına kadar kâr elde etmeyi bekleyemez. On yıl sonra bile, kâr, toplam yıllık satışın %1.1'i kadar olacaktır. Hazır giyim üreticileri, kendileri için daha yüksek fiyatlar belirleyerek ve hazır giyim sektörü değer zincirinde toplam gelirden daha fazla pay elde ederek, katma değeri daha yüksek hizmetler sunmaya başlayabilirler.

Dı Etmenleri Gözden Geçirin, Rakip irket Davranı larını Anlayın

- Yalnızca şirketinizin iç sorunlarına ve süreçlerine odaklanmayın. Rakiplere ve lider şirketlere odaklanın ve iş yaklaşımlarını anlayın. Kendi şirketinizi lider şirketlerle kıyaslayın ve hangi alanlarda ticari değer yarattıklarını anlayın.

1- 2010 yılı itibarıyla, Türkiye'de Topkapı İplik, Yeşim Tekstil ve SMS Konfeksiyon, SA8000 sertifikasına sahiptir.

Paydaşlarla İşbirliği Yapın

- Yerel yönetim kurumları, STK'lar ve iş örgütlenmeleri ile iş birliği yapın, iletişim kurun ve uluslararası piyasalardan şirketinizin bölgesel, ulusal ve uluslararası piyasalardaki aktörlere karşı koşulları değerlendirmesine yardımcı olabilecek sektörel bilgiler sağlayıp sağlayamadığını görmeye çalışın.
- Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği için kapasite ve altyapıyı geliştirebileceğiniz finans ya da desteğe erişmek için ulusal ve uluslararası finansman mekanizmalarını araştırın.
- Sektör ihtiyaçlarına odaklı ortak standartlar oluşturun.

KSS Yaklaşımınızı Yansıtan Bir İş Stratejisi ve Şirket Vizyonu Oluşturun

- İş stratejisi ve vizyonunuzu gözden geçirin. Vizyonunuza Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği yaklaşımını dâhil edin ve bu vizyonu gerçekleştirmeye yönelik olarak performansınızı değerlendirin. Vizyonunuzu şirket üyeleri, işçiler ve çalışanlarla paylaşın. Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri'ni kapsayan tedarik zinciri yönetimini uygulamak için liderlik ve mülkiyet oluşturun.

Şirketinizin Sosyal Uygunluk Kurallarını Geliştirmeye Başlayın

- Şirketiniz, müşterinizin sağladığı sosyal uygunluk kurallarını uygulayarak Küresel İlkeler Sözleşmesi'nde yer alan ilkeleri takip ediyor olabilir. Ancak, kendi kurallarınızı geliştirmek güven oluşturabilir ve şirketinizin yeni pazarlara girmesine yardımcı olabilir. Şirketler, Küresel İlkeler Sözleşmesi ve SAI gibi uluslararası standartlardan faydalanabilir.

İş Kapsamınızı Gözden Geçirin

- Tedarik zincirindeki aktörleri inceleyin ve alt kademe tedarikçilerden kaynaklanabilecek risklerinizi azaltın. Tedarikçi geliştirme programları uygulayın ve beklentilerinizi iş birliğine dayalı yaklaşım ile dağıtın.
- Şirketlerin, küresel trendler ve tedarik zinciri yönetimi, uluslararası politika ve standartları anlaması ve hızlı teslimat için sistemlerin iyileştirilmesi dâhil olmak üzere piyasa beklentilerinin karşılanması için tedarikçilerle iş birliği içerisinde hareket etmesine ihtiyaç vardır.

Performans Hedefleri Belirleyin, Ölçün ve Daha Fazla İletişim Kurun

- Şirketinizin ve yöneticilerinizin eylemlerini düzenlemesini sağlayacak açık hedefler belirleyin.
- Etki, tedarikçi performansı ve dâhili performans için hedefler belirleyin.
- Şirket süreçlerinizi ve uygulamalarınızı ölçün; Sedex, EcoVadis gibi yazılımları kullanarak veri toplayın.
- Raporlar hazırlayın ve yayınlayarak raporlarınızdan faydalanın.

6.2.2. İş Birliği Kuruluşları İçin Öneriler

Paydaşlarla iş birliği ve iletişim, tedarik zincirinin sürdürülebilirliğinin en önemli boyutlarından biridir. Küresel tedarik zincirlerinde yaşanan hızlı değişimler şirketler üzerinde, aralarında Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri'nin de bulunduğu gerekliliklere karşılık verme konusunda baskı oluşturur. Bu ortamda, iş örgütlenmelerinin üzerine düşen önemli roller vardır;

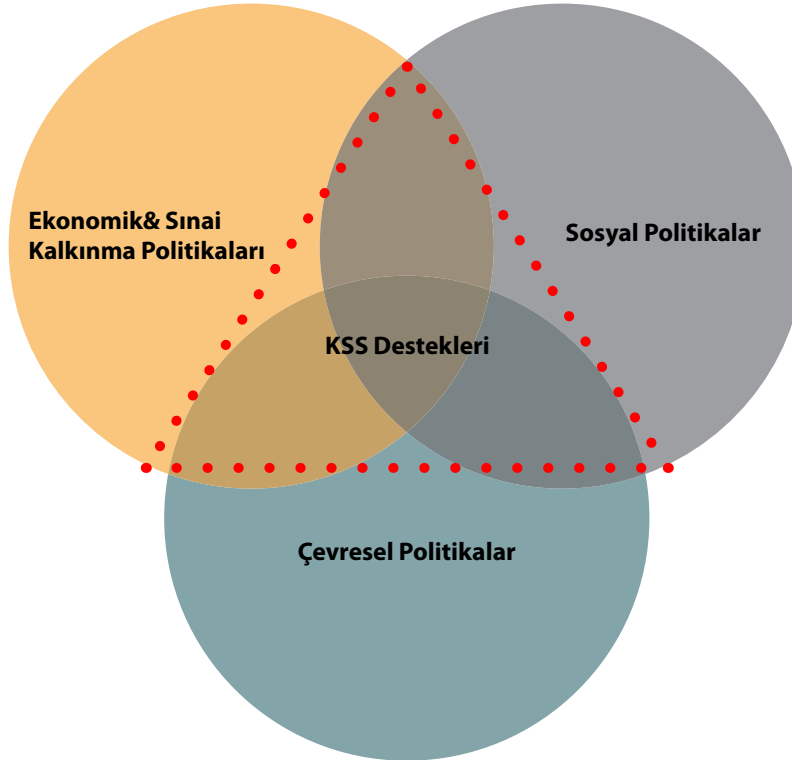
- Uluslararası standartlara ilişkin bilgi yaymak ve farkındalığı artırmak,
- KOBİ'leri için pratik bir kılavuz olarak "Tedarik Zinciri Aracı" hazırlamak,
- Tekstil ve hazır giyim sektöründe küresel trendler ve en iyi uygulamalar hakkında bilgi sağlamak,
- Şirketler için sosyal uygunluk kurallarının oluşturulmasına destek vermek,
- Bölgesel rekabete odaklanmak ve tekstil ve hazır giyim sektörü için alt sektör analizi ve stratejileri hazırlamak,
- Özel ve bölgesel ihtiyaçlar konusunda sektörden politikacılara politika mesajları iletmek.

6.2.3. Politika Önerileri

Sanayi Strateji Belgesi'nde belirtildiği üzere, Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektörünün yirminci yüzyılın sonunda AB'de gerçekleştirilen yapısal değişiklikleri uygulaması ve "tedarikçi ülke" konumundan "piyasa yapıcı" konumuna geçmesi gerekmektedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk, özellikle çevresel ve sosyal değişiklikleri kapsayan Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği, yatay politika alanlarında gerçekleşmektedir. Potansiyel politika önerileri, farklı politikaların kesişimi olarak konumlandırılabilir. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği önerileri, daha sonra Türkiye'deki Tekstil ve Hazır giyim Sektörü Stratejisi içerisinde konumlandırılacak yatay politika alanı olarak düşünülebilir [6].

Şekil 1: KSS; Farklı politika alanlarının kesiti



Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği Taahhüdünü Artırmak

- Uluslararası tedarik zincirlerine tabi olan sektörler için ulusal sosyal uygunluk kuralları (KSS kuralları) ve ulusal standartlar oluşturmak.

İş Kapsamının Değerlendirilmesi; "Tekstil ve Hazır giyim Sektöründe Mükemmeliyet Bölgeleri" Oluşturmak

- Özellikle tekstil ve hazır giyim sektörünün niş alanlarına odaklanarak Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği yönetimi, inovasyon ve tasarımı teşvik edilmelidir. Proje odaklı teşvikler ile stratejik uzmanlık, örgütlenme ve yeni başlangıçlar desteklenmelidir.
 - Alt sektörlerde uzmanlığın geliştirilmesi için Strateji Gelişimi
 - Ar-Ge ve İnovasyon Gelişimi
 - Tasarım ve Teknoloji Gelişimi
 - İş Ağları ve kümelerin gelişmesinin desteklenmesi

Tanım ve Uygulama

- Birbiriyle bağlantılı firmalar arasında ilişkiler kurarak ve bu bağlantıları birleştirerek tedarik zinciri etkinliğine odaklanmak. Tedarik zinciri yönetimi için teknolojik çözümlerin uygulanmasını desteklemek ve tedarik zinciri bağlantılarını teşvik eden altyapı iyileştirmelerine katkıda bulunmak.
- Mikro ölçekli KOBİ'ler ve yeni başlayanların tedarik zincirinde yer alması için Altyapı ve Kapasite Oluşturmayı geliştirmek.
- Devlet yükseköğrenim sistemini, özellikle tekstil sektörüne fayda sağlayan programların sürdürüldüğü ve güçlendirildiği eğitim ve öğretimi desteklemek.

Ölçme ve İletişim

- Şirketlerin, Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri ile uyumluluk konusunda kaydettiği ilerleme ve çabalarına ilişkin performans hedefleri, ölçme sistemleri, sosyal uygunluk kuralları ve yıllık rapor hazırlıkları için desteklenmesi.

Tablo 6 : Politika Alanları için Başvurulacak Kaynaklar [5]

Küresel Sözleşme İlkeleri ile Uyuşan Örnek Politika Alanları	Başvurulacak Kaynaklar
İnsan Hakları ve İş Gücü	
1. Zorla Çalıştırma 2. Çocuk İşçi Çalıştırılmaması 3. Çalışma Saatleri 4. Maaş ve Ek Ödemeler 5. İnsani Muamele 6. Ayrımcılık Yapmama 7. Toplu Sözleşme ve Sendikalaşma Özgürlüğü 8. İş Güvenliği 9. Acil Durum Hazırlığı 10. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları 11. Yangın Güvenliği 12. Endüstriyel Hijyen 13. Fiziksel Güç Gerektiren Çalışma 14. Makine Emniyeti	Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Korumaya, Saygıya ve Telafi Etme Bir İnsan Hakları Çerçevesi ILO Uluslararası İş Gücü Standartları ILO Güvenlik ve Sağlıkta Uygulama İlkeleri OECD Çokuluslu İşletmeler için Kılavuz Rio Çevre ve Kalkınma Bildirgesi Birleşmiş Milletler Yolsuzluğa Karşı Sözleşme ISO 14001 SA8000 OHSAS 18001
Çevre	
15. Madde Toksikitesi ve Kimyasallar 16. Ham Madde Kullanımı 17. Geri Kazanılabirlik ve Ürün Ömrünün Bitmesi 18. Sera Gazı Emisyonu 19. Enerji Kullanımı 20. Su Kullanımı ve Atık Arıtma 21. Hava Kirliliği 22. Biyolojik Çeşitlilik	
Yolsuzlukla Mücadele	
23. Çıkar Çatışması 24. Bağış, Yemek ve Eğlenceler 25. Rüşvet ve Bahşışlar 26. Muhasebe ve İşletme Kayıtları 27. Bilginin Korunması 28. Suistimalin Raporlanması	



Bölüm 3 KSS ve Çevre

1. Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü ile İlgili Çevresel Problemler	65
2. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründeki Çevresel Durumun Analizi	67
2.1. Türkiye'nin Tekstil Sektöründeki Çevre Sorunlarına İlişkin Arkaplan	67
2.2. Mikro Ölçekli Analiz: Tekstil ve Hazırgiyim Üreticileri (KOBİ'ler)	70
2.3. Orta Ölçekli Analiz: Piyasalar ve Müşteri İlişkileri	76
2.4. Makro Ölçekli Analiz: Kurumsal Örgütlenme ve Çevre Yönetişi	81
3. Sonuç ve Öneriler	93

KSS ve Çevre

UNIDO ve TTGV tarafından hazırlanmıştır

Çevre, kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımının önemli unsurlarından biridir. Bir diğer deyişle, çevre yönetimi bir şirketteki KSS programının ayrılmaz bir parçasıdır. Bunun altında yatan mantık “her şirketin, toplumun katlanması gereken belirli çevresel etkilerinin olduğu ve kurumsal sosyal sorumluluk taahhüdünün her zaman kirlilik önleme taahhüdüyle bağlantılı olması gerektiği” gerçeğidir. Kurumsal çevre yönetimi, ekonomik ve çevresel konular arasında bir denge kurulması ile ilgilidir [5]. Bu bağlamda, verimlilik, düşük işletme maliyetleri ya da artan kâr gibi ekonomik konular kirlilik önleme ve kaynak etkinliği kavramlarıyla birlikte ele alınmalıdır.

Bu yaklaşım, beraberinde çevre kirliliğini ve eş zamanlı olarak kaynak tüketimini azaltmak için önleyici bir strateji olan temiz üretim kavramını getirmektedir ve odak noktası, üretim süreçlerindeki her türlü kaybın azaltılmasıdır [5].

Temiz üretim yaklaşımı, yaygın “kirlilik kontrolü” yaklaşımının aksine, kirliliği ortaya çıkmadan önce yok etmeyi/azaltmayı amaçlamaktadır. Kirlilik kontrolü yaklaşımları üretim ve tasarım evrelerini değiştirilemez faktörler olarak kabul eder; dolayısıyla kirlilik bu evrelerin kaçınılmaz sonucu olarak görülür ve çözüm kirlilik oluştuktan sonra aranır [11]. Sonuç olarak, bu yaklaşımlar kurumların atık arıtma yöntemlerine odaklanmaları sebebiyle ek maliyetlere yol açar.

Diğer yandan, temiz üretim yaklaşımları kirliliği; tasarım, ham madde kullanımı ve üretim evrelerinde meydana gelen verimsizlik ve eksiklerin sonucu olarak kabul etmekte ve bu evreler esnasında gerekli gelişmeleri sağlayarak çözüm bulmayı amaçlamaktadır [13, 14, 15, 16]. Temiz üretim; yeni ürün, süreç, sistem ve hizmetlerin geliştirilmesinin yanı sıra sürdürülebilirlikle de yakın ilişki içerisindedir.

Temiz üretim uygulamalarında uygulanabilecek farklı yöntemler aşağıda listelenmiştir:

- Basit (temel) yönetim tedbirleri
- Teknolojinin modernizasyonu
- Üretim süreçlerinde iyileşme/değişiklik
- Süreç etkinliğinin artırılması
- Kullanılan ham madde ve kimyasalların daha “çevre dostu” olanlarla değiştirilmesi
- Ekipman değişiklikleri
- Ham madde/ürün envanterini kontrol ederek kayıpların azaltılması
- Atık ve yan ürünlerin üretim sürecinde yeniden kullanılması
- Ürün ve tasarımda değişiklikler

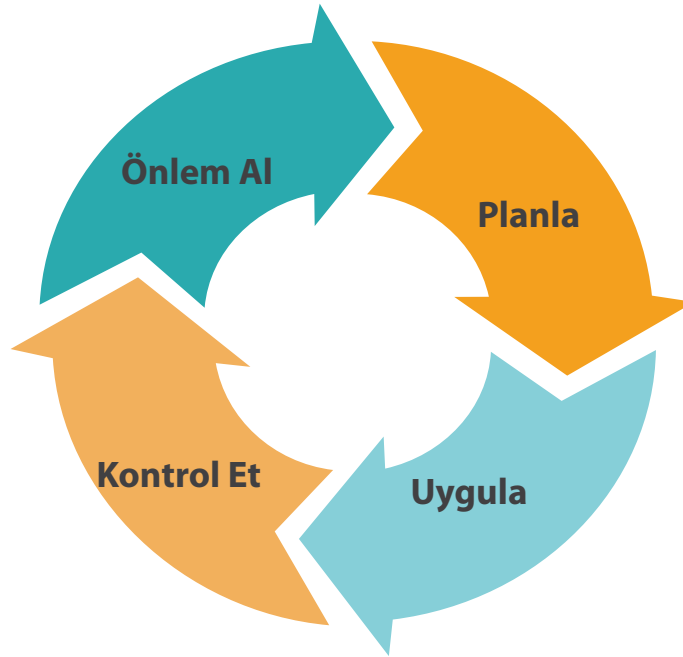
Temiz üretim için çalışanlar ve yönetimin de dâhil olduğu, tüm işletmenin katılımı ve taahhüdü gereklidir. Bu süreç Çevre Yönetim Sistemi (ÇYS) anlayışı ile yönetilmelidir. Çevre Yönetimi, genel yönetim sistemi içerisinde bir çevre politikası belirlenmesi, çevre boyutlarının değerlendirilmesi, bu alanda iyileşme sağlamaya yönelik planlama yaparak uygulamaların hayata geçirilmesi ve sürekli geliştirmeye yönelik önlemlerin alınması ve bu süreçle ilgili organizasyon, yapılanma ve sorumlulukların şekillendirilerek gerekli kaynakların ayrılması ile ilgili kısımdır [5].

ÇYS, bir şirketin tüm süreçlerinin çevre boyutu dikkate alınarak sürekli kontrolünün sağlanmasıyla çevresel hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan bir çerçevedir. Kontrol arttıkça şirketin çevre performansının da artacağı varsayılmaktadır [3]. ÇYS'nin kendisi, belli bir çevre performans düzeyini gerektirmez; her şirketin çevre yönetim sistemi, kendi faaliyetlerine ve hedeflerine göre oluşturulur.

Bir şirketin çevre yönetiminde başarılı olabilmesi için yalnızca çevresel etkilere değil, çevresel etkilerin nedenlerine de odaklanması gerekmektedir. Yönetim sisteminin eksikliklerinin de sistematik bir biçimde tespit edilerek düzeltilmesi çevresel (ve genel kurumsal) performansın sürekli gelişmesini sağlar. Çoğu ÇYS modeli (ISO 14001 modeli de dâhil) sürekli gelişim kavramına dayalı olan "Planla, Uygula, Kontrol Et, Önlem Al" modeli (Şekil 1) üzerine inşa edilmiştir.

Tekstil ve hazırgiyim sektörü, özellikle ıslak işlem içeren üretim süreçleri ile önemli çevre boyutlarına sahip öncelikli sektörlerden biridir. Bu bağlamda temiz üretim uygulamalarının sistematik ve sürdürülebilir bir biçimde uygulanması son derece önemlidir.

Şekil 1: EPA ,Planla, Uygula, Kontrol et, Önlem Al Modeli [5]



1. Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü ile İlgili Çevre Boyutları

Tekstil sektörüyle ilgili çevre boyutları, doğal elyaf yetiştirilmesinde kullanılan kimyasallar ya da sentetik elyaf üretimindeki emisyonlar ile başlar. Bu andan itibaren, elyaf işlemek ve son tekstil ürününe ulaşmak için çok sayıda kimyasalın kullanıldığı bir dizi süreç uygulanır. Tekstil sektörüyle ilgili en önemli çevre boyutu genellikle arıtılmamış atık suların deşarjından kaynaklanan su kirliliğiyle ilgilidir. Yıkama işlemlerinden kaynaklanan sıvı atıklar, elyaf ve gres yağı gibi ciddi miktarda organik ve askıda kirlilik yükü içerir. Atık sular genellikle sıcak, alkali, keskin kokulu ve boyama işlemlerinde kullanılan kimyasalların rengini almaktadır. Deşarj edilen kimyasalların bazıları toksiktir ve alıcı sulardaki çözünmüş oksijen miktarını düşürebilir, su yaşamını tehdit edebilir ve genel su kalitesini bozabilir [11]. Tekstil sektörüyle ilgili ve eşdeğer öneme sahip diğer çevre boyutları da iş yeri güvenliğinin yanı sıra emisyonlar, özellikle Uçucu Organik Bileşikler (VOC) ve yüksek seviyede gürültü veya kokudur.

Tekstil ve hazırgiyim sektörü pek çok mekanik ve kimyasal süreci kapsamaktadır. Her süreçte, ilgili sürece uygun farklı kimyasalların kullanımı söz konusudur. Dolayısıyla her sürecin çevre üzerinde farklı bir etkisi vardır. Çevresel açıdan bakıldığında süreçler aşağıdaki kategorilere ayrılabilir [11]:

Elyaf Üretimi

Elyaf üretiminin çevresel boyutları, üretimin doğal ya da sentetik olmasına bağlıdır. Polyester, poliakrilik ve poliüretan gibi sentetik elyaflara ilişkin başlıca çevre boyutları, üretim sürecindeki enerji kullanımı ve toksik yan ürünlerin üretilmesidir. Doğal elyaf genellikle pamuk, yüksek miktarda tarım ilacı ve yapay gübre kullanılarak yetiştirilir. Bu kimyasalların çoğu toksik ve kalıcı olduğu ayrıca biyolojik birikimlere yol açtığı için su kalitesi üzerinde çok büyük etkileri vardır.

E irme

Elyafın eğrilmesi esnasında havaya toz ve diğer parçacıklar yayılır. Toz solunum sorunlarına sebep olabilmekte ve bu nedenle işçilerin, koruyucu maske kullanması ve iş yerinin iyi bir havalandırma sistemiyle donatılması gereği doğmaktadır.

Yıkama

Bu işlem, doğal veya sonradan oluşan safsızlıkların pamuk, keten, yün elyaf ve kumaşlardan arındırılması işlemidir. Bu işlemde deterjan, sabun, alkaliler, anti-statik bileşikler, nemlendirici, köpürtücü, köpük giderici malzemeler ve yağlar kullanılmaktadır. Sentetik kumaşlara, aprelerin giderilmesi için sadece hafif yıkama uygulanır. Yıkama bazen solvent kullanılarak kuru temizleme yolu ile gerçekleştirilir. Kuru temizlemedeki ana çözücüler kloroflorokarbonlar (CFC) ve hidrokloroflorokarbonlardır (HCFC). Trikloretilen kanserojendir ve 1,1,1-trikloretilen, CFC ve HCFC'nin ozon tabakasına zarar verdiği bilinmektedir.

Apreleme/Haşıl Sökme

Dokumadan önce iplik aprelerle güçlendirilir. Apreler nişasta bazlı ya da sentetik olabilir. Yaygın sentetik apreler akrilatlar, polivinil alkol (PVA) ve karboksimetilselülozdür (CMC). Çevresel etki açısından, bu üç bileşikten en çok tercih edilen CMC'dir. Dokumadan sonra ise nişastanın tekstilden uzaklaştırılması söz konusu olur; bu işlem aynı zamanda haşıl sökme olarak da bilinir. Bu işlem enzimler aracılığıyla, oksidasyon maddeleri ya da suda çözünebilen haşıl sökücülerle gerçekleştirilebilir. Bir enzimden ziyade oksitlendirme sisteminin genel olarak çevre üzerinde daha az etkisi vardır. Prensipite, (PVA ve CMC gibi) suda çözünebilen haşıl sökmenin kullanımı çevresel açıdan en az zarara sahiptir.

Dokuma ve Örme

Çoğu tekstil ürünü elyafların dokunması ya da örülmesiyle üretilir. Elyaf bazen dokuma ya da örme işleminden önce, bazen de sonra boyanır. Örme ve dokuma kuru işlemlerdir ancak soğutma ve nemlendirmede su kullanılır ve bu da toplam su kullanımının önemli bir kısmını teşkil eder. Örme ve dokuma işlemi, uygun önlemler alınmazsa oldukça yüksek ses ve toza sebep olarak sağlıksız bir çalışma ortamı yaratabilir.

Ağartma

Kumaşlar çoğunlukla boyama ve baskıdan önce beyazlatıcılarla ağartılır. Hidrojen peroksit, sodyum klorit ve sodyum hipoklorit en yaygın beyazlatıcılarıdır. Kullanılan diğer beyazlatıcılar perasetik asit ve sodyum perborattır. Yüzey gerilim azaltıcı, optik beyazlatıcı, köpük giderici ve nemlendirici gibi yardımcı kimyasallar da kullanılır. Sentetik elyaftan üretilen kumaşların genellikle ağartılmaya ihtiyacı yoktur, rejenere selülozden yapılmış kumaşlar pamuktan daha hafif bir şekilde ağartılır. Ağartma sentetik elyaf ve pamuk karışımlarında da yaygın olarak uygulanır. Yün genelde hidrojen peroksit ya da bisülfat kullanılarak ağartılır. Ağartmanın çevresel boyutları su, enerji ve kimyasal kullanımını içerir. Özellikle klor bileşiklerinin çevre üzerinde olumsuz bir etkisi vardır.

Merserizasyon

Ağartmadan sonra, boyanın uygulanması öncesinde ağartıcı kimyasalların giderilmesi gerekmektedir, aksi takdirde ağartıcı ile boya etkileşime girebilir. Ağartıcının temizlenmesi için kullanılan geleneksel yöntem, kumaşın bol miktarda su kullanılarak birçok kez durulanmasıdır. Merserizasyon çoğunlukla kostik sodayla (NaOH) yapılır ve bu da durulama kaynaklı atık suya karışır.

Boyama/Baskı

Tekstil boyama ve baskı işlemleri genellikle yüksek miktarda atık üretimi ve enerji tüketimine neden olmaktadır. Boyama ve baskı işlemleri bol miktarda kimyasal ve yardımcı malzeme kullanımını da gerektirmektedir. Son ürüne geçmeyen kimyasallar arıtma ve deşarj aşamalarında sorun yaratacak atıklar haline gelmektedir. Boyama/baskı ve durulama ile ilgili yıkama işlemleri, sıcak, alkali, tuz oranı yüksek, kötü kokulu ve renkli sıvı atıklara yol açabilir [17].

Terbiye

Terbiye, kumaşlara suya, ateşe ya da kırıksıklığa dirençli olması gibi özelliklerin kazandırılması için gerçekleştirilen işlemlerdir. Bu amaçlara yönelik olarak farklı terbiye kimyasalları kullanılır. Bromine edilmiş difenil eterler (PBDE) gibi halojenize bileşikler ve alev geciktirici olarak kullanılan ağır metalleri içeren bileşikler çevresel etki açısından oldukça sorunludur. PBDE'ler oldukça kalıcıdır ve fosfor bazlı alev geciktiriciler geleneksel biyolojik arıtma ile giderilememektedir. İnorganik tuzlar ve fosfonatlar kalite açısından tam olarak tatmin edici olmasalar da çevresel açıdan daha iyi alternatiflerdir. Poliklorlu fenoller (PCP), metalik tuzlar (arsenik, çinko, bakır ya da civa), diklorodifenildiklorodietilen (DDE) ve dikloro-difeniltrikloroetilen (DDT) gibi biyositler, ihraç edilen kumaşlarda küf ve mantarı önlemek için koruyucu olarak kullanılmaktadır. Bu maddelerin hepsi yüksek oranda toksik madde içerir.

Hazırgiyim Üretimi ve Kullanımı

Hazırgiyim üretiminin de en temel çevre boyutu kesim kayıpları, ambalaj malzemeleri ve ağır metaller içerebilecek düğme ve fermuar gibi tuhafiyeye malzemelerinin kullanımınıdır. Giysiler kullanıldığında kimyasallar ve zirai ilaçlar yıkama esnasında suya karışabilir. Ayrıca bu giysiler çöpe atıldıktan sonra yakılırsa bu kimyasallar yayılacaktır.

Tekstil sektörüyle ilgili çevre boyutlarının genel bir tablosunu çıkarmak gerekirse, kuru terbiyeler (elyaf üretimi, eğirme, örme, dokuma, kesme ve nihai giysi üretimi) ve ıslak işlemlerin (yıkama, apreleme, haşıl sökme, ağartma, merse-rizasyon, boyama, baskı ve terbiye) birbirinden ayrılması gerekmektedir. Çevre açısından bakıldığında, ıslak işlemler kuru işlemlerden daha fazla öneme sahiptir, bunun sebebi ıslak işlemlerde su, kimyasal (boya, enzimler vs.), enerji ve yardımcı maddelerin yoğun bir şekilde kullanılmasıdır. ıslak işlemlerin ağırlığı tüm tekstil değer zincirinde o kadar belirgindir ki çevre teknolojileri, ilgili yönetmelikler, standartlar ve çevre stratejileri/projeleri esas olarak ıslak işlem, işlemler üzerine odaklanarak geliştirilmektedir. Bu sebeple ıslak işlem tesislerinin daha ayrıntılı olarak değerlendirilmesi gereklidir.

2. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründeki Çevresel Durumun Analizi

2.1. Türkiye'nin Tekstil Sektöründeki Çevre Sorunlarına İlişkin Arkaplan

Türkiye'de tekstil sektörü elyaf, iplik, hazırgiyim için kumaş üretimi, sınaî ürünler ve ev tekstili üretimi gibi işlemler arasında oldukça parçalı ve karmaşık bir sisteme sahiptir. Çeşitli üretim süreçlerinde yüksek miktarda ve farklı kimyasallar, ham maddeler, enerji ve su kullanılır. Sonuç olarak, farklı ortamlarda (hava, su, toprak) yüksek miktarda atık emisyonu meydana gelir ve etkileri çeşitli yönlerden insan sağlığının yanı sıra çevreye de kayda değer ölçüde zararlıdır.

Türkiye örneği için, tekstil sektörünün çevresel boyutları ve etkileri ile ilgili yeterli miktarda veri bulunmamaktadır; ancak büyük miktarda su, enerji ve kaynak tüketimi olduğu kesindir. Özellikle günlük 350,000 m³ olarak belirlenen yüksek su tüketimi sektörle ilgili oldukça çarpıcı bir konudur. Resmi veriler kaynak girdisi içerisinde su tüketim payını %1-1,5 olarak göstermektedir; ancak işletmeciler tarafından izinsiz olarak açılan kuyulardan büyük oranda yasadışı yer altı suyu kullanımı vardır. Enerji kaynağı olarak elektrik, doğal gaz, akaryakıt ve sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG)

yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak, Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında çok daha yüksek olan fiyatına rağmen tekstil üreticileri arasında elektrik kullanımı oldukça yaygındır.

a) Enerji Tüketimi

Enerji tüketimi Türkiye'nin tekstil sektörü için oldukça önemlidir. Tekstil sektöründeki enerji kullanımı verimli değildir ve nüfus artışı, hızlı kentleşme ve sınaî kalkınma dolayısıyla enerji tüketimi hızla artmaktadır. Gelecek planları için, tekstil sektörünün gelecekteki enerji tüketiminin tahmin edilmesi adına mevcut spesifik enerji tüketimi (enerji tüketimi/üretimi) ve enerji yoğunluğunun (enerji tüketimi/enerji maliyeti) bilinmesi önemlidir.

Türkiye'de tekstil sektörü, demir çelik ve çimento sektörlerinin ardından en fazla enerji yoğunluğuna sahip üçüncü sektördür. Bu oran demir çelik sektöründe %48, seramik sektöründe %32,5, çimento sektöründe %55 ve tekstil ve dokuma sektöründe %8-10'dur. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı da tekstil sektöründe enerji maliyetinin oldukça yüksek olduğunun altını çizmektedir. Tablo 1 alt sektörlerdeki enerji tüketimini ve Türkiye'de enerji üretimi maliyetinin payını göstermektedir. Tablodan da görülebileceği üzere, tekstil ve dokuma sektörü, toplam tüketimde %5.9 pay alırken demir çelik sektörünün tüketimdeki payı oldukça yüksektir (yaklaşık %35).

Türkiye'nin tekstil sektörü Türkiye'deki en eski ve en büyük sanayi sektörlerinden bir tanesidir. Tekstil üretimi enerji yoğun bir sektör olduğundan enerji tüketimini ve dolayısıyla enerji tasarrufunu en uygun hale getirmek oldukça önemlidir. Tekstilde yer alan endüstriyel işlemler yüksek miktarda yakıt ve elektrik kullanmaktadır. Üretim maliyetini düşürmek için tekstil sektörüne yönelik enerji maliyetini ve enerji tüketimini azaltmak oldukça önemlidir. Artan küresel rekabet, Türkiye'deki tekstil şirketlerinden talepleri artırmaktadır ve bunlardan biri de düşük maliyete yönelik artan taleptir. Daha uygun maliyetlere ulaşmaktaki önemli bir faktör de enerji maliyetini azaltmak ve enerjiyi verimli kullanmaktır [24].

Tablo 1: Türkiye'de Endüstriyel Alt Sektörler Bazında Enerji Tüketimi ve enerjinin üretim maliyetlerindeki payı [24]

Endüstri	Toplam Enerji (toe)	Endüstriyel Tüketim Oranı (%)	Toplam Maliyetteki Enerji Oranı (%)
Demir /Çelik	4,863,328	34.9	11.5 ve 48
Çimento	2,736,165	19.7	55
Tekstil ve Dokuma	822,305	5.9	8 -10
Kimyasal Gübre	718,962	5.2	40
Petro Kimyasal	606,423	4.6	28.5
Seramikler	627,789	4.5	32.5
Diğerleri	3,548,476	25.2	-
Toplam	13,923,448	100	-

Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü'ne (YEGM) göre, tekstil sektöründe tüm işletme maliyeti kalemleri arasında enerji maliyeti, insan kaynakları ve amortisman maliyetinin ardından üçüncü sıradadır. Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü (EİE), aynı zamanda, en fazla enerji yoğunluğuna sahip üretim sürecinin, özellikle boyama ve apre işlemleri olmak üzere ıslak işlem içeren prosesler olduğunu vurgulamıştır. Bu işlemlerde kullanılan enerjinin %85'inin ısıtma amacıyla kullanılmasından dolayı bu işlemlerin enerji verimliliği açısından yüksek potansiyele sahip olduğu bilinmektedir.

Tekstil ve hazır giyim üreticilerinin de aralarında bulunduğu üretici şirketlerin enerji verimliliğinin değerlendirilmesi için enerji performansı göstergeleri yaygın olarak kullanılmaktadır. EİE tarafından yürütülen enerji verimliliği kıyaslama (benchmarking) çalışmalarının bir parçası olarak, 100'den fazla ıslak işlem tesisi (boyama/terbiye gibi) enerji performansı göstergeleri aracılığıyla izlenmiştir. İzleme uygulamaları, spesifik enerji tüketimi (kWh/kg) ve spesifik ısı tüketimi (MCal/ton) verilerinin takip edilmesi ile yürütülmektedir. 2007 ve 2009 yılları arasında yapılan kıyaslama çalışmaları spesifik elektrik ve ısı tüketiminin 102 tekstil şirketinde %60 oranında arttığını göstermektedir.

Bir diğer enerji performansı göstergesi de, tekstil şirketlerinin performansını ölçmek için kullanılan birim katma değer başına enerji tüketimi olarak tanımlanan enerji yoğunluğudur (kep/€00). EİE tarafından elde edilen 2009 rakamlarına göre, diğer Avrupa Birliği ülkelerinde daha düşük rakamlar hesaplanırken, Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörünün enerji yoğunluğu 0.11 kep/€00 civarındadır. İtalya'nın tekstil ve hazır giyim sektöründe ısı ve elektrik tüketimi için sırasıyla 0.05 ve 0.03 kep/€00 değerleri ölçülürken, Birleşik Krallık için ilgili değerler 0.06 ve 0.03 kep/€00 olarak tespit edilmiştir. Bu karşılaştırma, Türkiye'nin tekstil sektöründe Avrupa Birliği ülkelerinin tekstil sektörleriyle aynı katma değeri oluşturmak için çok daha yüksek miktarlarda enerji kullanıldığını göstermektedir.

b) Su ve Atık Su Yönetimi

Türkiye'de, tekstil sektörü her zaman yer altı suyuna dayalı, su tüketimi yüksek bir sektör olarak görülmüştür. Dolayısıyla çevresel boyutlardan bir tanesi de deşarj edilen su ve taşıdığı kimyasal yük miktarıdır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2008 yılına ait raporlarına göre, Türkiye'nin tüm üretim sektöründe tekstil ve hazır giyim sektörü, su tüketiminin %15'inden sorumludur, bu da sektörü ikinci en büyük endüstriyel su tüketicisi konumuna getirmektedir. 2008 yılında, tekstil ve hazır giyim sektöründe 191,5 milyon m³ su tüketilmiştir [25].

Tekstil sektörü üretim kapasitesi bakımından önemli bir sektör haline geldiğinden, su kirliliği ve azlığı önemli bir sorun haline gelmiştir. Örnek olarak, Ergene Havzası'nda, özellikle Lüleburgaz, Çorlu ve Çerkezköy hattında tekstil ağırlıklı sanayileşme yıllar geçtikçe artmıştır. Bu, su kalitesinde değişikliklere ve yer altı su tabakalarında yer altı suyunun bölgesel olarak azalmasında artışa sebep olmaktadır. Ergene Nehri özellikle Çerkezköy'den ağır bir şekilde atık su deşarjına maruz kalmaktadır. Havzadaki hızlı sanayileşmenin sonucu olarak meydana gelen atık sular genel olarak en yakın alıcı ortama boşaltılmaktadır [26].

Ülkemizde tekstil sektörü önemli bir seviyeye ulaştığı için, ülkenin su arzı üzerinde ciddi bir talep oluşmakta ve aynı zamanda tekstil ürünlerinin üretimi arttıkça doğaya daha fazla kirlenici madde karışmaktadır. [27] Bu gerçeğe bağlı olarak, su tüketiminin kontrolü, su tüketiminin en uygun hale getirilmesi için kilit uygulamalardan bir tanesidir. Ek olarak, "iyi belgelenmiş üretim prosedürleri ve personelin eğitilmesi" gibi gelişmiş iş uygulamalarıyla ve boyama işlemindeki banyo oranını azaltarak su tüketimini azaltmak oldukça önemlidir. Kumaş toplarında ve sürekli boyama işleminde yıkama verimliliğini artırmak da su tüketimini azaltmanın bir diğer yoludur. Ayrıca, tekstil fabrikalarında suyun tekrar kullanımı da su tüketiminin optimum seviyeye getirilmesinin üçüncü yoludur. Su tüketimini azaltmanın diğer bir yolu da ters akım yıkama sistemlerinin uygulanmasıdır [28].

c) Katı Atık Yönetimi

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Türk imalat sektöründe üretilen katı atık miktarı bakımından %4'lük payı ile beşinci sıradadır [29]. 2008 yılında, tekstil ve hazır giyim sektörü tarafından 545.501 ton katı atık üretilmiştir. Tekstil fabrikala-

rında ortaya çıkan katı atıklar tehlikeli ve tehlikesiz atıklar olmak üzere iki kategori altında gruplanabilir; Hatalı/iade edilmiş ürünler, ambalaj atıkları ve üretim sonucunda meydana gelen diğer tekstil atıkları tehlikesiz atıklara örnektir. Kimyasal maddeler ve boya kutuları gibi tedarik malzemeleri, piller, atık yağ, arıtma çamuru, aküler ve kirlenmiş plastikler ise tehlikeli atıklara örnek olarak gösterilebilir [30].

Tekstil firmalarında katı atık yönetimi, Katı Atık Kontrolü Yönetmeliği'nin de aralarında bulunduğu ulusal çevre mevzuatına göre yürütülür. Tehlikeli ve tehlikesiz atıklar genellikle ayrı olarak toplanır ve depolanırlar. Tehlikeli atıklar daha sıkı standart ve yönetmeliklere tabi olduğundan bu atıkların yönetimi tehlikesiz atıklardan farklıdır. Tehlikeli atıkların taşınması ve bertarafının lisanslı şirketler tarafından yapılması gerektiğinden tekstil şirketleri lisanslı şirketlerle anlaşma yapmaktadırlar. Diğer yandan, geride kalan tehlikesiz atıklar ya geri dönüşüm tesislerine ya da atık sahalarına gönderilir.

Katı atıkların, kaynağında ayrıştırma olarak adlandırılan yöntemle yani meydana geldikleri anda ayrı toplanması gerekmektedir. Örneğin, fıçı, plastik ve boru gibi ambalaj atıklarının kimyasal maddeler ve zararlı olabilecek diğer tüketim maddeleri tarafından kirletilmesinin önlenmesi gerekmektedir. Genelde tekstil şirketlerinde; metaller, cam, kağıt, plastik ve kartonlar sınıflandırılır ve ayrı olarak toplanır.

2.2. Mikro Ölçekli Analiz: Tekstil ve Hazırgiyim Üreticileri (KOBİ'ler)

Bu çalışmanın amacı, KSS yaklaşımı kapsamında hedef bölge üzerine yoğunlaşarak Türkiye'nin tekstil sektöründeki mevcut çevre durumunu analiz etmektir. Çalışma, geliştirilen ve uygulanan kapsamlı bir anketin yanı sıra literatür incelenmesi yoluyla tekstil sektörü için çevre ve temiz üretim ile ilgili toplanan verilere ve bu verilerin analizlerine dayalıdır. Bu bağlamda, mevcut yasal çerçeve, stratejiler, destekler ve teşviklerin yanı sıra KOBİ'lerin kapasiteleri ve farkındalığı ile büyük şirketlerin standartlarını ve taleplerini dikkate alan üç ölçekli (mikro, orta ve makro) bir analiz gerçekleştirilmiştir.

Anketi oluşturan sorulara (ve konulara) dayanarak, şirketlerin çevresel durumları/performansları altı alanda değerlendirilmiştir:

1. Genel çevre politikaları ve yönetimi
2. Çevre mevzuatı ile ilgili yaklaşım
3. Genel atık yönetimi uygulamaları
4. Üretim proses, sistem ve teknolojilerinin kaynak verimliliği çerçevesinde seçimi
5. Kaynak tüketimi, atıkların izlenmesi ve kaynağında azaltılması
6. Pazar ve müşterilerin çevre performansı üzerindeki etkisi

Cevaplara dayalı olarak şirketlere her soru için %0-100 arası bir değer verilmiştir. Şirketin ilgili alan için çevresel performans/yeterlilik düzeyi, sorular için verilen değerlerin ortalaması alınarak belirlenmiştir. Bu sayede, şirketler şu şekilde derecelendirilmiş/puanlanmıştır:

Seviye 4 (%75–100 puan düzeyindeki şirketler):

Şirketler ilgili alandaki çevresel uyumluluk bakımından istenen düzeydedir. Yönetim uygulamaları ve sistemleri iyi oluşturulmuştur. İlgili faaliyetler olması gerektiği gibi sistematik olarak yürütülmektedir.

Seviye 3 (%50–75 puan düzeyindeki şirketler):

Şirketlerin, ilgili alandaki çevresel yeterlilik düzeylerini artırmak için bazı/kısmi çabaları bulunmaktadır. Ancak yönetim uygulamaları ve sistemlerinin istenen düzeye ulaşmaları için gözden geçirilmeleri gerekmektedir. Bazı faaliyetler yürütülmüş ancak istenen düzeye ulaşmak için bunların çoğaltılması gerekmektedir.

Seviye 2 (% 25–50 puan düzeyindeki şirketler):

Şirketler, ilgili alandaki çevresel yeterlilik konusunda istenen düzeyin çok altındadır. Yönetim uygulamaları ve sistemleri oluşturulmamıştır. İlgili faaliyetlerin çevresel uyumluluk düzeyini yükseltmek için yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Seviye 1 (% 0–25 puan düzeyindeki şirketler):

Şirketler, ilgili alanda istenilen düzeyde çevresel yeterlilik konusunda düşük bir potansiyel sergileme noktasında dahi ciddi sorunlar yaşamaktadır. Hiçbir yönetim uygulaması ya da sistemi bulunmamaktadır. Çevresel yeterlilik düzeyinin artırılması için acil eylemlerin/faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

a) Genel Çevre Politikaları ve Yönetimi: Tüm şirketlerin ıslak işlem tesisleriyle kıyaslanması

Genel çevre politikaları ve yönetim yaklaşımları, ankete dâhil olan tekstil şirketlerinin yalnızca %36'sında oluşturulmuştur. Bu şirketler, 4. Seviye şirketler olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak, halen şirketlerin %63'ünün (1, 2 ve 3. Seviye) yönetim perspektiflerine çevre ile ilgili konuları dâhil etmesi gerekmektedir. Şirketlerin çoğu, ISO14001 gibi gönüllü standartlara gerek duymamaktadır ya da bunları elde etme girişiminde bulunmamaktadır. Üst yönetimin önceliği genellikle, ulusal yasalar ve müşterilerin ihtiyaçlarını karşılayarak şirketin kısa vadede sürdürülebilirliğinin sağlanmasına verilmektedir. Çevre mühendisleri/sorumlu kişilerin yanı sıra enerji yönetimi sistemleri/enerji yöneticileri ya da sorumlu kişiler şirketlerde yaygın olarak bulunmamaktadır.

Hedef bölgede yer alan ıslak işlem tesisleri, ıslak işlem uygulamayan tesislere göre genel çevre politikaları ve yönetim uygulamaları bakımından biraz daha iyi durumdadır. Bir başka deyişle, ıslak işlem firmaları, atık suların yanı sıra yüksek enerji ve su tüketimlerinden dolayı çevre mevzuatının büyük bir kısmına tabi oldukları için çevresel sorumluluklarının daha fazla farkındadırlar. Ancak, hedef bölgedeki ıslak işlem firmaları Türkiye'nin genelindeki ıslak işlem firmalarıyla kıyaslandığında ortaya önemli bir fark çıkmaktadır. Genel çevre politikaları diğer bölgelerdeki şirketlerin %65'den fazlasında benimsenmiştir. Hedef bölgedeki şirketler için ise bu rakam %40'tır. Bir başka deyişle, hedef bölgede faaliyet gösteren ıslak işleme şirketlerinin %60'ı genel çevre sorunları hakkında bir vizyon ve politikaya sahip değildir.

b) Çevre Mevzuatı ile ilgili yaklaşım

Analizlere göre tekstil şirketlerinin yalnızca %33'ü çevre mevzuatı ile ilgili yaklaşım bakımından istenilen düzeydedir. Bu arada şirketlerin %64'ü, çevre yatırımlarında yalnızca ulusal normların dikkate alındığını söylemiştir. Şirketler yükümlülüklerinin farkında olsalar ve ilgili önlemleri alıyor olsalar bile ulusal mevzuata verdikleri tepki hala "reaktif"tir". Bir başka deyişle, şirketler zorunlu olduklarında ulusal mevzuata uymakta, ancak potansiyel yönetmeliklere (örneğin AB uyum süreci) uyum sağlamak için "proaktif" önlemler almamaktadırlar. Tüm şirketlerin yalnızca %46'sı yeni yasal gelişmelerle birlikte Türkiye'nin AB uyum sürecini takip ettiklerinin altını çizmiştir.

Islak ve kuru işlemlerle ilgili çevre boyutları arasındaki farktan dolayı, bu işlemleri gerçekleştiren işletmelerin tabi olduğu ulusal çevre mevzuatı ve ilgili standartlar da farklıdır. Atık su arıtımı gerekliliğinin yanı sıra daha yüksek su, enerji ve kimyasal tüketiminin, ıslak işlem firmalarının üzerinde büyük bir baskı oluşturduğu ortadadır. Bu durum, ıslak işlem firmalarının yönetmeliklere uyum sağlamasını teknik ve ekonomik açıdan diğer şirketlere kıyasla oldukça güç hale getirmektedir. Firmaların %33'ü istenilen düzeyde (4. Seviye) olmasına rağmen, hedef bölgede faaliyet gösteren ıslak işlem firmalarının yalnızca %24'ü istenilen düzeyde bulunmaktadır.

Hedef bölgedeki ıslak işlem firmalarının yaklaşık %76'sı çevre yatırımlarının ulusal çevre mevzuatıyla uyumlu olduğunu belirtse de yalnızca %30'u Türkiye'nin AB uyum süreciyle birlikte gelen yeni yasal gelişmeleri takip etmektedir. Buna ek olarak, ıslak işlem firmalarının %47'si zaman zaman ulusal mevzuata uyum sağlama konusunda sorunlar yaşamaktadır. Tüm bunlar dikkate alındığında, firmaların yalnızca %22'si çevre mevzuatı konusunda iste-

nilen düzeydedir. Diğer yandan, diğer bölgelerdeki ıslak işlem firmalarının %92'si ulusal mevzuata uyum sağlamak amacıyla çevre sistemleri/teknolojilerine yatırım yaptığı için, bu firmaların %70'inden fazlası istenilen düzeydedir. Bunun dışında, diğer bölgedeki firmaların %78'i "proaktif" bir yaklaşımla ülkemiz için potansiyel durumunda olan AB mevzuatını da izlemektedir.

c) Genel Atık Yönetimi

Tekstil şirketlerinde, atık su arıtma, katı atıkların bertarafı, tehlikeli atık yönetimi gibi genel atık yönetimi uygulamaları yasal gerekliliklere göre gerçekleştirilmektedir. Ayrıca çevre danışmanlık şirketleri dışarıdan profesyonel destek de sağlamaktadır. Genel atık yönetimi uygulamaları bakımından hedef bölgedeki şirketlerin %54'ü istenilen düzeydedir. Şirketlerin büyük bir çoğunluğunun (%82) katı atık yönetimi için iyi yapılandırılmış sistemleri vardır. Bu şirketlerde, katı atıklar işlemden geçtikten sonra bertaraf edilmekte ya da ilgili tesislere/atık sahalarına gönderilmektedir.

Bölgedeki ıslak işlem şirketleri genel atık yönetimi uygulamaları konusunda daha da iyi durumdadır. Örneğin, hedef bölgedeki şirketlerin %93'ü kendi atık su sorunlarını tesis içi atık su arıtma tesisleriyle ya da Organize Sanayi Bölgesindeki merkezi atık su arıtma tesislerine giden atık su kanallarına boşaltarak çözüm bulmuşlardır. Şirketlerin %79'unda katı atık yönetimi sistemleri kurulmuştur. Öte yandan, şirketlerin yalnızca %52'si atık sularını ve/veya katı atıklarını yeniden kullanmak/geri dönüştürmek için faaliyetler sürdürmektedir. Hedef bölgedeki şirketlerin büyük bir çoğunluğunun (%60) istenilen düzeyde (Türkiye'deki diğer bölgelerde yer alan şirketlerin yüzdelere (%81) nispeten yakın) oldukları varsayılabilir.

d) Üretim Proses, sistem ve teknolojilerinin kaynak verimliliği çerçevesinde seçimi

Yeni yatırımlar esnasında kaynak verimliliği ve temiz üretim süreçleri/teknolojilerinin seçilmesi söz konusu olduğunda, şirketlerin yalnızca %19'u istenilen düzeydedir. Geri kalan şirketler, yetersiz teknik bilgi, mali sorunlar ve çevreyle ilgili yasalardaki boşluklar gibi çeşitli nedenlerden dolayı teknolojileri uyarlamak/uygulamak konusunda sorunlar yaşamaktadır. Hedef bölgedeki şirketlerin %56'sı "Seviye 3" olarak gruplanmıştır. Bu da yeni yatırımlar esnasında temiz üretim süreçleri/teknolojilerinin seçilmesi konusunda şirketlerin büyük bir çoğunluğu istenilen düzeye "nispeten yakın" olduğu anlamına gelmektedir. Üretim verimliliğini artıran ve ekonomik tasarruf sağlayan çevre yatırımları, yalnızca kısa vadeli ekonomik getiri beklendiğinde uygulanmaktadır. Şirketlerin %66'sı kısa geri ödeme dönemleri olduğu sürece bu tür yatırımların peşindedir.

Hedef bölgedeki ıslak işlem şirketleri incelendiğinde de, hedef bölgedeki diğer şirketlere benzer bir durum gözlenmiştir. Üretim süreçlerinde ıslak işlem prosesleri olsun olmasın hedef bölgedeki şirketler yeni yatırımların gerçekleştirilmesi esnasında temiz üretim süreçleri/teknolojilerinin seçilmesi konusunda benzer sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. Ancak, ürünün kalitesini doğrudan etkileyen ham madde ve kimyasalların (boyalar, enzimler, vs.) seçilmesi esnasında, şirketlerin %76'sında çevreye etkisi daha az olanlar tercih edilmektedir. Bu da, çevre dostu ham maddeler, teknolojiler ve süreçler bu şirketlerin %53'ü tarafından "pahalı" olarak nitelendirilse de, müşteri talepleri ve uluslararası düzeyde kabul edilmiş ürün standartlarının temiz üretimi destekleyerek çevreye zararlı maddelerin kullanımını kısıtlamakta olduğu anlamına gelmektedir.

Belki de Türkiye'nin diğer bölgelerindeki şirketlerle arasındaki en büyük fark bu alandadır. Diğer bölgelerdeki ıslak işlem firmalarının yalnızca %14'ü çevre dostu ham maddeler, teknolojiler ve süreçleri yüksek maliyetlerinden dolayı bir külfet olarak görmektedir. Ham maddelerin, yardımcı malzemelerin ve kimyasalların seçilmesi esnasında diğer bölgelerdeki şirketlerin %89'u tarafından daha az çevresel etkisi olanlar tercih edilmektedir. Bu durum, diğer şirketlerin rekabet gücü ve çevre sorunlarını da içeren vizyonunun yanı sıra satın alma güçlerinin doğrudan bir sonucudur. Islak işlem şirketleri için bu tablonun bir sonucu olarak, diğer bölgelerdeki şirketlerin %75'i bu alanda istenilen düzeydeyken, hedef bölgedeki şirketlerin sadece %20'si bu seviyeye ulaşmıştır.

e) Kaynak tüketimi ve atıkların izlenmesi ve kaynağında azaltılması

Temiz üretim anlayışı çerçevesinde kaynak tüketimi ve atıkların temiz üretim izlenmesi ve yönetilmesine gelindiğinde, bölgedeki şirketlerin yalnızca %23'ü istenilen düzeydedir. Tüm şirketlerin ortak sorunu kaynak tüketiminin ve atık miktarlarının sistematik bir şekilde izlenmesi ve kayıt altına alınması ile ilgilidir. Sektördeki iyi uygulamalarla ve çeşitli sektörel dokümanlarda belirtilen mevcut en iyi tekniklerle kıyaslamak bir yana, yalnızca birkaç şirket girdilerini ve çıktılarını düzenli olarak izlemeye çalışmaktadır. Bölgedeki tüm şirketlerin yalnızca %38'i tekstil sektöründe "kirliliğin önlenmesi" için uluslararası kabul görmüş "en iyi uygulama" ve "mevcut en iyi tekniklerin" farkındadır. Ancak, bu tekniklerin/uygulamaların benimsenmesi ve uygulanması hedef bölgede oldukça nadir görülmektedir.

Tüm şirketlerin %90'ından fazlası enerji ve ham maddenin üretim maliyeti içerisinde en yüksek paya sahip olduğunu belirtse de sırasıyla %26 ve %38'i ham madde ve enerjinin etkin kullanımı için önlemler almakta ve faaliyetler planlamaktadır. Öte yandan, katı atık ve hava emisyon yönetimi, maliyetleri bakımından düşük öncelikli alanlar arasında yer almaktadır.

Kaynak ve atık yönetimi konusunda devam eden/planlanan faaliyetler arasında enerji yönetimi/tasarrufu hedef bölge şirketlerinin neredeyse %40'ında ön plana çıkmaktadır. Şirketlerin %34'ü için su kullanımı da öncelikli konular arasında yer almaktadır. Ancak, atık su yönetimi hazırgiyim şirketleri için ve atık sularını organize sanayi bölgesindeki merkezi atık su arıtma tesislerine giden kanallara deşarj eden şirketlerin büyük bir çoğunluğunda bir maliyet kalemi olarak görülmemektedir. Diğer boyutlarla kıyaslandığında, su yönetimi devam eden/planlanan faaliyetler söz konusu olduğunda enerjiden sonra ikinci sırada gelmektedir. Bu durumun ardındaki ana etken su tüketimiyle bağlantılı olan çevresel etkiler ve ekonomik kaygılardır. Bir başka deyişle, su tek başına bir maliyet kalemi olarak görülmesi de, enerji ve kimyasal tüketimiyle ayrılmaz ilişkisi, su odaklı tedbirleri şirketlerin faaliyet listelerinde üst sıralara taşımaktadır.

Kaynakların/atıkların temiz üretim yaklaşımıyla izlenmesi ve yönetilmesi, kaynak kullanımı ve atık üretimi diğer şirketlerden çok daha yoğun olması nedeniyle ıslak işlem şirketleri için çok daha önemlidir. Kaynak/atık miktarlarının proses bazlı bir yaklaşımla izlenmesi hedef bölgedeki şirketlerin yalnızca %55'inde söz konusu olmaktadır. Öte yandan diğer bölgelerdeki şirketlerin %83'ü kaynak kullanımlarını ve atık üretimlerini proses bazlı bir yaklaşımla izlemektedir. Diğer bölgelerdeki şirketlerin %92'si tüketilen ham madde/su/enerji ve üretilen atık su/katı atık/emisyon miktarını azaltmak için iyileştirme çalışmaları yürütmektedir. Bu sonuçlara dayanılarak, hedef bölgedeki ıslak terbiye şirketlerinden yalnızca %24'ü kaynakların/atıkların izlenmesi ve yönetimi konusunda istenilen düzeyde bulunurken diğer bölgelerdeki şirketlerin %75'i bu seviyededir. Temiz üretim yaklaşımıyla kaynakların/atıkların izlenmesi ve yönetimi ıslak işlem şirketleri için çok daha fazla önem arz etse de, bölgedeki istenilen düzeydeki şirketlerin oranı tüm şirketler için tespit edilen oranla hemen hemen aynıdır.

Hedef bölgede, "ham maddeler" ve "enerji", kaynak/atık yönetimi maliyetlerinde en yüksek paya sahip, en önemli girdiler olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda, diğer bölgelerdeki şirketlerle kıyaslandığında çok büyük bir fark bulunmamaktadır. Ham madde ve enerjiye ek olarak, beklendiği üzere suyun da en yüksek maliyet kalemlerinden biri olduğu tespit edilmiştir. Diğer bölgelerdeki ıslak işlem şirketleri su kullanım maliyetleri konusunda daha bilinçlidir. Açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar belirli bir düzeye kadar enerji ve kimyasal tüketimi gibi su tüketimiyle de dolaylı olarak bağlantılı olan çevresel etkilerin ve ekonomik kaygıların farkında olduklarını göstermektedir. Böylece, diğer bölgelerdeki şirketlerin %88'i suyun enerji ve ham maddeyle birlikte maliyetli girdiler arasında yer aldığını belirtmiştir.

Anketin göze çarpan bir sonucu da hedef bölgedeki şirketlerin sırasıyla yalnızca %32 ve %45'inin enerji ve ham maddenin etkin kullanılması için devam eden/planlanmış faaliyetleri olduğudur. Anketlerdeki beyanları; bu birincil girdilerin daha iyi ve etkin bir biçimde kullanımı için daha fazla tedbir/uygulamanın gerekli görülmediği ve mevcut uygulamaların tatmin edici bulunduğu yönündedir. Diğer bölgelerdeki şirketler söz konusu olduğunda ise tablo

çok daha farklıdır. Diğer bölgelerdeki şirketler istisnasız (%100) olarak su, enerji ve kimyasal tüketiminin etkin bir biçimde yönetilmesi için tedbirler almaktadır. Hatta diğer bölgelerdeki şirketlerin %67'si yüksek verimli enerji üretimi teknolojileri (örneğin, buhar kazanları) ve daha temiz yakıtlar (örneğin doğal gaz) kullanarak hava emisyonlarını azaltmak üzere tedbirler almaktadır.

f) Pazar ve müşterilerin çevre performansı üzerindeki etkisi

Hedef bölgedeki şirketlerin %41'inin verdiği cevaplar pazar ve müşterilerin çevre üzerindeki etkisinin (atık su arıtma, tehlikeli atık yönetimi, vs.) "yüksek" olarak tanımlanabileceğini göstermektedir. Şirketlerin %76'sına göre, müşterilerin talepleri (örneğin, kurumsal sosyal sorumluluk standartları) ek maliyetler getirmektedir. Şirketler, müşterilerle ilişkilerin oldukça stratejik olduğunun farkında olduğundan, müşterilerinin taleplerini karşılamak konusunda isteklidirler. Öte yandan, şirketlerin %81'i, çevre dostu (organik, ekolojik, vs.) tekstil ürünlerinin piyasanın genişletilmesi ve çevresel etkilerinin azaltılması için bir fırsat olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç, tekstil üreticilerinin ürün odaklı yaklaşımlara (organik tekstil, çevre dostu ürünler, vs.) çevre dostu üretim süreçlerinden daha alışkın olduğunu göstermektedir.

Hedef bölgedeki ıslak işlem şirketleri büyük şirketlerle (çok uluslu şirketler gibi) olan ilişkilerinin, bu şirketlerin çoğunun hazırgiyim üreticisi olmamasından dolayı kısıtlı olduğunu belirtmiştir. Elyaf ve kumaş gibi tekstil ürünleri üretmekte ya da büyük şirketlerle doğrudan ilişki içerisinde olan hazırgiyim üreticilerine ıslak işlem hizmetleri vermektedirler. Bunun sonucunda, piyasaların ve müşterilerin etkisi söz konusu olduğunda ıslak işlem şirketlerinin bakış açısı bölgedeki diğer şirketlerinkinden oldukça farklıdır. Buna göre, hedef bölgedeki ıslak işlem şirketlerinin yalnızca %28'i piyasa ve müşterilerin çevresel performansları üzerindeki etkisinin yüksek olduğunu belirtirken bu oran hedef bölgedeki tüm şirketler için %41'dir.

Hedef bölgedeki ıslak işlem şirketleri diğer bölgelerdeki şirketlerle kıyaslandığında bakış açılarında büyük bir fark gözlenmektedir. Diğer bölgelerdeki şirketler büyük ölçüde çok uluslu şirketlerle çalıştıklarından, yönetim uygulamaları ve politikaları çoğunlukla uluslararası kabul edilmiş standartlara uygundur. Böylece, diğer bölgelerdeki şirketlerin %83'ü müşterilerinin (çok uluslu şirketler gibi) çevresel performansları üzerinde oldukça etkili olduğunu belirtmektedir. Hedef bölge şirketlerinin ihracat kapasiteleri ve çok uluslu şirketlerle olan ilişkileri istenilen düzeyde olmadığı için şirketlerin yalnızca %28'i şirket standartlarını yeterli bulmaktadır.

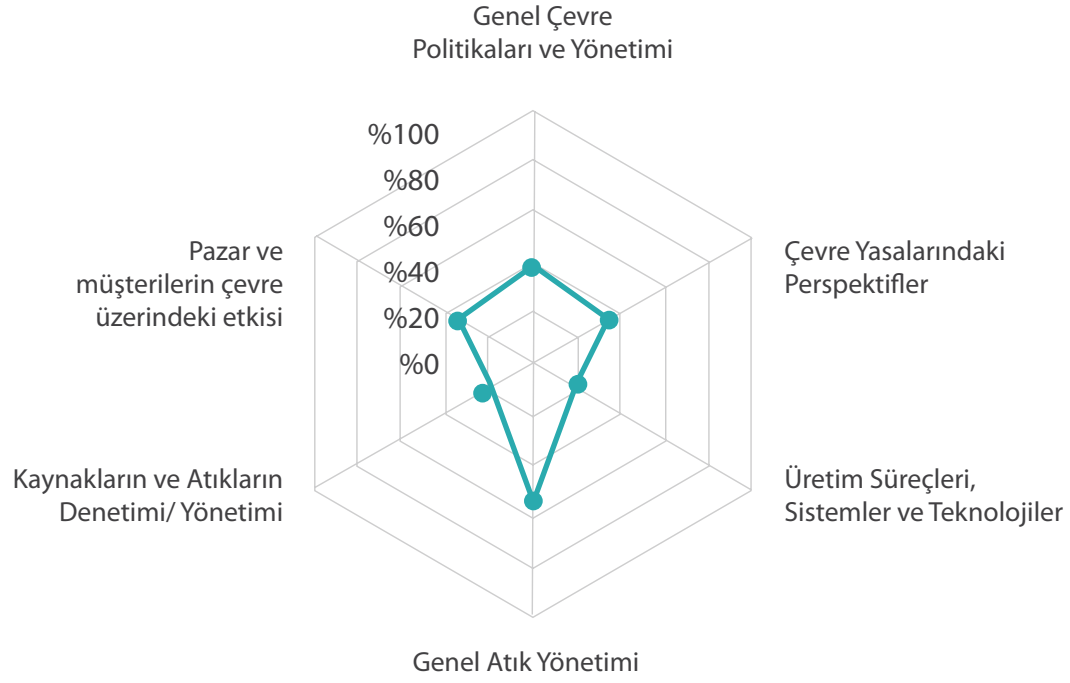
2.2.1. Şirketlerin Çevresel Performanslarının Genel Değerlendirmesi

Yukarıda yapılan değerlendirmeye dayanarak, şirketler her ne kadar genel atık yönetimi uygulamaları konusunda nispeten "iyi" durumda olsa da (şirketlerin %55'i istenilen düzeydedir), yeni yatırımlar esnasında kaynak etkin ve temiz üretim anlayışı ile uyumlu süreçlerin/teknolojilerinin seçilmesinin istenilen düzeyde olmadığı (%19) söylenebilir. Buna ilaveten, kaynakların etkin bir biçimde izlenmesi ve yönetilmesi için yapılması gereken çok şey vardır (Şekil 2). Sürekli gelişme için teknolojik açıdan en gelişmiş şirketlerde bile sistematik izleme ve karşılaştırmanın uygulanmadığı gözlenmiştir. Bu yüzden, anket sonuçları temiz üretim yaklaşımının hedef bölgedeki şirketlerin çoğunda benimsenmediğini göstermektedir.

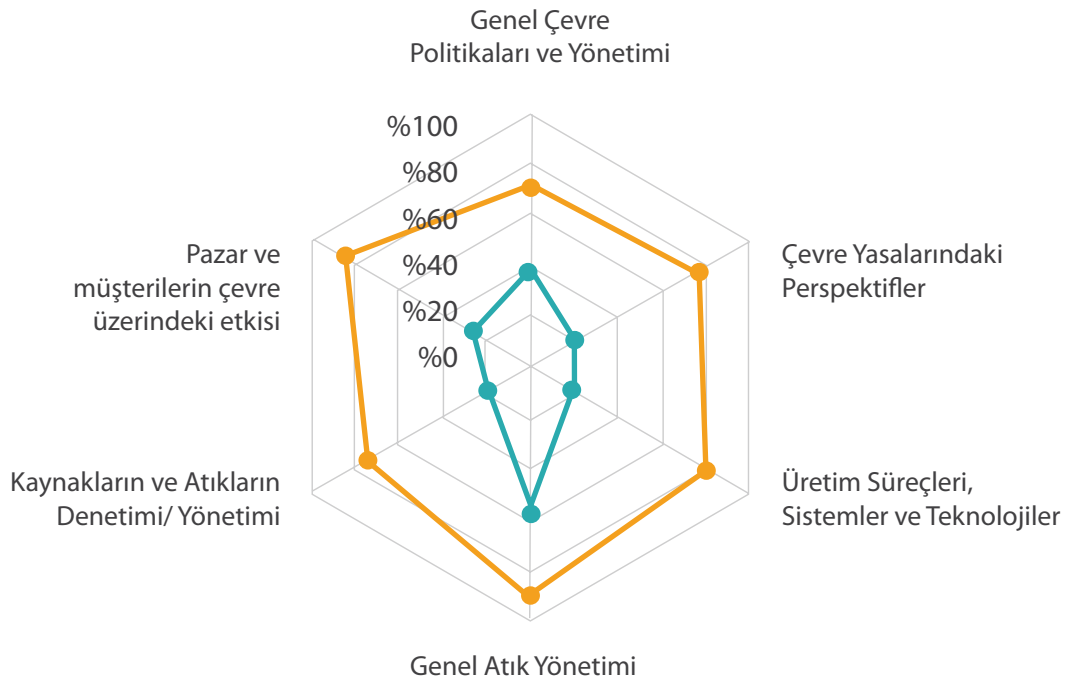
Bu durum, hedef bölgedeki tekstil üreticilerinde entegre çevre yönetimi ve temiz üretim yaklaşımının tam olarak uygulanması halinde hem ekonomik hem de çevresel performans açısından büyük bir potansiyele işaret etmektedir.

Hedef bölgedeki ve diğer bölgelerdeki şirketler arasında çevre yönetimi anlayışı ve bununla ilgili performansta büyük bir farklılık gözlenmiştir. Genel atık yönetimi performansları nispeten benzer olsa da, hedef bölgedeki şirketlerde çevre ile ilgili konuların iş uygulamalarına ve genel politikalara dâhil edilmesi konusunda eksiklikler vardır.

Şekil 2: Hedef bölgedeki şirketlerin çevresel performanslarının genel değerlendirmesi



Şekil 3: Islak işlem şirketlerinin çevresel performanslarının genel değerlendirmesi



Bölgedeki Şirketler

Ancak, diğer bölgedeki şirketlerin hedef bölgedekilere göre çok daha gelişmiş oldukları alanların temiz üretim yaklaşımına paralel olarak yeni teknolojilerin ve kaynakların/atıkların etkin bir biçimde izlenmesi ve yönetilmesiyle ilgili olduğu görülmektedir.

2.3. Orta Ölçekli Analiz: Piyasalar ve Müşteri İlişkileri

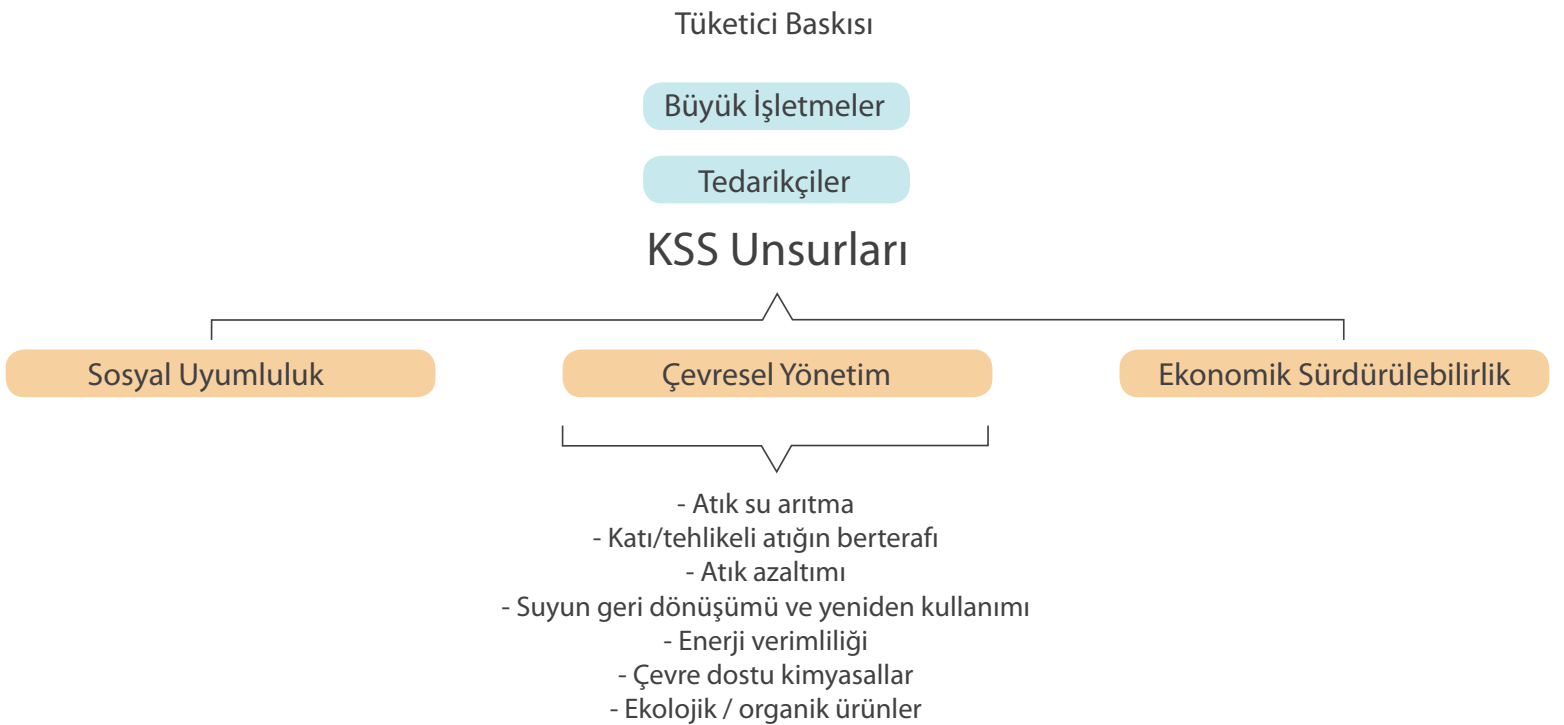
Büyük firmalar (Çok uluslu şirketler ve 1. kademe firmalar), tekstil üreticilerinin (KOBİler) ekonomik, sosyal ve çevresel performansı üzerinde büyük bir etkiye sahip olduklarından, çevresel konuları ile ilgili dahil oldukları araçların ve mekanizmaların değerlendirilmesi büyük önem arz etmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde hem çok uluslu şirketlere hem de 1. kademe şirketlere uygulanan anketin sonuçları verilmektedir. Toplamda 10 firma (4 çok uluslu şirket ve 6 1. kademe firma) çalışmaya katkı sağlamıştır. Çok uluslu şirketler, KSS politikaları ve Türkiye’de sosyal/çevresel uygunluk birimleri bulunan firmalar arasından seçilmiştir. Öte yandan, 1. kademe firmalar, farklı kademelerdeki çeşitli tekstil üreticisi firmalarla birlikte çalışan Türkiye’nin önde gelen hazır giyim üreticileri arasından seçilmiştir.

a) Genel Kurumsal Sosyal Sorumluluk Yaklaşımı ve Çevre Yönetimi

Büyük işletmeler (çok uluslu şirketler ve 1. Kademe firmalar) tekstil sektörü tarafından yaratılan riskin yüksek ve ilgili risklerin azaltılmasına yönelik önlem alınmasının hayati olduğunu belirtmektedirler. Araştırma sırasında ulaşılan büyük şirketlerin, tedarikçileri, müşterileri ve sektör ortaklarıyla yürüttükleri çalışmaların yanı sıra, operasyonlarının ve tesislerinin çevresel sürdürülebilirliğini geliştirmeye yönelik çeşitli eylemleri için içine katmaya yönelik bazı çabaları olmuştur. Özellikle, çok uluslu tekstil şirketleri siparişlerini oluşturmadan önce tedarikçilerinden çevre standartlarını (BlueSign®, Oekotex 100, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyeti- BSR, Ticari Sosyal Uyumluluk İnisyatifi-BSH, vb.) içeren sosyal uygunluk kuralları imzalamalarını talep etmektedir. Çevre yönetimi, bu sosyal uygunluk (Şekil 4) konusundaki üç ana unsurdan birisidir. Diğer unsurlar ise sürdürülebilirlik ve sosyal uyumdur. Bu unsurlardan bir diğerini teşkil eden çevre yönetimi de, ilgili konular üzerinde küresel anlamda nispeten önemli bir tüketici baskısı ya-

Şekil 4: Kurumsal sosyal sorumluluğun unsurları



rattığından, bazı çok uluslu şirketler tarafından en az diğer unsurlar kadar dikkate alınmaktadır. Tüketici baskısına ek olarak, kimi şirketler sponsorlar ve diğer önemli aktörler tarafından da artan bir şekilde gündeme getirilen çevresel sorumluluk gereksinimini yerine getirme konusunda zorlanmaktadır. Ancak, ankete katılanların çoğunluğunun verdiği genel cevap doğrultusunda çevre unsuru halen diğer unsurların gerisinde kalmaktadır.

Çok uluslu şirketler, Türkiye'deki KSS stratejilerinin çevre boyutunun küresel piyasalardaki mevcut eğilime de paralel olarak diğer boyutlarından (sürdürülebilirlik ve sosyal uyum) farklılık gösterdiğini vurgulamaktadır. Her unsura ilişkin olarak karma KSS yaklaşımından bireyselleştirilmiş perspektiflere doğru bir yaklaşım değişikliği her unsurun kendine has özelliklerinin bulunması, ayrı şekilde yönetilmeyi gerektirmesi ve farklı uzmanlık gerektirmesi gerçeğine dayanmaktadır. Bu nedenle bazı firmalar yakın zamanda kendi uygunluk denetimlerini ayrı olarak yürütmeye başlamışlardır. Çok uluslu şirketlerin görüşlerinin karma yaklaşımlardan isteğe göre şekillendirilmiş yaklaşımlara doğru değişmesine rağmen, büyük ölçekli Türk şirketlerinin iyi tanımlanmış bir KSS politikaları dahi bulunmamaktadır. Büyük ölçekli Türk firmalarının ihracat payları yüksek olsa da bu firmalar sosyal ve çevresel sorunlara ilişkin olarak üzerlerinde önemli bir tüketici baskısı hissetmemektedirler. Bu firmaların ilgilerini çeken noktalar çevresel kaygılardan ziyade halen kalite, düşük fiyat ve zamanında teslimidir.

Öte yandan, çok uluslu şirketlerin tedarik zinciri yönetim performansında, çevre yönetimi kapsamında katı atık yönetimine ek olarak enerji/karbon yönetimi, su kullanımı ve buna ilişkin atık su arıtımı da öne çıkmaktadır. Pek çok şirketin, öncelikli alan olarak belirlediği, tedarikçilerinin enerji ve su tüketimini düşürmeye yönelik bazı kısa ve orta vadeli projeleri/hedefleri bulunmaktadır. KSS anlayışı bütününde, sürdürülebilirlik ve sosyal uyum olarak adlandırılan diğer boyutlar arasında çevre yönetimi en teknik boyut olarak kabul görmüştür. Bu sebeple, şirketler dışarıdan teknik destek almaya ve/veya kendi bünyelerinde çevre yönetimi alanından uzmanlar istihdam etmeye başlamışlardır.

Çok uluslu şirketler, çevre yönetimini, tedarikçileri olan tekstil üreticilerinin rekabet kabiliyetinin itici bir gücü olarak görmektedirler. KSS politikaları sayesinde kaynak verimliliğinin yanı sıra ulusal çevre mevzuatı ile uyum ve ekonomik kazanım sağlandığı ifade edilmektedir. Yine de, çevresel aktivitelerin ve projelerin başarısı, çok uluslu şirketlerin kendi KSS politikalarının bir parçası olarak takip edilmesi ile sınırlıdır. Yeni ortaya çıkan çevresel yönetim uygulamaları, çevresel etkileri azaltan son teknoloji AR&GE çalışmaları ve tedarikçi firmalar haricindeki diğer uluslararası en iyi uygulamalar gibi konular söz konusu KSS politikalarında yer almamaktadır. Bu durum, firmaların çevre ile ilgili çalışmalarının ve projelerinin artmasını engellemektedir.

b) KSS standartları çerçevesinde çevresel konuların yeri

Büyük işletmeler genellikle tedarikçilerden ISO 14001 gibi genel çevre yönetim sistemi standartlarını talep etmeseler de kendi çevre standartlarına uyumlu olmalarını istemektedir. Araştırmaya katılmış olan KSS politikalarına sahip çok uluslu şirketler, çoğu zaman kendi standartlarının ulusal çapta getirilmiş yasa ve düzenlemelerin tamamından çok daha sıkı olduğunun altını çizmektedirler. Düzenli denetimler vasıtasıyla büyük şirketler üretici/tedarikçi firmaların çevresel performansını kontrol listesi şeklindeki süreçleri izleyerek değerlendirmektedirler. Denetimler müşteri temsilcileri veya görevlendirilmiş üçüncü taraflar tarafından yürütülmektedir. Tedarikçiler, düzenli aralıklarla yapılan denetimlerde (her 6 ay, her yıl vb.) çok sayıda uygunluk kontrolüne maruz kalmaktadırlar. Bu uygulama kamu kurumlarının yerel birimleri tarafından yapılan çevre denetimlerine oldukça benzemektedir.

Çevresel uygunluk denetimlerinde atık su, katı ve tehlikeli atık yönetiminin yanı sıra bunların hava emisyonları da incelenmektedir. Atık su arıtımı ile ilgili olarak, bazı büyük şirketler, tedarikçilerinden Kurumsal Sosyal Sorumluluk (CSR) gibi ulusal mevzuatın oluşturduğu standartlardan daha sıkı olduğu bilinen uluslararası düzeyde tanınan standartlara uygun olmalarını talep etmektedir. Atık sudaki kirletici parametreler (COD, BOD, TSS vb.) esas alınarak yapılan uygunluk değerlendirmeleri atık suda akredite laboratuvarlar tarafından yapılan analiz sonuçlarına dayalı olarak yapılmaktadır. Büyük şirketlerin büyük çoğunluğu katı ve tehlikeli atıkların yönetiminde ulusal mevzuatı

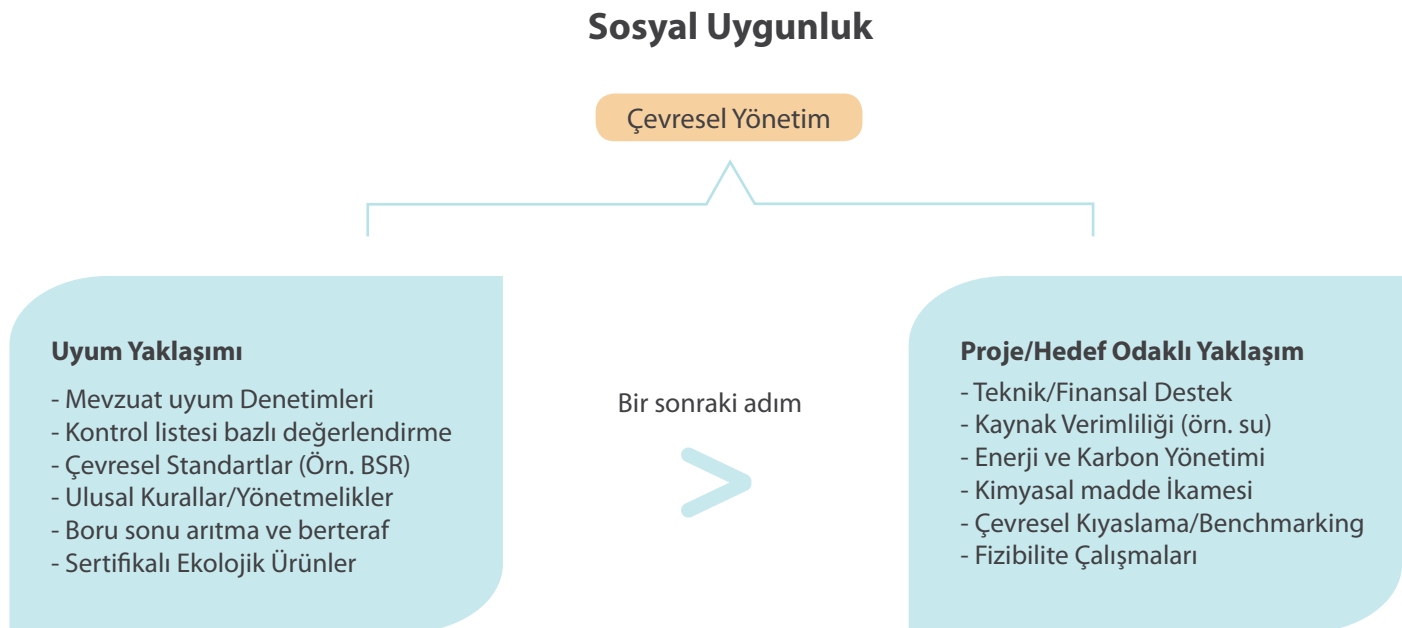
takip etmektedir. Kimyasal madde yönetimi bakımından, AB Kimyasal Maddelerin Kaydı, Değerlendirmesi, İzni ve Kısıtlanması Yönetmeliği (REACH) ile belirlenen ilkelere uygunluğu gerekli görmektedirler.

Büyük işletmelerin tedarikçileri, hazır giyim üreticileri, ıslak işlem içersin ya içermesin bütün çevresel standartlara uyum sağlamak mecburiyetindedir. Açıkça görüldüğü üzere, ıslak işlem prosesi olmayan hazır giyim üreticileri ıslak işlem prosesi bulunanlara kıyasla daha az çevresel etkiye neden olmaktadır. Islak işlem prosesi bulunmayan tedarikçilerde önem, yasal uygunluğa ve enerji verimliliğine verilmektedir. Islak işlem prosesi olan tedarikçiler ise kimyasal kullanımının yanı sıra su ve atık su yönetimini içeren daha detaylı denetimlere konu olmaktadır. Uygunluğa ilişkin gereklilikler ve standartlar sadece üretim sürecinin tipine değil, aynı zamanda yerel şartlar gibi diğer faktörlere de bağlıdır. Örneğin, hava emisyon standartları sıkı olan bir ülkede hava emisyonları detaylı olarak değerlendirilirken, suyun kıt olduğu bir ülkede veya bölgede su önem kazanmaktadır.

Küresel çevre sorunları ve eğilimleri çok uluslu tekstil firmalarının KSS yaklaşımlarını önemli ölçüde etkilediği açıktır. Geçen 3-5 yıl içinde, iklim değişikliği ile ilişkili olarak enerji verimliliği ve karbon yönetimi konuları yüksek önceliği bulunan unsurlar haline gelmiştir. Bu gelişme, tüketici baskısının ve küresel piyasa eğilimlerinin KSS gibi piyasa odaklı bir aracı nasıl etkileyebildiğine ilişkin iyi bir örnek olarak dikkate alınabilir. İklim değişikliğine ek olarak, büyük şirketlerin araştırma sonuçlarında su kıtlığına da değinilmiştir. Diğer bir deyişle, su verimliliği KSS politikaları kapsamında sıcak konularından birisi haline gelmektedir.

Büyük firmalar, tedarikçilerini kendilerinin daha sıkı çevre standartlarına (örn: atık suda renk giderimi) uymaları konusunda daha fazla baskı uyguladıklarını kabul etmektedirler. Bununla birlikte, sürdürülebilir bir müşteri-tedarikçi ilişkisinin, her geçen gün çevresel standartları daha fazla etkileyen nihai tüketicinin taleplerine bağlı olduğu gerçeğinin de farkındadırlar. Buradan hareketle, araştırmada yer alan büyük şirketlerin pek çoğu, özellikle de çok uluslu şirketler, tedarikçilerinin hem olumsuz çevresel etkilerini hem de üretim maliyetlerini azaltacak yöntemler ve projeler geliştirmeye çalışmaktadır. Diğer bir deyişle, büyük şirketler odak noktalarını tedarikçilerinin tamamen yeterli hale geldiği kontrol listesi şeklindeki değerlendirmelerden, kaynak verimliliği ve temiz üretimin hakim olduğu

Şekil 5 : Sosyal uygunluk kapsamında çevresel yönetim yaklaşımı

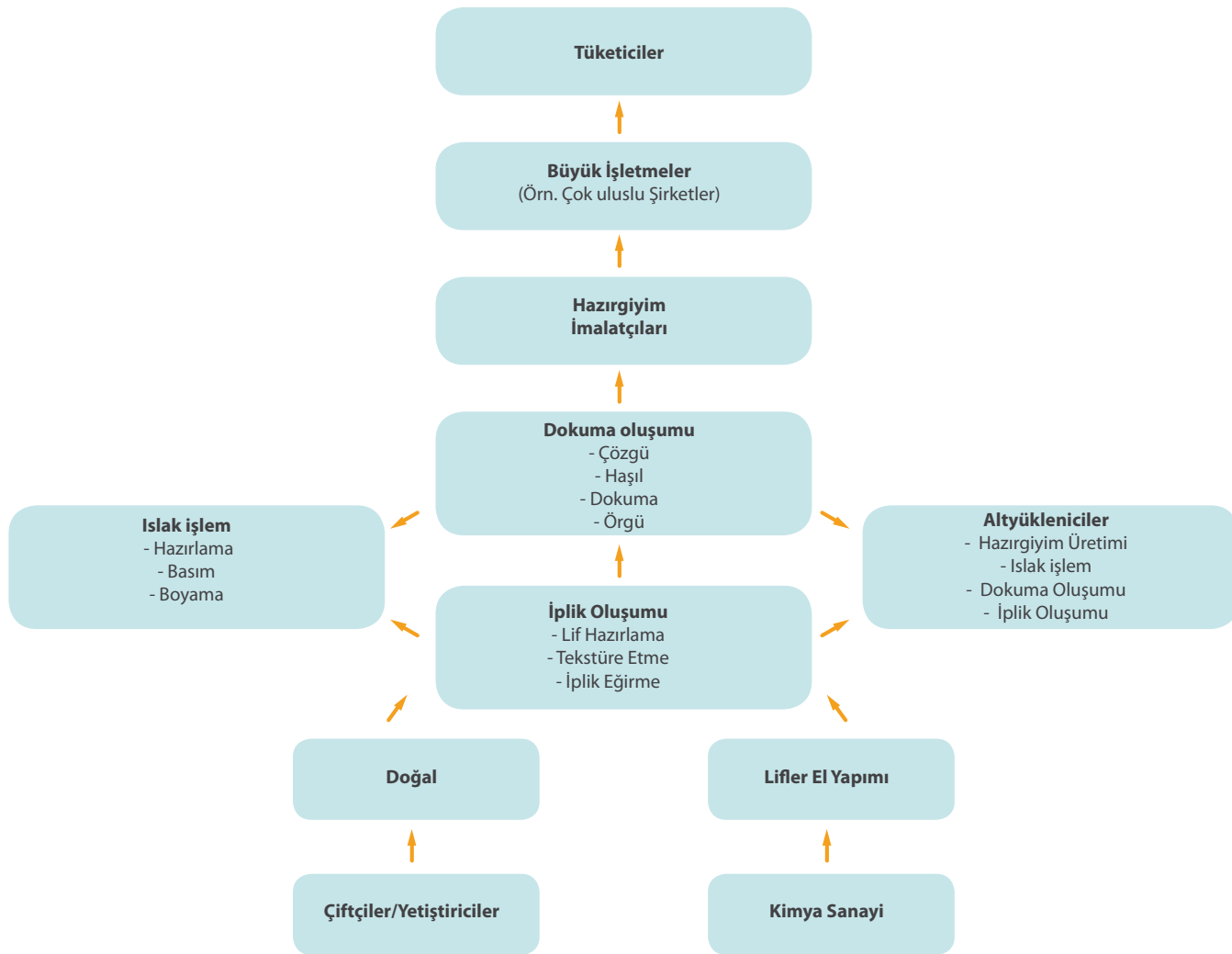


bir yaklaşıma doğru kaydurmaktadırlar. Büyük şirketlerin temsilcileri, bu yeni yaklaşımın hem çevresel hem de ekonomik açıdan geri dönüşler getirdiğini, bu nedenle tedarikçilerinden olumlu tepkiler aldıklarını belirtmektedirler. Bazı tekstil firmaları, proje yönetiminin yanı sıra su, atık ve enerjiye (süreç, aydınlatma, yalıtım, ısıtma/soğutma) yönelik tematik alanların her birindeki bazı stratejik tedarikçilerin bu konulardaki yeterliliklerini sertifikalandırarak bu anlayışı bir adım daha öteye taşımaktadırlar.

c) Farklı Kademelerdeki Tedarikçilerin Çevre Performansına Etkisi

Büyük işletmelerin tedarik zincirlerinde çevresel performansının gelişimi önündeki en önemli engellerden biri; farklı seviyelerden tedarikçileri ve alt işverenleri içeren karmaşık üretim şekilleridir. Büyük firmaların sosyal uygunluk kuralları ana üreticiler ve onların önemli alt işverenleri ile imzalanmaktadır. Uygunluk denetimleri de aynı şekilde ana

Şekil 6: Tedarikçi/altyüklenicileri kapsayan büyük işletmelerin tedarik zinciri



üreticiler ve onların önemli alt işverenlerinde düzenli olarak yapılmaktadır. Ancak, büyük şirketler böyle bir süreci takip ederek tüm tedarik zincirinin "gerçek" çevresel durumunu yansıtamayacaklarının/kontrol edemeyeceklerinin farkındadırlar. Araştırmaya katılan büyük şirketlerin hiçbirinde, diğer üretim seviyelerinin performansını yansıtmak ve kontrol etmek için kendi tedarikçilerinden ve doğrudan temas halinde oldukları 1. kademe şirketlerden başka kurulu bir mekanizma bulunmadığı kabul edilmektedir.

Tedarik zincirine altyüklenicilerin katılımının; çevre yönetimi bakımından, verimsizlik ve yanlış yönetim deneyimleri ihtimalini arttırdığı, araştırmaya katılan büyük şirketler tarafından bilinmektedir. Çoğunlukla altyükleniciler uygunluk denetimlerine katılmadığından, çevreye olan olumsuz etkileri de değerlendirilmemektedir. Böylece, alt işverenlerin tek hedefi zamanında ve yüksek kalitede hizmeti olabilecek en düşük ücretle sunmak haline gelmektedir. Diğer bir deyişle, altyükleniciler ve bazı ıslak üretim yapan şirketleri de içeren diğer tüm seviye üreticiler, tedarikçilerin gerçekte ihtiyaç duyulduğu kadar dikkat edilmeyen bir "arka bahçesi" olarak görülmektedir. Öte yandan, bazı çok uluslu şirketler; sözleşmenin bir parçası olarak altyüklenicilerle çalışmayan büyük ölçekli üreticilerle uzun dönem sözleşmeler imzalamaktadır. Bu şekilde bazı çok uluslu şirketler; altyükleniciler ve onların muhtemel olumsuz çevresel etkileriyle üretim algoritmasını karmaşıkleştirmeden ana tedarikçileriyle uzun vadeli bir iş birliğini garanti altına almaya çalışmaktadırlar.

Uygunluk denetimleri ve buna bağlı kontrol listesi şeklindeki çevre değerlendirmeleri sosyal uygunluk kurallarının bir parçası olarak, bütün tedarikçiler için (1. kademe firmalar dahil) uygulanmakta olsa dahi, proje/hedef temelli aktiviteler (kaynak verimliliği, ekolojik ürünlerin geliştirilmesi vs.) sadece seçilmiş olan başlıca büyük tedarikçiler tarafından sürdürülmektedir. Bunun sebebi, çevre performansına ilişkin kısa ve orta vadeli hedeflere kısa yoldan varmak için (mali, insani vb.) kaynakları etkin kullanmaktır. Bu da, proje/hedef bazlı aktivitelere gelindiğinde yalnızca bazı büyük tedarikçilerin (giysi üreticileri) sürekli destek ve teşvik aldığı, diğer kademede üretilenler veya altyüklenicilerin söz konusu edilmediği anlamına gelmektedir.

Yukarıda sözü edilen sorunlar; büyük firmaların, özellikle de çok uluslu şirketlerin KSS politikalarında atıf yaptıkları tekstil tedarik zinciri boyunca gerçek çevresel başarıların önündeki ana engellerdir. Bazı büyük tedarikçiler (Türk giysi üreticileri) çok uluslu şirketlerden etkilenecek kendi başarılarına sosyal ve çevre uygunluk standartlarını geliştirmeye başlamışlardır. KSS yaklaşımının bir parçası olsa da, bu gelişim, çevre bilincinin tekstil tedarik zincirinin tepesinden, üreticilere kadar (en üstten en aşağı kadar) yerleşebileceğinin iyi bir işaretidir. Diğer taraftan, tedarik zincirinin en tepesinden aşağıya doğru inildikçe firmaların yalnızca ölçeklerinin değil, aynı zamanda farkındalıkları ve kapasitelerinin de azaldığı açıktır. Bu durum aynı zamanda altyüklenicileri ve farklı kademede firmaları da içeren küçük ölçekli işletmelerin büyük bir kısmına ulaşmayı da zorlaştırmaktadır.

c) Uzun Dönem Öngörülleri ve Sürdürülebilirlik Önlemleri

Büyük şirketler rekabetçi konumlarını, faaliyetlerinin 4 önemli boyutuyla korumaya çalışmaktadır: (i) kalite, (ii) maliyet, (iii) teslimat süresi ve (iv) Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Türk üreticileri, oldukça kaliteli ürünleri; zamanında Avrupa pazarlarına tedarik edebildiğinden hem kalite hem de teslim süresi açısından rakipleri ile tatminkar bir biçimde rekabet edebilmektedir. Ancak, sosyal ve çevresel konularda yasal düzenlemelere uygunluğun sağlanmasının nispeten daha kolay olduğu bilinen Uzak Doğu'daki (Çin, Hindistan vs.) rakiplerine kıyasla hem maliyet hem de KSS konusunda dezavantajları vardır (ya da gelecekte olabilecektir).

Bu nedenle, çok uluslu şirketler Türkiye'deki tedarikçileri ile uzun dönem iş birliğini sürdürmek için KSS yaklaşımlarının ayrılmaz bir parçası olarak yüksek çevre performansından ödün vermeden üretim maliyetlerini düşürmeyi hedeflemektedir. Büyük şirketler, uzun dönem öngörülleri başlıca tedarikçilerini stratejik ortakları olarak görmektedirler. Büyük şirketler, stratejik ortaklarına uluslararası teknik/mali yardımı sağlayarak, atık yönetiminde boru-sonu yaklaşımından ziyade enerji verimliliğini de içeren kaynak etkin ve temiz üretim teknikleri/teknolojilerine ağırlık vermeye başlamışlardır. Bu bakımdan önem kazanan alanlar; atığı kaynağında azaltmak, atık suyun yeniden kullanımı, enerji verimliliği olan teknolojiler ve çevre dostu ürünlerdir.

Çok uluslu şirketler pek çok farklı ülkede yüzlerce üretici vasıtasıyla faaliyet gösterdiğinden (Çin, Endonezya, Hindistan, Türkiye vb.), birçok farklı şirket arasında çevresel karşılaştırma yapma potansiyeline sahiptir. Bazı şirketler bundan fayda sağlamaya başlamıştır. En iyi operasyonel uygulama çevresel uygulama göstergeleri (birim ürün başına enerji tüketimi, ham madde başına atık su üretimi vb.) yoluyla benzer üretim süreçlerine sahip farklı üreti-

ekil 7: Kaynak verimliliği için devamlı gelişim döngüleri



ciler arasından seçilmektedir. Çevresel karşılaştırma, çok uluslu şirketlerin bazı tedarikçilerinin üretim sürecindeki verimsizlikleri tespit edebilmesini sağlamaktadır. Bu şekilde, teknik/teknolojik olarak daha gelişmiş olan üreticiden daha az gelişmiş olanına bilginin aktarımı da mümkün hale gelmektedir. Çok uluslu şirketler bu hususu faaliyetlerinin sürdürülebilirliği için bir strateji olarak değerlendirmektedir. Etkin gözlem ve karşılaştırma, üretim süreçlerinde kusursuz uygulamalar için çok büyük önem arz ettiğinden, üreticiler arasında yaklaşımın kabulünün sağlanması halinde bu uygulamalar Şekil 7’de gösterilen “Sürekli Gelişim Döngüleri” ne öncülük edebilecektir.

Büyük şirketler, tedarikçilerinin ve onların altyüklenicilerine ek olarak farklı serviyedeki tedarikçilerin çevre performansına müdahil olabilmenin yollarını aramaktadır. Buna rağmen, çevresel uygunluk kontrolü; davranış kuralları ile uygunluk sınırları içerisinde kalmakta, ekonomik ve çevresel faydaları sürdürülebilir biçimde hedefleyen projelerin/hedeflerin halen gerisinde kalmaktadır. Büyük işletmeler, özellikle çok uluslu şirketler, bütün tedarik zincirlerinin “çevresel modernizasyonunun” ortak öngörülerinin gerçekleştirilmesine, Türkiye’de en düşük maliyetle yüksek katma değerli ürünlerin zamanında üretilmesine katkı sağlayacağını öne sürmektedir.

2.4. Makro Ölçekli Analiz: Kurumsal Örgütlenme ve Çevre Yönetimi

KSS’nin çevresel boyutunun iki ana odak noktası, kaynak verimliliği dahil olmak üzere çevresel yönetim ve temiz üretimdir. Bu bölümde, öncelikli olarak tekstil sektörü esas alınarak endüstriye yönelik çevre yönetimi ve özellikle de Türkiye’de temiz üretimle ilgili olarak kurumsal örgütlenme ile yönetimin analiz edilmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Buna ek olarak, aynı kapsam içindeki tekstil sektörüne özgü diğer konular ayrıca değerlendirilmektedir. Bu bakımdan, farklı kuruluşlarla yapılan görüşmeler ve/veya iletişimler, tüm değerlendirme sürecine katkıda bulunan güncel ve ek bilgi sağlamıştır.

Bu değerlendirme için, en faydalı kaynaklardan bir tanesi, Türkiye'deki Temiz (Sürdürülebilir) Üretim Uygulamalarının Yaygınlaştırılması için Çerçeve Koşulların ve Araştırma ve Geliştirme İhtiyaçlarının Belirlenmesi Projesi" olarak adlandırılan Çevre ve Orman Bakanlığı adına 2009-2010 tarihlerinde TTGV tarafından uygulanan bir projenin Final Raporu'dur. Bu rapor, temiz üretim perspektifinden ilgili kurumların finansman ve teşvik mekanizmalarının yanı sıra kapasitelerinin detaylı analizi ve yasal konular hakkında bilgi vermektedir. Temiz üretim için endüstriyel sektörlerin önceliklendirilmesi üzerine bir çalışma da aynı zamanda rapora dâhil edilmiştir[6].

Aynı şekilde 2011 yılında güncel bir gelişme olarak, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı içerisinde ana etkinlik alanları temiz üretim ve eko-verimlilik olmak üzere Verimlilik Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Bu birim, sanayide temiz üretim faaliyetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik politikalar ve stratejiler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

a) Yasal Çerçeve ve Standartlar

Türkiye'de endüstriyel sektör ile yakinen ilişkili kapsamlı bir çevre mevzuatı çerçevesi mevcuttur. Temel yasal yapı olan Çevre Yasasına ek olarak, atık su, atık, kimyasallar ve hava emisyonu yönetimi konularına ilişkin birçok yönetmelik vardır. Türk çevre mevzuatının genel görünümü; temiz üretim veya bütünleşik bir çevresel yönetim bakış açısından ziyadeboru sonu yaklaşımına daha yakındır. Fakat son yıllarda, özellikle AB uyumlaştırma gereksinimlerinin itici gücüyle, çevrel yönetimin çağdaş unsurları yani temiz üretim ve kaynak verimliliğine ilişkin yaklaşımlar da mevzuata dâhil edilmeye başlanmıştır.

Bu rapor kapsamında ve KSS yaklaşımının çevresel yönüne ilişkin olarak, çevre mevzuatının temiz üretim açısı üzerine odaklanılmıştır. Bu bağlamda, Türk mevzuatı temiz üretim, kaynak verimliliği, atık azaltımı gibi diğer ilgili kavramlar açısından incelendiğinde, bu kavramların aslında ilgili mevzuatın farklı kısımları ve düzeylerinde ifade edildiği gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra, temiz teknolojilerin, yaklaşımların geliştirilmesinin bir ihtiyaç olduğu belirtilmiştir[6].

Tekstil endüstrisi ve bilhassa ıslak işlem içeren tesisler perspektifinden, Su Kirliliği Kontrol Yönetmeliği, su tüketimi ve atık su üretimi ana çevresel etkiler olmaları itibarıyla, özellikle büyük önem taşımaktadır. Bu yönetmelik her atık su kaynağını izne bağlamaktadır. Diğer yandan, kıta içi yüzeysel suların, yer altı sularının ve deniz sularının çeşitli kullanım amaçlarına göre sınıflandırılmasını sağlayacak su kalite kriterleri çerçevesinde su kirliliğinin en yoğun olduğu bölgelerin saptanması, su kaynaklarının en uygun kullanımlarının sağlanması ve alınacak tedbirlerin önceliklerinin belirlenmesini de gerekli kılmaktadır. Bu aynı zamanda, "atık suda kirlilik yoğunluğunu en aza indirgeyerek kaynakta kirlenmeyi önleyen teknolojiler ile üretim" in önemini yanı sıra "sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile tutarlı bir davranış içinde su kirliliğinin önlenmesi" gerekliliğinin vurgulanmasıyla kaynak verimliliğine ve temiz üretim yaklaşımına atıfta bulunur. Bu yönetmeliğe ilişkin önemli bir gelişme olarak, "renk parametresi" tekstil endüstrisini de kapsayan ilişkili sektörler için Nisan 2011'de yeni bir atık su deşarj parametresi olarak deşarj standartlarının sektörel tablolarına eklenmiştir[31]. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı temsilcileri tarafından, tekstil şirketlerinin söz konusu atık su deşarj parametresine uyum sağlamada zorluklar yaşayabilecekleri düşünülmüştür[32].

Su Kirliliği Kontrol Yönetmeliği'ne ek olarak, diğer endüstrilere benzer şekilde tekstil imalat şirketleri tarafından da atık yönetimi, endüstriyel hava kirliliği kontrolü, kimyasal yönetimi gibi uyulması gereken diğer birçok yönetmelik bulunmaktadır. Bu kapsamın altında yer alan temel yönetmelikler aşağıda listelenmiştir:

- Tehlikeli Maddelerin Sulak Alanlar İçerisinde ve Çevresinde Neden Olduğu Kirliliğin Kontrolü Yönetmeliği
- Atık Yönetiminin Genel Esaslarına İlişkin Yönetmelik
- Katı Atıkların Kontrolü Yönetmeliği
- Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliği
- Atık Yağ Kontrolü Yönetmeliği
- Atık Piller ve Akümülatörlerin Kontrolü Yönetmeliği

- Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği
- Tehlikeli Kimyasal Maddeler Yönetmeliği
- Bazı Tehlikeli Maddelerin, Müstahzarların ve Eşyaların Üretimine, Piyasaya Arzına ve Kullanımına İlişkin Kısıtlamalar Hakkında Yönetmelik
- Kimyasalların Kontrolü ve Envanteri Hakkında Yönetmelik
- Ozon Tabakasını İncelten Maddelerin Azaltılmasına İlişkin Yönetmelik
- Endüstriyel Hava Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği
- Çevre Denetimi Yönetmeliği vs.

Aynı zamanda, Türkiye'nin aşağıda detaylı olarak açıklanacak olan "Tekstil Endüstrisinde Entegre Kirliliğin Önlenmesi ve Kontrolü Tebliği" haricinde, doğrudan doğruya kirliliğin önlenmesi veya temiz üretimi ele alan bir mevzuatı bulunmaktadır.

Yukarıda bahsedildiği üzere, Türkiye'nin AB'e uyum sürecinin, Türkiye çevre mevzuatının devam eden gelişim süreci üzerinde önemli bir etkisi vardır. AB müktesebatının[33] kabulü için Türkiye'nin Ulusal Programı göz önüne alındığında, atık yönetimine ilişkin mevzuatın kabulünün büyük ihtimalle gelecek seneler içinde tamamlanması öngörülmektedir. Fakat buradaki önemli nokta, bu bir dizi mevzuatı, uygulama için ihtiyaç duyulan gerekli altyapı ve kapasite ile desteklemektir. AB'nin Sürdürülebilir Tüketim ve Üretim Eylem Planı'nın örnek olarak alınması ve Türkiye için benzer bir planın geliştirilmesinin kritik bir boşluk yaratacağı düşünülmektedir. Kullanım süresi değerlendirmesi ile birlikte eko-etiketleme ve eko-tasarım gibi ülkemizde henüz yönetmelikleri yürürlüğe konmamış bu eylem planının tüm bütünlük kısımlarının dikkate alınması önem arz etmektedir [6]. Bilindiği üzere tekstil endüstrisi, eko- etiketleme ve eko-tasarıma en üst seviyede başvuru ve talebinin olduğu ana sektörler arasındadır.

Kimyasalların Kaydı, Değerlendirilmesi, İzni ve Kısıtlanması Direktifi (REACH), kayıt, değerlendirme, üretim ve kimyasal maddelerin ithalatına yönelik izinlerin alınması ve kısıtlanması ile ilgili AB direktifidir. REACH'in amacı, AB içinde kimyasalların üretimi ve kullanımı veya AB'ye kimyasalların ithal edilmesi ile ilgili meydana gelebilecek insan ve çevre üzerindeki potansiyel zararları kontrol etmek ve yönetmektir. REACH uyumlaştırma sürecinin Türkiye'de uygulanmaya konduğu AB direktifleri arasındadır. Tekstil sektöründe kullanılan boya ve kimyasalların yüksek miktarı ve çeşitliliği sebebiyle, REACH gereksinimlerine adaptasyon; sektör için oldukça önemlidir. 6.3.nolu bölümde bahsedildiği üzere, büyük işletmeler (çoğunlukla çok uluslu şirketler) tedarikçilerinin REACH direktifinde yer alan ilgili esaslara uyumunu şart koşturmaktadır; ancak Türkiye ulusal mevzuatını henüz bu direktife tam anlamıyla uygun hale getirmemiştir.

Türkiye'deki mevcut mevzuatı temiz üretim, çevre yönetimi, kaynak verimliliği vs. gibi ilgili diğer kavramlar açısından AB mevzuatıyla karşılaştırıldığında ön plana çıkan diğer bir kritik konu ise AB Entegre Kirliliğin Önlenmesi ve Kontrolü (IPPC) Direktifi'dir. Direktif (96/61/EC) endüstriyel kirlilik açısından AB Çevre Mevzuatı'nın temelidir. Direktif, lider endüstriyel kuruluşlardan kaynaklanan kirliliği ve bu kuruluşların direktifte belirtilen sınırlar içinde ve gereksinimleri çerçevesinde yetkili organlardan izin almadan faaliyet göstermesini önlemeyi amaçlamaktadır. Direktife göre, emisyon sınırları ve uygulanacak ilgili teknik ölçümler, her endüstri için detaylı bir şekilde tanımlanmış olan Mevcut En İyi Uygun Teknikler (BAT) üzerine dayandırılmalıdır [6].

Türkiye için AB Uyumlaştırma Programı düşünüldüğünde, IPPC Direktifi'nin adaptasyonu plana dahildir; fakat bu devam eden projelerin sonuçlarına tabi olup yakın gelecekte gerçekleştirilmesi beklenmemektedir. IPPC Direktifi'nin adaptasyonu için çalışmalar halen devam ediyor ve tam adaptasyon daha da uzun zaman gerektiriyor olsa da, endüstrimizi Mevcut En İyi Uygun Teknikler (BAT) ve AB'nin IPPC Direktifi'nde altı çizilen referans belgeleri konusunda bilgilendirmek çok önemlidir. Bu Mevcut En İyi Uygun Teknikler'in Referans Belgeleri (BREF's) ve aynı zamanda diğer ilgili sektörel rehberler, kitapçıklar vb. vasıtasıyla tüm paydaşların aktif katılımı ile yapılmalıdır. IPPC Direktifi'ne tabi olan endüstrilerden bir tanesinin tekstil endüstrisi olması sebebiyle bu yaklaşım bu çalışma çerçevesinde oldukça

büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, tekstil endüstrisi için kirlilik önleme (temiz üretim) yaklaşımları ve rehberlerini de kapsayan kapsamlı bir BREF vardır. Söz konusu belgelerin halen sektör içinde yaygınlaştırılmaları gerekmektedir.

Bu çerçevede, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı temsilcileri de aynı zamanda BAT ve BREF'lerin anlaşılması ve yaygınlaştırılmasında sektörel yaklaşımın gerekliliği ve öneminin altını çizmişlerdir. Özellikle tekstil endüstrisi için, Türkiye'deki tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çoğunun yukarıda bahsedilen referans belgelerinde listelenen konulara, giderek artan bir şekilde önem göstermeye başladıkları belirtilmiştir [34].

Ayrıca, yakın bir zamanda 14.12.2011 tarih ve 28142 sayılı Resmi Gazete'de "Tekstil Sektöründe Entegre Kirliliğin Önlenmesi ve Kontrolü Tebliği" ÇŞB tarafından uygulamaya konulmuştur. Tebliğin ana amaçları tekstil endüstrisi faaliyetlerinin olumsuz çevre etkilerini en aza indirmeye ilişkin esas ve usulleri oluşturmak, tüm endüstriyel emisyonların kontrolü vasıtasıyla çevre dostu bir yönetimi başarmak, temiz üretim teknolojilerinin yanı sıra ham madde ve enerjinin etkin kullanımını sağlamaktır. Günde 10 tondan daha fazla yıkama, beyazlatma, mercerizasyon, apreleme, baskı, boyama ve terbiye kapasitesi olan tekstil tesisleri bu tebliğe tabidir. Bu mevzuat tarafından kabul edilen temel esaslar aşağıda yer almaktadır:

- Kirliliğin önlenmesi,
- Doğal kaynakların ve enerjinin etkin kullanımını sağlamak için temiz üretim teknolojilerinin kullanımı, her çeşit endüstriyel emisyonu kaynağında azaltmak ve geri kazanımlarını sağlamak için çevre dostu teknolojilerin kullanımı,
- Üretim süreci boyunca çevresel etkenlerin en az düzeye indirildiği bir ürün tasarımı ve üretimi
- Çevresel Etki Değerlendirmesi (EIA) esnasında kaynak ve enerji kullanımı değerlendirilmesi içinde daha temiz üretim tekniklerine öncelik vermek
- Çevre performans göstergelerinin belirlenmesi ve izlenmesini de kapsayan temiz üretim planlarının hazırlanması ve yürürlüğe konması.

Tebliğ doğrultusunda, Temiz Üretim Planları, çevre izni uygulama sürecinde hazırlanacak, sunulacak ve her uygulama esnasında gözden geçirilecektir. Diğer taraftan, mevcut tesislerin 2012 yılı sonuna kadar planlarını hazırlaması ve sunmaları gerekmektedir. Plan tebliğde listelenen tesis tarafından uygulamaya konulacak Mevcut En İyi Uygun Tekniklerinin (BAT) değerlendirilmesini kapsamalıdır. Tesislerin de aynı zamanda temiz üretim planlarının uygulanmasına ilişkin yıllık ilerleme raporlarını sunma zorunluluğu bulunmaktadır [35].

Yakın bir zamanda yürürlüğe konulan bu tebliğ, hem tekstil sektörüyle alakalı çevre sorunları hem de temiz bir üretimin çözüm olarak alındığı yönetsel bir yaklaşımı gösteren önemli bir gelişimdir. ÇŞB temsilcileri tekstil endüstrisi için Entegre Kirliliğin Önlenmesi ve Kontrolü Tebliği'nin hazırlanmasının nedeninin, tekstil endüstrisinin yüksek derecede yoğunlaşmış olduğu Ergene Nehri Havzası'ndaki tahrip edici çevre sorunları olduğunu belirtmiştir. Ayrıca ÇŞB temsilcileri tarafından, tebliğin özellikle renk, geçirgenlik gibi bazı atık su boşaltım parametrelerine uygunlukta sorunları olabilecek tekstil endüstrileri için ciddi gereksinimler getireceği öngörülmektedir. Uyum için yeterli zaman verileceğinden, şirketler kendilerini buna göre adapte etme imkanına sahiptirler [32].

Aslına bakıldığında, doğrudan doğruya IPPC'ye olduğu kadar temiz üretimle ilgili özel bir mevzuatın Türkiye'de ilk defa geliştirilmiş olması ve hedef sektörün sadece tekstil endüstrisi olması oldukça ilginçtir. Bu aynı zamanda tekstil endüstrisinin temiz üretim uygulamalarının yaygınlaşmasına yönelik, diğerleri için bir öncü ve model olması konusunda büyük bir potansiyelinin bulunduğunu ve gelecekte IPPC yaklaşımının potansiyel olarak diğer sektörlerde de uygulanabileceğini göstermektedir.

Aynı zamanda, AB müktesebatının kabulü için Türkiye Ulusal Programı'nın "2011 sonrası döneminde" kabul edilme-

si amaçlanan AB eko-etiketlendirmesi Direktifi ve AB Çevre Yönetimi ve Denetim Şeması (EMAS) çevre yönetimini ve temiz üretimi teşvik eden iki en önemli yönetmeliktir. Temiz üretimi ulusal çapta yaygınlaştırmak için adımların hızının arttırılması gerektiğine inanılmaktadır. Fakat şu anda bu iki mevzuatın yakın gelecekte tam adaptasyonunun tamamlanacağına ilişkin bir işaret mevcut değildir. Diğer taraftan, daha önce de belirtildiği üzere, sürdürülebilir kalkınma kapsamında olan ve çevre yönetimi, temiz üretim ve kaynak verimliliği ile ilgili sistemler, yaklaşımlar ve yöntemler aynı zamanda enerji ile ilgili konuları da içermektedir. Buna göre enerji; sürdürülebilir üretim, sürdürülebilir tüketim, endüstriyel ekoloji, entegre kirliliğin önlenmesi ve kontrolü, kullanım süresinin değerlendirilmesi, eko-verimlilik, kaynak kullanımının en aza indirgenmesi ve yenilenebilir kaynakların kullanımı gibi yaklaşımların önemli boyutlarından bir tanesidir. 26.3.2009 tarihinde yürürlüğe giren Enerji Kaynaklarında Enerji Kullanımında Enerji Verimliliğinin Artırılması Yönetmeliği ve 2.5.2007 tarihli ve 5627 sayılı Enerji Verimliliği Kanunu ile birlikte, yasal ve kurumsal boyutları bakımından önem arz eden enerji verimliliği faaliyetlerine ilişkin kapasite oluşturmaya yönelik bir altyapı kurulmuştur.

Enerji Verimliliği Kanunu'na göre, aşağıdaki gereksinimler uygulanmaya başlanmıştır:

- Endüstriyel tesisin yıllık enerji tüketimi 1.000 ton petrol eşdeğerinden (TPE) fazlaysa bir "Enerji Müdürü" tayin edilmesi.
- Yıllık enerji tüketimi 50.000 TPE'den daha fazlaysa bir enerji müdürünün sorumluluğu altında enerji yönetim biriminin kurulması.
- Enerji tüketimi 1.000 TPE'den daha az olan tesislere hizmet etmek için organize sanayi bölgeleri içinde enerji yönetimi birimleri kurmak.
- KOBİ'lere, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı tarafından enerji verimliliğine ilişkin eğitim, danışmanlık ve denetim hizmetleri için destek sağlanması.
- Enerji Kaynakları ve Enerji Kullanımında Enerji Verimliliğinin Artırılması Yönetmeliği Ekim 2011'de değiştirilmiştir. Revizyon tarafından belirlenen en önemli konulardan bir tanesi enerji verimliliği için belli teşvikler ve desteklerden yararlanma için ön koşul olarak TS EN ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi Sertifikası'nın gerekliliğidir.

Enerji verimliliği konusunda yukarıda sözü edilen yasa ve yönetmelikler uygulamaya konulduğu için, enerji danışmanlık şirketleri olarak adlandırılan hizmet sağlayıcılarının yanı sıra endüstriyel şirketler de dahil olmak üzere pazarda gözlemlenen oldukça kayda değer etkiler bulunmaktadır. Enerji tüketimi açısından Türkiye'deki ana sektörlerden bir tanesi olan tekstil endüstrisi bu mevzuattan etkilenmiş ve bazı girişimler yapılmıştır. Ancak halen bu sektörün enerji verimlilik kapasitesini geliştirmek için ihtiyaç ve potansiyel vardır.

Son zamanlarda gündeme gelen en önemli gelişmelerden bir tanesi "AB üyeliğine doğru" temasıyla 2011-2014 dönemi için Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (BSTB) tarafından yürürlüğe konulan Türkiye Sanayi Strateji Belgesi'dir. Belgede, çevre dostu üretim süreçleri ve düşük karbon ekonomisi gibi kavramların altı çizilerek enerji verimliliği, çevre yönetimi, daha temiz bir üretime özel bir vurgu yapılmıştır.

Tekstil endüstrisinin AB uyum sürecine özel olarak, Entegre Kirlilik Önleme ve Kontrol Direktifi (IPPC) çevreye ilişkin en önemli çerçeve yönetmeliktir. İhracat gereksinimleri çerçevesinde, özellikle de AB ihracatları için, dikkate alınacak iki ana yönetmelik Oeko-tex 100 standardı ve REACH Direktifi'dir. Bu belge aynı zamanda ihracat prosedürleri esnasında karşılaşılan AB gereksinimlerini göz önünde bulunduran Tekstil Endüstrisine yönelik BREF Belgesi'nde belirtilen konulara uymanın önemli olduğunu vurgulamaktadır [34].

Yukarıda ele alındığı gibi, özellikle çok uluslu tekstil şirketleri tedarikçilerinden çevresel standartları (BlueSign®, Oeko-tex 100, Kurumsal Sosyal Sorumluluk-BSR, İşletme Sosyal Uyum Girişimi-BSH, vs.) kapsayan sosyal uygunluk kurallarını imzalamalarını istemektedirler. Bazıları tekstil endüstrisine has olan bu tip uluslararası standartlar

genelde çok uluslu işletmeler tarafından istense de, ISO 14000 gibi EMS standartları yukarıda bahsedilen çok uluslu işletmelerin sosyal uygunluk kuralları içinde düşünülen çevre standartlarının arasında değildir. Bu nedenle, tekstil üreticileri için müşterileri tarafından dayatılan daha özel ve daha katı standartlara uydukları için ISO 14000 standardı çekici ve kullanışlı bir araç gibi gözükmemektedir.

Bir örnek olarak, TS EN ISO 14001 olarak bilinen standart EMS'nin oluşturulma, denetlenme ve geliştirilme çalışmalarında işletmelere rehberlik etmek üzere geliştirilmiştir, TSI'dan bugüne kadar söz konusu sertifikayı alanların sayısı 403'tür. Bunlardan sadece 17'si tekstil endüstrisindedir.

Fakat yakın zamanda TSI tarafından 2011 yılında yayımlanan TS EN ISO 50001 Enerji Yönetimi Sistem Standardı için, tekstil endüstrisinden gelen talep ve ilginin TS EN ISO 14001 Standardı için olandan daha yüksek olması beklenmektedir. Bu beklentinin gerekçesi sadece çok uluslu kuruluşlar için daha da önem kazanan enerji verimliliği ve karbon yönetimi konuları değil aynı zamanda 2011 Ekim ayında değiştirilen Enerji Kaynakları ve Enerji Kullanımında Enerji Verimliliğinin Artırılması Yönetmeliğidir. Yukarıda belirtildiği üzere, sözü edilen yönetmelik, yönetmelik tarafından sağlanan mali teşvikler ve desteklerden yararlanmak için bir ön koşul olarak TS EN ISO 50001 Enerji Yönetimi Sistem Sertifikasına sahip olmayı gerektirmektedir. Bununla beraber, hem TSI hem de Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı bu standarda sahip olunmasının tüm Türk sanayine yayılması konusunda oldukça kararlı görünmektedir.

Bu bağlamda, TS EN ISO 50001 standardı gelecek yıllarda Türk endüstrisi içinde yayılacağına ve sektör içinde daha etkili ve daha temiz bir üretime katkıda bulunacak olmasının yanı sıra tekstil endüstrisinde uygulanmasına ilişkin oldukça fazla bir potansiyeli olacağına inanılmaktadır. Bu aynı zamanda şirketlerde uygulanan çevre yönetim sistemlerinin geliştirilmesine yardımcı olabilir ve kolay bir şekilde de bu sistemlere entegre edilebilir.

b) Tekstil Üreticileri için Mali Destek Programları

KSS'in çevresel boyutunun iki ana eksenini oluşturan çevre yönetimi ve temiz üretim bakış açısından, "tekstil üreticileri" için hiçbir özel mali desteğin mevcut olmadığını belirtmesi gerekmektedir. Fakat genel olarak Türk endüstrisi için mevcut mali destekler tekstil üreticileri için de geçerlidir.

Aynı zamanda, çeşitlilik ve miktar açısından temiz üretim ve ilgili kavramlar için Türkiye'deki uygulanabilir mali teşvik mekanizmaları oldukça sınırlıdır ve AB içerisinde uygulanan desteklerle kıyaslanabilir düzeyde değildir. Türkiye'de desteklenen projelerden bazıları her ne kadar sınırlı destek alsada, temiz üretim faaliyetleri için kullanılan mali kaynaklar için örnek teşkil ederler. Buna ek olarak, temiz üretim için kullanılmayan genel amaçlı teşviklerin bu yaklaşıma Türkiye'de ilgi ve algı arttıkça temiz üretim için zamanla uygulanabilir olacağına inanılmaktadır [6].

Çevresel yönetim ve temiz üretim için kullanılabilecek olan mali teşvikler iki ana kategori altında aşağıda listelenmiştir:

Temiz Üretim Uygulamaları için kullanılabilecek Genel Amaçlı Teşvikler

En yeni tarihli "Yatırım Teşviki Yönetmeliği" 2009 yılında, 2009/15199 sayılı (16-07-2009 tarihli ve 27290 sayılı Resmi Gazete) Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe girmiştir. Bu kararın amaçları katma değerli yatırımları teşvik etmek, üretim ve istihdamı artırmak, sürdürülebilir kalkınmayı mümkün kılmanın yanı sıra yatırım trendlerinin devamlılığını sağlamak, ileri teknoloji içeriğine sahip geniş ölçekli yatırımları özendirme, uluslararası rekabeti geliştiren AR&GE'yi teşvik etmektir. Ayrıca uluslararası yatırımları teşvik etmenin, bölgesel gelişim farklılıklarını ortadan kaldırmanın ve AR&GE'nin yanı sıra çevre koruma yatırımlarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu arada, kararın uygulanmasına ilişkin 2009/1 sayılı bülten, 28.07.2009 tarih ve 27302 sayılı Resmi Gazete'de yürürlüğe gitmiştir.

Bakanlar Kurulu Kararı, "bölge" ve en az düzeydeki yatırım miktarına göre farklı muafiyetler getirmektedir. Kararın 4. ekinde verilen yatırım alanları hariç, en az düzeydeki sabit yatırım sınırını aşan tüm yatırımlar, hiçbir bölgesel farklılık

olmadan gümrük vergisi ve Katma Değer Vergisi (KDV) muafiyetlerinden yararlanabilirler.

Buna ek olarak, atıkların ve emisyonların arıtılmasını veya bertarafını sağlayan AR&GE yatırımları ve çevre yatırımları faiz desteğinden yararlanabilirler. Adı geçen bültende yeni yatırımlar, ilaveler, modernleştirme ve ürün çeşitlendirme yatırımlarının teşvikler için uygun olduğu belirtilmiştir. Fakat 2009/1 numaralı bülten üzerinde zamanla bazı değişiklikler olsa da, ana çerçeve ve teşvik yaklaşımı hala geçerlidir. Bu bağlamda, kendi doğa ve kapsamlarına dayalı olarak kaynak verimliliği ile ilgili yatırımlar dahil olmak üzere çevre yatırımları ve özellikle de temiz üretim yatırımlarının söz konusu karar ve bülten altındaki teşviklerden yararlanabileceklerine dikkat edilmelidir.

Bu çalışma daha çok Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman'ı kapsayan belirli bir bölge üzerinde odaklandığı için, bölgeye özgün teşvikler de burada kısaca ele alınmaktadır.

Hazine tarafından uygulanan bölgesel teşvik sistemine uygun olarak, her bir ilin gelişim seviyesi ve yatırım ihtiyacı temel alınarak 4 bölge altında kategorize edilecektir. Bu sistem içinde, Malatya 4. Bölge altında sınıflandırılırken diğer üç il ise 3. Bölge altında sınıflandırılmaktadır. 3. ve 4. Bölgeler için yatırıma katkı, vergi indirim, faiz desteği, yatırım alan desteği, gümrük vergisi ve KDV muafiyetleri gibi teşvikler vardır. Listelenen bu teşvikler 3. Bölge ile karşılaştırıldığında 4. Bölge illeri için daha elverişlidir. Her iki bölgedeki "tekstil ürünleri üretimi", bölgesel teşvik mekanizması için elverişli sektörlerden biri olarak listelenmiştir. Bu mekanizma içine modernizasyon türü yatırımlar dâhil edildiği için, teknoloji veya temiz üretim adına sistem geliştirme projeleri de bu mekanizmadan yararlanabilir.

Gaziantep Endüstri Odası'nın raporuna göre, bu tip bölgesel teşvikler genel olarak şirketlerin kapasitesini arttırmaktadır ve tekstil endüstrisi bu teşviklerden en yüksek seviyede yararlananlardan bir tanesidir. Bu durum, sektör için bu bölgede bundan veya temiz üretim faaliyetleri gibi diğer teşviklerden de yararlanılacak bir fırsat olarak değerlendirilmelidir. Gaziantep Sanayi Odası, Gaziantep ilindeki yatırımcılara yönelik teşvik belgelerini hazırlamakla yetkilidir [36]. Tekstil endüstrisinin 2009'da başlayan yeni teşvik sistemine kadar hiçbir bölgesel teşvik almadığı ve mevcut durumuna hiçbir ek teşvik olmadan ulaştığı farklı paydaşlar tarafından altı çizilen bir husustur.

Diğer yandan, çeşitli yasalara dayalı olarak organize sanayi bölgeleri, küçük sanayi siteleri, teknoloji geliştirme bölgeleri ve sanayi bölgeleri için başvurulmuş çeşitli "yatırım teşvikleri" bulunmaktadır. Bu tip bölge ve alanlarda yerleşik şirketler vergi indirimleri, alan tayini, enerji ve yapı desteği gibi teşvikler açısından uygun olabilir. Bunlar aynı zamanda "endüstriyel ekoloji" tipi başvurulara yönelik olarak temiz üretim yatırımları ile ilgili altyapı ve inşaat harcamalarının yanı sıra tekstil firmaları tarafından da kullanılabilir.

Ayrıca, çeşitli enstitüler tarafından uygulanan farklı Ar-Ge programları, temiz üretim kaynaklı Ar&Ge ve tanıtım projeleri için kullanılabilir. Bu tip destek programları; Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Ekonomi Bakanlığı ve Türkiye Teknoloji Gelişim Vakfı'nın (TTGV) Ar-Ge desteklerini içerir. Aynı bağlamda, vergi indirim ve muafiyetleri, sigorta prim destekleri, mevcut diğer teşviklerin bir kısmıdır. Ar-Ge destek programı kapsamında birçok program yürüten TÜBİTAK'ın, asıl odak noktası KOBİ'lerdir. Daha spesifik olarak KOSGEB, KOBİ'ler için banka kredisi, faiz desteği, danışmanlık ve eğitim, girişimcilik ve uluslararası ilişkiler gibi farklı amaçlar doğrultusunda çeşitli destekler sağlamaktadır.

Birçoğu 2010 yılında yürürlüğe giren KOSGEB desteklerinin, proje ve uygulamalar uygun bir şekilde tasarlanmışsa, temiz üretim ve/veya çevre yönetimi ile ilgili faaliyetler için kullanılabilirliği düşünülmektedir. Bu desteklere ilişkin bazı örnekler küçük açıklamalarla aşağıda verilmiştir:

- KOBİ Proje Destek Programı: Üretim, organizasyon yönetimi ve pazarlamayı da içeren çeşitli alanlarda KOBİ projelerine destek veren genel amaçlı bir programdır. Bu desteği çevresel yönetim ve daha temiz bir temiz üretim türü projeler için kullanmak mümkündür.

- İş Birliği- Güç Birliği Destek Programı: Bu program, ortak sorunlara çözüm bulmak amacıyla KOBİ'leri iş birliği yapmaya teşvik etmeyi, kaynakları korumayı ve rekabet gücünü arttırmayı amaçlamaktadır [37]. Endüstriyel Ekoloji türü projeler için bu programa başvurmak mümkündür.
- Ar-Ge, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı: Bu program Ar-Ge ve KOBİ'lerin yenilikçi uygulamalarını desteklemeyi amaçlamaktadır. Çevre yönetimi ve temiz üretim ile ilgili girişimler için de uygundur.

KOSGEB veri tabanına bağlı 3.732 tekstil şirketinin %5'lik bir kısmının 2010-2011 yılları arasında, 2010 yılında başlayan bu destek programlarından fayda sağladığı KOSGEB tarafından belirtilmiştir. Bu şirketlerin %35'i mikro, %37'si küçük ve %28'i orta ölçekli işletmelerdir. Söz konusu şirketlerin %32'si elyaf üretimi yaparken %68'i tekstil üretim sektöründendir. Bu şirketlerin coğrafi dağılımına bakıldığında, %37'sinin Marmara Bölgesi'nde, %25'inin Ege Bölgesi'nde %10'unun Karadeniz Bölgesi'nde ve geri kalan %28'lik dilimin diğer bölgelere dağıldığını görülmektedir. Sadece 2 şirket Ar-Ge, İnovasyon ve Endüstriyel Uygulama Destek Programı'ndan faydalanmıştır [38]. Bu istatistikler özellikle destek programlarından faydalanan KOBİ'lerin profili hakkında fikir vermektedir. İlgili KOSGEB desteklerinden yararlanan tekstil şirketlerinin coğrafi dağılımı söz konusu olduğunda şirketlerin Ar-Ge ve genel olarak inovasyon anlamında kapasitelerinin düşük olduğunu ve özellikle de Türkiye'nin Doğu ve Güney Doğu bölgelerinde (bu kapasitenin oldukça bu çalışmanın hedef bölgesi dahil) düşük olduğunu göstermektedir.

Bilim, Endüstri ve Teknoloji Bakanlığı tarafından uygulanan SANTEZ programı, üniversite-sanayi iş birliği teşvikini ve şirketlerin Ar-Ge kaynaklı ihtiyaçlarına üniversite-sanayi iş birliğinin bilimsel yaklaşımı yoluyla çözüm getirmeyi amaçlamaktadır. Bu program üniversite öğrencilerine tez çalışmalarının direkt olarak sektörde uygulanmasına yönelik fırsat sunar. Bu program, temiz üretimin endüstriyel sürece nasıl dönüştürüleceği konusunda çalışan üniversiteler aracılığıyla, temiz üretim ve tekstil sektörü için uygundur. SANTEZ programının kabul etmiş olduğu 2011 proje listesine baktığımızda, 108 proje içinde proje konusundan bağımsız 3 tekstil firmasının mevcut olduğunu görüyoruz. Bu, aynı zamanda tekstil sektöründeki şirketler tarafından aranan Ar-Ge iş birliğinin çok düşük düzeyde olduğunu da göstermektedir.

Ekonomi Bakanlığı, ihracatı destekleme ve şirketlerin gerekli sertifikaları edinmelerini sağlama görevi çerçevesinde, ISO 9000, ISO 14000, CE işareti, kalite ve çevre ile ilgili diğer sertifikaların ve laboratuvar analizlerinin giderlerinin karşılanması konusunda destek sağlamaktadır. Bu, çevre yönetimi açısından doğrudan, temiz üretim için de dolaylı bir destektir.

Bu destekler, 95/7 sayılı Dünya Ticaret Örgütü esaslarına uygun olarak "Çevre Giderlerinin Desteklenmesi Tebliği"ne dayandırılmıştır. Ekonomi Bakanlığı, ilgili ihracat düzeyi açısından Türkiye için tekstil sektörünün önemini vurgulamaktadır. Bu nedenle; sektör, Turquality ve Bakanlığın yukarıda bahsedilen desteklerinden faydalanabilmektedir. [39]. Tekstil sektörü için, İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB) yukarıda belirtilen destek programları için yapılan başvuruları kabul edip değerlendirmektedir. İTKİB yetkilileri, destek programlarından yararlanan şirket sayısının oldukça sınırlı olduğunu belirtmektedir. Yılda ortalama 50-60 şirket İTKİB'e destek için başvurmaktadır ki bu da oldukça düşük bir rakam olarak kabul edilir [40]. Bu durum çevre ve ihracatla ilgili desteklere karşı Türk tekstil sektöründeki ilgi ve farkındalığın düşük olduğunun bir göstergesidir.

Kalkınma Ajansları söz konusu olduğunda, ileride daha ayrıntılı ele alınacak İzmir Kalkınma Ajansı dışında, çevre yönetimiyle veya daha temiz bir üretimle ilgili belirli bir destek planlanmamış veya uygulanmamıştır. Örneğin; destek programlarına 2010 yılında başlayan Gaziantep, Adıyaman ve Kilis'ten sorumlu İpekyolu Kalkınma Ajansı öncelikli olarak yeni üretim makinelerini destekleyerek istihdamın artırılması ve genelde sanayi alt yapısının geliştirilmesine odaklanmıştır [41]. Ancak, bu tip destek programlarının, çevre yönetimi ve temiz üretimle ilgili modernizasyon ve teknoloji değişim yatırımları için kullanılabileceğine inanılmaktadır.

Temiz Üretim için Teşvikler

TUBİTAK, temiz üretim programına 2 araştırma grubu aracılığıyla destek sağlamaktadır. "Kirlenmeden Önce Çevre Kirliliğini Önleme Süreçleri" ve "Temiz Teknolojiler"; "Çevre, Atmosfer, Yer ve Deniz Araştırma Grubu'nun (ÇAGDAY) ve "çevre kirliliğinin tespiti, kontrolü, önlenmesi ve kirliliğin giderilmesi için yapılan çalışmalar"ın iki öncelikli alanını oluşturur. Bu araştırma grupları (CAGDAY ve TBAG), TUBİTAK'ın çeşitli destek programları ile temiz üretim için destek sağlamaktadır. Bu programlar; Bilimsel ve Teknolojik Araştırmaları Destekleme Programı (1001), Kısa Vadeli Ar-Ge Finansman Programı (1002), Kamu Kurumları Araştırma Projelerini Destekleme Programı (1007), Patent Başvurusu Teşvik ve Destek Programı (1008), Küresel Araştırmacı Programı (EVRENA) (1010), Uluslararası Bilimsel Araştırma Projelerine Katılım Programları (1011), Bilimsel ve Teknolojik İş Birliği Ağları ve Platformlarını Kurma Girişimci Programları (1301), Ulusal Genç Araştırmacılar Kariyer Geliştirme Programı'dır (Kariyer Programı) (3501) [6].

TTGV, 2006 yılında çevresel projeler için bir destek programı başlatmıştır. Söz konusu programın amacı, talep eden tarafı destekleyerek çevre teknolojileri piyasasını geliştirmenin yanı sıra temiz üretim için sanayi bilincini arttırmaktır. Bu bağlamda, çevre teknolojileri (temiz üretim), enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji alanlarındaki "Uygulama Projeleri" için düşük faizli kredi sağlanmaktadır. TTGV'nin projeye katkısı en çok %50 ve destek miktarı en fazla 1 milyon Amerikan Doları'dır. TTGV Çevre Destek Programı çevre ödülleri, finansal fizibilite, teknoloji ve inovasyon düzeyi, yerel imkânların ve kaynakların kullanımına katkı, ağ etkisi, şirket kapasitesine katkısı (sürdürülebilirlik) gibi kriterlere göre değerlendirilmektedir. Bu çerçevede bugüne kadar atıkların geri kazanımı, suyun geri kazanımı, ham madde tüketiminde verim artışı, yanma sistemlerinde verim artışı, soğutma sistemlerinin iyileştirilmesi, atık ısı geri kazanımı, enerji takibi ve otomasyon sistemleri, buharlı sistemlerde gelişmeler ve süreç optimizasyonu gibi farklı uygulamalara destek verilmiştir. Bu uygulamalar tekstil, gıda, seramik, plastik ve elektrik üretimi gibi farklı sektörlerde yapılmıştır. Fakat bu yöntemlere başvuran sektörler sadece bunlarla sınırlı değildir. Tekstil firmalarının söz konusu destek programlarına katılımına bakacak olursak, tekstil şirketlerinin tümünün %15'ini oluşturduğunu görmekteyiz ki bu da oldukça iyi bir orandır [42]. KOSGEB'in Ar-Ge desteklerinden yararlanan şirketlerin oldukça düşük olan oranı ile karşılaştırıldığında, sektör için uygulama veya yatırım türü projelerin inovasyon ve Ar-Ge'den daha fazla önceliğinin bulunduğu sonucu çıkarılabilmektedir.

Bilindiği üzere Kalkınma Ajansları, bölgesel plan ve belirlenen önceliklere göre farklı zamanlarda farklı destek programları uygularlar. "Çevre" öncelikli olarak tanımlanması gereken bir konu olmasa da sürdürülebilirlik, rekabet, verimlilik gibi çeşitli bakış açılarıyla; çevre konularını öncelikli alanlarla bütünleştirmek mümkündür [43]. İzmir Kalkınma Ajansı, "temiz ve alternatif enerji kaynaklarının üretim ve kullanımına ilişkin teşvik ve girişimci faaliyetlerinin yanı sıra işletmelerin rekabet gücünün ve istihdamın artırılması" amacı ile 2008-2009 yılında KOBİ Mali Destek Programı'nı uygulayan ilk ve tek kurum oldu. "Çevre için güvenli teknolojilerin ve enerjilerin kullanımının ve daha temiz ürün süreçlerine dönüşün teşviki" programın öncelikleri arasında yer almıştır. Bu çerçevede, destek için başvurulacak projelerin aşağıdaki alanlardan en az birini amaçlaması gerekmektedir [6]:

- İşletme düzeyinde çevre yönetimi için kapasite geliştirmek,
- Üretim süreçlerinin sonucu olarak ortaya çıkan çevre sorunlarına çözüm üretmek amacıyla yeni çevre teknolojilerinin kullanımını mümkün kılmak,
- Üretim sürecini çevre için daha sağlıklı hale getirmek amacıyla süreç değişikliklerini yapmak,
- İşletmelerde enerji verimliliğini artırmak,
- Temiz enerji üretimini ve tüketimini mümkün kılmak.

2009-2013 dönemine ait sektörel önceliklere baktığımızda, tekstil de dahil olmak üzere tarım ve tarımsal endüstri tanımlanan kilit sektörler arasındadır. Dolayısıyla, tekstil yukarıda belirtilen KOBİ Mali Destek Programı'nda en önemli sektörlerinden birisi olmuştur. Programın yarattığı etkinin analiz çalışması halen devam etmesine rağmen bu programda yer alan tekstil sanayinin katılım oranının yaklaşık %10 olduğu tahmin edilmektedir [43].

İzmir Kalkınma Ajansı'nın en son destek programında, "çevre"nin kendisi "çevre ve enerji teknolojileri" olarak nitelendirilen önceliklerden biridir. Bu açıdan, hala öncelikli sektörlerden biri olan tekstil sanayi için ileri üretim teknolojilerinin yanı sıra çevre dostu teknolojiler bu program aracılığıyla desteklenmektedir. Tekstil sanayinin, İzmir'de Ar-Ge teşviklerinden faydalanan ilk 5 sektör içinde yer aldığı ve temiz üretimle ilgili tekstil firmaları tarafından gerçekleştirilen bazı yatırımların olduğu belirtilmektedir [43]. İlginçtir ki, İzmir tekstil sanayi, Ar-Ge desteklerinden faydalanma konusunda oldukça farklı bir yaklaşım sergilemektedir, dolayısıyla Türkiye veya KOBİ'lerdeki genel duruma kıyasla Ar&Ge kapasitesi açısından daha iyi bir profil çizmektedir. Bu durum belki de tekstil firmalarının İzmir'de temiz üretim yatırımlarını gerçekleştirmiş olmalarına ilişkin faktörlerden bir tanesidir.

Buna ek olarak, İzmir Kalkınma Ajansı'nın girişimciliğini yaptığı ve finansmanını sağladığı, uygulayıcı kurumun da TTGV olduğu yeni bir proje İzmir'de başlatılmıştır. Proje'nin adı "Eko-verimlilik (Temiz Üretim) Uygulamaları'nın İzmir'de Yaygınlaştırılması" olarak anılmaktadır. Proje, Ekim 2011 ve Ekim 2014 tarihleri arasında uygulanacaktır. Proje'nin hedefi, temiz üretim bakımından, bölgedeki mevcut çerçeve koşullarını belirlemek ve buna bağlı olarak da kapasite geliştirme faaliyetlerinin yapılması için, öncelikli sektörlerde sanayi seviyesinde pilot projeler gerçekleştirmektir. Projeden beklenen büyük sonuçlardan biri de TTGV ortaklığı ile temiz üretim uygulamasına spesifik olarak yeni bir finansal destek programının geliştirilmesidir. Bunun diğer bölgesel kalkınma kurumları için de iyi bir örnek oluşturacağı düşünülmektedir.

Enerji ile ilgili mali teşvikler çerçevesinde, özellikle de enerji verimliliği için; Enerji Verimliliği Kanunu altında uygulanan hibe programı, benzer uygulamalar için önemli bir destek olarak görülmelidir. Yıllık enerji tüketimi 1,000 TOE veya bu miktarı geçen enerji tüketimi bulunan, tekstil üretimi dahil olmak üzere bütün sanayi sektörleri, Verimlilik Geliştirme Proje Desteği (hibe programı) ve İhtiyari Anlaşmalar gibi destek programlarına uygundur. İlgili usul ve esaslar, Enerji Kaynakları ve Enerji Kullanımında Verimliliğinin Artırılması Yönetmeliği'nce düzenlenmektedir. Buna bağlı olarak, en fazla 1 milyon liralık bütçeli ve en fazla 5 yıllık bir geri ödeme planı olan enerji verimlilik uygulama projeleri, hesaplama yöntemine dayalı olarak belirli bir yüzde oranında desteklenir. Sanayi tesisleri, üç yıllık dönem içinde enerji yoğunluklarını en az %10 azaltma taahhüdüyle YEGM (Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü) ile "ihtiyari anlaşma" yapabilirler. Taahhütü yerine getiren tesislerin enerji giderlerinin %20'si desteklenmektedir.

Elektrik İşleri Etüt dairesi Genel Müdürlüğü (EIE)¹ tarafından verilen sayılara göre, 2009–2010 yılında enerji verimlilik geliştirme projelerine ilişkin olarak 25 (32 proje) sanayi şirketi hibe anlaşması imzalanmıştır. Bu şirketler arasından 7'si tekstil sanayindedir ve bu sayı 8 tane projeye tekabül etmektedir. İhtiyari anlaşmalarda, toplamda 22 anlaşma yapılmış olup bunların 3 tanesi tekstil sanayindedir. Tekstil şirketlerinin çoğunluğu ve bu şirketlerin üretim alanları Marmara Bölgesi'nde bulunmaktadır ayrıca bu şirketler değişik türde elyaflar tekstil ürünleri üretmekte, terbiye işlemleri uygulamaktadırlar [44]. Bu rakamlar ayrıca, tekstil sanayinin, yatırım türü projelerine nispeten daha yüksek bir yönelimi olduğunu göstermektedir ve enerji verimliliği bu sektör için önceliklerden biri olarak görülmektedir. Ancak, Doğu ve Güneydoğu bölgeleri bu resimde, çoğunluğu elinde tutan Marmara Bölgesi ile karşılaştırıldığında geride kalmaktadırlar. KOSGEB'in ayrıca KOBİ'lerin enerji verimliliğine ilişkin danışmanlık ve mali denetim giderlerine ek destekleri de bulunmaktadır.

Bu arada, sanayiye yönelik banka kredileri de, yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği kavramlarına odaklanmaktadır. KOBİ'lere küçük yatırımlar için kredi sağlamak konusunda bazı gelişmeler olmuş olsa da, KOBİ'lerin sürdürülebilir temiz üretim yatırımları için krediye erişimde zorlandıkları düşünülmektedir. Bu çoğunlukla, garanti gerekliliğinden, yüksek faiz oranlarından vb. kaynaklanmaktadır. Kredi Garanti Fonu gibi mekanizmalar sayesinde bu zorlukların üstesinden gelineceği ve banka kredilerinin etkili bir şekilde temiz (sürdürülebilir) üretim faaliyetlerde kullanılacağı düşünülmektedir [6].

1- EIE 02.11.2011 tarih ve 662 sayılı Kararname ile kapatılmış ve ilgili yetki ve sorumluluklar Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı altında yeni kurulan Yenilenebilir Enerji Genel Müdürlüğü'ne devredilmiştir.

Devlet Yardımı uygulamalarının kapsamında da tekstil sanayini çevre dostu üretim yapısına ulaştıracak yatırımlar desteklenecektir [34].

Ekonomi Bakanlığı temsilcilerinin yaptığı bir gözleme göre: tekstil ihracatçıları, AB standartları ile uyumlu çevre dostu üretime hazırdırlar ve bu tarz etkinlikler için finansal destek sağlayan bütün ilgili kamu kurumları ile daha iyi bir koordinasyon oluşturmayı hedeflemektedirler [32].

c) Araştırma, Geliştirme ve Tanıtım Faaliyetleri

“Tekstil Ürünlerinin Uluslararası Standartlarda Üretiminde Ekolojik Dengeyi Bozmayacak Temiz Üretim Teknolojilerinin Gelistirilmesine Işık Tutacak Ar-Ge Çalışmalarının Yapılması Projesi” ülkemizde bu konu üzerinde hazırlanan ilk projedir. Bu proje, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu-Marmara Araştırma Merkezi (TUBİTAK-MAM) tarafından TTGV'nin desteğiyle ve Danimarka Teknoloji Enstitüsü'nün danışmanlığıyla hazırlanmıştır.

Avrupa Birliği'nin 6. Çerçeve Programı ve tarafından finanse edilen “ZERO M- Sıfır Atıklı Belediye Anlayışına Doğru Sürdürülebilirlik Kavramları” gibi projelerle TUBİTAK-MAM'ın konuya ilişkin faaliyetleri devam etmiştir ve birçok araştırma faaliyetleri ve yayın gerçekleştirilmiştir. Bundan başka, TUBİTAK Bilim, Teknoloji, Yenilik ve Strateji Departmanları; eko-inovasyon, ekoşehirler vb. ilgili konularda çalışmalar yapmaktadır.

Bu arada, 17 Aralık 2004'de kurulan Tekstil Teknoloji Platformu'nda, 2020'de elde edilmesi öngörülen bazı hedefler de, biyomalzemelerin ve biyoteknolojilerin ve çevre dostu faaliyetlerin saptanmasıyla ilgilidir [34].

2009-2010'da “Türkiye'de Temiz (Sürdürülebilir) Üretim Uygulamaları için Çerçeve Koşulları ve Ar-Ge İhtiyaçlarını Belirleme” projesi TTGV tarafından Çevre ve Orman Bakanlığı adına uygulanmıştır. Bu projede ülkedeki imalat sanayinin yan sektörleri, temiz üretim uygulamalarına öncelik vermeye zorunlu kılınmıştır. Bu önceliklendirmede kullanılan parametreler su ve enerji tüketimi, atık su boşaltım miktarı, ortaya çıkan katı atık ve zararlı atık miktarı, hava emisyonu, sektörel istihdam, ihracat payı ve temiz (sürdürülebilir) üretim uygunluğudur.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre, en iyi beş yüksek öncelikli sanayi sektörü şunlardır;

- Metal ana sanayi
- Yiyecek ve içecek imalatı
- Kimyasal ve kimyasal ürünler imalatı
- Metalik olmayan mineral ürün imalatı
- Tekstil imalatı

Projenin yukarıda bahsedilen sonuçlarına göre, Ar-Ge çerçevesinde özellikle de tekstil sanayi dahil olmak üzere yukarıda listelenen, öncelikli sektörler göz önüne alınarak Türkiye'de temiz üretim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması için birtakım önerilerde bulunulmuştur. Bu öneriler; sanayi ürünleri ihracatında avantaj sağlayan çevre dostu ürünler, eko-tasarım vb. alanlarda Ar-Ge, sanayinin ticarileştirilmesi ve yatırım projeleri için fon oluşturmaya yönelik ihtiyaca odaklanmaktadır. Eko-inovasyon kavramı ve tanıtım projeleri ihtiyacını vurgulamaya ek olarak, temiz üretimle ilgili bazı özel Ar-Ge faaliyetleri de önerilmiştir.

Önceden tanımlanan öncelikli sektörler için genel ve özel olarak ortaya atılan yukarıdaki gerekliliklerin hepsi, uygulanabilir ve tekstil sanayisi için de düşünülmelidir.

d) Eğitim, Danışmanlık ve Diğer Hizmetler

Enstitülerle yürütülen iletişim ve görüşmelere ve bazı ek bilgilere dayalı olarak, tekstil ürünlerine yönelik mevcut eğitim, danışmanlık ve diğer hizmetlerin bazı örnekleri aşağıda verilmiştir. Bilgileri toplama aşamasında ana odak noktası, tekstil sanayi için temiz üretim/çevre yönetimiyle ilgili hizmetlerdir ancak genel hizmet tiplerinin bir kısmının, temiz üretim/çevre yönetimiyle ilgili konularda da uygulanma olasılıkları olduğundan burada listelenmişlerdir.

Kamu Kurumları ve Üniversiteler

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, çevre memurlarının eğitimi, su kirliliği, toprak kirliliği ve zararlı atıklar gibi farklı çevre konularını içeren eğitim programları uygulamaktadır. Bu eğitim faaliyetleri sanayilerin (başlıca organize sanayi bölgeleri) taleplerine karşılık vermek üzere düzenlenmiştir [32].

Ekonomi Bakanlığı ihracat/ithalat, vergi ve tekstil sektörünün benzeri sorunlarıyla ilgilenmekte ve çözüm bulmaya çalışmaktadır. Bakanlık ayrıca, faaliyet alanları çerçevesinde sektörle ilgili istatistikleri derlemek için çalışmalar yapmaktadır [39].

Aynı zamanda EİE yıllardır sanayi için enerji yönetim eğitimleri sağlamak ve enerji yöneticilerine ilgili sertifikaları vermektedir. 1997'den bu yana toplamda 156 tekstil işletmesi çalışanına eğitim verildiği rapor edilmiştir. Eğitimler halen devam etmektedir [44].

KOSGEB, KOBİ'ler için laboratuvar analiz hizmetleri sağlamaktadır. Laboratuvarlarının 2009 ve 2010 yıllarında yeni yatırımlar ve yeni aletlerin eklenmesiyle yenilendiği belirtilmektedir. KOSGEB laboratuvarlarının yaptığı analiz portföyleri; kimyasal analizler, mekanik testler, metroloji hizmetleri, teknik değerlendirme ve izlemeyi içermektedir. Buna ek olarak, KOSGEB tekstil sanayiyle işgigal eden KOBİ ve büyük şirketler için ilgili laboratuvar hizmetleri sağlamak amacıyla İstanbul İkitelli'de bulunan Tekstil Kalite Kontrol Test Laboratuvarı'nı (TS EN ISO/ IEC 17025:2005 ruhsatlı) işletmektedir [36, 37].

Türk Standartları Enstitüsü (TSE), Enerji Yönetim Standardı'nın (ISO 50001) yanı sıra Çevre Yönetim Sistem Standardı'yla (ISO 14000 serisi) da ilgili sertifika ve eğitim hizmetleri sağlamaktadır.

Kalkınma Ajansları, finansal destek programlarına ilişkin analiz ve rapor çalışmalarına ek olarak belirli bilgilendirici faaliyetler (toplantılar, seminerler vb.) düzenlemektedir. Ayrıca, arzu edilen bölgesel kalkınma faaliyetlerini ve yeni projeler geliştirmek amacıyla odalar, üniversiteler ve diğer kamu kurumları gibi ilgili enstitüler arasında iş birliği olanaklarını arttırmaya çalışmaktadır.

Temiz üretimle ilgili kapasite ve faaliyetlere dayalı olarak ODTÜ ve Boğaziçi Üniversitesi'nden başlamak üzere üniversiteler; sanayi, devlet vb. farklı taraflar için duyurular, eğitimler, seminerler, danışmanlık hizmetleri vb. sağlamaktadırlar. İlgili dersler son 15 yıldır ODTÜ'de verilmektedir.

Sivil Toplum Örgütleri, Dernekler, Odalar, Özel Şirketler, Diğerleri

Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV), ulusal ve uluslararası enstitülerle uzun yıllara dayanan deneyim ve iş birliğiyle, danışmanlık, temiz üretim değerlendirmesi, eğitim ve durum analizi gibi çevre yönetimi ve temiz üretimle ilgili birçok hizmet sunmaktadır.

Türkiye Odalar ve Borsa Birliği (TOBB) sektörel meclislerin yanı sıra tüm odaları ve ticaret borsalarını temsil etmektedir. TOBB'un çevre müdürlüğü, sektörel kuruluşlarla devlet kurumları arasındaki iletişimi koordine etmektedir. Taslak bir çevre yasasına ilişkin sektörlerden ya da diğer üye derneklerden yorum alınması gerektiği takdirde TOBB gerekli tüm iletişimleri yürütmektedir. TOBB'un bünyesinde birisi de Tekstil Sektörü Meclisi olmak üzere 57 Sektör Meclisi bulunmaktadır.

Bununla birlikte, Sanayi ve Ticaret Odaları çevre düzenlemelerini takip ederek çeşitli araçlarla toplantı, seminer ve duyuruları üyelerine bildirmektedir. Örnek olarak, çevre mevzuatında yapılan değişiklikleri üyelerine düzenli olarak bildiren Gaziantep Ticaret Odası verilebilir. Çevre sorunları üzerine toplantılar düzenleyerek gerekli durumlarda iletişime geçmektedir [46]. Diğer yandan Gaziantep Sanayi Odası paragraf 6.4.2. de açıklanan yatırımı teşvik edici prosedürleri çerçevesinde teşvik edici dökümanları yayınlama yetkisine sahiptir. Ayrıca üyelerine, Ar-Ge, çevre ve

diğer projelere yönelik mevcut finansal desteklerle ilgili konularda bilgilendirme ve danışmanlık hizmeti vermektedir. Gaziantep Sanayi Odası ayrıca, çevre yasasını ve AB uyum sürecini takip etmekte ve üyelerini bilgilendirip danışmanlık yapmakta ve şirketlere atık yönetim faaliyetleri vb. hakkında tavsiyelerde bulunur [36].

İTKİB Genel Sekreterliği yasa değişiklikleriyle ilgili konularda üye tekstil şirketlerini bilgilendirerek ve tebliğ ve e-mail yoluyla duyurular yapmaktadır. Farkındalığı arttırma amacıyla bu konularda üyeleri için toplantı ve seminer düzenlemektedir. Destek programları, duyurular ve yaygınlaştırma faaliyetleriyle ilgili olarak İTKİB, Ekonomi Bakanlığıyla iş birliği içinde çalışır ve Türkiye Hazırgiyim Sanayicileri Derneği (TGSD), Türkiye Tekstil Terbiye Sanayicileri Derneği (TTTSD) ve Tuzla Organize Sanayi Bölgesi gibi kuruluşlarla, iş birliği yapmaktadır [40].

Organize sanayi bölgeleri genel olarak ilgili danışmanlık, sertifika ya da kapasite geliştirme olanakları hakkında şirketleri bilgilendirmenin yanı sıra eğitim ve diğer farkındalığı arttırma hizmetleri de sunmaktadır. Ayrıca toplantı düzenleyerek şirketleri diğer bölgesel kuruluşlarla iş birliğiyle ilgili belirli konularda bilgilendirmektedirler.

Enerji verimliliği danışmanlığı şirketleri, fizibilite çalışmaları ve enerji yönetimi uygulamalarının yanı sıra tekstil üreticileri dahil olmak üzere sanayi şirketlerine enerji denetimi, danışmanlık ve eğitim hizmetleri sunmaktadırlar. Benzer şekilde çevre danışmanlık şirketleri de çevre ölçümleri ve danışmanlık sağlamaktadır. Bu tür bir danışmanlık genel olarak çevre yönetimi ve ilgili konularda yasal uygunluğu içermektedir.

3. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı, KSS yaklaşımı bağlamında hedef bölgeye (Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman) özel bir odaklanmayla Türk tekstil sanayinde şu anki çevre durumunu analiz etmektir. Çalışma, bu doğrultuda geliştirilen ve uygulanan kapsamlı bir araştırmanın yanı sıra kaynak taraması aracılığıyla çevresel ve temiz üretim konularıyla ilgili veri toplama ve analizi temeline dayandırılmıştır. Bu bağlamda mevcut yasal çerçeve, stratejiler, destekler ve teşviklerin yanı sıra KOBİ'lerin kapasiteleri ve farkındalığı, büyük işletmelerin standartları ve talepleri dikkate alınarak üç ölçekli bir analiz (mikro, orta, makro) yapılmıştır.

Mikro Ölçekli Analiz: Tekstil Üretim Şirketleri (KOBİ)

- Bu çalışma, hedef bölgedeki şirketlerin çoğunda genel çevre önlemlerinin ve yönetim yaklaşımlarının oluşturulmadığını ortaya çıkarmıştır. Bölgede araştırmaya katılan şirketlerin %64'ünün çevre sürdürülebilirliğine ilişkin net bir görüşü ve politikası bulunmamaktadır.
- Şirketler ulusal düzenlemelere uyma, lisanslı çevre danışmanlık firmalarından dışarıdan destek alma konularında oldukça iyi durumdadırlar. Buna rağmen, potansiyel düzenlemelere (AB uyum süreci) uyum sağlamak için proaktif önlem almamaktadırlar. Hedef bölgede şirketlerin yalnızca %33'ünün yasal perspektifleri istenilen seviyededir.
- Genel atık yönetimi (katı atık bertarafı, atık su arıtımı vb.) konusunda ıslak işlem şirketleri bile yeterince iyi konumda olmak üzere, şirketlerin %60'ı istenilen seviyededir. Bu durum mevzuat baskısı ve müşteri talebiyle açıklanabilir (örneğin KSS standartları).
- Temel çevresel sorun, kaynak verimliliği ve temiz üretimle ilgilidir. Türkiye'nin diğer bölgelerindeki şirketlerle karşılaştırıldığında hedef bölgedeki şirketler daha düşük performans göstermektedir. Kaynak etkin teknolojilerin uygulaması ve etkili izleme/kaynakların/atıkların yönetimi ıslak işlem şirketlerin %75'inden fazlasında gelişmemiştir.
- Müşteri talebi ve pazar baskısı şirketleri, ekolojik ürünler (organik tekstil, geri dönüşümlü kumaş vb.) üretimine zorlamaktadır. Bu durum ürünlerinin, çevre üzerindeki etkileri konusunda farkındalıklarını artırmıştır. Diğer bir deyişle şirketlerin odak noktası, çevre dostu ürün işlemlerinden (kaynak etkin ve temiz ürün) ziyade çevre dostu ürünlerdir.

Orta Ölçekli Analiz: Pazar ve Müşteri İlişkileri

- Çevre yönetimi, büyük işletmeler (çok uluslu kuruluşlar ve birinci kademedeki şirketler) tarafından tekstil üreticileri olan tedarikçilerinin rekabetçiliklerine ilişkin bir itici güç olarak görülmektedir. Çok uluslu kuruluşlar ya dıştan teknik destek almakta ya da çevre yönetimi alanında uzmanları istihdam etmektedirler.
- Büyük tekstil firmalarının sosyal uygunluk kuralları sadece ana üreticilerle ve bunların önemli alt yüklenicileri ile imzalanmaktadır.
- Uygunluk denetimi sadece ana üreticiler ve bunların önemli altyüklenicilerinde gerçekleştirilmektedir.
- Çok uluslu kuruluşlar odak noktalarını kontrol listesi değerlendirmelerinden kaynak etkin ve temiz üretim (su/enerji verimliliği, atık azaltımı vb.) uygulamaların hakim olduğu yaklaşımlara doğru kaydırmaya başlamışlardır.
- Çevre faaliyetleri/projelerin başarısı halen büyük şirketlerin KSS politikalarının bir parçası olarak takip ettikleri yaklaşımlar ile sınırlıdır.
- Ortaya çıkan çevre yönetim uygulamaları, teknolojiler, Ar-Ge faaliyetleri çevresel etkileri azaltması ve tedarikçi firmalardan ziyade en iyi ulusal uygulamalar KSS önlemlerinde yer almamaktadır. Bu durum çevresel faaliyet/projelerinin artmasını engellemektedir.

Makro Ölçekli Analiz: Kurumsal Yapılanma ve Çevre Yönetimi

- Türkiye'deki kaynak verimliliğinin ve temiz üretimin mevcut durumu politika, kapasite ve uygulama bakımından istenen düzeyde değildir. Fakat bazı ulusal/uluslararası projelerin yardımı ile son yıllarda çok önemli gelişmeler, başarılar meydana gelmiştir ve bu alanda bazı girişimler başlamıştır.
- Özellikle AB uyum gerekliliklerinin itici gücü ile çevre yönetiminin çağdaş yönleri, yani temiz ürünle ilgili yaklaşımlar, ulusal yönetmeliklere dahil edilmeye başlamıştır. Fakat temiz üretim veya buna benzer sürdürülebilir tüketim ve üretim kavramı hakkındaki çerçeve mevzuatı hala eksiktir. Bu arada enerji verimliliğine yönelik, temiz üretim ve kaynak verimliliğinin yönlerinden biri olarak, köklü bir yasal çerçeve bulunmaktadır ve ilgili tedbirler ile faaliyetlere hızlandırılmış bir şekilde devam edilmektedir.
- "Entegre Kirlilik Önleme ve Tekstil Sektöründe Denetim Tebliği"nin yakın zamandaki (Aralık 2011) kabulü çok önemli bir gelişmedir. Bu yönetmelik, temiz üretimin de dâhil olduğu çevre yönetimi hakkındaki çağdaş yaklaşımlara ayak uydurma fırsatları sunmanın yanı sıra tekstil sektörüne yönelik önemli gereklilikleri de beraberinde getirmektedir.
- Çeşitli çalışmalarda ve değerlendirmelerde, tekstil sektörü çevre konuları açısından "Türkiye'deki öncelikli sektörlerden birisi olarak" görülmüştür. Yukarıda belirtilen böyle bir tebliğin ilk kez ve yalnızca tekstil sektörüne yönelik olarak benimsenmesi bu anlayışın hükümet düzeyinde mükemmel bir göstergesidir.
- Genel türdeki Ar-Ge, ihracat, yatırım, altyapı vb. projelere yönelik tüm sektörler için geçerli olan birçok finansal destek ve teşvik vardır. Bunlar bazı çevre yönetimi ve temiz üretim projeleri için de kullanılabilir. Tekstil firmalarının sağlanan bu desteklerden faydalanma düzeyine bakarak, özellikle Ar-Ge ve ihracat desteklerinde istenen düzeyde olmadıkları görülebilir. Özellikle KOBİ'ler ve hedef bölgeye yönelik olarak bu boşluk daha belirgin hale gelmektedir. Tekstil firmaları ise yatırım ve uygulama (örnek, enerji verimliliği) ile ilgili desteklerden faydalanmada daha iyidirler.
- Genel olarak, bölgesel destek programlarının, tekstil sektörünün de dâhil olduğu sektörlerin dikkatini diğerlerinden daha fazla çektiği görülmektedir. Hedef bölgede tekstil firmaları bu tür bölgesel desteklerden en yüksek oranla fayda sağlayanlardandır. Hedef bölgede, tekstil sektörü ekonomik katkısı bakımından öncelikli sektör olarak görülmektedir.
- Çevre yönetimi ve temiz üretim ile doğrudan ilgili olan mevcut teşvikler ve finansal destekler ne ulusal düzeyde ne de bölgesel düzeyde yeterli değildir. Farklı kurumlar tarafından sağlanan farklı türde destekler bulunmasına rağmen bu kurumlar arasında koordinasyon ve entegrasyon bulunmamaktadır.
- Kurumlar, su ve enerji kullanımı gibi diğer temel alanlara ek olarak tekstil endüstrisinde kimyasalların kullanımının ve yönetiminin sorun yaratan alanlardan bir tanesi olduğunu dolayısıyla da söz konusu endüstri için önem arz eden temiz üretim yaklaşımına yönelik olarak tanıtım projelerinin önemini vurgulamışlardır.

- Birçok kurumun vurguladığı gibi, Ar-Ge ve inovasyon kapasitesi arasında güçlü bir bağlantı ve çevre yönetimi ve temiz üretim uygulamalarına ilişkin potansiyeli vardır. Bu nedenle tekstil sektöründe oldukça düşük olan Ar-Ge faaliyeti ilgili finansman programlarının oluşturulmasına duyulan ihtiyaç açısından önemli bir mesele olarak ele alınmalıdır.
- Çevre yönetimi ve temiz üretim alanında tekstil üreten firmalara yönelik bilgilendirici ve teknik yardım ile ilgili olarak çeşitli kurumlar tarafından (devlet kurumları, üniversiteler, STK'lar vb.) yürütülen bazı projeler/ faaliyetler bulunmasına rağmen, bunlar birbirleri ile tutarlı olmaktan çok uzaktırlar.
- Temiz üretim hizmetleri hakkında kurumsal kapasiteler (çevre danışma firmaları da buna dahil) geliştirilmediğinden, tekstil firmaları için ihtiyaca göre şekillendirilmiş temiz üretim hizmetlerini oluşturacak önemli bir kitleye ulaşılamamaktadır.



KSS ve

Bölüm 4 Çalışma Standartları

1. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Bir Parçası Olarak Çalışma Standartları	98
2. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Çalışma Standartlarının İncelenmesi	99
2.1. Sektörde İş Gücü Durumu.....	99
2.2. Sektördeki İş Gücünün Sorunları	101
3. Bulgular ve Değerlendirme	109
3.1. ILO Standartları, Sosyal Denetim ve Verimliliğe İlişkin Bulgular	110
3.2. Paydaşların Çalışma Standartlarına Bakış Açısı	115
4. Sonuç ve Öneriler	119

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği (KSS Türkiye) iş birliği ile hazırlanmıştır.

Bu bölüm tekstil sektöründeki firmaların KSS'nin bir ayağı olarak gözlemlemeyi umduğu çalışma standartlarından kısaca bahsedecektir. Ulusal ve uluslararası çalışma standartlarıyla uyumlu ve çalışanlar için insana yakışır çalışma standartlarını güvence altına almak yalnızca KSS'nin hayati bir parçası olmakla kalmayıp, aynı zamanda firmaların yoksulluk, bölgesel eşitsizlikler ve toplumsal cinsiyet temelli farklılıklar gibi sorunların çözümünün bir parçası haline gelmesi şeklinde Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin birincil yönünü de oluşturmaktadır.

1. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Bir Parçası Olarak Çalışma Standartları

Tekstil ve hazır giyim sektörü tedarik zinciri yönetimiyle karşılıklı olarak ilişki içindeki en önemli endüstrilerden birisidir. Küresel olarak 2010 yılı itibarıyla, 2012 [1] yılında 700 milyar dolar civarına büyümesi öngörülen 600 milyar dolarlık bir piyasadır. Dünya çapında tekstil ve hazır giyim sektöründeki çalışan sayısının 50-60 milyon arasında olduğu tahmin edilmektedir ve Çin en büyük giysi üreticisi ve ihracatçısı olmaya devam etmektedir [2].

Sektör iki bölümde nitelenebilir. Bunlardan bir tanesi yenilikçiliği, teknolojiyi, nispeten daha iyi ücretlere sahip işçileri ve yüksek oranda esnekliği içeren yüksek kalite moda iken diğeri ise çoğunlukla kadın işçilerin (vasıfsız) istihdam edildiği gelişmekte olan ülkelerdeki firmalarla çevrilmiş olanıdır [3]. Bu, tüketicinin hangi ürünlerin üretileceğini şekillendirdiği ve sonra da bu bilginin satış mağazalarından dağıtım merkezlerine, hazır giyim ve tekstil imalathaneleri ile ham maddelere kadar ulaştırıldığı talep - çekme odaklı (demand-pull-driven) işleyen bir sistemdir.

Tekstil ve hazır giyim sektörü, özellikle şu karakteristiklerin yol açtığı uyumsuzluk sorunlarıyla özellikle mücadele etmektedir: sektörün fazla hızlı, dönemsel ve yüksek rekabetli oluşu ile bağlılığının (fabrikalar, ülkeler) zayıf olmasıdır. Sektör aynı zamanda fiyat odaklıdır, çalışan yoğunluğu yüksektir, birçok küçük aktörü, karmaşık tedarik zincirlerini, kimyasal süreçleri, coğrafi değişiklikleri, uluslararası şirketleri, hızlı moda ve artan sayıdaki koleksiyonları da kapsamaktadır.

Ulusal iş yasalarına ve ILO'nun uluslararası çalışma standartlarına dayanan işçi haklarını korumak ve çalışma koşullarını geliştirmek hükümetlerin sorumluluğunda olsa da, özel denetleme sistem ve programları yoluyla özel aktörler de aktif ortaklar haline gelmiştir. Çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla SA8000 (Uluslararası Sosyal Sorumluluk Standardı 8000), Adil Çalışma Örgütü (FLA), Adil Giyim Derneği (FWF), Etik Ticaret Girişimi (ETI), Ticari Sosyal Uyumluluk Girişimi (BSCI), Temiz Giysi Kampanyası gibi çok çeşitli sosyal değerlendirme, doğrulama, sertifikalandırma sistemleri ve girişimleri geliştirilmiştir. Pek çok ülkede sendikalar, STK'lar ve tüketici odaklı mücadeleler, uluslararası alıcılar kadar hükümetlerin de dikkatini özellikle tekstil ve hazır giyim sektörünün tedarik zincirindeki çalışma hakkı ihlallerine ve kötü çalışma koşullarına çekmektedir. Türkiye'de de faaliyet gösteren Temiz Giysi Kampanyası bu kampanyaların en iyi bilinen ve en başarılılarından bir tanesidir [4].

Sendikalar da çalışma haklarının kazanılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için örgütlenme faaliyetleri sürdürmekte, seminerler ve eğitimler düzenlemektedir. Şirketler üzerindeki uluslararası baskının bir sonucu olarak, uluslararası alıcılar da kendi KSS politikalarını gözden geçirmiş, tedarik zincirleri vasıtasıyla farklı ülkelerdeki operasyonlarını uluslararası çalışma standartlarıyla aynı çizgide olması için yeniden organize etmiş ve yeni programları hayata geçirmişlerdir. Örnek olarak, H&M ve Levis gibi firmalar kot kumlama işlemini yasaklamıştır. Marks & Spencer kendi sürdürülebilirlik stratejisi A Planı'na uygun olarak tedarik zincirine KSS eğitimleri vermeye başlamıştır. Timberland ise tedarik zincirinden çalışma koşullarını iyileştirmesini zorunluluk olarak istemektedir.

Yine de, çalışanların perspektifinden bakıldığında, KSS oldukça kesin sınırlara sahiptir. İlk olarak, toplum tarafından

bilindiği şekliyle KSS, sadece firmaların sorumluluğu olarak algılanmaktadır. Sadece kendi paydaşlarının dikkatini çektiklerinden, diğer firmalar sosyal koşullarını geliştirmek adına çok az motivasyona sahipler. İkinci olarak sadece birkaç büyük firma bütün ürünlerinin nereden geldiğini kontrol edebilmekte, bir başka ifade ile, firmaların büyük çoğunluğu sadece ilk üretim kademesine ulaşabilmekte ve tedarik zincirinin takibi için gerekli çabayı gösterememektedir. Takip etmesi zor olduğundan; son zincirlerde bulunan işçilerin büyük çoğunluğu koşulların iyileşmesinden fayda görememektedir. Üçüncü nokta ise büyük firmaların, birlikte çalıştıkları firmalardan sosyal koşullarını iyileştirmelerini isterken aynı zamanda masrafların da kısılmasını talep ederek yol açtıkları ikilemdir. Dördüncü nokta, sadece bir firma tedarik zincirinden çalışma koşullarının iyileştirilmesini ister ve diğerleri böyle bir talepte bulunmazsa, o zaman tedarik zincirinin değişime direnç gösterebileceğidir [5]. Bundan dolayı, tedarik zincirlerinin tamamı boyunca işçi dostu bir çevre yaratmak için uluslararası alıcılar ve firmalar arasındaki politikada sağlam bir iş birliği kurmak elzemdir. Küresel tekstil ve hazırgiyim sektöründe firmaların iş birliğine Esprit ve GAP gibi 30'dan fazla firmayı içeren Sürdürülebilir Giysi Koalisyonu bu anlamda iyi bir örnektir. Bu çerçevede, firmalar sosyal ve çevresel performanslarına göre ürünlerin değerlendirileceği bir platform planlamaktadırlar.

Ayrıca bu iş birliği büyük firmaların isteklerini tek bir havuzda birleştirmekte ve tedarik zincirlerinin adaptasyon sürecini kolaylaştırmaktadır [6]. Son ve en önemli nokta, KSS'nin KOBİ'ler için bir yük olmaması; sendikalar ve işveren örgütlerinin hayati bir rol oynadığı sivil toplum ve hükümetle ortaklık içinde hayata geçirilmesidir. Bu çerçevede, sosyal uygunluk kuralları diğer çalışma koşullarını da sağlamlaştırmak amacıyla farklı paydaşlardan destek alarak hazırlanabilir.

2. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Çalışma Standartlarının İncelenmesi

2.1. Sektörde İş Gücü Durumu

Sektör çoğunlukla kayıtdışı istihdamla karakterize edildiğinden, sektördeki istihdam oranı hakkında kesin bir bilgi mevcut değildir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, 2011 yılı itibariyle tekstil ve hazırgiyim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda kayıtlı 791,114 çalışan bulunmaktadır [7]. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) sektördeki istihdamın %60'ının kayıtlı olduğu şeklindeki öngörüsüne rağmen, sektörde 2 milyon kişinin çalıştığı, yani %60'ının kayıtdışı olarak çalıştığı şeklinde güçlü bir kanaat vardır [8].

İş yerinin büyüklüğü, işçilerine yönelik firmanın işçilerine yönelik sigorta politikasında önemli bir role sahiptir. Büyük firmaların iş hukuku ile uyumluluk sağlamaya küçük ve orta ölçekli firmalardan daha bağlı olması beklenmektedir. Sektör büyük oranda KOBİ'ler tarafından şekillendirilmiştir. SGK verilerine göre firmaların ölçeklerine göre iş yeri dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir. Tablo, tekstil ve hazırgiyim sektöründeki iş yerlerinin %99'unun KOBİ'ler olduğu gerçeğini belirgin şekilde yansıtmaktadır.

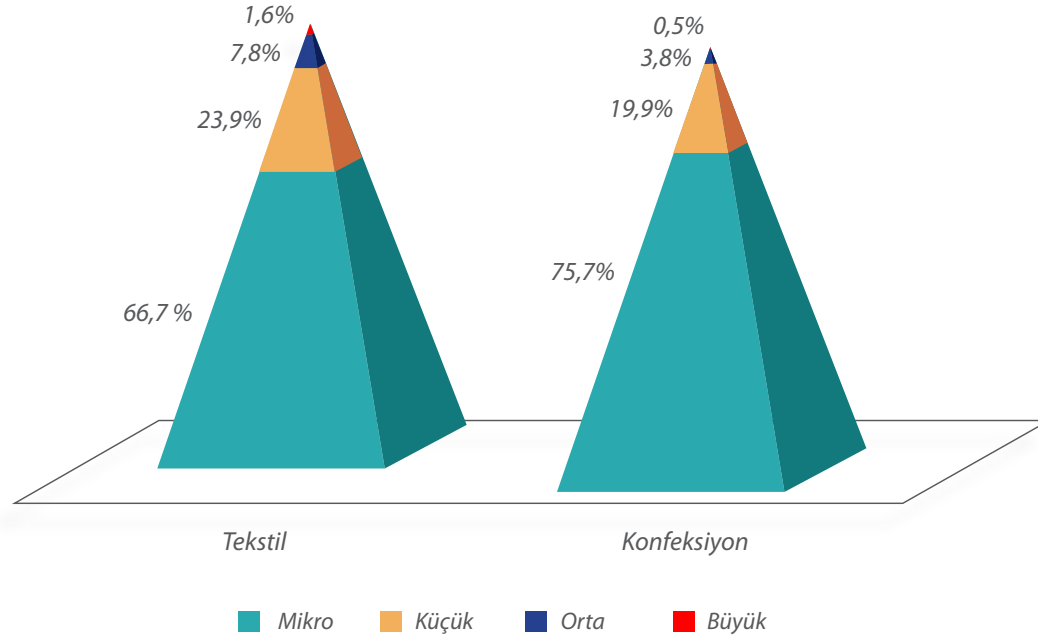
Tablo 1: 2011'deki ölçeğe göre tekstil ve hazırgiyim endüstrisindeki iş yerlerinin dağılımı

	Mikro	Küçük	Orta	Büyük	Toplam
Tekstil	10.623	3.805	1.235	260	15.923
Hazırgiyim	22.820	5.997	1.158	164	30.139
Toplam	33.443	9.802	2.393	424	46.062

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu [7]

Ek olarak iş yerinin büyüklüğüne göre tekstil ve hazırgiyim sektöründeki sigortalı çalışan sayısı şekil 1'de gösterilmiştir. Tabloda yüzde 66,8 oranında tekstil çalışanı ve yüzde 79,6 oranında hazırgiyim işçisinin KOBİ'lerde çalıştığı görülmektedir.

Şekil 1. 2011 Yılında Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Sigortalı Çalışan Sayısına Göre Dağılım



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu 22

Sektörde kadın işçilerin yaygın olduğu şeklindeki genel kanaate rağmen, Tablo 2’de açıkça görülmektedir ki tekstil ve hazır giyim sektöründeki kayıtlı erkek işçilerin sayısı daha yüksektir.

Tablo 2. 2011 yılında Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründeki Sigortalı İşçilerin Cinsiyete Göre Oranları

	Tekstil	%	Hazırgiyim	%	Toplam	%
Erkek	272.447	70,7 %	219.525	54,1 %	491.973	62,2 %
Kadın	113.076	29,3 %	186.066	45,9 %	299.142	37,8 %
Toplam	385.523		405.591		791.114	

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu [7]

Tekstil ve hazır giyim firmalarının coğrafi dağılımı analiz edilecek olursa, 2011 itibariyle tekstil işçilerinin %51’i ile hazır giyim işçilerinin %68’i Marmara bölgesinde, özellikle İstanbul ve Bursa’daki firmalarda istihdam edilmektedir. Tekstilde %16 ve hazır giyimde %13 oranında işçi ise esas olarak Denizli olmak üzere Ege bölgesindeki firmalarda istihdam edilmektedir. Tekstil işçilerinin %13’ü ise Gaziantep başta olmak üzere Güneydoğu Anadolu bölgesindeki firmalarda istihdam edilmektedir.

2.2. Sektördeki İş Gücünün Sorunları

1980 yılında ihracata dayalı büyüme politikası uygulanmaya başladıktan sonra, Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörü küresel tekstil ve hazır giyim üretimi ağının önemli bir parçası haline gelmiş ve bunun sonucunda da üretim hacmi kayda değer ölçüde artmıştır. 1996 yılında Gümrük Birliği anlaşmasının imzalanmasının ardından, tekstil ve hazır giyim sektörü sorunlarla karşılaşmaya başlamıştır. 2005 yılında Çin'in küresel arenaya girmesinin ardından kotaların ortadan kalkması dolayısıyla tekstil ve hazır giyim sektörü küresel rekabetin getirdiği yüksek maliyetin baskısı altında kalmıştır. Bu baskılar sektördeki üreticileri yüksek maliyeti kısmen azaltmanın yollarını aramaya zorlamıştır.

Buna ek olarak, müşterilerin satın alma davranışları son zamanlarda değişmiş, müşteriler mağazalarda her zaman yeni ürünler görmek istediklerinden, ürün sergileme süresi üreticiler tarafından esnek bir yapı kullanılarak ve yakın ülkelerde üretim yapılarak kısaltılmıştır. Bu durum Türkiye'yi, AB ülkeleri ve Rusya'ya yakın olan konumu nedeniyle aranan ülke konumuna getirmiştir.

Artan maliyet baskısı ve esnek talebin karşılanması ihtiyacı çalışanların çalışma koşullarını olumsuz yönde etkilemiştir. Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışanların karşılaştığı esas güçlükler kayıtdışı istihdam ile uzun süreli çalışma koşulları, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği koşulları, örgütlenme hakkı ve sendikalaşma, düşük ücretler ve çocuk işçiler gibi kötü çalışma koşulları olarak sınıflandırılabilir [9].

Sosyal standartlar konusunda Çin, Türkiye'nin çok gerisinde olsa da müşterilerinden gelen baskı ile koşulları iyileştirmek için bir adım atmıştır ve hükümetler Çin örneğinde olduğu gibi gelecekte sektörde rekabet edebilmeleri için özel bir program planlamıştır [10].

Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörünün en büyük müşterisi kalite, çevre dostu ürünler ve iyi çalışma koşullarının sürdürülmesine önem veren Avrupalı müşterilerden oluşan Avrupa Birliği'dir. Günümüzde Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışma standartlarını iyileştirmek için KSS yaklaşımını benimseyip benimsemedikleri konusunda büyük şirketler ya da özel denetleme firmaları tarafından denetlenen KOBİ'ler vardır. Hali hazırda zorunlu olmasa da, yakın gelecekte zorunlu hale geleceği için KOBİ'lerden bu yöndeki gereksinimleri talep etmeye başlamışlardır.

a) Kayıtdışı İstihdam

Kayıtdışı istihdam, Türkiye'nin istihdam piyasasının temel yapısal ve devam eden sorunlarından biridir. Toplam kayıtdışı istihdamda tarımın etkisi oldukça yüksektir. Tahakkuk eden gelir vergisinden ve diğer istihdam vergilerinden kaçınmak, belgesiz/düzensiz yabancı işçi ve çocuk işçi çalıştırmak ülkedeki tarım dışındaki sektörlerdeki kayıtdışı istihdamın ana sebepleridir. Bunun yanı sıra, özellikle küresel rekabet ve maliyet baskısı altındaki bazı sektörlerde kayıtdışı istihdam giderek artmaktadır. Bu durum işçiler için bir dezavantaj olmakla birlikte, hükümet gelir potansiyelini kaybetmekle yüz yüzedir ve bu rekabeti korumak için çalışma standartlarına uyan KOBİ'leri olumsuz yönde etkilemektedir.

Türkiye'deki genel kayıtdışı istihdamın payı 80'li yıllarda yaklaşık %60 civarındaydı. 1994 ve 2001 yıllarında meydana gelen ekonomik krizler nedeniyle bu oran, beklendiği gibi azalmadı. 2004 ve 2011 yılları arasında %50'den %42 seviyesine gerilemiştir. Aynı dönemde tarım dışı sektörlerdeki kayıtdışı istihdam %34'ten %28'e geriledi [11]. Kayıtdışı gelişmedeki bu gelişmeye rağmen Türkiye'nin toplam istihdamındaki kayıtdışı istihdam diğer ülkelerden gözle görülür derecede daha yüksektir.

2008 yılına ait verilere göre, kayıtdışı istihdam genç, yaşlı ve eğitim seviyesi düşük insanlar arasında daha yaygındır. Bir diğer önemli nokta ise işin ölçeği arttıkça kayıtdışı istihdamın azaldığıdır [12].

Sektörün büyük oranda KOBİ'ler ve genç, kadın ve düşük eğitim seviyeli çalışanlar tarafından şekillendirildiği düşü-

nüldüğünde sektör içerisinde yüksek kayıtdışı istihdam seviyesi beklemek şaşırtıcı değildir. 2011 yılında, tekstil ve hazır giyim sektörü çalışanlarının yaklaşık %60'ının sosyal güvenceleri olmadan çalıştığı tahmin edilmektedir. Bu durumun ardında yatan temel sebepler çoğunlukla genel kayıtdışı istihdama sebep olanlarla aynıdır. Ayrıca, sektör ev eksenli ve atölye tipi üretimle şekillendirildiği için bu üretim şekli kurumsal kimliğin boyutu ve eksikliğinden dolayı kayıtdışı istihdama yol açmaktadır. Ayrıca, Türkiye'deki tekstil ve hazır giyim sektörü 1980'li yıllardan bu yana küresel rekabetin baskısı altında kalmıştır. 2010 yılında Türkiye'nin gerçekleştirdiği tekstil ihracatı dünya tekstil ihracatında yedinci sırayı almış, hazır giyim ihracatında ise Türkiye dünyada dördüncü sırada yer almıştır. Rekabetçi konumu bu ve yüksek maliyetleri kesme yönündeki baskıyı korumak için, tekstil firmalarının çoğu, faaliyetleri kayıt altındaki şirketlerin rekabet güçlerini kaybetmesi için kayıtdışı çalışanlara iş vermeyi tercih eden firmalarla çalışmaktadır [13]. Ayrıca, son yıllarda yabancı işçilerin sayısındaki artışla birlikte kayıtdışı istihdamın da arttığı düşünülmektedir.

Kayıtdışı İstihdama İlişkin Devlet Denetimi ve Sosyal Denetim

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çalışanları sigortasız çalışmaya karşı korumakta ve güvence sağlamaktadır. Kanuna göre, sigorta hakları ve yükümlülükleri işe başlama tarihinden itibaren başlar. Sigortasız işçi çalıştıran işverenlere ödenmeyen sigorta primleri için idari para cezası ve gecikme faizi uygulanır. Bu yasal korumanın yanı sıra son zamanlarda sigortalı çalışanların farkındalığını artırmak için çok sayıda proje bulunmaktadır. Avrupa Birliği tarafından desteklenen "Sosyal Diyalog ve Eğitim ile Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi Projesi"nin yürütücüsü Öz-İplik-İş Sendikası ve proje ortağı Malatya Sanayi ve Ticaret Odası'dır. Proje, bölgesel ve sektörel temelde kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi, kayıtdışı istihdamın azaltılması ve bölgesel farklılıkların azaltılmasına katkı sağlayacaktır. Projenin ana faaliyetleri; web sitesi, tekstil ve hazır giyim sektörü koordinasyon ve izleme konseyi oluşturulması, endüstriyel sosyal diyalog platformunun yaratılması, saha araştırmaları, yazılı ve görsel basımlar, durum belirleme çalışmaları, eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri ve çalışma ziyaretleridir. Web sitesi ile insanlar kayıtdışı istihdam hakkında bilgi verebilmektedir [14]. Ayrıca, AB tarafından finanse edilen "Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamın Teşviki Hibe Programı" SGK tarafından yürütülmektedir.

Buna ek olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ait "170" numaralı telefon hattı da kayıtdışı istihdam şikâyetleri için önemli bir şikâyet mekanizmasıdır.

b) Uzun Çalışma Saatleri ve Fazla Mesai Saatleri için Ödeme

Çalışma Süresi, Fazla Mesai, Fazla Mesai Ödemesi, Türk Kanunu'nda Fazla Mesai Cezaları

4857 sayılı kanun uyarınca, normal çalışma haftası için azami çalışma süresi 63. Madde'de belirtilmiştir. Genel olarak, bir haftada en fazla çalışma süresi 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadığı sürece çalışma süresi, çalışılan haftanın günlerine eşit olarak dağıtılacaktır.

45 saatten fazla çalışan işçi fazla mesai yapmış olur. Tarafların anlaşması üzerine, toplam çalışma süresi, bir günlük çalışma süresi 11 saati geçmeyecek şekilde iş günlerine farklı kombinasyonlarla dağıtılabilir. Fazla mesai yılda 270 saatten fazla olamaz.

Bir iş yerinde fazla mesaiye gerek duyulması halinde çalışanın yazılı onay vermesi gerekmektedir. Çalışan fazla mesai yapmayı kabul etmezse buna zorlanamaz. Ancak, fazla mesai iş sözleşmesinde yer alıyorsa, sözleşme koşulları geçerli olacaktır.

Her Fazla Mesai Saati İçin Ücret

Fazla mesai ödemeleri bir seferde ve normal saat başı ücretin bir buçuk katı olarak ödenecektir. Haftalık çalışma süresi sözleşmede 45 saatten az olarak belirlenmişse, yukarıda belirtilen ilkelere göre gerçekleştirilen ortalama çalışma süresini aşan ve haftada yalnızca kırk beş saate kadar sürebilecek çalışma süresi fazla mesai olarak kabul edilecektir. İş esnasında ek çalışma normal saat ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla

mesai yapan ya da ek çalışma gerçekleştiren çalışanın talebi doğrultusunda, fazla mesai ücretinin yerine her fazla mesai saati için bir buçuk saat ve her ek çalışma saati için bir saat on beş dakika boş zaman olarak kullanılabilir. Çalışan hak kazandığı boş saati çalışma saatleri içinde ve ücretinden bir kesilme olmadan altı ay içerisinde kullanabilir.

Türk Kanunu'nda Suçlar ve Cezalar

Çalışma saatlerinin ihlali halinde uygulanacak olan ceza 41. Madde'de tanımlanmıştır. Çalışma saatlerini ihlal eden her işveren suçludur ve her çalışan için yaklaşık 100 milyon Türk Lirası ödemekle yükümlüdür.

Türkiye'nin Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Fazla Mesai ve Fazla Mesai Ücreti Uygulamaları

Türkiye'nin tekstil ve hazırgiyim sektöründe fazla mesai oldukça yaygındır. Mevcut İş Kanunu'nda günlük çalışma saatleri 8 saat, fazla mesai de 3 saat olarak belirlenmiş olsa da, işçiler günde 11 saatten fazla çalışmaya zorlanmaktadır. Türkiye, Avrupa Birliği ülkelerinin çok gerisinde ve ILO istatistiklerinin alt sıralarındadır; ancak Uzak Doğu ülkelerinden, özellikle de Çin'den nispeten daha iyi bir konumdadır. Örneğin, 2008 yılına ait istatistiklere göre, tekstil ve hazırgiyim sektöründe işçiler haftada 48-49 saat, hazırgiyim sektöründe ise haftada 54-55 saat çalışmaktadırlar; bu, Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla oldukça uzun bir süreken, Çin'e göre daha kısadır [15]. Bu durumun bir takım yapısal ve yeni gelişen nedenleri vardır.

Ülke içerisinde genel çalışma saati anlayışı oldukça önemli ve yapısal bir sorundur. ILO tarafından hazırlanan "İnsana Yakışır İş Ülke Raporu" başlıklı raporda, Türkiye'de çalışanların yarısından fazlasının haftada 50 saatten fazla çalıştığı belirtilmiştir. "Düşük ücret ve gelir düzeyleri dikkate alındığında, bu uzun çalışma saatleri bir şekilde normal görülmektedir ve siyasi partilerin gündeminde çalışma saatlerinin kısaltılması yoktur." [16]

Endüstriyel yapı nedeniyle sektörde bazı yapısal sorunlar bulunmaktadır. İlk olarak, sektör emek yoğun bir sektör olduğundan ve çoğunlukla KOBİ'ler tarafından şekillendirildiğinden, rekabet aynı zamanda kayıtdışı istihdamın da sebeplerinden biri olan çalışan maliyetine dayandırılmaktadır.

Ek olarak, çalışanların çoğu kayıtdışı olduğu için, fazla mesaiden şikâyet etseler bile fazla mesai için ücret talep edememektedirler. Bunun yanı sıra, atölye tipi üretimde çıraklık oldukça yaygındır. Türk İş Kanunu'na göre, çıraklar fazla mesaiye kalamaz, ancak çalışanların çoğu bu yasanın çok kısıtlayıcı olduğunu düşünmekte ve yasaya uymamaktadırlar.

Son zamanlarda fazla mesailer daha yaygın hale gelmiştir, çünkü üretim ve sergileme süreleri gittikçe kısalmaktadır. Uluslararası talebe hızlı bir şekilde karşılık vermek için küçük atölyelerde çalışanlar günde 11 saatten daha fazla çalışmaya zorlanmaktadır. Bu rekabet gücü yüksek ortam neticesinde, yoğun dönemlerde aylık 130 saat fazla mesai oldukça yaygın hale gelmiştir [17]. Fazla mesai için fazladan ücret ödenmemesiyle sonuçlanan bir diğer uygulama da üretim birimi/parça başına ödemedir. Dış kaynak kullanan firmalar kalıcı işler bulamadığı için ve dış kaynak fiyatları düzenli iş planları belirlemelerine engel olarak gittikçe düştüğü için, çalışanlar için "her ürün/parça başına ödeme" sistemini kullanmayı tercih etmektedirler. Bu sistemde, çalışanlar için düzenli ödeme garantisi yoktur, firma sipariş alırsa gece ve gündüz çalışırlar, aksi takdirde işsizdirler. Bu arada, işverenler çalışanlara çalıştıkları sürece ödeme yapmakta ve boş zamanlar, yemek saatleri ve fazla mesai için ödeme yapma yükümlülüğünden kurtulmaktadır.

Fazla mesai ilkelerinin sektör içerisinde ihlal edildiği düşünülse de bu ihlalleri kanıtlamak kolay değildir. Her şeyden önce, yasa gereği fazla mesai çalışması gönüllü olmalıdır; ancak, çalışanın gönüllü mü yoksa zorla mı çalıştığını anlamak kolay değildir. Çalışanlara hedef olarak verilen kısa teslimat süreleri zorunlu çalışmanın teşvik edilmesinin bir yoludur. İkinci olarak da çok yüksek orandaki kayıtdışı istihdam dolayısıyla, çoğu işveren çift muhasebe kaydı tutmaktadır ve bu sayede fazla mesai yapan birçok işçi göz ardı edilmektedir.

c) Sağlık ve Güvenlik Koşullarının Göz Ardı Edilmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Sağlık ve Güvenlik Koşulları

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda belirtilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı'nın da görüşünü aldıktan sonra kuruluşlarda yaş, cinsiyet ve özel durumlarından ötürü korunması gereken kişiler için çalışma koşullarının düzenlenmesinin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını ve makine, ekipman ve aletlerin kullanımından kaynaklanabilecek iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için içtüzük ve yönetmelikleri düzenlemektedir.

İşletmelerde, çalışma yöntemleri ve koşullarında ya da makine ve ekipmanda çalışanların yaşamlarını tehlikeye atacak eksikliklere rastlanması durumunda, iş sağlığı ve güvenliği teftişleri yapmakla görevli iki müfettiş, bir çalışan, bir işveren temsilcisi ve bir tane de bölgesel çalışan yöneticisinden oluşan beş üyeli bir kurul tarafından alınacak kararın yürürlüğe girmesinin ardından, faaliyet kısmen ya da tamamen durdurulacak ya da tehlike geçene kadar işletme kapatılacaktır. En az elli çalışanı olan ve altı aydan fazla süre sürekli faaliyet gösteren kuruluşlarda işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacaktır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sağladığı tedavi hizmetlerinin dışında kalan ihtiyaçlarının karşılanması için çalışanların sağlıklarının güvence altına alınması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve ilk yardım, acil tedavi ve önleyici sağlık hizmetleri sağlanması amacıyla çalışanların sayısına ve risk faktörüne göre işletmede bir ya da daha fazla doktor istihdam etmesi gerekmektedir.

Türk Kanunu'nda Suçlar ve Cezalar

İşveren ya da temsilcileri, Kanun'un 78. Maddesi'nin ilk bendinde bahsi geçen yönetmeliklerde belirtilen koşullara uyulmaması halinde alınmayan her önlem için para cezası ödemekle yükümlüdür.

İşveren ya da temsilcisi aşağıdaki suçların her biri için para cezası ödemekle yükümlü olacaktır: 77. Madde'nin koşullarına aykırı eylemlerde bulunmak; 78. Madde'nin ikinci bendinde belirtildiği üzere, kurulması ve işletilmesi için gereken izni almadan bir işletme açmak; 79. Madde'ye aykırı olarak izin almadan faaliyetleri durdurulan bir işletmenin faaliyetlerini sürdürmek ya da kapatılmış bir işletmeyi tekrar açmak; 80. Madde'de belirtildiği üzere, bir kuruluşta iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmamak ya da bu kurulların faaliyetlerini engellemek veya kararlarını uygulamamak; 81. Maddeye aykırı olarak kuruluşta pratisyen hekim çalıştırmamak ya da sağlık birimi oluşturmamak ve 82. Madde'ye aykırı olarak iş güvenliği için mühendis ve teknik personel istihdam etmemek.

İşveren ya da temsilcisi, 85. Madde'ye aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde on altı yaşından küçük çocuk işçi çalıştırmaları ya da bahsi geçen maddede belirtilen yaş sınırlarını ihlal etmeleri halinde para cezası ödemekle yükümlü olacaktır.

İşveren ya da temsilcisi, işbu yasanın 86. Madde'si uyarınca, çalışanlar için tıbbi sertifikalar hazırlayamaması durumunda dahil olan her çalışan için ve 87. Madde uyarınca çocuklar için tıbbi sertifika hazırlayamaması durumunda dahil olan her çocuk için para cezası ödemekle yükümlü olacaktır.

İşveren ve temsilcisi, işbu yasanın 88. ve 89. Maddeler'inde bahsi geçen yönetmeliklerle düzenlenen koşullar ve prosedürlere uymaması durumunda para cezası ödemekle yükümlü olacaktır.

Türkiye'nin Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Sağlık ve Güvenlik Koşulları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki düzenlemelere rağmen, tekstil ve hazırgiyim sektörü aynı zamanda sağlık ve güvenlik konularında güçlüklerle karşılaşmaktadır. Genelde, sektördeki emek yoğunluğu oldukça yüksektir ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda birçok risk faktörü bulunmaktadır. İşin her aşamasında dikkat gerektiren doğası ge-

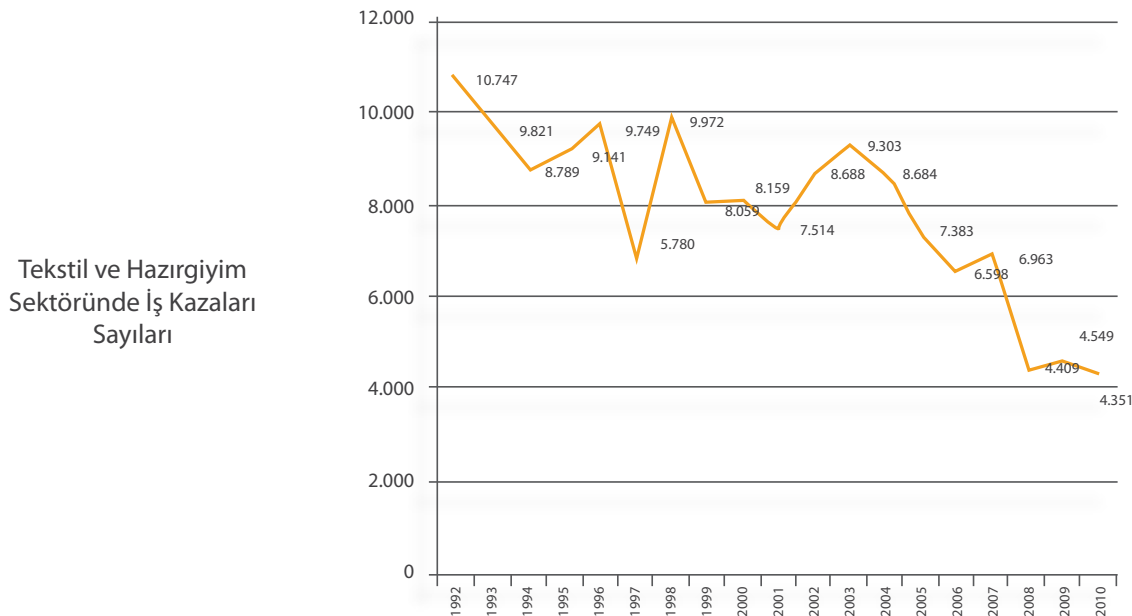
reği işçiler gözlerini ve ellerini daha yoğun bir şekilde kullanmak için malzeme üzerinde oldukça yakından çalışmaktadır. Yanlış duruşla aynı pozisyonda uzun süre çalışmak; ayarlanabilir çalışma masalarının ve sandalyelerinin olmaması; kötü aydınlatma, yüksek ısı, gerekli havalandırma sisteminin olmaması, üretim planına göre işi tamamlamak için gerekenler sebebiyle sırt, bel, boyun ve iskelet sistemi sorunları meydana gelebilir. Diğer önemli zararlı etkiler arasında yüksek gürültülü ses dolayısıyla sağırılık, kesici aletler nedeniyle uzuvların kaybedilmesi ve kimyasallara maruz kalmak bulunmaktadır [18].

ILO istatistiklerine göre, "Türkiye'de ölümcül iş kazaları görülme oranı nispeten yüksektir" [16]. Genel olarak ifade etmek gerekirse, tekstil ve hazır giyim şirketlerinin çoğu iş yerlerinin, özellikle de atölyelerin inşaa ve kurulum süreçleri esnasında üretimle ilgili özellikleri, riskleri ve tehlikeleri göz önünde bulundurmuyor. Çoğu iş yeri, üretim esnasında oluşan ısı, toz, duman ve buharın giderilmesi için gerekli olan klima ve havalandırma sisteminden yoksundur. Ayrıca, iş yerlerinde bir doktorun bulunması yasayla zorunludur, ancak bu doktorlar çalışanların sağlığını korumak ve risk faktörlerini önlemekten ziyade ihtiyaç anında reçete yazmak ve müdahalede bulunmak gibi hizmetler vermektedir [13].

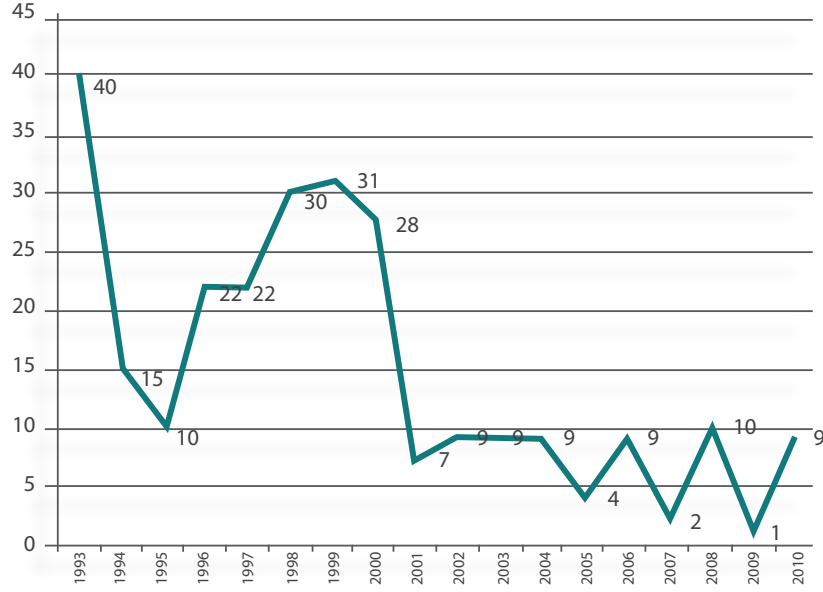
Ayrıca, Türkiye dünyadaki lider kot ihracatçılarından biridir. Kot %30,7'lik payıyla Türkiye'nin dokuma giyim ihracatında son derece önemli bir yere sahiptir. En eski mesleki hastalıklardan biri olan silikoz, kot işçilerinin taşlama işleminde yüz yüze geldiği önemli bir sorundur. Özellikle 2000 yılından bu yana, giyim sektöründe kot taşlama işlemi oldukça yaygın hale gelmiştir. Kot taşlama atölyelerinde en az sekiz ila on bin işçi çalışmaktadır, bu işçilerin yarısından fazlasının etkilendiği ancak hastalık genelde 20-30 yıl boyunca maruz kalmanın ardından ortaya çıktığı için hastalıklarının farkında olmadıkları tahmin edilmektedir. 2009 yılından bu yana kot taşlama işlemi Türkiye'de Sağlık Bakanlığı tarafından yasaklanmıştır. Ama yine de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Sağlık Bakanlığının kararına yönelik yeterli önlemler alınmamaktadır [20].

SGK istatistiklerine göre, Tekstil ve hazır giyim sektörü iş yaralanması konusunda metal, inşaat ve kömür sektörlerinin ardından dördüncü sırada yer almaktadır. Yarattığı riskler bakımından en önemli tehlikeler; ergonomik zararlar, gürültü, toz, ısı konfor, yanık ve kesici aletlerin (makas gibi), dikiş makinesi iğnelerinin, iğnelerin kullanımı, hava kirliliği ve kimyasallardır.

Şekil 2. Tekstil ve Hazır giyim Sektöründe İş Kazaları Sayıları



Şekil 3. Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Meslek Hastalıkları



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistikleri [7]

2 ve 3. şekillere göre meslek hastalıklarının sayısı 40'tan 9'a, iş yaralanmalarının sayısı ise 10.747'den 4.351'e düşmüştür.

d) Sendika üyesi olmakla ilgili sorunlar

Türkiye'deki sendikalar tekstil ve hazır giyim sektöründe diğer sektörlerde olduğu kadar güçlü değildir. Kayıtlı işçilerin yalnızca %65'inin bir sendikaya üye olduğu tahmin edilmektedir [8]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na göre, 2001 ve 2009 yılları arasında sektördeki işveren sendikalarının sayısı 3'ten 11'e yükselirken, sendikaların sayısı 8'den 11'e yükselmiştir. tekstil ve hazır giyim sektöründeki sendikaların adı, alanı ve sayısı Tablo 3'te gösterilmiştir. Toplam sendika üyelerinin %98'inin ilk üç sendikaya üye olduğunu göstermektedir.

İşçilerin sosyal güvencesinin olmadığı, sendika üyesi olmadıkları ve bu nedenle de toplu pazarlık yapamadıkları bu sektörde, kayıtdışı istihdam sendikasızlaşmanın en önemli nedenlerinden birisidir. Sendikasızlaşmanın diğer sebepleri, işçilerin hakları konusunda bilgi sahibi olmamaları, bir sendikaya üye olmanın bıraktığı kötü izlenim ve KOBİ sahiplerinin rekabetteki güçlerini azaltmaya yönelik isteksizliği olarak açıklanabilir.

Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Platformu tarafından yapılan bir araştırmaya göre, katılımcıların %36'sı bir sendikaya üye olurlarsa işten atılacaklarından korkmaktadır [21]. Bu bulguyu destekleyen bir dizi örnek mevcuttur. Örneğin, ülkedeki tekstil üretiminin başkenti olarak anılan Denizli'de, 1980'lerin sonu ile 2011 yılları arasında sektördeki sendika üyelerinin sayısı dört binden 34'e düşmüştür. Bu durum bir sendika yöneticisi tarafından şu şekilde açıklanmaktadır: "Son zamanlarda işveren sendikaları, işçi sendikalarından daha iyi örgütlenmektedir. Bir işçi aynı zamanda sendika üyesiye işten atılıyor, diğer fabrikalar da onu işe almıyor. İşçiler işlerini kaybetme korkusuyla sendika üyesi olmaktan çekiniyorlar" [22].

Tablo 3. Sektördeki Sendikalar ve Üye Sayıları (2009)

No	İsim	Alan	Üye Sayısı	%
1	ÖZ İPLİK-İŞ	Tüm Dokuma, İplik eğirme, trikotaj ve giyim sanayi çalışanları	89.612	17,5
2	TEKSİF	Türkiye Tekstil, örme ve giyim sanayi işçileri sendikası	338.551	66,0
3	GIYİM-İŞ	Türkiye Dokuma, giyim, hazır giyim, iplik ve boyama endüstrisi çalışanları	479	0,1
4	DOKU ÖR-İŞ	Dokuma ve örme işçileri sendikası	861	0,2
5	TÖBGİS	Trikotaj, örme boyama, giyim ve iplik sanayi işçileri sendikası	598	0,1
6	TEKSTİL	Tekstil işçileri sendikası	75.994	14,8
7	BATİS	Bağımsız tekstil işçileri sendikası	5.181	1,0
8	DOKUMA İŞ	Dokuma, örgü, giyim ve boyama endüstrisi çalışanları	569	0,1
9	TEKSTİL-SEN	Tekstil, dokuma, örgü ve boyama endüstrisi çalışanları	441	0,1
10	DAYANIŞMA SEN	Tekstil, trikotaj, örgü ve iplik boyama endüstrisi çalışanları	11	0,0
11	TÜM TEKSTİL İŞ	Tüm tekstil, dokuma ve giyim sanayi işçileri sendikası	349	0,1
TOPLAM			512.646	

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2010 [25]

Ek olarak, KOBİ sahipleri, rekabet güçlerini artırmak için sendika üyesi işçi çalıştırmak konusunda isteksizdir. Bunun sebebi ise sendikaların çalışan maliyetini artırdığı yönündeki ortak inançtır. Küresel krizde sendikalı işçilerin yüksek ücretleri yüzünden birkaç tekstil firmasının kapanması bu inancı doğrulayan bir faktör olarak gösterilmektedir.

e) Düşük Çalışan Maliyeti

Sektörün karşılaştığı bir diğer güçlük de düşük çalışan maliyetidir. Daha fazla rekabet gücüne sahip olmak için tekstil ve hazır giyim sektöründeki çalışan maliyetleri ülkedeki diğer sektörler göre kayda değer ölçüde düşüktür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre tekstil ve hazır giyim işçilerinin 2010 yılındaki günlük ortalama sigortalandırılabilir kazançları aşağıdaki Tablo 4'te özetlenmiştir. Tabloda, tekstil işçilerinin günlük kazançlarının hazır giyim işçilerine göre ve erkeklerin kadınlara göre nispeten daha yüksek olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Daha da önemlisi, geneldeki günlük ortalama sigortalandırılabilir kazanç her iki cinsiyette de tekstil ve hazır giyim işçilerinin kazançlarından daha yüksektir. Benzer bir şekilde TÜİK tarafından hazırlanan brüt ücret endeksine göre (baz alınan yıl 2005), endeks değeri 2011 yılında genel sanayi için 187,6 olarak gerçekleşmişken, tekstil için 147,6 ve hazır giyim için 156,6 olmuştur [24].

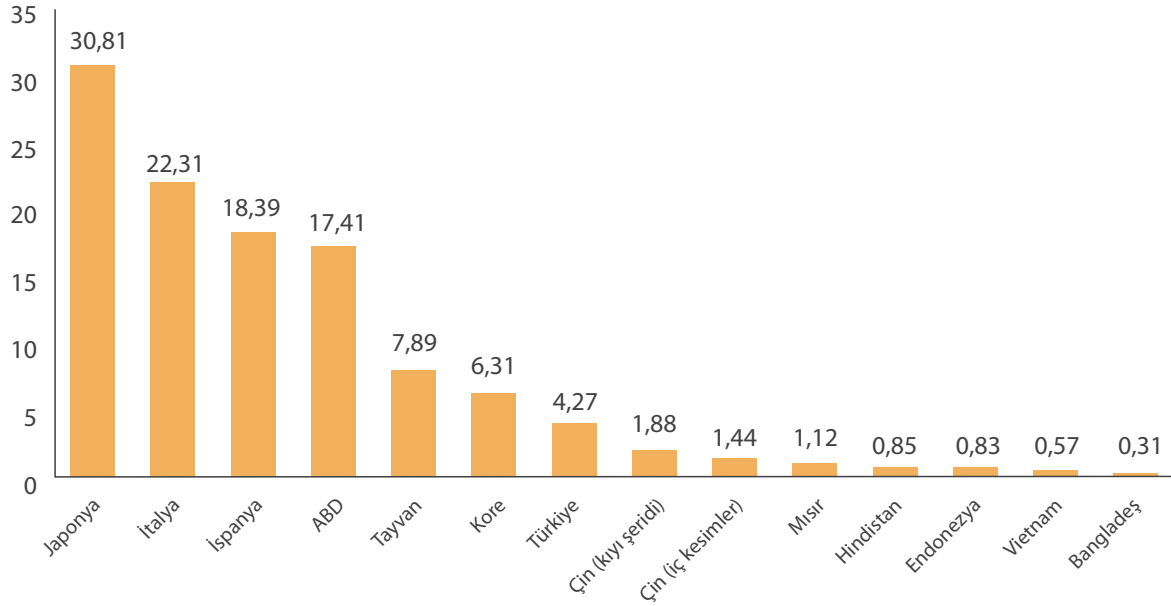
Türkiye, Tablo 4'te görüldüğü üzere küresel arenada rekabetçi bir şekilde fiyatlandırılmış çalışan arz etmektedir. Düşük çalışan maliyeti uluslararası rekabette bir avantaj olarak görülse de, düşük çalışma standartlarını teşvik ettiği ve ekonomiye ve topluma büyük zarar veren kayıtdışı istihdamı beslediği için uzun vadede sektöre umut vaat etmez. Sektörün tüm bu özellikleri, sektörün nitelikli çalışanı bulmasını engellemekte ve sektörün düşük fiyat stratejisinin yüksek kaliteli, teknik ürünler aşamasına taşınmasına engel teşkil etmektedir.

Tablo 4. Cinsiyete göre Tekstil ve Hazır giyim Sektöründe Sigortalananabilir Günlük Ortalama Kazanç (TL)

	Kadın	Erkek	Endüstri Toplamı
Tekstil	31,43	33,69	33,08
Hazır giyim	29,98	30,80	30,43
Genel Toplam	43,49	43,36	43,39

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2010 [25]

Şekil 4. 2008 yılı Ülkelere göre Başlıca Tekstil Sektörü İşçi Maliyeti Karşılaştırması



Kaynak: Werner International, 2008 [26]

Düşük çalışan maliyeti üretim maliyetini düşürmektedir, ancak vasıfsız çalışan da rağbet görmemektedir. Daha çok nitelikli insan sermayesine ihtiyaç vardır. Son zamanlarda, dünya hazır giyim piyasası müşteri talebinin daha hızlı karşılanması ihtiyacından dolayı daha dinamik, ayrıca müşteriler düşük maliyete daha iyi kalite beklemektedir. Gelişmekte olan ülkelerin rekabet gücü, düşük çalışan maliyeti, modern tekstil makineleri ve gelişmiş ülkelere öğrenilen teknik tekstil bilgisi ile daha da artmaktadır. Avrupalı tekstil ve hazır giyim üreticilerinin maliyetleri diğer ülkelere göre daha yüksektir. Avrupa kökenli markalarla rekabet etmenin tek yolu müşterilere en iyi kaliteye sahip, yenilikçi ve tasarlanmış ürünleri sunmaktır. Dünyanın lider ihracatçılarından biri olan İtalya; Çin, Kore ve Türkiye'den daha yüksek çalışan maliyetine sahiptir, ancak yüksek kaliteli ve tasarlanmış ürünleri sattığı için ülke hâlâ önemli bir sektör hacmine sahiptir. Birleşik Krallık gibi diğer Avrupa ülkeleri kaliteli ürünleri düşük maliyetle komşu ülkelere üretmeyi tercih edebilir ya da Çin gibi düşük maliyetli ülkelere düşük kaliteli ürünler üretmeye karar verebilir. Türkiye'nin coğrafik ve lojistik avantajları vardır ve aynı zamanda imalatta esnek, dağıtımda hızlı olma avantajına da sahiptir [27].

Bu gelişmelerin bir sonucu olarak, daha nitelikli çalışan çalıştırma düşüncesiyle düşük ücretler ülkenin rekabet açısından avantajlarının temel kaynağı olsa da son zamanlarda çoğu ülke rekabet tarzlarını değiştirmiştir. Werner International'a göre, Türkiye'de tekstilde çalışanların maliyetindeki büyüme küresel bağlamda en görünür olanlarından bir tanesidir. 2005 yılında saat başına 2,88 dolar iken şu anda 4,27 dolardır. Benzer şekilde, Çin tekstil ve hazır giyim sektörünün çalışan maliyetleri çoğu Güneydoğu Asya ülkesininkini geçmiştir, IMF dünya ekonomik görünümü veritabanına göre, 2010 yılında 2,25 dolara yükselmiştir.

f) Kadın İşçilerin Sorunları

Daha sonra 5. Bölüm'de detaylı bir şekilde inceleneceği üzere, 2011 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu'na göre ülkedeki çalışan kadınların %11'i tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışmaktaydı [7]. Aynı zamanda, kayıtdışı istihdam oranı sektörde oldukça yüksektir. Bu kayıtdışı istihdamın yarısından fazlasının kadınlara ait olduğu tahmin edilmektedir. Sektörde ucuz çalışan, beceri ve estetik gerektiren işlere yatkınlık, düzenli, bütünlüklü, uyumlu ve sabırlı olmaları gibi sebeplerden ötürü kadın işçiler tercih edilmektedir.

Kadın işçilerin sorunlarının anlaşılmasına yönelik yapılan çalışmalara göre sanayi işçilerinde olduğu gibi uzun çalışma saatleri ve fazla mesailerin ödenmemesi gibi sorunların yanı sıra ücretler, kayıtdışı istihdam, annelik ve doğum

izni, kreş hakkı, sendikalaşma, farklı cinsiyetten yöneticilerle çalışmak gibi sorunlar, kadın çalışanların karşılaştıkları temel sorunları oluşturmaktadır.

İlk olarak, hem tekstil hem de hazır giyim işçilerinde cinsiyetler arasında bir ücret eşitsizliği vardır ki bu Tablo 5'teki sektörün ortalama ücretlerinde bariz bir şekilde görülebilir. Kadın işçiler toplumsal ve geleneksel sebeplerden ötürü ucuz işçi olarak görülmektedir. Öncelikli görevleri evlerindedir, ikinci görevleri ise aile bütçesine katkı yapmaktır. Bu sebepten geçici, yarı zamanlı ve fazla beceri gerektirmeyen işlerde çalışırlar. Bu tür işlerin getirisi düşük olabilir. İkinci olarak, kadın işçilerin öncelikli görevi evleri olduğundan, evdeki görevlerini de idare edebilmek için evden çalışmayı tercih edebilirler. Bu tür çalışma kayıtdışı istihdamın temel sebeplerinden bir tanesidir. Ayrıca, kadın işçilerin toplumsal konularından ötürü, daha fazla kayıtdışı istihdama ve kayıtlı işyerlerinde daha uzun çalışma saatlerini tolere ederler. Balgat tekstil havzasında gerçekleştirilen bir ankete göre, kadın işçiler iş sınırlarının ve fazla mesainin farkında olmadan günde 12 saat çalışmaktadır [28]. Üçüncü olarak, kadın işçilerin çoğu, annelik ve doğum izni, emzirme ve sendikalaşma haklarını bilmemektedir. Çalışanlarının %80'inin sendika üyesi olduğu bir fabrikada kadın işçilere yönelik yapılan başka bir araştırmaya göre katılımcıların yalnızca %7'si fabrikasında örgütlü olan sendikaya olumlu bakıyor, %38'inin görüşü olumsuz yönde ve diğerleri ilgilenmiyor [29]. Bu bilinçsizliğin ardında yatan temel neden, kadın işçilerin sendikanın faaliyetlerini anlayabilmesi ve sendika faaliyetlerinin bir parçası olabilmesi için yeterli zamanı olmamasıdır. Son olarak, kadın işçiler bazı özel sorunlarını erkek ustalar ya da yöneticilerle paylaşmakta, bu da işlerini etkilemektedir.

Sektördeki çalışan sorunlarının üstesinden gelmek için, hükümet ve idari kuruluşların cinsiyete dayalı ve kayıtlı kadın çalışana göre eşit ücretlerin belirlenmesi konusunda ortaklaşması gerekmekte ve sendikalaşma ve çalışma hayatındaki hakları gibi konularda kadınların farkındalığı artırılmalıdır.

Türkiye'nin yürürlükte bir İş Kanunu bulunmaktadır ve Türkiye temel ILO sözleşmeleri ile diğer ilgili uluslararası ilkelere imzalamıştır. Öte yandan, sektörde ülke içerisinde resmi ve gayri resmi alt işveren firmalar çok yaygındır. Küresel markalar; kayıtdışı istihdam, fazla mesai ve çalışanlar arasında ücret farklılığı olmadığından, ana üreticiler ve birinci derece üreticilerden iş sağlığı ve güvenliği koşullarına uyumluluğun mevcut olduğundan emin olmak için denetleme firmaları talep etmekte ve görevlendirmektedir. Öte yandan, birinci derece üreticilerin merdiven altı atölye olarak anılan kesme, dikme ve ütüleme gibi alt işverenler üzerinde bir kontrolü yoktur. Mevcut yasa ve denetleme mekanizmaları bu tür atölyelerde çalışanların koşullarını sağlama konusunda yetersizdir. Bu tür atölyelerin çalışma koşullarının acil olarak iyileştirilmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda, büyük şirketlerin gönüllü girişimleri Türkiye'de, işletmeler, sivil toplum kuruluşları ve hükümet arasında diyalog oluşturarak çalışma standartlarının iyileştirilmesi için tamamlayıcı bir ortam sağlayabilir. Büyük şirketler ve STK'lar, çalışma standartlarının iyileştirilmesinde aktif rol oynarken, Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektöründe KSS'nin teşvik edilmesi için ILO sözleşmeleri ve İş Kanunu'na ilişkin sosyal sorumluluk beyanı hazırlanmasına yönelik olarak İstanbul Sanayi Odası ve Türk Giyim Sanayicileri Derneği iş birliği gibi iyi girişimler de mevcuttur.

3. Bulgular ve Değerlendirme

Proje bulguları iki kısımda incelenmektedir; ilki, anketlere verilen cevapların incelenmesi, ikincisi ise, görüşme sırasında verilen cevapların özeti ve değerlendirmesidir. İlk kısım, bölgedeki KOBİ'lerin çalışma standartlarını anlamak amacıyla, Malatya, Gaziantep, Adıyaman ve Kahramanmaraş pilot illerinde bulunan 100 KOBİ'yle yürütülmüştür. İncelenen sorular, 6 alt kategoride sınıflandırılmıştır. ¹

1- 100 KOBİ'ye yönelik anket sonuçları, çeşitli sebeplerle açıklanabilen KOBİ'lerin tam cevaplarını yansıtmayabilir. Bunun sebeplerinden biri, birleştirilmiş anketin aşırı yüklenmesine ve katılımcıların bazen soruları cevapsız bırakmalarını tercih etmelerine neden olacak şekilde anket çalışmasının tüm çalışma grupları tarafından detaylı bir şekilde hazırlanmış olmasıdır. Diğer sebep ise, KOBİ adına cevap vermeleri istenen kişilerin doğru seçilmemesi ve bu yüzden, katılımcıların kimi zaman nasıl bir cevap verecekleri konusunda kararsız kalmasıdır. Katılımcıların eksik cevaplarına karşı yapılan açıklamalara rağmen, sorular, katılımcıların niyetlerini ve sorulara cevap vermeyerek gizli gündemi saklı tutma ihtimalleri dikkate alınarak incelenmiştir.

1. İşçilerin Çalışma Koşulları
2. Kadın Çalışanların Konumu
3. Ücret Politikası ve Sözleşmeye Bağlı Yükümlülükler
4. Sosyal Denetim Tecrübesi
5. Tekstilde Ulusal Yasalara Uygunluk
6. Verimlilik

İkinci kısımda, bu çalışmaya paydaşların da görüşlerini eklemek için, yedi büyük ulusal ya da çokuluslu firma (alıcı firmalar) ve özellikle Ankara ve İstanbul'da ve bölgede bulunan sendikalar, ticari kuruluşlar ve kamu kuruluşları gibi 16 ilgili paydaşla görüşülmüştür.

3.1. ILO Standartları, Sosyal Denetim ve Verimliliğe İlişkin Bulgular

Çalışma Koşulları

- Firmaların çoğu, zorla işçi çalıştırmayı tercih etmemektedir. Firmaların yüzde 87'si, zorla işçi çalıştırmama konusunda tamamen fikir birliğine sahiptir. Anket sonuçlarına ek olarak, KOBİ sahipleri ve yöneticiler tarafından paylaşılan şahsi deneyim, yasal süre içinde zorla çalıştırma uygulamasını açıklamanın zor olduğunu göstermekte, yine de, borç esareti, genç kız/kadınların çalışmaları ve ücretlerini ailelerine vermeleri konusunda aile baskısı vardır.
- Firmaların çoğu, fazla mesai durumunda yasal çalışma saatlerine uymaktadır. Firmaların yüzde 85'i fazla mesai durumunda, yasal çalışma saatlerinin aşılmaması konusunda hemfikirdir. Betimleyici istatistik sonuçlarına rağmen, bu sonuç, işçilere anket uygulanmadığı için, işçi ve işçi sendikalarının görüşlerini yansıtmamaktadır. Ek olarak, bölgede yapılan yan anketlere göre, yasal çalışma saatleri aşılmaktadır. Ayrıca araştırma sırasında, yönetmeliklerin gerektirdiği saat sınırlandırmalarına ilişkin güçlü bir farkındalığın gözlemlendiğinin altı çizilmelidir.
- Katılımcıların yüzde 5.85'i sigortalı işçi çalıştırma konusunda hemfikirken, katılımcıların hiçbiri aynı soruya tamamen katılmıyorum yanıtı vermemiştir. Bu sonucun iki sebepten dolayı aldatıcı olduğu öngörülmektedir. Bunlardan birincisi, mevcut İş Kanunu'na göre, sigortasız işçi çalıştıran işverenler için idari para cezası öngörülmesi ve ikincisi, anketlerin sadece tescilli firmalara uygulanmasıdır. Bu aynı zamanda, insanların başkalarıyla paylaşmak istemediği, etik olmayan bir davranıştır.
- Anketin çarpıcı sonuçlarından biri, **işçi sendikasının var olması** ile ilgilidir. Katılımcıların yüzde 23'ü şirketlerinde faaliyet gösteren sendikaların var olmasıyla ilgili soruya cevap vermemeyi tercih ederken, yüzde 77'si ise yanıt vermiştir. İkinci olarak, incelenen KOBİ'lerin yüzde 61'i, fabrikalarında hiçbir sendikanın örgütlü olmadığını ve katılımcıların yalnızca yüzde 2,6'sı şirketlerinde bir sendikanın bulunduğunu belirtmiştir. Sonuçlar, şirketlerde işçi sendikası bulundurma eğiliminin az olduğunu göstermektedir. Yapılan görüşmelerde işçi sendikaları ve KOBİ'ler;
 - İşçi sendikasına duyulan ihtiyaç konusunda KOBİ sahipleri arasındaki inanç yetersizliği,
 - İşçi sendikaları ve KOBİ sahipleri arasında iletişim kopukluğunun olması,
 - KOBİ'lerin sendikaları hâlâ üretimi tehdit eden bir unsur olarak görmeleri gibi tanık olunan bazı temel ve yerleşik problemlerin bulunduğunu vurgulamaktadır.

Buna rağmen, paydaşların görüşleri bölümünde ayrıntılı bir şekilde yansıtıldığı üzere sendikalar, istihdam edilebilirliği ve çalışma yaşamını sürdüreceği olan fabrikadaki sürekli üretimi desteklediklerini önemle vurgulamaktadır.

- KOBİ'lerdeki işçilerin gücünün zayıflığını gösteren bir diğer çalışma sonucu ise toplu pazarlık ile ilgilidir. Cevaplanan anketlerin yalnızca yüzde 3,1'i toplu pazarlığın yapıldığını, geri kalan yüzdenin ise toplu pazarlığın nadir olarak yapıldığını göstermektedir. Katılımcıların yüzde 36'sı ilgili soruyu cevaplamamıştır ve cevaplanan anketlerin yüzde 77'si toplu pazarlığın yapılmadığını göstermektedir.
- Şirket bünyesindeki sağlık ve güvenlik koşullarının varlığına ilişkin bulgular, KOBİ sahipleri ve yöneticilerin

çoğunun çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarını dikkate aldıklarını yansıtmaktadır. KOBİ'lerin yüzde 73,1'i çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarını garanti altına almasından dolayı, tepe değeri 5'tir. Anket sonuçları, KOBİ'lerin, çalışanlarının sağlık ve güvenlik koşullarından oldukça haberdar olduğunu göstermektedir; Örneğin; bazıları, çalışanlar için maske, gözlük ve kulaklık gibi özel giysiler, mesleki güvenlik eğitimleri, makine kullanımı ve ilk yardım eğitimi sağlamaktadır; bazıları, uluslararası müşterilere uygun olarak uluslararası İSG standartları uygulamakta; bazıları ise, çalışma alanının güvenlik ve sağlık koşullarına yönelik strateji geliştirmek için İSG personeli çalıştırdığını göstermektedir. Bununla ilgili bazı girişimler yasal gereklilikler nedeniyle, bazıları ise isteğe bağlı olarak gerçekleşmektedir. İsteğe bağlı girişimler çoğunlukla, sosyal uygunluk mekanizmalarını yöneten uluslararası müşterilere sahip şirketlerde görülmektedir. "Kısmen garanti edilmektedir" yanıtını veren katılımcılar daha çok işçilerine eğitimler vermektedir, ancak yine de bu üretim tesislerinde kapsamlı İşçi Sağlığı ve Güvenliği politikaları görülmemektedir ki bu da, sadece bazı minimum zorunlu gereklilikleri yerine getirme olarak değerlendirilebilir.

- Anketin en çarpıcı sonucu, ankete katılan yüzde 85'ten fazla KOBİ'nin, işten çıkarılan çalışanları için yasal koşulları izlemediğini göstermektedir. Aynı zamanda, KOBİ'lerin yüzde 12'sinden fazlası, bir önceki ücretlerin ödenmesi, borçların feshi vb. gereklilikleri kısmen karşıladıkları cevabını vermiştir. Sonuçlar katılımcıların, kıdem tazminatı, tazminat ve işten çıkarılan çalışanların diğer haklarını karşılamama eğiliminde olduklarını göstermektedir.
- Şirketlerin birçoğu, çalışanlarına karar verme süreçlerine katılım fırsatı vermeyi tercih etmektedir. Tepe değeri 4 ve standart sapma 1,1'dir, şirketlerin yüzde 41'nin tamamen, yüzde 46'sının kısmen katıldığı, yüzde 7'sinin katılmadığı ve geri kalanının bilinmediğinden dolayı, bu istatistikler yüksek oranlı dağılımı da göstermektedir.

Anketin önemli göstergelerinden bazıları; iletişim, işçilerin karar verme sürecine katılımı, işçi komitesi ve temsilcilerinin varlığıdır. KOBİ'lerin iletişimi ve işçi temsilciliğini arttırmak için kullandıkları 3 ortak yöntemin olduğu tespit edilmiştir.

İlk yöntem, üretim tesisinde bir "**dilek şikâyet kutusu**" imkânı sunan standart araçtır. Bu kutu, erişilebilir olup etkililiğe dayalıdır. Böylece, işçi sorunlarını kolaylıkla bildirebilir. Ankete katılan KOBİ'lerin yüzde 50'si, çalışanların "dilek şikâyet kutusunu" aktif olarak kullandıklarını söylemektedir. İkinci ve en yaygın iletişim ve temsil aracı, sorunları, önerileri ve tavsiyeleri dile getirmek için çalışanlar ve yöneticiler/şirket sahipleri arasında aracı olarak görev yapan "**bölüm şefi**"dir. Bir diğer yaygın yöntem ise, KOBİ'lerin işçiyi karar verme süreçlerine dahil etmesi ve işçilerle etkili iletişim kurmasıdır. Bu yöntem, çalışanların kendi aralarında "**işçi temsilcilerini**" seçmelerini sağlar. Bu yöntem, işçi sendikası yerine geçen bir mekanizma olarak oldukça yaygındır. Bu veriler, KOBİ'lerin büyük bir kısmının bağımsız işçi sendikası yerine kendi kontrolleri altında "işçi temsilcilerinin" seçilmesini tercih etmesi bakımından önemlidir.

- Son olarak, işçilerin çalışma koşulları konusunda yapılan anketler ile incelenen son konu, çalışanların performans gelişimidir. Anket yapılan KOBİ'lerden alınan yanıtlar, %83'ten fazlasının performans iyileştirilmesi için bazı eğitimler düzenlediğini, %5'inin ise herhangi bir eğitim olanağı sağlamadığını göstermektedir.

Kadın İşçilerin Durumu

Tekstil ve hazır giyim sektöründe çok sayıda kadının istihdam edilmesi nedeniyle kadın işçilerin durumu, anketin merkezinde yer almaktadır. Soruların ilk seti, işe alımlarda ve çalışma saatlerinde KOBİ'lerin **toplumsal cinsiyet eşitliği** yapısı üzerine odaklanmıştır. Bu sonuçlar, işe alım ve çalışma süreleri boyunca toplumsal cinsiyet eşitliğine özen gösterildiğini belirtmektedir.

Kahramanmaraş ve Adıyaman'daki örnekler, KOBİ'lerin kadın çalışanları erkeklere tercih ettiğini göstermektedir. Kadının işçiler daha verimli, tekstil işi için daha yetenekli ve erkek işçilere göre daha disiplinli bulunmaktadır. Erkeklerin daha iyi ücretli bir iş bulmak için işten ayrılmaya meyilli olmaları sebebiyle, erkekler daha istikrarsız görülmektedir. Ancak kadınların, çalıştıkları fabrikaya karşı daha saygılı oldukları ve çalışma koşullarına dikkat ettiği görülmektedir.

Çalışma koşulları iyi bir şekilde sağlanıyorsa, kadınlar iş değiştirmeye ya da işten ayrılmaya nadir olarak eğilim gösteriyorlar.

Bu sonuçlar, bölgedeki kadınların çoğunun gençken, evlenene kadar çalışmayı tercih ettikleri; erkeklerin ise, gençliklerinde çalışabilecekleri geçici türden bir iş olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir.

Kadınlar için özel politikaların olması anlamında elde edilen sonuçlar daha belirsizdir. Bu kritere uygun olarak, KOBİ'lere iş yerinde kadınlar için özel politikalara sahip olup olmadıkları soruldu. Cevapların 5 şık arasında yaklaşık olarak dengelendiği diğer cevaplara kıyasla, sonuçlar tektir. KOBİ sahipleri ve yöneticilerin yorumları, kadın çalışanlar için özel bir politikaya sahip olmadıklarını göstermektedir. Yalnızca yabancı müşterilerin güçlü sosyal standart denetimi altındaki KOBİ'ler çalışma saatleri, ek saatleri zamanlama, özel izinler, sağlık ve çocuk konuları ile ilgili bazı politikalar geliştirmektedir. Ayrıca, kadın işçilere ilişkin özel bir belgeye sahip olmamaları da önemli bir noktadır.

Kadın çalışanların durumu ile ilgili son görüş, **kadın ve erkek tarafından yapılan işler için eşit ödeme koşulları** ile ilgilidir. KOBİ'ler tarafından verilen yanıtların yüzde 90'dan fazlası, kadın ve erkeklerin ücret aralığındaki eşitliği konusunda olumlu yöndedir.

Ücret Politikası ve Sözleşmeden Doğan Yükümlülükler

Anketi cevaplayan KOBİ'lerin yüzde 70'i, işe alma sürecinde yasal sözleşme uyguladıklarını belirtmiştir. Ancak KOBİ'lerin yüzde 30'unun, işe alım sürecinde işçiler için sözleşmeye ilişkin yükümlülüklerini sınırlandıran yasal sözleşmenin tüm gerekliliklerini yerine getirmemesi şaşırtıcıdır. Sözleşmeleri bir ön koşul olarak uygulayan KOBİ'lerin görüşleri, zorunlu işçi sigortası gerekliliği ile uyumlu olarak, sözleşmelerin önemini altını çizmektedir. Sözleşmeye ilişkin hükümlerin, çeşitli hukuki durumlarla karşı karşıya kalan KOBİ'ler için, işe alım sürecini daha şeffaf ve yasal hale getirdiği gösterilmektedir. Ancak, bazısının işçileriyle işçi haklarını paylaşmak için düzenli toplantılar düzenlediklerini belirtmesine karşın, KOBİ'lerin çoğu, işçilerin kendi haklarından haberdar olmadıklarını belirtmiştir.

Anketin **sözleşmeden doğan yükümlülükler ve ücret politikası** kısmı süresince artan ikinci sorun, **çalışanlara eksiksiz ve zamanında ödeme yapılıp yapılmamasıdır**. Paylaşılan görüşler, KOBİ'lerin yüzde 90'ının ücretleri zamanında ve eksiksiz olarak ödediğini yansıtmaktadır. Ancak sonuçlar, yüzde 10'un hala zamanında ödeme yapmadığını göstermektedir.

KOBİ'lere ücretleri neden zamanında ödeyemedikleri sorulduğunda, cevaplar çoğunlukla, bu durumun müşteriden gelen ödemelerle ilgili sorunlardan kaynaklandığı yönündedir. Bu sonuç, nakit akışı sorunlarını ve bazı KOBİ'lerin kurumsal finans açısından zayıflığını yansıtmaktadır. Ayrıca, yönetmeliklerin ücretlerin banka hesabına yatırılmasını zorunlu kıldığına altı çizilmektedir. Bu, daha güvenilir bir işçi-KOBİ ücret ödeme yapısını sağlamıştır.

Ücretler ile ilgili bir diğer gösterge, asgari ücret ödemelerinin düzeyidir. Anket sonuçları, KOBİ'lerin yüzde 92'den fazlasının asgari ücretin altında bir ödeme yapmadığını göstermektedir.

Bu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Türkiye genelinde ve bölgelerdeki asgari ücret kriterlerini uygulama yönündeki katı düzenlemeleri ve denetimleri sonucunda gerçekleşmiş olabilir. Ankete katılan şirketler, her zaman yasal sınırlamaların ve ulusal standartlarda haklarını almak için işçilerini motive etmeleri gerektiğinin farkındadır. Diğer yandan, bu sonuçların kayıtlı şirketlere ait olduğu, şirket sahiplerinin fikirlerini içerdiği ve bu nedenle kayıtlı olmayan şirketlerdeki durumu ve kayıtlı şirketlerdeki gerçek durumu yansıtmadığı bir kez daha hatırlatılmalıdır.

Sosyal Denetim Deneyimi

KOBİ'lerin tekstil ve hazır giyim sektöründe sosyal denetim deneyimi de araştırılmış ve şirketler için sosyal standart kriterlerinin varlığını yansıtan farklı yorum ve deneyimler KOBİ'ler tarafından paylaşılmıştır. Bölgedeki KOBİ'ler üç kriter altında değerlendirilebilir:

- a) Uluslararası marka ya da şirketler için üretim yapan KOBİ'ler (Kategori A tipi KOBİ'ler)
- b) Ulusal marka ya da şirketler için üretim yapan KOBİ'ler (Kategori B tipi KOBİ'ler)
- c) Yerli üreticiler için küçük imalathaneler olarak çalışan KOBİ'ler

Sonuç olarak, bölgedeki tekstil ve hazır giyim endüstrisindeki KOBİ'ler, yukarıda belirtilen kategoriler altında farklı sosyal denetim deneyimine sahiptirler.

Uluslararası marka ya da şirketler için üretim yapan KOBİ'ler, uluslararası şirketlerin sosyal standartlarını uygulamaktadır. Standartlar, bazı önemli ISO tescillerini almaktan, şirketin özel standartlarına kadar sıralanabilir. Ek olarak, kategori A tipi KOBİ'ler, çalışma koşulları, işçi hakları, vergi tahsilâtı, yönetmeliklere uygunluk, kimyasal ve diğer çevresel standartların kullanımını içeren sosyal haklar ve ürün kalitesi ile ilgili olarak uluslararası şirketlerin sosyal denetçileri tarafından denetlenmektedir.

Kategori A tipi şirketler, teknik bilgilerinin arttığını ve sosyal denetçiler vasıtasıyla birçok şey öğrendiklerini belirtmiştir. Ayrıca, bu standartlara uyum sağlamak için birçok yatırım yaptıklarının da altını çizmektedirler. KOBİ'ler, bu sosyal standartları zorunlu bir konu olarak dikkate almaktadır. Bu nedenle, ana motivasyonlarının kâr olduğunu ve uluslararası şirketler sosyal standartlar için ön koşul koymazsa bunları takip etmeyeceklerini samimi bir şekilde belirtmektedirler.

Ancak, sosyal standartların kârlılıklarını ve tekstil piyasasındaki itibarlarını arttırdığı konusunda hemfikirdirler. Bu yüzden, piyasa ve satış motivasyonu için sosyal standartları uygulayacaklardır. Çalışanların motivasyonu, kadın çalışanların durumu ve ücret politikası vb. konular, kurumsal sosyal sorumluluk konuları olarak görülmektedir.

Görüşme sırasında bahsedilen standartların bazıları şöyledir: ISO 26000, SA 8000-Sosyal Sorumluluk Standardı, ISO 14001 Çevre, ISO 9001-Kalite ve OHSAS 18001-İş Sağlığı ve Güvenliği. Bu, özellikle A tipi KOBİ'lerin, tekstil ve hazır giyim sektöründeki kurumsal sosyal sorumluluğun kilit bir parçası olan sosyal standartların farkında olduklarını göstermektedir. Bu standartların arasında en çok kullanılan ISO 14001 ve ISO 9001 standartlarıdır. Bazı uluslararası şirketler kendi kalite, sosyal ve teknik standartlarına sahiptir. Bu nedenle şirketlerin eğilimi, belirtilen bu uluslararası standartlara değil, yalnızca üretim yaptıkları şirketin standartlarına uymak yönündedir. Bu bakımdan KOBİ'lerin ortak beklentilerinden biri, uymaları gereken tek tip bir sosyal standardın bulunmasıdır. Bu nedenle şirketler, birçok uluslararası standardın çoğu kez kullanışlı olmadığını ve maliyet yükü getirdiğini söylemektedir. Farklı ve çeşitli standartlar için çok fazla para harcamaktan şikayet etmektedirler. Bu yüzden, tekstil ve hazır giyim sektöründe tek bir standardın geliştirilmesine gerek olduğuna inanmaktadırlar.

B tipi kategoride yer alan şirketler, çoğunlukla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın denetimlerini gerektiren ulusal standartlara odaklanmıştır. Ancak, ankete katılan KOBİ'lerin yanıtları, yalnızca kayıtlı istihdam ve zamanında ödenen ücretler konusundaki yönetmeliklerden haberdar olduklarını göstermektedir. Çalışma koşulları öncelikleri değildir. Bu yüzden, B kategorisindeki şirketler, isteğe bağlı kalite programları geliştirmek yerine daha çok resmi kısıtlamalar ve yönetmelikler üzerine odaklanmıştır.

Son kategoride yer alan KOBİ'ler, yurt genelinde üretilmeyen yerli markalar ya da yerli üreticiler için küçük atölyeler halinde çalışmaktadır. Bu kategori altındaki KOBİ'lerin büyük kısmında kurumsal yönetim, üretim ve gelişme kapasitesi açısından eksiklikler mevcuttur. Ana motivasyon kaynakları; finansal sürdürülebilirlik, kalite standartlarını ve müşterinin talepleri yerine getirme ve maliyetleri mümkün olduğunca düşük tutmaktır. Görüşmede verilen cevaplar, bu gibi KOBİ'lerde kayıtlı çalışmanın ve yemek desteğinin asgari bir motivasyon, hatta lüks olarak görüldüğünü göstermiştir. Ek olarak, bazı tekstil atölyelerinin çalışma koşulları sağlıklı değildir, buna rağmen şirketlerin üretim koşullarını geliştirmeleri için müşteriler ve devlet tarafından yeterince baskı uygulanmamaktadır.

Tekstilde Ulusal Yönetmeliklere Uygunluk

KOBİ'ler çoğunlukla sosyal güvenlik, çalışma koşulları ve ücret politikasındaki ulusal standartları ve düzenlemeleri takip etme ve benimsemeye karşılaştıkları zorluklardan bahsetmektedir. Sektördeki ana sorunlardan biri, vergileri ödeyen ve tüm haklarla beraber işçi çalıştıran şirketler ile bunları yapmayan şirketler arasındaki dengesizlik durumudur.

Sonuç olarak, kural ve yönetmeliklere uyanlar, uymayanlar ile fiyat rekabetine giremezler. Bu yüzden, uyum sağlamayanlar, kayıtdışı ekonomiye hizmet ederler ve haksız rekabete sebep olurlar. Ekonominin ana ilkesi eşit rekabet olduğu halde, şirketlerin kayıtdışı ekonomiye dayanan tercihleri maliyetlerin düşük olmasına, kurallara ve yönetmeliklere uyanlar açısından maliyetli olmasına neden olmaktadır.

Bu kategoride öne sürülen bir diğer sorun; yeni teknolojilere uyum sağlamasını, daha düşük maliyetleri benimsemesini ve yasal düzenlemelere uymasını sağlayacak kalifiye işçilerin yetersiz olmasıdır. Bunun arkasındaki ana gerekçe, kalifiye işçilerin şirketler hakkında daha seçici olmaları; çalışma koşulları, hak ve sorumluluklar açısından çalışmaya istekli olmalarıdır. Yine de bölgedeki şirketler için ana sorunlardan biri, kalifiye işçi bulmaktır.

Öne sürülen bir diğer sorun ise, ağır vergilerin varlığı ve bölgedeki tekstil ve hazır giyim sektörü için gerekli yeterli teşvikin bulunmamasıdır. Özellikle az üretim tesisine ve potansiyele sahip Adıyaman, İç Anadolu'nun lider sanayi şehirlerinden biri olan Kayseri ile aynı vergi teşvik kategorisi altındadır. Tüm KOBİ'ler, yatırım teşvikleri açısından şehirler arasındaki eşitsizlikten şikâyetçidir. Malatya, Gaziantep ve Kahramanmaraş'a kıyasla Adıyaman, daha az gelişmiş bir şehirdir, buna rağmen Malatya, Gaziantep ve Kahramanmaraş ile teşvik bakımından aynı kategori altında bulunmaktadır.

Verimlilik

Anketin verimliliğe ilişkin soruları; çalışanın memnuniyet düzeyi, işe giriş-çıkış oranları, devamsızlık, kalifiye ve profesyonel yöneticileri açıklamaya yöneliktir.

İlk soru grubu, çalışanların memnuniyet düzeyi ile ilgilidir. KOBİ sahipleri ve yöneticileri, çalışanın memnuniyet düzeyini olumlu olarak algılamış ve ankete katılan KOBİ'lerin yaklaşık yüzde 60'ı, bu ifadeye tamamen katıldıklarını belirtmiştir. Buna ek olarak, yaklaşık %40'lık kesim çalışanların memnuniyet seviyesinin yeterli olduğunu ifade ederek kısmen katılmıştır. Sonuç olarak, soru için ortalama değer 4.5 ve tepe değeri 5'tir.

Sorunun sonucu, KOBİ sahiplerinin sağladıkları koşullardan memnun olduklarını göstermektedir. Memnuniyet kriterleri; ücretlerin eksiksiz ve zamanında ödenmesi, ulaşım, öğle yemeği ve ek sosyal yardım (gıda, çocuk desteği vb.) ve çay molasıdır. Diğer yandan bu olumlu sonucun çalışanların görüşlerini değil, yalnızca iş yeri sahiplerinin ve yöneticilerin görüşlerini yansıttığı dikkate alınmalıdır.

Anket, kadın çalışanlar arasında daha yüksek işçi sirkülasyonu oranı bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Veriler, kadın işçi sirkülasyonu oranının yüzde 50 olduğunu belirtse de, bu oran yüksek olarak algılanmakta ve değerlendirilmektedir. Ayrıca, bölüm 5'te ayrıntılı olarak üzerinde durulduğu gibi verilerin doğruluğu, Gaziantep'te Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman'a kıyasla daha az kadın işçi bulunmasından dolayı açıklayıcı sonuçlarla kanıtlanmıştır. Kadın çalışanların oranı özellikle Kahramanmaraş ve Adıyaman'da yüksektir ve tekstil ve hazır giyim sektöründe en çok kadın çalışanlar işe alınmaktadır. Kadınlar arasında devam eden istihdam ile ilgili sorunlar geleneksel konulardan kaynaklanmaktadır; aileler tarımsal ya da mevsimlik iş için çalışmaya gittiklerinde kadınların şehirde tek başına kalmasına izin verilmemekte ve bu işler için kadınlara işlerini bırakmaları için baskı uygulanmaktadır ve kadınlar genellikle evlenene kadar çalışabilmektedir.

Erkek işçi sirkülasyonu oranı, kadınlarınkine benzer orandadır. Erkekler tekstil ve hazır giyim sektöründeki vasıf gerektirmeyen işleri genellikle geçici işler olarak görmekte ve bu işlere uzmanlık alanı olarak bakmamaktadır ki bu

da düşük istihdam oranlarına neden olmaktadır. Ancak, ana sebep erkeklerin tutumu değildir. Sorunların en temel nedenlerinden birinin şirketler olduğu ortaya çıkmıştır. Şirketler, ödeme, kariyer planı ve performans gelişimi açısından erkek işçilere yönelik motive edici iş koşulları sağlamamaktadır. Bu yüzden, erkekler genellikle borçlarını kapatmak, aile bütçesini desteklemek ve acil nakit akışı sorunlarını gidermek için bir işe girmektedir.

Diğer veri kümesi; sağlık, aile ve motivasyon etkenlerinden kaynaklanan işteki **devamsızlık oranlarını** göstermektedir. Oranlar hâlâ aynı seviyededir, fakat istihdam oranlarına kıyasla devamsızlık oranları olumlu etkilere sahiptir. Ankete katılan KOBİ'lerin yaklaşık yüzde 50'si, hem erkeğin hem kadının işteki devamlılıklarının yeterli olduğunu belirtmektedir. Ancak, bu oran verimlilik açısından problem olarak kabul edilebilir. Buna ek olarak, yüzde 90'dan fazlası, kalifiye çalışan istihdamının öncelik olduğunu söylemekte fakat iş piyasasının gerekli kalifiye elemanı karşılayamadığını belirtmektedir. Buna ek olarak KOBİ'ler, şirketlere belirli seviyede kalifiye eleman sağlamayı amaçlayan bazı İŞKUR projelerine eleştiride bulunmaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektöründeki faydalanıcılar, İŞKUR'un eğitim programları aracılığıyla gelen çalışanların genellikle sahaya, makineye ve fabrikaya dayalı işler yerine masabaşı işi aradıklarını söylemektedir. Bununla ilgili olarak, destek projeleri bile, vasıfsız elemanların problemlerini çözmek ve onları iş piyasasına entegre etmek için etkili bulunmamıştır.

Şirket içinde kalifiye elemanların çalışıp çalışmadığı araştırıldığında, sonuçlar KOBİ'lerin yüzde 85'inden fazlasının kalifiye elemana sahip olduğunu göstermekte ve bu sonuç gelecek vadetmektedir.

Kişi başına düşen verimlilik oranı, bu kategoriye ait son sonuçtur. Erkekler, kadınlardan daha az verimli bulunmuştur. KOBİ'lerin yüzde 85'inden fazlası, kadınların daha üretken olduğunu düşünmektedir.

3.2. Paydaşların Çalışma Standartlarına Bakış Açısı

Bu bölüm, paydaşların çalışma koşullarıyla ilgili görüşlerini anlamak amacıyla, Ankara ve İstanbul başta olmak üzere bölgedeki büyük ulusal ve çokuluslu tekstil firmaları, sendikalar, ticari kuruluşlar ve kamu kuruluşları ile yapılan görüşmelerden elde edilen bilgilerle hazırlanmıştır. Potansiyel girdiler, riskler ve bölgedeki tekstil ve hazır giyim sektörünün farklı yaklaşımlarının yanı sıra, kayıtlı istihdam ve sosyal sorumlu üretim üzerine gelecekteki beklentiler de paydaşların çalışma standartlarına ilişkin görüşlerine yansıtılmıştır. Paydaşlar tarafından belirtilen sorun alanları aşağıda listelenmiştir:

- Yoksullar için yeşil kart sisteminin olması, kayıtlı istihdam için bir yük olarak görülmektedir,
- Yasal olarak 8 saate uygunluk göstermeyen alışlagelmiş 12 saatlik çalışmanın genel kabulü,
- Kalifiye işçilerin istihdamı ile ilgili sorunlar,
- Müşteriler tarafından dayatılan fiyat yükü,
- İş Kanunu'na göre üretici üzerindeki vergi yükü,
- İŞKUR tarafından hazırlanan yerel projelerin, üreticinin ihtiyaçlarıyla eşleşmemesi ve KOBİ'lerin çalışan ihtiyaçlarını karşılayamaması,
- İşçi sendikalarına karşı olumsuz görüşler,
- Pazarlama faaliyetlerine, uluslararası iş olanaklarına ve ortaklıklara sınırlı erişim,
- İşçilerin hiçbir teşvik edici faktör ve promosyon sağlanmadan uzun yıllar çalışması ve işçilerin hiçbir promosyon almadan yıllarca vasıfsız eleman olarak kalmaları,
- Sosyal sorumlu üretim hakkında eksik bilgi,
- Çalışma koşulları ve çalışma standartlarına yönelik sıkı iş teftişlerinin yetersizliği

Görüşme yapılan paydaşlar, tekstil ve hazır giyim sektörü bakımında bölgenin sınırlarını ve potansiyelini yansıtan proje faaliyetlerine yardım etmek için isteklilerdir. Çalışma standartlarındaki ciddi problemleri bulmada oldukça yardımcı olmuş, tavsiyeleri ve çözüm önerileri ile mevcut sorunları yansıtarak çalışma standartlarının objektif bir

şekilde uygulanması konusunda oldukça açık davranmışlardır.

Sendikalar

Bölgede ankete katılan sendikalar, sendikalarının önemine dikkat eden çok az sayıda üyenin bulunmasından şikâyetçidir. İşçi sendikaları, KOBİ'ler tarafından bir tehdit unsuru olarak görülmektedir. Bu görüş, yalnızca KOBİ'ler tarafından değil, sendikalar tarafından da dile getirilmiştir. Ancak sendikalar, iş yeri sahipleri ile uyum içinde çalışmaya gayret göstermektedir.

Sendikalar tarafından çalışma standartları ile ilgili sorunlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Aşırı Çalışma Saatleri
- Ücretler
- Zorla Çalıştırma
- Sendika Hakları
- İş Yerinde Ayrımcılık
- Çocuk İşçiliği
- İş Sözleşmelerinin bulunmaması
- Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları

İşçi sendikaları, bu sorunları şirketlere, yerel yönetimlere ve ulusal yönetimlere karşı savunmaktadır. Ayrıca, haklarından haberdar olmayan birçok işçiyi de ikna etmeleri gerekmektedir. İşçi sendikaları bölgedeki kilit aktörler olarak görülebilir, ancak sendikalara katılım oranı düşük, KOBİ'ler arasındaki ilgi ise daha da düşüktür. Bu anlamda, tüm paydaşlara sendikaların önemini vurgulamak için, ulusal ölçekte farkındalık yaratılmalıdır ve bunun için eğitim kampanyalarına ihtiyaç vardır. Daha da önemlisi, daha yüksek düzeydeki hükümet yetkililerini içeren bir iletişim kampanyası, şirketleri ve işçileri sendikanın bir parçası olmak konusunda teşvik edici olur. İşçi sendikaları ve şirketler arasında var olan iletişim yetersizliği ve karşılıklı önyargılar, sendikalaşma oranlarının düşmesine ve bölgedeki sendikaların zayıflamasına neden olacaktır.

Veriler, ankete katılan KOBİ'lerden yüzde 90'ında sendikanın olmadığını ve şirketlerinde sendikalara izin vermeyi istemediklerini göstermektedir. Ancak, uluslararası şirketler ya da bir ulusal düzenleme tarafından ileri sürülen KSS standartları sorusuna verdikleri cevap, şirket için sendikaların örgütlenmesine öncülük edebilir. Görüşmeler sırasında sendika başkanları tarafından dile getirilen görüşlerden bazıları şu şekildedir:

Sendikaların gücünü kaybettiğini, yeni yasalardaki değişikliklerin sendikaların üye sayısı ile birlikte sendikaların rollerini kısıtlamaya çalıştığını, 2000 yılına kadar sendikaların gücü ve üye sayısı oldukça iyi iken o zamandan bu yana kayda değer ölçüde azaldığını, işçilerin işverenlerle aralarında köprü gibi görülebilecek işçi temsilcilikleri olsa da bu temsil sisteminin sendikaların yerini almak üzere işverenler tarafından uygulandığını ileri sürmektedirler. Bu yüzden, işçi temsilciliği sistemi, sendikaların önemini sınırlamaktadır. Sendikalar, ayrıca, özel sektörün sendika istemediğine inanmaktadır. Ücretler ve çalışma koşullarının yanı sıra yemek kalitesi, ulaşım, iş giysileri, sağlık ve güvenlik ve diğer konular gibi tüm alanların müzakere edildiği toplu iş sözleşmesi süreci sendikaların temel gücünü oluşturmaktadır. Sendikalar ayrıca, şirketlere zarar veren örgütler olarak görülen eski kötü itibarından dolayı sıkıntı çektiklerini fakat günümüz sendikalarının şirketleri ve işletmeleri korumak istediğini belirtmektedir. Sendikalar ayrıca, işçilerin yalnızca sendikalar tarafından sağlanan sağlık ve güvenlik, çalışma etiği, çalışma hakları ve sorumlulukları hakkında eğitime ihtiyaç duyduklarını ileri sürmektedir. Ne yazık ki, işverenler sendikaları fabrikaları ve şirketleri için bir tehdit olarak gördükleri için, işçiler işlerini kaybetme riski taşıdığından dolayı sendika üyesi olma konusunda özgür değildirler. Son olarak, yeşil kart sahiplerini kayıtdışı çalışmaya zorladığı için oldukça problemlidir. Bu yüzden, bu gibi durumlarda, şirketler ve işçiler, şirketin vergi ödememesine ve işçinin de yeşil kart avantajlarını kaybetmesine olanak sağlayan sosyal güvenlik sistemine kayıt olmama konusunda hemfikirdir. Kart sahipleri avantajlarını kaybetmek istemediklerinden dolayı, bu sorun bölgede oldukça yaygındır. Ancak, 6111 sayılı yasa ile yapılan en

son değişiklik, kart sahiplerinin işlerini kaybettikten sonra tekrardan yeşil kart haklarını elde edebilmelerine olanak sağlamaktadır. Yeşil kart yerine geçen kamusal sigortası kapsamı yoksullar için bir teminattir.

Ancak, sendikalar ve diğer paydaşlar arasındaki iletişim yetersizliği yüzünden, sendikalar kendilerine karşı ciddi bir önyargı bulunduğu inanmaktadır. Bunun yanında, gelişme belirtileri bulunmaktada vardır. Kayıtdışı istihdam düşürüldü. Sendikalar üretimi sürdürmek konusunda artık daha dikkatli. Ayrıca sendikaların, işçi kayıpları ile sonuçlanan ve şirketlerin üretimi durdurmalarına neden olan geçmiş deneyimlerin farkında oldukları görülmektedir. Bununla birlikte sendikalar kapasitelerini, hizmetlerini, stratejilerini ve işleyiş biçimlerini geliştirmek için öz değerlendirme yaptıklarını belirtmektedir. Bazı sendikalar, standartlarını AB'deki emsallerinin standartlarına uygun hale getirmek için AB sürecini önemli bir girişim olarak değerlendirmektedir. Sendikaların kurumsal yapılarını geliştirmesi beklenmektedir. Ancak, sendikaların üye oranları çarpıcı bir şekilde azaldığından, "bölgedeki sendikaları desteklemek" için yeni bir stratejik odağa ve özel bir programa ihtiyaç vardır.

Ticari Kuruluşlar

Bölgedeki önemli ticari kuruluşlar; Ticaret ve Sanayi Odaları, Kalkınma Ajansları, Organize Sanayi Bölge Müdürlükleri'nin yanı sıra Adıyaman Tekstil ve Hazırgiyim Kümelenme Derneği (ATEKS) ve Kahramanmaraş Terziler ve Hazırgiyim Üreticileri Derneği olarak adlandırılan, Kahramanmaraş ve Adıyaman'daki iki benzersiz girişimdir.

Ticari kuruluşlarla yapılan görüşmeler, bölgedeki üreticilerin daha fazla stratejik vizyon geliştirmeye çalıştıklarını göstermektedir. Ancak, Adıyaman ve Kahramanmaraş'taki iki girişim, sosyal sorumlu üretim için KSS mekanizması olarak organize olabilecek tekstil ve hazırgiyim sektöründe iyi bir sosyal sorumluluk uygulaması olarak kabul edilebilir. ATEKS olarak adlandırılan Adıyaman girişimi, işçi ve çalışma koşulları standartları dâhil olmak üzere sosyal sorumluluk standartlarına uyum sağlayan sorumlu üreticileri bir araya getirmeyi hedeflemektedir. 99 büyük şirket ATEKS şemsiyesi altında faaliyet göstermektedir. Bunların yalnızca 2-3 tanesi ürünlerini ihraç ederken, geri kalanı ise yerli pazara yönelik faaliyet göstermektedir. ATEKS Genel Başkanı'na göre, tekstil endüstrisinde toplam çalışanların yüzde 85'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu veri, Adıyaman'ın eşsiz bir özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. ATEKS yönetimindeki firmalarda çalışanların yüzde 95'i sigorta sahibidir ve Adıyaman'daki işçi ve sosyal standartları farklılaştırmak için KSS programları geliştirmeye isteklidir.

Kahramanmaraş'taki girişim ise, Kahramanmaraş Terziler ve Hazırgiyim Üreticileri Derneği öncülüğündedir. Dernek, küçük ve orta ölçekli tekstil işletmeleri için yeni bir üretim bölgesi kurmaktadır. Ayrıca hazırgiyim üreticileri ve terziler için de küme oluşturmaya çalışmaktadır. Her iki küme de, çalışma koşulları, çalışma standartları ve çevresel sorumluluklara odaklanmak üzere tasarlanmıştır. 68 şirketle 10 bin istihdam yaratması beklenen yeni bir kümenin oluşturulması beklenmektedir. Ayrıca, diğer sivil toplum örgütleri gibi, bölgesel asgari ücreti desteklemektedirler. Buna ek olarak, eğitim ve şirketler arasındaki ilişki kopukluğunu gidermeye duyulan gereksinimi ve bunu özel eğitim programları ile desteklemek istediklerinin altını çizmektedir. Yeni üretim bölgesinin içine bir eğitim merkezi kurmayı planlamaktadır.

Her iki girişim de, bölgenin sosyal standartlarda hizmet veren tekstil ve hazırgiyim sektöründe yenilikçi çözümler geliştirme potansiyeli taşıdığını göstermektedir. Ticari STK'lar, çalışma koşullarının ve bazı ulusal ve uluslararası şirketlerin çoğu tarafından ön koşul olarak kabul edilen çalışma standartlarının önemini farkındadır. Bununla ilgili olarak, ticari STK'lar sorunu, bir rekabetçilik sorunu olarak algılamakta ve bölgedeki rekabetçilik ve üretim kalitesini arttırmaya çalışmaktadır. Bu yüzden, bu gibi kurumsal girişimlerin, devlet ve uluslararası kalkınma örgütü ya da öğrenme aracı ve mükemmellik merkezi gibi grupları geliştirmek için sağlanan özel teşvikler tarafından desteklenmesi tavsiye edilmektedir.

Ticari STK'ların temsilcileri tarafından ifade edilen diğer görüşlerin özeti aşağıda sıralanmıştır:

- Tekstil ve hazırgiyim sektöründe küresel rekabet gücünü arttırmak için, kalite ve sosyal uyumluluk önemli hale

gelmiştir. Tekstil sektöründeki kalite standartları dünya ortalamasının üzerinde ve fiyatlar makuldür; ürünleri teslim etme üzerinde çalışmaktadırlar fakat yalnızca kısa bir zaman önce sosyal uyumluluk kriterlerini karşılayabilmişler.

- Bilinçli müşteriler, şirketlerin sosyal standart programlarını göz önünde bulundurmaktadır. Şirketlerin çevreye, çocuk işçiye, çalışma koşullarına, sendikalara, engellilere, ayrımcılığa ve toplumsal cinsiyet meselelerine karşı tutumlarını dikkate almaktadır.
- Birkaç denetim mekanizması bulunmaktadır. İç denetim H&M, Marks&Spencer, Zara, Next ve Levi's gibi uluslararası şirketler tarafından kullanılmaktadır. İkinci olarak, denetim firmaları uluslararası firmalar tarafından atanmakta ve son olarak da SEDEX-SMETA denetimleri tarafından belirlenmektedir.
- Sağlık ve performans gelişimi ile ilgili eğitim programları uygulanmaktadır.
- İkinci en büyük sorun ise, kalifiye elemanların yetersizliğidir.
- Çalışanlar iş disiplinine sahip değildir.
- İş etiği eğitimleri sağlamaktadırlar.
- Üniversiteler ve sanayi arasındaki iş birliği artırılmalıdır.
- AB tarafından fonlandırılan çok sayıda proje uygulamaktadırlar ve projelerden biri kayıtdışı istihdam ile ilgilidir.
- Kayıtdışı işçiler çoğunlukla küçük üreticiler için tehdit oluşturan bir sorundur, büyük şirketlerin böyle bir problemi yoktur.

Büyük Şirketler

KSS stratejilerini kendi tedarik zincirlerine nasıl yansıttıklarını anlamak amacıyla, yedi büyük şirket ile İstanbul'da görüşüldü. Şirketlerin ikisi uluslararası şirket, geri kalanı ise ulusal şirketlerdir. Şirketlerin çoğu, menşei Avrupa Birliği ülkeleri olan markaları ihraç eden, entegre şirketlerdir. Dördü ise, proje bölgesinde faaliyet göstermekte ya da bu bölgede bulunan şirketlerle çalışmaktadır.

Şirketlere, tedarik zinciri politikaları, tedarik zincirlerindeki şirketlerin kriterlerinin seçimi, müşterilerin satın alma kararları ve tedarik zincirlerine uluslararası standartlardan hangilerini uyarladıkları hakkında soru yöneltilmiştir. Verilen cevaplara göre, dile getirilen önemli konulardan biri KSS standartlarını uygulayacak büyük şirketlerin motivasyon kaynağıdır. Ana motivasyon kaynağının müşterilerden gelen baskı olduğu gözlenmiştir. KSS, sektörde kalmak ve müşterilerin taleplerini karşılamak için tedarik zincirlerinden talep etmeleri gereken bir standarttır. Görüşülen firmalar, ihracat firmalarının ulusal olarak faaliyet gösteren şirketlerden daha fazla sorumluluğa sahip olduğunu ifade etmiştir. Ulusal İş Kanunu'nu ve uluslararası standartları bir adım ileriye taşımaları gerekmektedir. Firmaların tedarik zinciri ile ilgili sosyal denetimleri çeşitlidir.

Tedarik zincirinde faaliyet gösteren küçük şirketler; büyük şirketler, müşteriler gibi çeşitli paydaşlar ve kamu kurumları tarafından denetlenmektedir. Büyük şirketlerin çoğu, sağlıksız sosyal koşullar altında faaliyet gösteren şirketleri uyarmakta ve onlara zaman tanıyarak, sosyal uyumluluklarını geliştirmeleri için fırsat vermektedir. Şirketlerin çoğu, çalışma standartlarıyla ilgili olarak tedarik zincirlerindeki eğitim yetersizliğinin farkındadır fakat hiçbiri sosyal koşulları geliştirmek amacıyla finansal, teknik ve uzmanlık desteği sağlamamaktadır. Bununla birlikte, şirketlerden bazıları, yakın gelecekte bu destekleri sağlamayı planlamaktadır.

Proje bölgesiyle bir ya da birden fazla bağlantısı olan büyük şirketler, bölgede kalifiye eleman yetersizliği olduğunu ve bu eksikliği gidermek için diğer bölgelerden çalışan transfer etmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Tedarik zincirinde de aynı sorun ile karşılaşmaktadır. Bu gibi şirketler malzeme ihtiyacını sağlamadığından, şirketler diğer bölgelerden malzeme satın almak zorunda kalmaktadır. Bu durum, büyük şirketlerin maliyetini arttırıp, daha fazla zaman harcanmasına sebep olurken, proje bölgesinin gelişimini yavaşlatmaktadır.

Kamu Kuruluşları

Önemli görüşmelerden biri, şirket denetimlerini hazırlayan, yöneten ve raporlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-

kanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda düzenlenmiştir. Kayıtlı istihdam ve çalışma koşullarını kapsayan yasaya uygun olarak denetim düzenlemek için bölge müdürlükleri bulunmaktadır. Denetimleri, çoğunlukla çalışma koşulları üzerine odaklanmıştır. Son 2-3 yılda denetimlerin sosyal yönleri geliştirilmiş ve gençleri, çocukları, kadınları ve engellileri daha fazla önemseyen bakanlık yönetiminde dezavantajlı gruplar için özel bir müdürlük kurulmuştur. Ayrıca, yönetmelikleri entegre etmek ve bakanlığın odağını AB standartlarına çevirmek için AB eşleştirme projeleri yürütülmektedir.

Bakanlık, sosyal denetimlerden sorumlu temel birim olarak Teftiş Kurulu'nu görmektedir. Denetimler İş Kanunu'na uygun olarak yürütülmektedir. Ayrıca, iş denetimleri sırasında sağlanmakta olan "çalışma koşulları" hakkında anketleri de bulunmaktadır. Bu anketler, önemli bir veri ve çalışanların çalışma koşulları ve diğer sorunlar hakkındaki görüşlerini sağlamaktadır.

Ayrıca mobbing (iş yerinde psikolojik şiddet) anketi ve kadın çalışanlar için özel anket uygulaması da yapmaktadırlar. Dolayısıyla, Teftiş Kurulu'nun görevi, anketlere ve şirket denetimlerine dayalıdır. Ayrıca diğer bir araç olarak eğitimlerin de eklenmesi planlanmaktadır. Aynı zamanda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, sosyal ve çalışma standartlarında birçok hedef ve düzenleme içeren "Ulusal İstihdam Stratejisi"ni yayınlaması beklenmektedir. Sosyal sorumluluğun, gelecekteki sosyal standartlar beklentileri için bir vizyon olduğu görüşündedirler.

Bununla ilgili olarak, sosyal standartlar, çalışma standartları, çalışma koşulları ve sosyal sorumluluk konusunda sendikaları, şirketleri ve ticari STK'ları eğitmek için, Teftiş Kurulu'nun yasal düzenlemeleri ve planları aracılığıyla, sosyal denetim ve ölçülerin geçerli olması beklenmektedir. Ankete katılan denetmenler, yürütülen sosyal sorumluluk, sosyal standartlar ve çalışma standartlarının kârlılık, verimlilik ve etkinlik sonuçlarını belirtmek için istekli olduklarını dile getirmiştir. Bu anlamda, eğitime dayalı ortaklık kurulmasıyla tüm paydaşların sosyal sorumluluk kapasitesini geliştirmek için iş birliği yapma fikrine açıktırlar.

4. Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak, en önemli konunun ILO sözleşmelerini uygulayarak farkındalık yaratmak, değer yaratmak ve sürdürülebilirliği sağlamak için sektördeki çalışma koşullarına ilişkin paradigma değişimine ihtiyaç olduğu önemle vurgulanmalıdır. Sektördeki paradigma değişim şekli, çalışma koşullarına bağlı olarak tüm paydaşların değişim anlayışıyla yakından ilgilidir. Sektördeki paydaşlara, ortak çıkarlara sahip olmaları bakımından mevcut koşulları düzenleme ve sorunları giderme yöntemlerini göz önünde bulundurmaları önerilmektedir. Ayrıca, sorumluluk alanlarında harekete geçmeleri de önerilmektedir. Böylece mevcut durumu değiştirebilirler. Paydaşların aşağıdaki tutumları uygulaması halinde sektördeki çalışma koşullarında değişim yaşanabilir. İlk olarak, yaptıkları işe inanmaları; ikinci olarak kendilerine ve "gerçek" bir kazan-kazan durumu yaratarak hem toplum için hem de kendileri için daha iyisini yapabileceklerine inanmaları; üçüncü olarak, sürdürülebilirlik için sorumluluklarını yerine getirmeleri ve bu anlayışa göre görevlerini gözden geçirmeleri; dördüncü olarak kendi çıkarlarından ziyade karar mekanizmasında yer alan tüm aktörlerin ortak yararı için karar almaları ve son olarak sürdürülebilirlik ve aynı zamanda tüm toplum için bu bilinç ve sorumluluk düzeyi ile eylemlerini uygulamaları gerekmektedir. Sektördeki çalışma koşulları sorunlarını görmeye olanak sağlayacak gerekli paradigma değişimi, farklılık ve değer yaratmak sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için bir sorundan ziyade fırsat olabilir. Bu aslında, paydaşlar bir kez kendilerine, birbirlerine ve aynı zamanda tüm topluma olan sorumluluklarını görüp kabul ettiğinde, ILO sözleşmeleri problem olmaktan çıkacak ve aksine daha iyi bir dünya, yenilik, zenginlik ve sürdürülebilir rekabet için fırsat olacaktır.

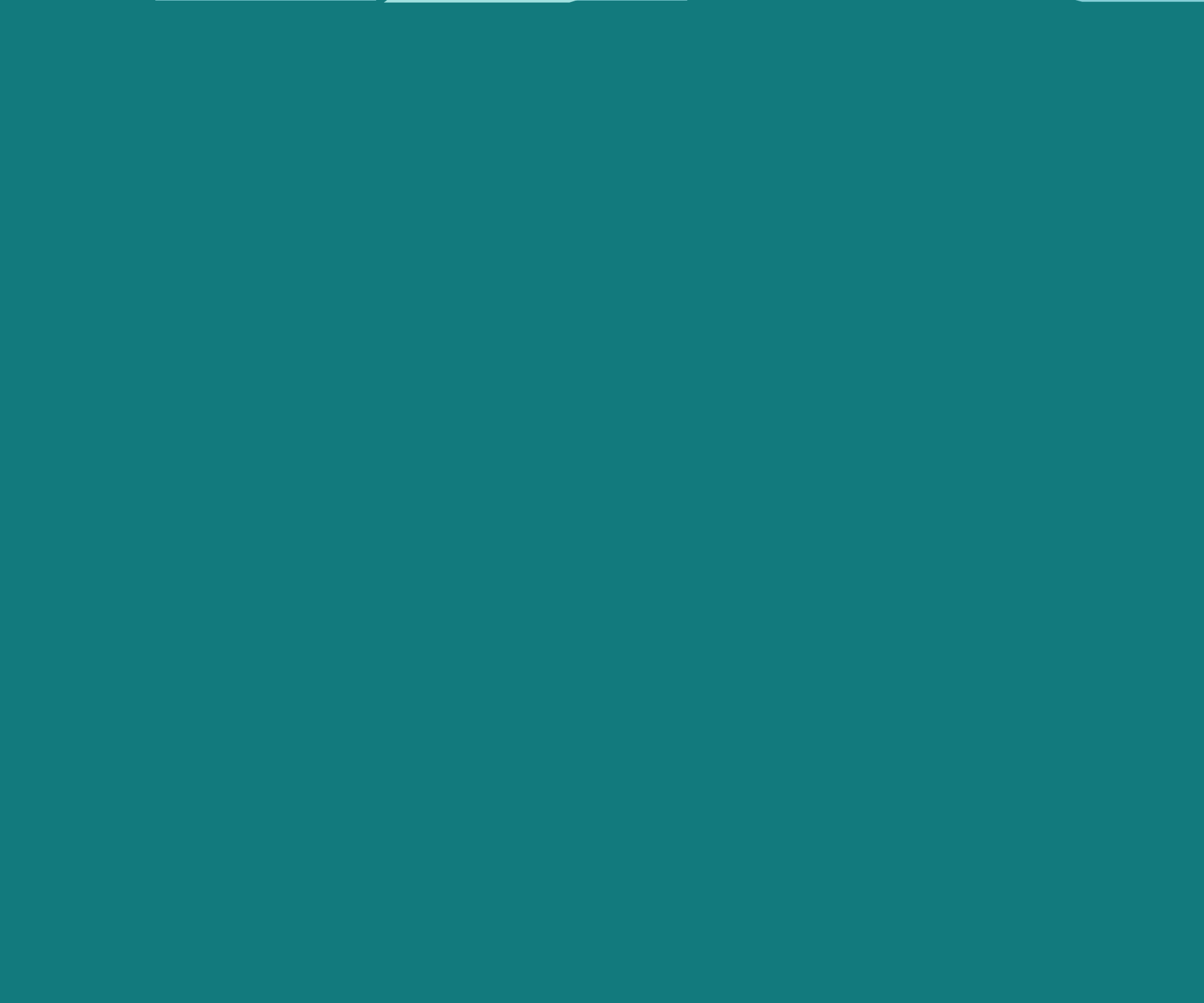
Pilot bölgelerde faaliyet gösteren KOBİ'lere uygulanan anketler ve belirli paydaşlar, büyük şirketler, sendikalar, derneklerle yapılan ve Türk tekstil ve hazır giyim sektöründeki çalışma standartlarının denetimi konularını içeren görüşmelerin sonucunda, ILO normları ile ilgili örnek firmaların ana sorunları şu şekilde özetlenebilir: Kayıtdışı istihdam,

KOBİ'lerin sağladığı çalışma koşulları ve ücret politikaları ile ilgili sorunlar ve sendikaların yeterince etkili olamaması. Çalışma sonuçlarının, pilot bölgeler ve Türkiye genelinde genellenmemesi ve ön sonuçlar olarak değerlendirilmesi gerekmesine karşın, bu sonucun, paralelindeki diğer çalışmalar göz önüne alınarak, Türkiye'deki sektörün durumunu kanıtlar nitelikte olduğu söylenebilir [27].

Bu sorunlara karşılık vermek ve sürekli gelişme sağlamak için çalışma politikası geliştirmek ve uygulamak proje bölgesindeki tekstil ve hazır giyim sektörünün önemli gerekliliklerinden biri gibi görünmektedir. Bölgesel asgari ücret politikası hakkında KOBİ'lerden gelen talepler, insan kaynakları gelişimi ve kalifiye eleman alımı ile ilgili bölgeleri daha rekabetçi hale getirecek kalkınma ajansı planları, kapsamlı çalışma politikası uygulaması ve bölgesel gelişim için önemli aşamalarıdır. İkinci olarak; projenin pilot bölgelerinde faaliyet gösteren KOBİ'lerle yapılan anketlere ve belirli paydaşlarla yapılan görüşlere göre, devlet ve bölgedeki büyük şirketler tarafından sağlanan denetim mekanizması yetersizdir. Bu yüzden, devlete, kayıtdışı iş yerleri ve kayıt altındaki iş yerlerinde yapılan kayıtdışı istihdam ile ilgili denetimleri arttırması ve gerekli çalışma koşullarına ve adil ücret planına uygunluğu denetlemesi, şiddetle tavsiye edilmektedir. Üçüncü olarak, tüm paydaşlara eğitim düzenlemek, paydaşların anlayışını çözümlenmek ve endüstrideki çalışma koşulları ile ilgili gereken paradigma değişimini gerçekleştirmek için iyi bir yöntemdir. Devlete, ticari derneklere, büyük şirketlere ve sendikalara; yeni iş hukuku, çalışma standartları, çalışanlar, şirket sahipleri ve yöneticiler adına kurumsal sosyal sorumluluğun önemini farkında olunması ile ilgili eğitimler hazırlamaları önerilmektedir. Dördüncü olarak, tüm paydaşlara sendikaların önemini vurgulamak için, ulusal farkındalığın ve eğitim kampanyalarının artırılması gerekmektedir. İşçi sendikası üyesi olmak için şirket ve çalışanlara yönelik, üst düzeyde hükümet temsilcilerinin teşvikiyle bir iletişim kampanyası gerekli olacaktır.

Son olarak; sosyal standartları karşılamak için finansal teşvikler, bölgesel kalkınma teşvikleri, sosyal sorumlu şirketler için ödül mekanizması kurmaktan, bazı endüstriyel bölgeleri "Sosyal Sorumlu Üretim" birliklerine dönüştürmeye kadar uzanan tüm teşvik mekanizmaları sadece bölgedeki çalışma koşulları ve çalışma standartlarını geliştirmekle kalmaz, Binyıl Kalkınma Hedefleri'ni de gerçekleştirmeye destek sağlar.





Bölüm 5 Kadın İşçiler ve Türkiye’de Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü

1. İhracatçı Sektörlerde Kadın Çalışanlar	124
2. Türkiye’de Kadın İstihdamı	125
3. Türkiye’de Tekstil ve Hazırgiyim Üretimine Küreselleşmesi	127
4. Tekstil Sektöründe Kadın İstihdamı	128
5. Bölgede Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü ve Kadın İşçiler	129
6. Sektörün Kadın İşçileri	131
7. Ortaya Çıkan Sorunlar: Kayıtdışılık, İş Gücü Eksikliği, Çalışma İdeolojileri ve Çocuk Bakımı Olanakları	133
8. Sonuçlar	136

Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu ILO tarafından hazırlanmıştır.

2007 yılında Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD) tarafından hazırlanan "Ufuk-2012: Türk Hazırgiyim Sektörü için Yol Haritası" başlıklı raporda, çözüm olarak daha düşük işçilik maliyetleri nedeniyle sektörün Türkiye'nin doğu bölgelerine kaydırılması ihtimali anlatılmakta ve üretim konumu seçimlerinde kilit unsur olarak görülen potansiyel kadın çalışanların varlığının altı çizilmektedir. Ayrıca, devletten işverenler için iş gücü maliyetindeki vergi yükünü kesmesi ve enerji maliyetine destek olması talep edilmektedir. Bu öngörünün gerçekleşmesi, Türkiye'nin az gelişmiş bölgelerinde, özellikle Güneydoğu'da yatırımları teşvik eden ve bu bölgedeki tekstil ve hazır giyim sektörüne öncelik veren 2009 yılında yayınlanan Türkiye Tekstil, Hazırgiyim ve Deri Sektöründe Milli Strateji'nin benimsenmesidir. Bu girişimlerden sonra, yüksek istihdam yaratma potansiyeli ve ihracat performansı sayesinde bölgedeki tekstil ve hazır giyim sektörü gelişim göstermiştir.

Bölgede kadın iş gücünün tekstil üretimine katılımı, devlet ve işveren örgütleri tarafından geliştirilen bu stratejilerin merkezinde yer almıştır. İstihdamda kadın payını arttırmak, Türk devletinin önemli bir hedefi olmuştur ki bu aynı zamanda Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri (MDG) arasında yer alan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmayı da içermektedir. Ücretli istihdam içindeki kadınların payının artırılması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, güvencesiz (vulnerable) ve sosyal haklardan yoksun olan kayıtdışı istihdamda ve istihdamın daha güvencesiz biçimlerindeki kadınların payının azaltılması ILO ve MDG'nin hedefleri arasında bulunmaktadır [1]. ILO, kadınların çalışma hayatındaki statülerini geliştirmeye çalışmakta ve çalışma hayatını kapsayan tüm sosyal yaşam alanlarında kadınların erkeklerle eşit konumda olmasını arttırmak için Sözleşmeleri[2] ve İnsana Yakışır İş Ülke Programlarını¹ içeren çeşitli programlar geliştirmiştir. 2009 yılında ILO, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile insana yakışır iş gündeminin diğer hedeflerinin yanı sıra, kadın istihdamını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini içerecek şekilde Türkiye'de insana yakışır iş koşullarını sağlamak üzere İnsana Yakışır İş Ulusal Programı kapsamında bir ulusal mutakat zaptı imzaladı². Dolayısıyla, Türkiye'nin Güneydoğu şehirlerinde yeni geliştirilen tekstil sektöründeki kadın çalışanların konumu ve rolünü analiz etmek daha önemli hale gelmiştir.

Kadınların ihracat sektöründe üretim içindeki rolünü inceleyen akademik çalışmalar özellikle emek-yoğun, düşük vasıflı ve standart ürünlerin üretimine dayalı ihracat eksenli üretimde kadın emeği kullanımının yoğun olduğunu birçok ülke ve sektör örnekleri ile göstermiştir. Türkiye'de ise, kadınların ihracat sektörüne katılım oranının yüksek olduğu ve bunun genellikle sigortasız ve ev eksenli çalışma şeklinde olduğu gözlenmiştir [3]. Dolayısıyla, çalışmanın amacı, Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman şehirlerinde tekstil ve hazır giyim sektöründe kadınların rolünü incelemektir. Çalıştıkları süre boyunca deneyimledikleri sorunların yanı sıra, kadın çalışanların temel özellikleri vurgulanacaktır. Sektörün kadın iş gücünün ve kadınların bölgedeki tekstil ve hazır giyim istihdamına erişimini şekillendiren sorunların etkisini azaltma potansiyelinin de bir değerlendirmesi yapılacaktır.

Kadın iş gücünün, bölgede sektörün sürdürülebilir kalkınmasının odağında olduğuna şüphe yoktur. Kadınların sektördeki çalışmalarının temel özelliği evlenene kadar süren kısa vadeli istihdamdır. Zorlu çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve kayıtdışılık eğilimleri kadınların ücretli çalışmadaki kısa vadeli katılımlarının sebepleridir. Evli kadınların çocuk bakım ihtiyaçlarına yönelik bir anlayışın olmaması ve fabrika ve yerel toplumlarda uygun çocuk bakım olanakları geliştirilmesi için yerel anlamda hükümet yetkilileriyle etkin iletişim yollarının olmayışı sebebiyle sektör, evli kadınları çekmek ve uzun süreli olarak istihdam etmek konusunda başarısız olmaktadır.

1. İhracatçı Sektörlerde Kadın Çalışanlar

Dünyanın birçok bölgesinde, kadınların ihracatçı sektörlerde çalışması 1970'li yılların başından bu yana önemli bir

1- ILO İnsana Yakışır İş programı hakkında daha fazla bilgi için lütfen <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm> adresine bakınız.

2- Lütfen <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/info/memorandum.htm> adresine bakınız.

ilgi odağı olmuş ve bu ilgi küresel “istihdamın kadınlaşması” trendiyle çakışmıştır. Kadınların çalışmasının düzeyi ve biçimi konusunda ülkeden ülkeye çok büyük farklar olsa da, kadın istihdamı ve ihracat ürünlerinin üretimi arasında güçlü bir bağ vardır. Kadınların çalışma koşullarını ve kadınların sanayide çalışmalarının kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyete dayalı eşitsizliklerin değiştirilmesine yardımcı olup olmadığını aydınlatmaya yönelik kadın işçiler üzerinde birçok vaka çalışması yapılmıştır.

Vaka çalışması ve ülke çapında kanıtlar, istihdamdaki, özellikle yoğun işçilik, düşük vasıflı, standartlaştırılmış üretim süreçlerinde kadınların payının artması ile ihracat yönelimini belgelemiştir [4].

Birçok akademisyen, çalışma yaşamında ihracata yönelik üretim etkisi, iş piyasası yapısı, iş gücündeki cinsiyet dağılımı, sınıf bilinci ve aile yapılarındaki ilişkiler gibi konular üzerine odaklanmaktadır.

İhracat firmaları, iş piyasası ve aile içindeki kadınların yapısal olarak tabi hale gelen konumlarından, ayrımcı işe alma uygulamalarını benimseyerek, kadınlara düşük ücretler ödeyerek ve iş güvenliği ve terfi imkânları olmayan tekrar eden, monoton işler yükleyerek faydalanmıştır.

Fabrikalardaki alt kademe pozisyonların sonucu olarak, kadınların yaptığı birçok iş, sağlık ve güvenlik düzenlemeleri kapsamında değildir. Kadınlar da sigorta ve emeklilik maaşlarından yararlanmamaktadır.

Literatür, kadın istihdamıyla ilişkili düşük ücret oranlarını ihracat odaklı üretim sektöründeki kadınların yüksek ve artan payı için önemli olarak tanımlamaktadır. Kadın istihdamının artması ile ilgili diğer açıklamalar, kadınların uysallığına, rıza göstermelerine ve el becerisine ilişkin olan anlayışlarla ilişkilendirilmektedir [7]. Bu bağlamda, kadın istihdamındaki artışın çoğunlukla genç ve bekâr kadınlar arasında yoğunlaşması konusunda önemli oranda çalışma bulunmaktadır [6]. Birçok vaka çalışması, işverenlerin erkek işçilere kıyasla kadın işçilerin güvenilirliğine, istikrarlılığına ve esnekliğine değer verdiğini göstermektedir, bu da kadın işçilerin erkeklerden daha düşük birim maliyetler olarak görüldüğü şeklinde yorumlanabilir [8]. Buna ek olarak, bulgular genellikle, kadın istihdamının bir özgürlük deneyimi ya da sömürülme deneyimi olup olmadığı sorusu üzerinde durmaktadır. Bazı analistler, Üçüncü Dünya kadınlarının, kimi zaman günlük çalışan maliyetinin asgari geçim düzeyinden bile düşük olan ücretler sebebiyle, küresel sanayi üretimi tarafından sömürüldüğü sonucuna varırken [9], diğerleri, kadınların istihdam sayesinde daha iyi durumda olduğunu öne sürmektedir [10].

2. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de, 1980’lerdeki ekonomik liberalleşme politikalarını takiben ihracat-yönelimindeki dalgalanmaya karşın, kayıtlı kadınların iş gücüne katılımının gözle görülür bir şekilde durgun olduğuna ya da belli bir oranda azalmasına tanık olmaktadır. İş gücünün azalması ve meydana gelen düşük istihdam oranları, Türkiye’deki kadın istihdamının temel özelliğidir. Son on yılda Türkiye, kadın istihdamında birinci kademe düşüş yaşamıştır. 1995 yılında, kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 72 iken (Özar 1994), 2010 yılında bu oran yüzde 24,7’ye düşmüştür (TÜİK 2010). Bu, köyden kente göçün ve Türkiye ekonomisindeki sınırlı istihdam yaratma kapasitesinin ortak etkisinin bir sonucudur. Kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları tarımsal aktivitelerden şehirlere doğru hareket ettikçe büyük oranda ekonomik olarak aktif olmadıkları bir pozisyona geçerler çünkü Türkiye ekonomisi kentsel alanlarda yeterli derecede iş yaratamamaktadır ve kadınların hareketlilikleri üstündeki ataerkil baskı onların iş gücü piyasasına girmelerini önler.

Değişen iş gücü piyasası hareketleri, kadın ve erkeklere yönelik farklı istihdam modelleri meydana getirmektedir. Erkekler çoğunlukla tarım dışı faaliyetlerde çalışıp tarımsal istihdamdaki düşüşü telafi edebilirken, kadınlar iş piyasasından ayrılmak zorunda kalmıştır. Fakat bu geri çekilme “gönüllü” olarak gerçekleşmiştir çünkü kadınlar

tarım işçisi olmaktansa, kentte ev kadını olmayı bir sınıf atlama gibi algılamaktadır [11]. Bu nedenle, ev kadınları, çalışma çağındaki kadın nüfusun yüzde 50’si olarak sayılan ekonomik açıdan aktif olmayan kadınların en büyük kategorisini oluşturmaktadır. Kadınlar, hevesi kırılmış işsizler, öğrenciler, işsizler ve “ev kadınları” gibi aktif olmayan çeşitli gruplarda yer almaktadır.

Aslında, araştırmaya göre, kadınların kayıtdışı çalışmaları ve resmi ekonomik durgunluk arasındaki güçlü bağ, “ev kadını” olarak kayıtlı birçok kadının, kayıtdışı pazar faaliyetlerinde bulunabileceğini göstermektedir [3]. Ev-eksenli çalışma, ev hizmetleri, ücretsiz aile işçiliği ve geleneksel el sanatı faaliyetleri, kadınların kayıtdışı çalışma modellerinde en çok rastlanan örneklerdir.

Tablo 1: Kadın Faaliyet ve İstihdam Oranları

	Kadın Nüfusu (+15) (000)	Kadının İş Gücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam (%)	İşsizlik (%)	Tarım-Dışı İstihdam (%)	Hizmetler Sektöründe İstihdam (%)	Tarım-Dışı İstihdamdaki Kayıtdışı Çalışanlar	Kadın Nüfusundaki Ev Kadınlarının % Oranı
1988	17.085	34,3	30,6	10,6	23,2	14,3	27,9	51,9
1998	22.467	30,4	28,4	6,6	31,7	22,8	23,1	54,8
2008	25.855	24,5	21,6	11,6	57,9	42,2	28,9	47,1
2009	26.317	26	22,3	14,3	58,3	42,9	31,3	45,9
2010	26.740	27,6	24	13	57,6	43,2	30,7	45,6

Kaynak: TÜİK (Hanehalkı İş Gücü Anketi 1988-2010)

Tablo 1, kadınların ekonomik faaliyetlere katılımının ve faaliyetler dışında kalışının önemli yönlerini göstermektedir. Kadın istihdam oranı 1988 ve 1998 yılları arasında yüzde 30’dan yüzde 28’e, 2010 yılında ise yüzde 24’e gerilemiştir. Bu doğrultuda, kadınların iş gücüne katılım oranı 1988 yılındaki yüzde 34 oranından 2010 yılında %27,6’ya gerilemiş ve kadın nüfusu olarak aktif olmayan kadınların -çoğunlukla ev kadınları- oranı 2010 yılında yüzde 45’e gerilemeden önce 1988 yılında yüzde 52’den 1998 yılında yüzde 55’e kadar artmıştır. Hizmetler sektörünün tarım dışı sektörler içindeki istihdam oranı, 1988 yılında yüzde 14,3’ten, 2010 yılında yüzde 43’e yükselmiştir. Açıkça görülüyor ki, kadın istihdamı hizmetler sektörüne doğru kaymaktadır fakat bu sektör, kadın istihdamı oranlarını artıracak düzeyde yeterli istihdam yaratmamaktadır.

Kayıtdışı çalışma ile birlikte kadın iş gücündeki yüksek durgunluk oranları, Türkiye’deki kadın aktifliğinin bir diğer özelliğidir. 2000 yılı başlarında, kayıtdışı istihdam hacmindeki istatistiksel göstergeler, 2006 yılında, formel statüde çalışan 11.503.000 kişiye nazaran kayıtdışı çalışanın 10.827.000 kişi olduğunu öngörmektedir³. Buna bağlı olarak, toplam istihdamın yüzde 48,5’i, kadın istihdamının yüzde 66’sı ve erkek istihdamının yüzde 42,3’ünün, sosyal koruma sisteminin dışında kaldığı öngörülmektedir [12]. Tarım dışı istihdamda yer alan kadınların yaklaşık yüzde 30’u, kayıtdışıdır ve sosyal sigorta güvence ya da korumasından yoksundur. 2000-2006 dönemi süresince kayıtdışı tarım dışı istihdamındaki artış oranının, tarım dışı istihdamdaki artış oranını ikiye katlaması çok çarpıcıdır. Bu dönemde, erkeklerin tarım dışı kayıtdışı istihdamı yüzde 31 oranında artarken, tarım dışı istihdamı yüzde 15 oranında artış göstermiştir. Kadınlara yönelik eğilime baktığımızda, tarım dışı istihdamının yüzde 30 oranında arttığını, kayıtdışı tarım dışı istihdamının ise yüzde 65 oranında artış gösterdiğini görmekteyiz [3].

3- Bu veri, TÜİK’in gayri resmi birçok işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu’nda (SGK) kaydı olmadan çalıştığını açıkladığı Hane Halkı İş Gücü Anketi’nden alınmıştır. Bu çalışanlar genellikle, küçük atölyelerde, serbest meslek çalışanları, devamlı bir işi olmayan çalışan ve ücretsiz aile çalışanı olarak gelir getiren işlerde çalışmaktadır.

Tüm dünyadaki kadın istihdamındaki kayıtdışılığın artması istihdamın kadınlaşması ile eş zamanlı olarak gerçekleşmiş ki bu da küresel ekonomik yeniden yapılanmanın sonucunda oluşan iş piyasasındaki güvencesizleşmenin artmasının kısmi bir sonucudur. Kadınların kayıtdışı işlerdeki artan eğilimi, feministler ve diğer akademisyenler tarafından Türkiye’nin birçok bölgesinde gözlenmiştir. Kadın iş gücünün Türk toplumunda çoğunlukla kabul görmemesi ve resmi istatistiklerde kayıtlı olmamasına karşın, kadınların iş piyasası faaliyetlerine katılımının, ihracata yönelik politikaların uygulanması ile kadın istihdam oranının arttırıldığı Latin Amerika ve Güneydoğu Asya ülkeleri gibi gelişen diğer ülkelere karşı istisnai bir durum olarak Türkiye’de azaldığı ortaya çıkmaktadır.

Kadın istihdamının en yeni özelliği, işsizlik oranının artmasıdır. Aslında, 2010 yılındaki kadın işsizliği yüzde 13’lük oranı ile yüzde 11 olan erkek işsizlik oranını geride bırakmıştır. Kadın işsizliğinin büyük bir çoğunlukla kentsel alanlarda yaşayan işsiz kadınların yüzde 84’ü için kentsel bir sorun olması çarpıcı bir gerçektir.

Örneğin, lise mezunu kadınlar arasındaki işsizlik oranı, 2009 yılındaki üniversite mezunu kadınlar arasındaki yüzde 32 oranına kıyasla, yüzde 34’tür. Bu rakamlar, öğrencileri iş hayatına hazırlamalarındaki eğitim ve öğrenimin sınırlı potansiyelini göstermektedir.

Eğitim durumlarına göre iş gücüne katılım dağılımını incelediğimizde, 2009 yılında kırsal bölgelerdeki çalışan kadınların oranının yüzde 21,4’ünün eğitim almamış, yüzde 66,5’inin ise yalnızca ilköğretim mezunu olduğuna ulaşılmıştır. Kentsel alanlarda ise, çalışan kadınların yüzde 4’ü eğitim almamış, yüzde 40’i ilköğretim mezunu, yüzde 28’i lise veya diğer eş eğitim kurumlarından mezun ve yüzde 28’i yüksek öğretim mezunudur.

3. Türkiye’de Tekstil ve Hazırgiyim Üretimine Küreselleşmesi

1980’lerin başında, ekonomi politikalarındaki neoliberal dönüşüm sayesinde, tekstil ve hazırgiyim sektörü Türkiye’nin en önemli ihracat sektörlerinden biri haline gelmiştir. 1980-2000 dönemi boyunca, dünya hazırgiyim ihracatında Türkiye; Çin, Avrupa Birliği ülkeleri ve Hong Kong’dan sonra dördüncü en büyük ihracatçı ülkesi haline gelerek, 1980 yılında yüzde 0,3 olan payını 2000 yılında yüzde 3,3’e yükseltmiştir [13]. Mutlak verilere göre; Türkiye ihracatı, dördüncü büyük ihracatçı olarak yerini korumasıyla, 2007 yılında 14 milyar ABD dolarına ulaşarak, 1990 ve 2007 yılları arasında dört kattan daha fazla artış göstermiştir. Sektörün büyümesi, ilk olarak devlet desteğine, işçilik maliyetinin düşmesine ve hazır giyim üretimindeki hızlı büyümeyi desteklemek için yenilenen tekstil sektörü kapasitesine bağlıdır [14].

Tablo 2: Seçilen Alt Sektörlerin İhracat Payı (%)

2011 (Ocak- Temmuz)	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Hazırgiyim	13,61	12,66	12,95	13,89	13,88	16,28	17,11
Otomotiv Sektörü	11,90	14,83	18,44	15,04	21,61	18,74	18,35
Elektrik ve Elektronikler	8,71	8,33	9,58	9,07	8,79	9,65	10,79
Makine ve Bölümleri	6,72	5,96	5,65	6,46	5,43	5,32	3,80

Kaynak: Türkiye İhracatçıları Meclisi, <http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html>

Tekstil sektörünün, ihracat geliri kazanma ve istihdam yaratma kapasitesi sayesinde, Türk ekonomisinin motivasyon kaynağı olduğu ortadadır. 2010 yılında, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alınan verilere göre, sektördeki kayıtlı istihdam 687.000'di. Sektördeki kayıtdışı çalışmanın yüksek oranı göz önüne alındığında, bu rakamın yaklaşık 2,5 milyon civarında olduğu öngörülmektedir. Tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren 40 bin firma bulunmaktadır. Giyim ve konfeksiyon üreticilerinin ana merkezi, Marmara ve Ege Bölgesi'nde, İstanbul, Bursa, Tekirdağ ve Çorlu gibi şehirlere yerleşmiştir. Tekstil ürünleri ve ham maddeler çoğunlukla İstanbul, İzmir, Denizli, Bursa, Kahramanmaraş ve Gaziantep'te üretilmektedir.

Hazır giyim sektörü, Türkiye ihracat şampiyonudur ve otomotiv sektöründen sonra ikinci büyük ihracat kaynağı olarak sayılmaktadır. İhracattan elde edilen tüm gelirin yaklaşık yüzde 15'i, hazır giyim sektöründen gelmektedir. 2007 yılından sonra, otomotiv sektörü, önde gelen ihracat şampiyonu olarak gücünü kaybetmeye başlamıştır fakat hazır giyim sektörü hâlâ ihracat geliri sağlamada önemli bir kapasiteye sahiptir.

4. Tekstil Sektöründe Kadın İstihdamı

Türkiye ihracatının büyümesi, ne kadınların iş gücüne katılımı ile ne de imalattaki katkısının artması ile ilişkilendirilmiştir [15]. Türkiye'deki kadınların iş gücüne katılımı, kadınların kırsal kesimdeki iş gücüne katılımındaki düşüşün de etkisiyle uzun vadeli düşüşüne devam etmektedir ve bu eğilim kent kadınının iş gücüne katılım oranındaki zayıf yükselişini beraberinde getirmiştir. İstihdamdaki temel kaynak olarak, kadınların tekstildeki istihdam payı, tekstildeki çalışanların yüzde 37'sine dayanan, yüzde 25 olan ulusal ortalamadan daha yüksektir.

Kadınların tekstildeki istihdam payı ortalama istihdam oranlarından daha yüksek olsa da, kadınlar hazır giyimde daha fazla paya sahiptir ve hazır giyim işçilerinin %40'ından fazlasını oluştururlar. Bu çalışmanın yapıldığı bölgede

Tablo 3. Tekstil Sektöründeki İstihdam Oranları (Bin)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Toplam	1064	1056	1196	1171	1156	1176	1205	1150	1122
Tekstil ürünleri	475	496	585	553	455	432	470	407	408
Giyim eşyası	492	471	502	520	598	643	630	642	619
Deri	98	87	109	99	103	102	105	101	95
Erkekler	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Toplam	705	687	719	709	709	740	759	711	703
	(%66)	(%65)	(%60)	(%61)	(%61)	(%63)	(%63)	(%62)	(%63)
Tekstil ürünleri	346	343	363	346	267	276	302	260	268
Giyim eşyası	270	261	258	273	350	373	361	360	351
Deri	89	83	98	90	92	91	96	91	84
Kadınlar	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Toplam	359	369	477	462	447	436	446	439	419
	(%34)	(%35)	(%40)	(%39)	(%39)	(%37)	(%37)	(%38)	(%37)
Tekstil ürünleri	129	154	222	207	188	156	168	147	140
Giyim eşyası	222	210	244	246	248	269	269	282	268
Deri	8	5	11	9	11	11	9	10	11

Kaynak: TURKSTAT 2008

hazırgiyim üretiminin daha yüksek olduğu şehirlerde kadın istihdamının daha yüksek olduğu görülmektedir. En önemli örnek kadınların tüm tekstil çalışanlarının neredeyse %70'ini oluşturduğu Adıyaman'dır. Kadınların ev-eksenli tekstil işleri ve diğer kayıtdışı çalışma biçimleri dikkate alındığında bu daha da artabilir.

Hazırgiyim sektöründe kayıtdışı istihdam eğilimlerine ilişkin kesin kanıtlar mevcut değilken, kadınların küçük atölyelerdeki ya da evdeki sözleşmeli çalışmaları dikkate alındığında Türkiye'de kadınların ihracat odaklı tekstil işinde hâlâ yüksek paylara sahip olması muhtemeldir. Çarpıcı olan, tarım dışı kayıtdışı istihdamının 2000-2006 yıllarında tarım dışı istihdam oranını ikiye katlamış olmasıdır. Bu dönemde, erkeklerin tarım dışı kayıtdışı istihdamı yüzde 31 oranında artış gösterirken tarım dışı istihdamları yüzde 15 artmıştır. Aynı eğilim kadınlar için incelendiğinde, tarım dışı istihdamları yüzde 30,6 büyümeye gösterirken, tarım dışı kayıtdışı istihdamlarının yüzde 64,9 oranında büyüdüğü gözlenmiştir [12]. Bu, kadınları hazırgiyim atölyelerinde çalışmaya zorlayan faktörler gelir eşitsizliği, ücret artışı ve Türkiye'de işsizlik ile açıklanabilir. Ev-eksenli hazırgiyim atölyeleri 1990'lı yıllarda güçlüydü ve 2000 yılından sonra daha da güçlendi. Sonuç olarak, düşük gelir gruplarındaki kadınların iş piyasasına kayıtdışı işler ile girmesi muhtemeldir.

1980'li yılların sonu ve 1990'lı yıllarda yapılan bir dizi çalışma, aile geliri üzerindeki baskının kadınlar arasında kayıtdışı çalışmaların artmasının altında yatan neden olduğunu öne sürmektedir. Kentsel kesimde yaşayan, sayıları gittikçe artan insanın giderek azalan formel istihdam olanaklarına talebi artmış ve bu eğilim, gittikçe daha fazla hanehalkının kentsel işlerden gelen nakit gelire bağımlı hale gelmesine neden olmuştur. 2000 yılında gerçekleştirdikleri bir saha çalışmasında, Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder (2003) azalan iş fırsatları, artan işsizlik ve sabit işlerin kaybolması tehdidi altında düşen ücret düzeyleri ile erkekler yüzleşirken, kadınlar ve çocukların ise kentlerdeki temizlik işlerini, konfeksiyon işini ve parça başı işleri yapan önemli gruplar olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu istatistikler kadınların Türkiye'deki kayıtdışı çalışmalarının yoğun ve artmakta olduğunu gösterse de, kavramsal cinsiyet önyargıları ya da veri toplamayla ilgili uygulama sorunları nedeniyle göz ardı edilmektedirler. Diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'deki düşük gelirli kadınlar, ev-eksenli olarak parça başına çalışıyor ya da farklı kayıtdışı faaliyetlerde bulunuyor olsalar da ev kadını olduklarını söyleme eğilimi göstermektedirler. Dolayısıyla, hazırgiyim sektöründeki kadınların kayıtdışı çalışmasının bir kısmı resmi istihdam istatistiklerine yansıtılmamaktadır.

5. Bölgede Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü ve Kadın İşçiler

Tekstil sektörünün bölgedeki sanayi üretimindeki rolü belirgindir ve sektör son yıllarda önemli bir işveren haline gelmiştir. Bu, UNIDO'nun tanı çalışmasıyla kanıtlanmıştır [16]. Bu çalışmada, tekstil ve hazırgiyim, bölgedeki ana faaliyet alanı olarak tanımlanmıştır. Bölgedeki tüm sanayi şirketlerinin yüzde 37'si bu sektörde faaliyettedir. Malatya'daki şirketlerin yüzde 13'ü, Adıyaman'daki şirketlerin yüzde 25'i, Kahramanmaraş'taki şirketlerin yüzde 34'ü ve Gaziantep'teki şirketlerin %30'u tekstil ve hazırgiyim sektöründedir. Bölgedeki resmi kayıtlı işlerin (91.790) yüzde 69'undan fazlası tekstil ve hazırgiyim sektörü tarafından yaratılmıştır. Malatya ve Adıyaman'daki istihdamın yüzde 35'i, Kahramanmaraş'taki istihdamın yüzde 44'ü ve Gaziantep'teki istihdamın yüzde 42'si de tekstil ve hazırgiyim sektöründedir.

Bölgenin tekstil ihracatındaki payı artış göstermektedir. 2010 yılında, tekstil sektörünün tüm ihracat gelirinin %11,4'ü bölgedeki tekstil firmaları ve fabrikaları tarafından oluşturulmuştur. Gaziantep, Kahramanmaraş ile birlikte halıcılık ve tekstil ham maddeleri sektöründe oldukça güçlüdür. Bu iki şehir, tekstil ham maddesi ihracatının yaklaşık %23'ünü oluşturmaktadır. Veriler aynı zamanda hazırgiyim ihracatı gelirlerinin ihracatta önemli bir payı olduğunu göstermiştir. Ancak, bölgedeki hazırgiyim firmaları İstanbul ve diğer şehirlerdeki büyük firmaların alt işverenleridir ve ürünlerinin büyük bir kısmı İstanbul'daki şirketler aracılığıyla ihraç edilmektedir. Bu sebeple, hazırgiyimin ihracatındaki payı diğer tekstil alt sektörlerine göre yanıltıcı olabilir.

Yatırım teşvikleri bölgede sektörün büyümesinde önemli bir rol oynamaktadır; ancak kayıtdışı ekonomi hâlâ baskın durumdadır. Hazırgiyim sektöründeki alt işveren ilişkileri nedeniyle, Kunt ve Zobu (2011) neredeyse tüm kayıtdışı şirketlerin hazırgiyim sektöründe olduğunu ve kayıtlı bölgesel ya da ulusal (İstanbul, İzmir, Kayseri, Ankara) şirketlerin alt işverenleri olarak faaliyet gösterdiklerini belirtmiştir. Kayıtdışı şirketlerin bir kısmı ürünleri (gömlek, pantolon, takım elbise, vs.) bavul ticareti ile doğrudan Orta Doğu ülkelerine ihraç etmektedir. Kayıtdışı şirketler çoğunlukla Malatya, Kahramanmaraş (şehir merkezi) ve Gaziantep'te (çoğunlukla Avratpazarı ve Karatarla ilçeleri) bulunmaktadır [16]. Adıyaman'daki kayıtdışı şirketlerin sayısının kayda değer olmadığını bildirmektedir. Bunun sebebi Adıyaman'daki hazırgiyim şirketlerinin çoğunun yatırım teşviklerinin desteğiyle açılmış olması ve devletten vergi muafiyetleri ve diğer faydaları sağlamaya devam etmek için yasal olarak kalmaları gerekmesidir.

Kadınlar tarımsal üretimde daha büyük bir rol oynasa da, bölgedeki, tarım dışı çalışmadaki kadın istihdam oranı %9-17 arasında değişmektedir. Rakamlar son yıllarda yükseliyor gibi görünse de, kadınlar tarım dışı faaliyetlerdeki çalışanların çok küçük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu da demek oluyor ki, kadınların kentsel kesimdeki iş gücüne katılımı çok düşüktür ve kadınlar ev işleri ve çocuk bakımıyla uğraşan ev kadınları olarak kalmaktadır. Kunt ve Zobu'nun (2011) bulgularıyla kıyaslandığında, kadınların tekstil ve hazırgiyim sektöründeki payı ortalama istihdam değerlerinden çok daha yüksektir. Tekstil ve hazırgiyim sektöründeki kadın işçilerin oranı Gaziantep'te %24,4, Kahramanmaraş'ta %17,7, Malatya'da %22,6 ve Adıyaman'da %71,8 olarak hesaplanmaktadır [16]. Bu, tekstil ve hazırgiyim sektöründe kadın istihdamı oranının bu şehirlerdeki kadın istihdamı oranından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Gaziantep için kadın istihdam oranı %14,2'dir, sektördeki kadın işçilerin oranı ise %22,4'tür, yani ortalamanın çok üzerindedir. Ancak Kahramanmaraş'ta çoğunlukla kadın istihdam eden sadece birkaç firma olduğu ve sektörün geri kalanı iplik ve kumaş üreten fabrikalardan oluştuğu için ortalama ve sektördeki kadın istihdamında benzer değerler vermektedir.

Bölgedeki düşük kadın istihdamı oranı, kadınların toplumdaki rolüne atfedilen ataerkil ve kültürel değerlerin ve kadınların aile ve iş yaşamını bir arada sürdürmek için oldukça zorlu bulunduğu ağır çalışma koşullarının bir sonucudur. Rakamlar gösterdiği üzere, Gaziantep'te kadın istihdamı diğer şehirlere göre daha düşüktür. Hazırgiyim şirketlerinin şehirden çekilmesiyle birlikte, kadın istihdamı olanakları da azalmıştır. Kadınlar küçük örgü atölyelerinde ya da halıcılık gibi bazı el işlerinde istihdam edilmiştir. Ancak, endüstriyel üretim için özel alanlarda kadınların bu yoğun üretim alanlarında nadiren çalıştırıldığı görülmüştür. Tekstille ilgili bazı ev-eksenli parça başı çalışma (gelinlik ve diğer giysiler için nakış ve iğne işi) ve şehirde uzun zamandır kadınların işi olan fıstık kırma olanakları vardır.

Kahramanmaraş'ta, tekstil üretimi çoğunlukla iplik, kumaş ve bu alanlarla ilgili boyama gibi diğer tekstil ürünleridir. Atlas ve Sanko gibi erkek giyimi üzerine uzmanlaşmış birkaç büyük ölçekli giyim fabrikası vardır. Bu fabrikalarda, kadınlar çalıştırılmaktadır, ancak kadınlar küçük ölçekli giysi üretimi atölyelerinin popüler işçileri değildir. Hazırgiyim fabrikalarındaki iş gücünün yaklaşık üçte birini kadınlar oluşturmaktadır ancak kadınlar kayıtdışı küçük ölçekli giysi üretiminde nadiren görülürler. Son yıllarda kentsel sanayi üretiminde çok fazla büyüme ve artan iş gücü talebi kaydetmiş olsa da sektörel alanlarda iş gücü eksikliği vardır, bu da şehir merkezine göç eğilimlerinin yavaşlamasıyla açıklanmaktadır.

Malatya ve Adıyaman'da, bu şehirler baskın olarak hazırgiyim ürettikleri için kadınlar daha fazla sektörel iş gücü oluşturmaktadır. Malatya'nın giyim üretimi TAHA Tekstil fabrikaları ve Çalık Holding kuruluşları tarafından şekillendirilmektedir ve çoğunlukla büyük ölçekli entegre tekstil firmalarıdır ve son teknoloji kullanılmaktadır. Adıyaman daha çok şehirde kadın işçi oranlarının yüksekliği alt işveren üzerinden yapılan hazırgiyim üretimiyle bağlantılıdır. Şehrin hazırgiyim üretimi İstanbul'da konfeksiyon atölyeleri işlettikten sonra şehre dönen Adıyamanlı girişimciler tarafından şekillendirilmektedir. Konfeksiyon üretimi alanındaki tecrübeleriyle bu insanlar, hükümet teşviklerinden faydalanmak ve iş gücü maliyetlerini düşürmek için Adıyaman'a dönmektedir. Bu atölyeler, H&M gibi dünya pazarlarında satılan büyük ünlü markaların alt işveren firmaları olarak çalışmakta ve çok fazla sayıda kadın işçi istihdam etmektedir.

Tekstil ve hazır giyim sektörünün bölgede kadınlara istihdam olanakları sunduğu ve kadınların konfeksiyon üretimindeki katılımının daha yüksek olduğu açıktır. Ancak, teknik tekstil ve halıcılık alanlarında üretim büyük oranda kadınların istihdamına dayalı değildir, çoğunlukla erkeklerin baskın olduğu üretim alanlarıdır. Bir iş erkek işi haline geldiğinde, bu alana kadın işçileri sokmak gerçekten zordur. Bu örnek en iyi şekilde Gaziantep'teki şehrin sanayi üretiminin büyük bir kısmının gerçekleştiği sınırlı üretim bölgelerinde görülmektedir. Dolayısıyla, kadınlar özellikle bu alanlardan uzaklaştırılmaktadır. Adıyaman örneğinde olduğu gibi kadınlar yalnızca hazır giyim üretimi üzerine yoğunlaştığında görünür bir iş gücü haline gelmektedir.

6. Sektörün Kadın İşçileri

Kadın işçiler ve diğer ilgili taraflarla yapılan görüşmeler tekstil ve hazır giyim sektöründe kadınların çalışmasının genel özelliklerinin kabaca bir resmini çizmiştir. Yaş yapısı sektördeki kadın istihdamının en belirgin özelliği olarak göze çarpmaktadır. 17 ve 25 yaşları arasındaki genç kadınlar tekstil ve hazır giyim sektörünün ana iş gücü tedarikçileridir. Dolayısıyla, kadınların çalışması evlenene kadar kısa vadeli bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır.

Görüşme yapılan bekâr kadınlar, evlendikten sonra çalışmak istemediklerini söylemiştir. Bu durum, ailelerin en az beş çocuğa sahip olması ve çok sayıda çocuk nedeniyle, kadınların maaşlı bir işte çalışmasının zor olmasına da bağlıdır. İşveren ve bekâr kadınlar arasında, evlenene kadar veya en azından hamilelik dönemlerine kadar çalışmaya devam etmeleri konusunda sessiz anlaşma bulunmaktadır. Kadınlar ya evlenmeden önce işten ayrılmakta ya da hamilelik döneminde işten çıkarılmaktadır. Hamilelikleri görünür hale geldiğinde kadınların işten ayrılmaları gibi birçok durum mevcuttur. Bölgede, kadınların evlenene kadar çalışması, itiraz edilmeyen bir tür kuraldır. Büyük bir giyim fabrikasında çalışan genç kız şöyle diyor:

"Evlenince çalışmak istemem. Babam ameliyat olduğu ve çalışacak durumda olmadığı için bu işe başladım. Bu benim aileme verdiğim bir destek. Ama kadınlar evlenince çalışmazlar."

Bu kural, kadınların çalışma hayatına iyice entegre olduğu durumlarda bile hâlâ geçerlidir. Örneğin, bir kadın işveren, kendi fabrikasındaki bir kadın çalışanın uzun süredir çalıştığını fakat evlendiği zaman işten ayrıldığını dile getirdi. Kurum için büyük bir kayıptı fakat işten ayrılışı her iki taraf için de yazılı olmayan bir kural niteliğindedir.

Bu araştırma sırasında dört şehirde çok sayıda firma incelenmiştir ve bunların hepsi de kayıtlı olarak faaliyet yürüten büyük çaplı firmalardır. Bu yüzden, kadın çalışanların çoğunun eğitim seviyesi lise mezunu düzeyindedir. Birçok kadın, İŞKUR'un eğitim faaliyetleri aracılığıyla iş bulmaktadır. Görüşmelerde kadınlar, fabrikalarda 6 aylık bir kursa gittiklerini ve fiili iş hayatına başlamadan önce kursiyer olarak kayda geçtiklerini dile getirdi. Eğitimi tamamladıktan sonra, kursiyerler tekstil sertifikasına sahip olup işe başlamaktadırlar. Kursiyerler bu dönemde asgari ücret almakta, maaş ve vergileri İŞKUR tarafından ödenmektedir. Eğitimde, kursiyerler eğitimlerini tamamladıktan sonra çalışacakları pozisyonlara fiilen yerleştirilmektedir. Bir kız İŞKUR'daki eğitim kursu deneyimini şöyle dile getiriyor:

"İŞKUR'un iş garantili eğitimlerine katıldım, 6 aylık bir eğitimdi. Kursiyerken, şu anda çalıştığım işi yapıyordum. Tek fark, maaşımın İŞKUR tarafından ödenmesi ve kurs sonunda sertifika sahibi olmamdı."

Bu demek oluyor ki, firma maliyet doğurmayan bu süre zarfında, "yardımcı"/çalışan almaktadır. Sadece, altı aylık dönemden sonra bu kursiyerleri işe yerleştireceklerini taahhüt etmeleri gerekmektedir. Özetle, kadın çalışanların çoğu, daha yüksek eğitim düzeyine sahiptir ve çoğu lise mezunudur.

Genelde, kadınlar hazır giyim fabrikalarında işe alınmaktadır. Erkek ve kadınlar arasında mutlak bir iş ayrımcılığı olmamasına rağmen, bazı işler erkekler tarafından, diğerleri ise kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Dikim,

cinsiyete özgü olmadan hem kadın hem erkek tarafından yapılmaktadır. Ancak, erkekler, dokuma ve boyama bölümleri gibi departmanlarda daha hâkimdirler ve ütü ile kesim daha çok erkek işidir. Kadın ve erkek arasında oluşan iş ayrımının konfeksiyon bölümü dışındaki departmanlarda olduğu raporlanmıştır. Hazırgiyim fabrikalarında, konfeksiyon bölümünde erkek ve kadın görevleri arasında mutlak bir bölünme yoktur. Ev-eksenli işler, özellikle kadınlar için tasarlanmaktadır. Ev-eksenli parça başına ücret alan kadınların ana işi, giysilere aksesuar dikmektir.

Genelde, ev-eksenli işlerde erkeklerin tek görevi, örneğin; üretilen giysi parçalarının nasıl kırılacağı ve giysi tasarımının ne tür bir el işi gerektirdiği konusunda işlerin uygulamasını göstermektir. Daha açık bir ifadeyle, tekstil ve hazır giyim sektöründeki kadın çalışanlar, genç nüfustan oluşmakta, sektörde birkaç yıl kalmakta ve çoğunlukla kumaş imalatı işlerinde istihdam edilmektedir. Bölgede endüstrinin gelişmesiyle, kadınların işverenler için cazip bir kaynak haline geldiği açıktır. İşverenlerin bakış açısından, kadınların sektöre çekilmesi ve sektörde tutulması, endüstrideki başarının çoğunlukla, düşük maliyetli iş gücünün yüksek sirkülasyonuna bağlı olduğu bölgedeki sektörün sürdürülebilirliği için son derece önemlidir. Bir tekstil fabrikasındaki yönetici, endüstrideki yüksek kadın istihdamının sebebi olarak, kadınların kişisel özelliklerinden şöyle bahsetmiştir;

“Kadınlar, erkeklerden daha uysal ve çalışkan görünmektedir. Ayrıca, daha az ücrete çalışmaktadırlar. Ancak, erkekler, problem yaratmaya ve daha çok maaş istemeye eğilimlidir ve işe devamsızlık erkekler arasında daha yaygındır. İşverenler bu yüzden, tekstilde daha çok kadın işe almak istemektedir.”

Bu nedenle, kadınlar, giysi yapımına “doğuştan” meyilli oldukları, uysal ve alçakgönüllü çalışanlar olarak görüldükleri için erkeklerden daha uygun çalışanlar olarak tanımlanırlar. Erkeklerin daha çabuk sinirlendikleri görülmektedir ve atölyelerde kolayca sorun yaratabilirler fakat kadınlar az talepte bulunur ve mali açıdan tatmin etmek kolaydır. Saha çalışması sırasında ziyaret edilen her kuruluşun daha fazla kadın çalışana ihtiyacı vardı ve yeni kadın işe alımları için fabrikalarında bir ilan bulunuyordu. Aynı faktörler, kadınların bölgedeki istihdama erişimlerini de etkilemektedir. En önemli faktör, kuruluşun toplumdaki saygınlığıdır. Bu saygın kuruluşların bazılarında çalışmak, kamu sektöründe çalışmak gibi düşünülmektedir. Bu saygınlığı elde etmek, toplum tarafından bilinen bir ustabaşıya sahip olma, maaş ve vergilerin düzenli ödenmesi ve toplum ile iyi bir ilişki kurmakla sağlanır. Bu nedenle, ustabaşları genellikle, çalışanlarının evlilik törenlerine katılır ve hediye getirirler. Bütün bu faktörler, ailelerin, kızlarının bu firmalarda çalışmasına izin vermeye teşvik etmektedir. Buna ek olarak, akrabadan ya da camiadan aynı firmada çalışan kişiler varsa, o zaman kadınların işe girmek için izin almaları daha kolay olmaktadır.

Çalışma koşulları, kadınların tekstil ve hazır giyim sektöründe uzun dönemli çalışmasında ciddi bir engeldir. Uzun çalışma saatleri ve fazla mesai, kızlarının ücretli işte çalışmasına izin vermelerinde aileler için ana sorun niteliğindedir. Aileler, kızlarının eve sabaha karşı 1 ya da 2 gibi dönmesini, mantıksız ve tehlikeli bulmaktadır. Çalışan kız ve kadınlar hakkında kolayca dedikodu oluştuğu için, kızlarının onuru üzerine önem göstermektedirler. Sektörde kadınların çalışmasını kısıtlayan bu faktörlerin sonucu, tekstil ve hazır giyim işlerinde kadınların kısa dönemli sözleşme yapmasıdır. Kadınlar için ortalama 2-3 yıl çalışma süresi öngörülmektedir. Beden işçisini nitelikli elemana dönüştürmeyi kapsayan eğitimler düşünüldüğünde, bu çok kısa bir zamandır. Kadın işçilerin, aynı zamanda bir çalışanın verimliliğini etkileyebilecek ve optimum kapasite ve beceriye ulaştığında bir işçinin kaybedilmesi anlamına gelebilecek olan yüksek devir oranı sektör için büyük bir kayıptır. Bu sorunun çözümü, kadın çalışanların sektörde daha uzun kalmasının yolunu bulmak ya da çocuk doğurma ve büyütmeden birkaç yıl sonra işe geri dönüşlerini sağlamaktır.

Bölgedeki tekstil sektöründe çalışan kadınlar genellikle genç nüfustandır ve evlenmeden önce, birkaç yıl çalışmaktadır. Genç kızlar liseyi bitirdiği zaman, tekstil sektörü onlara çok sayıda iş fırsatı sunmaktadır. Ancak, ailelerinden çalışmak için izin almaları gerçekten zordur ve kadınların ücretli çalışma alanına girmelerini kısıtlayan birçok faktör vardır. Evlilik dünyasına girdikleri zaman, kadın çalışanlar işten ayrılmakta ve ev kadını, anne olarak kalmaktadır, bu da sektördeki kadın iş gücünde yüksek devirlerle sonuçlanmaktadır. Sektördeki kadın iş gücünü desteklemek ve korumak, evli ve çocuk sahibi kadınlara yönelik uygun çalışma koşullarının oluşturulması için belirli bir düzenleme gerektirmektedir.

7. Ortaya Çıkan Sorunlar: Kayıtdışılık, İş Gücü Eksikliği, Çalışma İdeolojileri ve Çocuk Bakımı Olanakları

Bölgedeki sektörün sürdürülebilirliği, ağırlıklı olarak, üretime daha ucuz işçilik modelleri entegre etme yeteneğine bağlıdır. Bu bağlamda, kadın iş gücünün işverenler için cazip bir arz formu olduğu ortaya çıkmaktadır. Ancak, kadınların tekstil sektörüne girmesini kısıtlayan çalışma koşulları, kayıtdışılık, çocuk bakımı sorumlulukları ve çalışan kadınlara yönelik yerel ideolojiler gibi bazı faktörler bulunmaktadır. Bölgedeki tekstil üretiminin artması ve tekstil ve hazır giyim sektörü organizasyonundaki işçi-işveren ilişkilerini etkileme gibi bazı konuların altının çizilmesi gerekir. Ayrıca bunlar sektördeki kadın istihdamının önemli sorunlarıdır ve kadınların çalışma yapılarını ve şekillerini domine etmektedir. Raporun ileriki bölümlerinde, bütün bu sorunlar değerlendirilmekte ve sektörde çalışan kadınlar üzerinde nasıl bir etki yarattıkları aktarılmaktadır.

Kayıtdışılık

Tekstil sektörünün bölgedeki başarısının ardında yatan neden yeni fabrikalara hükümetin verdiği yatırım teşvikleridir ve bu teşvikler bir dizi kayıtlı istihdam yaratılması karşılığında verilen ücretsiz arazilerden vergi indirimlerine kadar farklılık göstermektedir. Bu durum, yatırım teşvikinden ve vergi indiriminden faydalanan kuruluşlarda kayıtdışı istihdamı kısıtlamaktadır. Çoğu durumda, şirketler sosyal güvenlik ve vergi yükümlülüklerinin bir kısmını yerine getirmezler. Bu firmalar yasalara uygundur ancak istihdam konusunda kayıtdışı hareket etmektedir. Bölgede, kayıtlı ve yasal tekstil ve hazır giyim şirketlerinin kayıtdışı işçileri vardır. Kayıtlı istihdamın yaklaşık %20'sinin eksik kaydedildiği tahmin edilmektedir. Bu durumda, işverenler gerekli kayıtlara sahip değildir, bu kayıtlar gölgeler altında saklanmıştır [16].

Kayıtdışı istihdam aynı zamanda küçük ölçekli atölyelerle de ilgilidir ve çalışanların çoğu kayıtdışı çalışmaktadır. Görüşmeler esnasında aynı zamanda yeşil kart sahiplerinin yalnızca yeşil kartın faydalarını değil, aynı zamanda yeşil kart sahibi olmanın getirdiği diğer toplumsal faydaları kaybetme korkusuyla kayıtlı çalışmaktan çekindiklerinden bahsedilmiştir. Bu faydaların çoğunlukla okula giden çocuklar için para yardımı, kış boyunca kömür yardımı, belediyelerden ve diğer yerel yönetim birimlerinden para yardımı olduğu söylenmektedir. Tedavi esnasında, yeşil kart sahipleri sigortalı normal bir işçiden daha az katkı payı ödemektedir. Tüm bu faydaları kaybetme korkusuyla insanlar kayıtsız olarak çalışmayı tercih etmektedir.

Bu bağlamda, kayıtdışı olarak çalışmak kadınlardan çok erkek işçilerin kaygısıdır, çünkü kadınlar kendi başlarına çalışmaya karar vermemektedir ve tekstil işlerine erişimleri her zaman akrabaların ya da komşuların veya ailelerin tanıdığı başka kişilerin çalıştığı bir iş yeri bulmak gibi diğer faktörlere bağlıdır. Bu koşulların karşılanması ve kadınların istihdam için serbest bırakılması halinde, genellikle ilk işyerlerinde kalırlar ve işlerini değiştirmezler. Yani, kayıtlı bir atölyede çalışmaya başlarsa evlenene kadar orada çalışmaya devam ederler, iş kayıtdışı ise kayıtdışı olarak çalışmaya devam ederler. Küçük atölyeler erkeklerin ağırlıklı olduğu ortamlar olduğundan, kayıtdışı istihdam kadınlar için çekici bir seçenek değildir. Kadınlar genellikle Sanko, Atlas vs. gibi büyük ölçekli, köklü şirketler olan kadın dostu ortamlarda çalışmak istemektedir.

Firmalar, kuralları ve yönetmelikleri birkaç farklı şekilde göz ardı edip kayıtdışılık yaratmaktadır. En yaygın tür uzun çalışma saatleridir ve genelde bir iş günü 10-12 saattir. Kayıtlı bir hazır giyim şirketinde bile çalışanlar sabah 7.20'de işe başlar, akşam 6.00'da bırakırlar. Bu, fazla mesaiyi kapsamamaktadır ve bu tarz bir çalışma fazladan çalışmayı kapsamaktadır. Kayıtdışı işçiler daha uzun saatler, hatta haftada 6 gün çalışırlar. Uzun çalışma saatleri kadınların bölgede ücretli işlerde çalışmasının önüne geçen önemli bir faktördür. 8 saatlik bir iş günü bile evli ve aile sorumluluğu taşıyan kadınlar için bir engel teşkil etmektedir ve yasal saatlerin üzerinde çalışmayı gerektiren iş imkânları bu şehirlerde yaşayan kadınlar için elverişsiz bir alandır.

Küçük yaşta işçiler bölgedeki kayıtdışılığın bir diğer yüzüdür. Adıyaman'ın küçük kasabalarındaki birçok hazır giyim fabrikasının yaşı yasal çalışma yaşından küçük genç kızlar çalıştırdığı rapor edilmiştir. Ücretleri yetişkin bir işçiden daha düşük olduğu için işverenler genç işçiler çalıştırmaktadır ve küçük atölyelerde çalışan küçük çocuklar oldukça yaygındır. Türkiye, ILO'nun çocuk işçilerle ilgili anlaşmalarını imzalamış ve IPEC projesini başarıyla uygulamış olsa da, tekstil ve hazır giyim gibi emek-yoğun sektörlerde çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak hâlâ çok zordur⁴. Yukarıda özetlenen bu durum, genel olarak istihdam ve özellikle kadınlar için istihdam yaratma çabalarına, ILO'nun "İnsana Yakışır İş" Programı'nda belirtilen temel çalışma standartlarıyla⁵ ve sosyal güvenlik teminatıyla uyumlu işlerin yapılmasına odaklanmalıdır.

Güç Eksikliği, Gücü Devri ve Memnuniyeti

Tekstilde nitelikli işçilerin olmayışı bölgedeki işverenlerin ana sorunudur. Özellikle hazır giyim fabrikaları, yüksek nitelikli işçi akışı sağlayamamaktan ve yüksek iş gücü devrinden muzdariptir. Büyük ölçekli şirketlerin görüşülen yöneticileri her zaman işçi sıkıntısı, özellikle de kadın işçi sıkıntısı yaşadığının altını çizmiştir. Fabrikalarında sürekli kadın işçi arandığına dair bir ilan bulundurmaktadırlar. Hazır giyim sektörünün daha baskın olduğu Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman şehirlerinde, işçi ihtiyacı daha şiddetlidir. Kahramanmaraş İŞKUR tarafından onaylandığı gibi şehir merkezindeki %3-4 dolayındaki oranıyla en düşük işsizlik oranına sahip olan il konumundadır.

Çalışanların gözünden, tekstil işi çok düşük getirileri olan zor bir iştir; eğitim faaliyetlerine katılanlar bile tekstil sektöründe kalmak istememekte. Uzun çalışma saatleri, düşük ve düzensiz ödemeler ve terfi imkânı olmaması tekstil işini cazip olmayan bir meslek haline getirmektedir.

Yalnızca Sanko ve Taha Tekstil gibi büyük ölçekli fabrikalardaki istihdam olanakları işçiler arasında popülerdir ve buralarda çalışmayı bir şekilde "kamu" işi olarak görmektedirler. Bu "prestijli" işlerin dışında işçiler işlerinin uzun süreceğini düşünmemektedirler. Kadınların çalışması evliliklerine kadar kısa vadeli olarak şartlanmıştır.

İşverenlerin gözünden, çalışanların farklı iş yerleri arasında kolayca hareket ediyor olması işverenler için ana sorunlardan bir tanesidir. İş gücünü kaybetmek istemiyorlarsa zaman zaman çalışanların yokluğuna ve çalışma saatleri esnasında düşük çalışma hızına göz yummaları gerekmektedir. Bölge, birbirine sıkı sıkıya bağlı akrabalık ilişkileriyle bilindiğinden, işverenler, bazı işçilerin bir firmaya birlikte gittiğini ve orada kaldıklarını ancak ayrıldıklarında da birlikte ayrıldıklarını belirtmektedir, bu da aynı zamanda bu kadar fazla işçiyi kaybetmek sebebiyle üretim hattının sürdürülmesinin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir.

İşçilerin işlerinden duyduğu memnuniyet oldukça düşüktür ve iş koşulları işçilerin tekstilde çalışmak istememelerinin temel sebebi olarak gösterilmektedir. Tozlu, sıcak, gürültülü ve kirli çalışma alanları başka bir mesleğe geçmek istendiğinde en çok şikâyet edilen sebeplerdir.

Kadınların çalışmasına dair söylemin gücü

Görüşmeler esnasında, yerel toplumların kadının çalışmasına yönelik algısı ve değerlendirmesinin kadınların çalışması üzerinde nasıl bir etki yarattığı açıklık kazanmıştır. Bu anlayış, bölgedeki kadınların bu kadın işçileri kendi toplumlarının içerisinde nasıl algıladıklarına dair söylemin gücüyle filtrelenmektedir. Bu yerel söylem, çalışan kızları

4- ILO Çocuk İşçiliğini Sona Erdirme Uluslararası Programı (IPEC) 1992 yılında ülkelerin bu sorunla mücadele etme kapasiteleri artırılarak ve çocuk işçiliğiyle mücadelede dünya çapında bir hareket yaratarak çocuk işçiliğinin kademeli olarak ortadan kaldırılması amacıyla oluşturulmuştur. IPEC hakkında daha fazla bilgi için: <http://www.ilo.org/ipcc/lang--en/index.htm>. ILO Türkiye Ofisi tarafından uygulanan IPEC Projeleri için: <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/areas/child.htm>

5- Temel çalışma standartları, temel işçi haklarının korunması için ILO tarafından geliştirilen ve uluslararası toplumlar tarafından tanınan minimum standartlarla ilgili bir kurallar ve prensipler dizisidir. Temel ILO çalışma standartları sekiz ILO sözleşmesi tarafından kapsamaktadır: 29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930), 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948), 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949), 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi (1957), 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958), 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (1973) ve 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi (1999). Türkiye, tüm temel ILO Sözleşmelerini kabul etmiştir.

evdeki baba baskısı ve ataerkil kontrolden kaçmaya çalışan kızlar olarak tanımlanmaktadır. Evliliklerin bile yakın akrabalar arasında gerçekleştirildiği bu geleneksel toplumlarda, akraba olmayan kadın ve erkekler arasındaki temas sosyal açıdan kabul edilemez olarak görülme ve bu çizgiyi geçenler toplumdan dışlanarak cezalandırılmaktadır. Böyle bir ortamda kadınların ücretli olarak çalışması, itaatsizlik ve ataerkil düzenin kurallarını bozmak olarak görülmektedir. Kadınların amacı geçimlerini sağlamak ya da bir tür ekonomik kazanç sağlamak veya tecrübe edinmek değildir, daha çok ataerkil toplumun kısıtlamalarından kurtulmaktır. Bu şekilde tanımlandığında, kadınların çalışması toplumsal açıdan kabul edilemezdir ve buna yalnızca kadınlar evlenene kadar izin verilmektedir.

Ancak, bazı durumlarda evli kadınlar çalışmaya devam etmektedir. Aileleri ve hatta meslektaşları tarafından yakından denetim altında tutulduklarını hissetmektedirler. Zaman zaman erkek meslektaşları tarafından sıklıkla kocalarının çalışmalarına nasıl izin verdiğine dair sorulara maruz kalmaktadır. Bu yüzden öğretmenlik ya da memuriyet saygın işlerdir ancak bir tekstil fabrikasında çalışmak daha fazla çalışma saatleri gerektirmektedir, bu da kadınlar için uygun değildir.

Bölgedeki kadınların tekstil sektöründe çalışmalarını gölgeleyen kültürel ve ataerkil değerleri değiştirmek kolay değildir. Bu ancak, tekstil işinin saygınlığının artırılmasıyla mümkün görünmektedir. Bu, toplumun çalışan kadınlara yönelik algısını değiştirecektir. Tekstil işi kadınlara istihdam karşılığında iyi bir yaşam standardı sunarak istenilen bir iş haline gelmedikçe, toplumdaki kadın işçi algısını değiştirmek gerçekten zordur, bunun da kadınların istihdam şekli ve biçiminde oldukça büyük bir etkisi vardır.

Çocuk Bakımı Olanakları

Kadınların sektördeki çalışmasını sürdürülebilir kılmaya dönük kaygılar, çoğunlukla daha fazla evli kadını çalışmaya çekmek ya da evlendikten sonra işten ayrılan kadınları istihdamda tutmak ile ilgilidir. Sorulacak sonraki soru, sektörün neden evli kadınları çalışan olarak barındıramadığıdır. Türkiye’de, sistemli genel bir çocuk bakımı politikasının olmadığı bir çevrede, çocuk bakımı için sağlanan devlet desteğinin ve okul öncesi çocuklar için sağlanan kamu tesisinin çok sınırlı olduğunu görmek şaşırtıcı değildir. 2007 yılında sadece 3 ve 7 yaşları arasındaki çocukların yüzde 16’sı, çocuk bakım evi ve okul öncesi dersliklere katılmıştır. Bu çocukların yalnızca yüzde 7’sinin özel sektör tarafından bakımı sağlanırken, bu çocukların yüzde 90’ı devlet kreşine gitmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, 4 ile 6 yaş arasındaki çocuklar için bakım evleri ve okul öncesi eğitim sınıfları açmaktadır. Bakım evleri ve okul öncesi eğitim sınıflarında bakılan çocuklar, 3 yaşın üzerindedir ve 3 yaşın altında çocuk bakıldığına dair bilgi bulunamamıştır [17]. Ancak, 3 yaş altı çocuklar, çoğunlukla sadece az sayıda özel bakım evinin, orta ya da üst sınıf ailelere bu yaş grubu için sağladığı kadınlar tarafından evde bakılmaktadır. Çocuk bakımı konusunda kamu desteğinin bulunmayışı, kadınların birincil sosyal görevine yönelik devlet algısının bir yansımasıdır.

Çalışmanın yürütüldüğü bölgenin, yukarıda tanımlanan tariften hiçbir farkı yoktur. Çalışmanın yürütüldüğü şehirlerdeki tekstil sektörünün, özellikle sanayi üretimi için planlanan sanayi bölgelerinde gelişmesine ve bu bölgelerde bakım evi açmak için iki Bakanlık⁶ arasında imzalanan protokole karşın, saha çalışması sırasında ziyaret edilen firmaların hiçbirinin tesisinde bakım evi bulunmamaktadır. Hazırgiyim firmalarının çoğu, bakım evi işletecek yeteri kadar elemana sahiptir fakat nasıl işletecekleri hakkında bilgi sahibi olmadıkları için bir çalışan görevlendirmenin zor olduğunu söylemişlerdir.

Şu bir gerçek ki, çocuk sahibi kadınlar çalışmaya devam etmeyi zor bulmaktadır ve birçok kadın çalışırken çocuklarla ilgilenmenin zorluğunu ve yalnızca diğer aile bireyleri tarafından sağlanan informal bakımı karşılayabilen çocuk bakım tesislerinin yetersizliğini dile getirmiştir. Bu, annenin iş piyasası faaliyetlerine daha fazla katılmasını sağlamak için çocuklar için kurumsal bakım hizmetlerinin sağlanması gerektiği sorununu ortaya koymaktadır.

6- Bu Bakanlıklar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’dır. Protokol tarihi 10 Şubat 2012’dir.

8. Sonuçlar

Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman bölgelerindeki tekstil ve hazır giyim sektörü, ihracattaki payı ve istihdam yaratması sayesinde önem kazanmaktadır. Sektörü canlandırma, Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği'nin 2007 yılında yayınladığı raporunda öngörülmüş, ayrıca 2009 yılında Başbakanlık tarafından hazırlanan Türkiye Tekstil, Giyim ve Deri Sektörü'ndeki Milli Strateji programı ile desteklenmiştir. Merkezi hükümet tarafından sunulan yatırım teşvikleri, vergi indirim ve diğer teşvikler, sektörün gelişmesinde ve istihdamın yaratılmasında merkezi bir yere sahip olmuştur. Teşviklerin etkisi, sektörün alt bölümlerinde daha belirgin olmuştur. Örnek olarak, Gaziantep teknik tekstil ve marangozluk için destek alırken, Adıyaman'daki hazır giyim sektörü için destek almaktadır ve bu şehirde daha baskındır.

Sektörün bölgede ana işveren olduğu açıktır. Kunt ve Zobu'ya (2011) göre, tüm resmi kayıtlı işlerin yüzde 69'undan fazlası, bölgedeki tekstil ve hazır giyim endüstrisi tarafından sağlanmıştır. Malatya ve Adıyaman'daki istihdamın yüzde 35'i, Kahramanmaraş'taki istihdamın yüzde 44'ü ve Gaziantep'teki istihdamın yüzde 42'si, tekstil ve giyim sektöründe gerçekleşmektedir. Sektör ayrıca kendi şehirlerindeki ortalama katılımdan daha yüksek kadın katılım oranına sahip olan kadınlar için ana bir işverendir.

Tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan kadınların oranı, Gaziantep'te %24,4, Kahramanmaraş'ta %17,7, Malatya'da %22,6 ve Adıyaman'da %71,8 olarak hesaplanmıştır.

Sektördeki kadın çalışanlara yönelik araştırma, bu kadınların 17 ve 25 yaş aralığında genç nüfusta olduklarını, lise eğitimi aldıklarını ve sektörde birkaç yıl çalıştıklarını göstermektedir. Yerel toplum, çalışan kadınların ataerkil düzen ve kontrol kurallarının tersine hareket ettiğini düşünmekte ve istihdama katılanları küçük düşürmektedir. Kadın ve ailelerin şerefine korunması kadınların davranışları ile güvence altına alınmakta ve doğru davranış modelini bozan her kadın, toplum tarafından dışlanarak cezalandırılmaktadır. Toplum, kadınların ataerkil otorite kısıtlamalarından kurtulmak için çalıştığını düşünürken, kadın dostu bir çalışma ortamı yaratılarak kadınların üretime entegre olmasını sağlamanın birçok yolu vardır. Genellikle, aile bütçesine ekonomik destek modeli, aynı firmada çalışan diğer aile bireylerine sahip olma ve prestijli bir fabrikada işe girilmesi ile bu meşrulaştırılmaktadır.

Tekstil ve hazır giyim sektöründeki çalışma koşulları, kadınların işe girme imkânlarını engelleyen muhtemel sebep niteliğindedir. Uzun çalışma saatleri, düşük ve düzensiz ödeme ve kayıtdışılık sektördeki kadın istihdamını engelleyen faktörlerdir. Kayıtdışılık koşullarına bağlı olarak, kadınlar tekstilde çalışmayı zor bulmakta ve ileride çalışmak için daha iyi bir beklentileri bulunmamaktadır. Kayıtdışılığın, formel fabrika üretiminin ayrılmaz bir parçası olarak görülmesi nedeniyle artmasından dolayı, kadınların sektöre girmeleri ve çalışmaları daha zor hale gelmektedir. İşe alım durumunda bile, sadece kısa dönemli olması tercih edilmektedir. Bu sebeplerden dolayı, temel işçi haklarına uygun bir çalışma ortamı yaratmak ve kadın istihdam oranlarını arttırmak için, ILO'nun insana yakışır iş programı ile uyumlu olarak çalışma koşullarının ve uluslararası çalışma standartlarının geliştirilmesi gerekli ve çok önemlidir.





İş Modellerinden

Bölüm 6 Öğrenilen Dersler

1. Şirket Profilleri	140
2. İnsan Hakları ve Çalışma Koşulları	141
3. Çevre	142
4. Tedarik Zinciri Yönetiminde Taahhüt ve Etkinliği Azami Seviyeye Çıkarmak	143
5. Sonuç	143

İTKİB tarafından hazırlanmıştır.

Bu bölümün amacı, Türkiye Tekstil Sektörü KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Oluşturulması Ortak Programı kapsamında, aynı zamanda küresel markaların güçlü tedarikçileri olan tekstil ve hazır giyim üreticilerinde örnek teşkil edecek kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını gözden geçirmek için, İş Modelleri Raporu hazırlamaktır. Bu bağlamda, rapor İTKİB tarafından hazırlanmış ve Türkiye'de faaliyet gösteren beş üretici şirketin kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarından edinilen çıkarımlar bu bölümde sunulmuştur.

Bu raporda yer alan tekstil ve hazır giyim üreticileri birçok şirket gibi, tekstil ve hazır giyim sektöründe uluslararası platformda önemli rol oynamakta ve dünyadaki Türkiye ihracat pazarı payının artmasına katkı sağlamaktadır. Türkiye'nin sürdürülebilir ihracat hedeflerine, ve yine kurumsal sosyal sorumluluğun iyi örnekleri ve sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimi uygulamaları aracılığıyla Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne sağlanan katkı ile, bu uygulama örneklerinin sunulması ve yayılması, KOBİ'lerin kavramasına yardımcı olmak ve politika üreticilerine fikir vermek amaçlanmıştır.

Bu amaçla Beş İş Modeli Raporu, beş büyük üretici şirket ile gerçekleştirilen görüşmeler vasıtasıyla hazırlanmıştır. Daha önce belirtildiği gibi, rapor kapsamında, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ile uyumlu olan ve Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne katkı sağlayan kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının başarılı örnekleri sunulmaktadır. Bu amaçla görüşmeler, bu iki ana konu ışığında gerçekleştirilmiştir. Rapor hazırlanırken, basılı malzemeler, raporlar, sunumlar ve yazara sunulan web sitelerinden büyük ölçüde yararlanılmıştır.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ve Binyıl Kalkınma Hedefleri ışığında şirketlerden, çoğunlukla bilgi paylaşımında bulunmaları, tedarik zinciri yönetimi ve Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İnsan, Kazanç ve Çevre olmak üzere üç unsuru- na olan etkilerinin incelenebileceği, sürdürülebilirliği gerçekleştirebilmek için çalışanları, müşterileri, tedarikçileri ve çevreyi de kapsayan yaklaşımlarını paylaşmaları istenmiştir.

Bu bölümde, şirket faaliyetleri ve stratejilerinin; insan hakları, çalışanlar, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki BM Küresel Sözleşmesi'nin evrensel olarak kabul edilen on ilkesi ile uyumlaştırmayı hedefleyen uygulamaları incelemektedir. Rapor kapsamlı olarak, şirketlerin;

- Kendi ticari faaliyetlerine bu on ilkeyi nasıl uyarlayacaklarını,
- Binyıl Kalkınma Hedefleri'ni(MDG) içeren BM hedeflerine uygun olarak nasıl faaliyetlerde bulunacaklarını,
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi yönetim araçları ve kaynakları nasıl kullanacaklarını, çevresel, sosyal ve yönetim alanlarındaki oluşturulmuş özel çalışma akışlarından nasıl yararlanabileceklerini, farklı örneklerle sunmaktadır.

1. Şirket Profilleri

Görüşme yapılan şirketler; iplik, tekstil, kot, ev tekstili ve konfeksiyonu kapsayan tekstil ve hazır giyim sektörünün farklı alt sektörlerini yansıtmaktadır. Şirketler çoğunlukla İstanbul'da kurulmuştur ve üretim tesisleri İstanbul'a yakındır. Görüşme yapılan şirketler 235 ile 2500 arasında çalışan istihdam etmektedir.

Şirketler; iplik eğirme, dokuma, boyama ve apre işlemleri sayesinde çocuk ve kadın giyim, resmi ve yarı serbest iş kıyafeti, kot, spor giyim ve ipliği kapsayan ürünlerde geniş bir yelpazeye sahiptir.

Şirketler, Türkiye'nin büyük ihracatçılarıdır ve Marks & Spencer, Reiss, Sainsbury's, Tesco, Debenhams, EDC, S.Oliver, Bestseller, Mango, River Island, Next, H&M, Massimo Dutti, Zara, Pull&Bear, Jules, Bershka, Gap, Mexx, Top Shop, Forever, Benetton, Coop vb. dâhil dünya çapındaki lider markalarla çalışmaktadır.

2. İnsan Hakları ve Çalışma Koşulları

Çalışma, tüm şirketlerde çalışma koşulları kural ve yönetmeliklerinin sorunsuz bir şekilde uygulanmasını sağlayan sosyal uyumluluk departmanı bulunduğunu göstermektedir. Dünya çapındaki tedarikçiler olarak bu şirketler, küresel ilkeler ve etik değerlerle uyumlu olarak kendi sosyal uyumluluk kurallarını ve düzenlemelerini geliştirmiş ve bunları kendi tedarikçi ve müşterilerine bildirmişlerdir. Sosyal uyumluluk ilkeleri kapsamında, şirketler Türkiye ve dünyadaki tedarikçilerinin farkındalığını değerlendirmekte ve yükseltmektedir.

Şirketlerin ilk önceliği; sürekli, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı geliştirmeye katkıda bulunmak için tüm çalışanlarına sorumluluk vermektedir. Tüm çalışanlar, sağlık ve güvenlik kurallarına uymak, tüm riskleri yöneticilerine rapor etmek ve iş birliğini sağlamaktan sorumludur. Tüm çalışanların aktif katılımı ile, şirketlerin iş kazalarından kurtulabileceğine ve mesleki hastalıklara karşı korunabileceğine inanılmaktadır.

Şirketler genel olarak;

- Sağlık ve güvenlik ile ilgili mevcut kanun ve yasalara uymak,
- Şirket süreçleri uygulanırken oluşan riskleri ve olası tehlikeleri tanımlamak, kaynağındaki tehlikeleri çözmeyi amaçlamak, onları kabul edilebilir seviyeye indirmek ve risk önlemi almak,
- Acil durumlar için hazır olmak,
- Süreçlerdeki tehlikeler ve çalışma ortamındaki riskler hakkında tüm çalışanların farkındalığını yükseltmek,
- Güvenli bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla, iş kazaları, yangın ve tehlikelerden korunmak için gerekli kaynakları sağlamak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için çalışanları eğitmek ve şirket faaliyetlerini sürekli geliştirmekle yükümlüdür.

Ek olarak, şirketler çalışanlarının İşçi Sendikası üyesi olmasını ve toplu iş sözleşmesine dayalı faaliyetleri desteklemektedir. Çalışanlar kendi iş kollarındaki işçi sendikasına üye olma hakkına sahiptir.

Şirketler zorla çalıştırma ve çocuk işçi uygulamalarını kabul etmemektedir. Minimum çalışma yaşı olarak 18 yaş altındaki hiç kimseyi işe almamaktadır. Bu, şirketlerin tedarikçi ve ortaklarında aradıkları en önemli uygulamalardan biridir.

Fazla mesai, çalışanlar tarafından planlanmakta ve yönetim onayından sonra uygulanmaktadır. Fazla mesai yapan çalışanların ödemesi, yasal olarak belirlenen oranlara göre hesaplanmaktadır ve bu ödeme, ilgili ayın maaş bordrosunda belirtildiği gibi yapılmaktadır.

Gerek çalışanlar için gerekse çalışma ortamındaki İK kararları için etik altyapı, din, engellilik hali, cinsiyet, sosyal statü, bir derneğe üye olma, siyasal görüş, çıkar ve terfi sebebi olarak kabul edilmez. Şirketlerde hiçbir tür ayrımcılığa izin verilmemektedir.

Görüşme yapılan şirketler, sağlık ve güvenlik konuları dahil çalışanlarını düzenli aralıklarla eğitim programı ile desteklemektedir. Eğitim konuları arasında:

- Hijyen eğitimleri
- Deprem ve yangınla mücadele eğitimleri
- Kanseri ve kanserden korunma, kas-iskelet sistemi hastalıkları, ağız ve diş sağlığı
- Atık ayırma
- İlk yardım eğitimi güvenlik prosedürleri
- Sosyal uygunluk, mesleki sağlık ve güvenlik, temel çevre eğitimleri
- Tedarikçi kalite sistemi eğitimi
- Gıda zehirlenmesi ve korunma yolları

Görüşme yapılan şirketler, OHSAS 18001⁷'e sahiptir ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi ile uyumlu olarak faaliyet göstermektedir. Beş şirketten ikisi SA 8000'e, biri ise, BM Küresel İlkeler Sözleşme Anlaşması'na sahiptir.

3.Çevre

Görüşme yapılan şirketler, çevresel sürdürülebilirliği arttırmak için çaba harcamaktadır. Çevre farkındalığını arttırmak için, şirketler ilk olarak fabrikalarında çevre dostu teknoloji ve üretim süreçlerini benimsemektedir. Çalışma, küresel tedarikçiler olarak şirketlerin, Çevre Yönetim Sistemleri geliştirdiğini göstermektedir. Bu sistemin parçası olarak, şirketler küresel çevre kaygılarını dikkate almakta ve uluslararası kabul görmüş yönetmelikleri benimsemektedir. Çevre yönetim sistemi aşamalarından biri olarak şirketlerin, tekstil ve hazır giyim ürünlerinde hiçbir risk barındırmadan müşterilerinin taleplerini karşılamak için, Oeko-Tex Standardı⁸ ve REACH⁹ sağladığı görülmektedir. Oeko-Tex'in yanında, tüm şirketler genellikle ISO 14001, Çevre Yönetim Belgesi'ne¹⁰ sahiptir. Ayrıca şirketlerin Organik Pamuk Üretimi sağladığı görülmektedir.

Çevreye yönelik yaklaşımın, şirketlerin entegre üretim tesislerindeki öncelikleri içinde bulunduğunu vurgulamak yanlış olmayacaktır. Çevresel sürdürülebilirlik önceliklerine göre, şirketler;

- Mevcut kanun ve yasalara uymak,
- Çevrenin korunması için kurumsal davranış geliştirmek,
- Atık yönetim sistemleri uygulayarak kirlilikten korunmak için etkili arıtma sistemleri geliştirmek,
- Tüm tedarikçi, ortak ve çalışanlarının çevre üzerindeki farkındalığını geliştirmek,
- Ulusal mevzuatı sürekli takip etmek, müşterilerin sosyal uygunluk kurallarına uyum sağlamak,
- Proaktif bir yaklaşım ile çevre, sağlık ve güvenlik risklerini kontrol etmek,
- Çevre, mesleki sağlık ve güvenlik konusunda çalışanların şahsi sorumlulukları hakkındaki farkındalığını arttırmak amacıyla eğitim programları düzenlemek,
- Şirketin stratejik hedeflerine çevresel ve mesleki sağlık ve güvenlik hedeflerini dâhil ederek sürekli gelişim sağlamak ile yükümlüdür.

Şirketlerin çevresel öncelikleri genellikle şu ana hedefler üzerinde odaklanmaktadır;

- Enerji-su kullanımını en aza indirmek,
- Atık miktarını azaltmak,
- Üretim süreçlerini kısaltmak,
- Doğalgaz tüketimini azaltmak,
- Atıkları geri dönüştürmek,
- Sürdürülebilir ham madde ve yardımcıları kullanmak,
- Karbon emisyonunu kabul edilebilir seviyede tutmak.

7- OHSAS 18001, uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Şartnamesi'dir.

8- The Oeko-Tex® Standard, sağlık yönünden hiçbir risk teşkil etmeyen tekstil ve hazır giyim ürünleri için kamu gereksinimlerine bir cevap olarak, 1990'ların başında ileri sürülmüştür. "Tekstil ve hazır giyim ürünlerinde zehir" ve diğer olumsuz başlıklar ve tekstil ve hazır giyim üretiminde kullanılan markası fark etmeksizin sağlığa olumsuz etkisi olan, zehirli tüm kimyasallar,, bu zaman içerisinde yayılmıştır. Daha fazla bilgi için www.oeko-tex.com sitesini ziyaret ediniz.

9- REACH, kimyasallar ve güvenli kullanımları hakkında yayınlanan Avrupa Birliği Yönetmeliği'dir (EC 1907/2006). Kimyasal maddelerin kaydı, değerlendirmesi, onayı ve sınırlaması konularına değinmektedir. Yasa 1 Haziran 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir. REACH'in amacı, kimyasal maddelerin ana özelliklerinin daha iyi ve önceden tanımlanması ile insan sağlığı ve çevrenin korunmasını sağlamaktır.

10- ISO 14000, çevresel yönetimin çeşitli yönlerine değinmektedir. Çevresel etkiyi tanımlamayı, kontrol etmeyi ve çevresel performansı sürekli geliştirmeyi gözetten şirket ve kuruluşlar için kullanışlı araçlar sağlamaktadır. ISO 14001:2004 ve ISO 14004:2004, çevre yönetim sistemlerine odaklanmaktadır.

4. Tedarik Zinciri Yönetiminde Taahhüt ve Etkinliği Azami Seviyeye Çıkarmak

Firmalarla yapılan görüşmeler başarının tesadüfi olmadığını ortaya çıkarmıştır. Çalışma genel olarak bütün firmaların kuruluş günlerinden itibaren iş stratejilerine KSS'yi dahil ettiklerini göstermektedir. Tedarik zinciri yönetimi etkinliği KSS uygulamalarıyla bağlantılıdır ve şirket değerleri ile şirketin, çalışanların, tedarikçilerin ve toplumun yanı sıra işletmenin tüm bölümlerini kapsayan bir vizyonu belirleyerek öncelikle şirket liderleri tarafından ortaya konulmuştur. Firmaların, firma değerlerine ilişkin bazı ifadeleri aşağıdaki gibidir:

- Ulusal kalkınmaya katkıda bulunmak,
- Topluma ve çevreye saygı göstermek,
- Eğitime ve sürekli gelişime önem vermek,
- Tatminkâr ve keyifli bir çalışma ortamı sağlamak,
- Özelleştirilmiş hizmetler, hızlı hizmet ve yüksek müşteri memnuniyeti sağlamak,
- Etkin fiyat politikaları ile yapılandırılmış yaygın pazar ağı geliştirmek,
- Eğitimi gelişimin en önemli faktörlerinden birisi olarak kabul etmek,
- Sistemik yöntemler aracılığıyla araştırma ve geliştirme çalışmaları gerçekleştirmek,
- Planlı ve sistemik çalışmalara dayanarak üretim yapmak,
- İstenen ürünü en doğru zamanda en iyi yaklaşımla elde etmek,
- İlk olarak müşterilere en iyi hizmeti sunmanın en doğru yolu ile ürünlerde ve hizmetlerde gelişen teknolojiyi benimsemek,
- Fark gözetmeksizin müşterilerimize aynı kalitede hizmet sunmak,
- Üretim için en verimli yolla birlikte en doğru enerjiyi kullanmak,
- Bütün süreçlerdeki artan verimlilikle ilgili tüm çalışmaları desteklemek,
- Aritma tesisleri ile başlayan çevre bilincine sahip çıkmak ve gerekli görüldüğünde tesisi günün koşullarına uygun olarak yenilemek,
- Din, dil, ırk, cinsiyet ve düşünce temelindeki farklılıklarını gözetmeksizin çalışanların eşit haklarını tanımak,
- Çalışanlardan en iyi performans alabilmek için, günümüz kurallarına uygun olarak şirket içi eğitim vermek,
- Çalışanların tüm haklarına saygılı olmak,
- Çalışan memnuniyetini artırmak,

İlgili tarafın beklentilerini anlamak ve bu beklentileri karşılamak tedarik zinciri sürdürülebilirliğindeki en önemli konulardan birisidir. Dahası müşteri talebini anlamak, firma için sunulan maksimum geri dönüşü sağlayarak iş stratejilerini şekillendirebilir. Şirketler, uluslararası markaların beklentilerini karşılayarak başarılı bir şekilde küresel standartları kendi iş stratejilerine entegre etmişlerdir ve sürdürülebilir ürün kalitesini sağlamışlardır. Uluslararası pazar paylarını artırmak için firmalar tedarik zinciri sürdürülebilirliği için firma içi yapılar kurmaya yatırım yapmış, sosyal uygunluk kuralları oluşturmuş, talep tetikleyici dinamikleri gözden geçirmiş ve sürekli iyileşmeye yönelik olan şirketlerin değer zincirlerini benimsemişlerdir.

5. Sonuç

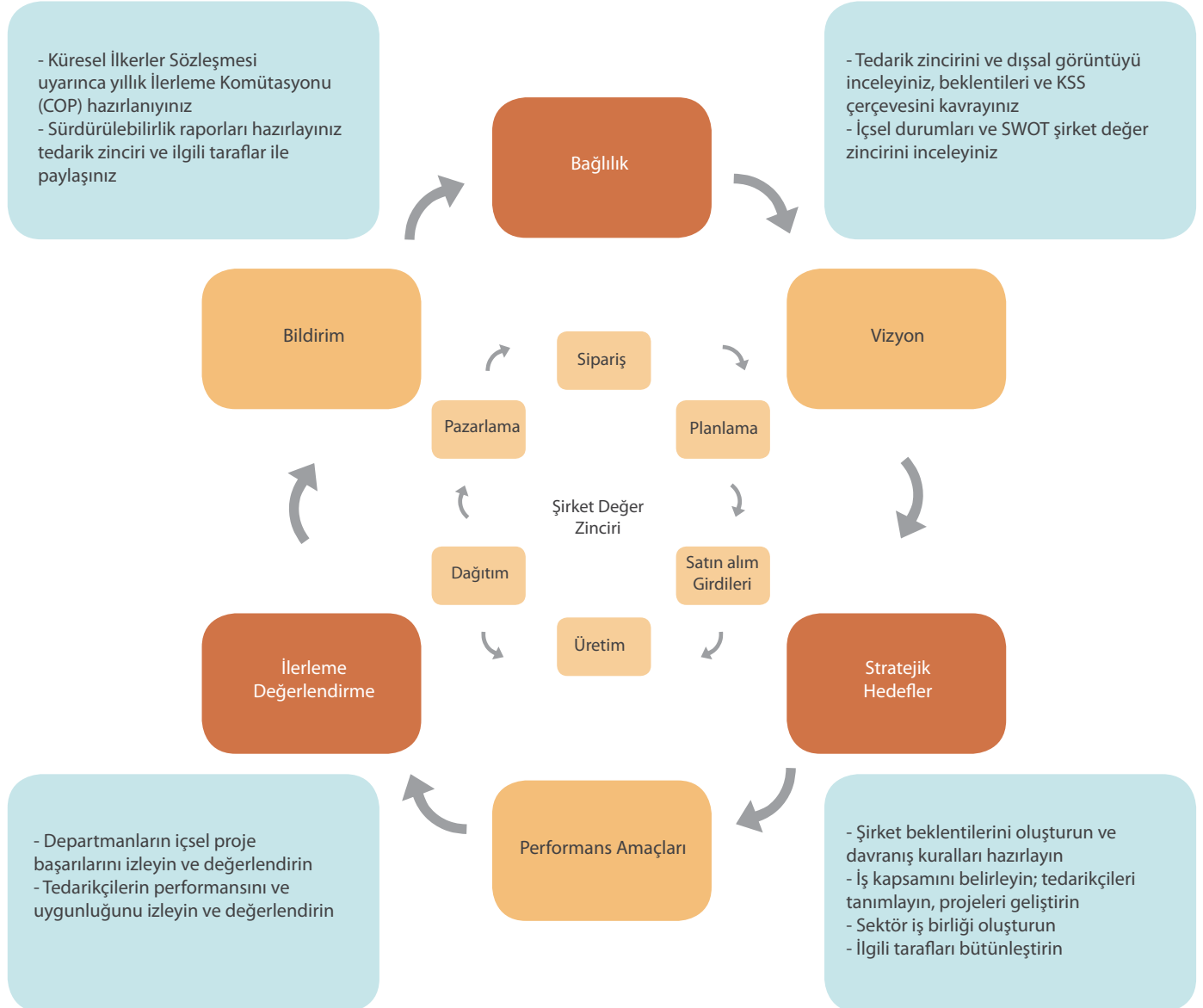
Ölçeği, sektörü veya olgunluğu ne olursa olsun, rekabet kuralları büyük bir hızla değişmektedir. Bu değişiklikler küresel çapta rekabet eden şirketlerin hepsi için aynı şekilde geçerlidir. Bu yüzden, liderlerin ve şirketlerin her zamankinden daha fazla müşterileri için katma değer oluşturacak ürünleri ve hizmetleri sunan tetikleyici faktörleri; yani insanları, ortakları, işlemleri ve diğer kaynakları nasıl yöneteceklerini anlaması gerekmektedir. Bu nedenle, diğer birçok sektörde olduğu gibi tekstil ve hazır giyim sektöründe de uluslararası müşterilerin ve ilgili tarafların beklentilerini anlamaya ihtiyaç vardır.

Gittikçe artan sayıda şirket KSS uygulamalarını iyileştirmekte, değer zincirlerine daha fazla dikkat etmekte ve teşviklerden tedarikçilerine kadar iş modellerini yeniden organize etme çabasıdadır. Bu sadece düzenlemelerden veya yasal yükümlülüklerden dolayı değildir; sürdürülebilir tedarik zinciri yönetimi, kurumsal sosyal sorumluluk alanlarını kapsama ve müşteriler için değer oluşturma yoluyla daha fazla iş getirisi sağlamaktadır.

Tedarik zinciri sürdürülebilirliği giderek kurumsal sorumluluğun önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir. Sosyal, çevresel ve ekonomik etkileri bakımından tedarik zincirlerini yönetmek, tedarik zincirindeki yolsuzluklarla mücadele etmek yalnızca iyi bir strateji olmakla kalmayıp, iyi bir işletme mantığı da taşımaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektöründe şirketler pazarlarını korumak, pazar payını artırmak ve kar oranlarını yükseltmek istemektedirler. Üretim yapan bir işletme için karlılık artışı, ürünün katma değerini artırarak, girdi maliyetlerini azaltarak ve/veya üretim süreçlerindeki verimliliği artırarak elde edilebilir. Amaçlanan şeye bağlı olarak, şirket değer zincirinin her seviyesindeki iyileşmeyi kapsayacak şekilde bir strateji tasarlanabilir.

Bu amaçla, "uluslararası tedarik zincirlerinde uzun vadeli bir aktör olmak" vizyonu, kurumsal sosyal sorumluluğu anlama fikrinden ve şirketin değer zinciri faaliyetlerinin işletme stratejisine entegrasyonundan ayrı tutulamaz.

Kurumsal sosyal sorumluluğun şirket değer zincirine entegrasyonu



Tekstil ve hazır giyim sektöründeki tedarik zinciri sürdürülebilirliği programını uygulamak için 6 aşama

A AMALAR

1. AŞAMA

**İş dinamiklerini
inceleyiniz
Dış ve İç Çevre
SWOT'u**

2. AŞAMA

**Net bir vizyon belirleyiniz
Kurumsal sosyal sorumluluğu
bu vizyona dahil ediniz**

3. AŞAMA

**Strateji tasarımı
sosyal uygunluk kuralları
aracılığıyla şirket beklentilerinin
yansıtılması**

4. AŞAMA

**Performans hedeflerini belirleyiniz.
Anahtar faaliyetleri ve insanları
takip ediniz.
Her proje ve tedarikçi için önemli
performans göstergeleri
ayarlayınız.**

EYLEMLER

- Tekstil ve hazır giyim sektöründeki şirketin dış çevresindeki risk faktörlerini, rakiplerini ve trendlerini inceleyiniz. Şirket için riskleri ve fırsatları belirleyiniz. Hem ulusal hem de uluslararası düzeyde potansiyel müşterilerin ve ilgili tarafların beklentilerini tespit ediniz.
- Şirket içerisinde bir iç değerlendirme yapınız, değer zinciri üzerine çalışınız ve daha önceki rakiplerinizle şirketinizi kıyaslayınız. Şirketiniz için bir SWOT analizi yapınız.
- Uluslararası çevreyi ve kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesini iyice kavrayınız. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni inceleyiniz. Tekstil ve hazır giyim sektöründeki büyük aktörlerin KSS uygulamalarını inceleyiniz ve bir tedarikçi olarak müşteri beklentileri doğrultusunda şirket risklerini değerlendiriniz.
- Sürdürülebilirlik, şirket değerlerinin, hedeflerinin ve müşteri beklentilerini karşılama biçiminin, tekstil ve hazır giyim sektöründeki kurumsal sosyal sorumluluk entegrasyonu dikkate alınarak yansıtıldığı bir vizyon oluşturulması ile başlar.
- Etkin bir tedarik zinciri yönetiminde, çabaların başarısını değerlendirirken ve sürekli iyileştirme alanlarını belirlerken net bir vizyon yararlı olur.
- Şirketin net bir vizyona ve hedeflere sahip olması, stratejiye yön verir ve şirketin tedarik zinciri sürdürülebilirliğinin gelişmesine yardımcı olmuştur.
- Bu vizyon, şirket liderlerinin ve bağlılık ve değerleri yansıtan yönetimin bir ürünü olmalıdır.
- Bir strateji olmadan, bir vizyon ifadesi veya şirket faaliyetleri rekabetçi olabilmek için yeterli olmayacaktır. İlgili tarafların beklentilerini anlamak ve bu beklentileri karşılamak tedarik zinciri sürdürülebilirliği içerisindeki en önemli unsurlardan biridir. Ayrıca müşteri talebini anlamak, şirket için maksimum getiri sağlayan iş stratejilerini şekillendirebilir.
- Tedarik zinciri sürdürülebilirlik vizyonunu pekiştirdikten sonra, bir sonraki önemli adım ise beklentileri tedarikçilere ve çalışanlara yön verecek net bir esaslar prensibine dönüştürmektir.
- Hem müşteriler hem de tedarikçiler açısından beklentileri saptamak ve yönetmek için sosyal uygunluk kuralları kritik öneme sahiptir. Sosyal uygunluk kurallarını geliştirirken, danışılması ve referans alınması gereken bir dizi uluslararası standart vardır. Ayrıca BM Küresel İlkeler Sözleşmesi de Sosyal uygunluk kurallarını şekillendirmede şirketlere yardımcı olacaktır.
- Hedef belirleme, belirlenen hedefleri karşılamada sorumluluk alacak olan işlevlerin her birinden liderlik içeren iş birliğine dayalı bir ilerleme olmalıdır.
- Tedarik zinciri içerisinde şirketin konumunu belirleme ve şirketin bölümlerini tanımlama, bir ürünü veya hizmeti ham madde halinden pazara kadar getirme sürecine dahil olan insanları ve anahtar faaliyetleri takip etmeye yardımcı olmaktadır. Sürdürülebilirliği geliştirmek için kaynakların nasıl işleneceğini belirleyen bu bölümlere çalışması, bir şirketin tedarik zinciri sürdürülebilirliği için kritik öneme sahiptir.

rik zincirini anlamaya yardımcı olmaktadır. Bu çalışma, tedarik zinciri için şirketlerin en önemli unsurlara odaklanmasını sağlamaktadır.

- Sürdürülebilirlik hakkında ortak bir fikir geliştirmek için tedarikçilerle yakın ilişkiler kuran projeler oluşturunuz ve öncelikleri paylaşmak için tedarikçilerle birlikte çalışınız.
- Ürün ve süreçlerin katma değerini artırmak için yenilikçi projeler oluşturunuz. Tedarik zinciri, gerekli girdilerin satın alımı ile başlamakta ve stok ve depo yönetimi ile devam etmektedir. Zincirin her kesimindeki belirsizlikleri azaltmak amacıyla, stok verimliliğini sürdürmek üzere, müşteri memnuniyetini artırmak ve nihayetinde bir kazan-kazan sonucu elde etmek için, tedarik zinciri yönetimi ve sürdürülebilirlik programları uygulanmaktadır.
- Özellikle tekstil ve hazır giyim tedarik zincirleri gibi karmaşık üretim ve iş süreçlerinde performans hedeflerini daha iyi sonuçlar için toplamaya ve izlemeye ihtiyaç vardır.
- Değer zinciri süreci içinde tüm fonksiyonlar (örneğin yönetim, üretim, satış ve dağıtım) için hedefler belirleyiniz, performans aşamasında sürekli iyileştirmeler yapınız, temel performans göstergeleri ile bu hedefleri takip, izleme ve değerlendirme araçları ile bu çalışmaları yönetiniz, disiplin ve operasyonel mükemmellik sağlayınız.
- Şirketlerin aynı zamanda insan hakları, çalışma, çevre etik ve tedarikçi yönetimi sistemlerinde performans göstergelerini ayarlamaları gerekmektedir.
- Şirket ve tedarikçilerin performansını incelemek için kullanabilecek birçok mekanizma vardır. Veri ERP gelişimi, Sedex vb. gibi entegre özel veri toplama yazılımı aracılığıyla izlenebilir.
- Tekstil ve hazır giyim sektörüne özgü uluslararası kabul görmüş sertifikalar alınız.
- Periyodik denetimler uygulamak için SA800 gibi uluslararası standartlardan yararlanınız.
- Kamu raporlama, tedarik zincirinde sürdürülebilirlik ve şeffaflığı teşvik etmek ve geliştirmek için bir araç olabilir. Aynı zamanda çevresel ve sosyal etkileri, iç ve dış paydaşlar hem de tedarik zinciri yönetim güvencesi yönetimini gösterir. Şirketler sürdürülebilirlik raporu hazırlamak için uluslararası platformlarda, en iyi uygulamalardan ve araçlardan yararlanabilirler. GRI (Küresel Raporlama Girişimi) BM Küresel İş Birliği Paketi rehber araç olarak alınabilir.

5. AŞAMA

Süreç değerlendirme ve zaman içinde performans verilerinin toplanması ve izlenmesi

6. AŞAMA

Yıllık uygunluk raporu hazırlayınız ve paylaşınız

Ürün fiyatlarının daha iyi yönetilmesini sürdürebilmek için, girdi maliyetlerinin rekabetçi olması gerekmektedir. Bu amaçla sadece şirket içindeki iş süreçlerini geliştirmek yeterli değildir, aynı zamanda tedarik zincirindeki tedarikçiler, müşteriler, dağıtımıcılar ile güven üstüne kurulmuş ortak iş birliğine ihtiyaç vardır.

Türkiye’de tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren KOBİ’ler için Sürdürülebilir Bağlantılar Ortak Programı kapsamında, tekstil ve hazır giyim üretim şirketleri dikkatle incelenmiştir. Beş İş Modeli Çalışması, KOBİ’ler için kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında sürdürülebilirlik programları ve uygulamaları yapmak üzere farklı uygulamaları sunmayı amaçlamıştır.

Raporda yer alan beş şirket, yıllardır küresel markaların tedarikçileri konumundadırlar. Bu kolay bir görev değildir. Tüm firmaların ortak noktaları; çevrenin korunması için üst seviyede taahhüt, toplumun desteklenmesi, yenilikçilik, başarı için uzun vadeli vizyon ve sonuçların geniş kitleler ile paylaşılmasıdır. Farklı etkinlikler sayesinde şirketler de, Binyıl Kalkınma Hedefleri’ne, işletmeleri her gün daha da geliştikçe katkıda bulunmaktadır. Yalnızca ürün paylaşımı değil; aynı zamanda çevre ve kaynakların etkin kullanımının önemi konusunda bilincin arttırılmasına katkı sağlamaktadırlar.

Şirketler bir zamanlar kendi ürünlerinin satışlarını arttırmaya odaklanmışlardı, şimdiyse “çevreci kimlik” ile müşteri için değer yaratan ürünü yeniden tanımlayan katma değer yaratmaya özen göstermeye odaklanmak zorundadırlar.



Bölüm 7 Sonuçlar ve Öneriler

1. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği İçin Öneriler	152
2. Çevresel Sürdürülebilirlik Sağlamak İçin Öneriler	155
3. KSS'nin Çalışma Standartlarını Geliştirmek İçin Tavsiyeler	160

Bu çalışma, Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu'nun "Türkiye'nin Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması" başlıklı; UNDP, UNIDO, ILO ve İTKİB tarafından yürütülen Ortak Programın KSS ayağını oluşturmaktadır. Bu programın bir parçası olarak, bu raporun amacı Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) ilkelerinin tekstil ve hazırgiyim sektöründe faaliyet göstermekte olan KOBİ'lerin Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma sürecinden faydalanması ve Binyıl Kalkınma Hedefleri'ni (MDG) gerçekleştirmek için onu desteklemesi beklenen KOBİ'lerin günlük faaliyetlerine KSS uygulamalarının ne ölçüde dahil olduğunu değerlendirmektir. Proje, İç ve Güneydoğu Anadolu'yu da kapsayan gelişmekte olan bölgelerde, dezavantajlı grupların sosyo-ekonomik durumlarını iyileştirmenin yanı sıra, şirketlerin verimliliğini ve pazar erişimlerini artırmayı hedeflemektedir. Kısaca, MDG kapsamında, Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk Durum Raporu, sürdürülebilir kalkınma, MDG'ye ilişkin sorunlar, pilot bölge içinde yer alan Gaziantep, Malatya, Kahramanmaraş ve Adıyaman'da sosyal ve çevresel uygunluğun nasıl algılandığını ve durumunu değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, Çalışma Tedarik Zincirinde Sürdürülebilirlik (İTKİB ve UNDP koordinasyonunda), Çevresel Davranış (UNIDO koordinasyonunda) ve Sosyal Davranış: Çalışma Standartları (ILO koordinasyonunda) dahil olmak üzere üç alanı ele alarak farklı bölümler altında incelemiştir.

İkinci Bölüm, KSS'ye ilişkin olarak tedarik zincirlerinin sürdürülebilirliği, küresel standartlar ve küresel uygulamaların geniş ve kavramsal çerçevesini sunmaktadır. Tekstil ve hazırgiyim sektöründe değişen küresel dinamiklerin KSS uygulamalarının benimsenmesi, gelecek adımlarının belirlenmesi ve mevcut işletme altyapılarının adapte edilmesi süreçlerini analiz etmektedir. Artan küresel rekabet, birinci ve ikinci kademe tedarikçilerden daha iyi fiyat ve kalite beklentilerine yol açarak perakendeciler ve marka üreticileri üzerinde ciddi fiyat ve maliyet baskısı yaratırken, aynı zamanda KSS uygulamalarını benimsemek ve garanti altına almak için ciddi bir tüketici ve yatırım baskısı da oluşmuştur. Bu bölümde sürdürülebilirlik, Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği bakımından tanımlanmıştır. Bölüm, makro düzeydeki politikaların yanı sıra kurumsal stratejilerin, tekstil ve hazırgiyim sektöründe faaliyet göstermekte olan KOBİ'ler için küresel tedarik zincirlerine kalıcı olarak entegre olabilme yollarını incelemektedir. Çalışma ayrıca rekabet gücünün ve sektörde uzun vadeli başarının KSS ilkelerinin benimsenmesine ve yaygınlaşmasına dayalı olduğunu irdelemektedir. KSS ilkelerinin benimsenmesi ve yaygınlaşması dört ana adımı izlemektedir; i) tedarik zinciri yaklaşımının ve sürdürülebilir gelişmenin ilkesel olarak şirketlerce benimsenmesi ii) tedarik zinciri kapsamının değerlendirilmesi, iii) tanımlama ve uygulama ve iv) ölçme, değerlendirme ve iletişim. İnsan, Karlılık ve Gezegenin birbiriri ile uyumlaştırabileceği vizyonu üzerine kurulu bu bölüm aynı zamanda, makro düzeyde çevre, eğitim ve sosyal politikaları ekseninde koordineli çabalar içeren geniş kapsamlı politika çerçevesinin oluşturulmasındaki öneminin de altını çizmiştir.

Üçüncü Bölüm'de UNIDO, KSS'yi çevresel açıdan incelemiştir ve bu bölüm, kurumsal çevresel yönetimin ekonomik ve çevresel koruma konuları arasında bir denge bulunması hakkında olduğu önermeye dayalıdır. Bu bağlamda üretim, düşük işletim maliyeti veya arttırılmış kar gibi ekonomik konular çevre kirliliğinin önlenmesi ve kaynak verimliliği konsepti ile birlikte ele alınmaktadır. Bölüm, çevresel yönetim stratejilerinin, kaynak verimliliğinin ve temiz üretimin hem pilot bölgelerde hem de tüm ülkede nasıl uygulanabileceğini anlatmaktadır. Tekstil ve hazırgiyim sektöründeki temel zorlukları tanımlamaktadır. Tekstil ve hazırgiyim sektörü ile ilişkili olan tipik çevresel sorunlar, arıtılmamış atık maddelerin boşaltımı nedeni ile meydana gelen su kirliliği ile yakından ilişkilidir. Yıkama işlemleri sonrasında meydana gelen sıvı kirlilik iplik ve makine yağı gibi kirlilik yükleri içermektedir. Atık maddeler sıcak, alkali özelliği taşıyan, güçlü kokusu olan ve boyama sürecinde kullanılan kimyasallarla renklendirilmiş maddelerdir. Boşaltılan bazı kimyasallar toksik madde barındırır ve alıcı su ortamındaki oksijen seviyesini düşürebilir, deniz yaşamını tehlikeye sokabilir ve genel su kalitesine zarar verebilir. Tekstil ve hazırgiyim sektörü ile ilişkili ve önemli görülen diğer çevresel konular; çalışma şartlarının güvenliği, emisyonlar, Uçucu Organik Bileşik (VOC) ve aşırı gürültü veya kokuyu içermektedir. Bölüm, Türkiye'deki çevresel standartların uygulanması ve uyumuna yönelik önemli gelişmelere ve ilerlemelere rağmen, halen eğitim programları, finansal teşvik mekanizmaları, şirketler ve KOBİ'ler arasında daha güçlü bağlar geliştirme, en iyi uygulamaların yayılması için kapasite artırımı ve çeşitli hissedarlar arasında yoğun işbirlikleri konularında, önemli ihtiyaçlar olduğunun altını çizmektedir. Belli başlı öneriler aşağıda belirtilmiştir.

Bölüm 3 ve 4'te, ILO kayıtdışı çalışan işçiler, uzun çalışma saatleri, fazla mesainin ödenmemesi, sendikalaşma eksikliği ve en önemlisi toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığı gibi sorunlar üzerinde yoğunlaşmıştır. Sektörün başlıca işverenlerinden olan tekstil ve hazır giyim sektörü, sadece bölgedeki tüm yaşam standartlarını geliştirmelerini değil, aynı zamanda cinsiyet eşitliği ve insana yakışır çalışma standartlarını sağlama gibi Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne Ulaşma Fonu hedeflerine erişme yönünde bu şehirlere yardımcı olabilir. Bir kez daha, iyi bir çalışma modeli olan şirketler için finansal teşvik ve mekanizmalar ve çalışma standartlarına uymanın önemini altını çizen yoğun bilinçlendirme kampanyaları, eğitim programları, çalıştaylar ve yayınlar başlıca öneriler olarak sunulmuştur. Bir yandan çalışma şartlarını, ücretleri ve kayıtdışı çalışmayı iyileştirmeye çalışırken, bir yandan da yoksulluk, ekonomik olarak kırılgan bölgelerdeki işsizlik ve iş olanaklarının yaratılmasına ihtiyaç duyulması, bölgedeki şirketlerin karşılaştıkları en büyük zorluklardır. Ancak, aşağıda ayrıntılandırıldığı gibi, devlet ve tüm paydaşların gözetimi ve yönlendirmesi ile güçlü bir KSS vizyonu önemli bir başlangıç noktası olabilir. KSS, Türkiye'nin Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne ulaşmasına katkıda bulunacağı gibi (özellikle konu yoksulluğa, cinsiyet ayrımcılığına ve çevresel sürdürülebilirliğe geldiğinde) Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektöründeki rekabetçi ve küresel konumu için de son derece gereklidir.

Son olarak, rapor KSS bağlamında beş iş uygulamasından öğrenilen derslerle sona ermekte ve aynı zamanda Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne katkıda bulunurken, kar maksimizasyonu ile sosyal kurumsal stratejilerin tamamlayıcılığını göstermeyi hedeflemiştir. Bu bölümde asıl vurgulanmak istenen; uluslararası bağlantıları bulunan şirketler tarafından Kabul edilen çeşitli uluslararası standartlar, iş uygulamaları, mükemmel çevresel yönetim uygulamalarının, zaten tekstil ve hazır giyim sektöründe küresel değer zincirine bağlı olduklarıdır. Bu iş modelleri insanlar, kar ve gezegen üçlüsünün birleşimi kapsamında, uzun dönemli bir KSS vizyonunun tüm hissedarlar için nasıl bir kazan-kazan stratejisi geliştirdiği konusunda örnek teşkil etmektedir.

Genel Entegre KSS Geliştirme Stratejileri ve Önerileri

Bu rapor, KSS'yi tedarik zincirinin sürdürülebilirliği, çevre, çalışanlar ve çalışma koşulları açısından üç boyutlu olarak ele almış, tavsiye ve önerileri de üç düzlemde gruplandırmıştır.

Mikro Düzey: mikro düzeyde destek, aynı sektöre, bölgeye, tedarik zincirine vb. ait olan bir grup şirkete doğrudan destek sağlamayı içermektedir.

Mezo Düzey: Bu düzeyde destek şirketlerin hizmet portföylerini genişletmelerini ve kurumsal kapasitelerini güçlendirmelerini amaçlayan ticari destek ve danışmanlık kurumlarına (kamu veya özel) odaklanmaktadır.

Makro Düzey: Bu düzey, hükümet kurum ve kuruluşlarının, sosyal ve çevresel açıdan sorumlu iş uygulamaları gerçekleştirmeye çalışan özel sektörü, hangi politikaların en iyi şekilde desteklediğine karar verme sürecini destekleyen KSS'ye ilişkin politika çalışmalarını içermektedir.

1. Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği İçin Öneriler

Şirket hedefli uygulama önerileri	İlgili Ölçek(ler)	Genel/Sektörel/Bölgesel Odak
<p>1. Risklerini gözden geçiriniz Tedarikçiler (KOBİ'ler ve/veya büyük üreticiler) ile çalışan büyük şirketler çalıştıkları şirketin BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni kapsayıcı kapsamadığını kontrol etmek ve incelemek zorundadırlar. Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin uluslararası piyasalarda önem kazanmakta olduğunun bilincinde olan KOBİ'lerin, ilgili uygulamaları benimsemeleri ve riskleri en aza indirmek için diğer katılımcılarla iş birliği yapması gerekmektedir.</p>	Mezo, Mikro	Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel
<p>2. Verimliliğin gerçekleştirilmesi Şirketin maliyet verimliliği ile sonuçlandırabilecekleri alanları gerçekleştirmek için şirket değer zinciri, ürün süreci ve girdi koşullarını gözden geçiriniz. Yeniden düzenleme süreçlerini ya da yalın üretim gibi araçları kullanarak Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin uygulanması ve şirket karında artış elde etmek için başarı ile sonuçlanabilir.</p>	Mezo, Mikro	Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel
<p>3. Katma değerli hizmetler ve daha sürdürülebilir ürünler geliştirmek Hazır giyim üreticileri için kar marjları çok düşüktür. Yıl içinde faaliyette geçmiş yalnızca dikim yapan bir giyim firmasının (bitmiş bir giyim ürününe parçalar diken) OECD verilerine göre dört yıl sonrasına kadar karlı olmasını bekleyemezsiniz. Hatta on yıl sonra bile, kar oranı sadece yıllık toplam satışlarının yaklaşık %1,1'i oranında olacaktır. Hazır giyim üreticileri daha yüksek fiyatlar belirleyerek ve hazır giyim sektörü değer zincirinde toplam gelirden daha büyük bir pay elde etmelerine olanak sağlayarak katma değeri yüksek hizmet sunmaya başlayabilirler.</p>	Mezo, Mikro	Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel
<p>4 Dış faktörleri inceleyin, rekabetçi firmaları tanıyın Şirketinizin sadece dahili sorunlarına ve süreçlerine odaklanmayın. Rakiplerinize ve lider şirketlere odaklanın ve iş yaklaşımlarını tanıyın. Şirketinizi lider şirketlerle karşılaştırın ve hangi alanlarda değer yarattıklarını inceleyin.</p>	Mezo, Mikro	Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel
<p>5. Paydaşlar ile iş birliği Yerel yönetim ajansları, STK'lar ve ticari örgütler ile iletişim ve iş birliği içerisinde olun ve uluslararası pazarlar ile ilgili size şirketinizin o pazardaki aktörlere ve ulusal ve uluslararası pazarlardaki şartlara karşı değerlendirmede fayda sağlayabilecek sektörel bilgiler sunabileceklerini görmeye çalışın tedarik zincirinin sürdürülebilirliğinin sağlanması adına kapasite ve altyapı geliştirmek için size finansman ve destek sağlayacak ulusal ve uluslararası finansal mekanizmaları araştırın. Sektörün ihtiyaçlarına odaklı ortak standartlar oluşturun.</p>	Mezo, Mikro	Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel

6. KSS yaklaşımınızı yansıtan iş stratejisi ve şirket vizyonu oluşturun

İş stratejinizi ve vizyonunuzu yeniden gözden geçirin. Vizyonunuza tedarik zincirinin sürdürülebilirliği yaklaşımını entegre edin ve bu vizyona ulaşmadaki performansınızı değerlendirin. Şirket ortakları, işçi ve çalışanları ile vizyonunuzu paylaşın. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni kapsayan tedarik zinciri yönetimini uygulamak için liderlik ve sahiplik yaratın.

7. Firmanız için sosyal uygunluk kuralları geli tirmeye ba layın

Müşteriniz tarafından belirlenmiş sosyal uygunluk kurallarını uygulayarak esaslara uyabilirsiniz. Bunun yanı sıra kendi sosyal uygunluk kurallarınızı oluşturmanız, güven tesis eder ve yeni pazarlara açılmanıza yardımcı olur. Şirketler Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi uluslararası standartlardan yararlanabilirler.

8. İşinizin kapsamını yeniden belirleyin

Tedarik zincirindeki aktörleri inceleyin ve alt kademe tedarikçilerin neden olabileceği riskleri azaltın. Tedarikçi geliştirme programlarını uygulayın ve iş birlikçi bir yaklaşım ile beklentilerinizi yaygınlaştırın. Şirketlerin, küresel eğilimleri ve tedarik zinciri yönetimini, uluslararası standart ve politikaları kavramalarına ve pazar beklentilerini karşılamak için tedarikçilerle iş birliği içinde hareket etmeye ihtiyaçları vardır.

9. Performans hedefleri, ölçüt belirlemek ve iletişim kurmak

Şirket eylemlerini düzenlemek amacıyla şirket ve yöneticiler için açık hedefler belirleyin. Etki, tedarikçi performansı ve dahili performans için hedefler belirleyin. Şirket süreçlerini ve uygulamalarını ölçün, Sedex, EcoVadis gibi yazılımları kullanarak veri toplayın. Raporlar hazırlayın ve yayım yoluyla raporları yayın.

Mezo, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel

Mezo, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel

Mezo, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel

Mezo, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel

İş kuruluşları ve örgütleri için öneriler

Paydaşlarla iş birliği ve katılım tedarik zinciri sürdürülebilirliğin en önemli hususlarından biridir. Küresel tedarik zincirlerindeki hızlı değişimler, firmaların Küresel İlkeler Sözleşmesi gibi gereklilikleri karşılamalarında baskı yaratmaktadır. Bu durumda Türkiye'deki ticari kurumlara önemli roller düşmektedir;

İlgili Ölçek(ler)

Mezo, Mikro

Genel/Sektörel/ Bölgesel Odak

Ticari

Uluslararası standartlarla ilgili bilgi ve farkındalığı artırmayı yaygınlaştıran, küresel eğilimler, tekstil ve hazır giyim sektöründeki en iyi uygulamalar hakkında bilgiler verin, şirketlerin sosyal uygunluk kurallarını geliştirmeleri için destek sağlayın, bölgesel rekabet gücüne odaklanın, tekstil ve hazır giyim sektörü için alt sektör analizi ve stratejiler hazırlayın. Karar mercilerine sektörel ve bölgesel ihtiyaçlara ilişkin mesajlar iletin.

Mezo, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel

Hükümet ve diğer paydaşlar için politika önerileri

Kurumsal Sosyal Sorumluluk, özellikle çevresel ve sosyal değişimleri kapsayan zincirin sürdürülebilirliği, farklı politikaların bir kesişimi olarak yerleştirilmiş yatay politika alanlarında yerini almaktadır. Öneriler, Türkiye'nin Tekstil ve Hazır giyim Stratejisi kapsamında kabul edilebilir ve konumlandırılabilir. Bu politika alanlarına Sosyal Politika (Eğitim, Sosyal Koruma, Çalışma ve Sağlık), Ekonomik ve Gelişim Politikaları ve Çevre Politikaları olmakla birlikte, bunlarla sınırlı değildir.

Politika Alanları	İlgili Ölçek(ler)	Genel/Sektörel/Bölgesel Odak
<p>Kamu kurumları için stratejik amaçların belirlenmesi Uluslararası pazarlarda tekstil ve hazır giyim sektörlerinin rekabetçiliğini, tedarik zincirinin sürdürülebilirliği programlarını entegre ederek ve tekstil ve hazır giyim tedarik zinciri aktörleri arasında sürdürülebilir bağlar kurarak mükemmellik bölgeleri yaratma yoluyla artırmak.</p>	Makro	Genel, tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel
<p>Öncelik 1: Tedarik zinciri sürdürülebilirliğine olan bağlılığı artırmak Uluslararası tedarik zinciri ile bağlı endüstriler için ulusal sosyal uygunluk kuralları ve ulusal standartlar seti oluşturmak.</p>	Makro	Genel, tekstil sektörü ve bölgesel
<p>Öncelik 2: İş kapsamının değerlendirilmesi; "Tekstil ve Hazır giyim Sektöründe Mükemmellik Bölgeleri" yaratma Tekstil sektörünün niş alanlarına özel bir önem vererek tedarik zinciri sürdürülebilirlik yönetimi, yenilikçilik ve tasarımı teşvik etmek. Proje bazlı teşvikler ile stratejik uzmanlaşmayı, ağ oluşturmayı (networking) ve başlangıç aşamasındaki şirketleri desteklemek.</p>	Makro	Genel, tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel
<p>Öncelik 3: Tanım ve uygulama Birbiriyle ilişkili firmaların arasında ilişkiler kurarak ve bu ilişkileri destekleyerek tedarik zinciri verimliliği üzerine odaklanmak. Tedarik zinciri yönetimi için teknolojik çözümlerin uygulanmasında destek olmak ve tedarik zinciri bağlarını teşvik eden altyapı iyileştirmelerine katkıda bulunmak.</p>	Makro	Genel, tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel

Tedarik zinciri bağlantıları yoluyla Mikro Ölçekli KOBİ'ler ve başlangıç aşamasındaki şirketler için Altyapı Geliştirme ve Kapasite Geliştirme.	Makro, Mezo	Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel
Kamu yüksek öğretim sistemi, özellikle tekstil ve hazır giyim sektörüne fayda sağlayan programların desteklenmesi, yönetilmesi ve güçlendirilmesi. Gelecekte ortaya çıkacak istihdamın belirlenmesi, rekabet stratejisi olarak teknik ve performans tekstil ve hazır giyimde vurgu yapılması.	Makro, Mezo	Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel
Öncelik 4: Ölçme ve iletişim Şirketleri performans hedefleri geliştirmede, sistemlerini ölçmede ve sosyal uygunluk kuralları hazırlamada ve Küresel İlkeler Sözleşmesi İlkeleri'ne uyum göstermeye yönelik ilerlemelerine ilişkin yıllık raporlar hazırlamada desteklemek.	Makro	Tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel

2. Çevresel Sürdürülebilirlik Sağlamak için Öneriler

Politika ve Strateji Reformlarına İlişkin Tavsiyeler	İlgili Ölçek(ler)	Genel/ Sektörel/ Bölgesel Odak
Temiz bir üretimin (ya da eko-etiketleme, eko-tasarım, yaşam döngüsü değerlendirmeleri vb. içeren sürdürülebilir tüketim ve üretim) yaygınlaştırılması için bir politika ve yol haritası geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.	Makro	Genel
Temiz bir üretim için çerçeve mevzuat hazırlanmalı ve uygulamaya konmalıdır.	Makro	Genel
Tekstil ve hazır giyim sektöründe temiz üretim için sektörel yol haritası ve hareket planları hazırlanmalı ve uygulamaya konmalıdır.	Makro, Bölgesel, Mikro	Tekstil ve hazır giyim sektörü
"Tekstil ve Hazır giyim Sektöründe Entegre Kirlilik Önleme ve Kontrol Tebliği"nin bütün ilgili paydaşlara tanıtılması ve etkin biçimde uygulanmasının sağlanması için önlemler alınmalıdır.	Makro, Bölgesel, Mikro	Tekstil ve hazır giyim sektörü
Tekstil ve hazır giyim sektörünün pilot sektör olacağı 1.1, 1.2 ve 1.3 numaralı eylemler için veri elde etmek amacıyla 1.4 numaralı eylemde belirtilen tebliğin uygulanması yakından takip edilmeli ve etkin biçimde desteklenmelidir.	Makro	Tekstil ve hazır giyim sektörü
Bölgesel önceliklerin ve ihtiyaçların belirlenmesi süresince temiz üretim, kaynak verimliliği konuları ve ilgili mevzuat çerçevesi dikkate alınmalıdır.	Makro	Genel, Hedef Bölge

Tekstil ve hazır giyim sektörü için yasal düzenlemelerin (örn. Tekstil ve Hazır giyim Sektöründe Entegre Kirlilik Önleme ve Kontrol Tebliği) hem ulusal hem de bölgesel seviyede devlet destekleri ve teşvikleri gibi mali araçlar ile bağı kurulmalı ve bu özellikle hedef bölgede yapılmalıdır.

Büyük işletmeler uzun vadede stratejik odaklarını proje-bazlı temiz üretim etkinliklerinden KSS politikaları içine entegre edilmiş standartlara kaydırmalıdır.

Makro

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Hedef Bölge,

Bölgesel

Genel Tekstil ve hazır giyim Endüstrisi

Finansal Mekanizmalar Üzerine Tavsiyeler

İlgili Ölçek(ler)

Genel/ Sektörel/ Bölgesel odak

Enerji verimliliği alanına benzer biçimde, temiz üretim denetimlerini de içerecek biçimde, temiz üretimin bütün yönleri için endüstriye daha kapsamlı ve entegre finansal destekler sistemi sağlanmalıdır.

Alternatif finansal modeller araştırılmalı ve geliştirilmelidir. Bu kapsamda, finansman sağlayan kurumlar ile iş birliği, temiz üretim faaliyetleri için risk sermayesi fonları oluşturmak vb. düşünülmelidir.

Özellikle hedef bölgede olmak üzere, tekstil ve hazır giyim şirketlerinin temiz üretim ve kaynak verimliliği yararına mevcut olan bütün finansal desteklerden yararlanmasının artırılması için önlemler alınmalıdır.

Temiz üretime sağlanan ulusal ve uluslararası finansman fırsatları hakkında bilgi ve rehberlik sağlayan bir mekanizma oluşturulmalıdır. Hedef bölgedeki bölgesel kurumlar bu süreçte liderlik etmelidir.

Özellikle çevresel yönetim ve temiz üretim alanlarındaki şirketlerin Ar-Ge, ticarileştirme, numune gösterim ve projelerinin uygulanması için yeni/yenilikçi finans mekanizmaları geliştirilmelidir.

Başlangıç noktası olarak, bu amaçla bölgesel kurumların / fonların (örn. bölgesel kalkınma ajansları) yeniden yapılandırılması gerekmektedir, aynı zamanda hedef bölgede şirketlerin finansmana erişiminin sağlanması da hedeflenmelidir.

Rekabet güçlerini ve bu yolla elde edilecek ihracat değerlerini artırmak için özellikle çevresel yönetim ve temiz üretim alanlarındaki tekstil ve hazır giyim şirketlerini desteklemek amacıyla hedef bölgede ilgili kalkınma ajansı tarafından bir fonlama programı başlatılmalıdır.

Makro, Bölgesel

Genel

Makro, Bölgesel

Genel

Makro, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Hedef Bölge

Makro

Genel, Hedef Bölge

Makro, Bölgesel

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Hedef bölge

Makro, Bölgesel

Genel, Tekstil ve hazır giyim sektörü

Makro, Bölgesel

Genel

<p>Tekstil ve hazır giyim şirketlerine hizmet veren kritik paydaşlar olan çevre ve enerji danışmanlığı firmaları dahil olmak üzere, kurumların finansal kapasiteleri/yeterlikleri geliştirilmelidir. Önleyici çevresel yönetim ve temiz üretim danışmanlık hizmetleri yasal düzenlemeler ve finansal araçlar ile teşvik edilmeli/desteklenmelidir.</p>	Makro, Mikro	Tekstil Sektörü, Hedef Bölge
<p>Bilgi Ağları ve Ortaklıklar Üzerine Tavsiyeler</p>	<p>İlgili Ölçek(ler)</p>	<p>Genel/ Sektörel/ Bölgesel odak</p>
<p>Temiz üretim uygulamaları ile ilgili olarak Mevcut En İyi Teknikler (BATs) belirlenmeli ve tekstil ve hazır giyim sektörü için bir veri tabanı oluşturularak sektörel bazda hazır hale getirilmelidir.</p>	Makro	Tekstil ve hazır giyim Sektörü
<p>Özellikle tekstil ve hazır giyim sektörü için olmak üzere, belirli temiz üretim araçları, durum analizleri, en iyi uygulamaların vb. uygulanabilmesi ve kıyaslanması (benchmarking) ile ilgili olarak veritabanları ve bilgi değişim platformları oluşturulmalıdır.</p>	Makro, Bölgesel, Mikro	Genel Tekstil ve hazır giyim Sektörü
<p>Ortak tedarikçiler için ortak projeler/faaliyetler (Ar-Ge, danışmanlık, uygulama, finans vb.) geliştirmek için, benzer KSS politikalarını izleyen büyük işletmeler arasında sürekli bir iletişim sürdürülmelidir.</p>	Bölgesel, Mikro	Tekstil ve hazır giyim Sektörüne Özel
<p>Hem ulusal hem de bölgesel düzeyde, çevre yönetimi ve temiz üretim için iyi entegre ve verimli hizmetler sistemine ulaşmak için ilgili bakanlık ve kamu kurumları aralarında bir eşgüdüm kurulmalıdır.</p>	Makro	Genel, Hedef Bölge
<p>Farklı kurumlardan tekstil ve hazır giyim sektörü ve çevresel yönetim alanlarında değişik tecrübelere sahip paydaşlar ağı oluşturulmalıdır. Mevcut platformlar ve dernekler bu tür girişimler için öncülük edebilirler.</p>	Makro, Bölgesel, Mikro	Tekstil ve hazır giyim Sektörü, Hedef Bölge
<p>Çevresel yönetim ve temiz üretim alanlarında Ar-Ge, gösterim ve uygulama projelerini hayata geçirmek için bu ağ aracılığı ile proje bazlı etkinlikler ve özel programlar geliştirilmelidir.</p>		
<p>Hedef bölgede halihazırda sürdürülmekte olan kümelenme faaliyetleri, çevresel konular alanında bilgi değişimi ve iş birliğine yönelik olarak bir araya getirilmelidir.</p>	Bölgesel, Mikro	Tekstil ve hazır giyim Sektörü, Hedef bölge
<p>Kazan-kazan bakış açısıyla, bütün tedarik zincirini kapsayacak biçimde büyük işletmeler ile bütün tekstil ve hazır giyim sektörü tedarikçileri arasında güçlü bir işbirliği oluşturulmalıdır ve gerekli aktiviteler ve projeler müşterek biçimde yürütülmelidir.</p>	Makro, Bölgesel, Mikro	Tekstil ve hazır giyim Sektörü

Sektörel dernekler, ilgili komiteler, çalışma grupları vb. ile iş birliği halinde, konuyu gündemlerine almalıdırlar ve kıyaslama (benchmarking) çalışmaları ile mevcut durum, farkındalık, kapasite, gerekli aktiviteler vb. belirlemek için çalışmalar yürütmelidirler.

Tekstil ve hazır giyim sektöründe üniversite- sektör iş birliğini artırmak için önlemler alınmalıdır ve hedef bölgedeki tekstil ve hazır giyim şirketlerine ve özellikle temiz üretim aktivitelerine özel bir önem verilmelidir.

Makro,
Bölgesel,
Mikro

Tekstil ve hazır giyim
Sektörü

Makro,
Bölgesel,
Mikro

Genel,
Tekstil ve hazır giyim
Sektörü
Hedef Bölge

Kapasite Geliştirme ve Farkındalık Yaratma Üzerine Tavsiyeler

İlgili Ölçek(ler)

Genel/ Sektörel/ Bölgesel odak

Ulusal, bölgesel ve sektörel düzeylerden başlamak üzere, tekstil ve hazır giyim sektörünün KSS ve çevresel konuları ile ilgili olarak kapasite geliştirme ve farkındalık yaratma etkinlikleri bütün paydaşlar için yürütülmelidir.

Çevresel yönetim, temiz üretim ve diğer ilgili kavramlar üzerine ilgili ulusal ve sektörel uzmanlar, büyük işletmeler ve tekstil ve hazır giyim üreticileri için özel eğitim programları düzenlenmeli ve yürütülmelidir.

Farklı katılımcı gruplarını hedefleyen her bir eğitim programı buna uygun olarak şekillendirilmelidir ve özel odak hedef bölgedeki şirketler üzerinde olmalıdır. UNIDO'nun REAP yöntemi bu eğitimler için rehber olarak kullanılabilir.

Farkındalık, tekstil ve hazır giyim üreticisi şirketlerin üst düzey yöneticileri arasında kaynak verimliliği ve temiz üretim yaklaşımları üzerinde yaratılmalıdır. Çevresel politikaların ve yönetim pratiklerinin önemi bu yöneticilere güvenilir kaynaklar aracılığı ile iletilmelidir (devlet kurumları, üniversiteler, STKlar vb). Özel odaklanma hedef bölge üzerinde olmalıdır.

Özellikle hedef bölgedeki tekstil ve hazır giyim şirketlerine izleme, kıyaslama ve çevresel performans göstergeleri dahil olmak üzere genel çevresel yönetim, yeni ve potansiyel düzenlemeler ve temiz üretim yaklaşımı için özel hizmetler (eğitim, danışmanlık, denetim vb.) sağlanmalıdır.

Temiz üretim üzerindeki odaklanma projeleri-bazlı faaliyetlerden temiz üretimin entegrasyonu ve diğer yükselen kavramlara ve KSS politika-

Makro,
Bölgesel, Mikro

Genel, Tekstil ve
hazır giyim Sektörü

Makro,
Bölgesel, Mikro

Tekstil ve hazır giyim
Sektörü
Hedef Bölge

Macro, Mezo,
Mikro

Tekstil Sektörü
Hedef Bölge

Makro,
Bölgesel, Mikro

Tekstil ve hazır giyim
Sektörü
Hedef Bölge

Makro,
Bölgesel, Mikro

Tekstil ve hazır giyim
sektörü, Hedef bölge,

Bölgesel

Tekstil ve hazır giyim
sektörü

larındaki standartlara kaydırmak için büyük işletmeler uzun dönemde kapasitelerini (teknik, insan kaynağı vb.) geliştirmelidirler.

Büyük işletmeler, tedarikçilerini, daha geniş çevre dostu üretim perspektifi geliştirmeleri için bu işletmelerin sahip olduğu mevcut bilgi, tecrübe ve kıyaslama fırsatlarını kullanmalarını teşvik etmek amacıyla önlemler almalıdırlar.

Tekstil ve hazır giyim şirketlerinin Ar-Ge ve yenilikçilik kapasitelerini artırmaları ve bu kapasitenin aynı zamanda temiz üretim ve kaynak verimliliği ile ilgili ileri teknolojilerde kullanılabilmesi için önlemler alınmalıdır.

Bu amaçla, eğitim programları, atölye çalışmaları (workshops), yayınlar, en iyi uygulamaların paylaşılması, durum analizi ve başarı hikayeleri ile üniversite- sektör ilişkilerinin teşvik edilmesi yararlı olacaktır.

Tekstil ve hazır giyim sektörü için Mevcut En İyi Teknikler (BATs) ve bilgi paylaşımı ve teknik altyapı geliştirme dahil olmak üzere ilgili Referans Dokümanı (BREF) üzerine özel bir kapasite geliştirme çabası içine girilmelidir.

Tekstil ve hazır giyim şirketlerinde temiz üretim için farklı araçlar ve stratejiler ile örnek gösterimler, eko-yenilik projeleri ile fizibilite çalışmaları yürütülmeli ve bunların iletişimi sağlanmalıdır.

Boru-sonu yaklaşımından (end-of-pipe approach) temiz üretime planlı geçişi işaret eden mevcut ve potansiyel mevzuat gelişmeleri kamu yetkili makamları ve diğer ilgili kurumlarca düzenlenen eğitimler, kampanyalar ve seminerler aracılığı ile tekstil ve hazır giyim şirketleri ile paylaşılmalıdır.

Özellikle odaklanma yakın zamanda ilan edilen "Tekstil ve hazır giyim Sektöründe Entegre Kirlilik Önleme ve Kontrol Tebliği" üzerinde olmalıdır.

Birinci Kademe (Tier 1) şirketlerini içeren büyük tekstil ve hazır giyim üreticileri diğer şirketler, özellikle KOBİler için çevresel bakış açılarını mevzuat tabanlı yaklaşımdan verimli kaynak ve temiz üretim modeline kaydırmada rol modeli ve öncü olarak hareket etmelidir.

Tekstil ve hazır giyim şirketlerine hizmet vermede kritik paydaşlar olan çevre ve enerji danışmanlığı firmaları dahil olmak üzere kurumların teknik kapasiteleri/yeterlikleri temiz üretim denetimlerini (değerlendirme çalışmaları) kapsayacak biçimde geliştirilmelidir.

Tekstil ve hazır giyim sektörü için yürütülen enerji verimliliği kampanyaları ve aktivitelere paralel ve entegre biçimde su verimliliği ve kim-

Bölgesel, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü

Makro, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü

Makro, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü

Makro, Bölgesel, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü

Makro, Bölgesel, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü

Bölgesel, Mikro

Tekstil ve hazır giyim sektörü

Makro

Genel, Tekstil ve hazır giyim sektörü

yasal kullanım gibi diğer temiz üretim özellikleri de dikkate alınmalıdır ve şirketlerin dikkatleri bu özelliklere de çekilmelidir.

Makro, Mikro

Tekstil ve hazır giyim Sektörü

3. KSS'nin Çalışma Standartlarını Geliştirmek İçin Tavsiyeler

İş Gücü Politikası	İlgili Ölçek(ler)	Genel/ Sektörel/ Bölgesel odak
<p>Sürekli gelişimi gerçekleştirmek için iş gücü politikası geliştirme ve uygulamanın proje bölgesindeki tekstil ve hazır giyim sektörü için kilit gereksinimlerden biri olduğu görülmektedir. Bölgesel asgari ücret politikası ile ilgili KOBİ'lerden gelen talepler, ilgili bölgeleri insan kaynakları gelişimi ve kalifiye işçi edinimi yoluyla daha rekabetçi yapmak için kalkınma ajansı planları, kapsamlı bir iş gücü politikası ve bölgesel kalkınma uygulaması için kilit adımlardır.</p> <p>Çalışma koşullarını geliştirme, cinsiyet eşitsizliğini vurgulama, iş gücü için sosyal denetim ve sosyal denetim geliştirmenin yanında pazarın ve ekonominin desteklenmesi de beklenmektedir. Ulusal İstihdam Planı'nın AB ve ILO mevzuatı ile ve çalışma standartlarını KOBİ'lerin kullanımına imkan veren uluslararası standartlardaki yeni değişiklikler ile uyum içinde olması ve fabrikalar ile diğer üretim tesisleri üzerinde yakın izleme sağlaması beklenmektedir.</p> <p>Çalışma koşulları, dezavantajlı grupların koşulları, cinsiyet eşitsizliği, çocuk iş gücü, çalışma saatleri konularının tümünün denetçi tarafından dikkatle yakından incelenmesi gerekmektedir. Ancak, denetimler ve kanunların uygulanmasına başlanmadan önce KOBİ'lerin ve iş STK'larının kapasitelerinin Ulusal İstihdam Planı'na göre geliştirilmesi ve verimliliğinin uygulanması ihtiyacı bulunmaktadır. Buna ilaveten, yeni yasayla ilgili olarak iş gücü gruplarının, sendikaların ve diğer bütün paydaşların eğitimi yasanın etki alanını genişletmede kilit role sahiptir.</p> <p>Denetim, izleme ve rehberlik Bu bölgedeki devlet ve büyük şirketlerce uygulanan denetim mekanizması oldukça yetersizdir. Bu yüzden, kayıtdışı iş yerlerinin varlığı, kayıtlı iş yerlerinde kayıtdışı istihdama ilişkin denetimlerin artırılması ve gerekli çalışma koşullarının ve adil ücret platformlarının uygunluğunun izlenmesi hükümete şiddetle tavsiye edilmektedir.</p>	<p>Makro</p> <p>Makro</p> <p>Makro</p> <p>Makro, Bölgesel, Mikro</p>	<p>Genel, tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel odak</p> <p>Genel, tekstil sektörü ve bölgesel odak</p> <p>Genel, tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel odak</p> <p>Genel, tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel odak</p>

Denetimin yanında, sosyal standartlar ile ilgili olarak şirketlere devlet organları tarafından sunulacak bir ulusal rehberlik hizmetine ihtiyaç vardır.

Ayrıca, tedarikçilerinin en düşük zinciri olsa dahi şirketlerin denetlenmesi ve izlenmesi ve eğer iş gücü için KSS şartlarını dikkate almıyorlarsa onlarla çalışılmaması, büyük şirketlere çalışmanın sonucu olarak tavsiye edilmektedir.

E itim

Bütün paydaşlar için eğitim tasarlamak paydaşların düşünce yapılarını tahlil etmek ve sektörde iş gücü koşullarına ilişkin paradigma değişikliğini gerçekleştirmek için iyi bir yoldur. Sektörde faaliyet gösteren iş gücü, şirket sahipleri ve şirket yöneticileri için yeni iş kanunu, çalışma standartları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk'un önemini farkındalığı ile ilgili eğitimler hazırlanması hükümete, iş derneklerine, büyük şirketlere ve sendikalara tavsiye edilmektedir. Sağlık ve Güvenlik koşulları, cinsiyet eşitsizliği, SCR ve iş kanunu başlıca konulardır. Ayrıca, yeşil kart ile kısıtlanmak yerine sigortalı istihdamdan faydalanmak üzere farkındalığı artırmak için çalışanlara eğitimler sunulması hükümete, işçi sendikalarına ve derneklerine tavsiye edilebilir.

İşçi sendikaları ve toplu pazarlık

Bu anlamda, bütün paydaşlara işçi sendikalarının önemini vurgulamak için ulusal farkındalığın yükseltilmesi ve eğitim kampanyalarının düzenlenmesi ihtiyacı vardır. Bundan daha önemlisi, yüksek düzeyli devlet görevlilerini içine alan bir iletişim kampanyası şirketleri ve iş gücünü işçi sendikalarının parçaları olmak için cesaretlendirecektir. Aksi takdirde, işçi sendikaları ve şirketler arasında iletişim eksikliği ve karşılıklı önyargıların azalan oranda sendikalaşma ve bölgede zayıf işçi sendikalarına yol açmasına şahit olunmaktadır.

Teşvikler

Devlet 5084 ve 5350 sayılı yasalar kapsamında proje bölgesindeki bazı şehirlere vergi ve kalkınma teşvikleri sağlamaktadır, bu şehirler Adıyaman, Kahramanmaraş ve Malatya'dır. Yasa 2012'nin sonuna kadar yürürlüktedir ve istihdamı ve sektörün gelişimini desteklemek için (özellikle kadınlar ve engelliler) çalışanların sigorta primlerinde, gelir vergisinde indirimler, ayrıca organize sanayi bölgelerinde ücretsiz araziler sağlamaktadır.

Proje kapsamındaki birçok şehirde faaliyet gösteren şirketlere sağlanan istihdam teşviklerine rağmen bölgede hala tekstil ve hazır giyim sektörü için teşvik alma yönünde yüksek beklentiler bulunmaktadır. Farklı formlardaki bu teşvikler proje bölgesindeki KOBİ'lerin çalışma standartlarının kalitesini geliştirmek için kullanılabilir. Dev-

Bölgesel,
Mikro

Makro,
Bölgesel, Mikro

Makro,
Bölgesel, Mikro

Makro

Genel, tekstil ve
hazır giyim sektörü
ve bölgesel odak

Genel, tekstil ve
hazır giyim sektörü
ve bölgesel odak

Genel, tekstil ve
hazır giyim sektörü
ve bölgesel odak

let bütün çalışanlarını kayıtlı gösteren şirketlere teşvik sağlayabilir. Araştırma ve Geliştirme teşvikleri gibi, şirketlerin teknoloji kullanımına ve yeni ürünler keşfetmesine olanak veren ve tekstil firmalarını motive eden bazı yan teşviklerin de bölgede etkin olabileceği tavsiye edilmektedir.

Ek olarak, şirketler için ödül mekanizması da sosyal standartların oluşturulmasında tutarlılık sağlar. Bu nedenle, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde yalnız en yüksek vergiyi veren şirketler değil aynı zamanda sosyal standartları, çalışma standartlarını ve KSS ilkelerini uygulayan şirketler de kamu kurumları tarafından ödüllendirilebilir ve bu da şirketlerin devlet ile ilişkilerini geliştirmelerini ve sosyal standart yatırımlarını artırmalarını sağlayabilir. Yakın zamanda kurulan bölgesel kalkınma ajansları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ortak biçimde bu tür ödüller için iyi bir mekanizma olabilir ve ILO dâhil olmak üzere ilgili BM Ajansları'ndan alınacak destek tekstil ve hazır giyim sektörü içinde sosyal standartlar üzerine kilit bir ödül olabilir. Ödül birçok kategori altında verilebilir örneğin; en iyi çalışma koşulları, en iyi iş memnuniyeti, cinsiyet eşitliği vb.

Son teşvik tavsiyesi Sosyal Sorumlu Üretim Birliği'nin kurulmasının desteklenmesine ilişkindir, hatta bazı organize sanayi bölgelerini eğitim merkezlerine sahip sosyal sorumlu üretim birimine dönüştürmek için bazı pilot projeler geliştirilmesi şeklindedir. Kahramanmaraş'taki genel bölgenin süregelen kuruluşu, tekstil ve hazır giyim sektörü ve bölgesel odak desteklenmek ve teşvikleri bu bölgedeki şirketlere getirmek için büyük potansiyele sahiptir. Bu aynı zamanda diğer yerler için sanayi alanlarını dönüştürmeleri için iyi bir uygulama olarak da sunulabilir. Herhangi bir eyleme başlamadan önce şehirde paradigma değişikliğinin mutlak gereklilik olduğunu vurgulamak hayati önem taşımaktadır ve bu her şehir ve hatta Türkiye tekstil ve hazır giyim sektörü için de geçerlidir.

Makro,
Bölgesel, Mikro

Genel, Tekstil sektörü ve
bölgesel odak

Makro,
Bölgesel, Mikro

Genel, Tekstil ve
hazır giyim sektörü ve
bölgesel odak

Sonsöz

Bu raporda, sektörün önde gelen sorunlarına çözüm bulmak için şirketlere, işçi sendikalarına, STK'lara, işveren örgütlerine ve hükümete öneriler sunulmaktadır. Bu raporda listelenen sorunları çözmek için, bir paradigma değişimine ihtiyaç vardır. Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörünün tüm paydaşları, kalıcı olmak ve rekabet edebilmek için izledikleri yolu ve zihniyetleri ile paradigmalarını değiştirmeleri gerektiğini anlamalıdır. İlk olarak, yaptıkları şeye ve KSS'yi uygulamaya inanmaları gerekmektedir; ikinci olarak, kendilerine ve KSS çerçevesi içerisinde "gerçek" bir kazan-kazan durumu yaratarak aynı zamanda hem kendilerine hem de topluma faydalı olabileceklerine inanmaları gerekmektedir; üçüncü olarak, sürdürülebilirlik elde etmek için, bu düşünceye göre görevlerini gözden geçirmeleri gerekmektedir; dördüncü olarak, sadece kendi çıkarlarından ziyade alanıyla bağlantılı tüm aktörlerin karşılıklı çıkarına olacak kararlar vermelidirler ve son olarak, kendi sürdürülebilirlikleri ve aynı zamanda toplumun tüm kesimleri için bu farkındalık ve sorumlulukla kararlarını uygulamalıdır.

Bu gerekli paradigma değişimi, tüm paydaşların sektörde KSS'nin uygulanmasına ilişkin tüm sorunların gerçekte bir sorundan çok, bir fırsat olabileceğini görmelerini sağlayacaktır. Sonuç olarak, şirketler fark yaratabilir, değer yaratabilir ve sürdürülebilir rekabet avantajları elde edebilirler. Bu da, temel olarak paydaşların kendilerine, birbirlerine ve tüm topluma karşı sorumlu olduklarını anladıkları ve kabul ettikleri anlamına gelecektir. Bu konuda uluslararası standartların ve KSS ilkelerinin benimsenmesi daha iyi bir dünya, yenilik, herkes için zenginlik ve tekstil ve hazır giyim sektöründe sürdürülebilirlik ve daha da fazlası için bir fırsat olacaktır.

Kaynakça

Yönetici Özeti

1. Kaynak: Yperen, M, (2006). "CSR in the Textile Industry International Overview" Research and Consultancy on Sustainability" IVAM Research and Consultancy on Sustainability, <http://www.oesorichtlijnen.nl/wpcontent/uploads/Kenniscentrum/Sector%20informatie/Textiel%20International%20Overview%20CSR.pdf>
2. Bakoğlu, R. (2010). Çağdaş Stratejik Yönetim, Beta Yayıncılık, İstanbul, p.272.
3. ILO, (2001). "The Principles Laid Down in This Universal Instrument Offer Guidelines to MNEs Governments, And Employers' and Workers,' Organizations in Such Areas as Employment, Training, Conditions Of Work And Life, And Industrial Relations", http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_101234.pdf, Access 20.02.2012.
4. ILO, (2011). "Resource guide on corporate social responsibility (CSR)" Department of Communication and Public Information, Online Information Resources, <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/csr.htm> Access 01.03.2012.
5. ILO, (2007) "Conclusions Concerning the Promotion of Sustainable Enterprises" International Labour Conference, June 2007 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_093970.pdf Access 20.02.2012.
6. ILO, "Conventions and Recommendations" <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> Access 20.02.2012.
7. Kaynak: Yperen, M, (2006). "CSR in the Textile Industry International Overview" Research and Consultancy on Sustainability" IVAM Research and Consultancy on Sustainability, <http://www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/Kenniscentrum/Sector%20informatie/Textiel%20International%20Overview%20CSR.pdf>, Access 25.02.2012

Bölüm 1: Giriş

1. World Trade Organization, (2011). "International Trade Statistics 2010", http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2010_e/its10_toc_e.htm, Access 20.02.2012.
2. ILO, (2011). "ILO's CSR Principles and International Labour Standards" Training at the International Training Centre of the ILO, Turin, 22 -25 February 2011.
3. Gereffi, G. and O. Memedovic (2003) "The Global Apparel Value Chain: What Prospects for Upgrading by Developing Countries?," UNIDO.
4. World Trade Organization, (2012) International Trade Statistics 2011, http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2011_e/its2011_e.pdf, Access 25.02.2012.
5. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2010) "Tekstil, Hazırgiyim Deri Ürünleri Sektörleri Raporu," Ankara.
6. Kunt, V., Zobu H. (2011) "Harnessing Sustainable Linkages for SEMs in Turkey's Textile Sector, Diagnostic Study Report," Ankara: UNIDO
7. Ministry of Industry and Trade, (2010b). "Textile, garment, leather and leather products sectors report" published in March 2010. İşbank, (2011). "Website for SMEs", <http://www.istekobi.com.tr/sectorler/tekstil-s9/sectore-bakis/tekstil-b9.aspx>
8. Gereffi, G. (1999) "International Trade and Industrial Upgrading in the Apparel Commodity Chain." Journal of International Economics, 48. Kunt, V., Zobu H. (2011) "Harnessing Sustainable Linkages for SEMs in Turkey's Textile Sector, Diagnostic Study Report," Ankara: UNIDO
9. Fenwick C. and others, (2007) "Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches Series on Conducive Policy Environment for Small Enterprise Employment", ILO SEED Work-

- ing Paper No. 81, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_093618.pdf, Access 25.02.2012.
10. Yoruk, E. (2009) "Labor Discipline in the Informal Economy: The Semi-formal Professional Code of Istanbul's Urban Apparel Factory", *Berkeley Journal of Sociology*, 53.
11. Aras G., (2010). "Tekstil Sektörünün Mevcut Durumu ve Sektöre Yönelik Stratejik İstihdam Politikaları", The Ministry of Working and Social Security, Textile Employment Strategy Report.
12. Bakoğlu Deliorman, R., (2009). "Türk Tekstil ve Hazır Giyim Sanayisi Üzerine Değerlendirme Raporu: 2005 ATC Anlaşmasından Sonra Türkiye'deki Tekstil ve Giyim Endüstrisi ve Geleceği", DGB Bildungswerk ve Birleşik Metal-İşyayını, İstanbul.
13. Turkish Statistical Institute, (2008). "Water consumption breakdown in Turkish manufacturing industry."
14. Fikret Şenses 1994; HacerAnsal 1995; AydaEraydın and AsumanErendil 1999.
15. Social Security Institution, Monthly Social Security Indicators, November 2011 http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_sosyal_guvenlik_temel_gostergeleri, Access 25.02.2012.
16. Sanayi Genel Müdürlüğü, (2010). "Tekstil Hazırgiyim Deri ve Deri Ürünleri Sektörleri Raporu", http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/tekstil_sektoru_raporu-14-16082010142717.pdf, Access 25.02.2012
17. ILO 2012.
18. Clean Clothes Campaign (2005) "Worker's Voice: The Situation of Women in the Eastern European and Turkish Garment Industries," online access.
19. Aras G. (2010). "Tekstil Sektörünün Mevcut Durumu ve Sektöre Yönelik Stratejik İstihdam Politikaları", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Tekstil İstihdamı Stratejisi Raporu.
20. Clean Clothes Campaign, 2005: 33
21. Amok (2008); Buğra and Savaşkan (2010).
22. i.bi.d.: VII
23. i.bi.d., 2011: 26

Bölüm 2: Tedarik Zincirinin Sürdürülebilirliği

1. Corporate Social Responsibility in the Textile Industry, Michiel van Yperen, 2006.
2. www.unglobalcompact.org
3. <http://www.wrapcompliance.org/>
4. Destek A.Ş - Yeliz Çuvalcı, Supply Chain Sustainability in Textile and Apparel Industry in Turkey, 2012
5. Destek A.Ş - Yeliz Çuvalcı, Supply Chain Sustainability in Textile and Apparel Industry in Turkey, 2012
6. Destek A.Ş - Yeliz Çuvalcı, Supply Chain Sustainability in Textile and Apparel Industry in Turkey 2012

Bölüm 3: KSS ve Çevre

1. United Nations Industrial Development Organization, (2011). "Subcontract to deliver services in the field of environmental management and cleaner production within the framework of a programme on harnessing sustainable linkages for SMEs in Turkey textile sector".
2. <http://www.unglobalcompact.org/>
3. <http://www.epa.gov/ems/>
4. United Nations Environment Programme, (1996). "Cleaner production: A training resource package, industry and environment".

5. <http://www.unido.org>, UNIDO, Responsible Entrepreneurs Achievement Programme (REAP), Environmental Management Guide.
6. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı, (2010). "Türkiye'de Temiz Üretim Uygulamalarının Yaygınlaştırılması için Çerçeve Koşulların ve Ar-Ge İhtiyacının Belirlenmesi", Çevre ve Orman Bakanlığı, ODTÜ, <http://www.ttg.org.tr/tr/temiz-uretim>
7. United Nations Environment Programme (2002). "Sustainable Consumption and Cleaner Production Global Status 2002", United Nations Environment Programme Division of Technology, Industry and Economics, ISBN: 92-807-2073-2, Cedex, France
8. United Nations Environment Programme/Mediterranean Action Plan, (2004). "Guidelines for the application of best available techniques (BATs) and best environmental practises (BEPs) in industrial sources of bod, nutrients and suspend solids for the Mediterranean region".
9. Lebanese Cleaner Production Centre, (2010). "Cleaner production guide for textile industries", Cleaner Production Assessment Report Of Textile Company in Lebanon.
10. Hendrickx I., Boardman G.D., (1995). "Pollution prevention studies in the textile wet processing industry".
11. Yperen M., (2006). "Corporate social responsibility in the textile industry", International overview.
12. Jin, Weige, (2009). "Study on corporate social responsibility of china's textile enterprise.
13. Glavic P., Lukman R., (2007). "Review of sustainability terms and their definitions", Journal of Cleaner Production, 15, 1875-1885.
14. <http://www.advancesincleanerproduction.net/first/english/site/downloads.htm>
15. Kjaerheim G., (2005). "Cleaner production and sustainability," Journal of Cleaner Production, 13, 329-339.
16. http://www.unesco-ihe.org/about/news/cleaner_production_sustainable_development
17. U.S. Environmental Protection Agency, (1998). "Environmental guidelines for the textile dyeing and finishing industry".
18. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, (2011). Mayıs 2011'de yayınlanan "Tekstil, Hazırgiyim, Deri ve Deri Ürünleri Sektörleri Raporu"
19. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, (2010a). Temmuz 2010'da yayınlanan "Tekstil, Hazırgiyim, Deri ve Deri Ürünleri Sektörleri Raporu"
20. Ministry of Industry and Trade, (2010b). "Textile, garment, leather and leather products sectors report" published in March 2010.
21. İşbank, (2011). "Website for SMEs", <http://www.istekobi.com.tr/sectorler/tekstil-s9/sectore-bakis/tekstil-b9.aspx>
22. Kunt, Zobu, (2011). "Harnessing sustainable linkages for SMEs in Turkey's textile sector- diagnostic study report".
23. Kaya E., (2005). "The implementation of The IPPC directive to SMEs in textile industry in Turkey".
24. Öztürk K.H., (2004). "Energy usage and cost in textile industry: A case study for Turkey".
25. Turkish Statistical Institute, (2008). "Water consumption breakdown in Turkish manufacturing industry"
26. Kaykioğlu G., Yapar F.E., (2005). "Ergene havzasında endüstriyel işlem suyu olarak kullanılan yer altı sularının özellikleri üzerine araştırma".
27. Bender N., (2004). "The impact of water scarcity and pollution on the textile industry: A case study from Turkey".
28. Kocabas A.M., Yükseler H., Dilek F.B., Yetiş U., (2009). "Adoption of European Union's IPPC directive to a textile mill: Analysis of water and energy consumption".
29. Turkish Statistical Institute, (2008). "Solid waste generation in Turkish manufacturing industry".

30. Ministry of Environment and Forestry, (2009). "A sectoral guide of environmental effect evaluation".
31. Çinervd., (2011). "Havza yönetiminde renk parametresinin önemi ve kazanımlar", Büyük Menderes örneği.
32. Zerrin Leblebici ve Onur Orhan ile kişisel görüşme, (2011). Su ve Toprak Yönetimi Dairesi, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı.
33. <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=42260&l=1>
34. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, (2010). "Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi, 2011-2014."
35. Ministry of Environment and Urbanization, (2011). "Communiqué of Integrated Pollution Prevention and Control in Textile Sector", Official Gazette dated 14.12.2011 and numbered 28142.
36. Veysel Çelebi ile kişisel görüşme, (2011). Sanayi Dairesi, Gaziantep Sanayi Odası.
37. <http://www.kosgeb.gov.tr>
38. Aynur Odaman, Abdullah Karaosmanoğlu ve Mehmet Görkem Gürbüz ile kişisel görüşme, (2011). AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB).
39. Mustafa Ali Yurdupak, Esin Açıkgöz ve Hıfzı Oğuz Korkmaz ile kişisel görüşme, (2011). Tekstil ve Konfeksiyon Ürünleri Dairesi, Ekonomi Bakanlığı.
40. Emine Açılan tarafından yanıtlanan anket, (2011). AR-GE Şubesi, İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB).
41. Vakkas Koca ile kişisel görüşme, (2011). İpekyolu Kalkınma Ajansı.
42. <http://www.ttg.gov.tr>
43. Personal Interview with Filiz Morova İneler, (2011). Planning Programming and Coordination Unit, İzmir Development Agency.
44. Erdal Çalikoğlu tarafından yanıtlanan anket, (2011). Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü (EİE).
45. Selin Engin, Tuğba Altınışık ve Seda Çotuk ile kişisel görüşme, (2011). Verimlilik Genel Müdürlüğü ve Sanayi Genel Müdürlüğü, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı.
46. Fahri Tabur ile kişisel görüşme, (2011). Gaziantep Sanayi Odası.

Bölüm 4: KSS ve Çalışma Standartları

1. World Trade Organization, (2011). "International Trade Statistics 2010", http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2010_e/its10_toc_e.htm, Access 20.02.2012.
2. ILO, (2011). "ILO's CSR Principles and International Labour Standards" Training at the International Training Centre of the ILO, Turin, 22 -25 February 2011.
3. Nordas, H. K. (2004). "Discussion, World Trade Organization, The Global Textile and Clothing Industry Post the Agreement on Textiles and Clothing", WTO Discussion Papers No:5, http://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/discussion_papers5_e.pdf, Access 20.02.2012.
4. The Clean Clothes Campaign focuses to improve working conditions and supporting the empowerment of workers in the global garment and sportswear industries.
5. Fenwick C. and others, (2007) "Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches Series on Conducive Policy Environment for Small Enterprise Employment", ILO SEED Working Paper No. 81, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_093618.pdf, Access 25.02.2012

6. T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2007). "Tekstil Deri ve Giyim Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Tekstil Hazırgiyim ve Konfeksiyon Alt Komisyonu Raporu" Devlet Planlama Teşkilatı Yayın No: 2715, http://plan9.dpt.gov.tr/oik42_tekstilderigiyim/42TekstilDeriveGiyim_DeriAltKomisyonRaporu.pdf, Access 25.02.2012.
7. Sosyal Güvenlik Kurumu, Aylık Sosyal Güvenlik Temel Göstergeleri, Kasım 2011 http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_sosyal_guvenlik_temel_gostergeleri, Access 25.02.2012.
8. Sanayi Genel Müdürlüğü, (2010). "Tekstil Hazırgiyim Deri ve Deri Ürünleri Sektörleri Raporu", http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/tekstil_sektoru_raporu-14-16082010142717.pdf, Access 25.02.2012.
9. Öziplik iş sendikası, (2009). "Tekstil Sektörü Değerlendirme Raporu2009 Yılı Beklenti ve Önerileri", <http://www.oziplikis.org.tr/tr/data.asp?id=171>, Access 25.02.2012.
10. Sosyal uygunluğa yönelik sanayiye özgü yönetim sistemine örnek olarak daha sonra bahsedeceğimiz Çin Ulusal Tekstil ve Konfeksiyon Konseyi tarafından hazırlanan CSC9000T Çin verilebilir.
11. Türkiye İstatistik Kurumu, "İşgücü İstatistikleri" <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, Access 01.03.2010.
12. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2011). "Ulusal İstihdam ve Strateji Belgesi", http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35386, Access 25.02.2012.
13. Yavuz, S (2010). "Türkiye'de Tekstil Sektöründe İsg Çalışma Koşulları, Sorunlar ve Çözüm Önerileri" The Ministry of Labour and Social Security, http://212.175.131.61/www.isggm.gov.tr/htdocs/files/taix/Sinan_yavuz.pdf, Access 25.02.2012.
14. Promoting Registered Employment Through Social Dialog and Training" Project is supported by European Union and implemented by Social Security institution in the framework of "Promoting registered employment through innovative measures" grant scheme has been accepted as the date of July 15 2010 , is signed in Ankara and started to be conducted. Applicants are Öziplik Labour Union and Malatya TSO. see more in <http://www.kayitliistihdam.com/Content.aspx?cnID=15>, Access 25.02.2012.
15. Aras G. (2010). "Tekstil Sektörünün Mevcut Durumu ve Sektöre Yönelik Stratejik İstihdam Politikaları", The Ministry of Working and Social Security, Textile Employment Strategy Report.
16. Human Rights and Business Dilemmas Forum, "Working Hours", <http://human-rights.unglobalcompact.org/dilemmas/working-hours/>, Access 25.02.2012.
17. Jo-in, (2005). "Türkiye'de Faaliyet Gösteren Sosyal Denetçiler Teknik Toplantısı", <http://www.jo-in.org/pub/docs/ILO%26Join-Sosyal%20Denetciler%20Teknik%20Toplantisi-turkish.pdf>, Access 25.02.2012.
18. Tezcan, E. (2008). "Hazır Giyim Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Tehlikeleri". 5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, <http://www.isgcevre.com/page.aspx?id=450>, Access 25.02.2012
19. İTKİB, (2011) "Hazır Giyim Konfeksiyon Sektörü İhracat Performansı Değerlendirmesi", http://www.itkib.org.tr/ihracat/DisTicaretBilgileri/raporlar/dosyalar/2011/konfeksiyon_performans_raporu_haziran_2011.pdf, Access 25.02.2012.
20. Kot Kumlama İşçileri Dayanışma Komitesi, <http://www.kotiscileri.org/kategori/english>, Access 01.03.2012.
21. Buğra A., Adaman, F. and Insel A., (2006). "Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü", Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu Araştırma Raporu, http://www.spf.boun.edu.tr/docs/sendika_rapor%5B1%5D.pdf, Access 01.03.2012.
22. Boyacı, O. N., (2011). "Tekstil Başkenti Denizlide Sendikalı Kalmadı." Hürriyet, 17 September 2011, <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/18755781.asp>, Access 01.03.2012
23. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2009) "İşçi ve Sendika Üye Sayıları", <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=uye>, Access 01.03.2012

24. Türkiye İstatistik Kurumu, (2011) "İstihdam ve Ücret İstatistikleri" Kısa Dönemli İş İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/sanayidagitimapp/istihdamucret.zul>, Access 01.03.2012.
25. Ministry of Labour and Social Security (2010). "Labour Statistics" http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2010
26. Werner International Management Consultants to the World Textile, Apparel and Fashion Industry (2008) "Labour Cost Comparison Report 2008".
27. Bakoğlu Deliorman, R, (2011) "Tekstil ve Metal Sektöründe Verimlilik ve İşgücü Maliyeti Araştırması", DGB ve Birleşik Metal-İşyayını, İstanbul.
28. Demir, E. and Yılmaz, B. (2009). "Konfeksiyon Sektöründe Kadın Emeğine Genel Bir Bakış; Balgat Tekstil Havzasında Bir Araştırma" Dokuz Eylül Üniversitesi, Bağımsız İktisat Kongresi 5-7 March 200, <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/8-sayi-205/83-konfeksiyon-sektoeruende-kadn-emeine-genel-bir-bak-balgat-tekstil-havzasnda-bir-aratma>, Access 01.03.2012.
29. Suğur, S. (2005). "Türkiye'de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri", Amme Dergisi, Vol. 38, No. 1, p.47-68.
30. T.C. Kalkınma Bakanlığı (2007). "Tekstil Deri ve Giyim Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Tekstil Hazırgiyim ve Konfeksiyon Alt Komisyonu Raporu", Devlet Planlama Teşkilatı, Yayın No: 2715, http://plan9.dpt.gov.tr/oik42_tekstilderigiyim/42TekstilDeriveGiyim_DeriAltKomisyonRaporu.pdf, Access:25.02.2012.

Bölüm 5: Kadın İşçiler ve Türkiye'de Tekstil ve Hazırgiyim Sektörü

1. Binyıl Kalkınma Hedefi 1- Aşırı yoksulluğu ve açlığı ortadan kaldırmak ve Binyıl Kalkınma Hedefi 3 - Cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadının güçlendirilmesini sağlamak sekiz hedeften özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınlar ve erkekler için insana yakışır iş konularını ele alanlardır. Daha fazla bilgi almak için bkz: <http://www.un.org/millenniumgoals/bkgd.shtml>
2. ILO Conventions particularly on gender equality and women's employment are Equal Remuneration Convention, No.100 (1951), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, No.111 (1958), Workers with Family Responsibilities Convention, No. 156 (1981), Employment Policy Convention, No.122 (1964), Human Resources Development Convention, No.142 (1975) and Maternity Protection Convention, No.183 (2000). Turkey has ratified all above-mentioned Conventions except Maternity Protection Convention, No.183. For further information on the Convention please see: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
3. Dedeoğlu, S., (2010). "Visible Hands – Invisible Women: Gender, Women's Work and Garment Production in Turkey", Feminist Economics, 16(4), pp:1-31
- Dedeoğlu, S., (2008). Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in Istanbul, Tauris Academic Studies, London
4. Elson, D., Pearson, R., (1981). "Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing." Feminist Review 7(Spring), pp. 87–107.
Ruth Pearson 1981;
- Standing, Guy., (1989). "Global Feminization through Flexible Labour." World Development 17(7): 1077–95.
- Çağatay, N., Özler, Ş., (1995). "Feminization of the Labour Force: The Effects of Long-Term Development and Structural Adjustment." World Development 23(11), pp. 1883–94.
- Joekes, Susan P., (1995). "Trade-Related Employment for Women in Industry and Services in Developing Countries." Occasional Paper 5, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Geneva.
5. Grossman 1979; Grossman, R., (1979). 'Women's Place in the Integrated Circuit' South East Asian Chronicle, Vol:66 pp. 2–17.

Elson and Pearson 1981; Salaff 1981; Nash and Fernandez-Kelly 1983).

6. Salaff, J. W., (1981). *Working Daughters of Hong Kong: Filial Piety and Intrafamilial Power*, Cambridge and New York: Cambridge University Press.

Nash, J. and M.P. Fernandez-Kelly (eds) (1983). *Women, Men and the International Division of Labour*, Albany: SUNY Press.

Heyzer, N., (1986). *Working Women in South-East Asia: Development, Subordination and Emancipation*, Milton Keynes: Open University Press.

Lim, L., (1990). 'Women's Work in Export Factories: The Politics of a Cause' in I. Tinker (ed.), *Persistent Inequalities* Oxford: Oxford University Press.

Wolf, D., (1992) *Factory Daughters: Gender, Household Dynamics, and Rural Industrialization in Java*, Berkeley: University of California Press.

7. Elson and Pearson (1981)

8. Elson and Person 1981; Fernandez K. Maria P., (1983). *For We Are Sold, I and My People: Women and Industrialization in Mexico's Frontier*. Albany: State University of New York Press.

Lim 1983;

Joekes, Susan P., (1995). "Trade-Related Employment for Women in Industry and Services in Developing Countries." Occasional Paper 5, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Geneva.

Humphery, J., (1985). 'Gender, Pay and Skill: Manual Workers Brazilian Industry' in H. Afshar (ed), *Women, Work and Ideology in the Third World*, London: Tavistock.

9. Chapkis, W., Enloe, C., (1983). *Of Common Cloth: Women in the Global Textile Industry*, Amsterdam and Washington D.C: Transnational Institute.

10. (Lim 1983).

11. Özar, Ş. (1994) Some Observations on the Position of Women in the Labour Market in the Development Process of Turkey, *Bogazici Journal*, Vol. 8, No.1-2, pp.21-43.

12. Toksöz, G., (2007). *Women's Employment Situation in Turkey*. Ankara: International Labour Organization (ILO).

13. World Trade Organization (WTO). (2008), "Merchandise Trade by Product," in *International Trade Statistics 2008*. http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2008_e/its08_merch_trade_product_e.htm (accessed October 2009).

14. Şenses, F., 1994. "Labor Market Responses to Structural Adjustment and Institutional Pressures: The Turkish Case." *METU Studies in Development* 21(3): 405-48.

Ansal, H., (1995). *Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Dokuma Ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı Araştırması* Ankara: Kadın ve Aile Bakanlığı.

Eraydın, A., Erendil, A., (1999). "The Role of Female Labour in Industrial Restructuring: New Production Processes and Labour Market Relations in the İstanbul Clothing Industry." *Gender, Place and Culture* 6(3), pp. 259-72.

15. Çağatay, N., Berik, G., (1990). "Transition to Export-Led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?" *Review of Radical Political Economics* 22(1), pp.115-34.

Toksöz, G., (2007). *Women's Employment Situation in Turkey*. Ankara: International Labour Organization (ILO).

KEIG (2009) *Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri*, KEIG, İstanbul.

16. Kunt and Zobu, 2011 UNIDO Diagnostic Study

17. The Ministry of Labour and Social Security 2007



www.itkib.org.tr



www.itkib.org.tr