

2014

RAPOR

İĞNEYLE KUYU KAZMAK:

DOĞU AVRUPA VE
TÜRKİYE'DE HAZIR
GIYİM İŞÇİLERİNİN
YOKSULLUK
ÜCRETLERİ

YAŞAM
ÜCRETİ
ÖDEYİN



İÇİNDEKİLER

00	YÖNETİCİ ÖZETİ	04
01	GİRİŞ	10
02	ÜCRET SEVİYESİ	28
03	ÇALIŞMA SAATLERİ - FAZLA MESAI	48
04	KAYITLI ÇALIŞMA - İŞ SÖZLEŞMELERİ	52
05	SENDİKALAR	58
06	ÜCRET HIRSIZLIĞI UYGULAMALARI	62
07	KADIN HAZIR GİYİM İŞÇİLERİNİN DURUMU	66
08	TAVSİYELER	70
	EKLER	74
	SON NOTLAR	78

KATKI SUNANLAR

Yazarlar: Christa Luginbühl, (Berne Deklarasyonu, Temiz Giysi Kampanyası İsviçre) ve Bettina Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Temiz Giysi Kampanyası Almanya). Avrupa eski Sovyet ülkeleri ve Türkiye'deki araştırmacıların ve kurumların araştırmaları ve girdileri temel alınarak hazırlanmıştır (bkz. Ek 1, sf. 74). | Sanat yönetimi ve tasarım: Atomodesign.nl | Görseller: Temiz Giysi Kampanyası, Susanne Hörenz - 3. etage Film | Teşekkürler: Emma Harbour, Silvie Lang | İrtibat Bilgisi www.fair-fashion.ch - lohnzumleben.de - cleanclothes.org/livingwage

Bu yayın, Avrupa Birliği'nin yardımıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriği, Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır. Kirchlicher Entwicklungsdienst / Brot für die Welt-Evangelischer Entwicklungsdienst kurumundan fon katkısı sağlanmıştır.





“İş, insanların esenliği için hayati önemdedir. İş, gelir sağlamanın yanında, bireyleri, ailelerini ve toplulukları daha güçlü kılarak daha geniş toplumsal ve iktisadi ilerlemenin yolunu açabilir. Ancak bu ilerleme insana yakışır işe dayanmalıdır.”¹

Uluslararası Çalışma Örgütü

YÖNETİCİ ÖZETİ

İĞNEYLE KUYU KAZMAK

DOĞU AVRUPA VE TÜRKİYE'DE HAZIR GİYİM İŞÇİLERİNİN YOKSULLUK ÜCRETLERİ

Hazır giyim sektörü, bir ülkenin, dolayısıyla o ülke halkının iktisadi gelişmesinde büyük bir fırsattır, tabii ki sağladığı iş, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımladığı insana yakışır işin kavramına uyması şartıyla. İşçi haklarına, iş güvenliği ve çalışma koşulları anlamında olduğu kadar ücret ödemesi anlamında da saygı gösterilmelidir.

Hazır giyim sektöründeki işçi sömürsünün, yoksulluk ücreti, tehlikeli çalışma koşulları ve zorunlu fazla mesai hikayelerinin belgeleriyle kanıtlandığı Asya'da daha fazla görüldüğü düşünülür. Ancak bu raporda da gösterileceği üzere, bu sorunlar bütün hazır giyim sektörüne yayılmış durumdadır. Hatta Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde bile, cadde üzerindeki mağazalardan aldığımız kıyafetleri üreten kadın ve erkeklerin zorlu yaşam koşulları ve yoksulluk ücretiyle yaşadıklarını görmekteyiz.

Bu rapor, dokuz eski Sovyet ülkesi ve Türkiye'deki hazır giyim işçilerinin ücretlerini ve yaşam koşullarını ayrıntılı olarak incelemektedir. Eski Sovyet ülkelerinin, Batı Avrupalı moda markalarının ve perakendecilerinin ucuz emekle dikim yapılan arka bahçesi olarak işlev görürken

dünyadaki tekstil devlerinden biri olan Türkiye'nin Kürt bölgesinde de kendi arka bahçesi olduğunun altını çizmektedir. Bundan başka Türkiyeli giyim firmaları, Kuzey Afrika ve Güney Kafkasya da dâhil olmak üzere, bütün bölgeye taşeron iş vermektedir.

“Avrupa 2020; yeni, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme için AB stratejisi”nin amaçlarının beş başlığından biri, en az 20 milyon insanı yoksulluk veya toplumsal dışlanma riskinden çekip çıkararak yoksulluğu azaltmaktır. Hazır giyim ve ayakkabı fabrikalarında yaşam ücreti ödenmesi, çok sayıda insanın yaşamını etkileyerek geçimlerini kati surette iyileştirme potansiyeli taşıyan, çok somut bir önlemdir.

Elinizdeki rapor, yoksulluk ücretlerinin ve tüm bölgedeki hazır giyim işçilerinin karşı karşıya kaldığı korkunç çalışma koşullarının altını çizmektedir.

'Bu kadar düşük ücretli işler, yoksullukla savaşmak yerine yoksulluğu beslemektedir.'

GENEL BAKIŞ VE METODOLOJİ

Temiz Giysi Kampanyası ve partnerlerimiz; Türkiye, Gürcistan, Bulgaristan, Romanya, Makedonya (MEYC), Moldova, Ukrayna, Bosna-Hersek, Hırvatistan ve Slovakya'daki hazır giyim işçileriyle ailelerinin ücret ve yaşam durumlarını araştırdılar. Araştırma, hazır giyim sektöründeki sosyo-ekonomik durum ve ulusal iş kanunuyla ilgili masa başı araştırma yanı sıra saha araştırmasından, yani işçilerle üretim alanı dışında yapılan röportajlardan oluşmaktadır. Aşağıdaki marka ve perakendecilerin üretim yaptığını tespit etmiş bulunmaktayız (liste kapsayıcı değildir): Zara/Inditex, H&M, Hugo Boss, Adidas, Puma, Nike, Levi's, Max Mara, Tom Tailor, Benetton, Mango, Tesco, Versace, Dolce & Gabbana, Gerry Weber, Otto, Arcadia, Prada, Esprit, C&A.

Araştırma yapılan ülkelerin hepsinde, yasal asgari ücretle tahminî minimum yaşam ücreti arasında büyük bir uçurum olduğu fark edilmiştir. Bu uçurum, Avrupa'nın ucuz emek ülkelerinde, Asya'dakinden bile daha büyük olabilmektedir.

Yasal asgari ücretin, tahminî minimum yaşam ücretine kıyasla en düşük olduğu ülkeler (%20'nin altında); Gürcistan, Bulgaristan, Ukrayna, Makedonya, Moldova, Romanya ve Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesidir. 2013 yılı itibarıyla Bulgaristan, Makedonya ve Romanya'daki yasal asgari ücretler, Çin'dekinden daha düşüktür; Moldova ve Ukrayna'daki yasal asgari ücretlerse Endonezya'dakinden bile daha düşüktür.

Hazır giyim işçilerinin net ücretleri, yaşam ücretine yaklaşmak bir kenara, açlık sınırının bile altındadır. Araştırma yapılan ülkelerin hepsinde (İstanbul bölgesi, Hırvatistan ve Ukrayna hariç), en düşük net ücret, tahminî yaşam ücretinin %30'una bile erişmiyor. Bu araştırmada yapılan röportajlardan açıkça anlaşılmaktadır: **Bu kadar düşük ücretli işler, yoksullukla savaşmak yerine yoksulluğu beslemektedir.**

Hazır giyim işçileri, işlerinde kalmaları için büyük bir baskı altındadır. Evdeki tek düzenli geçim kaynağı, bu işçilere ödenen ücret olduğu için pek çok aile, hazır giyim işçilerinin eline bakmaktadır. İşçiler, koşulları ne kadar kötü olursa olsun, işlerini kaybetmemek için ellerinden geleni artlarına koymamak zorundadır. İşçiler sıklıkla düşük bir gelir ve sağlıkları arasında bir seçim yaparlar. İşlerine bağımlılıkları ve özverileri, yöneticiler tarafından sömürülmektedir.

Araştırma, ailelerinin sağlığını korumaya çalışırken kendi sağlıklarından olan kadınların durumunun özellikle kötü olduğunu göstermektedir. Kadınların emeği yine görünmeyen emektir, erkeklerin "teknik" ve "zor" işlerine kıyasla "vasıfsız" kabul edilerek aşağılanmaktadır.

Kadınlar, aşırı zaman sıkışıklığı ve stresten muzdariptir. Sıklıkla da cinsel tacize maruz kalmaktadırlar. Bütün bölgede hazır giyim sektörünün, düşük ücretleri ve kötü çalışma koşulları yüzünden kötü bir şöhreti vardır. Ücretler, ancak aile gelirine "katkı", ek gelir olarak görülmektedir. Bu algının tersine, kadın işçilerin çoğu bekar anneler ve evin geçimini sağlayan kişilerdir.

ÜÇ MİLYON HAZIR GİYİM İŞÇİSİ

Hazır giyim sektöründe çalışmak, ailelerin yoksulluğunu ve toplumdaki dışlanmasını arttırmaktadır. Araştırma yapılan ülkelerdeki toplam üç milyon kayıtlı ve kayıt dışı hazır giyim işçisi bu durumdan etkilenmektedir. Yoksullaşma riskini ve toplumdaki dışlanmayı arttıran sorunlar arasında aşağıdakileri sayabiliriz:

- 1 ücretlerin, minimum yaşam ücreti bir kenara, açlık ve yoksulluk sınırının çok altında olması;
- 2 kadınların ücret ve muamelede ayrımcılığa maruz kalması;
- 3 ailenin temel geçim kaynağı olarak ücretlere bel bağlanması;
- 4 sendikalar ve emek örgütlerinin etkin temsiliyetinin hemen hemen hiç olmaması.

Araştırma, **Gürcistan**'daki (yasal ve kurumsal korumanın neredeyse hiç olmaması yüzünden) işçilerle beraber **Bulgaristan**'da **ev eksenli çalışanların ve Türkiye'nin Kürt bölgesindeki göçmen işçilerin** en yüksek yoksullaşma riskiyle karşı karşıya olduğunu, fırsatlardan ve yaşam koşullarına etki etmekten mahrum hissettiklerini göstermektedir.

Araştırma, çok sayıda ve çeşitli kanun ihlallerinin ve ücret hırsızlığı uygulamalarının altını ayrıca çizmektedir. Bu durum, ülkelerdeki **iş denetim kurulu gibi kurumların** hazır giyim sektöründeki çalışma koşullarını görmezden geldiğine işaret ediyor. Araştırma yapılan ülkelerin çoğunda bu kurumların yetersiz kadroyla ve hatalı işletildikleri, zaman zaman da rüşvet aldıkları belirtiliyor. **Gürcistan**'da ise yasal bir işçi koruma sistemi, iş müfettişliği ve iş mahkemesi gibi kurumsal mekanizmalar, ya yok denecek kadar az ya da hiç yok.

Sektör, bölgede işveren ve ihracatçı olarak güçlü konumda olmasına rağmen işçiler yoksulluk içinde yaşamaya ve temel insan haklarının inkâr edildiğini düşünmeye devam etmektedir. Ülkeler, sektöre bağımlı olsalar da sektör, işçiler ve aileleri için sıkıntı ve hastalık yaratmaktadır.

'Araştırma ayrıca çok sayıda ve çeşitli hak ihlallerinin ve muhtelif ücret hırsızlığı uygulamalarının altını çizmektedir'

Hazır giyim ve ayakkabı markalarının yanı sıra perakendecilerin üretim yaptığı ev sahibi ülkelerin hükümetlerine ve ilgili AB kurumlarına, asgari ücreti derhâl ortalama ulusal ücretin en az %60'ına yükseltmeleri **ÇAĞRISINDA BULUNMAKTAYIZ.**

ulusal ücretin en az



kadarı

KORUNMA, SAYGI VE İYİLEŞTİRME

İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'ne göre hazır giyim ve ayakkabı markalarının/ perakendecilerinin menşe ülkeleri ve bunlara ev sahipliği yapan ülkeler ve Avrupa Birliği, nerede üretim yaparlarsa yapsınlar, insan haklarına saygı duyulmasını sağlayıp, işçileri korumakla *görevli ve yükümlüdürler.*

Bu sebeple işçilerin yaşam ücreti aldıklarını sağlamak konusunda gerekli özeni göstererek hareket edip, bu koşul sağlanmadığında net adımlar atmaları gerekmektedir.

- Markaların ve perakendecilerin insan ve işçi haklarına tüm dünyada saygı duymasını sağlamak, markaların/perakendecilerin menşe ülkelerinin ve AB'nin görevidir.
- İşçileri yoksullaştırarak sosyal olarak dışlanmasına yol açan açlık ücretleri yerine yoksullukla mücadele edecek asgari ücretleri uygulayarak işçilerin insan haklarının korunması, bu markalara/perakendecilere ev sahipliği yapan ülkelerin ve AB'nin görevidir.
- Markalar/perakendeciler, sipariş ettikleri ürünlerin tam fiyatını -insan haklarına uygun bir ücret- ödemekle yükümlüdür. Bu fiyat, işçilerin ve ailelerinin yaşamlarını idame ettirebilecekleri bir ücreti de içermelidir.
- Markalar, alıcı olmaktan kaynaklanan güçlerinin veya çalışma ve insan haklarının devlet tarafından tam olarak uygulanmamasının avantajını kullanmamak; insan haklarını koruyan ulusal yasalar ve düzenlemeler ile uyumlu ve bunların üstünde, yaşam ücreti hakkı da dâhil olmak üzere uluslararası insan ve çalışma haklarına saygı göstermekle yükümlüdür.

Temiz Giysi Kampanyası ve bölgedeki ortakları, bölgeden mal tedarik eden tüm markalara ve perakendecilere **ilk ve derhâl atılması gereken bir adım** olarak araştırma yapılan bölgelerdeki işçilerin, ortalama **ulusal ücretin** en az **%60'ı** kadar **(fazla mesai ve ikramiye hariç)** bir net ücret almaları çağrısında bulunmaktadır. Bir sonraki adım olarak net ücretler, tahmini asgari yaşam ücreti seviyesine yükseltilmelidir.

Hazır giyim ve ayakkabı markalarının yanı sıra perakendecilerin üretim yaptırdığı ev sahibi ülkelerin hükümetlerine ve ilgili **AB kurumlarına**, **asgari ücreti** derhâl ortalama ulusal ücretin %60'ına yükselterek yasal asgari ücreti, giderek tahmini yaşam ücreti seviyesine yükseltmeleri çağrısında bulunmaktayız.

Hazır giyim ve ayakkabı markalarının ve perakendecilerinin üretim yaptığı ev sahibi ülkelerin hükümetlerinin yanı sıra ilgili **AB kurumlarına**, çok uluslu şirketleri, tedarik zincirlerindeki eylemlerinden sorumlu kabul edip, markaların ve perakendecilerin ilgili ülkelerdeki yasalar da dâhil olmak üzere insan ve çalışma haklarına saygı göstermeleri çağrısında bulunmaktayız. Ev sahibi ülkelerin hükümetleri, markaların ve perakendecilerin küresel tedarik zincirlerinde yaşam ücreti uygulanması için ellerinden geleni esirgemeyip, şeffaf bir şekilde çalıştıklarından emin olmalıdırlar.



Temiz Giysi Kampanyası ve bölgedeki ortakları, bölgeden mal tedarik eden tüm markalara ve perakendecilere ilk ve derhâl atılması gereken bir adım olarak, araştırma yapılan bölgelerdeki işçilere, ortalama ulusal ücretin en az %60'ı kadar (fazla mesai ve ikramiye hariç) bir net ücret ödenmesi çağrısında bulunmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Rapor, Avrupa'daki dokuz eski Sovyet ülkesi, diğer bir deyişle 'geçiş ekonomileri'nin yanı sıra Avrupa-Akdeniz tekstil kümesinin "kaplanı" olan Türkiye'deki hazır giyim işçilerine odaklanmaktadır. Araştırma yapılan ülkeler arasında Bulgaristan, Romanya, Hırvatistan ve Slovakya, Avrupa Birliği'ne (AB) üye, Türkiye ve Makedonya (MEYC), AB üyeliğine aday, Bosna-Hersek, potansiyel adaydır.² Ayrıca, araştırma yapılan diğer ülkeler -Gürcistan, Moldova ve Ukrayna- AB ile yakın ilişkiler içindedir.

1.1 ARAŞTIRMA YAPILAN BÖLGEDEKİ HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ

Araştırma yapılan bölge, küresel hazır giyim sektöründe birbirine benzeyen 'rekabet avantajı' ve zorlukları olan ülkelerle beraber bir küme oluşturmaktadır:

- muazzam bir sektörel uzmanlık, uzun bir geçmişi olan hazır giyim, ayakkabı ve tekstil üretimi
- gelişmiş altyapı
- Batı Avrupa pazarlarına yakınlığın dağıtım, kalite kontrol ve genel olarak iş ilişkilerinde para ve zaman kazandırması
- çok düşük emek maliyetleri
- hızlı üretim ve dağıtım kapasitesi
- küçük sipariş verme ve özel koleksiyon (iş kıyafetleri gibi) üretme imkânı

Bunlardan başka, bu ülkelerin çoğunda hükümet denetimi ve çalışma yasalarının uygulanması zayıftır. Gürcistan'da yürürlükte olan, somut bir sosyal güvenlik sistemi bile bulunmamaktadır. Bu yüzden işçiler, devletin işçi haklarını sağlam bir şekilde güvence altına almasından yoksundurlar.

NEDEN BU BÖLGE?

27 AB ülkesi için (AB-27) kıyafet ithalatında ana kaynak, AB'nin kendisi ve diğer Avrupa ülkeleridir (DTÖ'nün 2011 Ticaret Raporu'na göre %49,1'i)³. Ticaret raporu, bir kıyafetin menşei olan ülkeye zorunlu olarak işaret etmese de Avrupa ülkelerinin, AB-27 ve İsviçre'de hazır giyim ve ayakkabı tüketimi için çok önemli bir üretim bölgesi olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Ayrıca bu bölge gittikçe daha önemli hâle gelmektedir. Hazır giyimdeki küresel

Hazır giyim üretimi neden Avrupa'daki eski Sovyet ülkelerine doğru kayıyor? Yatırım destekleme ajanslarının saydığı sebepler şöyledir²:

- Üretim kapasitesinin AB-15 ülkelerinden uzağa kaydırılması
- 2005'ten sonra tekstil pazarlarındaki kısıtlamaların kaldırılmış olması (çok elyafli tekstil anlaşmasının son bulması)
- Kalifiye iş gücü
- Rekabet edilebilir üretim maliyeti
- Tüketici pazarlarına yakınlık
- Teknoloji seviyesinin iyi olması

tedarik stratejileri üzerine yapılan bir McKinsey araştırmasında, görüşülen satın alma müdürlerinin %69'u, yakından mal tedarik etmenin giderek daha önemli hâle geldiğini ifade etmiştir⁴.

Şimdiye kadar hazır giyim ve kıyafet ihracatının en büyük teslim adresi Almanya ve İtalya olmuştur. Sadece Türkiye bile hazır giyim ve kıyafet ihracatının beşte birini Almanya'ya yapmaktadır. 2012'de Hırvatistan'ın kıyafet, hazır giyim ve ayakkabıda en büyük ihracat pazarı İtalya olmuştur (%51), onu %24 ile Almanya takip etmektedir. Almanya, lüks hazır giyim ürünlerini ucuza tedarik etmenin yanı sıra, bölgedeki hükümetlere ve hazır giyim şirketlerine tavsiye satan Weiss Danışmanlık gibi ticari danışmanlık şirketlerinin sağladığı hizmetler sayesinde de kâr etmektedir. Bu şirketin, örneğin Bulgaristan ve Slovakya'da müdahilliğini tespit etmiş bulunmaktayız.

AVRUPA'DA HER ŞEY YOLUNDA MI?

2013'te, Bangladeş'deki beş ayrı hazır giyim fabrikasına ev sahipliği yapan Rana Plaza'nın çökmesi sonucu 1138 kişinin hayatını kaybedip, 2000'den fazla kişinin yaralanması; 2012'de, Pakistan'daki hazır giyim fabrikası Ali Enterprises'da çıkan ölümcül yangında 300 kişinin can vermesi gibi tüyler ürperten insanlık trajedilerine tepki olarak pek çok şirket, üretimlerini Avrupa'ya kaydırmaktan bahsetmeye başlamıştır. Böylece Avrupa'daki çalışma koşullarının daha güvenli ve adil olduğu, dolayısıyla hazır giyim insanca koşullarda üretilceği ifade edilmektedir. Ne var ki, Temiz Giysi Kampanyası ve ortakları tarafından yürütülen kapsamlı saha araştırması, çok farklı bir manzaraya işaret etmektedir. Araştırma yapılan ülkelerde pek çok işçi ve insan hakları ihlali olduğunu tespit ettik. Tüm bu ülkelerde karşımıza en çok çıkan sorunlardan biri de son derece düşük ücretlerdi.



Slovak bir işçi olan Anna, makinecilerin işine kimse değer vermediği için yoksul olduklarını söylüyor. Slovakya'daki fabrikalarda çalışmanın Bangladeş'te çalışmaktan bir farkı olmadığını düşünüyor. Bangladeş'teki felaketi televizyon üzerinden yakından takip ettiğini söylüyor: "O kadınlar ve ölenler için çok üzülüyorum. Biz de fabrikada balık istifi gibi çalışıyorduk ama en azından iş yeri güvenliği daha iyi bir seviyedeydi."

Pek çok aile için bu işçilerin ücretleri, eve giren tek düzenli gelir olup, çoğunlukla da ailenin sağlık ve sosyal güvenliğe erişebileceği güvenilir tek gelirdir.

HAZIR GIYİM VE AYAKKABI SEKTÖRÜ İSTİHDAM SAĞLADIĞI ÜÇ MİLYON İŞÇİYİ YOKSULLUK VE TOPLUMSAL DIŞLANMADAN KURTARABİLİR Mİ?

Araştırma, Baltık ülkeleri, Beyaz Rusya, Polonya, Çek Cumhuriyeti⁶ ve Yunanistan hariç, Avrupa'daki eski Sovyet ülkelerinin tüm hazır giyim üretim merkezlerini kapsamaktadır.

Araştırmanın yapıldığı eski Sovyet ülkelerinde yaklaşık 700.000 kayıtlı hazır giyim işçisinin yanı sıra, 350.000 civarında kayıt dışı işçi de resmi çalışma ilişkileri ve minimum bir sosyal güvenceleri bile olmadan çalışmaktadır. Mütevazı tahminimiz, eski Sovyet ülkelerindeki hazır giyim sektöründe çalışan işçilerin üçte birinin kayıt dışı çalıştığı. Türkiye'de yaklaşık 508.000 işçi hazır giyim ve deri sektöründe (tekstil sektörünü hariç) kayıtlı olarak çalışmaktadır. 1,5 milyon işçinin de kayıt dışı çalıştığı tahmin edilmektedir.⁷ Bu rakamla beraber, araştırma yapılan ülkelerdeki hazır giyim işçilerinin sayısı toplam olarak yaklaşık 3 milyondur.

Pek çok aile için bu işçilerin ücretleri, eve giren tek düzenli gelir olup, çoğunlukla da ailenin sağlık ve sosyal güvenliğe erişebileceği tek güvenli gelirdir. Araştırma yapılan ülkelerdeki ailelerin ortalama üç kişiden oluştuğunu hesaba katarsak en az 9 milyon kişi doğrudan doğruya ayakkabı ve hazır giyim sektörüne bel bağlamaktadır. Dolayısıyla bu sektördeki yoksulluk ücretlerinin 9 milyon kişinin geçimi üstünde doğrudan bir etkisi olup, yoksulluk ve buna bağlı dışlanmanın üstesinden gelme şanslarını kısıtlamaktadır.

'AKILLI, SÜRDÜRÜLEBİLİR VE KAPSAYICI BÜYÜME İÇİN BİR AB STRATEJİSİ OLAN AVRUPA 2020'NİN' BEŞ ANA HEDEFİnden biri, 2020 yılına gelmeden en az 20 milyon kişiyi yoksulluk ve toplumsal dışlanma tehlikesinden uzaklaştırarak yoksulluğu azaltmaktır. Hazır giyim ve ayakkabı fabrikalarında yaşam ücreti ödenmesi, AB içinde ve Avrupa coğrafyasında çok sayıda insana ulaşarak yaşamlarını açık bir şekilde iyileştirecek çok somut bir önlemdir.

1.2 ARAŞTIRMA YAPILAN BÖLGEDEKİ GENEL DURUM

Eski Sovyet ülkelerinde, küresel hazır giyim tedarik zincirindeki temel etkinlik dikim olsa da Türkiye’de pamuk yetiştirme, elyaf üretimi, iplikçilik, dokumacılık, dikim ve finiş gibi, tekstil tedarik zincirinin tüm kısımları bulunmaktadır. Türk moda sektörü, Balkanlar ve Kafkaslar’daki eski Sovyet ülkeleri de dâhil olmak üzere, tüm Avrupa-Akdeniz bölgesinden gittikçe daha çok mal tedarik etmektedir. Ne var ki geçiş ekonomilerinin, küresel hazır giyim tedarik zincirinde AB kesim, dikim, paketleme üretimi tarafından kurulan kendi tarihleri ve rolleri var (“Lohn” sistemi olarak da bilinir, bkz. 1.3).

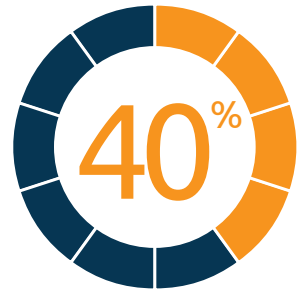
Eski Sovyet ülkeleri, son 25 yıldır, hatta daha öncesinden beridir benzer bir politik ve sosyo-ekonomik tarihi paylaşmaktadırlar. Bu ekonomilerin çoğu, 1940’ların sonunda ağırlıklı olarak tarım üretimi yapan bir toplumdaki endüstriyel bir topluma dönüşmüştür. Bu ekonomiler, 1989-90 sonrası, devasa işsizlik, hızla büyüyen kayıt dışı ekonomi ve kısmen kayıtlı iş yerlerini de içeren eşi benzeri görülmemiş bir endüstrisizleşme sürecinden geçmiştir. Bölgenin tamamında kayıtlı istihdam oranı, ekonomik olarak aktif nüfusta göre görece düşüktür. Ayrıca geçimlik tarım ve hazır giyim üretimi de dâhil olmak üzere diğer iş alanlarında yüksek oranda “serbest çalışma” mevcuttur (örn. Slovakya veya Bulgaristan). Ancak bu serbest çalışma hâli, çoğunlukla serbest bir şekilde seçilmemiştir: serbest çalışan bir yükleniciyle iş yapmak, fabrika yönetimine sosyal güvenlik ödemelerinin çevresinden dolaşma fırsatı sunar. Kendi ailelerini geçindirmek için başka fırsatların olmayışı, pazar durumunun dayattığı bu belirsiz çalışma koşullarını özellikle kadınların kabul etmesine sebep olmuştur.

GEÇİŞ ÜLKELERİNDEKİ SÜREKLİ KRİZ

Sosyalist toplumdaki kapitalist topluma geçiş, vahim bir yoksulluğun yanı sıra refahın alt üst oluşunu ve sosyal güvenliğin feci düşüşünü de beraberinde getirmiştir. Bu ani ve toptan sosyal güvensizlik, toplumun kuralları ve değerlerinin de tamamen değişmesiyle beraber toplumun daha önceki tasarruflarını veya deneyimlerini değerlendirememesine sebep olmuş, insanlar kimlik kaybı yaşayarak felç olup, şoka uğramışlardır. Tarihte eşi benzeri olmayan bu toplumsal ve ekonomik geri gidişin emareleri pek çoktur. Bunlar arasında, tüm bölgede hızla artan tüberküloz vakalarını⁸, bariz şekilde daha düşük ortalama yaşam süresi beklentisini¹⁰ ve çok sayıda vatandaşın göç etmesini sayabiliriz. 1989-90 yıllarındaki ‘devrim’ ya da ‘Wende’ diye adlandırılan süreçten sonra insanlar tek yönlü göç yollarından Batı Avrupa, Kuzey Amerika, hatta Türkiye ve Yunanistan’a gitmişlerdir. Böylece bu ülkelerde, nüfus %20-%40 oranında azalmıştır¹¹. Doğu Avrupa ve Orta Asya’daki pek çok eski Sovyet ülkesinden gelen göçmenler, Türkiye’deki tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışarak ucuz, kayıt dışı ve dolayısıyla aşırı kırılmalı bir iş gücü kaynağı oluşturmaktadır.¹²

1989-90 YILLARINDA ‘DEVİRİM’ YA DA ‘WENDE’ DİYE ADLANDIRILAN SÜREÇTEN SONRA

insanlar tek yönlü göç yollarından Batı Avrupa, Kuzey Amerika, hatta Türkiye ve Yunanistan’a gittiler. Böylece bu ülkelerde, nüfus



oranında azaldı.¹³

Mültecilerin ve göçmenlerin ilk giriş yaptığı ülkelerden biri, Bulgaristan'dır. AB'deki en yüksek yoksullaşma riskine sahip ülke olan Bulgaristan, şu anda çok sayıda mültecinin sorumluluğunu taşımak zorunda olmak gibi devasa bir sorunla karşı karşıyadır. Bunun için herhangi bir altyapı ve uzmanlıktan da yoksundur.

Göç eden işçilerin başını çoğunlukla genç ve iyi eğitilmiş kadınlar çekmektedir.¹³ Göç istikametleri zamanla değişmiştir. 1990'larda Almanya, bölgeden göçmenlerin ve iltica edenlerin ana göç yollarından biriydi. Ama "göçün yükünü" diğer bütün AB ülkeleriyle paylaşmak istediği için (2003'ten beri geçerli olan) "Dublin II" Yönetmeliği'ni başlatmıştır. Bu yönetmelik, göçmenlerin AB'ye ilk giriş yaptığı ülkenin, iltica usullerinden sorumlu olması şartını koyar. Bu tarihten sonra Almanya'ya iltica ve genel olarak göç miktarında önemli bir düşüş olmuştur¹⁴. Mültecilerin ve göçmenlerin ilk giriş yaptığı ülkelerden biri, Bulgaristan'dır. AB'deki en yüksek yoksullaşma riskine sahip ülke olan Bulgaristan, şu anda çok sayıda mülteciye sorumlu olmak gibi devasa bir sorunla karşı karşıyadır. Bunun için herhangi bir altyapı ve uzmanlıktan da yoksundur. Bu durum, ülkede var olan toplumsal krizi alevlendirip, milliyetçi siyasi güçleri beslemektedir.

Eski Sovyet ülkelerinde, nüfusun yaşlanmasının hızla artması, düşük ücretler ve (herhangi bir sağlık ve emeklilik güvencesi planı olmaksızın) yaygın kayıt dışı çalışmanın sonucunda, yaşlı insanların önümüzdeki birkaç sene içinde yoksulluktan kırılacakları aşikâr. Genç, iyi eğitilmiş kadınların ülkeyi terk etmesi, geride kalan vatandaşların büyük bir çoğunluğunun yoksul olması, Bulgaristan, Romanya ve Makedonya için büyük zorluklar yaratmaktadır. Bakıcılığa (ücretsiz) duyulan ihtiyaç, çabucak artacaktır.

BÖLGEDEKİ TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNÜN TARİHÇESİ

1989-90 yıllarındaki barışçıl devrimler, moda sektöründe iki çarpıcı dönüşüme yol açmıştır:

Öncelikle COMECON pazarıyla beraber bölgedeki geniş ve kapsamlı tekstil ve hazır giyim sektörü pazarının çöküşünden bahsetmek gerekir.¹⁵ Bu şirketler -özelleştirmeden sonra bunlardan geriye ne kaldıysa- birdenbire moda perakendecileri ve markaların siparişleri için dünya çapında rekabet eden on binlerce hazır giyim fabrikasına eklenmişlerdir. COMECON pazarına mal tedarik ettikleri güvenli bir pozisyondayken kendilerini bir anda tüm dünyadan hazır giyim üreticileriyle rekabet eder hâlde bulmuşlardır. Üstüne üstlük, iç pazarların ve COMECON pazarlarının ani çöküşü, artık sadece ihracata bağımlı oldukları anlamına gelmektedir. Şirketlerin, Batı Avrupa'da pazarlama ağı da yoktu -"Lohn" müşterileri hariç- (bkz. "Lohn" üretiminin açıklandığı bölüm 1.3).

İkinci olarak eski COMECON bölgesinin tümü, şu anda 'Batılı' moda perakendecileri ve markaları için yeni bir pazar anlamına gelmektedir. Tekstil ve hazır giyim sektörü, 1998-90 döneminden sonraki geçiş ekonomilerinde tipik bir endüstrisizleşme örneğidir. Bu sektör tarihsel olarak, hatta sosyalist rejim zamanında da, ekonomik yönden az gelişmiş bölgelerde iş alanları açmış olsa da, geçiş sırasında en erken özelleştirilen sektörlerden biriydi. Fabrikaların çoğu kapandı, Romanya ve Gürcistan'daki yün ve ipek üretimi gibi gelenekler yok oldu. Devlete ait veya ortaklaşa sahipli eski tröstlerden geriye kalan tek departman, dikim departmanıydı. Küçük ölçekli, özel "merdiven altı atölyeler," mantar gibi çoğaldı. Eski Yugoslavya'daki ekonomiler, geçiş ek olarak savaşın ve onu takip eden ambargonun da yükü altında ezildi.



“Ücretler düştü. Eskiden 430 Euro alıyorduk, sonra bu rakam 330 Euro’ya düştü. Bu durumun, bir aile için nasıl bir felaket anlamına geldiğini tahmin edemezsiniz.” Slovak işçi

'Hazır giyim sektörü, eski Sovyet ülkelerinin ulusal ekonomilerinde önemli bir yer tutmaya devam eder. Örneğin Romanya'da, hazır giyimin ihracat değeri, makine, metal ham madde ve araç endüstrisinden sonra dördüncü sırada gelir - hazır giyim ihracatının değerinin genel olarak bilinmemesine rağmen.'

Avrupa'daki eski Sovyet ülkelerinde hazır giyim sektörünün gelişimi, kabaca şu aşamalardan geçmiştir, denebilir:

- 90'lı yılların başı: devlete ait tekstil tröstlerinin kapatılması ya da özelleştirilmesi - hızlı endüstrisizleşmenin tekstil sektörünü ilk kez etkilemesi.
- 90'lı yılların sonundan beri: hızla büyüyen taşeron hazır giyim üretimi, küçük ölçekli, özel atölyelerin mantar gibi çoğalması.
Bu hızlı büyüme, çalışma koşullarının iyileşmesine etkide bulunmamıştır.
- 2008 yılındaki krizden beri: ekonomik durgunluk ve kötüleşen çalışma koşullarıyla beraber sektörün küçülmesi. İşverenler, işçiler üstündeki baskıyı arttırmak için krizi yoğun bir şekilde bahane etmektedirler.

Örneğin Bulgaristan'daki kadınlar "ücretsiz izne" gönderildikten sonra serbest çalışan makineci veya ev eksenli işçi olarak evden çalışmaktadırlar. Gerçekte kriz, bir önceki on yılın piyasa yükselişini durdurmuştur; sektör, 2008-09 yıllarında hazır giyim üretiminde yaşadıkları ani bir düşüşten sonra 2010-11 yıllarında az miktarda toparlanabilen Ukrayna ve Romanya hariç az çok istikrarlı kalmıştır.

Türkiye'deki hazır giyim sektörü, son 25 yılda yavaş ve emin adımlarla büyümüştür. Sektör, daha 2011 yılında -ithalat vergisinin birden yükselmesiyle kazandığı ivmeyle kriz öncesi ihraç seviyesine ulaşmayı başarmıştır.

Bunun tam tersine, eski Sovyet ülkeleri, Türkiye'nin yaptığı gibi dış ticaret bariyerleri ve ticaret tedbirleri uygulama konusunda son derece isteksizdirler. Yurt içi hazır giyim sektörünü korumak için gösterilen az sayıda çabadan biri, Ukrayna'da hafif sanayi için ithal edilen ekipmana sıfır KDV düzenlemesi ile kıyafet ve tekstil ürünleri gibi metalar için sınırlı bir süreliğine ithalat vergisinin takdim edilmesidir¹⁶.

Hazır giyim sektörü, eski Sovyet ülkelerinin ulusal ekonomilerinde hâlâ önemli bir yer tutar. Örneğin Romanya'da, hazır giyimin ihracat değeri, makine, metal ham madde ve araç endüstrisinden sonra dördüncü sırada gelir - hazır giyim ihracatının değerinin genel olarak bilinmemesine rağmen. Makedonya'nın ihracat gelirinin yaklaşık üçte biri, hazır giyim ihracatından elde edilmektedir. Moldova'da hazır giyim ihracatı, toplam ihracatın neredeyse %20'sini, Bulgaristan'da ise yaklaşık %25'ini oluşturmaktadır.

Ancak iki sebepten dolayı resmi istatistiklerin, hazır giyim üretiminin çıktısını değerinden az gösterdiğini aklımızda buldurmamız lazım:

- Yüksek oranda kayıt dışı ekonomi faaliyeti: Ukrayna'daki sektörel işverenler derneği bile sektörün gerçek çıktısının, resmi rakamların 20 katı olduğunu tahmin etmektedir.¹⁷
- "Lohn" sistemi, ihracatın ve yeniden ithalatın vergiden muaf tutulduğu, dolayısıyla (tam olarak) sayılmadığı, özel bir AB ticaret sistemidir. Eklenen değer, "sadece" emek değeridir, dolayısıyla ekonomik çıktı, örneğin çelik endüstrisiyle karşılaştırılınca yüksek değildir.

Bu yüzden bölgedeki hazır giyim ve ayakkabı sektörünün gerçek iktisadi öneminin, resmi istatistiklerde şimdiye kadar belirtilenden daha fazla olduğunu rahatlıkla varsayabiliriz.

1.3 ESKİ SOVYET ÜLKELERİNDE TEMEL HAZIR GİYİM TİCARETİ VE ÜRETİM PLANI OLARAK OPT VE "LOHN" SİSTEMİ

Hariçte İşleme, -örtmeceli olarak söylendiği şekliyle- (OPT -bölgede çoğunlukla "Lohn" üretimi,¹⁸ Bulgaristan'da "İşleme" olarak bilinir.) özellikle Almanya ve İtalya'nın tekstil ve hazır giyim sektörleri için tasarlanmış, Avrupa içi bir ticaret planıdır.

Lohn, ithal edilen (çoğunlukla önceden kesilmiş) girdilerin, bir araya getirilip, dikildikten sonra menşe ülkesine yeniden ihraç edildiği bir hazır giyim üretimi ve ticareti yöntemidir. Bu işlemin amacı, menşe ülkelerin emek yoğun kısımlar için civar ülkelerdeki daha ucuz emeği kullanarak kendi tekstil ve hazır giyim sektörlerini korumaktır. Bu yeniden ithal etme anlaşması, ancak bir araya getirme maliyetleri (ücret, kira, enerji maliyetleri, vs.) iştah kabartacak kadar düşük tutulursa; ihracatın, ithalatı karşılama oranı avantajlıysa; işlem, ticaret işlemleri gümrük tarifesi harcamalarına tabi olmazsa menşe ülkedeki alıcı/girdi tedarikçisi fabrika için kârlı olabilir.

Bu muafiyetler, AB tarafından "AB Sözleşmeleri" altında, Polonya ve Yugoslavya gibi ülkelere 1982'den beri tanınmaktadır. Bu sözleşmeler, bir araya getirme üretiminin taşeronla yaptırılmasını kolaylaştırarak alıcıların esnekliğini, zamanında teslimatı ve zaman yönetimi stratejilerini arttırmıştır.

'Bölgedeki hazır giyim ve ayakkabı sektörünün gerçek iktisadi öneminin, resmi istatistiklerde şimdiye kadar belirtilenden daha fazla olduğunu rahatlıkla varsayabiliriz.'

'LOHN' ÜRETİM,
ULUSAL BİR EKONOMİ
İÇİN ÇIKMAZ
SOKAKTIR.



Bu tek taraflı ticaret ve üretim planının kullanımına örnekler, Kuzey Amerika pazarı için Orta Amerika ve Karayip ülkelerinde; Batı Avrupalı alıcılar için Orta, Doğu ve Güneydoğu Avrupa'da bir araya getirilen/üretilen kıyafetleri içermektedir. Avrupa'da Batı Almanya, daha 1970'li yıllarda gümrük vergilerinden muafiyet sebebiyle bu planı desteklemekteydi. 1970'li yıllardan beri Polonya, Doğu Almanya ve eski Yugoslavya gibi o zaman sosyalist olan ülkeler, Batı Alman moda üreticilerinin "Lohn" sisteminin dikimhaneleriydi.

Eski Sovyet ülkelerindeki tekstil sektörü, 1989-90 yıllarından sonra başka bir işlev göremez oldu. Eski Sovyet ülkelerindeki tekstil ve hazır giyim sektörü, Batı Avrupalı müşterilerin veya Türkiye ve Yunanistan'dan moda firmalarının "Lohn" siparişlerine bel bağlamak zorunda kalan dikimhanelere indirgenmiştir. Küresel Güney'deki "gelişmekte olan ülkeler" gibi küresel tedarik zincirine eklenmişlerdir. Ulusal ekonomik yapıları, "gelişmekte olan ülkeler"dekine benzer hâle gelmiştir: üretim ağları ve tedarik zincirlerindeki emek yoğun ve primer kısımları üretmeye başlamışlardır. Genellikle daha yüksek değerli ve işlenen kısımlar üretilmemektedir. Küresel hazır giyim tedarik zincirindeki rolleri ve durumları, daha önceleri "Lohn" üretimde uzmanlaşmış hazır giyim şirketlerinin son derece bağımlı durumunu, dolayısıyla oldukça kısıtlı hareket alanını ve iyiye doğru gidemeyişini anlamak için önemlidir. **"Lohn" üretim, bir ulusal ekonomi için çıkmaz sokaktır.**

"LOHN", İŞÇİLERİN YAŞAM KOŞULLARI PAHASINA YAPILAN BELİRSİZ BİR ÜRETİM BİÇİMİDİR

"Lohn" OPT'ye bel bağlayan bir hazır giyim fabrikası, son derece savunmasız, kırılğan ve alıcıların tedarik kararlarının insafına kalmış bir hâle gelir. Alıcıların kararlarının, küçük üreticiler üzerinde devasa etkileri olabilirken üretim maliyetlerindeki en ufak bir sapma bile üreticiyi "pazarın dışına" itebilir. "Lohn" OPT üretim, düşük ücretler yüzünden katma değer yaratmaz. Bu yüzden "Lohn" üreticileri, her zaman iflas riski altındadırlar. Kâr marjları oldukça düşük olup, iş yapmaya ancak zar zor devam edebilirler. Zorlu ekonomik koşullara rağmen müşteriler için esnekliği devam ettirebilmek adına alt taşeronlar ve ev eksenli işçilerle çalışmaya meyllidirler. Bu yüzden "Lohn" OPT içeren hazır giyim tedarik zincirleri, daha karmaşık olurlar.

Kıyafet bir araya getirme atölyeleri, taşeronluk mantığı ve lojistiği nedeniyle alıcıların geldiği belli bölgelerde toplanmaya meyllidir -örneğin Bulgaristan'ın güneyinde, Makedonya Cumhuriyeti'nde (MEYC) ve Yunanistan-Türkiye sınırı boyunca.

'İŞLEME, İŞÇİLERİMİZİ ÖLDÜRÜYOR' – SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN OLMAYIŞI

Bulgaristan'ın güneybatısındaki Petrich bölgesindeki nüfusun yarısı, ünlü Yunanlı araçlardan aldıkları siparişler üzerine markalar ve mağazalar için kıyafet ve ayakkabı dikiyorlar. Buradaki iş yerlerini, üç grup altında toplayabiliriz: 1. büyük fabrikalar, 2. garaj üretimi ve merdiven altı üretim 3. ev eksenli işçiler. Bunların hepsi, karmaşık bir hazır giyim ve ayakkabı üretimi tedarik zinciri oluştururlar. Hazır giyim ve ayakkabı üretimi, sınır ticareti ve seks işçiliğinden sonra bölgedeki temel geçim kaynağıdır.

Şu anda Tom Tailor ve Zara'ya üretim yapan bir fabrikada 18 yıldır çalışmakta olan bir kadın işçi TGK'ya, her gün ortalama 5 saat fazla mesai yaparak ayda 350 BGN (179 EUR) net ücret aldığını söylemiştir. Aldığı ücret, ailesinin yemek giderlerini bile karşılamaya yetmiyor.

Başka bir işçi, TGK'ya şöyle demiştir: "Geçen akşam işverenim, Zara'dan gelen acil bir siparişi bitirmek için beni aradı. 19:00'dan 22:00'ye kadar günlük mesai ücretiyle çalıştım, yani saat başına 0,50-0,60 EUR aldım. Herhangi bir sözleşmem veya sosyal güvencem yok."

Ev eksenli çalışan bir işçi TGK'ya, bluzlara nakış işlediğini söylemiştir. Bir bluz için bir saat çalışmak zorunda olup, karşılığında 0,45 EUR alır. Meslektaşı, H&M ve Triumph üstlerine boncuk dikiyor. Bir parça üst için bir saat çalışmak zorunda olup, karşılığında 0,50 EUR almaktadır. Bir arkadaşları Benetton ve Max Mara bluzlerine boncuk dikerek 1,5 saatte 1,50 EUR gibi az bir miktar kazanıyor. Diğer ev eksenli çalışan işçiler, Bata ve Seibel için elde ayakkabı dikiyorlar. TGK'ya, bir çift ayakkabı için 0,35 EUR kazandıklarını, saatte iki çift üretebildiklerini, bazen saatte 2,5 çift üreterek, çift başına 0,50 EUR kazanabildiklerini söylemişlerdir.

Ev eksenli çalışan bir işçi TKG'ya, bluzlara nakış işlediğini söylemiştir.

Bir bluz için bir saat çalışmak zorunda olup, karşılığında

€ 0.45

almaktadır. Meslektaşı, H&M ve Triumph üstlerine boncuk dikmektedir. Bir parça üst için bir saat çalışmak zorunda olup, karşılığında

€ 0.50

almaktadır.

Avrupa Komisyonu yapılması gerekeni, yani sektörel stratejilere dayanan salt ucuz emekten, değerler zincirinin daha çok kısmını entegre etmeye geçilmesinin, sektöre gelecek sağlayabileceğini uzun süre önce tavsiye etmiş olmasına rağmen¹⁹ 2008-09 yıllarındaki ekonomik krizden sonra bunun daha da zor olduğu belli olmuştur. Küresel hazır giyim tedarik zincirleri, güç ve etki dengesizliğinin görünür hâle geldiği yerlerdir. Küresel moda üretim pazarları, büyük değişimlere izin vermemektedir. OPT üretimde sürdürülen tek şey, üretimde uzmanlığın tamamen ortadan kalkması olmuştur, bu duruma bugün hâlâ tanıklık edebiliyoruz.

Yerel nüfusun kısıtlı ve gittikçe azalan alım gücü, zaten kısıtlı olan iyileşme ihtimalini iyice azaltmaktadır. Pazarda kazanç sağlama ihtimalleri düşmektedir, düşük gelirli insanlar genellikle ikinci el kıyafetler alırken 'orta sınıf'ın da alım gücü gittikçe düşmektedir, üst sınıflarınsa tanınmış (Batılı), lüks markalara az ancak sürekli talepleri vardır.

BÖLGEDE VARLIK GÖSTEREN MARKALAR

Menşei eski Sovyet ülkelerinden olup da yerel pazarda yükselebilen belki de tek marka, Polonya'dan LPP'dir. LPP'nin "Reserved," "Sinsay," "Mohito" gibi markaları, bölgedeki alışveriş merkezlerinin çoğunda satılmaktadır. Ancak LPP'nin Polonya'da veya bölgede hiçbir zaman kayda değer bir üretim merkezi olmamıştır. Dolayısıyla LPP, "Lohn" ile yürütülen eski Sovyet ülkelerindeki tekstil ve hazır giyim sektöründe ilerleme kaydeden bir örnek olarak gösterilemez.²⁰

Diğer taraftan araştırma yapılan ülkelerde, Ukrayna'da "Arber", Bulgaristan'da "Battibelano"²¹ veya Moldova Cumhuriyeti'nde "Ionel" gibi üretimi ve pazarı olan yerel markalar vardır. Başlangıççı sosyalist döneme dayanan, yerel tekstil ve hazır giyim üretimi yapan şirketlerden ortaya çıkmışlardır. Böyle ulusal markaların hâlâ mevcut olduğu yerlerde sektör, "Lohn"a tamamen bağımlı değildir.

Son olarak da üçüncü grup yerel markalar vardır: Örneğin temel üretim kapasitesi Romanya, Bulgaristan ve Ukrayna'da yerel bir markaya yaptığı üretim olup, ana pazarlama ağı Romanya, Bulgaristan ve Ukrayna'da bulunan, Alman bir moda üreticisi tarafından geliştirilen "Steilmann". Almanya'da "Steilmann" markasının artık esamesi okunmuyor.

1.4 YEREL İŞ GÜCÜNÜN ÖZELLİKLERİ

Sektörde bazıları ancak ilkokul mezunu, çoğu bir iş bulup, geniş ailelerini desteklemek için kırdan daha büyük kasabalara göçmüş, çoğunlukla genç olan kadınlar işe alınmaktadır. Bu durum, Türkiye'deki hazır giyim sektörünün bazı kısımlarında olsa da eski Sovyet ülkelerindeki hazır giyim sektöründe durum böyle değildir. Burada kadınlar ve erkekler, kırdan göçmemişlerdir, endüstri merkezlerindeki pansiyonlarda yaşamazlar. Bunun yerine evden işe, işten eve gelirler.

Sektördeki yaş yapısı oldukça karışıktır. Sektörde 40'lı ve 50'li yaşlarındaki pek çok kadın çalışmaktadır. Uzun seneler boyunca -bazen 20 yıldan daha uzun süredir- sektörde ve ilgili fabrikalarda çalışmaktadırlar. Muazzam deneyimlerine rağmen ancak yasal asgari ücret kazanabilmektedirler, bu da yaşam ücretinin bir hayli altındadır. Örneğin Hırvatistan'daki Benetton ve Hugo Boss tedarikçilerinin ücretleri, yaşam ücretinin yalnızca üçte biridir.

Asya'daki hazır giyim sektörünün aksine, post sosyalist ülkelerdeki pek çok hazır giyim işçisi liseyi ve meslek öğrenimini tamamlamıştır, bazıları üniversite mezunudur ve büyük bir kısmı mesleki eğitimden geçmiştir. Örneğin Bosna-Hersek'te görüşülen işçilerin %80'i lise mezunudur.

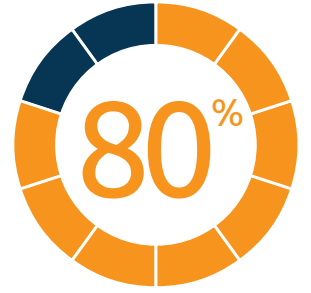
Hazır giyim sektörü, Asya'da hazır giyim üretimi yapan ülkelerin bazılarında az sayıdaki yeni sektörel iş fırsatından biridir. Bunun aksine Avrupa'daki eski Sovyet ülkelerinde hazır giyim sektöründe çalışmak, geriye kalan az sayıda iş fırsatından biridir.

Özellikle de Avrupa'daki eski Sovyet ülkelerinde ve Türkiye'de, kadın hazır giyim işçilerinin birden fazla yükü vardır: fabrikadaki yorucu işlerinin üstüne, geniş ailelerinin geçimini, çocukların, eşinin ebeveynlerinin veya hasta aile bireylerinin bakımını sağlarlar. Evin düşük gelirine, kendi yetiştirdikleri sebzeler veya hayvanlarından sağladıkları etle katkı sağlamak için çoğunlukla tarlada çalışırlar. Yani hazır giyim işçilerinin yalnızca geliri düşük değildir, zamanları da çok dardır.

Makedonyalı bir hazır giyim işçisi, durumunu şöyle açıklamaktadır:

“Elektrik faturasını mı ödeyeyim, çocuklarıma kıyafet mi alayım, başka bir şey için mi harcama yapayım? Biz yine şanslıyız, en azından kendi yiyeceğimizi yetiştirdiğimiz küçük bir tarlamız var. Kayınvalidem de emekli aylığıyla katkı yapıyor. İyi ki Pazar günleri çalışmıyoruz. Ev işlerini yapıp, çamaşır yıkayıp, oğluma yemek hazırlayıp, kıyafetlerini düzenleyecek vakit kalıyor. Çalıştığım günler işten eve gelince tükenmiş oluyorum, sadece çok gerekli olan işleri yapıyorum.”

YÜKSEK ÖĞRENİM



Bosna-Hersek'te görüşme yapılan işçilerin %80'i ortaöğrenimi bitirmiştir.

“Aslında iktisatçıyım. Ancak iş fırsatlarının azlığından dolayı dikiş yapmam gerekiyor.”

Bulgar işçi

“Tüm işçilerin ve ailelerinin insani bir hayat standardına sahip olmaları için adil bir ücret almaya hakkı vardır.”

Avrupa Sosyal Şartı
(Avrupa Konseyi 1961)

1.5 TEMEL BİR İNSAN HAKKI OLARAK YAŞAM ÜCRETİNİN GEÇERLİLİĞİ

İnsanca yaşamın köşe taşlarından biri, işçinin ve/veya ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayan ve bir miktar ihtiyari geliri de içeren bir yaşam ücretidir. Asgari ekonomik özgürlük, sosyal ve politik haklar dizisinin tümünden yararlanmanın ön koşuludur. Yaşam ücreti olmaksızın, işçiler tüm dünyada yoksullukla ilgili sorunların tümünden etkilenmektedirler. Geliri düşük olan bir işçinin katlandığı gündelik zorluklar, para kısıtlarıyla sınırlı değildir. Bir işçi, kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayacak bir ücret alamadığı için endişe etmek zorunda kalıyorsa şüphesiz ki yeterli sağlık hizmetlerine erişim, sosyal güvencesinin olmaması, kötü barınma koşulları, eğitime erişimin sınırlı olması ve sosyal ve politik hayata sınırlı katılım gibi yoksullukla ilgili diğer sorunlarla yüz yüze kalacaktır -yani toplumsal dışlanma yaşayacaktır. Bir insan hakkı olan yaşam ücreti bu yüzden *fırsat eşitliği hakkı* olarak görülmektedir.

Yaşam ücreti ayrıca bireysel, hane halkı ve yerel ekonomi seviyelerinde veya üretim yapılan ülkelerin ulusal ekonomileri seviyesinde herhangi bir gerçek gelişme kaydetmek için de vazgeçilmezdir. Bu haktan yoksun kalmak bireylere, ailelere ve ulusal ekonomilere, küresel pazarda -belli bir gelir yoksulluğu seviyesinin ötesine geçme şansının neredeyse hiç olmadığı- ucuz emekçi konumunun layık görüldüğü anlamına gelir.

YAŞAM ÜCRETİ KAVRAMI ULUSLARARASI İNSAN HAKLARI VE ÇALIŞMA HAKLARI STANDARTLARINDA TEMELLENDİRİLMİŞTİR

İşçi ve ailesi için yaşam ücreti, **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**'nin (İHEB, 1948) 23. Maddesinin 3. Fıkrasında insan hakkı olarak tanımlanmıştır. Yaşam ücreti kavramı ayrıca **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi**'nin (ESKHUS, 1966), 7. Maddesinin (a) yanı sıra pek çok UÇÖ deklarasyonu ve anlaşmasında tanımlanmıştır. UÇÖ Anayasası (Sözleşme Gerekçesi, 1919), Philadelphia Deklarasyonu (Uluslararası Çalışma Konferansı, 1944), UÇÖ'nün adil bir küreselleşme için sosyal adalet Deklarasyonu (2008), Anlaşma 131 ve 156 (dolaylı olarak) ve Tavsiye 131 ve 135 (dolaylı olarak).

Ayrıca **Avrupa Sosyal Şartı** da adil bir ücrete referans vermektedir:

“Avrupa Sosyal Hakları Sözleşmesi (kısaca: Avrupa Sosyal Şartı), 1989'da AB tarafından kabul edilmiştir. Her iş için adil bir ücret ödenmesi gerekliliği ilkesini içerir (Başlık 1 (5)). Çalışılan işlerde her ülkedeki koşullar göz önüne alınarak adil ücret güvencesi sağlanmalıdır. AB Sosyal Şartı'nda iş için adil bir ödeme kavramıyla kastedilen, iş ödemesinin işçilerin insanca yaşamaları için yeterli olmasıdır. Avrupa Konseyi'nin 1961 “Avrupa Sosyal Şartı” da “insanca yaşamaya yetecek adil bir ücret” ile ilgili açık bir hüküm

içermektedir (4. Madde). “Adil ücret” ile ilgili benzer hükümler, Belçika, İtalya, İspanya, Portekiz ve Çek Cumhuriyeti gibi pek çok Avrupa ülkesinin anayasasında da mevcuttur (...) Avrupa Komisyonu, 1990’ların başında Avrupa’da asgari ücret politikasına ihtiyaç olduğunu kabul etmiştir. Komisyon, 1993 tarihli bir açıklamada, çalışma için adil bir ücret hakkının korunmasını güvence altına almak üzere AB üye ülkelerini gerekli tedbirleri almaya teşvik etmiştir.”²²

Devlet, insan haklarını korumada başarısız olduğunda -geçim seviyesinde bir yasal asgari ücretin (yaşam ücreti) olmaması gibi- şirketler, insan haklarına saygı gösterme ve devletin bu başarısızlığından fayda sağlamamakla yükümlüdür. BM Ticaret ve İnsan Hakları Kılavuz İlkeleri Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, UÇÖ’nün asgari ücret sistemleriyle ilgili en son raporunda ana hatlarıyla belirlediği üzere adil bir ücreti tanımlamaktadır: “Avrupa Sosyal Haklar Komitesi’ne göre, ücretler, adil olarak kabul edilebilmeleri için her ülkede, her koşul altında yoksulluk sınırının, yani ortalama ücretin üstünde olmalıdır. Dahası ücret, ortalama ücretin %50-%60’ıysa Devletten ücretin insanca bir yaşam standardı için yeterli olduğunu ispatlaması, örneğin geçim harcamalarıyla ilgili ayrıntılı bilgi sağlaması istenir.”²³

Ticaret yaparken insan haklarına saygı göstermek, uluslararası çerçevelerle de temellendirilmiştir:

BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri²⁴ şirketlerin hepsinin -büyüklüğü, sektörü, işletme bağlamı, mülkiyet ve yapılanması ne olursa olsun- tüm dünyada insan haklarına saygı göstermekle yükümlü olduğu şartını koymaktadır. Yani şirketlerin gerekli özeni göstererek hareket etmeleri, insan haklarını kötü yönde etkilemekten kaçınmaları ve insan hakları ihlalleri söz konusu olduğunda çare bulmaları gerekmektedir. Rehber ilkeler, ticaret sorumluluğunun herhangi bir ulusal sınır veya idari merkeziyle sınırlanmadığını, bir girişimin değer zinciri boyunca devam ettiğini, dolayısıyla alıcıların, tedarikçilerinin tedarik zinciriyle ilgili sorumluluklarını tesis ettiğini belirtir. BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, devletle ticari kuruluş arasında paylaşılan bir sorumluluk ilkesi tesis eder. Ancak insan haklarına duyulan saygının, “Devletlerin kendi insan hakları yükümlülüklerini yerine getirme gücünden ve isteğinden bağımsız olarak var olduğunu ve bu yükümlülükleri azaltmadığını açıkça ifade eder. Bu saygı, insan haklarını koruyan ulusal yasalar ve düzenlemelerle uyumlu ve bunların üstünde yer alır.”²⁵ Diğer bir deyişle:

Devletin insan haklarını korumada başarısız olduğu durumlarda -geçim seviyesinde bir yasal asgari ücretin (yaşam ücreti) olmaması gibi- şirketler, insan haklarına saygı gösterme ve devletin bu başarısızlığından fayda sağlamamakla yükümlüdür.

Bu sebeple, şirketlere ve alıcılara yaşam ücreti ödemeleri için yapılan çağrı, uluslararası standartlara dayanmaktadır.

“Devletin insan haklarını korumada başarısız olduğu durumlarda -geçim seviyesinde bir yasal asgari ücretin (yaşam ücreti) olmaması gibi- ticari kurum, insan haklarına saygı gösterme ve devletin bu başarısızlığından fayda sağlamamakla yükümlüdür.”

BM İş ve İnsan Hakları
Rehber ilkeleri

“BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri²⁴ şirketlerin hepsinin -büyüklüğü, sektörü, işletme bağlamı, mülkiyet ve yapılanması ne olursa olsun, tüm dünyada insan haklarına saygı göstermekle yükümlü olduğu şartını koymaktadır.”

TGK, YAŞAM ÜCRETİNİ AŞAĞIDAKİ GİBİ TANIMLAMAKTADIR

Standart bir çalışma haftası için ödenen ücretler ve sosyal güvence, en azından yasal veya sektörel asgari standartları karşılamalı, işçilerin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya ve bir miktar ihtiyari gelir sağlamaya yetmelidir.

TGK, yaşam ücretinin aşağıdaki özellikleri gerektirdiğini ifade etmektedir:

- tüm işçiler için geçerlidir, yani yaşam ücreti seviyesinin altında ücret olamaz,
- 48 saatten fazla olmayan standart çalışma haftası içinde kazanılmalıdır,
- vergiler ve (varsa) ikramiye, harçlık veya fazla mesai eklenmemiş, basit, net ücret olmalıdır,
- dört kişilik bir ailenin temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır (iki yetişkin, iki çocuk),
- temel ihtiyaçlar için ihtiyari gelir olarak %10 ek ücreti içermelidir

TGK, yaşam ücreti için bazı temel varsayımların her zaman hesaba katılması gerektiği görüşündedir:



Yaşam ücreti, her zaman için tüm bir ailenin ücretidir. Üretim yapılan pek çok ülkede emeklilik ve güvence planlamaları yeterli olmayıp, sağlık ve bakım hizmetleri de çoğunlukla mevcut değildir. Bu durum, gerçek bir yaşam ücretini hesaplarken göz önünde bulundurulmalı ev içinde ücretsiz bakım sağlayanların temel ihtiyaçlarını kısmen de olsa karşılamalıdır.



Yaşam ücreti, tasarrufa imkân tanınmalıdır. Bu imkân olmaksızın işçiler kırılgan durumdan çıkamaz, hayatlarında orta ve uzun vadeli planlar yapamaz ve öngörülemeyen ek harcamalar çıktığında borçlanma tehlikesiyle yüz yüze kalırlar.



Yaşam ücreti, ücret ödemesinde tavanı değil, tabanı belirlemelidir, tüm işçiler için minimum gelir güvencesi sağlamalıdır. Olması gereken, ülkeler arası ücret yarışının değil de tüm işçiler için taban ücret seviyesinin arttırılarak yaşam ücretinin yerel bir yaklaşımla

HAZIR GIYİM İŞÇİLERİNE YAŞAM ÜCRETİ ÖDEYİN

Yaşam ücretiyle karşılanması gerekenler:

1



YEMEK

2



KİRA

3



SAĞLIK

4



EĞİTİM

5



GIYİM

6



ULAŞIM

7



TASARRUF



YAŞAM ÜCRETİ, TÜM DÜNYADA,
HERKES İÇİN BİR İNSAN HAKKIDIR



İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRET SEVİYESİ

Hazır giyim sektörü, teknolojik gelişmelere rağmen hâlâ emeğin en yoğun olduğu sektörlerden biri olup, tüm dünyada yaklaşık 30 milyon işçinin çalışmasına bel bağlamaktadır. Fabrika seviyesindeki emek maliyetleri, üretimin nerede yapılacağına karar verirken belirleyici bir unsurdur. Alıcılar genellikle ekonomik olarak en avantajlı olanı bulmak için farklı ülkelerdeki yasal asgari ücretleri karşılaştırırlar.

2.1 GEÇİNMEK İÇİN YASAL ASGARI ÜCRET YETERLİ Mİ?

Hükümetler, düşük ücret maliyetlerinin hem rekabet avantajı yarattığını hem de küresel hazır giyim sektörünü çekmek için bir ön koşul olduğunu bilirler. “En ucuz olanın hayatta kalması, hem üretici ülkelerde hem de tüketici piyasalarındaki en önemli kural hâline gelmiştir. Üretimi kaydırma tehdidi, üretici ülkelerin hükümetlerinin çalışma ve ticaret politikalarını, küresel alıcıların beklenti ve taleplerine uygun olacak hâlde hizalamaları için yeterlidir.

HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDEKİ TEDARİK KARARLARINDA TEMEL BELİRLEYİCİ OLARAK ASGARI ÜCRET

Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki, araştırma yapılan eski Sovyet ülkelerindeki ve Türkiye’deki işçiler, tıpkı Asya’da olduğu gibi, sadece yasal asgari ücret kazanabilmektedirler; hatta bazen bu ücreti kazanabilmeleri için fazla mesai yapmaları gerekmektedir. Uygulamada **yasal asgari ücret, çoğunlukla ücretlerin alt değil, üst sınırındır.**

'Hükümetler, düşük ücret maliyetlerinin hem rekabet avantajı yarattığını hem de küresel hazır giyim sektörünü çekmek için bir ön koşul olduğunu bilirler. "En ucuz olanın hayatta kalması, hem üretici ülkelerde hem de tüketici piyasalarında en önemli kural hâline gelmiştir.'

İkinci olarak, **yasal asgari ücretler**, tıpkı Asya'da olduğu gibi²⁶ **yoksulluk ücretleridir**. Yasal asgari ücret, araştırma yapılan ülkelerin tümünde -yasal asgari ücret bulunmayan Gürcistan hariç- ulusal istatistik kurumlarının belirlediği açlık sınırının, hatta Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin, ücret ortalamasının %50'si olarak tanımladığı yoksulluk sınırının da çok altındadır. Bu nedenle yasal asgari ücret, işçilerin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını bile karşılayamamakta ve aslında yoksulluğu ortadan kaldırmak yerine pekiştirmektedir.

TABLO 1: Tüm yoksulluk seviyelerinin altında olan yasal asgari ücretler

ÜLKE	YASAL ASGARI ÜCRET (EURO) ²⁷	ORTALAMA ÜCRETİN %50'Sİ (EURO) ²⁸	ORTALAMA ÜCRETİN %60'I (EURO) ²⁹	DÖRT KİŞİLİK BİR AİLE, AYLIK, AÇLIK SINIRI (EURO) ³⁰
Bosna-Hersek	189 Euro	216 Euro	259 Euro ³¹	927 Euro
Bulgaristan	139 Euro	204 Euro	245 Euro ³²	867 Euro
Hırvatistan	308 Euro	363 Euro	435 Euro ³³	Yok
Gürcistan	Yok	163 Euro	196 Euro ³⁴	109 Euro
Makedonya	111 Euro	173 Euro	208 Euro ³⁵	346 Euro
Moldova	71 Euro	102 Euro	122 Euro ³⁶	316 Euro
Romanya	133 Euro	181 Euro	218 Euro ³⁷	Yok
Slovakya	292 Euro	338 Euro	406 Euro ³⁸	508 Euro
Türkiye	252 Euro	335 Euro	401 Euro ³⁹	1.002 Euro
Ukrayna	80 Euro	139 Euro	167 Euro ⁴⁰	228 Euro

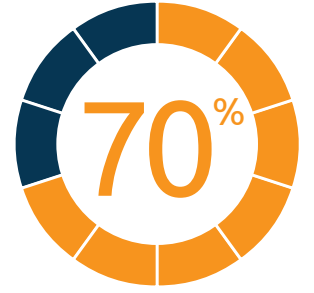
Pek çok ülkedeki yasal asgari ücret yavaş yavaş artsa da fatura giderleri de inanılmaz bir şekilde artmakta, işçiler zaten düşük olan alım güçlerini çoğunlukla sürdürememektedirler. Örneğin işçilerin, yasal asgari ücretin kira, ısınma, sağlık hizmetleri, ulaşım, vs. gibi diğer ev giderleri bir yana, aylık yiyecek giderlerinin sadece %70'ini karşıladığını söyledikleri Bulgaristan ve Bosna-Hersek'te yapılan araştırmada ortaya çıkan sonuç budur.

Araştırma yapılan ülkelerin tümünde kadınlar, çalışanların ezici bir çoğunluğunu oluşturmaktadırlar. Hazır giyim işçileri, sektördeki en düşük veya ikinci en düşük ücreti aldıkları için yoksulluk riskiyle en fazla karşı karşıya olan gruptur.



AYLIK GİDERLER

Bulgaristan ve Bosna-Hersek'teki işçiler, yasal asgari ücretin aylık yiyecek giderlerini yalnızca



oranında karşıladığını belirtmektedirler.

'Bazı şirketler (özellikle de orta ölçekli olanlar, iş kıyafetleri gibi özel ürünler ve daha küçük ölçekli ürünler üretenler) ve Zara ile H&M gibi hızlı moda üretim sınıfında olan küresel alıcılar için Avrupa'nın ucuz emek ülkelerinde üretim yaptırmak daha avantajlı hâle geldi.'

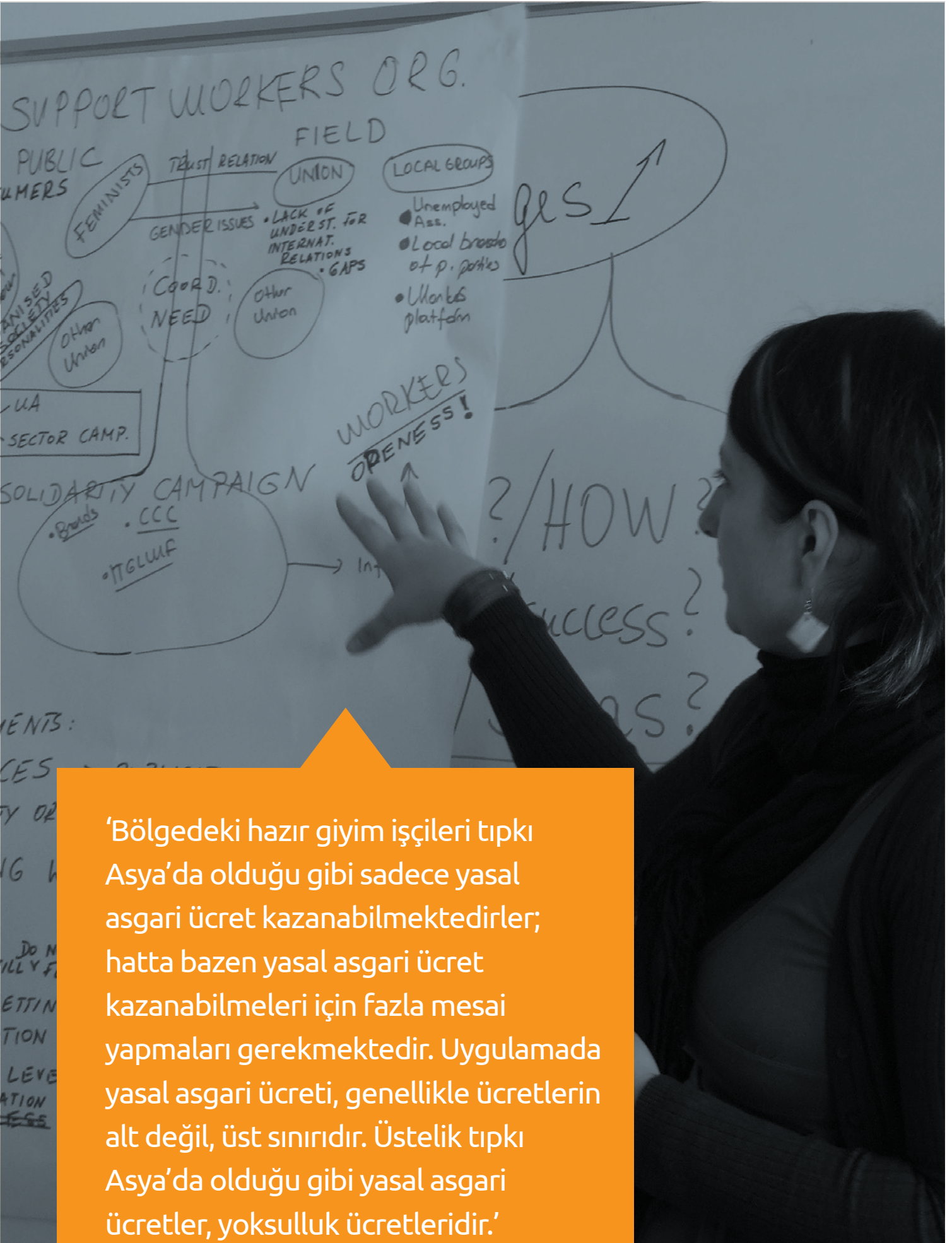
TABLO 2: Cinsiyetli ekonomi: Hazır giyim sektöründeki ücretler -diğer sektörler arasında en düşük olanlardır

ÜLKE	HAZIR GIYIM SEKTÖRÜNDE ORTALAMA NET ÜCRET, 2012 (EURO) ⁴¹	İMALAT SANAYİSİNDE ORTALAMA NET ÜCRET, 2012 (EURO)
Bulgaristan	141 Euro	168 Euro
Bosna-Hersek	189 Euro ⁴²	416 Euro ⁴³
Hırvatistan	378 Euro	629 Euro
Gürcistan	132 Euro ⁴⁴	258 Euro
Makedonya	175 Euro (hazır giyim) 159 Euro (ayakkabı)	252 Euro
Moldova	114 Euro (hazır giyim) 126 Euro (ayakkabı)	En düşük: ahşap oyma sanayisi: 101 Euro En yüksek: otomobil sanayisi: 230 Euro
Romanya	234 Euro (hazır giyim) 252 Euro (ayakkabı)	En düşük: gıda sanayisi: 231 Euro En yüksek: kömür ve rafine petrol ürünleri: 816 Euro
Slovakya	392 Euro (hazır giyim) 470 Euro (ayakkabı)	627 Euro
Türkiye	251 Euro ⁴⁵	415 Euro
Ukrayna	145 Euro	296 Euro

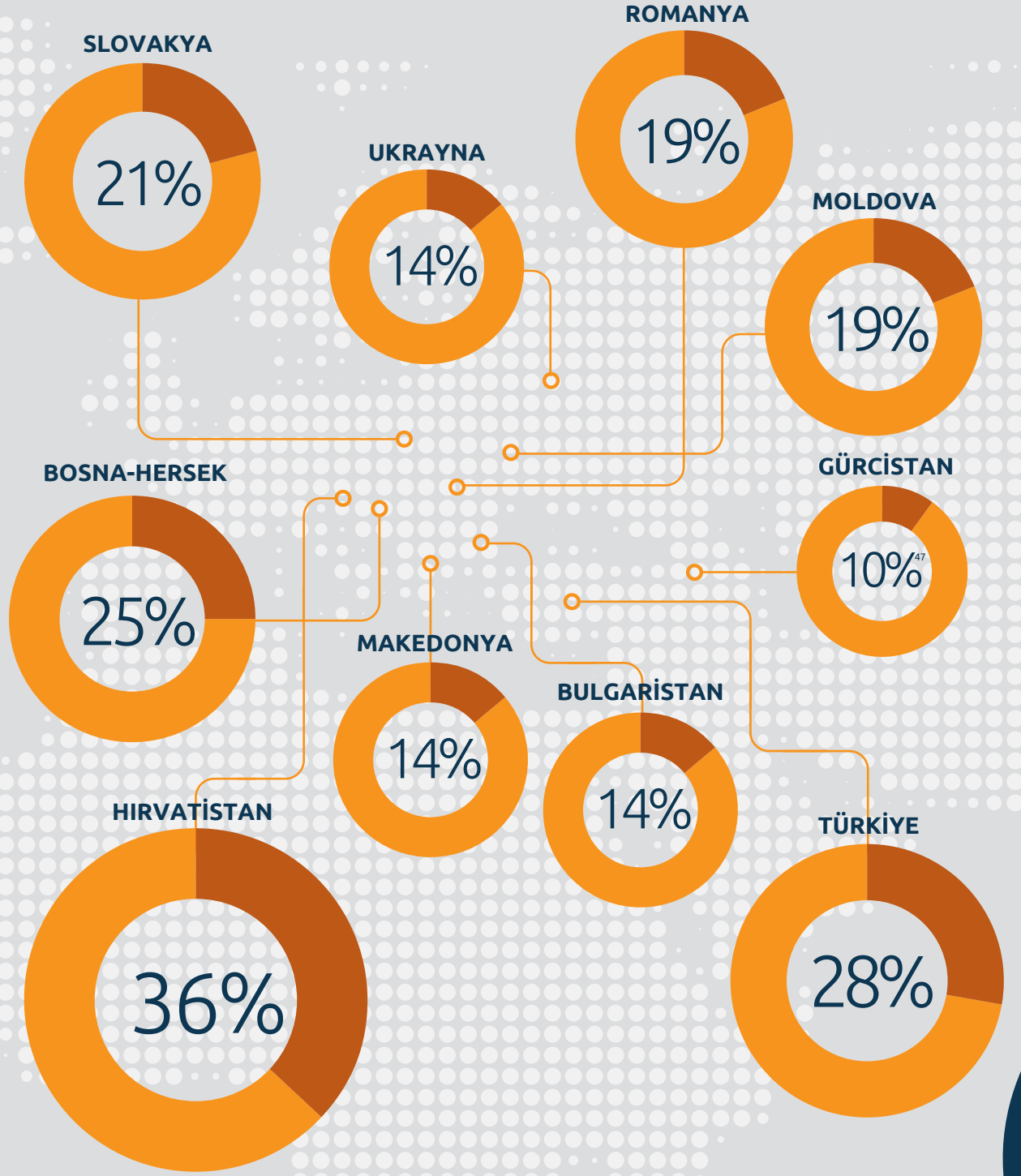
YASAL ASGARİ ÜCRETLE MİNİMUM YAŞAM ÜCRETİ ARASINDAKİ UÇURUM

Tekstil, hazır giyim ve ayakkabı sektörü, bazen 'rekabet maliyetleri' arayarak tüm dünyayı dolaşan bir 'karavan' olarak adlandırılır. Aslında hazır giyim üreticilerinin, üretimin bir kısmını Avrupa'ya geri kaydırmaları, Çin ve Malezya gibi ülkelerde yükselen emek maliyetleri (para birimi olarak, alım gücü olması zorunlu değil) ve araştırma yapılan bölgedeki göreceli olarak düşük ücretlerle ilişkilendirilebilir. Bazı şirketler (özellikle de orta ölçekli olanlar, iş kıyafetleri gibi özel ürünler ve daha küçük ölçekli ürünler üretenler) ve Zara ile H&M gibi hızlı moda üretim sınıfında olan küresel alıcılar için Avrupa'nın ucuz emek ülkelerinde üretim yaptırmak daha avantajlı hâle geldi. 2013 itibarıyla Bulgaristan, Makedonya ve Romanya'daki yasal asgari ücret, Çin'dekinden daha düşük. Moldova Ve Ukrayna'daki yasal asgari ücret ise Endonezya'dakinden bile daha düşük.

Yasal asgari ücretin, tahmini minimum yaşam ücretiyle karşılaştırıldığında en düşük olduğu ülkeler (%20'nin altında) Gürcistan, Bulgaristan, Ukrayna, Makedonya, Moldova ve Romanya'dır.



‘Bölgedeki hazır giyim işçileri tıpkı Asya’da olduğu gibi sadece yasal asgari ücret kazanabilmektedirler; hatta bazen yasal asgari ücret kazanabilmeleri için fazla mesai yapmaları gerekmektedir. Uygulamada yasal asgari ücreti, genellikle ücretlerin alt değil, üst sınırıdır. Üstelik tıpkı Asya’da olduğu gibi yasal asgari ücretler, yoksulluk ücretleridir.’



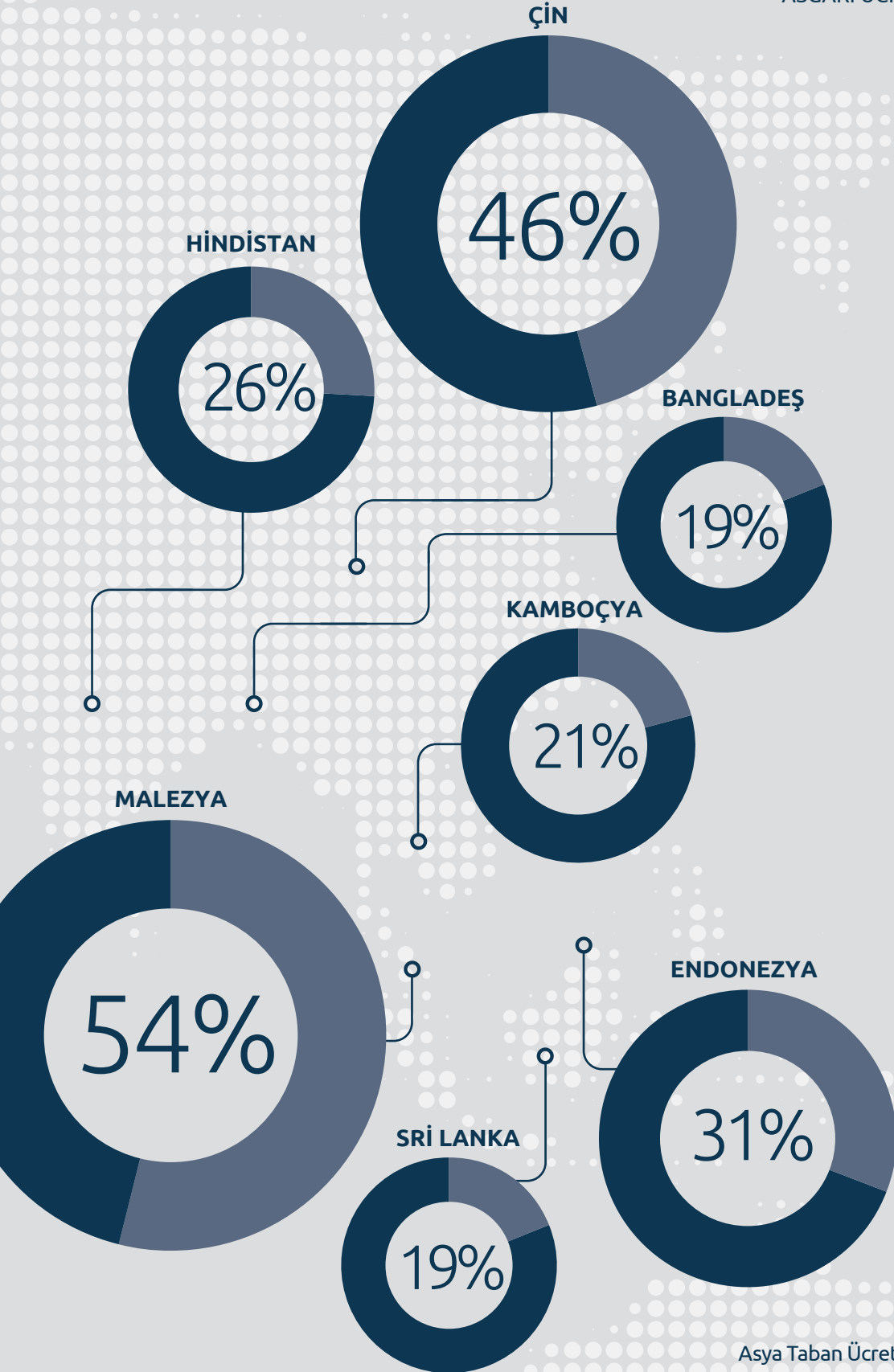
Araştırma yapılan ülkelerin hepsinde yasal asgari ücretle tahmini minimum yaşam ücreti arasında bir uçurum olup; bu uçurum, Avrupa'nın ucuz emek ülkelerinde, Asya'dakinden bile daha büyük olma eğilimindedir.

Doğu Avrupa ve Türkiye'de minimum yaşam ücreti hesaplaması, işçilerle yapılan görüşmelere dayandırılmıştır. İşçilere, ev giderleriyle ilgili sorular sorulmuştur.⁵³

ASYA VE DOĞU AVRUPA'DA YAŞAM ÜCRETİNİN ÇOK ALTINDAKİ YASAL ASGARİ ÜCRETLER

ASGARİ ÜCRETİN YAŞAM ÜCRETİNE ORANI

DOĞU AVRUPA ●
ASYA ●



YASAL ASGARİ ÜCRETLER (EURO)⁴⁶

Bulgaristan	139 Euro
Bosna-Hersek	189 Euro
Hırvatistan	308 Euro
Gürcistan	52 Euro ⁴⁷
Makedonya	111 Euro
Moldova	71 Euro
Romanya	133 Euro
Slovakya	292 Euro
Türkiye	252 Euro
Ukrayna	80 Euro
Bangladeş ⁴⁸	50 Euro
Kamboçya	61 Euro
Çin ⁴⁹	175 Euro
Hindistan ⁵⁰	52 Euro
Endonezya	82 Euro
Malezya	196 Euro
Sri Lanka ⁵²	50 Euro

Asya Taban Ücreti'ne göre minimum yaşam ücreti.

“Asgari ücreti zor zor kazanıyorum, hatta bir ay, Cumartesi günleri dâhil çalışmama rağmen asgari ücrete erişmeyi başaramadım. Patronuma, Cumartesi günleri gelmezsem asgari ücret kazanamadığımı söylüyorum, o da bana, ‘O zaman Cumartesi günleri de gel,’ diyor.”

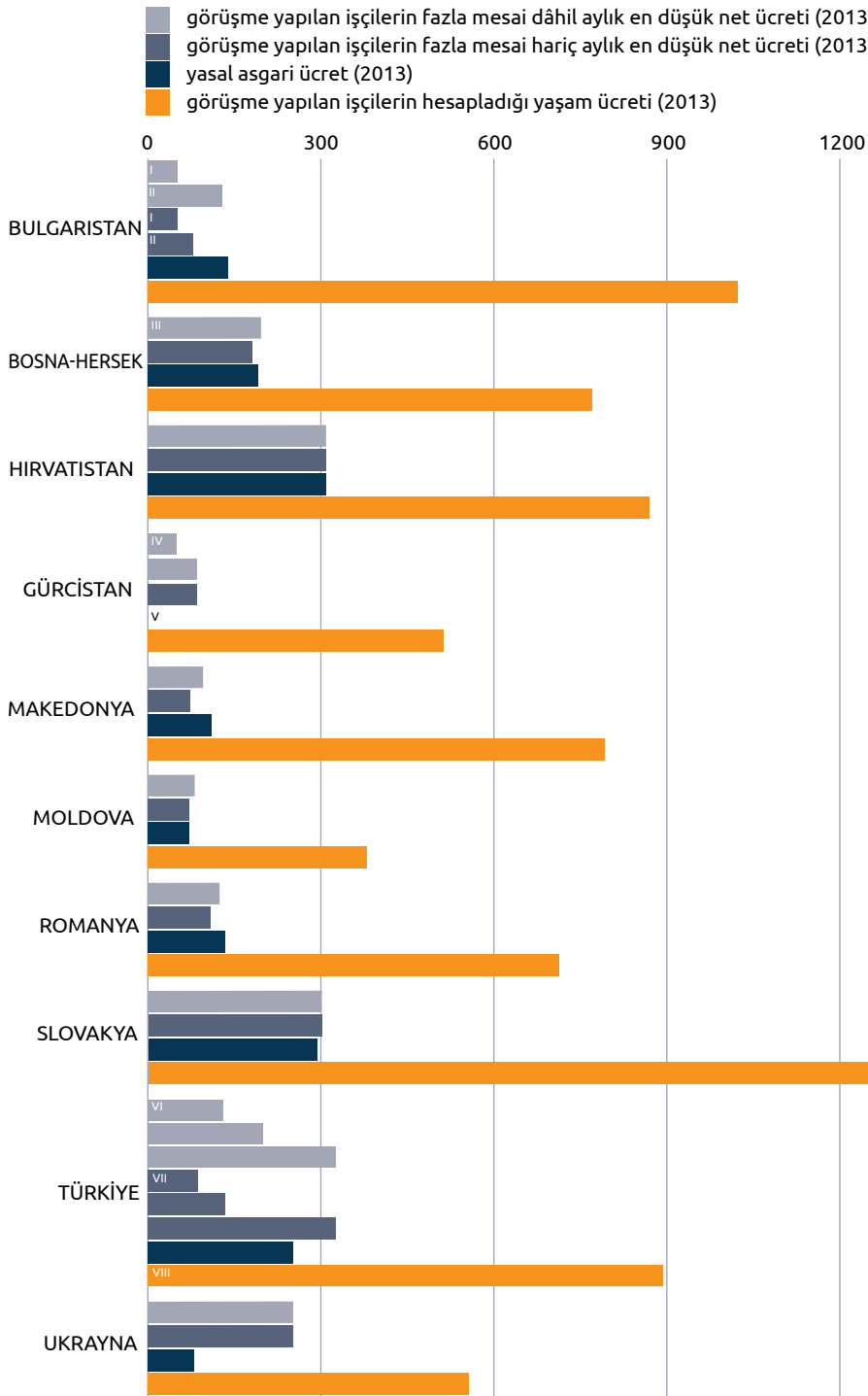
Aynı fabrikada 25 seneden fazla bir süredir çalışan Romanyalı işçi

2.2 ARAŞTIRMA YAPILAN FABRİKALARDAKİ BULGULAR: NET ÜCRET, TAHMİNÎ MINİMUM YAŞAM ÜCRETİ

Yasaya göre yasal asgari ücret, normal mesai saatleri içinde kazanılabilir olmalıdır. Bu yüzden fazla mesai, normal mesainin üstüne ve daha yüksek ücret oranında ödenmelidir. Ama araştırma sonuçları, ülkelerin çoğunda zaten çok düşük olan yasal asgari ücrete bile saygı gösterilmediğini, asgari ücret seviyesine erişmek için fazla mesainin bir zorunluluk olduğunu ortaya koydu. Bulgaristan, Makedonya, Romanya ve Türkiye’de bulunan en düşük net ücret (fazla mesai dâhil), yasal asgari ücretin bile altında.



TABLO 3: Aylık (fazla mesai olmaksızın) gerçek net ücret (Euro) çoğunlukla yasal asgari ücretten bile daha düşüktür



“Bu ay asgari ücret kazanabildiğim için şanslıyım, çoğu kadın bunu da yapamıyor. 07:00-16:00 arası sekiz saat çalışırsanız belki 155 Euro (brüt), en fazla 177 Euro (brüt) kazanabilirsiniz.”

Romanyalı işçi

- I Sipariş olmadığı zamanlarda zorunlu izin sırasında.
- II Normal çalışma döneminde.
- III Sırbistan, Bosna-Hersek'teki tüm görüşmecilere göre ortalama net ücret.
- IV İlk ay ücreti.
- V Yasal asgari ücret yok.
- VI Kürt bölgesindeki atölyelerde 130 Euro, Kürt bölgesindeki bir fabrikada 196 Euro, İstanbul'daki bir fabrikada 326 Euro.
- VII Kürt bölgesindeki atölyelerde, 12 saatlik ortalama çalışma günü baz alınarak.
- VIII Görüşme yapılan işçilerin ortalama minimum yaşam ücreti beklentisi 890 Euro'dur.

“O şirketten tek isteğim daha fazla ücret ödemesi. Bence yaptığımız iş için daha fazlasını hak ediyoruz, daha fazla ücreti hak ediyoruz”

Hırvat işçi

“Sadece aldığımız ücrete bel bağlasak açlıktan ölürdük.”

Türkiyeli işçi

Ülke başına en düşük net ücret (fazla mesai dâhil), işçilerin minimum yaşam ücreti olarak hesapladığı miktarın sadece %13-%46'sını karşılamaktadır. Bu sebeple işçilerin, fazla mesai yaparak çalışsalar bile, temel ihtiyaçlarını karşılama şansı yoktur. Hırvatistan'daki işçiler, kazandıkları ücretin aileleri için yiyecek almaya ancak yettiğini; örneğin Romanya'daki işçiler, ailelerinin yiyecek giderlerinin ancak %40'ını karşıladığını söylemektedirler.

TABLO 4: Bir hazır giyim işçisi, fazla mesaiyle bile en temel ihtiyaçlarını karşılayamaz

ÜLKE	GÖRÜŞMELERİN FAZLA MESAI DÂHİL EN DÜŞÜK NET ÜCRETLERİ (2013)	TAHMİNİ YAŞAM ÜCRETİNE ORANI
Bulgaristan	129 Euro	13%
Bosna-Hersek	196 Euro ⁵⁴	26%
Hırvatistan	308 Euro	36%
Gürcistan	83 Euro	16%
Makedonya	97 Euro	12%
Moldova	81 Euro	21%
Romanya	124 Euro	18%
Slovakya	300 Euro	22%
Türkiye	130 Euro ⁵⁵	15% (Doğu Anadolu)
	196 Euro	22% (Doğu Anadolu)
	326 Euro	37% (İstanbul)
Ukrayna	253 Euro	46%

Araştırma yapılan ülkelerin hepsinde (İstanbul bölgesi, Hırvatistan ve Ukrayna hariç), en düşük net ücret, tahminî yaşam ücretinin %30'unu bile bulmamaktadır.⁵⁶

Araştırmamız, hazır giyim sektöründe çalışmanın, aslında yoksulluğu arttırdığını göstermektedir. Hazır giyim işçilerinin net ücretleri, yaşam ücreti bir kenara, açlık sınırına ulaşmaktan bile fersah fersah uzaktır. Yapılan görüşmelerde ortaya çıkan şudur: Ücretlerin bu kadar düşük olması, yoksullukla mücadele etmek bir kenara, yoksulluğu arttırmaktadır.

AB TARAFINDAN YAPILAN ARAŞTIRMALAR

AB'deki yoksulluk riskiyle ilgili son raporlar,⁵⁷ bir işte çalışıyor olmanın gerçekten de yoksulluktan kurtulmak için iyi bir yol olup, olmadığını sorgulamakta, özellikle de Bulgaristan ve Romanya'da çalışan yoksul kesimin oranının dikkat çekecek derecede arttığını ortaya koymaktadır.

“Avrupa 2020; yeni, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme için bir AB stratejisi”nin amaçlarının beş başlığında biri, en az 20 milyon insanı yoksulluk veya toplumsal dışlanma riskinden çekip çıkararak yoksulluğu azaltmaktır. Bu 20 milyon kişinin çoğu, Bulgaristan ve Romanya'da yaşamaktadır. Bulgaristan ve Romanya, AB içinde en yüksek yoksullaşma riski taşıyan ülkelerdir. İstatistiklere göre Bulgaristan, açık ara öndedir⁵⁸: Bulgaristan (49.3%), Romanya (41.7%), Letonya (36.6%), Yunanistan (34.6%), Litvanya (32.5%), Macaristan ve Hırvatistan (ikisi de 32.0% civarında), 2012.



“Ailemize bakabilmek için gereken kaynakların kısıtlılığı yüzünden önümüze konulan her türlü iş akdini körlemesine kabul ediyoruz.”

Gürcü işçi

“İmkânsız. Ayın sonunda cebimde bozukluklarla eve dönüyorum. Yalnızca aylık otobüs bileti, telefon ve internet faturası, aldığım ücretin yarısını götürüyor. Bunları zamanında ödemek için her ay avans çekmek zorunda kalıyorum. Çocuklara cep harçlığı, dışçıye gitmek, bunlar hep hayal.”

Romanyalı işçi

ÖNEMLİ MARKALARIN GELİŞMESİ

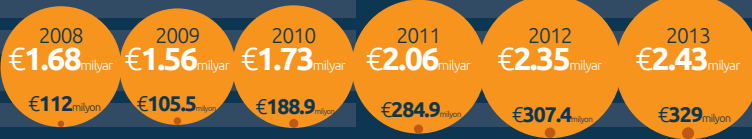
H&M, Inditex/ Zara, Adidas group, Hugo Boss (2008-2013)⁵⁹

İŞ HACMİ (Euro)

KÂR (in Euro)

HUGO BOSS AG

BOSS, BOSS Green, BOSS Orange, HUGO



H&M

H&M, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday, & Other Stories

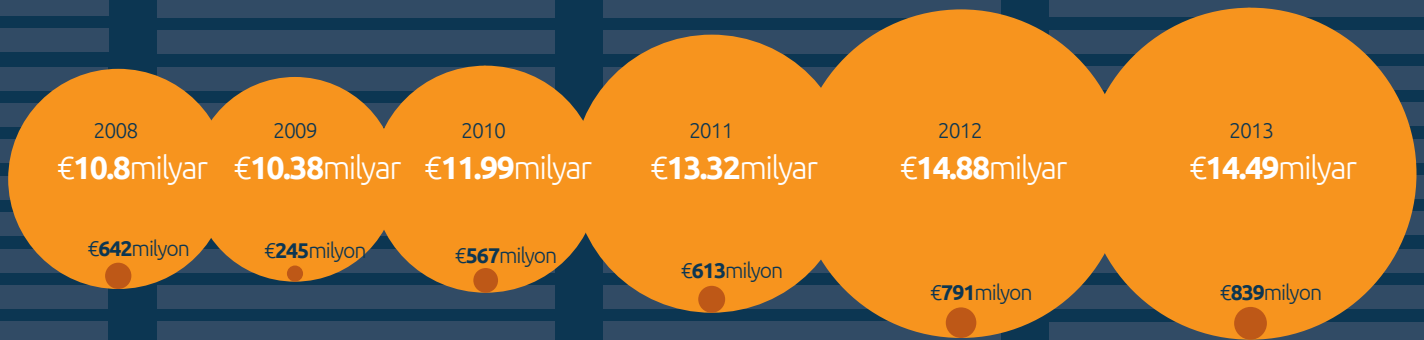


KESKİN TEZAT: MARKALARIN VE PERAKENDECİLERİN KÂRLARI

Hazır giyim sektöründeki öncü markalar, yoksulluk ücretleri ödeyerek kriz esnasında ve sonrasında bile inanılmaz kâr ettiler.

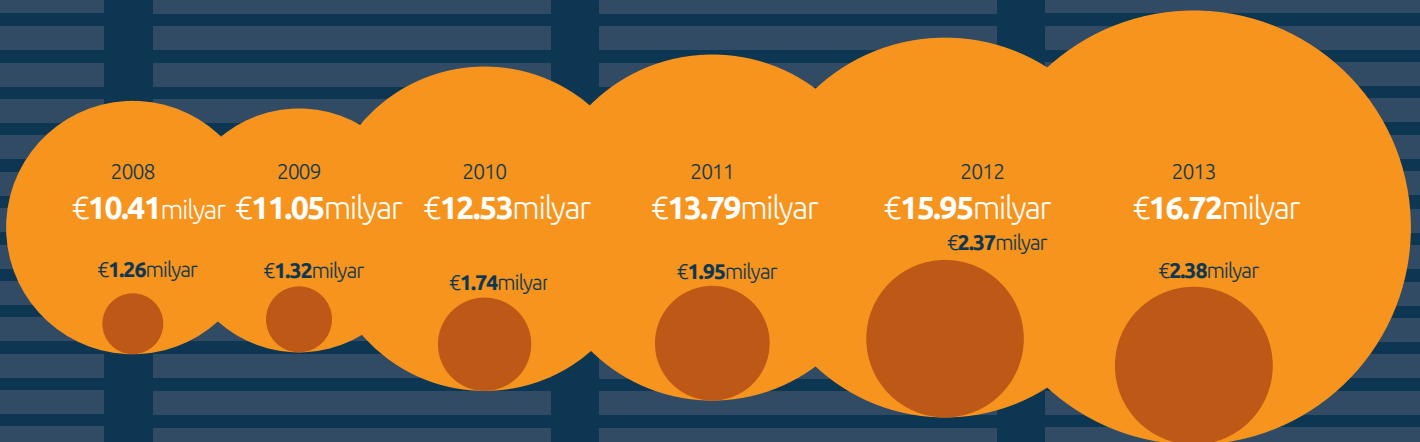
ADIDAS GRUBU

Adidas, Reebok, Taylor made, Rockport



INDITEX GRUBU

Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home, Uterqüe



Bosna-Hersek'tesi Adidas işçileri, günde 10 saat çalışarak

€ 9,00

kazanmaktadırlar. Gürcistanlı işçiler, günde 8 saat çalışarak

€ 5,00

kazanmaktadırlar.

VAKA ÇALIŞMASI: ADIDAS İÇİN ÜRETİM YAPAN İŞÇİLER YOKSULLUK SINIRININ ALTINDA ÜCRETLER ALMAKTADIRLAR

2013 yazında iki Adidas tedarikçisinde çalışan 50 işçiyle görüşüldü. Araştırma, insanca yaşamak bir kenara, **Gürcistan ve Bosna-Hersek'teki işçilerin, ailelerinin yiyecek ihtiyacını karşılayacak kadar kazanamadıklarını** ortaya koymuştur.

Bosna-Hersek'teki ücretler, yiyecek giderlerinin sadece %70'ini, tahminî bir minimum yaşam ücretinin de yaklaşık %26'sını karşılayabilmektedir. Bosna-Hersek'li işçiler bazen yasal asgari ücreti bile kazanamamaktadırlar. Bosna-Hersek'teki Adidas işçileri, günde 10 saat çalışarak €9 kazanmaktadırlar. Gürcistanlı işçiler, günde 8 saat çalışarak € 5 kazanmaktadırlar. İki ücret de ulusal yoksulluk sınırının oldukça altındadır.

Adidas, Gürcistan'daki yasal ve kurumsal işçi güvenliği yoksunluğu sayesinde kâr etmektedir.

Tespit edilen diğer işçi hakları ihlalleri arasında şunlar vardır:

- İş akdindeki koşullar gerçek şartlardan farklıdır, bazen bir iş akdi ve bordro bile bulunmamaktadır.
- Aşırı iş baskısı ve hasta izni için bile izin almada zorluk.
- İşçilerin sağlık sorunlarıyla (mesela böbrek yetersizliği) sonuçlanan yetersiz ısıtma ve havalandırma
- Tuvalete gitmek ve hatta ayağa kalkmak için bile izin isteme zorunluluğu.
- Yöneticilerin azarlayarak işçileri sindirmesi, cezai ücret kesintileri.

Adidas'ın atması gereken acil adımlar

- Adidas'ın ilk ve derhâl atması gereken adım, işçilere ortalama ulusal ücretin en az %60'ı kadar (fazla mesai ve ikramiye hariç) bir net ücret ödenmesini sağlamaktır. Bir sonraki adımda net ücret, tahminî asgari yaşam ücreti seviyesine yükseltilmelidir.
- Adidas, tedarikçilere ödediği gerçek ücretin, ücret artışına imkân sağlayacağından emin olacak şekilde fiyat yapısını analiz edip, uyarlamak zorundadır.
- Adidas, işçilerin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarının saygı görmesini sağlamalıdır. Bunu sağlamak, öncelikle istihdam koşulları ve ücretleriyle ilgili bilgi edinme hakkını da içermektedir. Adidas, emek ve insan hakları örgütleriyle iş birliği arayışına girmelidir (Gürcistan'da, Gürcistan Sendikalar Konfederasyonu GTUC ile).
- Tam bir iş mevzuatı olmayan durumlarda Adidas'ın ILO sözleşmeleri ile Şirket Sorumluluğu ve İşçi Hakları Ortak Girişimi Kurallarına riayet etmesi gerekmektedir.

VAKA ÇALIŞMASI: SURIYELİ MÜLTECİLER ZARA (INDITEX) VE H&M GİBİ KÜRESEL ALICILAR İÇİN ÜRETİM YAPMAKTADIRLAR

Türkiye'nin güneydoğusunda bulunan Batman, 348,963 nüfuslu bir şehirdir. 2011 itibarıyla Batman, %25 ile Türkiye'de işsizlik oranının en yüksek olduğu şehirdir. Kamu yetkilileri, bölgeyi "Çin'den bile ucuz," diye tanıtmaktadırlar. Batman'daki fabrikalar, genellikle İstanbul, İzmir ve Bursa gibi uluslararası pazarlarla bağlantısı olan şehirlerde bulunan, küresel markalara ve perakendecilere doğrudan mal tedarik eden büyük şirketlere üretim yapmaktadırlar. Batman hazır giyim sektörünün içinde de küçük atölyelere alt taşeronluk verme sistemleri vardır - bu durum, Bulgaristan'ın güneybatısındaki Petrich'teki karmaşık tedarik zincirlerine benzer.

Araştırma yapılan merdiven altı atölyeler, 80-90 ya da 220-230 işçi çalıştırmaktadır, bunların %30-%40'ı kayıt dışı olduğu için en temel sosyal faydalardan mahrumdurlar. İşçiler ayda 600-900 TL (196-293 Euro) kazanmaktadırlar. Bu ücreti kazanabilmeleri için günde 10-10,5 saat çalışmaları gerekir, bu da ayda 30-50 saat fazla mesai anlamına gelir. Araştırma yapılan iki fabrika, H&M ve Zara (Inditex) da dâhil olmak üzere tanınmış markalara mal tedarik etmektedir.

Bunlara ek olarak yerel fabrikalara üretim yapan bir alt taşeron olan küçük bir atölye de araştırılmıştır. Atölye, 18-20 işçi istihdam etmektedir. İşçiler, kayıt dışı çalışan Kürt kadınlardır. İşçiler arasında Suriyeli mülteciler de vardır. 18 yaşındaki Suriyeli bir kadın işçi, herhangi bir yasal koruması olmadan burada iki yıldır çalışmaktadır. Bu atölyede çalışan işçiler ayda 400 TL (130 Euro) kazanırlar. Sabah 09:00'da çalışmaya başlayıp, acil sipariş varsa gece yarısına kadar çalışmaya devam ederler. Yasanın gerektirdiği şekilde fazla mesai ücretlerini daha yüksek oranda almazlar. Atölyedeki işçiler, etiketleri hiç görmedikleri için hangi markalara üretim yaptıklarını bilmezler. Batman bölgesindeki pek çok işçi kayıt dışı çalıştığı için sağlık hizmetlerine erişimde zorluk yaşar. Ciddi sağlık sorunları olduğunda hastane masraflarını kendileri karşılarlar. "Hasta olmamak için çaba sarf ettiklerini" ifade etmişlerdir.

H&M ve Inditex, derhâl şu adımları atmalıdır:

- A** Türkiye'deki tüm tedarik zincirinde (taşeronun taşeronu da dâhil olmak üzere) fazla mesai ve yasal asgari ücretle ilgili yasaya uymak
- B** Ücretleri derhâl yoksulluk sınırı olan ortalama ulusal ücretin en az %60'ı seviyesine yükseltmek. Alış fiyatları bu temelde hesaplanmalı, ücret artışına izin vermemelidir.

KÜÇÜK ATÖLYELER

Küçük atölyede çalışan işçiler, aylık

€ 130

(400 TL) civarında kazanırlar.

Sabah 09:00'da çalışmaya başlayıp, acil sipariş varsa gece yarısına kadar çalışmaya devam ederler.

09.00 - 00.00

Hatta bazen

ERTESİ SABAHA KADAR

“Fazla mesai yoksa para da yok. Ek ücret almak için fazla mesai yapmamız gerekiyor. Görüyorsunuz işte, aldığımız ücret yeterli değil. Ev kirası için 950 TL (310 Euro) ödeyince geri kalan para giderlere yetmiyor, ben nasıl geçineyim?”

Türkiyeli işçi

“Geçtiğimiz birkaç senede işe gitmediğim her gün ailemizin tarlasında çalıştım çünkü bu gelir olmazsa sadece bu ücretle ailemin giderlerini karşılamam mümkün değil.”

Bosna-Hersekli işçi

2.3 İŞÇİLER, YOKSULLUK ÜCRETİNE RAĞMEN YOKSULLUKLA NASIL BAŞ EDİYORLAR?

Hazır giyim işçileri çalışıp, düzenli ücret alıyor olmalarına rağmen inanılmaz bir yoksulluk içinde yaşamaktadırlar. Bu yüzden onlara yoksullukla baş etme yöntemlerini ve hayatta kalmayı nasıl başardıklarını sorduk. Bize şunları anlattılar:

- **Fazla mesai yapmak**, ücreti arttırmak için en sık kullanılan yöntemdir. Araştırma, düzenli olarak fazla mesai göstermiştir. İşçiler, çalışma haftalarının genellikle 42 saat (Hırvatistan), 54 saat (Romanya), hatta 60 saat (Moldova) olduğunu belirtmişlerdir. Türkiye’de standart çalışma haftası 72 saate kadar, Bulgaristan’daki ev eksenli işçilerinkiyse 108 saate kadar çıkabilmektedir. Araştırma yapılan ülkelerin çoğunda fazla mesai haftada 4-20 saat arasındadır.
- **Geçimlik tarım (özellikle de Gürcistan, Makedonya, Bosna-Hersek, Moldova, Bulgaristan ve Türkiye’nin güneydoğusu)**. Tarım arazisi, geniş aile tarafından işlenir veya arkadaşlar arasında paylaşılır, böylece hane halkı, düşük ücretlerini telafi edip, yiyecek harcamalarından tasarruf yapabilir. Örneğin Sırp Cumhuriyeti’ndeki (Bosna-Hersek) görüşmecilerin %62’si, geçimlerini sağlamak için sebze-meyve ürettiklerini belirtmektedirler. Makedonya’nın bazı kesimlerinde ve Gürcistan’da, fabrika yönetiminin ücretleri düşük tutmak için bilinçli bir strateji olarak geçimlik tarıma sırtını yasladığı açıktır. İşverenler, insanların tarım yaptığı, dolayısıyla ek gelirlerinin olduğu kırsal kesimlerde fabrika kurarlar. Makedonyalı fabrika sahipleri, çalışma saatlerini de buna uygun olarak ayarladıklarını belirtmektedirler: Mesai 06:00’da başlayıp, 14:00’te biter, böylece işçilerin tarlada çalışmak için zamanları olur. Emeklilik ücretlerinin çok düşük olduğu Gürcistan ve Moldova gibi ülkelerde tek bir maaşla geçinen insan sayısı da artmakta, kendi tarımsal üretimini yapmak zorunlu hâle gelmektedir.

“Kimse bizi fazla mesai yapmamız için zorlamıyor ama aylık normal kazancımızı sağlayıp, biraz da ek para kazanmak istiyorsak çalışmak zorundayız. Şef bizden Cumartesi ya da tatil günü çalışmamızı isterse gitmemiz gerekir. Bazen işçiler tatilde evde kalmak için izin isterler ama bunun için çok iyi bir sebebimiz olmalıdır - sağlık sorunu gibi.”

Moldovalı işçi

“Fazla mesai yapmadan geçinemiyoruz”
Türkiyeli işçi

“Aileme ve tarlama gerekli özeni göstermek için her sabah 05:30’da uyanmam lazım. Her sabah iki ineğimi sağıp, ekme hamurunu yoğurup, pişirsin diye kaynanama bırakıyorum. Yaşlı ama en azından ben işteyken ekmeği pişirip, çocuklara yemek verebiliyor. Hamuru yoğurduktan sonra sebze bahçesiyle ilgilenip, evi temizleyip, çocuklar için kahvaltıyı ve akşam yemeğini hazırlıyorum. Kocamın anne babası 100’er GEL (42 EUR) alıyorlar ama emekli maaşlarının tümü ilaçlarına gidiyor. Sağılacak iki ineğimiz, tereyağı ve peynirimiz, bahçeden sebzemiz olmasına rağmen en büyük giderimiz yiyecek.”

Gürcistanlı işçi

- **Borç:** İşçiler, okul için beklenmeyen kırtasiye ve ders kitabı harcamaları için borç almak zorunda kalırlar. Genellikle komşularından, arkadaşlarından veya bankadan borç alırlar. Bankaların faiz oranları genellikle %15-20 arasında değişir.
- **Her zaman “hayatta kalabilmek için” yaşamak:** İşçiler, sağlık ve ısınma harcamalarından kısıtıklarını, faturalarını düzenli ödeyemediklerini, ev kredilerini karşılayamadıkları için kirada kalma sürelerini uzattıklarını, düzenli tıbbi kontrolden geçemediklerini, hatta hiç geçemediklerini (özellikle dişçi kontrolü), doktora gitmemeye çalıştıklarını, okul malzemesi giderlerini her sene karşılayamadıklarını, istirahat edemediklerini, şehir dışına seyahat edemediklerini, her zaman süpermarketlerdeki en ucuz, indirimli ve en büyük paketleri veya ikinci el araç gereç ve kıyafet almak zorunda kaldıklarını, kaçak elektrik kullandıklarını, birkaç tane kredi kartını, her kart limitine erişene kadar kullandıklarını belirtmektedirler.

“En büyük boy ve en ucuz şampuanı alıp, çocuklarıma pirinç ve patates, belki haftada bir, bir parça tavuk pişiriyorum. Tarlanız yoksa işiniz çok zor. Tek gelirimiz bu. Fabrika, ulaşım masraflarımı karşılamadığı için sadece minibüse ayda 200 MDL (11 Euro) harcamam gerekiyor. Bu yıl iki çocuğuma en ucuz okul malzemelerini alabilmek için 1.000 MDL (54 Euro) borç aldım, önümüzdeki 3 ay boyunca bu borcu geri öderken yeni bir okul gideri çıkmasın diye dua ediyorum.”

Moldovalı işçi

“Bir şeyler üretmezsek geçinemeyiz. Aldığım ücretle geçimimizi ancak sağlıyoruz, bir de ödememiz gereken borcumuz var... Hastalanmamak için dua ediyorum ki kesintisiz çalışabileyim, diğer türlü nasıl para kazanırım? Nasıl hayatta kalıyorsunuz, diye soruyorsunuz, deyin bana, ne yapabilirim başka? Bu iş olmasa daha da kötü olacak. En azından her ay elimize bir ücret geçiyor.”

Makedonyalı işçi

“Aldığımız ücretle normal bir hayat sürdürmemiz imkânsız. Buradaki herkesin kendisini destekleyen bir akrabası var. Köyde kendi sebzemizi yetiştirdiğimiz için şanslıyız, yazın bütün yiyeceğimiz tarladan geliyor. Ama kışları hayat çok zor.”

Moldovalı işçi

“Bir işçinin bahsettiği tek boş zaman etkinliği, bir seferinde aralarında para toplayarak et alıp, ormanda mangal yapmaları.”

Moldovalı araştırmacı

“Bazı işçiler, hayatta kalmak için fabrikadaki düzenli mesailerinden sonra küçük atölyelerde çalışmak zorunda kaldıklarını söylüyorlar.”

Türkiyeli araştırmacı

İşçiler tatilden bahsettiklerinde genellikle ‘rüya,’ ‘cennet,’ ‘bizim için lüks’ gibi kelimeler kullanıyorlar. Tasarruf yapıp yapmadıkları sorulması, onları güldürüyor. Sosyal hayatlarının hiç olmadığını söylüyorlar. Bir işçi şöyle diyor: “Tablo çok açık, temel ihtiyaçlarımızı karşılayamadığımız için tasarruf yapmamız mümkün değil.”

Türkiyeli araştırmacı

“Elimizde, avucumuzda yok. Günü kurtaracak şekilde yaşıyoruz.”

Türkiyeli işçi

“Engelli annemle yaşıyorum, 125 BGN (64 Euro) emekli maaşı var ama en azından ben her gün 12 saat çalışırken çocuğuma bakan biri var. Eve geldiğimde yorgun oluyorum. En son ne zaman film izlediğimi, tiyatroya gittiğimi bile hatırlamıyorum, arkadaşlarımla bir restoran veya kafeye ne zamandır gitmiyorum. Benim için bunlar rüya gibi.”

Bulgar işçi

• **Çoklu işler:** Pek çok kadın hazır giyim işçisi, fabrikadaki işlerine ek olarak kayıt dışı emek sektöründe de çalışırlar. Yoksulluk ücretlerine ek olsun diye temizliğe gider veya yiyecek satarlar. İstanbul’da işçiler, hazır giyim sektöründe çoklu işleri olduğunu belirtirler.



“Sadece aldığım ücretle geçindiğimi hayal edemiyorum. Köyde yaşayan anne babamızın bize her ay yiyecek ve para göndermesi gerekiyor. Herkes ne zaman çocuk yapacağımızı soruyor ama bizim durumumuz yok.”

Moldovalı işçi



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA SAATLERİ VE FAZLA MESAI

Bulgaristan, Hırvatistan, Bosna-Hersek, Makedonya, Moldova, Romanya, Slovakya, Ukrayna ve Gürcistan'da standart çalışma haftası 40 saattir. Türkiye'de yasal olarak 45 saattir.

3.1 ARAŞTIRMA YAPILAN BÖLGEDEKİ HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE YASAL HÜKÜMLER VE GELİŞMELER

Fazla mesaiyle ilgili yasal hükümler, fazlasıyla değişkendir. Gürcistan'da, günlük çalışma saatinin en fazla 12 saat olması dışında hiçbir şart getirilmemiştir.

HAFTALIK ÇALIŞMA SAATLERİ

Haftalık en yüksek fazla mesai saati 8 saat (Hırvatistan, Makedonya, Slovakya, Romanya) ile 20 saat (Bulgaristan) arasındadır. Türkiye'de haftalık kısıtlama bulunmamaktadır. Bu durum UÇÖ Tavsiyesi 1 ile (haftada en fazla 12 saat fazla mesai) çelişmektedir.

Yıllık fazla mesai, 120 saat (Moldova) ile 400 saat (Slovakya) arasında değişebilmektedir. Bazı

ülkelerde, örneğin Makedonya ve Bulgaristan'da, bir yılda yapılabilecek en yüksek fazla mesaiyle ilgili hiçbir düzenleme bulunmamaktadır.

Ayrıca **fazla mesai** oranları da değişmektedir. Düzenleme, Hırvatistan'da işverenlerle çalışanlar arasındaki mutabakatla sağlanırken Gürcistan'da hiç düzenleme yoktur. UÇÖ Tavsiyesi 1, fazla mesai oranının standart mesainin en az %25'i daha fazla olması gerektiği şartını koymaktadır. %25 fazla mesai prim oranı, Bosna-Hersek, Makedonya, Romanya ve Slovakya yasalarında mevcuttur.

Etik Ticaret Girişimi (ETI), Adil Giyim Vakfı (FWF) ve Şirket Sorumluluğu ve İşçi Hakları Ortak Girişimi gibi **Çok Paydaşlı Girişimler**, fazla mesainin isteğe bağlı olup, haftada 12 saati geçmemesi, düzenli olarak talep edilmemesi gerektiği ve normal saatlik ücret oranının en azından bir buçuk katı olması gerektiğini belirtmektedirler. Bu oran, Bulgaristan, Moldova ve Türkiye yasalarında şart koşulmuştur.

“İşe gittiğimizde eve ne zaman döneceğimizi bilemiyoruz. Bir haftada 50-60 saat çalışıyoruz, bazen haftasonu tatili bile yapamıyoruz. Genellikle ayda 200 saat çalışıyoruz ama bazen 400 saate kadar çıkıyoruz.”

Bulgar işçi

3.2 ARAŞTIRMA YAPILAN FABRİKALARDAKİ BULGULAR

Araştırma yapılan tüm ülkelerde düzenli fazla mesai görülmektedir, işçiler fazla mesaiyi reddetmenin ya da tatil günlerinde çalışmamanın zor olduğunu ifade etmektedirler. Araştırma yapılan fabrikaların çoğunda fazla mesai ayrıca veya tam oranında ödenmemektedir. Bulgaristan, Makedonya, Moldova, Romanya ve Türkiye’deki araştırma yapılan fabrikalarda işçiler, yasal sınırların çok üstünde fazla mesai yapmak zorundadırlar.

“Fazla mesai ücreti her zaman normal saatlerin ücretiyle aynıdır.”

Moldovalı işçi

“Kota sistemi, kadınları düzenli olarak kotalarını dolduran işçilere 3-4 ayda bir ödenen kayıt dışı ikramiyeyi alma umuduyla daha fazla çalışmaya itmektedir. Moldova hukukuna göre işveren, işçilerden fazla mesai yapmalarını istiyorsa bunu talep etmek zorundadır. Gerçekte durum tam tersidir: İşçi, fazla mesai yapmamak için izin isteyip, doktor raporu gibi bir kanıt göstermek zorunda kalır.”

Moldovalı araştırmacı

“Tatil gününde çalışmamak ve hasta izni almak zordur. Doktor hasta raporu verse bile fabrika onaylamaz.”

Bosna-Hersekli işçi

VAKA ÇALIŞMASI: ROMANYALI İŞÇİLER

Zara (Inditex) ve H&M'e mal tedarik eden işçiler, yasal asgari ücreti normal çalışma saatlerinde kazanamadıklarını, aşırı fazla mesai yapmak zorunda kaldıklarını belirtmektedirler.

Ekim-Kasım 2013'te H&M ve Zara'nın iki tedarikçisinden toplam 22 işçiyle görüşme yapıldı. İşçiler, TKG'ya çoğunlukla yasal olarak belirtilen sınırın üstünde fazla mesai yaptıklarını, hatta bezen fazla mesainin maaş bordrolarında görünmeyip, nakit olarak ödendiğini söylediler. İşçiler, bazen ancak fazla mesai ve tatil günleri bordroya eklendiğinde yasal asgari ücrete ulaşabildiklerini ifade ettiler.

H&M ve Inditex'in derhâl atması gereken adımlar:

- A** Romanya'daki fazla mesai ve yasal asgari ücretle ilgili yasa uygulanmalıdır.
- B** Ücretler derhâl ortalama ulusal ücretin en az %60'ı seviyesine yükseltilmelidir. Alış fiyatları bu temelde hesaplanmalı, ücret artışına izin vermemelidir.



“Fazla mesai, kayıt dışı olarak yapılmakta olup, sadece normal çalışma saatlerini hesaba katan resmi maaş bordrosunda gözükmemektedir. Fazla mesai, yasal olarak ödenmesi gereken oranda ödenmemektedir; normal parça ücretinin devamı olarak, Cumartesi günleri €2,10 tutarında bir nakit kuponuyla ödenmektedir. Fazla mesaiyi reddetmek, yönetim veya şeflerle gerilime sebep olabilir.”

Romanyalı araştırmacı



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAYITLI ÇALIŞMA VE İŞ SÖZLEŞMELERİ

Gürcistan dışındaki tüm ülkelerde, istihdam ilişkilerini düzenleyen yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Araştırma yapılan ülkelerin çoğunda iş sözleşmesi veya serbest çalışan işçiler söz konusu olduğunda sağlık güvencesinin ödenmesi, devlet sağlık güvencesi vasıtasıyla sağlık harcamalarının karşılanmasında bir ön koşuldur.

4.1 ARAŞTIRMA YAPILAN BÖLGEDEKİ HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNDE YASAL HÜKÜMLER VE GELİŞMELER

Hazır giyim sektörünün, bahsedilen düzenlemeleri ihlâl etmesi yüzünden adının çıktığına dair tüm ülkelerden raporlar vardır. Kısa süreli sözleşmeler ya da işçileri serbest çalışmaya zorlamak, yaygın hâle gelmiştir.

Romanya'daki araştırmaya göre: "İş kanununa göre süreli sözleşmeler sadece istisnai durumlarda mümkündür. Ancak 6-12 aylık sözleşmeler yaygındır. Sözleşmeler, fabrika yönetiminin değerlendirilmesinden sonra uzatılabilir. Bazı

durumlarda kısa süreli sözleşmeler, vergi kaçırma ve kayıt dışı çalışmaya ortam hazırlar: İşçilerin sözleşmeleri resmî olarak asla yenilenmezken fabrikada kayıt dışı çalışmaya devam ederler. Kayıt dışı çalışma yaygındır çünkü işçiler resmi bir iş sözleşmesi olmayınca daha fazla kazanabilmektedirler. Bu, çoğunlukla süreli sözleşmelerin süresi geçince resmî olarak uzatılmamasının bir sonucudur. Ekim 2013'te Prahova'daki üç fabrikada yapılan resmi bir araştırma, pek çok işçinin yasaların şart koyduğu şekilde istihdam edilmediğini ortaya koydu.⁶⁰ 2012 yılında yapılan araştırmalar, İtalyan hazır giyim fabrikası Alba'daki 100 işçinin daha sözleşmesiz olduğunu ortaya çıkardı. İşçilerin sözleşmelerinin süresi dolunca bir daha hiç yenilenmemiştir."⁶¹

Türkiye ve Hırvatistan'da iş ve işçi bulma kurumlarının artması, kısmen kayıtlı istihdam düzenlemelerinin yaygın olduğu hazır giyim sektöründe de geçerlidir.

“Çalışanlar genellikle sınırlı bir süre için sözleşme imzalarlar, genellikle 3 aylık bir dönem için. Bir işçi, işveren için 24 aydır kesintisiz çalışıyorsa ya da üç yıl içinde aralıklarla 24 ay çalışmışsa iş ilişkisi kalıcı hâle gelir. Ancak sorularımıza cevap verenler, çalışmaya devam etmenin sadece işverenin isteğine bağlı olduğuna dikkat çekiyorlar.”

Araştırmacı, Bosna-Hersek

4.2. ARAŞTIRMA YAPILAN FABRİKALARDAKİ BULGULAR

Kayıt dışı ya da kısmen kayıtlı uygulamalar şunları içermektedir:

- Slovakya ve Bulgaristan’da **serbest çalışmanın kötüye kullanılması** (sosyal güvenlik katkılarını ödemekten ve işçilerin sorumluluğundan kaçınmak için işçileri serbest çalışmaya itmek)
- Bosna-Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Gürcistan, Makedonya, Moldova, Romanya ve Slovakya’da **kısa süreli sözleşmelerin aşırı kullanımı**.
- **İşverenlerin sosyal güvenlik katkılarını ödememesi**.

“Süreli sözleşme, 36 ayı geçemez ve sadece bazı istisnai durumlarda kullanılabilir - mevsimlik çalışma gibi.⁶² Bu tür sözleşmeler, hazır giyim sektöründe kullanılmaktadır. Aslında 6-12 aylık veya 1 sene civarında süreli ve kısa süreli sözleşmeler yaygındır. Görüşme yapılan 11 kişiden sadece üçünün süresiz sözleşmesi vardır.”

Moldovalı araştırmacı

“İşçiler yıllar boyunca 3-6 aylık kısa süreli sözleşmelere imza atmaktadırlar.”

Makedonyalı araştırmacı

“Bosna-Hersek’te ödenmeyip, birikmiş ücretler yaygın olarak protesto edilir. Ancak bu gösteriler çoğunlukla ücret miktarından çok (ne kadar düşük olursa olsun) ücret talepleriyle ilgilidir. Ödenmeyen ücretlerin yanı sıra ödenmemiş vergiler ve katkılar da gerçek bir sorun teşkil eder. İşçilerin emeklilik hakları vardır ancak katkılar ödenmediği için emeklilik ücretleri düşüktür. Bosna-Hersek Sendikalar Konfederasyonu’nun yayınladığı bir araştırmaya göre⁶³ emeklilik fonuna yatırılmayan katkılar yüzünden emekli olamayacak işçilerin sayısı artmaktadır.”

Bosna-Hersekli araştırmacı

- **Mesai süresi ve ücretler konusunda gerçek uygulamada sözleşme maddelerinden sapılması:** Bulgaristan'daki araştırmacılar işçilerin resmi olarak yarı-zamanlı çalıştığını (günde 4 saat) ancak aslında tam gün, hatta fazla mesaiyle çalıştıklarını belirtmektedirler. Araştırma yapılan ülkelerin çoğunda sözleşmede belirtilen, genellikle yasal asgari ücret olan ücretle farkın "zarf içinde" nakit olarak ödendiği gerçek ücret arasında bir fark var. Gürcistanlı bir spor kıyafeti tedarikçisinin iş sözleşmesinde 125 GEL (52 EUR) yazmasına rağmen ödenen ücret daha yüksektir. Bunun anlamı, işverenlerin, sosyal güvence ödemelerinden yoksun kalan işçilerin sırtından geçinerek maliyetten kurtulmasıdır.

4.3 KAYIT DIŞI ÇALIŞMA VE EV EKSENLİ ÇALIŞMA

Türkiye, Bulgaristan ve Ukrayna'daki araştırmalar, hazır giyim sektöründe yüksek oranda kayıt dışı veya kısmen kayıtlı çalışma düzenlemeleri olduğunu ortaya koymaktadır. Uygulamalar arasında serbest çalışmanın kötüye kullanılması, fabrikaları kapatarak işçileri ev eksenli çalışmaya itmek (Bulgaristan) veya kısa süreli sözleşmeleri uzatmamak sayılabilir. Bulgaristan'daki Ev Eksenli İşçiler Derneği (HWA) sektörde kayıtlı 100.000 işçinin yanı sıra 50.000 ev eksenli işçinin de çalıştığını tahmin etmektedir; Ukrayna'da işverenler sendikası kayıtlı işçilerle aynı sayıda işçinin kayıt dışı çalıştığını, dolayısıyla sektördeki iş gücünü iki katına çıkardığını hesaplamıştır. İstatistikler genellikle çok sayıda işçinin çalıştığı şirketleri hesaba katar, bunun anlamı, garaj üretimi ve merdiven altı üretim yapan mikro ölçekli işletmelerin istatistiklerde yer almadığıdır. Hâlbuki hazır giyim sektöründeki fabrikaların birçoğu, küçük ve mikro ölçekli işletmelerdir.

Türkiye'de hazır giyim sektörünün en azından üçte ikisinin kayıt dışı düzenlendiğini ve eski Sovyet ülkelerinde ortalama her üç hazır giyim işçisinden birinin (tam) yasal haklarından faydalanmadığını -özellikle de düzgün bir iş sözleşmesinin ve tam sosyal güvence ödemesinin olmaması- tahmin etmekteyiz. Türkiye ve Ukrayna gibi ülkelerde kayıtlı çalışan hazır giyim işçilerinin istatistikleri fazlasıyla değişiklik gösterse de araştırma yapılan ülkelerdeki neredeyse iki milyon hazır giyim ve ayakkabı işçisinin asgari yasal haklarından yoksun bırakılarak son derece kırılabilir koşullarda istihdam edildiğini tahmin etmekteyiz.

Mevcut kayıt dışılık katmanları:

- İşçilerin günlük çalıştırıldığı ve bazen ertesi sabaha kadar devam eden fazla mesaiye rağmen herhangi bir fazla mesai anlayışının olmadığı Türkiye'deki atölyeler ve Bulgaristan'daki merdiven altı atölyeler. Bunlar, birinci kademe tedarikçilerin (alt taşeronlarının) alt taşeronlarıdır.
- Ayrıca kayıtlı iş yerlerinde çalıştırılan yüksek oranda sosyal güvencesiz kayıt dışı işçiler. Kayıtlı ve kayıt dışı çalışma arasında bir devamlılık vardır.

Bir işçinin düzgün bir sözleşmesi olsa ve bütün zorunlu katkıları ödense bile aynı üretim hattındaki meslektaşısı bu haklardan faydalanamayabiliyor.

"Görüşmeler, kayıt dışılığın, istihdam ilişkilerinin temel kurallarından biri olduğunu gösteriyor. Araştırma yapılan iki fabrikada işçilerin yaklaşık üçte biri kayıt dışı çalışıyor. 20 işçi çalıştıran bir alt taşeronda sadece 4 işçi kayıtlı çalışıyor, bu işçiler de erkek. Kadın işçilerin tümü kayıt dışı çalışıyor."

Türkiyeli araştırmacı

“Alerji uzmanına görünmem gerekiyordu ancak kovulmak istemediğim için gidebileceğim tüm günleri es geçtim. Nihayet alerji iğnemi olmak için doktora gittiğimde şirket sigortamı ödemediği için doktor beni tedavi etmeyi reddetti.”

Slovak işçi

VAKA ÇALIŞMASI: İŞÇİLER HUGO BOSS GİBİ SEÇKİN MARKALAR İÇİN TER DÖKÜYÖRLER

Mayıs 2013-Ocak 2014 arasında Hırvatistan ve Türkiye’de, Hugo Boss kıyafetlerinin üretildiği dört üretim yerindeki toplam 40 işçiyle görüşme yapıldı. Araştırma, Hugo Boss’a üretim yapan işçilerin ücretlerinin, hesaplanan minimum yaşam ücretinin çok altında olduğunu göstermektedir.

Hugo Boss kıyafetlerinin üretildiği Hırvatistan ve Türkiye’deki fabrikalarda diğer sorunlar şunlardır:

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının reddedilmesi, sendikalaşmayı engelleyici faaliyetler, sendikacıların taciz edilmesi, işçileri sendikadan ayrılmaları için zorlamak, rüşvet teklif etmek
- Fason üretim ve işçilerin kardeş şirketlerde daha kötü koşullarda yeniden işe alınması
- Cinsel taciz, azarlama, sindirme
- Fazla mesai ve yasa doğrultusunda ödenmeyen fazla mesai teşviki
- Kadınların doğumdan kaynaklanan haklarının verilmemesi (örneğin kadınların hamile kalmamaları için zorlanmaları)

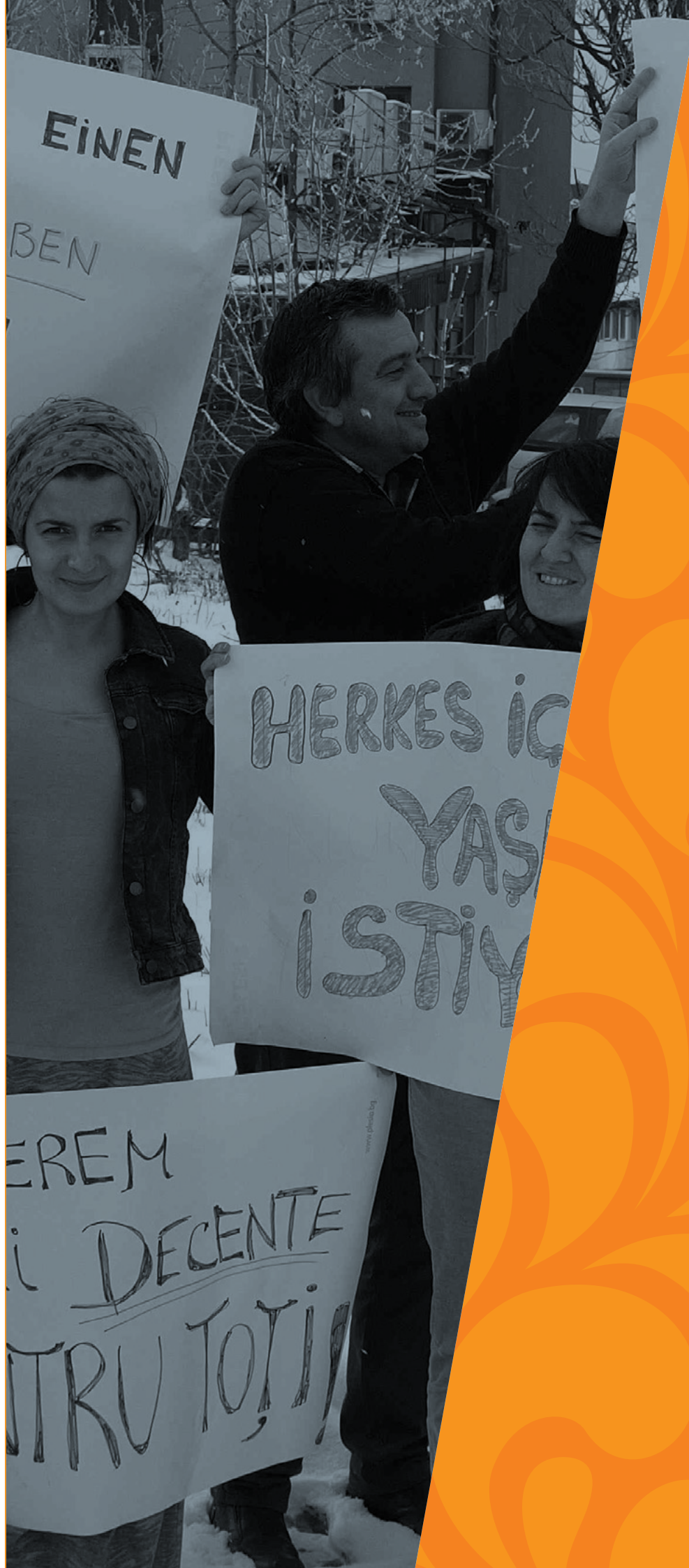
Hugo Boss’un derhâl atması gereken adımlar

- A** Orta, Doğu, Güneydoğu Avrupa’da üretim yapan ülkelerdeki ve Türkiye’deki ücretler derhâl ortalama ulusal ücretin en az %60’ı seviyesine yükseltilmelidir. Alış fiyatları bu temelde hesaplanmalı, ücret artışına izin vermelidir.
- B** Hırvatistan ve Türkiye’deki sendikalar ve emek/insan hakları örgütleriyle bu sömürücü uygulamaları sona erdirmek için diyaloga geçilmelidir. Tedarikçi fabrika yönetimi, bu uygulamalara son vermesi konusunda teşvik edilmelidir.



“Şirkete saygı duyuyorum,
işime saygı duyuyorum,
neden onlar bana saygı
duymuyorlar?”

Türkiyeli Hugo Boss işçisi



BEŞİNCİ BÖLÜM

SENDİKALAR

Bulgaristan, Romanya ve Hırvatistan gibi bazı ülkelerde sendikaların fabrikalarda ya da ulusal seviyede temsilci olarak kabul edilmelerini zorlaştıracak yeni sendikal yasalar çıkartıldı. Sonuç olarak toplu pazarlık da daha zor hâle getirildi.

Asgari ücretle ilgili üç taraflı müzakerelerde yer alan sendikalar, asgari ücret artışı talepleri konusunda isteksiz ve alçak gönüllüler. İşçilerin yaşam ücreti kazanmaları konusunda herhangi bir kamusal tartışma yok. Ama örneğin Moldova ve Bosna-Hersek'te 2013'ten beri protestolar yapıyor.

5.1 YASAL HÜKÜMLER

Hırvatistan'daki araştırmacılar, örgütlenmenin önünde zorlu engeller olduğunu belirtmektedirler. Bunlar arasında medyada ve toplumda yaygın sendika ve işçi karşıtı görüşler vardır. İşverenler ayrıca her zaman sendika karşıtı baskı uygulayıp, bu baskıyı sektördeki zorlu koşullar ve uluslararası rekabetle meşru kılmaktadırlar. Sendikaların, fabrikalara zarar verdiği söylenmektedir.

Dahası hükümet de yönetim lehine müdahil olmaktadır. Süreli iş sözleşmeleri de sendikal örgütlenmenin önünde ayrıca engel oluşturmaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektöründe çok az Toplu İş Sözleşmesi (TİS) olsa da TİS'ler fazla mesai teşvikini (%50), ulaşımı, resmî tatil ikramiyesini ve yüksek performans için ek ödemeleri güvence altına alabilir. Hazır giyim sektöründe TİS'ler için sınırlı alan olması, ücret artışı fırsatlarını önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Zayıf, hatta hiç olmayan toplu pazarlıkla çalışılan bir sektörde yasal asgari ücret, tek toplu ücret düzenlemesi biçimidir.

“Hazır giyim işçisi olunca hayat zor. Yöneticilerin ve siyasetçilerin, yaşam koşullarımız hakkında hiçbir şey bilmediklerinden eminim.”

Slovak işçi

“Canımı en çok acıtan, fabrikadaki kadınların örgütlenip, düşük ücretler konusunda yönetimi sıkıştırmaktan çekinmeleri. Birlikte hareket edersek belki bir şeyleri değiştirebiliriz ama işçiler bu ekonomik koşullarda işlerini kaybetmekten çok korkuyorlar. Ama sonuçta hepimiz aynı durumdayız.”

Romanyalı işçi

5.2 ARAŞTIRMA YAPILAN FABRİKALARDAKİ BULGULAR

Araştırmacılar için görüşme yapmak isteyen işçi bulmak, Türkiye hariç, çok zor olmuştur. Hırvatistan’daki Novi Sindikat sendikası ve Bulgaristan’daki Ev Eksenli İşçiler Derneği gibi işçileri örgütleyen yapılar bile işçilerin görüşme yapmaya isteksiz olduğunu fark etmişlerdir. İşçiler, başlarının yönetimle belaya girmesinden korkmaktadırlar. İşçiler bazen (örneğin Bulgaristan ve Slovakya’da) şirketin “iç koşulları”yla ilgili konuşmalarını konusunda bir sözleşme imzaladıklarını belirtmişlerdir.

Slovakya ve Hırvatistan gibi işverenlerin ve hatta sendikaların üretimi kaydırma tehdidini öne sürdüğü ve resmî istatistiklerde işsizlik oranlarının çok yüksek olduğu ülkelerde (Hırvatistan: %18,4, Slovakya: %14) işçiler, işlerini kaybetme konusunda oldukça endişelidirler. Bu korku, geri kalan tüm endişeleri geride bırakmaktadır.

“İşçiler bazı faaliyet alanlarında haklarına saygı gösterilmediğinin farkındadırlar ama bunun üzerine konuşmazlar çünkü böyle bir işe kalkışmanın istihdamı kendiliğinden bitirebileceğinin farkındadırlar, bunun olmasına da müsaade edemezler.”

Bosna-Hersekli araştırmacı

“Protesto edemezsiniz, sadece işinizi görmemiz gerekir. İşçilere bunu yaptıran, korkudur. Protesto edersem kovulurum - kovulsam çok rahatlamış hissederdim.”

Bulgar işçi

“Büyük alıcılar patronla konuşmak için fabrikamızı ziyarete geldiklerinde yeni ekipmanları görüp, mutlu olurlar ancak ne kadar ücret ödendiğini hiç sormazlar.”

Romanyalı işçi

“Saha çalışması, normal çalışma saatlerinde asgari ücret kazanmanın önündeki engellerle mücadele etme konusunda örgütlenme çabalarının çoğunlukla işçiler tarafından durdurulduğunu ortaya koymaktadır. Ne olursa olsun, işçiler ücret artışı konusunda çok az çaba sarf ettiler çünkü işlerini düzenli bir gelir kaynağı olarak görüyor, hatta diğer fabrikaların daha düşük ücretler ödediğini (ya da yemek kuponu vermediklerini) iddia ediyorlar.”

Romanya’dan araştırmacı

İşçiler örgütlenmekten korkmaktadır. Zayıf ve gözden çıkarılabilir olduklarını hissetmektedirler. İsim vermeden görüşme yapma talepleri karşısında duraklamaları ve hatta düşmanca tavırlarında bu korkunun etkisi vardır. Bu korku karşısında sendikalaşmak zorlu bir görevdir. Araştırmacılar, işçilerin sendikayı durumlarını düzeltebilecek bir aktör olarak görmediklerini vurgulamaktadırlar. Onlara böyle davranılmasını ve sömürülmesini, kapitalizmin kaçınılmaz bir sonucu olarak görmektedirler. İş yerindeki dayanılmaz baskının üstüne eski Sovyet ülkelerindeki pek çok hazır giyim işçisinin kaderciliği ve depresyonu da korkuyu teşvik etmektedir.

Dahası sendikacılar, her daim var olan üretimi kaydırma tehdidini, işçilerle ülkeler arasında yaratılan rekabet hissini göz önünde bulundurunca müzakerelerde kendilerini güçsüz hissetmektedirler.

Örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını kullanmadaki son derece dezavantajlı koşullara rağmen Türkiye’de TEKSİF ve Temiz Giysi Kampanyası, Hırvatistan’da Novi Sindikat gibi hazır giyim işçilerini destekleyen örgütler bulduk.

“Sendikanın ücret artışı için mücadele etme fırsatı yok çünkü uzun süredir ödenmeyen fazla mesai veya ödenmeyen ücretler gibi yasa dışı uygulamaları önlemeye çalışmaktan başka bir iş yapamıyorlar.”

Hırvat sendika aktivisti



“Geçen ay fazla mesaiyle ve iki Cumartesi günü çalıştıktan sonra asgari ücretten az para kazanabildim, toplam ücretimin 800 RON (177 EUR) olması için beş tatil günümü çaldılar.”

Romanyalı işçi

ALTINCI BÖLÜM

ÜCRET HIRSIZLIĞI UYGULAMALARI

Araştırma yapılan ülkelerde, yukarıda bahsedilen yasa dışı uygulamaların üstüne, bazı ücret hırsızlığı uygulamaları olduğunu gözlemledik.

- **Asgari ücrete erişilmiş gibi görünmesi için tatil günlerini ve fazla mesai ücretini çalmak:** İşçilerin asgari ücrete ulaşamadığı durumlarda işverenler, ücretleri asgari ücret seviyesine yükseltmek için yasa dışı yöntemler bulmaktadırlar: belgelenen bazı vakalarda ücretli yıllık izin, ücreti asgari ücret seviyesine yükseltmek için maaş bordrosuna eklenmektedir. Hâlbuki işçiler, o ay hiçbir izin kullanmadıklarını belirtmektedirler.
- Pek çok fabrikada **izin alma konusunda düzensizlikler** vardır: İzin, normal ücretten çok daha düşük ödenmektedir (örn. Bulgaristan). Bütün işçilerin sabit bir süreyle izin kullanmaları gerekmektedir. İşçiler izin kullanmakta serbest değillerdir (hastalık izni, yıllık izin ya da izinle ilgili diğer yasal haklar) ve hakları olan tam izni hiçbir zaman kullanamazlar, çoğunlukla tüm yıl boyunca sadece bir hafta izin kullanırlar. UÇÖ Tavsiyesi 132, en az üç haftalık ücretli tatil izni olması şartını koymaktadır. İzin, işçilerin ortalama ödeme oranı üzerinden ödenmelidir. Araştırma yapılan ülkelerde (kağıt üstünde) UÇÖ Tavsiyesi 132'dekinden bile daha sıkı düzenlemeler öneren düzenlemeler mevcuttur.
- **Fabrikalar kapandığında işçilerin alamadığı inanılmaz yüksek ücretler ve tazminatlar:** Bu durumun, Bulgaristan ve Slovakya'da düzenli bir uygulama olduğu belirtilmiştir. Bu uygulama tüm bölgede de geçerlidir. Kapatılıp, işçilerin aylarca birikmiş ücretlerini bırakıp kaçan ve tazminatlarını ödemeyen fabrikalar olduğu bildirilmiştir. Ayrıca işçiler, ülkeden kaçan yöneticilerle irtibata geçememişlerdir. İşçiler başka bir işe girememişlerdir çünkü sözleşmeleri resmî olarak bitmemiştir.

“Şef bizi severse ve birkaç ay üst üste kotayı doldurursak bazen zarf içinde 900 MDL (50 Euro) alıyoruz.”

Moldovalı işçi

- **Zorunlu sosyal katkıların ödenmemesi ve “zarf içinde” nakit ödemeler:** İşçiler, yasal asgari ücrete tekabül eden ücretlerinin bir kısmını banka hesapları üzerinden almaktadırlar. Zorunlu katkılar, bu miktar üzerinden ödenmektedir. İşçiler, ücretlerinin geri kalanını nakit olarak almaktadırlar. Kısmen kayıtlı ücret ödemesi Bulgaristan, Romanya ve Moldova’da çok yaygındır. Bulgaristan’da işçilerin sözleşmeye göre günde dört saat çalıştıkları görünmektedir ama aslında günde on saat çalışıp, dört saatin üzerine ne çalıştırsa nakit olarak aldıkları bildirilmiştir.

“Tüm faydalar dâhil 90 Euro miktarında bir ücret olunca işçiler fazla mesaiyi iyi ancak ‘zarf içinde’ ödenen bir haber olarak karşılıyorlar. Görüşme yapılan işçilerden biri durumunu, ‘Cumartesi günleri gelmem gerekiyorsa gelirim. En azından elimde param olur. Biliyorum, emeklilik maaşıma yansımayacak ama bu paraya hemen, şimdi ihtiyacım var. Emekliliği düşünecek vaktimiz yok. Fabrikadaki pek çok kadın da aynı durumda,’ diye anlatmaktadır.”

Moldovalı araştırmacı

- **Çıraklık dönemi veya deneme süresinin istismar edilmesi:** İşçiler, bir fabrikaya ilk girdiklerinde daha önceki mesleki deneyimlerine bakılmaksızın çoğunlukla “çıraklık döneminde” sayılırlar. Böyle dönemlerde ilk 1-6 ay ya hiç ücret almazlar ya da çok düşük bir ücret alırlar (örn. Bulgaristan ve Hırvatistan’da normal ücretin %50’sini alırlarken Gürcistan’da ilk ay hiç ücret almazlar). Bu süre boyunca mesleki eğitim almazlar, normal işçiler gibi çalışırlar.
- **Cezai/rastgele kesintiler,** farklı sebeplerle tüm ülkelerde kullanılmasına rağmen bu oran Hırvatistan’da biraz daha düşüktür. Araştırmada bulunan cezalar arasında sigara içmek, izin verilenden daha uzun bir süre lavaboya gitmek, su içmek, konuşmak gibi eylemler için verilen “devamsızlık cezası” vardır. Türkiye’de işçiler hasta olduklarında bile ceza almaktadırlar.

Etik Ticaret Girişimi (ETI), Adil Giyim Vakfı (FWF) ve Şirket Sorumluluğu ve İşçi Hakları Ortak Girişimi gibi Çok Paydaşlı Girişimlerin, “cezaî bir önlem olarak işçinin izni olmaksızın ya da ulusal yasada belirtilmeyen sebeplerle kesinti yapılmamasını” zorunlu kıldıklarına dikkatinizi çekmek isteriz.

“İşçiler hasta olup, işe gidemediklerinde ceza alırlar. Ceza, araştırma yapılan fabrikalardan birinde 40 TL (13 Euro) tutarındadır, diğer bir fabrikada fazla mesai saatleri kesilmektedir. Kayıpları, normal çalışma saatlerinden yapılacak bir kesintiden daha fazladır çünkü fazla mesai, normal mesai saatine göre 1,5 kat daha fazla oranda ödenmektedir.”

Türkiyeli araştırmacı

“Kotayı dolduramazsanız elinize ayda 200 GEL (83 EUR) kadar geçer, bu ücret o kadar az ki ailenizi bırakıp, işe gittiğinize değmez.”

Gürcistanlı işçi

- **Azınlıklar, mülteciler ve göçmenlere karşı ödeme ayrımcılığı:** Bölgede Romanlar, Pomaklar, Kürtler, Suriyeli mülteciler ve belgeleri olmayan göçmenlerin daha az ve çoğunlukla yasal asgari ücretin çok altında ücret aldıklarıyla ilgili kanıtlar vardır. Daha kırılgan ve daha kolay sömürülebilir oldukları için işe alınmaktadırlar. Araştırma yapılan ülkelerin pek çoğunda Asyalı ülkelerden gelen göçmen işçilerin kölelik düzenini andıran çalışma koşullarıyla ilgili haberler medyada yer almaktadır. Romanya’da ve bölgedeki diğer ülkelerde Asya’dan göçmen işçi getirmek, düşük ücretler yüzünden kötü şöhreti olan bir sektörde giderek azalan kalifiye iş gücü sorununa bir çözüm bulmak için işverenlerle iş ve işçi bulma kurumlarının kullandığı bir stratejidir. Bulgar araştırmacılar, işverenlerin Vietnamlıları işe almakla işçileri “tehdit ettiklerini” belirtmektedirler. Örneğin Makedonya’daki hazır giyim sektöründe pek çok Roman kadın çalışmaktadır. Bu kadınların normalin altında ücret alma riskleri daha yüksektir.⁶⁴

- **Ancak ek (ödenmeyen) fazla mesaiyle kazanılabilen veya cezai bir tehdit olarak kullanılan standart ücret**

Bölgenin tamamında işçiler, belli bir standarda dayalı bir ödemedenden bahsetmektedirler. Bazı ülkelerde işçiler, hedeflenen günlük standarda ulaşırsalar da ulaşmasalar da asgari ücret alırlar. Diğer ülkelerde işçiler standarda ulaşmadıkları takdirde işlerini kaybetmekten veya ücret kesintisi yapılmasından korkarlar. Bu durum çoğunlukla ödenmeyen fazla mesaiyle sonuçlanır.

“İşçiler sabit bir ücret alırlar ancak bir çalışma günü içerisinde doldurmaları gereken bir standart vardır. Standartı karşılayamazlarsa ücret kesintisi yapılmasın diye standardı tamamlamak için fazla mesaiye kalmaları gerekir.”

Bosna-Hersekli araştırmacı



Erkekler genelde kesim biriminde ve lojistikte çalışırlar. Erkekler, 300-350 GEL (124-145 EUR) tutarında sabit ücret alırken kadınlar çoğunlukla performansları üzerinden ücret alırlar. Ücretleri çoğunlukla 250-300 GEL (104-124 EUR) civarındadır.

Gürcistanlı araştırmacı

YEDİNCİ BÖLÜM

KADIN HAZIR GİYİM İŞÇİLERİNİN DURUMU

Hazır giyim sektöründe çalışanların %80-%90'ı kadındır. Eski Sovyet ülkelerinde iş gücünün %90'ından fazlası kadınken Türkiye'de kadın işçi oranı çok daha düşük olup, konuma göre değişmektedir: Kayıtlı işlerde genellikle erkekler çalışmakta, kadınlar neredeyse her zaman tedarik zincirinin en dibinde, merdiven altı atölyelerde ve evlerde çalışmaktadırlar. Tedarik zincirinin ne kadar derinine inersek, kadın işçi oranı o kadar artmaktadır.

Türkiye'de kesim, ütüleme, örgü, boyama işleri "geleneksel" olarak erkek işi olarak görülmektedir. Diğer taraftan temizlik, yardım ve temel dikiş daha az para ödenmekte olup, bu işler ev işinin bir parçası, yani "kadın işi" olarak görülmektedir.

Bu daha geleneksel, cinsiyetçi iş bölümü, Gürcistan'da yeniden kurulmuştur: Erkekler genellikle şoför, elektrikçi, usta, operatör, dağıtımçı gibi "zor" meslekleri yaparken -kadınlardan daha iyi kazanırlar- kadınlar -yüksek kota baskısı altında- "ev içi işlerde" çalışmaktadırlar.

Eski Sovyet ülkelerinde dikim hemen hemen her zaman kadınlar tarafından yapılmaktadır. Erkekler bazen ütüleme ya da paketleme bölümlerinde veya daha yüksek ücretli 'makine operatörü' işlerinde çalışırlar -makineciler makineyle çalışmıyorlarsa. Makineciler, kota ya da standart parçaya göre ödeme alıp, sadece yasal asgari ücret kazanırken

lojistik, kesim ya da paketlemede çalışanlar -genellikle erkekler- saat başına ödeme alıp, yasal asgari ücretten fazla kazanabilirler.

Üretim birimleri arasındaki bu **cinsiyetçi iş bölümü** erkeklerin ücretlerinin daha yüksek oluşunu meşrulaştırmak için kullanılır.

Dahası, hazır giyim sektörü genellikle en düşük ya da ikinci en düşük ücretli endüstri koludur, erkeklerin daha çok çalıştığı diğer sektörlerdeki iş gücü, çok daha yüksek ücret almaktadır -bazen üç kat daha fazla (bkz. Tablo 2). Hazır giyim sektörünün düşük ücret ve kötü çalışma koşulları yüzünden kötü bir şöhreti vardır.

Hem iş yerindeki cinsiyetçi iş bölümü hem de diğer endüstriyel sektörlerle yapılacak bir karşılaştırma, **ödemede cinsiyet ayrımcılığı** yapıldığını gözler önüne serecektir.

“Hayatım, işim ve geçindirdiğim annemle çocuğumdan ibaret. Hayatımda kendime ait bir alan yok. Yalnız olsaydım İspanya’ya giderdim ama şimdi aileme karşı sorumluluklarım var. Bir gün hayatımın değişeceği, yaptığım ağır iş için hak ettiğim ücreti alabileceğim umuduyla yaşıyorum. Günde sekiz saat çalışabileceğim, tatil yapıp, sinemaya, tiyatroya gidebileceğim umuduyla... Annemin ve oğlumun daha sık geleceği umuduyla...”

Bulgar işçi

KADINLAR - UCUZ VE İTAATKÂR İŞ GÜCÜ MÜ?

Makedonya’da kadınlar sadece ailelerinin sağlık güvencesi olsun diye çalıştıklarını ve ailelerine sağladıkları sağlık güvencesi desteğinin onlar için çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Makedonya’daki yoksullaşmış nüfus için iş sözleşmesi, sağlık güvencesi ödemesi almanın, böylece sağlık sistemine erişmenin tek yolu. Slovakya, Bulgaristan, Makedonya ve Romanya gibi ülkelerde pek çok işçi ya **bekar anneler** (yaklaşık %30-60) ya da **ailenin tek ekmek kazananıdır**lar çünkü çoğunlukla eşleri işsizdir. Çoğu işçi, kendi ebeveynlerine veya eşinin ebeveynlerine bakmak zorundadır.

Kadınların tanıklıkları, kadınların maruz kaldıkları **üçlü mengene**yi, taşıdıkları üçlü yükü göstermektedir: ücretli iş yaparak ailelerine destek olmak, bakım sağlamak ve yoksulluk ücretlerini telafi etmek için sebze yetiştirmek.

“Sadece asgari ücret kazanıyorum, bu kadar az parayla benim ve ailemin insanca bir yaşam sürdürmesi mümkün değil. Bir işim olduğuna bile seviniyorum. Burada yıllarca çalıştıktan sonra -28 yıl, başka bir yerde çalıştığımı hayal bile edemiyorum. 46 yaşında olduğumu düşünürseniz başka bir iş bulmam da çok mümkün değil. Ayda 380 Euro brüt ücretle temel ihtiyaçları karşılayabilmek için kuruş sayıyorum. Üç çocuğum var. Ücretimden çok memnun olmasam da işverenimiz normal çalışma saatlerine (sekiz saat) saygı gösterdiği için memnunum. Sekiz saatlik iş günü, çocuklarım okuldan geldiğinde evde olmamı sağlıyor. Eve gelir gelmez çocuklarım ve kocam için yemek pişirmem gerekiyor. Kocam da yakındaki bir mühendislik fabrikasında çalışıyor, o da benim gibi az kazanıyor. Evimize giren para 800 Euro’dan daha az. Para biriktirmek imkânsız. Hiçbir gelecek güvencemiz olmadan aydan aya geçiniyoruz. Kızlarımız üniversiteye gitmek isterlerse ne yaparız, bilemiyorum. Bazen keşke liseyi bitirip, çalışmaya başlasalar, diyorum. Çocuklara niye diğer aileler gibi tatile çıkamadığımızı anlatmak da zor. Tüm paramız temel ihtiyaçlara, özellikle de yiyeceğe gidiyor. Yemek çok pahalı olduğu için iyi yemek alamıyorum ama buna alıştık artık. Paramız sadece haftada bir kez et yemeye yetiyor.”

Slovak işçi

Bu tanıklıklarda sadece materyal yoksunluk değil, ayrıca aşırı **zaman yoksulluğu** olduğu da ortaya çıkmaktadır. Görüşme yapılan kadınlar, aileleri ve çocuklarıyla daha fazla vakit geçirmek, kendilerine daha fazla zaman ayırmak isteseler de ailelerinin geçimini sağlamak için daha çok para kazanmaları yönünde baskı hissetmektedirler.

Bu baskı altında on binlerce **kadın sağlığından olmaktadır** -hem ruhsal hem fiziksel. Hazır giyim işçilerinin, sağlık taraması ve önleyici sağlık incelemelerinden geçecek parası ve zamanı yoktur.

Sadece iş yükü altında ezilmekle kalmazlar, erkek **tacizine** de uğrarlar. Türkiye’de Hugo Boss’a üretim yapan eski çalışanlar, tanıklıklarında bunu açıkça ifade etmektedirler. Bu taciz, yıldırma şeklinde olup, şeflerin ve yöneticilerin işçilere uyguladığı inanılmaz baskıyı artırmaktadır. Aynı Türkiyeli işçiler, beş yıl boyunca hamile kalmayacaklarını taahhüt eden bir madde içeren bir sözleşme imzalamak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Görüşme yapılan işçilerden biri, iş arkadaşlarından birinin bu sözleşmenin “ihlali” gerekçesiyle işini kaybetmekten korktuğu için kürtaj olmaya karar verdiğini belirtmiştir.⁶⁵

Türkiye’nin **Kürt Bölgesinde** görüşme yapılan işçiler arasında, 18-30 yaş arası genç kadın işçiler de vardır. Bu genç kadın işçiler, evlenene kadar çeyizlerini hazırlamaya çalışırlar. Bu amaçla kıyafet ve kumaş alıp, çeyizleri için para kazanırlar. Çoğu, evlendikten sonra işlerini bırakmayı düşündüklerini ifade etse de, işlerini evden ayrılıp, sosyalleşmek için bir fırsat olarak görmektedirler. Çalışma koşulları iyi olmasa da iş, hayatlarını kazandıkları, evde kapalı kalmayıp, daha özgür hissettikleri bir alandır. Ayda yaklaşık 730 TL (238 Euro) kazanırlar. Yaşam ücreti olarak 1.020 TL (332 Euro) tutarında bir ücrete ihtiyaçları olduklarını tahmin etmektedirler. Bu ücret, tam da Türk-İş Konfederasyonu’nun yayınladığı yoksulluk sınırına tekabül eder. İhtiyaçlarıyla ücretleri arasındaki boşluğu, fazla mesai yaparak kapatmaya çalışmaktadırlar. Fazla mesailerini yasaya uygun şekilde ödenmemektedir. Ayda 30-50 saat fazla mesai yaptıklarında ek olarak sadece 160-200 TL (52-65 Euro) kazanabilmektedirler. Çocukların eğitimi, kültürel etkinlikler, kıyafet, ayakkabı, tatil, sağlık veya ev tamiratı gibi ihtiyaçlarının çoğundan feragat etseler bile fazla mesai olmadan en temel ihtiyaçlarını bile karşılayamamaktadırlar.

Kadın işçiler pek çok sebepten dolayı özellikle kırılgan ve işlerine bağımlıdır, bunların arasında işlerini ve işle beraber kendileri ve aileleri için minimum sosyal güvencelerini kaybetme korkusu vardır. **Bu korku, kadın hazır giyim işçilerine en kötü çalışma koşullarını kabul etmeleri için baskı yapan yönetim tarafından istismar edilmektedir.**

*“Robot gibi çalışıyoruz.
Dinlenmek yok.
Sinirlerimiz harap,
gözlerimiz mahvolmuş,
sırtımız ağrıyor.
İnsanca muamele
görmüyoruz.
Azarlanıyoruz.
Sorunları, baskıyı eve
getiriyoruz, ailemiz
de bundan çekiyor.
Sinirli oluyoruz.
Protesto edemiyoruz,
sadece işimizi yapmak
zorundayız. İşçilere
bunu yaptıran,
korkudur.”*

Bulgar işçi

*“Fabrikadaki işçilerin
neredeyse hepsinin
sırtında bir sağlık
sorunu var.”*

Slovak işçi



SEKİZİNCİ BÖLÜM

TAVSİYELER

BM İş ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri uyarınca devletler, Avrupa Birliği, moda markalar ve perakendeciler, hazır giyim sektöründe yaşam ücreti ödenmesini güvence altına almakla yükümlüdürler.

- Hazır giyim ve ayakkabı markalarının ve perakendecilerinin menşe ülkelerinin devletleri; markaların tüm dünyada, yaşam ücreti ödenmesi de dâhil olmak üzere, insan ve işçi haklarına saygı duymalarını sağlamakla yükümlüdür.
- Çalışanlarının insan ve işçi haklarını korumak, yoksullaşmış vatandaşlar ve bölgeler yaratmak yerine yoksullukla mücadele edecek asgari ücretleri uygulamak bu markaların ve perakendecilerin görevidir.
- Markalar ve perakendeciler, sipariş ettikleri ürünlerin tam ücretini ödemekle yükümlüdür. Bu ücret, işçilerin ve ailelerinin geçinebileceği ücreti de içermektedir. Ayrıca markalar ve perakendeciler, alım güçlerinin veya çalışma ve insan haklarının devlet tarafından tam olarak uygulanmamasının avantajını kullanmamakla yükümlüdür. Markalar ve perakendeciler, insan haklarını koruyan ulusal yasalar ve düzenlemelerle uyumlu ve bunların üstünde, yaşam ücreti hakkı da dâhil olmak üzere, uluslararası insan ve işçi haklarına saygı göstermekle yükümlüdür.

Bu sebeple **hazır giyim ve ayakkabı markalarının yanı sıra perakendecilere ev sahipliği yapan ülkelerin hükümetlerine** ve ilgili **AB kurumlarına, asgari ücreti** derhâl ortalama ulusal ücretin %60'ına yükseltip, yasal asgari ücreti, tahmini yaşam ücreti seviyesine adım adım yükseltmeleri çağrısında bulunmaktayız.

Hazır giyim ve ayakkabı markalarının yanı sıra perakendecilerin üretim yaptığı ev sahibi ülkelerin hükümetlerine ve ilgili **AB kurumlarına**, çok uluslu şirketleri, tedarik zincirlerindeki eylemlerinden sorumlu kabul edip, markaların ve perakendecilerin, ilgili ülkelerdekiler de dâhil olmak üzere insan ve çalışma haklarına saygı duymalarını sağlamaları çağrısında bulunmaktayız. Menşe ülkelerin hükümetleri, markaların ve perakendecilerin küresel tedarik zincirlerinde yaşam ücretinin uygulanması doğrultusunda ellerinden geleni esirgemeyerek, şeffaf bir şekilde çalıştıklarından emin olmalıdırlar.

'Menşe ülkelerin hükümetleri, markaların ve perakendecilerin küresel tedarik zincirlerinde yaşam ücretinin uygulanması doğrultusunda ellerinden geleni esirgemeyerek, şeffaf bir şekilde çalıştıklarından emin olmalıdırlar.'

Küresel alıcılara ilk ve derhâl atmaları gereken adım olarak, araştırma yapılan bölgedeki işçilere **ortalama ulusal ücretin en az %60'ı kadar (fazla mesai ve ikramiye hariç) net ücret** ödenmesini sağlamaları çağrısında bulunmaktadır. Bir sonraki adımda net ücretler, tahminî asgari yaşam ücreti seviyesine yükseltilmelidir.

TABLO 5: Araştırma yapılan ülkelerde tavsiye edilen ücret artışları

ÜLKE	YASAL ASGARİ ÜCRET (EURO) ⁶⁶	ORTALAMA ULUSAL ÜCRETİN YÜZDE 60%'I (EURO)	TAHMİNİ MİNİMUM YAŞAM ÜCRETİ (2013)
Bosna-Hersek	189 Euro	259 Euro	767 Euro
Bulgaristan	139 Euro	245 Euro	1.022 Euro
Hırvatistan	308 Euro	435 Euro	862 Euro
Gürcistan	52 Euro ⁶⁷	196 Euro	518 Euro
Makedonya	111 Euro	208 Euro	790 Euro
Moldova	71 Euro	122 Euro	378 Euro
Romanya	133 Euro	218 Euro	710 Euro
Slovakya	292 Euro	406 Euro	1.360 Euro
Türkiye	252 Euro	401 Euro	890 Euro ⁶⁸
Ukrayna	80 Euro	167 Euro	554 Euro

Asya Taban Ücreti İttifakı tarafından hazırlanan **Yaşam Ücreti için Yol Haritası**'nda markaların ve perakendecilerin, işçilere yaşam ücreti ödenmesinin güvence altına alınması için gerekli özeni göstermeleri için gereken 10 adım anlatılmaktadır. Önerilen bu tavsiyeler, teker teker değil, bir yol haritası oluşturacak şekilde bir arada ele alınmalıdır. Bu 10 adımın Küresel Doğu'da ve tüm dünyada uygulanabilir olduğunu düşünmekteyiz.

Markaların ve perakendecilerin atması gereken 10 adım aşağıdaki gibidir:

- 1 Şirket politikanızda yaşam ücreti ilkesini destekleyin.
- 2 Örgütlenme özgürlüğüne saygı gösterin; sattığımız kıyafetleri üreten işçilere, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık haklarını açıkça anlatın.
- 3 Sendikalar ve emek/insan hakları örgütleriyle diyaloga geçin.
- 4 Yaşam ücreti kriterlerine uyacağınızı kamusal olarak taahhüt edin: Asya Taban Ücreti ve bu raporda belirtilen tahmini minimum yaşam ücreti.
- 5 Alım uygulamalarınızda değişikliğe gidin (örn. tedarikçiye ödenen gerçek ücretin, yaşam ücretine doğru ücret artışı sağlayacak şekilde olduğundan emin olup, fiyat yapısını ve tedarik sürelerini buna göre analiz edip, uyarlayın).
- 6 Tedarikçileri, sendikaları ve emek örgütlerini müdahil edeceğiniz pilot programlar yürütün.
- 7 Mal tedarik edilen ülkelerdeki asgari ücretin, yaşam ücreti standardına yükseltilmesi için sivil toplumdan ve sendikalardan gelen çağrılarını açıkça destekleyin. Yaşam ücreti sağlayacak bir asgari ücret yasasının çıkartılmasını takiben üretimin kaydırılmayacağı konusunda ülkelerin hükümetlerini temin eden bir basın açıklaması yapın.
- 8 Şeffaf bir şekilde hareket edin.
- 9 Diğer paydaşlarla iş birliği yapın.
- 10 Yaşam ücreti ödenmesi için somut bir takvimi olan bir yol haritası sunun.

Üç milyon hazır giyim işçisinin **doğrudan işverenlerine** ulusal çalışma yasalarına uyup, ücret hırsızlığı uygulamalarına derhâl son vermeleri çağrısında bulunuyoruz.

‘Üç milyon hazır giyim işçisinin doğrudan işverenlerine ulusal çalışma yasalarına uyup, ücret hırsızlığı uygulamalarına derhâl son vermeleri çağrısında bulunmaktayız.’

EK 1: YAZARLAR VE ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu rapor, Christa Luginbühl, (Berne Deklarasyonu, Temiz Giysi Kampanyası İsviçre) ve Bettina Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Temiz Giysi Kampanyası Almanya) tarafından aşağıdaki kişi ve kurumların araştırmaları ve girdileri temel alınarak hazırlanmıştır:

ÜLKE	MÜDAHİL ARAŞTIRMACILARIN İSİMLERİ VE ÖRGÜTLERİ
Bulgaristan	Ralitsa Ivanova, araştırmacı Ev Eksenli İşçiler Derneği (HWA): Violeta Zlateva, Rosalina Ivanova, Svetla Iljeva, Svetlana Shandrova, Nina Kovacheva
Bosna-Hersek	Bosna-Hersek'ten STK
Hırvatistan	Novi Sindikat: Marina Ivandic, Bojan Nonkovic
Gürcistan	Gürcistan Sendikalar Konfederasyonu (GTUC) Ekaterine Pirtskhalava, bağımsız araştırmacı
Makedonya	Makedonya Permakültür ve Barışı Tesis Etme Merkezi
Moldova	Corina Ajder, bağımsız araştırmacı
Romanya	Corina Ajder, bağımsız araştırmacı
Slovakya	Çevre ve Etik Eğitim Merkezi Zivica, Slovakya: Katarína Miesler
Türkiye	Bilge Seçkin, bağımsız araştırmacı, M. Emin Yılmaz işçi/araştırmacı
Ukrayna	Corina Ajder, bağımsız araştırmacı

Araştırma, Mayıs-Aralık 2013 arasında yapılmış olup, her ülkedeki hazır giyim sektörünün genel görüntüsü ve ülkelerdeki hazır giyim sektöründe yasal hükümlerle ücret durumunun özeti için bir masa başı araştırmayı içermektedir.

Ayrıca her ülke için vaka çalışmalarını geliştirmek üzere birincil araştırma yapılmıştır. 10 ülkede, 39 ayrı fabrikadan işçilerle iş yeri dışında toplam 316 nitelikli görüşme yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçları, 2014'te Sofya'daki üç günlük bir toplantıda tüm ülkeden müdahil araştırmacılarla tartışıldı. Bu toplantıda bölge için politika tavsiyeleri de tartışıldı ve daha sonra araştırma ekibi ve TGG ağı arasındaki e-posta iletişimi vasıtasıyla tamamlandı.

ÜLKE	GÖRÜŞME YAPILAN İŞÇİ SAYISI	ARAŞTIRMA YAPILAN FABRİKA SAYISI	ARAŞTIRMA YAPILAN FABRİKALARDA BULUNAN ALICILAR/MARKALAR
			Kaynak: görüşmeciler ve fabrika internet siteleri, liste eksiksiz olmayabilir
Bulgaristan	63	14	ZARA, Levi's, H&M, S.Oliver, OTTO, Max Mara, Calvin Klein, Cerruti, Peter Luft, MS Mode, Tom Tailor, Lee, Benetton, Massimo Dutti
Bosna-Hersek	34	3	Adidas, Meindl, Haix, Decathlon, Geox
Hırvatistan	39	3	Olymp, Benetton, Hugo Boss
Gürcistan	49	2	Mango, Zara, Adidas, Puma, Nike, Armani, LC Waikiki, De Facto
Makedonya	29	3	Max Mara, Tesco, Canda
Moldova	19	2	Naf Naf, Primark, Tesco, Benetton, Versace, Dolce & Gabbana, Armani, Max Mara
Romanya	22	2	Dolce Gabbana D&G, Eugen Klein, ROFA (work wear), Gerry Weber, Hucke, Basler, H&M, Delmod, Arcadia, Benetton, Inditex (brands Zara, Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti)
Slovakya	9	5	Prada, Armani, Versace, Valentino, Max Mara Cavin Klein, Pierre Cardin, Lacoste
Türkiye	45	4	Hugo Boss, Mayerline, H&M, Zara, Otto, Benetton, LC Waikiki, De Facto
Ukrayna	7	1	Steilmann, Benetton, Sisley, Next, TopShop, Mexx, Esprit, Betty Barclay, John Lewis, Laura Ashley
Toplam	316	39	

EK 2: Önemli markaların gelişmesi: H&M, Inditex/ Zara, Adidas grubu, Hugo Boss (2004-2013)⁵⁹

H&M (H&M, COS, MONKI, WEEKDAY, CHEAP MONDAY, & OTHER STORIES)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İş Hacmi (Euro)*	7.11 milyar	8.11 milyar	9.03 milyar	10.39 milyar	11.74 milyar	13.39 milyar	14.32 milyar	14.53 milyar	15.9 milyar	16.98 milyar
Kâr (Euro)**	0.82 milyar	1.94 milyar	1.22 milyar	1.53 milyar	1.73 milyar	1.85 milyar	2.11 milyar	1.78 milyar	1.90 milyar	1.94 milyar
Mağaza Sayısı***	1068	1193	1345	1522	1738	1988	2206	2472	2776	3132
İşçi Sayısı	31701	34614	40855	47029	53430	53476	59440	64874	72276	81099

*Döviz kuru: www.oanda.com, 13.11.2013-8.4.2014 **Vergi düşüldükten sonraki kâr ***kendi mağazaları

INDITEX GRUBU (ZARA, PULL & BEAR, MASSIMO DUTTI, BERSHKA, STRADIVARIUS, OYSHO, ZARA HOME, UTERQÜE)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İş Hacmi (Euro)*	5.57 milyar	6.74 milyar	8.2 milyar	9.44 milyar	10.41 milyar	11.05 milyar	12.53 milyar	13.79 milyar	15.95 milyar	16.72 milyar
Kâr (Euro)**	0.64 milyar	0.8 milyar	1 milyar	1.25 milyar	1.26 milyar	1.32 milyar	1.74 milyar	1.95 milyar	2.37 milyar	2.38 milyar
Mağaza Sayısı***	2244	2692	3131	3691	4264	4607	5044	5527	6009	6340
İşçi Sayısı	47046	58160	69240	79517	89112	92301	100138	109512	120314	128313

*Net gelir; **kendi mağazaları

ADIDAS GRUBU (ADIDAS, REEBOK, TAYLOR MADE, ROCKPORT)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İş Hacmi: (Euro)	5.86 milyar	6.64 milyar	10.08 milyar	10.3 milyar	10.8 milyar	10.38 milyar	11.99 milyar	13.32 milyar	14.88 milyar	14.49 milyar
Kâr (Euro)*	314 milyon	383 milyon	483 milyon	551 milyon	642 milyon	245 milyon	567 milyon	613 milyon	791 milyon	839 milyon
Mağaza Sayısı**	642***	708***	875***	1580****	1884	2212	2270	2384	2446	2740
İşçi Sayısı	14254	15935	26376	31344	38982	39596	42541	46824	46306	50728

*Paydaşlara atfedilebilecek net gelir; **kendi mağazaları; ***Adidas Salomon AG ; ****Adidas Reebok'ı satın alınca

HUGO BOSS AG (BOSS, BOSS GREEN, BOSS ORANGE, HUGO)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İş Hacmi: (Euro)	1.17 milyar	1.31 milyar	1.50 milyar	1.63 milyar	1.68 milyar	1.56 milyar	1.73 milyar	2.06 milyar	2.35 milyar	2.43 milyar
Kâr Euro*	88.2 milyon	108.2 milyon	128.7 milyon	154.1 milyon	112 milyon	105.5 milyon	188.9 milyon	284.9 milyon	307.4 milyon	329 milyon
Mağaza Sayısı**	97	145	249	333	390	438	537	622	840	1010
İşçi Sayısı	6942	7584	8441	9123	9593	9027	9944	11004	11852	12496

*sermayedarlara atfedilebilecek net gelir **kendi mağazaları

SONNOTLAR

¹ UÇÖ Uygun Çalışma Ajandası: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decentwork-agenda/lang--en/index.htm> [son erişim, 18 Aralık 2013]

² http://europa.eu/about-eu/countries/index_en.htm [son erişim, 8 Nisan 2014]

³ http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its2012_e/its12_merch_trade_product_e.pdf, sf. 131

⁴ Küresel tedarik haritası - denge, maliyetler, uygunluk, kapasite: McKinsey'in hazır giyim CPO araştırması, Ekim 2013, sf. 9

⁵ Moldova Yatırım ve İthalatı Teşvik Etme Organizasyonu, Yatırım ve İthalat Teşviki, Kıyafet ve Tekstil, güncelleme Haziran 2010, http://www.miepo.md/public/files/Clothing__Textiles.pdf adresinden erişilebilir.

⁶ Hem Polonya'da hem de Çek Cumhuriyeti'nde hazır giyim sektöründe hâlâ 40.000 işçi çalışmaktadır. Hazır giyim üretimi yapan diğer ülkelerle karşılaştırılınca iki ülkede de en azından iş müfettişliği gibi devlet kurumları çalışma koşullarını artık teftiş etmektedirler. Ancak yine bu ülkelerde ücretler, minimum yaşam ücretinin çok altındadır. Bkz: Bohemia Fashion s.r.o., Çek Cumhuriyeti. Çalışma koşullarıyla ilgili fabrika profili. 2010. www.sachsen-kauff-fair.de/wp-content/uploads/2010/11/CZ_Bohemia_Fashion-fact-sheet.pdf

⁷ ayrıntılar için bkz. ülke profilleri

⁸ Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu: Tüberküloz -sağlık sorunu ve toplumsal hastalık <http://www.ifrc.org/en/newsand-media/news-stories/europe-central-asia/bulgaria/tuberculosis-healthproblem-and-social-ill> [son erişim: 20 Şubat 2014]

⁹ Hoff, Andreas (2012): Demografische Entwicklung in Ost und Ostmitteleuropa. www.diakonie.de/media/Hoff_21_02_13.pdf, sf. 24. Erişim 17 Şubat 2014

¹⁰ www.b.shuttle.de/ifad/ifad-ergebnisse-dateien/Demographischer%20Wandel.pdf - Abb. 5 ve 6. Erişim 17 Şubat 2014

¹¹ İlginç bir şekilde Çek Cumhuriyeti ve Slovenya da yüzyılın başından beri net göçmen ülkeleri hâline gelmiştir.

¹² İstanbul'daki merdiven atlı atölyelerde kot kumlayan pek çok işçinin Romanya, Ermenistan ve Gürcistan'dan göçmenler olduğu bildirilmiştir. Belgeleri ve sağlık güvenceleri olmadığı için silikozis tedavisi görememişlerdir. Hasta olduktan sonra ülkelere dönmüşler, hastalıkları burada da fark edilmemiştir.

¹³ Eski Sovyet ülkelerinden Batı Avrupa'ya göçün toplumsal cinsiyet tarafı: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2009/Resources/4231006-1204741572978/Vollmer.pdf>. http://www.ifl-leipzig.de/de/forschung/projekt/detail/selective_migration_and_unbalanced_sex_ratio_in_rural_regions_semigra.html

¹⁴ Dublin II, hamile kadınlar, yaşlılar, hastalar ve reşit olmayanlar için tüm insani muafiyetleri de bir kenara bırakmıştır. Dublin II, herhangi bir danışmanlık verilmeden önce alıkonulup, sınırdışı edilmelerini öngörmektedir.

¹⁵ Karşılıklı Ekonomik Destek Konseyi (Almanca: Rat für Gegenseitige Wirtschaftshilfe RGW, Rusça: Совет Экономической Взаимопомощи, Sovet Ekonomicheskoy Vzaimopomoshchi, СЭВ, SEV; İngilizce kısaltması COMECON, CMEA), 1949–1991, Avrupa'da ve tüm dünyadaki sosyalist ülkelerin ekonomi birliği idi.

¹⁶ İthalat Pazarı Araştırması - Ukrayna Hazır Giyim Pazarı, 2010 http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; sf. 8,13

¹⁷ "Ukrayna Işık Sanayisi Derneği'nin (Associatsia Legprom) tahminlerine göre yıllık hazır giyim pazar değeri yaklaşık 7,5 milyar Euro olsa da resmi rakamlar sadece 365 milyon Euro göstermektedir. Yukarıda belirtildiği üzere, Ukrayna hazır giyim sektörünün %90'ı gölgede ve gri planlarla çalışmaktadır. Kriz ekonomisinde hayatta kalabilmek için bazı büyük ve orta ölçekli üreticiler de ilgili maliyet yapısını "optimize" etmek için "gri" planlamaları uygulamak zorunda kaldıklarından gölgede kalan kısım son zamanlarda büyümeye devam etmektedir. http://www.ukrexport.gov.ua/i/imgsupload/file/Ukrainian_Apparel_Market_Survey_en%282%29.pdf; sf. 4 - son erişim: 25 Şubat 2014

¹⁸ Bir araya getirme, kesim, dikim, paketlenme ya da kesim, dikim (CMT/CM) üretimi de denir. Buna ek olarak, yukarıda açıklandığı üzere OPT de bir AB ticaret planlamasıdır. "Lohn" Almanca'da ücret demektir. Bulgaristan'da "İşleme" -Türkçe "işleme"den gelir- kullanılır.

¹⁹ Enlargement Weekly - 29 Nisan 2003 DG Genişleme: YENİ BİR GELECEK ÖRMEK: TEKSTİL SEKTÖRÜ VE GENİŞLEME: "Oradaki fabrikalar, hariçte işleme faaliyetlerine yaslanmayı bırakıp, odaklarını gittikçe daha çok yüksek katma değerli ürün, tasarım ve kaliteye kaydırmalıdır."

²⁰ Temiz Giysi Kampanyası, Polonya'dan Joanna Szabuńko'ya göre

²¹ Ermann, Ulrich (2011): Müşteri kapitalizmi ve marka fetişizmi: Bulgaristan'daki moda markaları vakası. Pike, Any (ed.): Brands and Branding Geographies içinde.

²² Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), Almanya; Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), Fransa, Denknetz, İsviçre (2005): Avrupa minimum ücret politikası için tez, Düsseldorf - Zürich, 15 Nisan 2005. www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf, sf. 2

²³ "Minimum ücret sistemleri, UÇÖ, 2014, ILC.103/iii/1B: Asgari Ücret Tespitiyle ilgili raporların Genel Tarihi, 1970 (No. 131), ve Asgari Ücret Tespiti Tavsiyesi, 1970 (No. 135), sf.13-14, madde 24

²⁴ John Ruggie 2005-2011 yılları arasında Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'nin Ticaret ve İnsan Hakları Özel Temsilcisi olarak görev yapmıştır. 16 Haziran 2011'de BM İnsan Hakları Konseyi tarafından oy birliğiyle kabul edilen BM Ticaret ve İnsan Hakları Kılavuz İlkelerini özenle hazırlamıştır.

²⁵ <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggieguiding-principles-21-mar-2011.pdf>, sf.13, son erişim 1 Ocak 2014

²⁶ "Sınırlar Aşırı İnsanca Yaşam Ücretini Dikmek," Jeroen Merk, Temiz Giysi Kampanyası/Asya Taban Ücreti İttifakı 2009

²⁷ Tüm tablolarındaki döviz kurları, 1 Şubat 2014 itibarıyla, www.oanda.com; 1 Mayıs 2013 itibarıyla yasal asgari ücret

²⁸ "Minimum ücret sistemleri, UÇÖ, 2014, ILC.103/iii/1B", sf. 127, UÇÖ şunları belirtmektedir: "Asgari ücretleri hesaplamada en yaygın kullanılan referans, muhtemelen medyan ücretlere ya da ikinci en iyi olarak, ortalama ücretlere oranıdır." Araştırma yapılan ülkelerin tümünde medyan ücreti bulamadığımız için ortalama ücreti kıstas olarak kullanmaya karar verdik.

²⁹ "Minimum ücret sistemleri, UÇÖ, 2014, ILC.103/iii/1B", sf. 127, UÇÖ şunu belirtmektedir: "Asgari ücretleri hesaplamada en yaygın kullanılan referans, muhtemelen medyan ücretlere ya da ikinci en iyi olarak, ortalama ücretlere oranıdır." Araştırma yapılan ülkelerin tümünde medyan ücreti bulamadığımız için ortalama ücreti kıstas olarak kullanmaya karar verdik.

³⁰ Ulusal İstatistik Kurumları tarafından 2012 yılı için açıklanan açıkl sınırları

³¹ Net ücret ortalamasının %60'ı, <http://www.fzs.ba/Eng/index.htm>

³² Ücret ortalamasının %60'ı, <http://www.nsi.bg/en/content/6410/total>

³³ Aralık 2013'te net ücret ortalamasının %60'ı, http://www.dzs.hr/default_e.htm

³⁴ Ortalama hane gelirinin %60'ı, http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=182&lang=en

³⁵ Net ücret ortalamasının %60'ı, http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstanie_en.aspx?rbtxt=40

³⁶ Ücret ortalamasının %60'ı <http://www.statistica.md/category.php?l=en&idc=452&>

³⁷ Net ücret ortalamasının %60'ı, <http://www.insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/castiguri/a13/cs07r13.pdf>,

³⁸ 2013'te net ücret ortalamasının %60'ı, <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=67083> ; adresindeki bilgilere dayanarak yaptığımız kendi hesaplamamız

³⁹ Ücret ortalamasının %60'ı , <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16200>

⁴⁰ Ücret ortalamasının %60'ı , <http://www.ukrstat.gov.ua/>

⁴¹ Tüm tablolardaki döviz kurları 1 Şubat 2014 tarihinde www.oanda.com adresinden alınmıştır. Veriler, Ulusal İstatistik Kurumlarındakine göre. İstatistiklerin sadece brüt ücretleri verdiği yerlerde ülkeler arasında net ücret seviyesini karşılaştırmak için yaklaşık net ücreti hesapladık. Ortalama net ücretlere fazla mesai ve ikramiye dâhildir.

⁴² Veri yok - yasal asgari ücret kıstas alınmıştır

⁴³ Sırp Cumhuriyeti, Bosna-Hersek'te ortalama net ücretler (üretim seviyesinde sektöre özel veri yoktur)

⁴⁴ Hazır giyim sektörü dâhil tekstil, en yakın erişilebilir veri 2011 yılındandır.

⁴⁵ Haziran 2012'de ortalama ücret

⁴⁶ Ülkelerin hepsi yasal asgari ücretlerini aynı hızda değiştirmemektedirler. Dolayısıyla tablo yasal asgari ücret seviyelerinin 1 Mayıs 2013 tarihindeki hâlini, www.oanda.com adresindeki 1 Şubat 2014 tarihli Euro kurunu kullanarak karşılaştırmaktadır.

⁴⁷ Yasal asgari ücret mevcut değil. Sözleşmelerde genelde taban ücreti olarak 125 GEL/52 Euro geçmektedir. Bu kıstası asgari ücretle tahmini minimum yaşam ücreti arasındaki farkı ölçmek için kullanırız.

⁴⁸ Bangladeş'teki yasal asgari ücret, Ekim 2013'te işçiler sokaklara dökülünce neredeyse ikiye katlandı. Ücret artışı bu kadar belirgin olduğu için genel bakışta bu yeni yasal asgari ücreti kullandık.

⁴⁹ En önemli üretim bölgelerindeki ortalama ücret

⁵⁰ En önemli üretim bölgelerindeki ortalama ücret

⁵¹ Tüm eyaletlerdeki ortalama ücret

⁵² İlk yılda en düşük giriş ücreti

⁵³ Yiyecek (haftada bir et), Ev giderleri (ev kirası/kredisi, elektrik, ısınma, su, ev bakımı), Sağlık ve Temizlik, Ulaşım, Eğitim, Giyim ve Ayakkabı, Boş zaman (yıllık tatil, kültürel etkinlikler), İletişim (telefon ve internet), Acil durum için tasarruf

⁵⁴ Bosna-Hersek'teki tüm görüşmecilere göre net ücret

⁵⁵ Batman bölgesindeki atölyelerde 130 Euro, Batman bölgesindeki bir fabrikada 196 Euro, İstanbul'daki bir fabrikada 326 Euro

⁵⁶ Araştırmacı, Ukrayna'daki araştırma yapılan fabrikanın, sektördeki en yüksek ücretlilerden biri olarak değerlendirilebileceğinin altını çizmektedir.

⁵⁷ Avrupa Komisyonu. İstihdam, Sosyal İşler ve Dâhil Etme: Avrupa'da 2013'te İstihdam ve Toplumsal Gelişme (21.01.2014), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684&visible=1> [son erişim] 26 Şubat 2014

⁵⁸ Eurostat: Dosya: Yoksulluk tehlikesi veya toplumsal dışlanma oranı, 2011 ve 2012.png. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:At-risk-of_poverty_or_social_exclusion_rate,_2011_and_2012.png&filetimestamp=20131204140818-26.02.2014

⁵⁹ Kaynaklar:

• H&M: H&M yıllık raporları, 2008-2013, son erişim 08.04.2014 <http://about.hm.com/content/hm/AboutSection/en/About/Investor-Relations/Financial-Reports/Annual-Reports.html#cm-menu>

• Inditex: Inditex yıllık raporları, 2008-2013, son erişim 08.04.2014 http://www.inditex.com/en/shareholders_and_investors/investor_relations/annual

• Adidas: Adidas grubu 10 yıllık genel bakış, 5 yıllık genel bakış , <http://adidas-group.corporate-publications.com/2011/gb/de/zusaetzliche-informationen/zehn-jahresuebersicht/120-table-ten-year-overview.html?bh=600&style=fgraph> ; <http://www.adidas-group.com/de/investoren/kennzahlen/fuenfjahresuebersicht/>, 2008-2014 yıllık raporları, son erişim 08.04.2014

• Hugo Boss: 2004-2013 yıllık raporlar, son erişim 08.04.2014, http://group.hugoboss.com/de/annual_report_3844.htm

⁶⁰ Romania TV, Descinderi la fabricile de confectii din Prahova. Patronii, bănuți de evaziune fiscală și spălare de bani, 11 Ekim 2013 http://www.romaniatv.net/descinderi-la-fabricile-de-confectii-din-prahovapatronii-banuiti-de-evaziune-fiscala_102318.html adresinden erişilebilir.

⁶¹ Unirea, Firma italiana de confectii prinsa cu 100 de angajati "la negru", 13 Nisan 2012, <http://www.ziarulunirea.ro/firma-de-confectii-cu-100-de-persoane-la-negru-73792.html> adresinden erişilebilir.

⁶² Romanya İş Kanunu, Kanun no. 53/2003, Madde 83

⁶³ <http://www.cin.ba/tekstilni-radnici-danas-bez-plata-sutra-bez-penzija/>, Araştırmacı Gazetecilik Merkezinin resmî internet sitesi, Madde "Bugün maaş olmayan tekstil işçilerinin yarın emekliliği olmayacak" son erişim 04.07.2013.

⁶⁴ Holubová, Barbora: İş pazarı ve kadınların toplumsal durumu. Şubat 2011, sf.1-3

⁶⁵ Edirne Giyim'in eski işçileriyle görüşme, Ocak 2014.

⁶⁶ Tüm tablolarda 1 Şubat 2014 tarihindeki döviz kurları kullanılmıştır, www.oanda.com; 1 Mayıs 2013 tarihindeki yasal asgari ücret.

⁶⁷ Yasal asgari ücret mevcut değil. Sözleşmelerde genelde taban ücreti olarak 125 GEL/52 Euro geçmektedir. Bu kıstası asgari ücretle tahmini minimum yaşam ücreti arasındaki farkı ölçmek için kullanırız.

⁶⁸ Görüşmecilerin ortalama minimum yaşam ücreti beklentisi, 890 Euro'dur. TÜRK-İŞ'in yoksulluk sınırı olarak belirlediği ücret, 1095 Euro'dur. <http://www.nsi.bg/en/content/6410/total>

