



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



Diyarbakır İli Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe
İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü:

Mevcut Durum, Boşluklar ve Öneriler

Hızlı Değerlendirme Raporu



KALKINMA
ATÖLYESİ



Diyarbakır İli Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe
İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü:

Mevcut Durum, Boşluklar ve Öneriler

Hızlı Değerlendirme Raporu

Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü: Mevcut Durum, Boşluklar ve Öneriler Hızlı Değerlendirme Raporu

Raporu hazırlayanlar

Bürge Akbulut

Seda Akço

Gökçe Okulu

Meryem Özdemir Ok

Özgür Çetinkaya

Ertan Karabıyık

Tasarım

Karaşın Grafik

Bu rapor Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçerigi yalnızca Kalkınma Atölyesi Kooperatifi sorumluluğundadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.

Bu raporda yer alan fikir ve görüşler Kalkınma Atölyesi Kooperatifi'ne ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır.

Ⓢ Bu yayın bir kamu malıdır. Bir kısmından veya tamamından alıntı yapılabilmesi ve çoğaltılabilmesi için Kalkınma Atölyesi Kooperatifi'nden izin alınmasına gerek yoktur.



Çankaya Mah. Üsküp Cad. No: 16/14 Çankaya - Ankara / +90 (553) 211 38 97



@ info@ka.org.tr f kalkanmaatolyesi

www.ka.org.tr x in kalkanmatolyesi

► İçindekiler

| | |
|--|----|
| Teşekkürler | 5 |
| Önsöz | 7 |
| Yönetici Özeti | 8 |
| Giriş | 12 |
| Yöntem ve Sınırlılıklar | 14 |
| Bölüm 1 | |
| <hr/> | |
| Dünyada ve Türkiye’de Tekstil ve Hazır Giyim Sektörüne Genel Bakış | 17 |
| 1.1 Sektörün Ekonomik Büyüklüğü ve Küresel Ticaretteki Yeri | 17 |
| 1.2 Üretim ve Tedarik Zinciri Yapısı | 19 |
| Bölüm 2 | |
| <hr/> | |
| Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü | 22 |
| 2.1 İş Dünyası ve İnsan Haklarını İlgilendiren Temel Uluslararası Standartlar | 22 |
| 2.2 Özen Yükümlülüğü Standartlarının Türkiye’deki Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Üzerindeki Etkileri | 24 |
| Bölüm 3 | |
| <hr/> | |
| Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Profili | 28 |
| 3.1 Bölgenin Sosyo-Ekonomik Durumu | 28 |
| 3.2 Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Diyarbakır Ekonomisindeki Yeri ve İstihdam Profili | 30 |
| Bölüm 4 | |
| <hr/> | |
| Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü Profili | 34 |
| 4.1 Şirket Politikaları ve Yönetim Uygulamaları | 34 |
| 4.2 Çalışma Koşulları ve Temel Haklar | 37 |
| 4.2.1 Çalışma Saatleri ve Ücretler | 37 |



| | |
|--|----|
| 4.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği | 39 |
| 4.2.3 Sendikal Haklar | 40 |
| 4.2.4 Kayıt Dışı Çalışma | 42 |
| 4.2.5 Çocuk İşçiliği | 44 |
| 4.2.6 Diyarbakır Tekstil Sektöründe Çalışma Koşullarını Belirleyen Yapısal Sorunlar: İşveren Perspektifi | 45 |

Bölüm 5

| | |
|--|----|
| Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Paydaşlar | 47 |
| 5.1 İşveren Örgütleri | 47 |
| 5.2 İşçi Örgütleri | 48 |
| 5.3 Kamu Kurumları | 49 |
| 5.4 Uluslararası Kuruluşlar | 50 |
| 5.5 Üretici Firmalar, Uluslararası Alıcılar/Markalar ve Sertifikasyon Sosyal Uygunluk Kuruluşları | 51 |
| 5.6 Yerel, Bölgesel ve Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları | 50 |

Bölüm 6

| | |
|--|----|
| Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesine Yönelik Öneriler | 56 |
| Son Söz | 63 |
| Ekler | 64 |
| Ek 1 Anahtar Kişi/Kurum Görüşme Kılavuzu | 64 |
| Ek 2 Firma/ Şirket Görüşme Kılavuzu | 66 |
| Ek 3 Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü ve Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Anketi | 69 |

► Teşekkürler

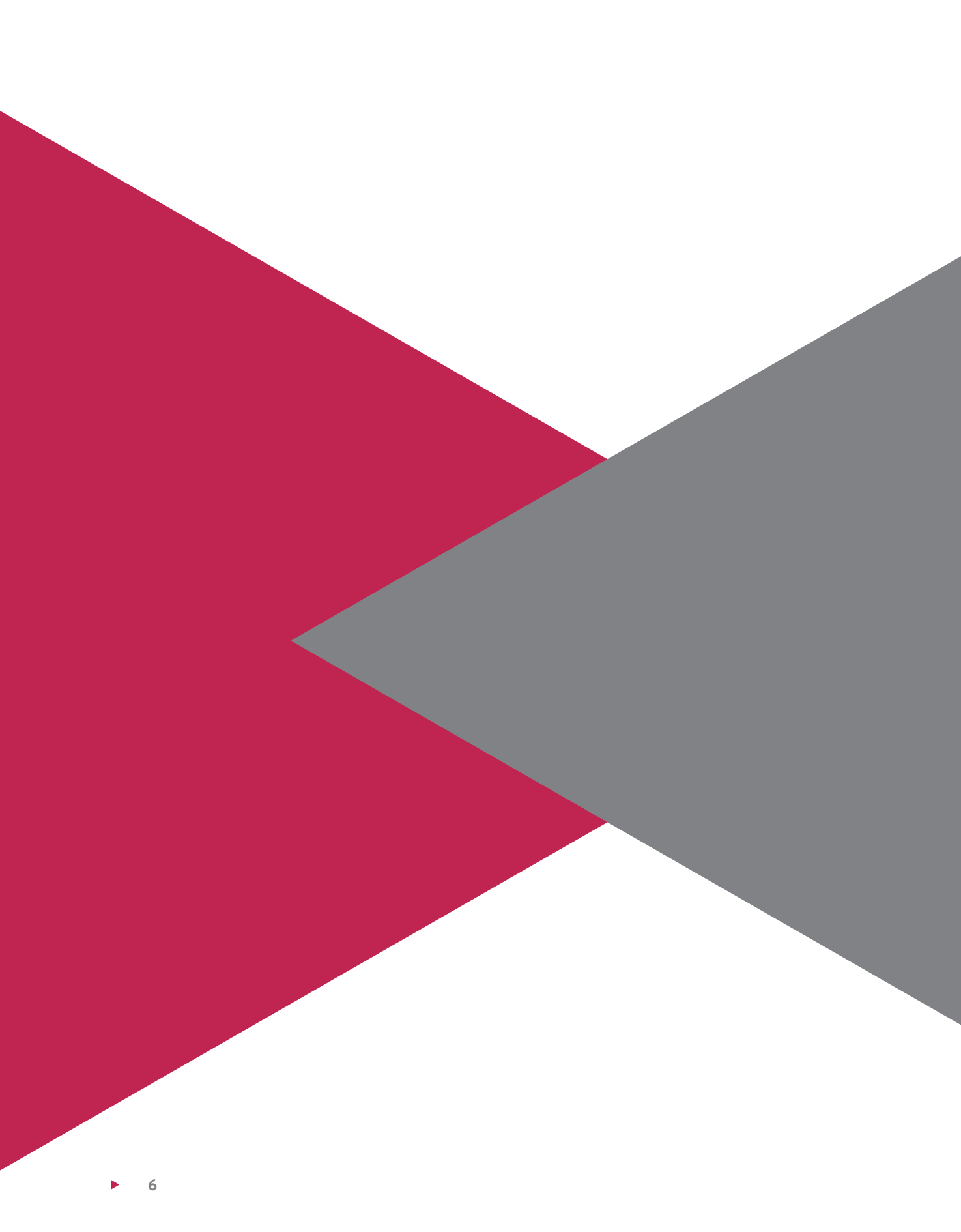
Bu raporun hazırlanması, Diyarbakır'da istihdam, çalışma yaşamı ve yerel kalkınma alanlarında bilgi, deneyim ve görüşlerini bizlerle paylaşan çok sayıda kişi ve kurumun katkılarıyla mümkün olmuştur. Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirdiğimiz kamu kurumları temsilcileri, meslek örgütleri, işverenler, sendika temsilcileri, sivil toplum kuruluşları ve sektör paydaşları, hem saha bulgularının derinleşmesine hem de raporun yerelin gerçek ihtiyaçlarını yansıtmasına önemli katkılar sunmuştur. Zamanlarını ve deneyimlerini samimiyetle paylaşan tüm katılımcılara değerli katkıları için içtenlikle teşekkür ederiz.

Ayrıca bu çalışmanın hayata geçirilmesini mümkün kılan ve süreç boyunca destek sunan kurumlara da teşekkür borçluyuz. Başta ILO Türkiye Ofisi, Güneydoğu Tekstil Sanayi ve İş İnsanları Derneği ve Diyarbakır Tekstil Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü olmak üzere, raporun hazırlanmasına zemin sağlayan, yerel işbirliklerinin güçlenmesine katkı sunan ve araştırma sürecinde bilgiye erişim, koordinasyon ve geri bildirim aşamalarında destek veren tüm kurum ve kuruluşlara teşekkürlerimizi sunarız. Bu raporun, katkı sunan tüm paydaşlarla birlikte Diyarbakır'da kapsayıcı, adil ve insan onuruna yakışır çalışma yaşamının geliştirilmesine yönelik ortak çabaların bir parçası olmasını temenni ederiz.

Kalkınma Atölyesi
Ocak 2026, Ankara

Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası
Ocak 2026, Diyarbakır





► Önsöz

Bu rapor, Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin insan hakları özen yükümlülüğü bağlamındaki mevcut durumunu anlamaya, sektörde öne çıkan risk alanlarını görünür kılmaya ve uygulanabilir iyileştirme yollarına dair bir zemin sunmaya yönelik olarak hazırlanmıştır.

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Diyarbakır açısından hem ekonomik hem de sosyal açıdan önemli bir konuma sahiptir. Son yıllarda kamu teşvikleri ve yatırımlar aracılığıyla sektörde önemli bir büyüme yaşanmış; özellikle kadınlar ve gençler için istihdam olanakları artmıştır. Bununla birlikte, emek yoğun üretim yapısı, fason ilişkiler, kayıt dışı istihdam riski ve küresel rekabet baskısı gibi unsurlar, sektörü insan hakları ve çalışma koşulları bakımından kırılgan hale getirmektedir. Bu rapor, tam da bu kırılganlıkların ortasında, insan hakları özen yükümlülüğünün Diyarbakır'daki sektör yapısı içinde nasıl karşılık bulduğunu anlamaya çalışmaktadır.

Raporun yapısı, öncelikle dünyada ve Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektörünün genel görünümünü ve insan hakları özen yükümlülüğü tartışmalarını ele almakta; ardından Diyarbakır ilinin sosyo-ekonomik yapısı ve sektörün yerel istihdam içindeki rolünü ortaya koymaktadır. Devamında, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe şirket politikaları, yönetim uygulamaları ve çalışma koşulları; ücretler, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal haklar, kayıt dışı çalışma ve çocuk işçiliği başlıkları altında analiz edilmektedir. Son bölümde ise, elde edilen bulgular ışığında, sektörde insan hakları özen yükümlülüğünün güçlendirilmesine yönelik somut ve uygulanabilir öneriler sunulmaktadır.

Bu öneriler, yalnızca kamu kurumlarını değil; işverenleri, meslek örgütlerini, sendikaları, sivil toplum kuruluşlarını ve uluslararası aktörleri kapsayan çok aktörlü bir işbirliği anlayışıyla ele alınmıştır. Rapor, insan hakları özen yükümlülüğünü işletmeler için bir yük ya da ek maliyet olarak değil; uzun vadeli sürdürülebilirlik, kurumsal dayanıklılık ve çalışma barışını güçlendiren bir yaklaşım olarak değerlendirmektedir. Bu perspektif, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektörünün küresel tedarik zincirleriyle kurduğu ilişkiler açısından da kritik öneme sahiptir.

Raporun, Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektöründe kapsayıcı, adil ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının geliştirilmesine yönelik yürütülen çalışmalara mütevazı ancak işlevsel bir katkı sunması hedeflenmektedir. Aynı zamanda, yerel düzeyde politika yapıcılar, iş dünyası temsilcileri ve sivil toplum için ortak bir tartışma ve diyalog zemini oluşturması; yeni işbirliklerinin ve somut adımların önünü açması umulmaktadır. Kalkınma Atölyesi ve Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası olarak, bu çalışmanın sahadan beslenen, yaşayan bir belge olarak değerlendirilmesini ve ilerleyen süreçlerde yeni katkılarla zenginleşmesini temenni ediyoruz.



► Yönetici Özeti

Bu rapor, Diyarbakır ilinde tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğünün mevcut durumunu, temel risk alanlarını ve iyileştirme ihtiyaçlarını ortaya koymak amacıyla hazırlanmış bir hızlı değerlendirme çalışmasıdır. Çalışma, Kalkınma Atölyesi Kooperatifi ve Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası işbirliğiyle, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından uygulanan "*Sosyal Taraflar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Konusundaki Kapasitelerinin Güçlendirilmesi Projesi*" kapsamında gerçekleştirilmiştir. Rapor, masa başı inceleme, saha çalışması, ilgili paydaşlarla sahada ve çevrimiçi yapılan derinlemesine görüşmeler ve çevrimiçi/telefon anket uygulaması sonuçlarına dayanarak hazırlanmıştır.

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Türkiye ekonomisi açısından yüksek istihdam kapasitesi ve ihracat potansiyeliyle önemli bir konuma sahiptir. Sektör, genç nüfus oranının yüksekliği, sanayi faaliyetlerinin sınırlılığı ve istihdam olanaklarının görece kısıtlı olduğu Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, özellikle kısa ve orta vadede istihdam yaratma ve işgücünün sanayiye yönlendirilmesi açısından önemli bir rol oynamaktadır.

Bu kapsamda bölgenin merkez illerinden biri olan Diyarbakır'da, son on yılda yatırım teşvikleri, organize sanayi bölgeleri ve kamu destekleri aracılığıyla sektörde önemli bir büyüme yaşanmıştır. Ancak bu büyüme, ağırlıklı olarak hazır giyim imalatında emek yoğun, düşük katma değerli ve fason üretime dayalı bir model üzerinden gerçekleşmiş; bu durum sektörü ekonomik dalgalanmalara ve küresel rekabet baskılarına karşı kırılgan hale getirmiştir. Son iki yılda yaşanan işletme kapanmaları ve istihdam kayıpları, bu kırılganlığın somut sonuçları olarak ortaya çıkmaktadır.

Tekstil ve hazır giyim sektörü, küresel ölçekte emek yoğun yapısı ve çok katmanlı tedarik zincirleri nedeniyle insan hakları risklerinin yoğunlaştığı sektörler arasında yer almaktadır. Bu kapsamda, son yıllarda uluslararası pazarlarda güç kazanan insan hakları özen yükümlülüğü standartları, sektörde faaliyet gösteren işletmeler açısından fiilî bir uyum ve rekabet koşulu haline gelmiştir. Özellikle Avrupa Birliği pazarına erişim, şirketlerin yalnızca kendi faaliyetlerinde değil, tedarik zincirleri boyunca insan hakları risklerini yönetmelerini zorunlu kılmaktadır.

İnsan hakları özen yükümlülüğü, şirketlerin faaliyetleri ve tedarik zincirleri boyunca insan hakları risklerini belirlemelerini, bu risklere karşı önleyici ve iyileştirici adımlar atmalarını ve bu süreci düzenli olarak izleyip raporlamalarını öngören süreklilik arz eden süreçtir. Bu raporun bulguları, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin insan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin farkındalık, bilgi ve kurumsal kapasite düzeylerinin genel olarak sınırlı olduğunu göstermektedir. Birçok işletme, özen yükümlülüğünü risk değerlendirmesi, önceliklendirme, eylem planı oluşturma ve izleme gibi süreçler üzerinden değil; daha çok denetimlere uyum ve belge temini çerçevesinde algılamaktadır. Bu kap-

samda tekstil ve hazır giyim sektöründeki mevcut sertifikasyon ve sosyal uygunluk programları, sektörde belirli bir farkındalık ve asgari standart oluşturma işlevi görmekle birlikte insan hakları özen yükümlülüğü süreçlerinin ikamesi değil, ancak tamamlayıcı araçları olarak değerlendirilmelidir.

Çalışma kapsamında yapılan anket ve saha görüşmeleri, Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin uygulamaların işletmelerin ölçeği ve pazar ilişkilerine göre belirgin biçimde farklılaştığını da göstermektedir. Uluslararası markalarla çalışan orta ve büyük ölçekli işletmelerde sosyal uygunluk denetimleri, sertifikasyon süreçleri ve belirli politika belgeleri daha yaygın olmakla birlikte, bu uygulamaların çoğu zaman müşteri taleplerine dayalı, belge odaklı ve sınırlı kapsamlı olduğu görülmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından ise, bu kavramların çoğu zaman soyut, karmaşık veya yalnızca büyük ve ihracatçı firmalara özgü gereklilikler olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu durum, insan hakları risklerinin sistematik biçimde ele alınmasını zorlaştırmakta ve iyileştirme çabalarının bütüncül bir çerçeveye oturmasını sınırlayan temel etkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Çalışma koşulları ve temel haklar açısından bakıldığında, rapor; çalışma saatleri ve ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal haklar, kayıt dışı çalışma ve çocuk işçiliği başlıklarında yapısal risk alanlarını ortaya koymaktadır. Özellikle fason üretim ilişkileri, sipariş süreleri ve fiyat baskısı, fazla mesai uygulamalarını yaygınlaştırmakta ve ücretlerin fiilî çalışma süreleriyle uyumsuz hale gelmesine yol açabilmektedir. Büyük ölçekli işletmelerde bu riskler görece daha kontrol edilebilir görünürken, küçük ölçekli işletmeler ve atölyelerde ihlallerin görünürlüğü ve denetlenebilirliği azalmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları, işletme ölçeğine ve denetimlere tabi olma durumuna göre farklılaşmaktadır. Organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerde temel İSG uygulamaları yaygın olmakla birlikte, küçük ölçekli işletmelerde risklerin daha belirgin olduğu görülmektedir.

Sendikal örgütlenme ise sektörde son derece sınırlıdır; görüşmeler, iş güvencesi endişesi, küçük işletme yapısı ve bilgi eksikliğinin sendikal hakların kullanımını zayıflattığını göstermektedir.

Kayıt dışı çalışma, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğü açısından en kritik risk alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Özellikle küçük ölçekli işletmeler, atölyeler ve il merkezinin dışında ve kırsal ilçelerde üretim alanlarında kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu ifade edilmektedir. Kayıt dışılık, ücretler, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği ve sendikal haklar gibi diğer ihlalleri de görünmez hale getiren yapısal bir sorun alanı oluşturmaktadır.

Çocuk işçiliğinin, Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerde yaygın bir uygulama olduğuna dair doğrudan bir bulguya rastlanmamıştır. Ancak kayıt dışı üretim biçimleri ve tedarik zincirinin alt katmanları dikkate alındığında,



çocuk işçiliğinin dolaylı ve görünmeyen biçimlerde devam edebilen bir risk alanı olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğünün uygulanabilirliğini artırmaya ve sektördeki yapısal risk alanlarını ele almaya yönelik olarak altı öneri sunulmaktadır:

- 1 İşletmelerin, özellikle küçük ve orta ölçekli şirketlerin, insan hakları özen yükümlülüğünün kapsamı, temel adımları ve pratik uygulamaları konusunda farkındalık, bilgi ve kapasitesinin artırılması.
- 2 İşletmelerin tüm riskleri aynı anda ele almaları yerine, kendi üretim yapıları ve tedarik zincirleri açısından en ciddi ve yönetilebilir riskleri belirlemeleri ve bu risklere odaklanan eylem planları geliştirmelerini sağlayacak şekilde risk değerlendirmesi ve önceliklendirmeye dayalı bir yaklaşımın benimsenmesi.
- 3 Kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu işletmeler, atölyeler ve tedarik zincirinin alt katmanlarına yönelik denetim, teşvik ve bilgilendirme mekanizmalarının güçlendirilmesi.
- 4 Çalışma saatleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği ile sendikal haklar başta olmak üzere, temel çalışma haklarına ilişkin uygulamaların mevzuatla ve insan hakları standartlarıyla uyumlu hale getirilmesine yönelik adımların desteklenmesi.
- 5 Çalışanların ve diğer paydaşların sorunlarını güvenli biçimde iletebilecekleri, yaptırım riskini azaltan ve sorunların erken aşamada tespit edilmesini sağlayan şikayet ve başvuru mekanizmalarının geliştirilmesi ve erişebilirliğinin artırılması.
- 6 Sektörde yaşanan daralma, işletme kapanmaları ve istihdam kayıpları dikkate alınarak, insan hakları özen yükümlülüğünün adil geçiş, yeniden beceri kazandırma ve sosyal koruma politikalarıyla birlikte ele alınması.

Bu yaklaşım doğrultusunda rapor, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğünün "tam uyum" hedefiyle değil, aşamalı ve risk temelli bir ilerleme anlayışıyla ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Öneriler bölümü, özen yükümlülüğünün bireysel şirket çabalarıyla sınırlı kalmaması; ortaklaşa yürütülebilecek mekanizmalar, önceliklendirilmiş risk yönetimi, alıcı-üretici ilişkilerinde sorumluluk paylaşımı ve etkili şikayet ve takip mekanizmaları üzerinden güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Rapor ayrıca, sektörün son yıllarda yaşadığı daralma ve işletme kapanmaları dikkate alındığında, insan hakları özen yükümlülüğünün yalnızca bir uyum gerekliliği değil, aynı zamanda işletmelerin ve sektörün uzun vadeli varlığını sürdürmesini sağlayacak bir "dayanıklılık ve uyum stratejisi" olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda adil geçiş yaklaşımı, istihdam kayıplarının sosyal etkile-

rinin yönetilmesi ve çalışanların korunması açısından önemli bir politika çerçevesi sunmaktadır.

Sonuç olarak bu rapor, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğünün mevcut durumuna ilişkin kapsamlı bir fotoğraf sunmakta; yapısal riskleri görünür kılmakta ve çok paydaşlı, aşamalı ve uygulanabilir bir iyileştirme zemini önermektedir. Çalışma, insan hakları özen yükümlülüğünü işletmeler için ek bir yük olarak değil; değişen küresel rekabet koşullarında ayakta kalmanın ve sürdürülebilir bir sektör yapısı oluşturmanın temel unsurlarından biri olarak ele alan bir yaklaşımı desteklemektedir.



► Giriş

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Türkiye ekonomisinde uzun yıllar boyunca yüksek istihdam kapasitesi, ihracat potansiyeli ve küresel tedarik zincirleriyle kurduğu yoğun ilişkiler sayesinde stratejik bir konuma sahip olmuştur. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler) açısından görece düşük sermaye gereksinimiyle üretim ve gelir yaratma imkanı sunan sektör, aynı zamanda çalışma koşulları, kayıt dışılık, uzun çalışma saatleri, ücretlendirme pratikleri, iş sağlığı ve güvenliği ile sendikal haklar gibi alanlarda yapısal risklerin en sık tartışıldığı sektörlerden biri olagelmıştır.

Son yıllarda ise sektör, hem küresel ölçekte hem de Türkiye özelinde belirgin bir dönüşüm ve daralma sürecinden geçmektedir. Artan üretim maliyetleri, küresel tedarik zincirlerindeki yeniden yapılanma, düşük maliyetle üretim yapan ülkelerle rekabet, talep daralması ve uluslararası pazarlarda yükselen sosyal ve çevresel standartlar bu sürecin başlıca belirleyicileri arasındadır. Bu gelişmeler, tekstil ve hazır giyim sektöründe yalnızca ekonomik sürdürülebilirliği değil, aynı zamanda çalışma yaşamına ilişkin riskleri ve sorumlulukları da daha görünür hale getirmiştir.

Diyarbakır ili, son on yılda kamu teşvikleri, Organize Sanayi Bölgesi yatırımları ve bölgesel teşvikler aracılığıyla tekstil ve hazır giyim sektöründe önemli bir üretim ve istihdam merkezi haline gelmiştir. Bu gelişim, bölgesel istihdam ve ekonomik canlanma açısından önemli fırsatlar sunmakla birlikte, sektörün hızlı büyümesine eşlik eden çalışma koşulları, işgücü yapısı, kurumsal kapasite ve tedarik zinciri ilişkilerine dair sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle KOBİ ölçeğindeki işletmeler; nitelikli işgücüne erişim, sipariş sürekliliği, fiyat baskısı ve artan ulusal ve uluslararası uyum yükümlülükleri karşısında kırılgan bir yapı sergilemektedir. Bu kırılganlık, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda çalışma hakları ve insan hakları açısından da önemli riskler üretmektedir.

Uluslararası markalar ve büyük alıcılar açısından bakıldığında, tekstil ve hazır giyim tedarik zincirleri uzun süredir insan hakları ihlalleri, güvencesiz çalışma, fazla mesai, düşük ücretler ve iş sağlığı ve güvenliği sorunlarıyla ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle son yıllarda uluslararası düzeyde güç kazanan *insan hakları özen yükümlülüğü* (*Human Rights Due Diligence – HRDD*) yaklaşımı, sektörde gönüllü bir "iyi niyet" uygulaması olmaktan çıkarak, başta Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, OECD Rehberleri ve Avrupa Birliği düzenlemeleri olmak üzere, giderek daha bağlayıcı bir çerçeveye dönüşmüştür. Özellikle Avrupa Birliği pazarına erişim açısından HRDD, firmalar için bir tercih değil, fiili bir uyum ve rekabet koşulu haline gelmektedir.

Bu bağlamda, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin insan hakları özen yükümlülüğü konusundaki mevcut kapasitelerinin,

uygulamalarının ve ihtiyaçlarının ortaya konulması kritik önem taşımaktadır. Sektörde yaygın olarak gözlenen bilgi eksikliği, kavramsal belirsizlik ve uygulama kapasitesi sınırlılıkları, firmaların ulusal ve uluslararası pazarlardaki konumunu zayıflatmakta; aynı zamanda çalışma yaşamına ilişkin riskleri derinleştirmektedir. Bu durum, insan hakları özen yükümlülüğünü yalnızca bir “uyum” başlığı olmaktan çıkararak, kurumsal dayanıklılık, risk yönetimi ve uzun vadeli sürdürülebilirlik meselesi haline getirmektedir.

Bu hızlı değerlendirme raporu, “Diyarbakır İli Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Tedarik/Değer Zincirinde İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi Projesi” kapsamında hazırlanmıştır. Raporun temel amacı, Diyarbakır’daki tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğü çerçevesinde mevcut durumu hızlı ancak çok boyutlu biçimde analiz etmek, başlıca risk ve boşluk alanlarını tespit etmek ve sektörün gerçek ihtiyaçlarına dayalı, uygulanabilir bir kapasite geliştirme zemini oluşturmaktır.

Çalışma, firmalar, kamu kurumları, işveren örgütleri, sendikalar, akademi, uluslararası markalar ve diğer ilgili paydaşların görüş ve deneyimlerini bir araya getirecek, sektöre ilişkin ortak bir bilgi ve tartışma zemini oluşturmayı hedeflemektedir. Böylece insan hakları özen yükümlülüğünün Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe soyut bir norm seti olarak değil, yerel gerçekliklerle ilişkili, uygulanabilir ve paylaşılan bir sorumluluk alanı olarak ele alınmasına katkı sunulması amaçlanmaktadır.

Harita 1. Diyarbakır ve ilçeleri



► Yöntem ve Sınırlılıklar

► Yöntem

Bu çalışma, karma yöntemle dayalı bir hızlı değerlendirme (mixed-method rapid assessment) yaklaşımıyla yürütülmüştür. Araştırma tasarımı; masa başı ve literatür taraması, nitel saha çalışması, çevrimiçi paydaş toplantıları ve nicel anket uygulamasını bir araya getiren çok kaynaklı ve çok aşamalı bir yapı üzerine kurulmuştur. Bu yaklaşım, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğü bağlamında mevcut durumu kısa sürede, ancak farklı paydaşların bakış açılarını içerecek biçimde analiz etmeyi amaçlamıştır.

Masa başı çalışması ve literatür taraması

Saha çalışması öncesinde kapsamlı bir masa başı çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada;

- Diyarbakır özelinde tekstil ve hazır giyim sektörünün yapısı, gelişimi ve güncel durumu,
- Türkiye genelinde tekstil sektöründe çalışma koşulları ve istihdam dinamikleri,
- İnsan hakları ve çalışma hakları bağlamında ulusal ve uluslararası özen yükümlülüğü çerçeveleri,
- Akademik çalışmalar, politika belgeleri, sektör raporları ve kamuya açık istatistiksel veriler

incelenmiştir. Bu tarama, saha görüşmeleri ve anket çalışmasının kapsamının belirlenmesi ve soru setlerinin oluşturulması açısından yönlendirici olmuştur.

Aynı zamanda bu aşamada gerek Diyarbakır gerekse ulusal ölçekte görüşme yapılacak anahtar kişi/kurumlar listelenmiştir. Diğer taraftan hızlı değerlendirme kapsamında kullanılan veri toplama araçları da masa başı çalışması sırasında geliştirilmiştir (Ek 1).

Saha Çalışması

Saha çalışması, 20–24 Ekim 2025 tarihleri arasında, Diyarbakır'da 5 gün boyunca ve farklı uzmanlık alanlarına sahip 4 uzman tarafından yürütülmüştür. Bu kapsamda;

- Tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren firmalar,
- Organize Sanayi Bölgesi yönetimi,
- Kamu kurumları,
- Sendikalar,
- Meslek örgütleri,
- Akademisyenler ve sektör uzmanları

ile anahtar kişi ve kurum görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yarı yapılan-dırılmış soru setleri üzerinden yürütölmüş; çalışma koşulları, insan hakları riskleri, özen yükümlölüğü uygulamaları, denetim mekanizmaları ve sektörel dönüşüm di-namiklerine odaklanılmıştır.

Yüz yüze saha çalışmasının tamamlanmasının ardından, ulusal ölçekte dört çevri-miçi paydaş toplantısı düzenlenmiştir. Bu toplantılar;

- ▶ Şikayet mekanizmaları,
- ▶ Sosyal uyum ve sertifikasyon uygulamaları (iki ayrı oturum),
- ▶ Uluslararası bir marka ile tedarik zinciri ve özen yükümlölüğü pratikleri

başlıkları etrafında gerçekleştirilmiştir. Bu oturumlar, Diyarbakır saha bulgularının ulusal ve uluslararası uygulamalarla birlikte ele alınmasına ve karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılmasına imkan sağlamıştır.

Tablo 1. Görüşme Yapılan Kurumlar

| Kurumlar | Görüşme sayısı |
|--|----------------|
| Tekstil ve hazır giyim firmaları | 6 |
| Kamu kurumları | 3 |
| Meslek, işveren ve organize sanayi bölgesi kuruluşları | 3 |
| Sivil toplum kuruluşları ve sendikalar | 2 |
| Uluslararası hazır giyim markası | 2 |
| Sosyal uygunluk ve sertifikasyon kuruluşları | 2 |
| Akademi | 1 |
| Toplam | 20 |

Anket alışması

Araştırma kapsamında ayrıca bir anket çalışması yürütölmüştür. Toplam 21 soru-dan oluşan anket, telefon aracılığıyla uygulanmış ve Diyarbakır özelinde 75 tekstil firması çalışmaya katılmıştır. Anket, firmaların;

- ▶ çalışma hakları ve istihdam pratikleri,
- ▶ İnsan hakları politikaları ve farkındalık düzeyi,
- ▶ Özen yükümlölüğü uygulamaları,
- ▶ Kurumsal kapasite ve ihtiyaçları

hakkında genel bir durum tespiti yapmayı amaçlamıştır.

Anket örnekleme oluşturulurken, Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (DTSO) tarafından 2023 yılı sonunda tamamlanan Diyarbakır tekstil sektörü çalışması¹ kapsamında oluşturulan ve 331 firmayı içeren bir iletişim listesi esas alınmıştır.

Nitel veriler, tematik analiz yaklaşımıyla değerlendirilmiş; görüşmelerde öne çıkan ortak temalar, farklılaşan görüşler ve risk alanları analiz edilmiştir. Nicel anket verileri ise betimleyici istatistikler aracılığıyla değerlendirilerek nitel bulgularla birlikte yorumlanmıştır. Böylece farklı veri kaynaklarından elde edilen bulgular arasında çapraz doğrulama (triangulation) sağlanması hedeflenmiştir.

Sınırlılıklar

Bu çalışma, hızlı değerlendirme yaklaşımının doğası gereği belirli sınırlılıklar içermektedir. Bulgular, istatistiksel olarak genellenebilir sonuçlar üretmekten ziyade, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğü bağlamındaki temel eğilimleri, risk alanlarını ve kurumsal ihtiyaçları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Saha çalışmasının zaman ve kapsam sınırlılığı nedeniyle, tüm sektör aktörlerine ulaşılması mümkün olamamıştır. Anket çalışması gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülmüş; katılım gösteren firmalar, sektörün tamamını birebir temsil etme iddiası taşımamaktadır. Ayrıca bazı görüşmelerde, ekonomik kriz ve sektörel belirsizlikler nedeniyle paydaşların temkinli veya öznel değerlendirmelerde bulunduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmanın bir diğer önemli sınırlılığı, saha çalışması süresince tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan işçilere doğrudan erişimin sağlanamamış olmasıdır. Saha programı kapsamında işçilere ulaşılmaya çalışılmış; ancak zaman kısıtı, işçilerin görüşme konusunda çekingen davranması ve üretim alanlarına erişim zorlukları nedeniyle doğrudan işçi görüşmeleri gerçekleştirilememiştir. Bu eksiklik, sektörde işçi hakları ve çalışma koşulları konusunda uzun süredir sahada faaliyet yürüten sendika temsilcileriyle yapılan görüşmeler ve sektörde işçi haklarına ilişkin mevcut ikincil kaynakların incelenmesi yoluyla giderilmeye çalışılmıştır.

Buna karşın; masa başı çalışma, nitel saha görüşmeleri, çevrimiçi paydaş toplantıları ve nicel anket uygulaması birlikte kullanılarak, bulguların tutarlılığının ve güvenilirliğinin artırılması hedeflenmiştir. Farklı paydaş gruplarından elde edilen verilerin birlikte değerlendirilmesi, çalışmanın güçlü yönlerinden birini oluşturmaktadır.

Bu çerçevede rapor, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektörüne ilişkin kesin yargılar üretmekten ziyade; politika geliştirme, kapasite artırımı ve çok paydaşlı diyalog süreçlerine girdi sağlamayı amaçlayan bir durum tespiti ve tartışma zemini sunmaktadır.

¹ Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (2023) *Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektör Raporu*.

► Bölüm 1

Dünyada ve Türkiye’de Tekstil ve Hazır Giyim Sektörüne Genel Bakış

► 1.1 Sektörün Ekonomik Büyüklüğü ve Küresel Ticaretteki Yeri

Dünya ekonomisinin en eski ve aynı zamanda en büyük üretim ve ihracat alanlarından biri olan tekstil ve hazır giyim sektörü, hammadde üretiminden son ürüne kadar çok katmanlı bir üretim ve tedarik zinciri yapısına sahiptir; bu nedenle ekonomik büyüklüğünün yanı sıra istihdam, değer zinciri ilişkileri ve küresel pazar bağlantıları açısından da önem taşır.

Küresel tekstil ve hazır giyim sektörü, 1970’li yıllardan bu yana hızla genişlemiş, sektörde kotaların kalktığı ve serbest ticaret dönemine geçişin yaşandığı 2005 yılı itibarıyla de daha ucuz işgücü ve üretim maliyetlerinin olduğu gelişmekte olan ülkelerin çoğunu tedarik ve değer zincirine çekerek bugün dünyanın en çok ticareti yapılan yedinci sektörü haline gelmiştir.¹ Küresel düzeyde genel ihracatta yüzde 3,7 paya² sahip olan tekstil ve hazır giyim pazarının 2024 yılında büyüklüğü 1,11 trilyon ABD doları olarak tahmin edilmiş, 2033 yılına kadar 1,61 trilyon ABD dolarına ulaşması³ öngörülmektedir. Aynı zamanda, tekstil sektörü, gıda ve konut sektörlerinden sonra dünyanın üçüncü büyük işvereni konumundadır ve örneğin 2020 yılında yalnızca Avrupa Birliği’nde tüketilen giyim miktarını üretmek için dünya çapında yaklaşık 13 milyon tam zamanlı çalışan istihdam edilmiştir.⁴

¹ Inter-American Development Bank (2022) Analysis of the Textile and Clothing Industry Global Value Chains publications.iadb.org/en/analysis-textile-and-clothing-industry-global-value-chains-summary

² World Trade Organization, *Global Value Chains Sectoral Profiles: Textile and Clothing Industry* www.wto.org/english/res_e/statis_e/miwi_e/gvc_sectoral_profiles_textiles_clothing24_e.pdf?utm_source=chatgpt.com

³ Grand View Research, *Market Analysis Report: Textile Market (2025-2033)* www.grandviewresearch.com/industry-analysis/textile-market

⁴ Filpence, D. (2025) Top Five Largest Textile-Exporting Countries in the World. [/www.developmentaid.org/news-stream/post/196448/top-largest-textile-exporting-countries-in-the-world](https://www.developmentaid.org/news-stream/post/196448/top-largest-textile-exporting-countries-in-the-world)

Küresel tekstil ve hazır giyim ticaretinin coğrafi yapısına bakıldığında, üretim ve ihracatın büyük bir kısmı Asya merkezli olarak gerçekleştiği görülmektedir. Tekstil ve hazır giyim ürünlerinin yüzde 70,6'sı Asya ülkeleri tarafından ihraç edilmekte olup, bu oran, 2017 yılından bu yana yüzde 11,2 artış göstermiştir. Bölge ülkelerinden Çin, dünyanın en büyük tekstil ve hazır giyim ürünleri ihracatçısı olarak bu sektördeki dünya ihracatının ortalama yüzde 13,5'ini temsil etmektedir.⁵ Çin'i Bangladeş, Vietnam ve Hindistan gibi düşük işgücü maliyetine sahip ve son yıllarda küresel tedarik zincirindeki paylarını artıran ülkeler takip etmektedir.

Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektörü, 1980 yılında uygulamaya konulan ihracata yönelik kalkınma politikası ile hızla büyümeye başlamış ve bu tarihten itibaren sektöre yapılan yatırımlar artmıştır. Gayri safi yurt içi hasıla, imalat sanayi ve sanayi üretimindeki pay, ihracat, ekonomiye sağladığı net döviz girdisi, istihdam, yatırım gibi makro-ekonomik büyüklükler açısından değerlendirildiğinde tekstil ve hazır giyim sektörü Türkiye açısından da en önemli sektörlerden biridir.⁶

2024 yılı verilerine göre Türkiye yüzde 3,2 pay ile dünyanın yedinci büyük, yüzde 10,8 pay ile Avrupa Birliği'nin üçüncü büyük hazır giyim ve konfeksiyon ihracatçısı konumundadır. Türkiye hazır giyim ihracatının yüzde 50'ye yakını Almanya (yüzde 17,6), İspanya (yüzde 13), İngiltere (yüzde 10,1) ve Hollanda (yüzde 8,4) ülkelere yapmaktadır.⁷

Türkiye'de hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çoğu küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) niteliğindedir. 2022 yılı verilerine göre, Türkiye genelinde giyim eşyaları imalatı, tekstil ve deri sektöründe faaliyet gösteren, çoğu küçük ve orta büyüklükte, yaklaşık 72 bin iş yeri bulunmakta olup, büyük çoğunluğu (43 binden fazlası) giyim eşyalarının imalatında faaliyet göstermektedir. Giyim eşyaları imalat tesislerinde 750 bine yakın kişi, tekstil, giyim eşyaları ve deri ürünleri imalatı tesislerinde toplam yaklaşık 1 milyon 300 bin kişi istihdam edilmektedir.⁸

Türkiye'nin coğrafi konumu, gelişmiş üretim altyapısı ve Avrupa Birliği ile kurduğu ticaret anlaşmaları, ülkeyi hem üretim hem de lojistik açısından cazip bir küresel üretim merkezi haline getirmiştir. Bu avantaj, Türkiye'nin özellikle Avrupa pazarına yönelik tekstil ve hazır giyim ihracatında güçlü bir oyuncu olmasını sağlamıştır.

⁵ World Trade Organization, *Global Value Chains Sectoral Profiles: Textile and Clothing Industry* www.wto.org/english/res_e/statistics_e/miwi_e/gvc_sectoral_profiles_textiles_clothing24_e.pdf?utm_source=chatgpt.com

⁶ Ticaret Bakanlığı İhracat Genel Müdürlüğü (2024) *Hazır Giyim Sektör Raporu* ticaret.gov.tr/data/5b87000813b8761450e18d7b/Haz%C4%B1r%20Giyim%20Sekt%C3%B6r%20Raporu%202022.pdf

⁷ İHKİB (İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği) (2025) *Hazır Giyim ve Konfeksiyon Sektörü Güncel Durum* www.ihkib.org.tr/content/files/uploads/4170/2025-7-guncel-durum-raporu.pdf?utm_source=chatgpt.com

⁸ İHKİB (İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği) (2025) *Hazır Giyim ve Konfeksiyon Sektörü Güncel Durum* www.ihkib.org.tr/content/files/uploads/4170/2025-7-guncel-durum-raporu.pdf?utm_source=chatgpt.com

Ancak son yıllarda yaşanan küresel ekonomik koşullar ile birlikte enerji ve girdi maliyetlerinde yaşanan keskin artış, döviz kurundaki dalgalanmalar ve yükselen faiz oranları sektörün rekabet gücünü baskılamıştır. Bu maliyet baskısı, üretim kapasitesinin düşmesine ve birçok işletmenin faaliyetlerini küçültmesine neden olmuştur. 2025'in ilk sekiz ayında geçen yılın aynı dönemine göre tekstil ve hazır giyim ihracatının yaklaşık yüzde 4,4 oranında, hazır giyim ve konfeksiyon ihracatının ise yaklaşık yüzde 8 oranında azaldığı haberleri paylaşılmaktadır.⁹

Ekonomik baskı ve talep daralması, sektörde işletme kapanmaları ile birlikte istihdam kayıplarını da tetiklemiştir. 2025 yılının ilk altı ayında tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren 3 binden fazla işletmenin kepenk indirdiği ve yaklaşık 56 bin kişinin işini kaybettiği belirtilmektedir.¹⁰ Sektördeki bu daralma ile birlikte, Türkiye'de bulunan birçok işletmenin üretiminin başta Mısır olmak üzere maliyet avantajı olan ülkelere kaydığı ve bunun yerel üretim ile istihdam üzerinde ek baskı oluşturduğu da haberlere yansımaktadır.¹¹

► 1.2 Üretim ve Tedarik Zinciri Yapısı

Tekstil ve hazır giyim sektörü, küresel ölçekte en karmaşık ve çok katmanlı tedarik ve değer zincirlerinden birine sahiptir. Sektör, hammadde üretiminden tasarım, üretim, dağıtım ve perakendeye uzanan karmaşık bir organizasyon yapısı üzerinden işlemekte; farklı ülkelerde ve ölçeklerde faaliyet gösteren çok sayıda aktörü içermektedir. Bu yapı, sektörü dünya ticaretinin en yaygın ve en fazla istihdam yaratan alanlarından biri haline getirirken, aynı zamanda insan hakları risklerinin tedarik zinciri boyunca yayılmasına da zemin hazırlamaktadır.

Tekstil ve hazır giyim tedarik zinciri genel olarak hammadde, iplik, kumaş, terbiye işlemleri, hazır giyim/konfeksiyon üretimi ile lojistik ve perakende aşamalarından oluşmaktadır. Sektörün değer zinciri ise tasarım ve ürün geliştirme, hammadde ve girdi tedariki, üretim ve montaj, dağıtım ve lojistik ile pazarlama ve perakende aşamalarından oluşan altı adımlı bir yapıya sahiptir (Şema 1).

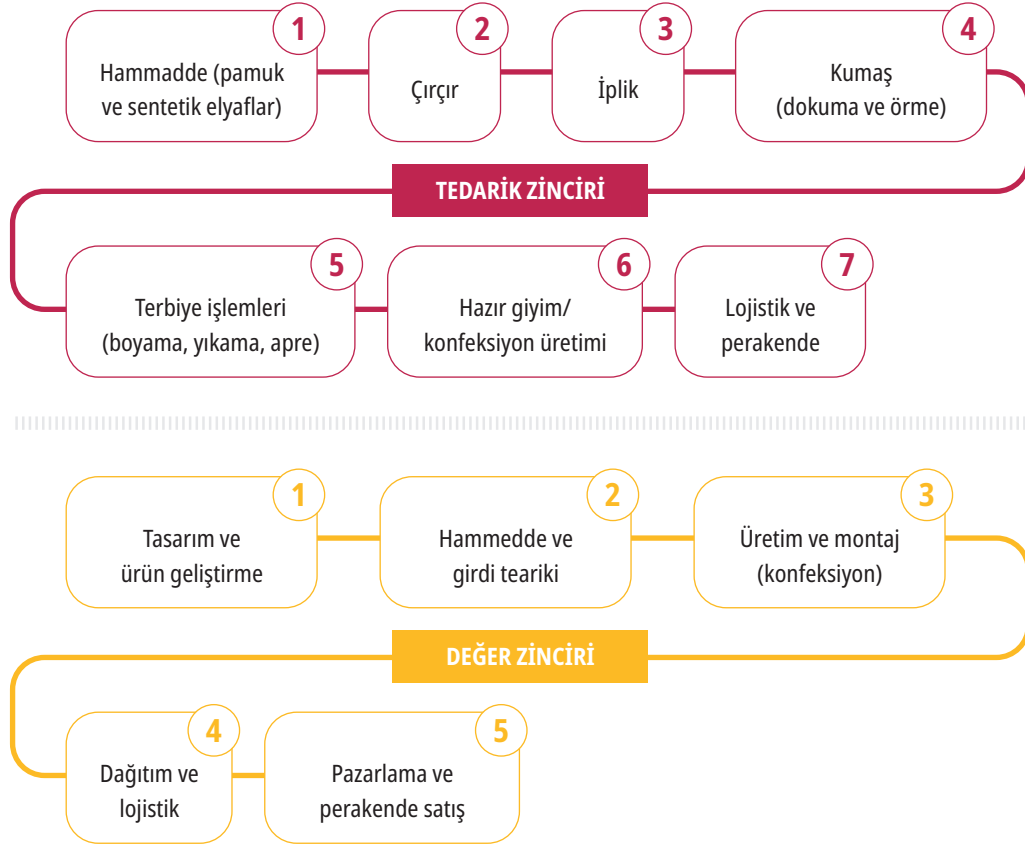
⁹ "Türk tekstil ve hazır giyim sektörleri Ağustos ayını da düşüşle kapattı" (Textilegence Haber Ağı, 18 Eylül 2025) www.textilegence.com/turk-tekstil-ve-hazir-giyim-sektorleri-agustos-ayini-da-dususle-kapatti/

¹⁰ "Tekstil ve hazır giyim sektöründe kriz: 6 ayda 3 binden fazla şirket kapandı, 56 bin kişi işsiz kaldı" (Ekonomim, 02 Eylül 2025) www.ekonomim.com/sektorler/tekstil/tekstil-ve-hazir-giyim-sektorunde-kriz-6-ayda-3-binden-fazla-sirket-kapandi-56-bin-kisi-issiz-kaldi-haberi-840638

¹¹ "Türkiye: Garment & textile industry in turmoil, as 110,000 workers lose their jobs" (Business and Human Rights Center, 02 Eylül 2025) <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/turkiye-garment-textile-industry-in-turmoil-as-110000-workers-lose-their-jobs-wpftc>



Şema 1. Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Tedarik ve Değer Zincirleri¹²



Tedarik zincirin ilk aşamaları görece daha sermaye ve teknoloji yoğun, hazır giyim aşaması ise büyük ölçüde emek yoğun bir nitelik taşımaktadır. Değer zincirinde de benzer bir durum söz konusudur; en yüksek katma değer, tasarım, ürün geliştirme ve perakende satış gibi üretim dışı faaliyetlerde yoğunlaşırken; en düşük katma değer emek yoğun hazır giyim üretiminde ortaya çıkmaktadır. Bu değer dağılımı, ülkeler ve firmalar arasında yapısal bir eşitsizlik yaratmakta, özellikle hazır giyim üretiminin düşük ve orta gelirli ülkelerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır.

Sektörün küresel örgütlenme biçimi büyük ölçüde alıcı odaklı bir tedarik ve değer zinciri yapısına dayanmaktadır. Uluslararası markalar ve büyük perakendeciler, çoğu zaman doğrudan üretim yapmamakta, üretimin nerede, nasıl ve hangi koşullarda gerçekleştirileceğine ilişkin temel kararları almakta; üretim ise çoğunlukla

¹² Tedarik zinciri fiziksel üretim ve akış süreçlerine odaklanırken, değer zinciri katma değer yaratıldığı ve kontrol edildiği işlevsel aşamaları göstermektedir.

sözleşmeli üreticiler ve onların alt yüklenicileri tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu durum, tedarik zincirinde çok katmanlı alt yüklenicilik ilişkilerinin yaygınlaşmasına yol açmakta ve özellikle zincirin alt basamaklarında izlenebilirlik ve denetim kapasitesini zayıflatmaktadır.¹³

Türkiye’de tekstil ve hazır giyim sektörü, pamuktan hazır giyime kadar üretimin önemli bir bölümünü ülke içinde gerçekleştirilebilmekte ve bu yönü ile birçok üretici ülkeye kıyasla daha dikey entegre bir yapıya sahip bulunmaktadır. Bununla birlikte sektör, Türkiye içinde bölgesel olarak parçalanmış bir üretim yapısı sergilemektedir. Marmara ve Ege bölgeleri tarihsel olarak güçlü merkezler olurken, hammadde üretiminde güçlü olan Güneydoğu Anadolu Bölgesi son yıllarda organize sanayi bölgeleri ve yatırım teşvikleri aracılığıyla üretim ağlarına daha fazla entegre olmaktadır.

Türkiye’de tekstil ve hazır giyim sektörünün ülke içinde genç nüfus oranının yüksek olduğu ve daha uygun işgücü maliyetlerine sahip bölgelere kayması teşvik edilmektedir. 2012 yılında yürürlüğe giren teşvik sistemi ile sosyo-ekonomik olarak en az gelişmiş olan ve aralarında Diyarbakır, Şanlıurfa, Batman ve Mardin’in de yer aldığı altıncı teşvik bölgesi kapsamında, tekstil ve hazır giyim sektöründe son yıllarda önemli bir yatırım artışı yaşanmış, bu durum emek yoğun hazır giyim yatırımlarını bölge için cazip hale getirmiştir.¹⁴

¹³ United Nations Conference on Trade and Development, *World Investment Report 2013: Global Value Chains*. unctad.org/system/files/official-document/wir2013_en.pdf

¹⁴ Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (2023) *Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektör Raporu*



► Bölüm 2

Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü

► 2.1 İş Dünyası ve İnsan Haklarını İlgilendiren Temel Uluslararası Standartlar

İş dünyasının insan hakları üzerindeki etkileri, özellikle 1970'li yıllardan itibaren üretimin küresel ölçekte yeniden örgütlenmesiyle birlikte uluslararası gündemin önemli başlıklarından biri haline gelmiştir. Üretim süreçlerinin farklı ülkelere yayılması, çok katmanlı tedarik zincirlerinin ortaya çıkması ve emek yoğun sektörlerde maliyet baskılarının artması, şirket faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini daha görünür kılmıştır. Bu süreç, iş dünyasının insan haklarına ilişkin sorumluluklarını tanımlayan uluslararası standartların geliştirilmesine zemin hazırlamıştır.

OECD, ILO ve Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen temel uluslararası standartlar, şirketlere doğrudan bağlayıcı yükümlülükler getirmemekle birlikte, insan haklarına saygı gösterme sorumluluğunun küresel bir norm olarak kabul edilmesini sağlamıştır. Aynı zamanda bu standartlar, son yıllarda Avrupa Birliği ve bazı ülkelerde yürürlüğe giren bağlayıcı özen yükümlülüğü düzenlemelerinin de temel referans noktalarını oluşturmuştur (Tablo 2).

Bu uluslararası standartlar, Türkiye'de faaliyet gösteren tekstil ve hazır giyim işletmeleri açısından yalnızca gönüllü ilkeler değil, aynı zamanda küresel pazarlara erişimin zorunlu koşulları haline gelmektedir. Özellikle Avrupa Birliği pazarına üretim yapan firmalar için insan hakları özen yükümlülüğü, giderek artan şekilde hem ihracat yapılan ülkelerin mevzuatları hem de tedarikçi firmaların sözleşmeleri ile talep edilen bir sorumluluk haline gelmektedir. Üstelik bu sorumluluk alanı giderek genişlemekte ve firmanın bizzat kendi faaliyetlerinin yanında tedarik zincirlerinin tamamı ve her türlü iş ilişkilerinde, gerçekleşmiş veya potansiyel insan hakları ihlallerini önlemek, azaltmak, tespit etmek ve nasıl ele aldıklarını açıklamak dahil üzere üretim ve pazarlama süreçlerinin tamamını kapsayıcı bir nitelik kazanmaktadır.

Tablo 2. İş Dünyası ve İnsan Haklarını İlgilendiren Temel Uluslararası Standartlar

| Düzenleme | Tarih | Kapsamı | Bağlayıcılığı |
|---|--|---|---|
| Çok Uluslu Şirketler İçin Sorumlu İş Yönetimine İlişkin OECD Rehberi | 1976 (<i>orijinal metin</i>) 2023 (<i>son güncelleme</i>) | Çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya yaptıkları ticari katkıyı artırmak ve ticari faaliyetlerinin insanlar, gezegen ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini asgari düzeye indirmek amacıyla devletler tarafından çok uluslu şirketlere (şirket yapısı veya faaliyetleri uluslararası nitelik taşıyan şirketler) yönelik hazırlanmış tavsiyeleri içerir. | Rehber ilkeler şirketler için yasal olarak bağlayıcı değildir, ancak kılavuz ilkelerin uygulanmasını ve bunlara uyulmasını sağlamakla yükümlü olan imzacı hükümetler için bağlayıcıdır. |
| ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi | 1977 (<i>orijinal metin</i>) 2022 (<i>son güncelleme</i>) | Çokuluslu şirketlerin ekonomik ve sosyal kalkınmaya ve herkes için insana yakışır işin sağlanmasına olumlu katkıda bulunmasını teşvik etmek ve faaliyetlerinin neden olabileceği zorlukları en aza indirmek amacıyla şirketlere yönelik tavsiye niteliğinde ilkeleri içerir. | Tavsiye niteliğinde olup, bağlayıcı bir nitelik taşımamaktadır. |
| Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler | 2011 | Şirketlerin ticari faaliyetleri kapsamında oluşabilecek insan hakları ihlallerini önlemek, oluşan ihlallere müdahale edilmesini sağlamak amacıyla tüm devletler ile büyüklükleri, sektörleri, konumları, sahipleri ve yapılarına bakılmaksızın hem çok uluslu hem de diğer her türlü şirkete yönelik rehber ilkeler. | Tavsiye niteliğinde olup, bağlayıcı bir nitelik taşımamaktadır. |
| Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi | 2024 | Şirketlerin kendi faaliyetleri, iştiraklerinin faaliyetleri ve faaliyet zincirlerindeki iş ortakları tarafından yürütülen faaliyetler bakımından insan hakları üzerindeki mevcut ve potansiyel olumsuz etkiler ile çevresel olumsuz etkilere ilişkin yükümlülükleri ve sorumlulukları ile ilgili kuralları belirleyen yasal bir düzenleme. | Direktif kapsamına giren şirketler için bağlayıcı olup, ihlal söz konusu olduğunda yaptırım öngörülmektedir. |
| Almanya Tedarik Zincirlerinde Şirketlerin Özen Yükümlülüğü Hakkında Kanun | 2023 | Şirketlere kendi faaliyet alanları ve tedarik zincirlerinde insan haklarına yönelik veya çevresel risklerin önlenmesi amacıyla özen yükümlülüğü getiren yasal bir düzenleme. | Direktif kapsamına giren şirketler için bağlayıcı olup, ihlal söz konusu olduğunda yaptırım öngörülmektedir. |

► İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü kapsamında şirketlerden neler beklenmektedir?

İnsan hakları özen yükümlülüğü, şirketlerin kendi faaliyetlerinde, tedarik zincirlerinde ve diğer iş ilişkilerinde fiili ve potansiyel olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmek, önlemek, azaltmak ve nasıl ele aldıklarını açıklamak için yürütmeleri gerekenleri kapsayan süreçtir.¹

Bu çerçevede şirketlerden, öncelikle insan haklarına saygı taahhüdünü açık biçimde ortaya koyan yazılı politika ve ilkelere sahip olmaları beklenmektedir. Bu politika taahhütlerinin, şirketin günlük işleyişine, yönetim yapısına ve karar alma süreçlerine entegre edilmesi; yalnızca belge düzeyinde kalmaması esastır.

Özen yükümlülüğünün bir diğer temel unsuru, şirketlerin faaliyetleri ve iş ilişkileri çerçevesinde ortaya çıkabilecek insan hakları risklerini düzenli ve sistematik biçimde değerlendirmesi; bu riskleri şiddeti ve olasılığına göre önceliklendirmesi ve tespit edilen risklere yönelik somut önleyici ve düzeltici eylem planları oluşturmalarıdır. Eylem planlarının, sorumlulukların açık biçimde tanımlandığı, zaman çizelgesi ve izleme göstergeleri içeren bir yapıda olması; uygulamaların düzenli olarak gözden geçirilmesi ve gerektiğinde güncellenmesi de özen yükümlülüğünün temel unsurları arasında yer almaktadır.

İnsan hakları özen yükümlülüğü kapsamında şirketlerden ayrıca çalışanlar ve diğer hak sahiplerinin güvenle başvurabileceği etkili şikayet ve telafi mekanizmaları oluşturmaları beklenmektedir. Bu mekanizmaların erişilebilir, gizliliği koruyan ve misilleme riskini önleyen bir yapıda olması; bildirilen sorunların zamanında ve adil biçimde ele alınması özen yükümlülüğünün temel unsurları arasında yer almaktadır.

Bu kapsamda şirketlerin son olarak, politika taahhütleri, risk değerlendirme süreçleri, alınan önlemler ve elde edilen sonuçlara ilişkin bilgileri kamuya açık ve erişilebilir biçimde raporlamaları beklenmektedir. Bu raporlama, şirketlerin insan hakları risklerini nasıl yönettiklerini ve hangi alanlarda ilerleme veya zorluklar yaşandığını şeffaf biçimde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Kamuya açık raporlama, yalnızca yasal veya müşteri taleplerini karşılamaya yönelik bir araç değil; aynı zamanda çalışanlar, iş ortakları ve diğer paydaşlar nezdinde hesap verebilirliği güçlendiren temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

► 2.2 Özen Yükümlülüğü Standartlarının Türkiye'deki Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Üzerindeki Etkileri

İnsan hakları özen yükümlülüğü standartları, Türkiye'deki tekstil ve hazır giyim sektörünü son on yılda giderek daha belirleyici biçimde etkilemektedir. Bu etki, esas olarak sektörün küresel tedarik ve değer zincirlerine güçlü entegrasyonu ve özellikle Avrupa Birliği pazarına olan yüksek bağımlılığı üzerinden şekillenmektedir. Uluslararası markalar ve perakendeciler tarafından benimsenen insan hakları, çalışma koşulları ve sürdürülebilirlik standartları; Türkiye'deki üreticiler açısından fiilî bir uyum çerçevesi oluşturmakta, birçok durumda yasal bir zorunluluktan ziyade ticari ilişkiyi sürdürebilmenin zorunlu ön koşulu olarak ortaya çıkmaktadır.

¹ OECD (2018) "Sorumlu İş Davranışlarına İlişkin Özen Yükümlülüğü Rehberi"

Görüşmeler, özellikle Avrupa merkezli markaların tedarikçilerinden insan hakları risklerini tanımlamalarını, sosyal uygunluk denetimlerinden geçmelerini, şikâyet mekanizmaları kurmalarını ve belirlenen ihlaller için düzeltici eylemler geliştirmelerini sistematik biçimde talep ettiğini göstermektedir. Bu çerçevede denetimler, izleme sistemleri ve raporlama süreçleri, büyük ve orta ölçekli ihracatçı firmalar için artık sektörün “olağan” uygulamaları haline gelmiştir.

Küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından bakıldığında ise, insan hakları özen yükümlülüğü süreçleri çoğu zaman yüksek maliyetli, karmaşık ve kurumsal kapasite gerektiren yükümlülükler olarak algılanmaktadır. Görüşmeler, birçok KOBİ'nin bu süreçleri kendi iç kaynaklarıyla sürdürebilecek bilgi ve insan kaynağına sahip olmadığını göstermektedir.

Özen yükümlülüğü standartlarının sektördeki etkisini sınırlayan bir diğer önemli unsur, küresel rekabet ve üretimin düşük maliyetli ülkelere kayışıdır. Görüşmelerde Mısır, Bangladeş ve benzeri ülkelerdeki düşük işçilik maliyetlerinin; siparişlerin ve yatırımların bu ülkelere yönelmesinde belirleyici olduğu açık biçimde dile getirilmiştir. Bununla birlikte, artan enerji ve girdi maliyetleri de işletmeler üzerindeki baskıyı derinleştiren temel unsurlar arasında öne çıkmaktadır. Özellikle son dönemde enerji fiyatları, hammaddeye erişim maliyetleri ile servis, yemek ve benzeri yan giderlerin dahi işletmeler açısından kritik maliyet kalemleri hâline gelmesi, firmaların toplam maliyet yapısını ciddi biçimde etkilemektedir. Bu çok yönlü maliyet baskısı altında, işletmeler açısından çevresel ve sosyal standartlara verilen önem, kısa vadeli rekabet ve ayakta kalma kaygılarının gerisinde kalabilmektedir.

Bu bağlamda sertifikasyon ve sosyal uygunluk programları (BSCI, SA8000, WRAP, ISO 45001 vb.), sektörde belirli bir farkındalık ve asgari standart oluşturma işlevi görmektedir. Bu uygulamalar, çoğu işletme için gönüllü tercihlerden ziyade, pazara erişim koşulu olarak ortaya çıkmaktadır.

Özellikle amfori BSCI ve WRAP, Türkiye'de en yaygın kullanılan sosyal uygunluk araçlarıdır. BSCI daha çok Avrupa pazarına, WRAP ise ABD pazarına üretim yapan firmalar arasında standart bir gereklilik haline gelmiştir. Fair Wear Foundation, kapsama alanı daha sınırlı olmakla birlikte, işçi katılımı, şikâyet mekanizmaları ve satın alma uygulamalarına odaklanan yaklaşımıyla Türkiye'de daha derinlikli bir etki yaratmaktadır. SLCP, henüz yaygın olmamakla birlikte, büyük ve çoklu müşteriyle çalışan ihracatçı firmalar arasında giderek daha fazla kullanılmaktadır. SA8000 ise yüksek maliyet ve kurumsal kapasite gereksinimi nedeniyle Türkiye'de sınırlı sayıda firma tarafından benimsenmiş, daha çok prestij odaklı bir sertifikasyon olarak konumlanmaktadır.

Türkiye'de sosyal uygunluk programları ve sertifikasyon sistemleri, özellikle Avrupa ve ABD pazarına üretim yapan firmalar için fiili bir giriş koşulu haline gelmiştir. Ancak bu programların yaygınlığı da büyük ölçüde birinci kademe tedarikçilerle



sınırlı kalmakta; küçük ölçekli, fason ve iç piyasaya çalışan işletmeler bu sistemlerin dışında kalmaktadır. Saha görüşmeleri, denetim ve sertifikasyonların çoğu zaman belge temelli yürütüldüğünü; satın alma uygulamaları, fiyat baskısı ve alt tedarikçi ilişkileri gibi yapısal risk alanlarına sınırlı biçimde temas ettiğini göstermektedir. Bu nedenle söz konusu programlar, insan hakları özen yükümlülüğü süreçlerinin ikamesi değil, ancak tamamlayıcı araçları olarak değerlendirilmelidir.

Genel olarak bu bulgular, Türkiye tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğü standartlarının; artan farkındalık, denetim kapasitesi ve araçlara rağmen, ekonomik baskılar, küresel rekabet ve tedarik zincirinin parçalı yapısı nedeniyle kırılğan, eşitsiz ve sürdürülebilirliği tartışmalı bir etki yarattığını göstermektedir. Bu çerçevede, Türkiye genelinde yaygın olan fason üretim modelinin, özellikle sektörün son on yılda hızla geliştiği ve üretim yapısının büyük ölçüde fason ilişkiler üzerinden şekillendiği; aynı zamanda ekonomik dalgalanmalara daha açık bölgelerde insan hakları risklerinin neden daha yoğun ve yapısal biçimde ortaya çıktığını anlamak açısından kritik bir zemin sunmaktadır.

► **Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Haklarına Yönelik Temel Sosyal Uygunluk Programları**

BSCI (Business Social Compliance Initiative)

Amfori tarafından yürütülen BSCI, tekstil ve hazır giyim sektöründe en yaygın kullanılan sosyal uygunluk programlarından biridir. Program; çalışma saatleri, ücretler, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, ayrımcılık ve örgütlenme özgürlüğü gibi alanlarda asgari sosyal standartları kapsamaktadır. BSCI, ağırlıklı olarak üçüncü taraf denetimlerine dayalı bir yaklaşım benimsemekte; uyum düzeyi denetim skorları ve düzeltici faaliyet planları üzerinden izlenmektedir. Uygulamada çoğunlukla birinci kademe tedarikçilere odaklanmakta, alt tedarikçi seviyelerinde ise sınırlı kapsama sahip olabilmektedir.²

WRAP (Worldwide Responsible Accredited Production)

Worldwide Responsible Accredited Production tarafından yürütülen WRAP sertifikasyonu, özellikle hazır giyim sektöründe etik ve yasal üretim koşullarına odaklanan bir sosyal uygunluk programıdır. Program; iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri, ücretler, zorla çalıştırma ve yasal uyum gibi başlıklarda standartlar belirlemekte ve tesis bazlı sertifikasyon yaklaşımıyla uygulanmaktadır. WRAP, özellikle ABD pazarıyla çalışan üreticiler arasında yaygın olmakla birlikte, tedarik zincirinin alt katmanlarına yönelik sınırlı bir kapsama sahiptir.³

² www.amfori.org/amfori-bsci

³ wrapcompliance.org/en

SA8000

Social Accountability International (SAI) tarafından geliştirilen SA8000 standardı, insan hakları ve çalışma koşullarına odaklanan daha kapsamlı bir sosyal sertifikasyon sistemidir. Çocuk işçiliği, zorla çalışma, ayrımcılık, disiplin uygulamaları, çalışma saatleri ve örgütlenme özgürlüğü gibi alanlarda ayrıntılı gereklilikler içermektedir. SA8000, tesis bazlı denetimlerin yanı sıra yönetim sistemi yaklaşımını teşvik etmektedir. Ancak yüksek maliyet, yoğun dokümantasyon gereksinimi ve kurumsal kapasite ihtiyacı nedeniyle, uygulamada sınırlı sayıda işletme tarafından benimsenebilmektedir.⁴

Fair Wear Foundation (FWF)⁵

Fair Wear Foundation, hazır giyim sektöründe insan hakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine odaklanan çok paydaşlı bir girişimdir. Diğer birçok sosyal uygunluk programından farklı olarak FWF, yalnızca tesis bazlı denetimlere değil; markaların satın alma uygulamaları, fiyatlandırma politikaları ve tedarik zinciri ilişkilerine de odaklanan bir yaklaşım benimsemektedir. Program, üye markaların tedarik zincirlerindeki riskleri belirlemelerini, işçi şikâyet mekanizmalarını etkin biçimde işletmelerini ve sürekli iyileştirme süreçleri yürütmelerini hedeflemektedir. Fair Wear, özellikle işçi katılımı, şikâyetlerin bağımsız biçimde ele alınması ve marka sorumluluğunun güçlendirilmesi açısından daha bütüncül bir çerçeveye sunmaktadır. Bununla birlikte, programın kapsama alanı üye markalarla sınırlıdır ve sektör genelinde yaygınlığı BSCI gibi programlara kıyasla daha düşüktür.

ISO 45001 (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi)

International Organization for Standardization tarafından yayımlanan ISO 45001 standardı, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin sistematik biçimde yönetilmesini amaçlayan bir yönetim sistemi standardıdır. Tekstil ve hazır giyim sektöründe üretim süreçlerine bağlı iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Ancak ISO 45001, insan hakları özen yükümlülüğünün tüm boyutlarını kapsayan bir standart olmayıp; ücretler, çalışma saatleri, örgütlenme özgürlüğü ve tedarik zinciri ilişkileri gibi alanları doğrudan ele almamaktadır.⁶

⁴ sa-intl.org/programs/sa8000

⁵ www.fairwear.org

⁶ www.iso.org/standards/popular/iso-45000-family



► Bölüm 3

Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Profili

► 3.1 Bölgenin Sosyo-Ekonomik Durumu

Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Türkiye'nin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi bakımından en kırılgan bölgeleri arasında yer almaktadır. Bölge, genç nüfus yapısına karşın sınırlı sanayi kapasitesi, görece yüksek işsizlik oranları ve kayıt dışı istihdamın yaygınlığı gibi yapısal sorunlarla karşı karşıyadır. Bu tabloya, eğitimde ve istihdamda yer almayan genç nüfusun (NEET) yüksekliği ile özellikle kadınlar arasında düşük seyreden işgücüne katılım oranları da eklendiğinde, bölgedeki istihdam ve kalkınma sorunlarının çok boyutlu ve yapısal bir nitelik taşıdığı görülmektedir.¹

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan 2024 yılı işgücü istatistikleri, Diyarbakır ve Şanlıurfa'yı kapsayan TRC2 Bölgesi'nde işgücüne katılımın Türkiye ortalamasına kıyasla belirgin biçimde düşük olduğunu göstermektedir. Türkiye genelinde 15 yaş ve üzeri nüfusta işgücüne katılım oranı erkeklerde yüzde 72, kadınlarda yüzde 36,8 iken; TRC2 Bölgesi'nde bu oranlar sırasıyla yüzde 64,9 ve yüzde 25,5 düzeyinde kalmaktadır. Çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş) dikkate alındığında da benzer bir tablo ortaya çıkmakta; Türkiye genelinde erkeklerde işgücüne katılım oranı yüzde 78,9, kadınlarda yüzde 42,1 iken, TRC2 Bölgesi'nde erkeklerde yüzde 67,9, kadınlarda ise yalnızca yüzde 27,3 olarak gerçekleşmektedir. Bölgesel işgücü istatistiklerine göre, Diyarbakır'ı da kapsayan TRC2 Bölgesi'nde işsizlik oranı 2024 yılı itibarıyla yüzde 9,2 düzeyinde gerçekleşmiş olup, bu oran aynı dönemde yüzde 8,7 olan Türkiye ortalamasının üzerindedir. Bu veriler, TRC2 Bölgesi'nde istihdam sorununun yalnızca işsizlik oranlarıyla açıklanamayacağı; asıl yapısal sorunun, özellikle kadınlar başta olmak üzere çalışma çağındaki nüfusun önemli bir bölümünün işgücü piyasasının dışında kalması olduğunu ortaya koymaktadır.

¹ "İstihdam ve eğitimde yoklar; Diyarbakır'da genç nüfus alarm veriyor" (Diyarbakır Yenigün, 18 Ekim 2024) diyarbakiryenigun.com/diyarbakir/diyarbakirda-genc-nufus-alarm-veriyor-ne-istihdamda-ne-egitimde-var-187514h

Bölge ekonomisinde tarım ve hizmetler sektörü önemli bir yer tutarken, sanayi sektörünün istihdam ve katma değer yaratma kapasitesi görece sınırlı kalmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2024 yılı gayrisafi yurtiçi hasıla verileri, sanayi sektörünün bölge ekonomisindeki payının yüzde 8,81 ile Türkiye ortalaması olan yüzde 19,68'in belirgin biçimde altında olduğunu göstermektedir. Sanayi sektörünün görece zayıf yapısı, sürdürülebilir ve düzenli istihdam sağlayan çalışma alanlarının sınırlı olmasına yol açmakta; bu durum istihdamın büyük ölçüde tarım ve hizmetler sektörlerinde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Söz konusu sektörlerde ise istihdam, çoğu zaman daha düşük ücret düzeyleri ve kayıt dışılığın görece yaygın olduğu çalışma biçimleri üzerinden şekillenmektedir. Sanayi sektörünün istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı olması, bölgesel düzeyde işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü ve işsizlik oranlarının görece yüksekliği dikkate alındığında, kısa vadede istihdam üretme potansiyeli bulunan emek yoğun sektörlerin bölgesel kalkınma ve istihdam politikaları açısından öne çıkmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede, tekstil ve hazır giyim gibi görece düşük giriş maliyetine sahip üretim alanları, özellikle kısa ve orta vadeli istihdam ihtiyaçlarına yanıt verebilen sektörler olarak konumlandırılmaktadır.

Bu bölgesel çerçeve içerisinde Diyarbakır, hem nüfus büyüklüğü hem de ekonomik ve idari işlevleri bakımından Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin merkez illerinden biri olarak öne çıkmaktadır. İl, tarihsel olarak tarım ve ticarete dayalı bir ekonomik yapıya sahip olmakla birlikte, son yıllarda kamu yatırımları, altyapı projeleri ve yatırım teşvikleri aracılığıyla sanayi faaliyetlerinin artırılmasının hedeflendiği bir dönüşüm süreci yaşamaktadır. Bu dönüşüm, özellikle emek yoğun sektörlerin bölgeye yönelmesiyle birlikte, Diyarbakır'da üretim ve istihdam yapısında kademeli değişimlere yol açmaktadır. Ancak halen işgücü piyasasında özellikle gençler ve kadınlar açısından işsizlik oranlarının yüksek işgücüne katılım oranlarının da düşük seyretmesi, bölgenin temel sosyo-ekonomik sorunları arasında yer almaktadır.

TÜİK'in 2025 yılı yoksulluk ve yaşam koşulları verilerine göre, bölgede yaşayan nüfusun yüzde 66,3'ü yoksulluk riski altında yaşamaktadır. Düşük hanehalkı gelir düzeyi, özellikle emek yoğun sektörlerde çalışan işçilerin ücretler ve çalışma koşulları konusunda pazarlık gücünü sınırlayan önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, kayıt dışı istihdam ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması açısından da risk oluşturmaktadır.

Eğitim göstergeleri açısından bakıldığında, Diyarbakır'da ortalama eğitim süresinin Türkiye ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. TÜİK verilerine göre, Türkiye genelinde 2024 yılı itibarıyla ortalama eğitim süresi 9,5 yıl iken, Diyarbakır'da bu sürenin 8,5 yıl düzeyinde olduğu hesaplanmıştır. Eğitimle ilişkili yapısal sorunların bölgede daha yoğun yaşanması, ilin işgücü piyasasında nitelikli istihdam yaratma kapasitesini sınırlamaktadır. Ortalama eğitim süresinin görece düşüklüğünün yanı sıra, eğitimin niteliği, eğitim kurumlarının kapasite yetersizlikleri ve mevcut ya da gelişme potansiyeli bulunan sektörlerle uyumlu eğitim alanlarının yeterince plan-



lanmaması, özellikle sanayi sektöründe ihtiyaç duyulan beceriler ile mevcut işgücü profili arasında belirgin uyumsuzluklara yol açmaktadır. Bu durum, lise ve ön lisans düzeyinde eğitimini tamamlayan genç nüfusun önemli bir bölümünün işgücüne katılımında zorlanmasına neden olmaktadır.

Diyarbakır'ın sosyo-ekonomik yapısı, kent merkezi ile kırsal alanlar arasında da belirgin farklılıklar göstermektedir. Kırsal alanlarda tarım halen önemli bir geçim kaynağı olmakla birlikte, düşük gelir düzeyi ve mevsimsellik, hanehalklarını sanayi ve hizmet sektörlerinde geçici ve güvencesiz işlere yöneltebilmektedir. Bu durum, özellikle tekstil ve hazır giyim sektöründe esnek ve mevsimsel işgücü arzını artıran bir etki yaratmaktadır.

İllerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerini çok boyutlu göstergeler üzerinden değerlendiren Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi (SEGE) sonuçları da bu tabloyu desteklemektedir. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yayımlanan SEGE çalışmalarına göre Diyarbakır, sosyo-ekonomik göstergeler bakımından Türkiye genelinde alt gelişmişlik grubunda yer almaktadır. Bu durum; istihdam yapısı, gelir düzeyi, eğitim göstergeleri ve sanayi altyapısı gibi alanlarda yapısal kırılma risklerinin devam ettiğine işaret etmektedir.

Bu sosyo-ekonomik çerçeve, Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektörünün gelişimini bir yandan istihdam yaratma ve ekonomik çeşitlenme açısından önemli bir fırsat, diğer yandan ise çalışma koşulları ve insan hakları bakımından dikkatle ele alınması gereken bir alan haline getirmektedir.

► 3.2 Tekstil ve Hazır Giyim Sektörünün Diyarbakır Ekonomisindeki Yeri ve İstihdam Profili

Tekstil ve hazır giyim sektörü, Diyarbakır ekonomisinde sanayinin görece sınırlı payına rağmen, istihdam yaratma kapasitesi ve yatırım politikaları ile kurduğu ilişki nedeniyle stratejik bir konuma sahiptir. İl ekonomisinin ağırlıklı olarak tarım ve hizmetler sektörüne dayandığı bir yapıda, tekstil ve hazır giyim sektörü, sanayi faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve ekonomik çeşitliliğin artırılması açısından öne çıkan sektörlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektörünün gelişimi büyük ölçüde kamu politikaları ve yatırım teşvikleriyle şekillenmiştir. İlin, yatırım teşvik sisteminde altıncı bölge kapsamında yer alması özellikle konfeksiyon ve hazır giyim gibi emek yoğun yatırımlar açısından önemli maliyet avantajları sunmuştur. Sigorta primi ve vergi destekleri, düşük arsa maliyetleri ve organize sanayi bölgelerinde sağlanan altyapı imkanları, sektör yatırımlarının Diyarbakır'a yönelmesinde belirleyici olmuştur. Özellikle son 10 yılda sektörde önemli gelişmeler yaşanmış, iplik, örme, boyama gibi tekstil ürünleri imalatında yatırımlar gelişmiş, 2015 yılında Tekstil İhtisas Or-

ganize Sanayi Bölgesi'nin kurulması ile hazır giyim alanında da yeni yatırımlar artmaya başlanmıştır.

Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (DTSO) ve Güneydoğu Tekstil Sanayi ve İş İnsanları Derneği (GÜNTİAD) tarafından 2023 yılında yürütülen kapsamlı bir saha araştırmasında, Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren tüm işletmeler taranmış; kayıtlı veya kayıt dışı olmak üzere toplam 331 işletme ve atölye tespit edilmiştir. Bu işletmelerin 38'i Diyarbakır Organize Sanayi Bölgesi (OSB), 53'ü ise Tekstil İhtisas OSB bünyesinde yer almakta olup, yaklaşık 21 bin 500 kişilik toplam istihdamın yüzde 60'ı bu iki OSB'de yoğunlaşmaktadır. Araştırma verilerine göre sektörde çalışanların yüzde 64'ünü kadınlar, yüzde 36'sını erkekler oluşturmaktadır. İşletmelerin yüzde 95'i 250'den az çalışanı olan KOBİ niteliğinde olup, bu işletme ve atölyelerin büyük çoğunluğu (yüzde 76) hazır giyim sektöründe faaliyet göstermektedir.

DTSO ve GÜNTİAD tarafından yayımlanan araştırmalarda ortaya konulan sektörel çerçeveye uyumlu biçimde, bu hızlı değerlendirme çalışması kapsamında gerçekleştirilen anket çalışmasına katılan 75 firmadan elde edilen veriler de benzer bir istihdam kompozisyonuna işaret etmektedir. Buna göre firmalarda çalışanların yaklaşık yüzde 60'ı kadın, yüzde 40'ı erkek olup, sektörün emek yoğun üretim yapısında kadın emeğinin belirgin bir ağırlığa sahip olduğu görülmektedir.

Ankete katılan firmaların çalışan sayılarına göre büyüklük dağılımı da sektörün KOBİ ağırlıklı yapısını teyit etmektedir. Buna göre firmaların altısı mikro ölçekli (1–9 çalışan), 32'si küçük ölçekli (10–49 çalışan), 35'i orta ölçekli (50–249 çalışan) ve ikisi büyük ölçekli (250 ve üzeri çalışan) işletmelerdir. Mikro ölçekli firmalarda firma başına ortalama yedi çalışan, küçük ölçekli firmalarda 27 çalışan, orta ölçekli firmalarda 107 çalışan ve büyük ölçekli firmalarda 315 çalışan bulunmaktadır. Bu dağılım, istihdamın niceliksel olarak büyük ölçüde orta ölçekli firmalarda yoğunlaştığını, ancak işletme sayısı açısından küçük ve orta ölçekli firmaların belirleyici olduğunu göstermektedir.

DTSO ve GÜNTİAD tarafından yürütülen araştırmada ulaşılan 331 işletmede nitelikli insan kaynağının oldukça sınırlı olduğu; işletmelerin yalnızca 25'inin bünyesinde tekstil mühendisi, 77'sinde tasarımcı ve 81'inde modelist bulunduğu tespit edilmiştir. Bu tablo, sektörde teknik ve tasarım odaklı kapasitenin zayıf kaldığını ve üretimin büyük ölçüde düşük beceri gerektiren işlere dayandığını ortaya koymaktadır. Hızlı değerlendirme anket çalışması kapsamında elde edilen bulgular da bu yapısal sorunu teyit etmektedir. Ankete katılan firmaların yüzde 62,7'si (47 firma), son bir yıl içerisinde üretimde yaşanan başlıca zorluklar arasında nitelikli eleman bulma güçlüğüne belirtmiştir. Bu durum, nitelikli insan kaynağı eksikliğinin yalnızca mevcut istihdam yapısının bir sonucu değil, aynı zamanda üretimin sürekliliğini ve verimliliğini doğrudan etkileyen temel bir yapısal sorun olarak öne çıktığını göstermektedir.

Anket sonuçlarına göre firmaların yüzde 58,7'si yerel ve bölgesel pazarlara (Diyarbakır ve çevresi) yönelik üretim yapmakta, yüzde 42,7'si ulusal markalar için üretim



gerçekleştirmektedir. Firmaların yüzde 24'ü alt yüklenici (fason) olarak çalıştığını, yine yüzde 24'ü ise yalnızca kendi markası için üretim yaptığını belirtmiştir. Uluslararası markalar için üretim yapan firmaların oranı yüzde 12 ile sınırlı kalmaktadır. Bu tablo, sektörün ağırlıklı olarak kısa tedarik zincirleri ve düşük ölçekli pazar ilişkileri üzerinden şekillendiğine işaret etmektedir.

İhracat faaliyetlerine ilişkin bulgular da bu durumu desteklemektedir. Hızlı değerlendirme ankete çalışmasına katılan firmaların yüzde 68'i ihracat yapmadığını, yüzde 25,3'ü ihracatı ara sıra, yalnızca yüzde 6,7'si ise düzenli olarak gerçekleştirdiğini belirtmiştir. İhracat yapan firmaların başlıca pazarları arasında Avrupa Birliği ülkeleri, Orta Doğu, Orta Asya ve Türki Cumhuriyetler, Rusya, Kuzey Amerika ve Irak/ Irak Kürdistan Bölgesi yer almaktadır. Ancak genel tablo, ihracat faaliyetlerinin firmaların çoğu için süreklilik arz eden bir iş modeli olmaktan ziyade dönemsel veya fırsat bazlı bir faaliyet olarak yürütüldüğünü göstermektedir. Diğer taraftan yüz yüze görüşme yapılan tekstil firmaları yetkilileri doğrudan kendileri ihracat yapmasa bile özellikle İstanbul ve İzmir merkezli aracı kuruluşlar üzerinden ihracata konu üretim yaptıklarını dile getirmişlerdir.

Bu bulgular, temsiliyet iddiası taşımayan bir hızlı değerlendirme ve anket çalışması çerçevesinde ele alındığında, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren firmaların genel olarak KOBİ ağırlıklı, düşük katma değerli üretim yapısına sahip, yerel ve ulusal pazarlara odaklanan, sınırlı ölçüde ihracat yapan ve nitelikli insan kaynağına erişimde yapısal zorluklar yaşayan bir profile işaret ettiğini ortaya koymaktadır.

İşletmelerin büyük çoğunluğunun küçük ve orta ölçekli olması ve üretimin ağırlıklı olarak kesim-dikim gibi emek yoğun aşamalarda yoğunlaşması, sektörün finansal dayanıklılığını sınırlayan unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bölgedeki yatırımların büyük ölçüde yatırım teşvikleri ve düşük maliyet avantajlarına dayalı, emek yoğun bir üretim modeli üzerinden gerçekleşmesinin kısa vadede istihdam artışı sağladığı, ancak işletmelerin uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlayan bir dönüşüm yaratamadığı görülmektedir. Bunun bir sonucu olarak, özellikle son iki yıl içerisinde ekonomik kriz, üretim maliyetlerindeki artış, döviz kurlarındaki dalgalanma ve rekabet baskısı gibi faktörlerin etkisiyle tekstil ve hazır giyim sektörünün ülke çapında yaşadığı daralma sürecinin Diyarbakır'da da "alarm verici" nitelikte olduğu haberlere yansımaktadır. Diyarbakır Tekstil İhtisas Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren yaklaşık 70 fabrikadan yaklaşık 25'inin kapandığı, bu kapanmaların istihdamda yaklaşık yüzde 30'a varan bir düşüşe sebep olduğu, 3 bin kişinin işsiz kaldığı ve üretimin Mısır ve Endonezya gibi daha ucuz maliyetli ülkelere kaymaya başladığı belirtilmektedir.²

² "Diyarbakır'da 20 tekstil fabrikası kapandı" (Sözcü, 02 Temmuz 2025)

www.sozcu.com.tr/diyarbakir-da-20-tekstil-fabrikasi-kapandi-p189926

"Diyarbakır tekstilkent alarm veriyor: 25 fabrika kapandı, 3 bin kişi işsiz!" (Diyarbakır.net, 06 Aralık 2025)

www.diyarbakir.net/diyarbakir-tekstilkent-alarm-veriyor-25-fabrika-kapandi-3-bin-kisi-issiz

Bu çalışma kapsamında yapılan saha görüşmelerinde de kendi markasını üretebilen firmaların görece daha dirençli olabildikleri, ancak özellikle fason üretim yapan işletmelerin sürdürülebilirliklerini sağlama konusunda sıkıntı yaşadıkları sıklıkla dile getirilmiştir. Türkiye’de bir çalışan için asgari ücret maliyetinin 1.100-1.400 USD arasında olduğu, buna karşın Mısır, Bangladeş ve Fas gibi ülkelerde bu maliyetin neredeyse onda biri oranında 140 USD’ye kadar inebildiği ve bu koşullarda Türkiye’de tekstil ve hazır giyim sektöründe üretim yapılmasının giderek zorlaştığı vurgulanmış, birçok markanın üretimini başta Mısır olmak üzere maliyetlerin düşük, denetimlerin daha esnek olduğu ülkelere kaydırmasının örnekleri verilmiştir.



► Bölüm 4

Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü Profili¹

► 4.1 Şirket Politikaları ve Yönetim Uygulamaları

İnsan hakları özen yükümlülüğü kapsamında şirketlerden, insan haklarına ilişkin açık bir politika taahhüdü oluşturmaları, bu taahhüdü yönetim süreçlerine entegre etmeleri ve uygulamaların izlenmesini sağlayacak yönetim mekanizmaları kurmaları beklenmektedir. Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin insan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin politika ve yönetim uygulamalarının, işletmelerin ölçeği, üretim modeli ve tedarik zincirleriyle kurdukları ilişkilere göre farklılaştığı görülmektedir.

► Palyatif Çözüm

Bu çalışma kapsamında yapılan anahtar kişi/kurum ve saha görüşmeleri, genel olarak tekstil ve hazır giyim sektöründe insan haklarına ilişkin yaklaşımın çoğu zaman bütüncül, sistematik ve içselleştirilmiş bir özen yükümlülüğü anlayışından ziyade, müşteri talepleri, mevzuata uyum ve kısa vadeli operasyonel öncelikler üzerinden şekillendiğini göstermektedir.

► Biçimsel Uyum

İhracata yönelik üretim yapan ve uluslararası markaların tedarikçisi konumunda olan özellikle orta ve büyük ölçekli işletmelerde, insan hakları, çalışma koşulları ve sosyal uygunluk konularında yazılı politika ve prosedürlerin görece daha yaygın olduğu görülmektedir. Bu işletmelerde, müşteri davranış kuralları, tedarikçi kodları ve sosyal uygunluk gereklilikleri doğrultusunda hazırlanmış politika belgeleri ya da uygulamaları bulunmaktadır. Saha görüşmelerinde, bu belgelerin uluslararası

¹ Bu bölümde yer alan değerlendirmeler, esas olarak raporun hazırlanması kapsamında Diyarbakır'da ve çevrimiçi ortamda gerçekleştirilen paydaş görüşmelerine ve anket çalışmasına dayanmaktadır. Bulgular, masa başı inceleme ve ikincil kaynaklarla desteklenmiştir.

alıcıların taleplerine dayanarak hazırlandığı anlaşılmış ancak şirketlerin kendi risk değerlendirmelerini ne ölçüde yansıttığı konusunda belirgin bir bilgi elde edilememiştir.

Küçük ve mikro ölçekli işletmeler ile iç piyasaya çalışan atölyelerde ise insan hakları ve çalışma koşullarına ilişkin uygulamaların büyük ölçüde yazılı politikalardan ziyade fiili uygulamalar ve mevzuata asgari uyum üzerinden yürütüldüğü anlaşılmaktadır.

► Yapısal Boşluk

Şirketlerin yönetim yapıları incelendiğinde, insan hakları ve çalışma koşullarına ilişkin sorumlulukların birçok işletmede kurumsallaşmış bir birim veya uzmanlık alanı olarak değil, çoğunlukla ek görev biçiminde tanımlandığı görülmektedir. Anket çalışmasının ilgili sorusuna verilen yanıtlara göre (paylaşılan yanıtlar içinde $n=74$), firmaların yüzde 62,2'si (46 firma) çalışma koşulları, iş sağlığı-güvenliği veya çalışan hakları alanındaki sorumluluğun ek görev olarak yürütüldüğünü belirtirken; yüzde 29,7'si (22 firma) bu alanlarda tam zamanlı görevli bulunduğunu ifade etmiştir. Firmaların yüzde 8,1'inde (6 firma) ise söz konusu alanlarda herhangi bir görevlendirme bulunmadığı görülmektedir.

Bu dağılım, sektörde insan hakları ve çalışma koşullarına ilişkin sorumlulukların çoğu zaman biçimsel olarak tanımlandığını, ancak işletme yapısı içinde ayrı, uzmanlaşmış ve sürekliliği olan bir fonksiyon haline gelemediğini düşündürmektedir. Günlük üretim baskısı ve sınırlı yönetim kapasitesi altında bu sorumlulukların kişiye bağlı, parçalı ve operasyonel önceliklere tâbi biçimde yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Saha görüşmeleri de bu tabloyla uyumlu olarak, büyük ölçekli işletmelerde sorumlulukların çoğunlukla insan kaynakları ve/veya İSG fonksiyonları üzerinden yürütüldüğünü; küçük ve orta ölçekli işletmelerde ise kararların büyük ölçüde doğrudan işveren veya sınırlı sayıdaki yönetici tarafından alındığını göstermektedir.

DTSO ve GÜNTİAD tarafından yayımlanan saha araştırması da bu yapısal durumu desteklemektedir.² Raporda, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin büyük çoğunluğunun küçük ve orta ölçekli olduğu; bu işletmelerde yönetim süreçlerinin sınırlı sayıda kişi tarafından yürütüldüğü ve kurumsal politika geliştirme kapasitesinin düşük kaldığı vurgulanmaktadır. Bu ölçek ve yönetim yapısı, insan hakları özen yükümlülüğü gibi risk temelli, izleme ve sürekli iyileştirme gerektiren çok boyutlu süreçlerin işletme düzeyinde sistematik ve sürdürülebilir biçimde hayata geçirilmesini zorlaştıran temel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır.

² Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (2023) *Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektör Raporu*.

► Sertifikasyon

Görüşmelerde öne çıkan bir diğer husus, sektörde faaliyet gösteren bazı firmaların ilgili tüm sosyal uygunluk denetimleri ve sertifikasyon süreçlerine dahil olduğu, ancak özellikle orta ve küçük ölçekli işletmelerin büyük bölümünün böylesi bir sürece hiç dahil olmamasıdır. Sosyal uygunluk denetimleri özen yükümlülüğünün temel unsurlarını tamamen kapsamamakla birlikte, etkili bir hazırlık mekanizması olarak değerlendirilmeleri önemlidir.

► Güvencesizlik

Şikayet ve başvuru mekanizmaları açısından bakıldığında, hem saha çalışması görüşmeleri hem de anket bulguları çalışanların görüş, şikayet ve taleplerini iletmeye yollarının büyük ölçüde işveren kontrolündeki ve hiyerarşik kanallara dayandığını göstermektedir. Firma ölçeğinden bağımsız genel dağılıma bakıldığında, yanıtların yüzde 43,5'inde en yaygın kanalın doğrudan yöneticiler olduğu, bunu yüzde 38,7 ile öneri/şikayet kutusu veya telefon hattı gibi yazılı başvuru araçlarının izlediği görülmektedir. Buna karşılık, daha bağımsız ve kolektif bir mekanizma olarak değerlendirilebilecek işçi temsilciliğinin payı yalnızca yüzde 13,7 düzeyinde kalmaktadır. Ayrıca, çalışanların yüzde 4'ünün işyerlerinde hangi başvuru mekanizmalarının mevcut olduğuna dair bilgi sahibi olmadığını belirtmesi, bu mekanizmaların erişilebilirliği ve görünürlüğü açısından yapısal bir soruna işaret etmektedir.

Orta ve büyük ölçekli işletmelere odaklanıldığında, şikayet ve başvuru kanallarında görece bir çeşitlenme görülmekle birlikte, bu durum mekanizmaların etkinliği açısından niteliksel bir dönüşüme işaret etmemektedir. Bu işletmelerde yanıtların yüzde 38,9'u öneri/şikayet kutusu veya telefon hattını, yüzde 37,5'i ise doğrudan yöneticileri işaret etmektedir. İşçi temsilciliğinin payı bu grupta yüzde 19,4 ile genel ortalamanın üzerinde olsa da, hâlâ ikincil bir başvuru yolu olarak konumlanmaktadır. Büyük ölçekli işletmelerde şikayet kutusu gibi araçların varlığına rağmen, bu mekanizmaların çalışanlar tarafından ne ölçüde kullanıldığına, yapılan başvuruların nasıl değerlendirildiğine ve sonuçların çalışanlarla paylaşılıp paylaşılmadığına ilişkin sistematik bir izleme veya geri bildirim mekanizmasına dair veri bulunmamaktadır.

Küçük işletmelerde ise şikayetlerin çoğunlukla doğrudan ustabaşı veya işverenle birebir iletişim yoluyla iletilmesi; bu durumun özellikle güç dengesinin belirgin biçimde işveren lehine olduğu çalışma ortamlarında işçilerin hak arama kapasitesini sınırlandırma riski taşıdığı görülmektedir. Saha görüşmelerinde, çalışanların sorunlarını dile getirmekten çekindikleri ve iş kaybı korkusunun, mevcut başvuru mekanizmalarının fiil etkinliğini zayıflattığı sıklıkla dile getirilmiştir. Şikayet ve başvuru mekanizmalarının bu sınırlı ve büyük ölçüde hiyerarşik yapısı, çalışma saatleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği ile sendikal haklar gibi alanlarda yaşanan sorunların görünürlük kazanmasını ve sistematik biçimde ele alınmasını da zorlaştırma riski taşımaktadır.

Bu bulgular, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe şirket politikaları ve yönetim uygulamaları bakımından, insan hakları risklerinin önlenmesine yönelik daha sistematik, önleyici ve katılımcı mekanizmaların geliştirilmesine ihtiyaç bulunduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, şirket politikaları ve yönetim uygulamaları açısından, insan hakları özen yükümlülüğünün gerektirdiği risk temelli yaklaşımın güçlendirilmesi; politika taahhütlerinin günlük işleyişe daha etkin biçimde entegre edilmesi ve şikâyet ile izleme mekanizmalarının işlevselliğinin artırılması, sektörde öncelikli iyileştirme alanları olarak öne çıkmaktadır.

► 4.2 Çalışma Koşulları ve Temel Haklar

► 4.2.1 Çalışma Saatleri ve Ücretler

Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışma saatleri ve ücret uygulamalarının, büyük ölçüde üretim temposu, sipariş süreleri ve fason üretim ilişkileri tarafından belirlendiği görülmektedir. Anket bulguları, haftalık çalışma sürelerinin sektörde önemli ölçüde uzayabildiğini ve öngörülebilirlikten uzaklaştığını ortaya koymaktadır. İşletmelerin yüzde 57,3'ünde haftalık çalışma süresi 45 saat veya daha az olarak beyan edilmekle birlikte, yüzde 17,4'ünde 45-54 saat aralığında, yüzde 25,3'ünde ise çalışma süresinin "sipariş durumuna göre değiştiği" ifade edilmiştir. Özellikle orta ve büyük ölçekli işletmelerde bu "siparişe göre değişen" çalışma düzeninin yaygınlaştığı; bunun fiiliyatta dönemsel fakat tekrarlayan fazla çalışma anlamına geldiği anlaşılmaktadır.

Nitel görüşmelerde de bu veriler doğrulanmaktadır. İhracata yönelik üretim yapan firmalarda siparişlerin yoğunlaştığı dönemlerde fazla mesaiye kalmanın fiilen zorunlu hale geldiği ifade edilmiş, ancak denetim süreçlerinde işçilerin fazla mesaiye bırakılmaya dair şikayetlerini dile getirebildiği ve bu nedenle firmaların fazla mesai uygulamalarını daha dikkatli yönetmeye çalıştığı da vurgulanmıştır. Ancak bu durumun tüm sektör için geçerli olmadığı, özellikle küçük ölçekli ve kayıt dışılığa yakın üretim alanlarında fazla mesainin ya görünmez kılındığı ya da "uygulama yok" şeklinde tanımlandığı anlaşılmaktadır.

Anket sonuçları fazla mesai ödemelerine ilişkin bu parçalı yapıyı açık biçimde ortaya koymaktadır. Genel olarak firmaların yalnızca yüzde 29,3'ü fazla mesai ödemelerinin düzenli yapıldığını belirtirken, yüzde 46,7'si fazla mesai uygulamasının bulunmadığını, yüzde 6'sı ödemelerin yapılmadığını, yüzde 8'i ise zaman zaman aksadığını ifade etmiştir. Ölçek bazında bakıldığında, büyük işletmelerin tamamında fazla mesai ödemelerinin düzenli yapıldığı beyan edilirken, mikro işletmelerin tamamında fazla mesainin "uygulama yok" olarak tanımlandığı; küçük ve orta ölçekli işletmelerde ise düzenli ödeme oranlarının sırasıyla yüzde 24 ve yüzde 36 düzeyinde kaldığı görülmektedir. Bu tablo, fazla çalışma uygulamalarının açık, izlene-



bilir ve fiilî çalışma süreleriyle uyumlu biçimde düzenlenmesi ihtiyacını net biçimde ortaya koymaktadır.

Ücretler açısından da benzer şekilde ölçüğe bağlı belirgin farklılıklar söz konusudur. Anket verilerine göre firmaların yalnızca yüzde 14,7'sinde tüm çalışanlar için asgari ücretin üzerinde ödeme yapılmaktadır. Firmaların yüzde 56'sında yalnızca bazı çalışanlar asgari ücretin üzerinde ücret alırken, yüzde 29,3'ünde asgari ücret ile ödeme yapıldığı beyan edilmiştir. Büyük işletmelerde asgari ücret altı ödeme görülmezken, küçük işletmelerde asgari ücret ödeme oranı yüzde 36'ya, mikro işletmelerde ise yüzde 50'ye çıkmaktadır. Anahtar kişi/ kurum görüşmelerinde orta ölçekli işletmelerde asgari ücretin üzerinde ödemenin çoğunlukla sınırlı sayıda çalışanla (usta, deneyimli personel) sınırlı kaldığı belirtilmiştir.

Saha çalışmasında gerçekleştirilen görüşmeler bu nicel bulguları derinleştirmektedir. Kurumsal ve ihracata çalışan işletmelerde en az asgari ücretin ödendiği, deneyim ve ustalıkla bağlı olarak ek ücretlerle bazı çalışanların aylık net 60 bin TL'ye (yaklaşık net 1.400 USD) kadar çıkabildiği, beyaz yaka çalışanların görece daha yüksek ücretler aldığı; buna karşılık mavi yaka işçilerin büyük ölçüde asgari ücret düzeyinde çalıştığı ifade edilmiştir. Ücret şikayetlerinin ağırlıklı olarak yemek, servis gibi yan haklardan değil, doğrudan ücret düzeyinden kaynaklandığı vurgulanmıştır. Buna karşılık "merdiven altı" atölyelerde asgari ücretin altında çalışma, yetersiz havalandırma ve fiziksel koşullar gibi ağır koşulların hâlen mevcut olduğu dile getirilmiştir. Uluslararası firmalarla çalışmayan işletmelerde temel çalışma standartlarının ve insan hakları güvencelerinin zayıfladığı; özellikle kırsal alanlarda genç kadın işçilerde yaş düşüşü ve ücret baskısının arttığı ifade edilmiştir.

Görüşmelerde, tekstil ve hazır giyim sektörünün Diyarbakır'da asgari ücretin yaygınlaşması açısından görece olumlu bir rol oynadığı ifade edilmiştir. Katılımcılar, tekstil ve hazır giyim yatırımları öncesinde özellikle hizmetler sektöründe asgari ücretin dahi yaygın bir uygulama olmadığına, bu yatırımlarla birlikte asgari ücretin bir ücret standardı olarak daha görünür ve yerleşik hâle geldiğine dikkat çekmiştir. Bu süreçte, emek yoğun sektörleri önceleyen teşvik sisteminin ve çalışanlar için sağlanan desteklerin, firmaların teşviklerden yararlanmasını ve çalışanların asgari ücret üzerinden istihdam edilmesini desteklediği belirtilmiştir. Öte yandan, bu etkinin diğer sanayi sektörlerinden ziyade ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe hissedildiği; zira sanayi sektöründe kayıtlı ve asgari ücretli çalışmanın tekstil ve hazır giyim yatırımları öncesinde de görece yaygın olduğu vurgulanmıştır.

Bununla birlikte, mevcut ekonomik koşullarda asgari ücretin yaşam maliyetlerini karşılamaktan uzak kaldığı; ilde kira bedellerinin aylık yaklaşık 15 bin TL'den başladığı bir ortamda tek gelire geçinmenin mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Bu durumun işçileri ikinci iş arayışına yönelttiği, işten ayrılma eğilimlerini artırdığı ve işveren-işçi ilişkilerinde gerilimlere yol açtığı dile getirilmiştir. İnsan kaynakları temsilcileri, tekstil ve hazır giyim sektöründe asgari ücretin artık fiilen bir "taban

ücret" olarak dahi yeterli görülmediğini; bu ücretin en az 3-5 bin TL ilaveyle desteklenmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Bu tablo, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışma saatleri ve ücret uygulamalarının, insan hakları özen yükümlülüğünün gerektirdiği öngörülebilirlik, şeffaflık ve adil ücret ilkeleri açısından ciddi iyileştirme ihtiyacı taşıdığını göstermektedir. Sektör çalışanlarının büyük çoğunluğunun küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam edildiği dikkate alındığında, fazla çalışma uygulamalarının açık ve denetlenebilir biçimde düzenlenmesi; ücret ve fazla mesai ödemelerinin fiilî çalışma süreleriyle uyumlu hale getirilmesi; asgari ücretin altında çalıştırmanın özellikle küçük ölçekli işletmelerde önlenmesi ve çalışanların ücret ve çalışma sürelerine ilişkin haklarına fiilen erişiminin güçlendirilmesi, sektörde öncelikli iyileştirme alanları olarak öne çıkmaktadır.

► 4.2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), tekstil ve hazır giyim sektöründe üretim süreçlerinin niteliği gereği önemli risk alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Diyarbakır'da sektörde faaliyet gösteren işletmelerde İSG uygulamaları, işletmenin ölçeği, üretim hattının yapısı ve denetimlere tabi olup olmamasına göre belirgin biçimde farklılaşmaktadır.

Saha görüşmelerinde, büyük ve organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel prosedürlerin yaygın olduğu ifade edilmiştir. Ancak bu işletmelerde dahi İSG uygulamalarının, üretim süreçlerinde risklerin sistematik biçimde izlenmesi ve önlenmesinden ziyade çoğu zaman denetimlere uyum odaklı yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Özellikle müşteri ve marka denetimlerinin etkisiyle, belge ve kayıtların tamamlanmasına öncelik verildiği; risklerin günlük üretim pratikleri içinde ele alınmasının ikincil planda kaldığı ifade edilmiştir.

Anket sonuçları da bu durumu nicel olarak desteklemektedir. Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hakları veya şirket politikaları konusunda düzenli bilgilendirme yapıldığını belirten firmaların oranı yaklaşık yüzde 70 düzeyindedir. Buna karşılık, firmaların yaklaşık yüzde 30'u bu tür bilgilendirmelerin düzensiz yapıldığını veya hiç yapılmadığını belirtmiştir. Bu oranlar, İSG uygulamalarının sektörde yaygınlaştığını ancak hâlâ önemli bir bölümde süreklilik ve sistematiklik kazanmadığını göstermektedir.

Firma ölçeğine göre bakıldığında, düzenli bilgilendirme yapıldığı yönündeki beyanların orta ve büyük ölçekli işletmelerde yoğunlaştığı, küçük ve mikro ölçekli işletmelerde ise bilgilendirme faaliyetlerinin daha sınırlı ve düzensiz olduğu görülmektedir. Bu durum, saha görüşmelerinde özellikle ilçe ve kırsal alanlarda faaliyet gösteren küçük ölçekli atölyelerde İSG uygulamalarının ve denetim süreçleriyle



temasın daha sınırlı olduğu yönündeki tespitlerle örtüşmektedir. Firma ölçeğine göre bakıldığında, düzenli bilgilendirme yapıldığı yönündeki beyanların orta ve büyük ölçekli işletmelerde yoğunlaştığı, küçük ve mikro ölçekli işletmelerde ise bilgilendirme faaliyetlerinin daha sınırlı ve düzensiz olduğu görülmektedir. Bu durum, saha görüşmelerinde özellikle ilçe ve kırsal alanlarda faaliyet gösteren küçük ölçekli atölyelerde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarının ve denetim süreçleriyle temasın daha sınırlı olduğu yönündeki tespitlerle örtüşmektedir. Tekstil ve hazır giyim sektöründe üretim süreçleri; kesim, dikim, ütüleme ve makine kullanımına dayalı çeşitli aşamaları içermekte olup, bu aşamalarda kesici aletler, hareketli makineler ve yüksek sıcaklık gibi çok sayıda iş kazası ve meslek hastalığı riski bulunmaktadır. Sektörün bazı alt süreçlerinde kimyasal kullanımı da söz konusu olabilmekle birlikte, özellikle hazır giyim odaklı işletmelerde riskler ağırlıklı olarak mekanik ve ergonomik tehlikeler etrafında yoğunlaşmaktadır. Bu çerçevede, bilgilendirme ve önleyici uygulamaların yetersizliği, özellikle küçük ve mikro ölçekli işletmeler açısından önemli bir risk alanı oluşturmaktadır.

Bu bulgular, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, insan hakları özen yükümlülüğünün gerektirdiği önleyici, katılımcı ve risk temelli yaklaşım açısından güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu çerçevede, İSG uygulamalarının belge temelli ve denetim odaklı bir anlayışın ötesine taşınması; günlük üretim süreçlerine etkin biçimde entegre edilmesi; çalışanların riskler konusunda düzenli ve anlaşılır biçimde bilgilendirilmesi ve İSG süreçlerine aktif katılımının sağlanması, sektörde öncelikli iyileştirme alanları olarak öne çıkmaktadır.

► 4.2.3 Sendikal Haklar

Sendikal haklar, insan hakları özen yükümlülüğü kapsamında çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçilerin karar alma süreçlerine katılımı ve işyeri düzeyinde güç dengesinin kurulması açısından temel unsurlardan biridir. Ancak Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe sendikal örgütlenmenin oldukça sınırlı olduğu; mevcut örgütlenme girişimlerinin ise ciddi yapısal, ekonomik ve sosyo-kültürel engellerle karşılaştığı görülmektedir.

Anahtar kişi ve kurum görüşmeleri, Diyarbakır'da sendikalaşmanın yalnızca zor değil, birçok işletme açısından fiilen "istenmeyen" bir faaliyet olarak algılandığını ortaya koymaktadır. Görüşmelerde, işçilerin sendikaya üye olmaları hâlinde işten çıkarılma tehdidiyle karşılaştıkları; bazı işletmelerde "sendika" kelimesinin dahi yasaklı bir kavram haline geldiği ifade edilmiştir. Özellikle Organize Sanayi Bölgesi'nde (OSB) faaliyet gösteren bazı işletmelerde, sendikal örgütlenme girişimlerinin işçiler açısından iş güvencesi riskiyle ilişkilendirildiğine yönelik beyanlar paylaşılmıştır. Saha görüşmelerinde, sendika temsilcileriyle temasın veya sendikal faali-

yetlere katılımın, işten çıkarılma korkusu yarattığı ve bu durumun sendikal hakların fiilen kullanımını sınırladığı ifade edilmiştir. Bu bulgular, sendikal hakların anayasal güvence altında olmasına rağmen, uygulamada özellikle iş güvencesi kaygısının yüksek olduğu çalışma ortamlarında caydırıcı etkilerle karşılaşılabildiğine işaret etmektedir.

Saha görüşmelerinde sendikal örgütlenmenin önündeki en temel engellerden biri olarak iş güvencesi korkusu öne çıkmıştır. Sektörde yaygın olan yüksek işçi devri, küçülme adı altında yapılan işten çıkarmalar ve fason üretim ilişkileri, işçilerin sendikal faaliyetlere katılımını daha da riskli hale getirmektedir. Görüşmelerde, “tekstil Diyarbakır’da ölüyor”, “küçülme gerekçesiyle işçi çıkarılıyor” ve “işçiler üç ay bile dayanamıyor” gibi ifadeler, sendikal örgütlenmenin ekonomik belirsizlik ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda sendika, birçok işçi için bir hak arama aracı olmaktan ziyade, işten çıkarılma riskini artıran bir unsur olarak algılanmaktadır.

Sendikal örgütlenmenin sınırlı kalmasının bir diğer önemli nedeni, sektörün sosyo-kültürel yapısı ve işçi profilidir. Görüşmelerde, Diyarbakır’daki tekstil işçilerinin önemli bir bölümünün aile yanında yaşayan, kırsal bağlarını koparmamış, eğitim seviyesi görece düşük ve sendikal mücadele deneyimi olmayan bir profilden geldiği ifade edilmiştir. Bu durum, sendikaların “örgüt”, “teşkilat” ya da “siyasi yapı” olarak algılanmasına yol açmakta; sendikal haklara mesafeli ve temkinli bir yaklaşımı beslemektedir. Aidat kesintisine ilişkin yanlış ya da eksik bilgilerin de işçilerin sendikalarla temas kurmasını daha da zorlaştırdığı belirtilmiştir.

Buna karşılık, görüşmeler sendikal örgütlenmenin mümkün olduğu ve olumlu sonuçlar doğurduğu örneklerin de varlığını ortaya koymaktadır. Şanlıurfa ve Ağrı gibi illerde, özellikle kadın işçilerin öncülük ettiği örgütlenme süreçlerinin ardından toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı; yemek, ücret, çalışma temposu ve mobbing gibi alanlarda somut iyileşmeler sağlandığı ifade edilmiştir. Sendikal işletmelerde işverenlerin, çok sayıda bireysel sorun yerine tek bir temsilciyle muhatap olmasının yönetim süreçlerini kolaylaştırdığı; verimliliğin arttığı ve işyeri huzurunun güçlendiği örnekler paylaşılmıştır. Bu deneyimler, sendikal örgütlenmenin yalnızca işçiler açısından değil, işletmeler açısından da “kazan-kazan” sonuçlar üretebildiğini göstermektedir. Ancak Diyarbakır bağlamında bu olumlu örneklerin yaygınlaşmasını engelleyen önemli bir faktör, sendikal faaliyetlerin çoğu zaman marka baskısı ya da kriz anlarıyla sınırlı kalmasıdır. Bir görüşmede, sendikal örgütlenme girişiminin ardından uluslararası bir marka için üretim yapan orta ölçekli bir firmanın kapanması sektörde “sendika gelirse fabrika kapanır” algısını güçlendirdiği ifade edilmiştir. Bu tür deneyimler, sendikalaşmanın işçiler nezdinde maliyetli ve riskli bir süreç olarak kodlanmasına yol açmaktadır. Bu durum Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe sendikal hakların kullanımının, insan hakları özen yükümlülüğünün gerektirdiği katılımcı, güçlendirici ve misillemeden arındırılmış yaklaşım açısından önemli bir boşluk alanı oluşturduğunu göstermektedir. Sendikal örgütlenmenin



önündeki engeller yalnızca işveren tutumlarıyla sınırlı olmayıp; sektörün kırılğan ekonomik yapısı, iş güvencesizliği, düşük örgütlenme kültürü ve bilgi eksikliği gibi çok katmanlı faktörlerle ilişkilidir.

Bu çerçevede, çalışanların sendikal haklar konusunda doğru ve erişilebilir biçimde bilgilendirilmesi; sendikal faaliyetlerin iş güvencesiyle ilişkilendirilmesine yönelik korkuların giderilmesi; işçilerin yaptırıma uğramadan örgütlenebilecekleri güvenli alanların oluşturulması ve özellikle orta ve büyük ölçekli işletmelerde işçi temsil mekanizmalarının güçlendirilmesi, sektörde öncelikli iyileştirme alanları olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, sendikal örgütlenmenin üretkenlik, işyeri barışı ve sürdürülebilirlik açısından sağlayabileceği katkıların hem işverenler hem de çalışanlar nezdinde görünür kılınması, uzun vadeli bir dönüşüm için kritik önem taşımaktadır.

► 4.2.4 Kayıt Dışı Çalışma

Kayıt dışı çalışma, Diyarbakır hazır giyim imalatında insan hakları özen yükümlülüğü açısından en kritik ve yaygın risk alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Görüşmeler ve masa başı incelemeler, özellikle küçük ölçekli işletmeler ve atölyelerde kayıt dışı çalışma biçiminin yaygın olduğuna işaret etmektedir. Özellikle fason üretim ilişkilerinde, ana yüklenici-alt yüklenici zinciri boyunca sorumlulukların belirsizleşmesi, kayıt dışı çalışmanın görünürlüğünü azaltmakta ve denetim mekanizmalarının etkinliğini sınırlamaktadır.

Anahtar kişi ve kurum görüşmeleri, sektörde kayıt dışı çalışmaya ilişkin iki farklı yapının eş zamanlı olarak varlığını sürdürdüğünü ortaya koymaktadır. Organize sanayi bölgelerinde (OSB) faaliyet gösteren, kurumsal yapıya sahip ve özellikle markalarla çalışan işletmelerde, sigorta primlerinin büyük ölçüde teşvikler yoluyla karşılandığı; SGK denetimlerinin düzenli olarak gerçekleştiği ve kayıt dışı çalışmanın sınırlı olduğu ifade edilmiştir. Bu işletmelerde işçi kayıtlarının tutulmasına, özlük dosyalarının düzenlenmesine ve ücretlerin zamanında ödenmesine giderek daha fazla dikkat edildiği; markaların iş sağlığı ve güvenliği standartları, ücret kayıtları ve çalışma koşullarına ilişkin belge taleplerinin bu dönüşümde etkili olduğu belirtilmiştir. Görüşmelerde, OSB'lerde faaliyet gösteren işletmelerde işçilerin sosyal koşullarının (yemek, servis, tuvalet, hijyen) Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu; fazla mesaiye ilişkin şikâyetlerin ise son yıllarda belirgin biçimde azaldığı ifade edilmiştir.

Buna karşılık, ilçe merkezlerinde ve merkeze uzak yerleşimlerde faaliyet gösteren küçük ölçekli işletmeler ve atölyelerde kayıt dışı çalışmanın daha yaygın olduğu; bu alanlarda kayıtlı-kayıt dışı istihdam oranının bazı durumlarda yaklaşık yüzde 50-yüzde 50 düzeyine ulaştığı ifade edilmiştir. Bu işletmelerin taşınmasının kolay olması, düşük sermaye ve uzmanlık gereksinimiyle çalışabilmeleri ve piyasa dal-

galanmalarına karşı kırılğan yapıları, kayıt dışılığı besleyen faktörler arasında öne çıkmaktadır. Bir görüşmede, *“fabrikada uzun süre kalındığında resmin iyi çizildiği, ancak üretimin önemli bir bölümünün bu alanların dışında ve daha görünmez mekânlarda gerçekleştiği”* ifade edilerek, denetimlerin kayıt dışı üretim alanlarını yeterince kapsayamadığına dikkat çekilmiştir.

Görüşmelerde ayrıca, sosyal yardım alan bazı kişilerin kayıtlı çalışmaya geçmek istememesi ve işverenlerin dönemsel işgücü ihtiyacını bu yolla karşılaması gibi pratiklerin de kayıt dışı çalışmayı beslediği belirtilmiştir. Özellikle küçük ve esnek üretim yapan atölyelerde, bu tür “karşılıklı rıza”ya dayalı kayıt dışı istihdam biçimlerinin varlığını sürdürdüğü ifade edilmiştir.

Anket kapsamında elde edilen yazılı iş sözleşmesine ilişkin bulgular, kayıt dışı çalışmanın sektördeki yapısal niteliğini somut biçimde ortaya koymaktadır. Anket sonuçları, yazılı iş sözleşmesi uygulamalarının firma ölçeğine göre belirgin biçimde farklılaştığını göstermektedir. Mikro işletmelerde yazılı sözleşmelerin yüzde 83,3’ü düzensiz veya gerektiğinde yapılmakta, yüzde 16,7’sinde ise hiç yapılmamaktadır. Küçük işletmelerde sözleşmelerin yüzde 53,6’sı düzenli, yüzde 39,3’ü düzensiz, yüzde 7,1’i ise hiç yapılmamaktadır. Orta ölçekli işletmelerde düzenli sözleşme oranı yüzde 40,6 düzeyinde kalırken, yüzde 59,4’ünde sözleşmelerin düzensiz biçimde uygulandığı görülmektedir. Buna karşılık, büyük ölçekli işletmelerin tamamında (yüzde 100) yazılı iş sözleşmesi uygulamasının mevcut olduğu ifade edilmiştir.

Bu bulgular, firma ölçeği büyüdükçe yazılı sözleşme uygulamalarının yaygınlaştığını; ancak sektörün önemli bir bölümünü oluşturan mikro, küçük ve hatta orta ölçekli işletmelerde yazılı sözleşmenin hâlâ düzenli, standart ve güvence sağlayan bir uygulama haline gelmediğini ortaya koymaktadır. Yazılı iş sözleşmelerinin düzensizliği ya da tamamen yokluğu, çalışanların sosyal güvenlik sistemine erişimini zayıflatmakta; fiilî çalışma sürelerinin aşılması, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihmal edilmesi gibi ihlalleri görünmez ve sorgulanamaz hale getirmektedir. Aynı zamanda bu durum, çalışanların sendikal faaliyetlere katılımını ve hak ihlallerine karşı başvuru mekanizmalarını kullanabilmesini de fiilen sınırlamaktadır.

Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe kayıt dışı çalışmanın, insan hakları özen yükümlülüğü açısından tekil bir uygulama sorunu değil, OSB’ler ile ilçe ve kayıt dışı üretim alanları arasında keskin biçimde ayrılan yapısal ve çok katmanlı bir risk alanı oluşturduğunu göstermektedir. Bu çerçevede, kayıtlı istihdamın teşvik edilmesine yönelik mekanizmaların güçlendirilmesi; ana yüklenici-alt yüklenici ilişkilerinde sorumlulukların daha açık tanımlanması; yazılı iş sözleşmelerinin tüm ölçeklerde düzenli ve standart hale getirilmesi; çalışanların sosyal güvenlik ve haklara erişim konusunda bilgilendirilmesi ve kayıt dışı çalışmaya karşı güvenli, misillemeden korunmuş şikâyet kanallarının oluşturulması, sektörde öncelikli iyileştirme alanları olarak öne çıkmaktadır.



► 4.2.5 Çocuk İşçiliği

Çocuk işçiliği, insan hakları özen yükümlülüğü kapsamında önceliklendirilmesi beklenen temel risk alanlarından biridir. Tekstil ve hazır giyim sektörü, üretim süreçlerinin emek yoğun yapısı ve küçük ölçekli atölyelerin yaygınlığı nedeniyle, çocuk işçiliği riski açısından hassas sektörler arasında yer almaktadır. Diyarbakır bağlamında ise çocuk işçiliği riski, ilin sosyo-ekonomik koşulları, hanehalkı gelir düzeyleri ve eğitimden erken ayrılma olasılıklarıyla yakından ilişkilidir.

Anket sonuçları, sektörde çocuk işçiliğinin doğrudan ve yaygın bir istihdam biçimi olarak görünür olmadığını, ancak riskin ortadan kalkmadığını göstermektedir. Ankete katılan 75 firmanın büyük çoğunluğu işyerlerinde 18 yaş altı çalışan bulunmadığını beyan etmiştir. Bununla birlikte, firmaların 23'ü (yüzde 30,7) bünyelerinde 15-18 yaş arası çalışan bulunduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, çocuk işçiliğinin özellikle ergen işçiliği biçiminde varlık gösterdiğine işaret etmektedir.

Anahtar kişi ve kurum görüşmeleri de bu nicel tabloyu nitel olarak desteklemektedir. Görüşmelerde, organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren büyük ve orta ölçekli işletmelerde çocuk işçiliğine yönelik açık yasaklar ve denetim mekanizmalarının bulunduğu; bu işletmelerde çocuk işçiliğinin doğrudan istihdam biçiminde yaygın olmadığı ifade edilmiştir. Bazı görüşmeciler, *"Diyarbakır'da yeterli işgücü olduğu için çocuk işçiliğinin bulunmadığını"*, çalışanların SGK'lı ve tek bordro üzerinden istihdam edildiğini ve özellikle merkezde çocuk işçiliğine rastlanmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, 16 yaşını doldurmuş gençlerin, yasal çerçeve içinde ve belirli koşullarla (örneğin bir saat erken çıkmak kaydıyla) çalışabildiği ifade edilmiştir.

Ancak görüşmelerde, bu görece olumlu tablonun tüm sektör için genellenemeyeceği de güçlü biçimde vurgulanmıştır. Özellikle küçük ölçekli atölyeler, ev içi üretim alanları ve kayıt dışı üretim zincirlerinin alt halkalarında çocuk işçiliği riskinin ortadan kalkmadığı belirtilmiştir. Merkezden ilçelere ve kırsal alanlara doğru gidildikçe çocuk işçiliği riskinin arttığı; Organize Sanayi Bölgeleri dışında faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işyerlerinde, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve kayıt dışılıkla birlikte çocuk emeğinin daha görünmez hâle gelebildiği ifade edilmiştir.

Bu tür atölyelerde işçi sayısı sınırlı olmakla birlikte, denetim mekanizmalarının zayıflığı nedeniyle emek sömürsünün daha yoğun yaşanabildiği; özellikle kırsal alanlarda genç kadınlar ve çocuklar açısından yaşa dayalı sınırların fiilen esnetilebildiğine yönelik değerlendirmeler paylaşılmıştır. Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (DTSO) ve Güneydoğu Tekstil Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (GÜNTİAD) tarafından hazırlanan araştırma raporunda da, küçük ölçekli işletme yapısı ve kayıt dışı üretimin çocuk işçiliği riskini artıran temel faktörler arasında yer aldığına dikkat çekilmektedir.

Sonuç olarak, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe çocuk işçiliğinin yaygın ve açık bir istihdam biçimi olarak görülmemekle birlikte, tedarik zincirinin alt kat-

manlarında ve kayıt dışı üretim alanlarında yapısal bir risk olarak varlığını sürdürdüğü bulgulara dayanarak söylenebilir. Anket verilerinde çocuk işçiliğinin sınırlı görünmesi, riskin tamamen ortadan kalktığına değil; özellikle küçük ve kayıt dışılığına yakın üretim modellerinde konunun görünürlülük ve beyan sorunlarıyla birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Bu çerçevede, çocuk işçiliğine ilişkin açık politika taahhütlerinin tüm işletmelerde yaygınlaştırılması; özellikle küçük ölçekli işletmelerde farkındalık ve kapasite geliştirme çalışmalarının güçlendirilmesi; ana yüklenici-alt yüklenici ilişkilerinde çocuk işçiliğine karşı sorumlulukların netleştirilmesi ve risklerin erken tespitine yönelik önleyici ve izleyici mekanizmaların geliştirilmesi, sektörde öncelikli iyileştirme alanları olarak öne çıkmaktadır.

► 4.2.6 Diyarbakır Tekstil Sektöründe Çalışma Koşullarını Belirleyen Yapısal Sorunlar: İşveren Perspektifi

"Sizce Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışma koşullarını iyileştirmek için en öncelikli alan ya da yapılması gereken nedir?" sorusuna verilen yanıtlar, içerik açısından yüksek düzeyde tekrar içermekle birlikte, bu tekrar sayesinde sektörün temel sıkışma noktalarını son derece net biçimde görünür kılmaktadır. Firma ölçeğinden bağımsız olarak verilen yanıtlar beş ana temada yoğunlaşmaktadır.

Maliyet ve finansal sıkışma, yanıtların açık ara baskın temasını oluşturmaktadır. Firmaların büyük çoğunluğu, artan üretim maliyetleri, finansmana erişimde yaşanan güçlükler, yüksek faiz oranları, vergi yükü ve asgari ücret kaynaklı baskılar nedeniyle faaliyetlerini sürdürmekte zorlandıklarını ifade etmektedir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından asgari ücret, SGK primleri ve yan maliyetler sürdürülemez olarak tanımlanmakta; bazı firmalar iflas eşliğinde olduklarını ya da kapanmayı ciddi biçimde değerlendirdiklerini dile getirmektedir.

İkinci temel tema *nitelikli ve istikrarlı işgücüne erişim* sorunudur. Firmalar, Diyarbakır'da nüfusun yüksek olmasına rağmen çalışacak personel bulmakta zorlandıklarını; çalışanların kısa sürede işi bırakması, devamsızlık, iş beğenmeme ve iş ahlakına ilişkin sorunlarla karşılaştıklarını belirtmiştir. Deneyimli personelin inşaat gibi alternatif sektörlerle yönelmesi ya da daha yüksek ücret veren firmalara geçmesi yaygın bir sorun olarak tanımlanmıştır. Mesleki eğitim ve meslek liselerinin sektörün ihtiyaç duyduğu pratik becerileri kazandırmakta yetersiz kaldığı da sıkça vurgulanmıştır.

Yanıtlarda öne çıkan üçüncü tema *uluslararası rekabet ve üretimin Mısır'a kayması*dır. Firmalar, özellikle Mısır, Bangladeş ve Çin gibi ülkelerdeki düşük işçilik maliyetleri nedeniyle siparişlerin ve yatırımların bu ülkelere yöneldiğini; Diyarbakır'daki işletmelerin fiyat tutturmakta zorlandığını ifade etmiştir. Bu durum yalnızca ekonomik bir baskı değil, aynı zamanda sektörde moral bozucu bir etken olarak da



dile getirilmiş; “biz Mısır’dan daha mı kötüyüz?” ifadesi birçok yanıtın alt metninde yer almıştır.

Dördüncü tema *pazar, sipariş ve yatırım eksikliği*dir. Firmalar, iç piyasanın daraldığını, ihracat kanallarının zayıfladığını ve yeni pazarlar oluşturulamadığını belirtmiştir. Siparişlerin düzensizliği ve müşteri kaybı, kapasite düşüşlerine ve işten çıkarmalara yol açmaktadır. Tekstil Kent projesine ilişkin altyapı ve sürdürülebilirlik eleştirileri de bu bağlamda dile getirilmiştir.

Son olarak, *kurumsal ve kamusal destek eksikliği* önemli bir sorun alanı olarak öne çıkmaktadır. Yerel yönetimlerin, kamu kurumlarının ve meslek örgütlerinin firmaları yeterince “görmediği” algısı yaygındır. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve benzeri destek mekanizmalarına erişimin zor olduğu; mevcut teşviklerin sektörün gerçek ihtiyaçlarına yanıt vermediği ifade edilmiştir. Firmalar, devlet ve yerel yönetimlerin Mısır’a kayan yatırımları engelleyecek, maliyet baskısını hafifletecek ve istihdamı koruyacak daha hedefli ve bütüncül politikalar geliştirmesi gerektiğini vurgulamıştır.

► Bölüm 5

Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Paydaşlar

► 5.1 İşveren Örgütleri

Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmeler açısından başlıca meslek kuruluşu Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası'dır (DTSO). DTSO, il genelinde faaliyet gösteren işletmelerin kayıtlı olduğu temel kurumsal yapı olarak tekstil ve hazır giyim sektörünü de kapsayan meslek komiteleri aracılığıyla çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda DTSO; sektörün mevcut durumu, yatırım eğilimleri, istihdam yapısı ve karşılaşılan sorunlara ilişkin veri derleme ve raporlama faaliyetleri gerçekleştirmekte; aynı zamanda sektör temsilcilerinin kamu kurumlarıyla iletişimde aracı rol üstlenmekte, yatırım teşvikleri, organize sanayi bölgeleri ve istihdam politikaları gibi başlıklarda sektörün görüş ve taleplerinin iletilmesine katkı sunmaktadır.

Bunun yanı sıra, Diyarbakır Organize Sanayi Bölgesi ve Tekstil İhtisas Organize Sanayi Bölgesi yönetimleri, bünyelerinde faaliyet gösteren tekstil ve hazır giyim işletmeleri açısından önemli kurumsal paydaşlar arasında yer almaktadır. OSB yönetimleri; altyapı hizmetleri, yer tahsisi, idari süreçler ve yatırımcı ilişkileri gibi konularda sektörle doğrudan temas hâlinindedir. Bu yönüyle organize sanayi bölgeleri yalnızca üretim alanlarının planlandığı fiziksel mekânlar değil, aynı zamanda sektör işletmeleri ile kamu kurumları arasında kurumsal etkileşimin gerçekleştiği önemli platformlar olarak da değerlendirilmektedir.

Yerel düzeyde sektör temsilciliği açısından öne çıkan yapılardan biri de Güneydoğu Tekstil Sanayi ve İş Adamları Derneği'dir (GÜNTİAD). Bölgedeki tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren iş insanlarını bir araya getiren GÜNTİAD, sektörün gelişimi, yatırım ortamının iyileştirilmesi, üretim kapasitesinin artırılması ve istihdamın desteklenmesi gibi başlıklarda çeşitli faaliyetler yürütmektedir. Dernek aynı zamanda sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında deneyim paylaşımı ve iş birliğini teşvik eden bir platform işlevi görmektedir; yerel iş dünyasının görüşlerinin kamu kurumları ve diğer paydaşlara aktarılmasına katkı sağlamaktadır.

Ulusal ölçekte faaliyet gösteren ve tekstil ile hazır giyim sektöründeki işverenleri temsil eden konfederasyonlar ve sektör dernekleri de Diyarbakır'daki işletmeler açısından dolaylı paydaşlar arasında yer almaktadır. Bu kuruluşlar, sektöre ilişkin ulusal düzeyde yürütülen politika tartışmaları ve mevzuat süreçleri bakımından referans aktörler konumundadır. Bu konfederasyonlar ve sektör dernekleri arasında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (TTSİS), Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) ve ilgili ihracatçı birlikleri yer almaktadır.

Bu kuruluşlar birlikte değerlendirildiğinde, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe işveren temsilinin çok katmanlı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Yerel düzeyde DTSO, OSB yönetimleri ve GÜNTİAD gibi kurumlar işletmeler ile kamu kurumları arasındaki iletişim ve koordinasyonu desteklerken; ulusal düzeyde faaliyet gösteren işveren örgütleri ve sektör dernekleri sektörün politika ve mevzuat süreçlerine ilişkin tartışmalarında referans aktörler olarak rol oynamaktadır. Bu yapı, sektör işletmelerinin kurumsal temsil ve koordinasyon kapasitesini şekillendiren önemli bir paydaş ağı oluşturmaktadır.

► 5.2 İşçi Örgütleri

Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan işçilerin örgütlenmesi açısından sendikalar ve işçi konfederasyonları temel paydaş grupları arasında yer almaktadır. Türkiye genelinde tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işçi sendikaları, Diyarbakır'daki sektör çalışanları açısından da çalışma hayatına ilişkin haklar, yükümlülükler ve toplu pazarlık süreçleri bakımından yasal çerçevede tanımlanmış kurumsal aktörlerdir.

Türkiye'de işçi sendikalarının çatı örgütleri arasında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) yer almaktadır. Bu konfederasyonlar, tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işçi sendikalarını bünyelerinde barındırmakta ve sektöre ilişkin çalışma hayatı konularında ulusal düzeyde faaliyet yürütmektedir. Konfederasyonlar, aynı zamanda çalışma hayatına ilişkin mevzuat süreçleri, sosyal diyalog mekanizmaları ve kamu kurumları, işverenler ve işçileri kapsayan üçlü danışma platformlarında işçi kesimini temsil eden yapılar olarak konumlanmaktadır.

Sektöre özgü işçi sendikaları arasında, TÜRK-İŞ'e bağlı TEKSİF (Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası), DİSK'e bağlı Tekstil Sendikası, ve HAK-İŞ'e bağlı Öz İplik-İş Sendikası yer almaktadır. Bu sendikalar, tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan işçilerin sendikal örgütlenmesi, toplu iş sözleşmesi süreçleri ve çalışma koşullarına ilişkin konularda faaliyet gösteren ulusal ölçekli yapılardır. Sendikalar,

sektör çalışanlarının hak ve taleplerinin kolektif biçimde ifade edilmesini amaçlayan kurumsal yapılar olarak faaliyet göstermektedir.

Diyarbakır özelinde tekstil ve hazır giyim sektöründe sendikal örgütlenmenin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durum; sektörde faaliyet gösteren işletmelerin büyük ölçüde küçük ve orta ölçekli yapıda olması, fason üretim ilişkilerinin yaygınlığı ve istihdamda kayıt dışı veya güvencesiz biçimlerin varlığı gibi yapısal özelliklerle birlikte, tekstil ve hazır giyim sektöründe yer alan bazı firma sahipleri ve yöneticilerinin sendikalara yönelik olumsuz tutumları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Diyarbakır'da yürütülen saha çalışması sırasında, yalnızca TEKSİF Sendikası'nın özellikle Organize Sanayi Bölgelerinde tekstil işçileri arasında aktif örgütlenme çalışmaları yürüttüğü gözlemlenmiştir.

► 5.3 Kamu Kurumları

Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe kamu kurumları; yatırım ortamı, üretim altyapısı, istihdam politikaları ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler bakımından önemli paydaşlar arasında yer almaktadır. Bu kurumlar, sektörü hem düzenleyici ve denetleyici mekanizmalar hem de teşvik ve destek araçları yoluyla etkilemektedir.

Çalışma hayatına ilişkin düzenleme, denetim ve istihdam politikalarının koordinasyonundan temel olarak çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumludur. Bakanlığın Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) aracılığıyla yürütülen faaliyetler; çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal haklar ve kayıtlı istihdam gibi alanları kapsamaktadır. Bakanlık bünyesinde görev yapan iş müfettişleri ve ilgili denetim birimleri sektörde yürürlükte olan mevzuatın uygulanmasına yönelik denetim faaliyetleri yürütmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), çalışanların sigortalılık durumları ve prim ödemeleri üzerinden kayıtlı istihdamın izlenmesi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilmesi bakımından önemli bir rol üstlenmektedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ise işgücü piyasası politikaları kapsamında işbaşı eğitim programları, mesleki eğitim kursları, çeşitli istihdam teşvikleri ve çocuk işçiliği ile mücadele kapsamında işletmelerle doğrudan temas hâlinindedir.

Sektörün yatırım ve sanayi politikalarıyla ilişkili kurumlar arasında Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve bakanlığa bağlı kurumlar öne çıkmaktadır. Organize sanayi bölgeleri, yatırım teşvikleri ve bölgesel sanayi politikaları bu çerçevede sektörün gelişimini etkileyen başlıca araçlar arasında yer almaktadır. Sektörün büyük ölçüde küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşması nedeniyle KOSGEB önemli bir kurumsal paydaştır. KOSGEB, KOBİ'lere yönelik finansman destekleri, kapasite geliştirme programları ve girişimcilik destekleri aracılığıyla sektörde faaliyet gösteren işletmelerle doğrudan ilişki içindedir. Bölgesel kalkınma politikaları açısından Güney-

doğu Anadolu Bölgesi Kalkınma İdaresi Başkanlığı (GAP-BKİ) ve Karacadağ Kalkınma Ajansı üretim altyapısının geliştirilmesi, istihdamın artırılması ve mesleki eğitim projelerinin desteklenmesi gibi alanlarda çeşitli mali ve teknik destek programları yürütmektedir.

Dış ticaret ve ihracat politikaları açısından Ticaret Bakanlığı Diyarbakır Ticaret İl Müdürlüğü de sektörle ilişkili kamu kurumları arasında yer almaktadır. Sektörün ihracata yönelik üretim kapasitesi ve fason ilişkiler aracılığıyla uluslararası tedarik zincirleriyle eklenmesi göz önüne alındığında, gümrük mevzuatı, ihracat teşvik mekanizmaları ve dış ticaret düzenlemeleri bakımından bu kurumlar sektörü doğrudan etkileyen aktörler arasında konumlanmaktadır. Ticaret İl Müdürlüğü, bu düzenlemelerin yerel düzeyde uygulanması ve işletmelere yönelik bilgilendirme süreçleri açısından sektörle temas hâlinindedir.

İşgücünün niteliği ve mesleki becerilerin geliştirilmesi açısından Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı mesleki ve teknik liseler ile mesleki eğitim merkezleri de sektörle ilişkili paydaşlar arasındadır. Bu kurumlar, tekstil ve hazır giyim sektörünün ihtiyaç duyduğu ara eleman işgücünün yetiştirilmesi bakımından önemli bir eğitim altyapısı sunmaktadır.

Yerel düzeyde ise Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, ulaşım, su, kanalizasyon, atık bertaraf gibi altyapı, sosyal hizmetler, kadın istihdamına yönelik programlar ve yerel ekonomik kalkınma faaliyetleri aracılığıyla sektörü doğrudan ve dolaylı biçimde etkilemektedir.

Bu çerçevede kamu kurumları, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe düzenleme, denetim, finansman, eğitim, altyapı ve yerel kalkınma politikaları aracılığıyla çok katmanlı bir paydaş ağını oluşturmaktadır.

► 5.4 Uluslararası Kuruluşlar

Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe, çalışma hayatı, insan hakları, istihdam, kadın ve gençlerin işgücüne katılımı, çocuk işçiliği ve kayıt dışı çalışma gibi konularla ilişkili olarak faaliyet yürüten uluslararası kuruluşları da sektöre dolaylı veya doğrudan temas eden paydaşlardır. Bu kuruluşlar, çoğunlukla proje temelli çalışmalar, araştırmalar, izleme faaliyetleri ve kapasite geliştirme programları aracılığıyla sektöre dahil olmaktadır. Ayrıca standart belirleme, izleme ve sektör aktörlerine proje finansman desteği sağlama çalışmaları da yapmaktadır.

Uluslararası düzeyde faaliyet gösteren kuruluşlar arasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) öne çıkmaktadır. ILO, çalışma hayatına ilişkin uluslararası standartların geliştirilmesi ve uygulanmasının desteklenmesi amacıyla Türkiye genelinde çeşitli programlar yürütmekte; bu programlar kapsamında tekstil ve hazır giyim sektörü de yer almaktadır. ILO'nun çalışmaları; iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği-

nin önlenmesi, kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi ve sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi gibi başlıklarla ilişkilidir.

ILO'nun yanı sıra Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) bölgesel kalkınma, istihdam ve özel sektörün güçlendirilmesi, Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) ise çocuk işçiliğiyle mücadele, eğitime erişim ve çocukların korunmasına yönelik programları ile sektöre dolaylı biçimde temas etmektedir.

► 5.5 Üretici Firmalar, Uluslararası Alıcılar/Markalar ve Sertifikasyon/Sosyal Uygunluk Kuruluşları

Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren işletmeler, ulusal ve uluslararası tedarik zincirlerinin bir parçası olarak üretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Sektörde faaliyet gösteren bazı işletmeler doğrudan ihracat yaparken, bazıları ise ulusal üretici firmalar, aracı şirketler üzerinden veya doğrudan uluslararası markaların tedarik zincirine dahil olmaktadır.

Bu çerçevede uluslararası alıcılar ve markalar, sektör açısından önemli bir paydaş grubunu oluşturmaktadır. Küresel ölçekte faaliyet gösteren markalar, tedarik zincirleri aracılığıyla üretim süreçleri üzerinde dolaylı bir etki yaratmakta; kalite standartları, üretim koşulları, teslim süreleri ve maliyet yapısı gibi konularda belirleyici rol oynayabilmektedir. Son yıllarda özellikle sürdürülebilirlik, çalışma koşulları ve insan haklarına ilişkin beklentilerin artmasıyla birlikte, uluslararası alıcıların tedarik zincirlerinde sosyal ve çevresel standartlara uyum konusuna daha fazla önem verdiği ve bu alanda çeşitli çalışmalar yaptıkları görülmektedir.

Bu süreçte sertifikasyon, denetim ve sosyal uygunluk kuruluşları da tedarik zincirinde önemli bir rol üstlenmektedir. Uluslararası markalar ve alıcılar, tedarikçilerinin belirli sosyal ve çevresel standartlara uyumunu izlemek amacıyla çeşitli denetim ve sertifikasyon mekanizmaları kullanmaktadır. Bu kapsamda bağımsız denetim kuruluşları tarafından gerçekleştirilen sosyal uygunluk denetimleri; çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliğinin önlenmesi, çalışma süreleri ve ücret uygulamaları gibi başlıkları kapsayabilmektedir.

Bu çerçevede üretici firmalar, uluslararası alıcılar ve sosyal uygunluk mekanizmaları birlikte değerlendirildiğinde, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe üretim süreçlerini şekillendiren ve çalışma koşulları üzerinde etkili olan önemli bir tedarik zinciri ilişkiler ağı ortaya çıkmaktadır (Şema 2). Bu yapı, sektör işletmelerinin yalnızca yerel ekonomik koşullar tarafından değil, aynı zamanda küresel tedarik zinciri dinamikleri ve uluslararası standartlar tarafından da etkilenmesine yol açmaktadır.



► 5.6 Yerel, Bölgesel ve Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları

Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe sivil toplum temsiliyeti; doğrudan işyeri hakları ve çalışma koşullarından ziyade, daha çok sektörel örgütlenme, mesleki beceri geliştirme, kadın istihdamı ve girişimcilik başlıklarında ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede yerel ve bölgesel düzeyde faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları, sektöre çoğunlukla eğitim programları, proje temelli çalışmalar, savunuculuk faaliyetleri ve iş dünyası ağları aracılığıyla temas etmektedir.

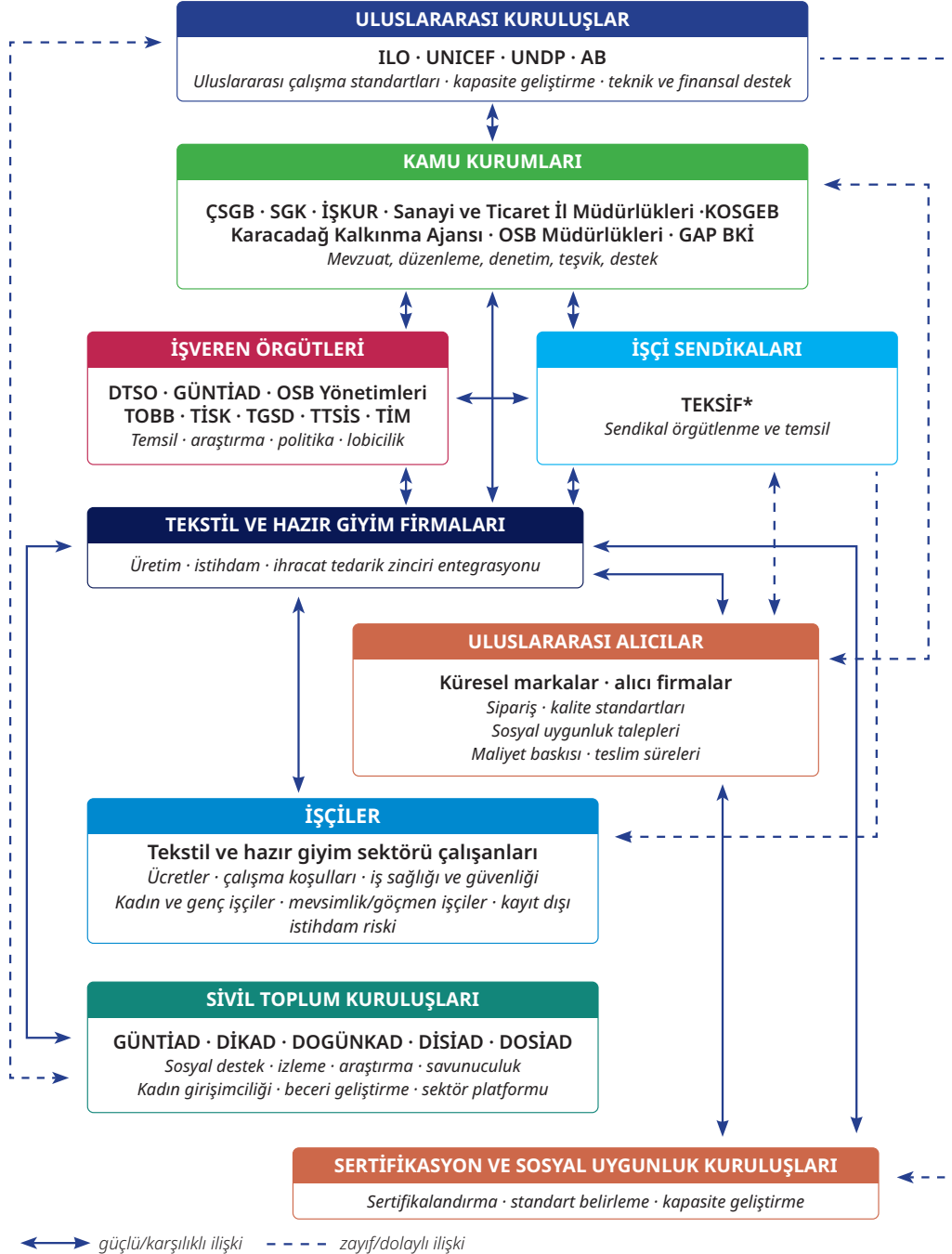
Sektörle doğrudan ilişkili en görünür sivil toplum aktörlerinden biri Güneydoğu Tekstil Sanayi ve İş İnsanları Derneği (GÜNTİAD)'dır. Dernek, tekstil ve hazır giyim alanında faaliyet gösteren üreticileri bir araya getiren sektörel bir platform olarak; sektör envanteri çalışmaları, eğitim işbirlikleri ve istihdam odaklı projeler gibi faaliyetlerde aktif rol üstlenmektedir. Özellikle yerel paydaşlarla birlikte yürütülen sektörel araştırmalar ve beceri geliştirme programları, GÜNTİAD'ın Diyarbakır'daki tekstil ekosisteminde önemli bir koordinasyon ve temsil rolü üstlendiğini göstermektedir.

Sivil toplum alanında kadın girişimciliği ve kadın istihdamı odaklı kuruluşlar da sektöre dolaylı katkı sunmaktadır. Bu kapsamda Diyarbakır İş Kadınları Derneği (DİKAD) ve Doğu ve Güneydoğu İş Kadınları Derneği (DOGÜNKAD), kadınların ekonomik hayata katılımını destekleyen eğitim, mentorluk ve ağ kurma faaliyetleri aracılığıyla tekstil ve hazır giyim sektörünün insan kaynağı ve girişimcilik boyutuna katkı sağlamaktadır. Bu kuruluşlar doğrudan sektörel üretim faaliyetleri yürütmekle birlikte, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve kadınların işgücü piyasasına erişiminin güçlendirilmesi bakımından önemli sivil toplum aktörleri arasında yer almaktadır.

Bunun yanı sıra Diyarbakır Sanayici ve İş İnsanları Derneği (DİSİAD) ile Diyarbakır Organize Sanayi İş İnsanları Derneği (DOSİAD) gibi iş dünyası odaklı sivil toplum kuruluşları da bölgedeki üretim ve yatırım ortamına ilişkin tartışmaların yürütüldüğü platformlar olarak sektöre dolaylı katkı sunmaktadır. Çok sektörlü bir temsil yapısına sahip olan bu kuruluşlar, sanayi ve üretim ekosistemine ilişkin politika tartışmaları, iş dünyası ağları ve kamu kurumlarıyla yürütülen istişare süreçleri aracılığıyla tekstil ve hazır giyim sektörünün yerel ekonomik yapı içindeki konumuna katkıda bulunmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren STK'ların ağırlıklı olarak sektörel temsil, girişimcilik, beceri geliştirme ve kadın istihdamı eksenlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Buna karşılık, işyeri hakları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşullarının izlenmesi veya tedarik zinciri sorumluluğu gibi başlıklarda düzenli izleme, raporlama ve savunuculuk yürüten yerel sivil toplum kapasitesinin sınırlı olduğu dikkat çekmektedir.

Şema 2. Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü - Paydaş İlişki Ağı



*Diyarbakır'da yürütülen saha çalışması sırasında yalnızca TEKSİF Sendikası'nın, özellikle Organize Sanayi Bölgelerinde tekstil işçileri arasında aktif örgütlenme çalışmalarını yürüttüğü gözlemlenmiştir.

Tablo 3. Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Paydaş İlişki Matrisi

| Paydaşlar | Temel aktörler | Sektördeki rolü | Sektörle ilişki türü | Etki alanı |
|--------------------------------------|--|--|--|---|
| Üretici firmalar | Tekstil ve hazır giyim işletmeleri | Üretim faaliyetlerini yürütür, istihdam yaratır | Tedarik zinciri, fason üretim, ihracat bağlantıları | Üretim, istihdam, çalışma koşulları |
| İşveren örgütleri | DTSO, GÜNTİAD, TOBB, TİSK, TGSD, TTSİS | İşverenleri temsil eder, sektörün sorunlarını ve taleplerini kamuya iletir | Kurumsal temsil, politika diyalogu, sektör koordinasyonu | Yatırım ortamı, sektör politikaları |
| Organize sanayi yapıları | Diyarbakır OSB, Tekstil İhtisas OSB | Sanayi altyapısını sağlar, yatırım ortamını düzenler | Altyapı, yatırım süreçleri, işletme ilişkileri | Üretim altyapısı, sanayi planlaması |
| İşçi örgütleri | TEKSİF, Tekstil | İşçilerin haklarını temsil eder, toplu pazarlık süreçlerini yürütür | Sendikal örgütlenme, sosyal diyalog | Çalışma koşulları, ücretler, işçi hakları |
| Çalışma hayatı kurumları | İŞKUR, SGK | Çalışma hayatını düzenler ve denetler | Denetim, istihdam politikaları, sosyal güvenlik | Çalışma mevzuatı, kayıtlı istihdam |
| Sanayi, yatırım ve ticaret kurumları | Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü, KOSGEB, Ticaret İl Müdürlüğü | Sanayi politikaları, ihracat ve KOBİ destekleri sağlar | Teşvik programları, finansman ve ihracat destekleri | Yatırım, üretim kapasitesi, ihracat |
| Bölgesel kalkınma kurumları | Karacadağ Kalkınma Ajansı, GAP BKİ | Bölgesel kalkınma ve sektör projeleri yürütür | Mali destek programları, kapasite geliştirme | Bölgesel ekonomi, istihdam |
| Eğitim kurumları | MEB meslek liseleri, mesleki eğitim merkezleri | Sektörün ihtiyaç duyduğu işgücünü yetiştirir | Mesleki eğitim, ara eleman yetiştirme | İşgücü niteliği |
| Yerel yönetimler | Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi | Yerel ekonomik kalkınma ve sosyal hizmetler | Altyapı, sosyal programlar | Yerel istihdam, sosyal destek |
| Uluslararası kuruluşlar | ILO, UNDP, UNICEF | Uluslararası standartlar ve projeler geliştirir | Araştırma, kapasite geliştirme, proje finansmanı | Çalışma standartları, çocuk işçiliği |

| Paydaşlar | Temel aktörler | Sektördeki rolü | Sektörle ilişki türü | Etki alanı |
|--|--|--|--|--|
| Uluslararası alıcılar / markalar | Küresel tekstil ve hazır giyim markaları ve alıcı firmalar | Küresel tedarik zinciri taleplerini belirler | Tedarik zinciri yönetimi, kalite ve sosyal standartlar | Üretim koşulları, maliyet yapısı |
| Sosyal uygunluk ve sertifikasyon kuruluşları | Bağımsız sertifikasyon, denetim kuruluşları | Çalışma koşullarını ve standartlara uyumu denetler | Sosyal uygunluk denetimleri | İş sağlığı, çocuk işçiliği, çalışma saatleri, ücretler |
| Sivil toplum kuruluşları | GÜNTİAD, DİKAD, DOĞÜNKAD, DİSİAD, DOSİAD | Beceri geliştirme, girişimcilik ve sektör diyalogu | Projeler, eğitim programları | Kadın istihdamı, girişimcilik |



► Bölüm 6

Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesine Yönelik Öneriler

Bu rapor kapsamındaki saha görüşmeleri, masa başı incelemeler ve paydaş analizleri, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğünün yerine getirilmesine ilişkin risklerin büyük ölçüde yapısal ve sistemik nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma saatleri ve ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal haklar, kayıt dışı çalışma ve çocuk işçiliği gibi alanlarda tespit edilen sorunlar, tekil ihlallerden ziyade sektörün üretim modeli ve tedarik zinciri yapısıyla yakından ilişkilidir.

Sektörün büyük ölçüde emek yoğun, fason üretime dayalı ve küçük ölçekli işletmelerden oluşan yapısı; yatırım teşvikleriyle birlikte hızlı büyüyen ancak kurumsal kapasitesi sınırlı üretim alanları; denetim ve izleme mekanizmalarının ilçe ve kırsal alanlarda zayıflaması gibi unsurlar, insan hakları risklerinin derinleşmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda son yıllarda yaşanan ekonomik daralma, artan maliyetler ve işletme kapanmaları, hem işverenler hem de çalışanlar açısından kırılğanlıkları artırmaktadır.

Bu bağlamda özen yükümlülüğünün yerine getirilmesine yönelik öneriler, yalnızca işletme düzeyine odaklanan teknik düzenlemelerle sınırlı kalmamakta; kamu kurumları, işçi ve işveren örgütleri ile sivil toplum kuruluşlarının birlikte rol üstlenmesini gerektiren çok paydaşlı bir yaklaşımın esas alınmasını gerektirmektedir. Bu çerçevede boşlukların giderilmesine yönelik öneriler altı başlık altında toplanabilir:

► Öneri 1

KOBİ'lerin insan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin asgari politika ve süreçleri uygulama kapasitelerinin güçlendirilmesi

Rapor bulguları, Diyarbakır'daki tekstil ve hazır giyim işletmelerinin büyük çoğunluğunu oluşturan KOBİ'lerin, insan hakları özen yükümlülüğü kapsamında bekle-

nen politika geliştirme, risk değerlendirme, izleme ve raporlama süreçlerini hayata geçirecek kurumsal kapasiteye sahip olmadığını göstermektedir.

Bu çerçevede, KOBİ'ler için kendi ölçeklerine uygun, sadeleştirilmiş ve uygulanabilir insan hakları özen yükümlülüğü araçlarının geliştirilmesi önem taşımaktadır.

► Öneri 2

Tedarik zincirinin alt kademelerinde kayıt dışı çalışma, hak ihlalleri ve çocuk işçiliği risklerine yönelik önleyici ve iyileştirici mekanizmaların güçlendirilmesi

Rapor, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları risklerinin büyük ölçüde fason üretim, alt yüklenicilik ilişkileri ve kayıt dışı üretim alanlarında yoğunlaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle küçük atölyeler ve ilçe/kırsal alanlardaki üretim birimleri, denetim ve izleme mekanizmalarının zayıf olduğu alanlar olarak öne çıkmaktadır.

Bu nedenle özen yükümlülüğü uygulamalarının yalnızca ana üretim tesisleriyle sınırlı kalmaması; tedarik zincirinin alt kademelerine doğru risk temelli bir önceliklendirme ile genişletilmesi gerekmektedir. Ana yüklenicilerin, alt yüklenicileriyle kurdukları sözleşmelerde kayıtlı istihdam, çocuk işçiliği yasağı ve temel çalışma standartlarına ilişkin açık yükümlülükleri teşvik edilmelidir. Bununla birlikte, yalnızca denetim odaklı değil; maliyet paylaşımını esas alan, farkındalık, rehberlik ve iyileştirme odaklı destek mekanizmaları da geliştirilmelidir.

► Öneri 3

Yaşam ücreti yaklaşımının kademeli olarak gündeme alınmasının sağlanması

Çalışma bulguları, Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektöründe ücretlerin büyük ölçüde asgari ücret düzeyinde seyrettiğini, küçük ölçekli işletmelerde ise asgari ücretin altında ödemelerin dahi görülebildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışanların insana yakışır bir yaşam sürdürmesini zorlaştırmakta ve fazla mesai, kayıt dışı çalışma gibi riskleri artırmaktadır.

Bu çerçevede, yaşam ücreti (living wage) yaklaşımının sektörde uzun vadeli ve kademeli bir hedef olarak ele alınması önemlidir. Uluslararası alıcılar, işveren örgütleri ve kamu kurumlarıyla birlikte yürütülecek diyalog süreçleri aracılığıyla, sipariş fiyatlandırmaları, teslim süreleri ve maliyet baskılarının ücretler üzerindeki etkisi görünür kılınmalıdır. Bu yaklaşım, ücretlerin yalnızca yasal asgari sınırlar üzerin-

den değil; çalışma saatleri, verimlilik ve yaşam maliyetleriyle birlikte ele alındığı daha bütüncül bir çerçevenin gelişmesine katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda Diyarbakır ili için bir yaşam ücreti (living wage) araştırması yapılmalıdır.

► **Öneri 4**

Sendikal haklara ilişkin bilgi düzeyinin ve güven ortamının güçlendirilmesi

Rapor, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe sendikal örgütlenmenin olmadığı; çalışanların sendikal faaliyetlere ilişkin bilgi eksikliği ve iş güvencesi endişeleri nedeniyle bu hakları kullanmaktan çekindiklerini göstermektedir. Bu durum, çalışanların seslerini duyurabilecekleri meşru kanalların zayıflamasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, sendikal hakların çatışma yaratan değil; işyeri düzeyinde diyalog ve sorun çözme mekanizmalarını güçlendiren araçlar olduğuna yönelik farkındalık çalışmalarının artırılması önemlidir. İşverenler, çalışanlar ve sendikalar arasında güvene dayalı bir iletişim ortamının geliştirilmesi; sendikal örgütlenmenin işletmeler için bir risk değil, çalışma barışını güçlendiren bir unsur olarak görülmesine katkı sağlayacaktır.

► **Öneri 5**

Sektördeki işletmelerin finansal ve yapısal dirençliliğinin güçlendirilmesi

Rapor, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektörünün ekonomik daralma, artan maliyetler ve küresel rekabet baskısı karşısında kırılgan bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kırılganlık, işletmelerin insan hakları ve çalışma koşulları alanındaki yükümlülükleri "ek maliyet" olarak algılamasına yol açabilmektedir. Bu nedenle, insan hakları özen yükümlülüğünün işletmelerin finansal sürdürülebilirliğiyle çelişen değil; uzun vadeli dayanıklılıklarını destekleyen bir unsur olarak ele alınması gerekmektedir.

► **Öneri 6**

Sektörde yaşanan daralma ve işletme kapanmalarına karşı adil geçiş yaklaşımlarının geliştirilmesi

Sektörde yaşanan daralma ve işletme kapanmaları, yalnızca ekonomik değil; aynı zamanda sosyal ve insan hakları boyutları olan bir dönüşüm sürecine işaret etmek-

tedir. İş kayıpları, özellikle kadınlar ve gençler açısından ciddi gelir ve güvencesizlik riskleri yaratmaktadır. Bu nedenle, sektördeki dönüşüm süreçlerinin adil geçiş ilkelere çerçevesinde ele alınması önemlidir. İşletme kapanmaları veya üretim kaymaları durumunda, çalışanların alternatif istihdam olanaklarına erişimini kolaylaştıracak mesleki eğitim, yeniden beceri kazandırma ve sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, iş dünyasında insan hakları yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin bir maliyeti olduğu ve bunun da küresel pazarda rekabeti etkilediğini dikkate almak gerekir. Bugünkü küresel tekstil rekabeti iki ana ekseninde yürümektedir:

Düşük maliyetli üretim modeli: Mısır, Bangladeş, Vietnam vb. ülkelerde esnek üretim, düşük ücret, zayıf sendikal yapı sayesinde elde edilen düşük maliyet avantajı ile yapılan üretim.

Risk yönetimi ve güvenilir tedarik modeli: Avrupa Birliği merkezli markaların öngörülebilirlik, izlenebilirlik, kriz anında “sorunsuz tedarikçi” odaklı yaklaşımı ile yapılan üretim.

Türkiye genelinde de Diyarbakır’da da, işletmelerin birinci ekseninde rekabet etmesi yapısal olarak mümkün olamamaktadır. Ancak bu modelin varlığı, üreticilerin kafasını karıştırmakta ve rekabette zorluk hissetmelerine neden olmaktadır.

Bu nedenle, üreticilere asıl rekabet alanının, “en ucuz” olmak değil, “en az riskli ve yönetilebilir tedarikçi” olmak, olduğunu anlatabilmek gerekmektedir. Büyük, küçük bütün üreticiler, insan hakları özen yükümlülüğünün, etik bir lüks olmadığını, pazar erişimini korumanın ve kaybetmemenin aracı olduğunu görmeleri halinde yukarıda bahsi geçen gelişmelerin gerçekleşmesi için heyecanlı ve istekli bir ortam oluşacaktır.

Bu nedenle yukarıda söz edilen önerilerin uygulamaya geçirilebilmesi için aşağıda yer verilen altı etkili stratejiyi dikkate almak gerekir.

► **Strateji 1**

İnsan hakları özen yükümlülüğünü “tam uyum” değil, aşamalı ilerleme olarak kurgulamak

Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektörünün mevcut yapısı, işletme ölçekleri ve kurumsal kapasite düzeyi dikkate alındığında, insan hakları özen yükümlülüğünün kısa vadede tüm boyutlarıyla ve eksiksiz biçimde hayata geçirilmesinin birçok işletme açısından zorlayıcı olduğu görülmektedir. Bu nedenle, özen yükümlülüğünün “tam uyum” beklentisi üzerinden değil; işletmelerin mevcut kapasiteleri doğrultusunda aşamalı, öğrenmeye dayalı ve kademeli ilerlemeyi (başlangıç - gelişim - olgunluk) esas alan bir çerçevede ele alınması önem taşımaktadır. Bu strateji KOBİ’lerin süre-



ce hiç başlamamasına neden olan tedirginliği önleyebilecek, markalar açısından da "ilerleme niyeti olan tedarikçi" ayrımını mümkün kılacaktır. Böylece rekabet avantajı mükemmel değil, ilerleyen tedarikçi olmakla elde edilmiş olacaktır.

► **Strateji 2**

Özen yükümlülüğünü tek başına değil, ortaklaşa yürütülebilir bir süreç olarak tasarlamak

Raporda ortaya konan bulgular, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından insan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin süreçlerin tek başına yürütülmesinin önemli kapasite ve maliyet zorlukları yarattığını göstermektedir. Bu çerçevede, özen yükümlülüğü uygulamalarının her işletmenin ayrı ayrı uzmanlık, sistem ve raporlama mekanizmaları kurması üzerinden değil; ortaklaşa sorumluluk üstlenmeye imkân tanıyan yapılar aracılığıyla ele alınması önem taşımaktadır.

Organize sanayi bölgeleri, Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası ve sektör birlikleri gibi yapılar üzerinden; paylaşımlı insan hakları danışmanlığı, ortak risk değerlendirmesi çalışmaları ve ortak şikâyet ve başvuru mekanizmaları gibi destek araçlarının geliştirilmesi bu kapsamda değerlendirilebilecek yaklaşımlar arasında yer almaktadır. Bu tür ortak mekanizmalar, tekil işletmeler açısından maliyetli ve erişilmesi zor görülebilen özen yükümlülüğü süreçlerinin daha uygulanabilir hale gelmesine katkı sunabilir.

Özen yükümlülüğünün ortaklaşa yürütülebilecek bir süreç olarak ele alınması, insan hakları uygulamalarının işletmeler açısından rekabet dezavantajı olarak algılanmasını azaltabilecek; aynı zamanda ithalatçı firmalar ve ülkeler nezdinde bölgesel düzeyde daha tutarlı ve öngörülebilir bir uyum çerçevesinin oluşmasına katkı sağlayabilecek bir yaklaşım sunmaktadır. Bu çerçeve, Diyarbakır'ın üretim yapısının riskleri tanıyan ve yönetmeye yönelik kapasite geliştiren bir bölge olarak değerlendirilmesine zemin oluşturabilir.

► **Strateji 3**

Denetim ve belgelemeye odaklanmak yerine önceliklendirilmiş risk yönetimi yaklaşımını yerleştirmek

İşletmelerden tüm alanlarda eş zamanlı ve kapsamlı iyileştirmeler beklenmesi yerine, kendi üretim süreçleri bakımından en ağır ve en acil risk alanlarını (örn. kayıt dışı çalışma, çocuk işçiliği, aşırı fazla mesai) belirlemelerine ve bu alanlara öncelik veren bir yaklaşım geliştirmelerine imkan tanıyan bir çerçevenin teşvik edilmesi önem taşı-

maktadır. Bunun sağlanabilmesi için bir risk analizi yapılmalı ve şirketlerden bu risk analizinde tespit edilen risklerle ilgili bir önceliklendirme yapması beklenmelidir.

Bu strateji, işletmelerin belge yükü altında ezilmelerinin önlenmesine, çabaları ile ortaya çıkan fiilî etki arasındaki ilişkinin daha görünür hale gelmesine ve uyum süreçlerinin daha anlamlı biçimde ilerlemesine katkı sunabilecek bir yaklaşım olacaktır.

Bu tür bir çerçeve, işletmelerin insan hakları özen yükümlülüğünü “her şeyi aynı anda çözmeye” baskısı altında değil; risklerle yüzleşmeye ve ilerlemeyi görünür kılmaya dayalı bir süreç olarak ele almalarına da imkan tanıyacaktı. *“Henüz her şeyi çözdük diyemeyiz ama en zor alanlarla yüzleşiyoruz”* diyebilmenin sağlayacağı rekabet gücüne inanılmalı, özellikle KOBİ’ler bu konuda desteklenmelidir.

► **Strateji 4**

İnsan haklarını maliyet değil, sipariş ilişkilerinin parçası haline getirmek

Raporda ortaya konan bulgular, üretim koşullarını doğrudan etkileyen teslim süreleri, fiyat baskısı ve sipariş hacmi gibi unsurların çoğu zaman insan hakları ve çalışma koşulları üzerindeki etkileriyle birlikte ele alınmadığını göstermektedir. Bu çerçevede, uluslararası alıcılarla yürütülen sipariş ve tedarik ilişkilerinde, üretim koşullarının çalışma saatleri, ücretler ve kayıtlı istihdam üzerindeki olası etkilerinin daha görünür ve açık biçimde değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bu tür bir yaklaşım ile, ikna veya pazarlık gücü daha yüksek olan üreticiler veya meslek örgütleri, tedarikçisi olan KOBİ’ler için de bir gelişim alanı yaratmış olacaktır. İnsan hakları özen yükümlülüğüne ilişkin risk ve maliyetlerin yalnızca üreticilere yüklenmesi durumunda, rekabet gücünün zayıflayacağı ve uyum sürecinin sürdürülebilir olmayacağı bütün taraflarca değerlendirilmeli ve uyumun gerektirdiği maliyet paylaşılmalıdır. Üreticilere, asıl rekabetin “en ucuza üretmekten” geçmediği, özen yükümlülüğünün gerektirdiği uyumun, alıcılar ve üreticiler arasında daha dengeli bir sorumluluk paylaşımı çerçevesinde ele alınması gerektiğinin anlatılması önem taşımaktadır.

► **Strateji 5**

Şikayet ve başvuru mekanizmalarını “hukuki risk” değil, erken uyarı sistemi olarak konumlandırmak

Çalışanların, paydaşların veya diğer ilgili aktörlerin yaşadıkları sorunları güvenli biçimde dile getirememesi, insan hakları risklerinin geç fark edilmesi ve daha ağır

sonuçlar doğurması riski taşımaktadır. Bu tür durumlarda, sorunlar çoğu zaman ancak büyüyüp krize dönüştüğünde görünür hale gelir; erken müdahale imkanı ortadan kalkar.

Bu çerçevede, şirket içi veya sektörel düzeyde oluşturulan şikayet ve başvuru mekanizmalarının, cezalandırma veya hukuki risk doğuran araçlar olarak değil; üretim süreçlerinde ortaya çıkan sorunları erken aşamada tespit etmeye imkan tanıyan mekanizmalar olarak ele alınması önem taşımaktadır; zira krizi erken yakalayan ve yönetebilen şirket veya sektörler uzun vadede kalıcı olacaktır. Şikayet mekanizmalarının bu işlevi yerine getirebilmesi, mekanizmalara duyulan güvenle ve başvuru- ların olumsuz sonuçlar doğurmayacağına ilişkin algıyla yakından ilişkilidir.

Bu kapsamda, şikayet ve başvuru mekanizmaları aracılığıyla elde edilen bilgilerin, ilgili taraflar için yıkıcı sonuçlar doğurmadan ele alınmasını sağlayacak; geri bildirim, rehberlik ve iyileştirmeye odaklanan süreçlerle desteklenmesi kritik öneme sahiptir.

► **Strateji 6**

İnsan hakları özen yükümlülüğünü “hayatta kalma stratejisinin” parçası olarak çerçevelemek

Raporda ortaya konan bulgular, insan hakları özen yükümlülüğünün bazı işletmeler tarafından halen tercihe bağlı, ikincil veya yalnızca etik bir yükümlülük olarak algılanabildiğini göstermektedir. Oysa küresel tedarik zincirlerinde yaşanan dönüşüm, bu standartların giderek piyasa erişiminin ve sürdürülebilir ticari ilişkilerin temel koşullarından biri haline geldiğine işaret etmektedir. Bu çerçevede işletmelerin, insan hakları özen yükümlülüğünü kendileri için bir “iyi uygulama” veya “gönüllü iyileştirme” alanı olarak değil; değişen rekabet koşullarında piyasada kalabilmenin bir şartı olarak görmelerini sağlamaya yönelik tanıtım ve bilgilendirme çalışmalarına kaynak ayrılması önemli bir strateji olacaktır.

Bu standartlara uyuma dayalı bir rekabet anlayışı ile yaklaşılmadığında, uyumu sağlayamayan şirketlerin önce sipariş, sonra pazar kaybedecekleri ve bunun etkisinin bir firma ile sınırlı kalmayacağı, bazen sektör ve bazen bölgenin de olumsuz etkileneceği dikkate alınarak, herkesin kendisi ile birlikte diğerlerinin de özenli yükümlülüğünü yerine getirme sürecine katkı ve katılımını arttırmak hedeflenmelidir.

Bu çerçevede insan hakları özen yükümlülüğü, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektörü açısından tamamlanması gereken bir kontrol listesi değil; değişen küresel rekabet koşullarında işletmelerin ayakta kalmasını sağlayacak aşamalı bir dönüşüm süreci olarak ele alınmalıdır.

► Son Söz

Bu hızlı değerlendirme çalışması, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları özen yükümlülüğü ve çalışma hakları açısından mevcut duruma ilişkin genel ve bütüncül bir tablo ortaya koymayı amaçlamıştır. Kısa bir zaman diliminde yürütülen masa başı inceleme, anket çalışması ve anahtar kişi/kurum görüşmeleri; sektördeki insan hakları risklerinin kapsamını, niteliğini ve bu riskleri şekillendiren yapısal dinamikleri görünür kılmıştır.

Bulgular, Diyarbakır'da hazır giyim sektörünün hızla büyüyen ancak büyük ölçüde fason üretime, kısa vadeli siparişlere ve düşük kâr marjlarına dayalı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu üretim modeli, çalışma saatleri, ücretler, fazla mesai uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği ile kayıtlı istihdam gibi temel çalışma hakları alanlarında kalıcı kırılmalıklar yaratmaktadır. İnsan hakları özen yükümlülüğü uygulamaları ise sektörde ağırlıklı olarak uluslararası markalarla çalışan büyük ve orta ölçekli firmalarla sınırlı kalmakta; küçük ölçekli, iç piyasaya çalışan ve alt tedarikçi konumundaki işletmeler bu süreçlerin büyük ölçüde dışında kalmaktadır.

Çalışma, sosyal uygunluk denetimleri ve sertifikasyon programlarının sektörde belirli bir farkındalık yarattığını; ancak bu mekanizmaların çoğunlukla belge ve birinci kademe tedarikçi odaklı ilerlediğini ortaya koymaktadır. Satın alma uygulamaları, fiyat baskısı, teslim süresi kısıtlılığı ve fasonlaşma gibi yapısal faktörler ele alınmadıkça, insan hakları risklerinin tedarik zinciri boyunca etkin biçimde önlenmesinin zor olduğu görülmektedir. Bu durum, özen yükümlülüğünün teknik bir uyum başlığından ziyade, üretim ilişkileri ve yönetim meseleleriyle birlikte ele alınması gereken bir alan olduğunu göstermektedir.

Bu hızlı değerlendirme raporu, Diyarbakır tekstil ve hazır giyim sektöründe insan hakları ve çalışma haklarına ilişkin risklerin kapsamlı bir haritasını çıkarmaktan ziyade, öncelikli risk alanlarını ve müdahale ihtiyacını ortaya koymayı hedeflemiştir. Elde edilen bulgular; kapasite geliştirme, farkındalık artırma, sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi ve küçük ölçekli işletmelere yönelik destekleyici araçların geliştirilmesi ihtiyacına işaret etmektedir.

Bu çerçevede rapor, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çalışma yaşamında temel ilke ve haklar yaklaşımıyla uyumlu olarak; Diyarbakır'da tekstil ve hazır giyim sektörüne yönelik daha kapsamlı politika çalışmaları, kapasite geliştirme programları ve çok paydaşlı müdahaleler için bir başlangıç ve referans noktası olarak değerlendirilmiştir. Hızlı değerlendirme bulguları, hem yerel aktörler hem de ulusal ve uluslararası paydaşlar açısından, sektörde insan hakları özen yükümlülüğünün güçlendirilmesine yönelik sonraki adımlar için somut bir zemin sunmaktadır.



► Ekler

► Ek 1

Anahtar Kişi/Kurum Görüşme Kılavuzu

Sayın Katılımcı,

Bu görüşme, “Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü” başlıklı proje kapsamında yapılmaktadır. Proje, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından desteklenen “Sosyal Taraflar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Konusundaki Kapasitelerinin Güçlendirilmesi” programı çerçevesinde Kalkınma Atölyesi tarafından Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası ile işbirliği içinde yürütülmektedir.

Görüşme kapsamında vereceğiniz yanıtlar yalnızca araştırma ekibi tarafından analiz edilecek ve gizli tutulacaktır. Firma adı ya da kişisel bilgiler talep edilmemektedir. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır; dilediğiniz soruyu yanıtız bırakabilir veya görüşmeyi istediğiniz noktada sonlandırabilirsiniz. Katkınız, sektörün mevcut durumunun daha iyi anlaşılmasına ve gelecekte sunulacak desteklerin daha doğru şekilde planlanmasına yardımcı olacaktır.

A Sektörün Mevcut Durumu

- Diyarbakır’daki tekstil sektörünün genel durumu ve son yıllardaki gelişimi hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Sektördeki üretim, istihdam ve yatırım eğilimlerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

B Çalışma Koşulları ve İnsan Hakları

- Sektördeki temel çalışma yaşamı sorunları sizce nelerdir? (örneğin ücret, kayıt dışılık, iş sağlığı-güvenliği, sendikalaşma, cinsiyet eşitliği)
- Bu konularda gözlemediğiniz en yaygın insan hakları veya çalışan hakları ihlalleri nelerdir?

C Kurumsal Kapasite ve İhtiyaçlar

- İşletmelerin insan hakları özen yükümlülüğü veya sosyal uygunluk konularına yaklaşımı nasıl?

- ▶ Sizin kurumunuz bu alanlarda ne tür destek, eğitim veya yönlendirme sağlıyor?
- ▶ Sektörde hangi alanlarda (örneğin politika, eğitim, denetim, işbirliği) kapasite geliştirme ihtiyacı görüyorsunuz?

D İşbirliği ve Öneriler

- ▶ Diyarbakır'da bu konularda (insan hakları, adil çalışma, sosyal uygunluk) daha güçlü bir işbirliği ağı kurmak için neler yapılabilir?
- ▶ Rehber veya kapasite geliştirme materyali hazırlanırken sizce hangi konular öncelikli olmalı?



► Ek 2

Firma/ Şirket Görüşme Kılavuzu

Sayın Katılımcı,

Bu görüşme, “Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü” başlıklı proje kapsamında yapılmaktadır. Proje, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından desteklenen “Sosyal Taraflar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Konusundaki Kapasitelerinin Güçlendirilmesi” programı çerçevesinde Kalkınma Atölyesi tarafından Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası ile işbirliği içinde yürütülmektedir.

Görüşme kapsamında vereceğiniz yanıtlar yalnızca araştırma ekibi tarafından analiz edilecek ve gizli tutulacaktır. Firma adı ya da kişisel bilgiler talep edilmemektedir. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır; dilediğiniz soruyu yanıtız bırakabilir veya görüşmeyi istediğiniz noktada sonlandırabilirsiniz. Katkınız, sektörün mevcut durumunun daha iyi anlaşılmasına ve gelecekte sunulacak desteklerin daha doğru şekilde planlanmasına yardımcı olacaktır.

A Giriş ve Bilgilendirme

- 1 Kısaca kendinizi ve şirketinizi tanıtır mısınız? (Faaliyet alanı, üretim türü, çalışan sayısı, kuruluş yılı vb.)
- 2 Şirketinizin faaliyetleri ağırlıklı olarak iç piyasaya mı, ihracata mı yöneliktir? (Ürünlerinizi ihraç ediyor musunuz? Hangi ülkelere / hangi markalara üretim yapıyorsunuz)
- 3 Şirket olarak, tedarik zincirinizdeki insan haklarını korumak için nasıl bir yaklaşım izliyorsunuz? Bu konuda neler düşünüyorsunuz?

B Kurumsal Politikalar ve Yönetim Uygulamaları

- 4 Şirketinizin yazılı bir etik kodu, davranış ilkeleri veya insan hakları politikası var mı? - Hangi standart veya kılavuzlara dayanıyor? (ILO, UNGPs, OECD, Global Compact, ulusal mevzuat vb.)
- 5 Bu politikalar kimlere paylaşıyor? (Çalışanlar, taşeronlar, tedarikçiler, kamuya açık biçimde vb.)
- 6 İnsan hakları, işçi hakları veya sosyal uygunluk konularından sorumlu bir birim veya başka bir birim altında (örn. sürdürülebilirlik, satın alma, İK vb.) bu konuda görevlendirilmiş, yetkilendirilmiş bir kişi(ler) var mı?
- 7 Şirketinizde insan hakları risk değerlendirmesi veya sosyal uygunluk denetimi yapılıyor mu? Evetse, kimler yapıyor?

C Müşteri ve Tedarikçi İlişkileri

- 8 Hangi tür müşterilerle çalışıyorsunuz? (Ulusal markalar, uluslararası markalar, fason üretim, aracı firmalar, kamu kurumları vb.)
- 9 Müşteriler sizden sosyal uygunluk, çevre veya insan hakları konularında **belge, sertifika veya denetim** talep ediyor mu?
 - Hangi standartlar en sık karşınıza çıkıyor? (BSCI, Sedex/SMETA, ISO, SA8000, Fair Wear vb.)
- 10 Bu denetim veya gerekliliklerin şirketiniz üzerindeki etkileri nelerdir?
 - **Olumlu:** kapasite artışı, yeni pazar, kalite iyileşmesi, itibar kazanımı vb.
 - **Olumsuz:** maliyet artışı, belge yükü, baskı, denetim yorgunluğu, kısa teslim süreleri vb.
- 11 Müşterilerden veya alıcılardan gelen **etik, çevresel veya sosyal sorumluluk talepleri** üretim kararlarınızı nasıl etkiliyor?
- 12 Tedarik zincirinizde sizin de çalıştığınız **alt tedarikçiler veya taşeronlar** var mı? Kendi tedarikçilerinizi bu kapsamda denetliyor musunuz? veya onlara yönelik neler yapıyorsunuz?

D Çalışma Koşulları ve Temel Haklar

- 13 Çalışanlarınızın istihdam biçimleri ve çalışma koşulları hakkında bilgi verebilir misiniz? (ör. ücret, fazla mesai, izinler, sosyal haklar, kadın ve genç çalışanların durumu)
- 14 Şirketinizde çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, ayrımcılık ve işçi sağlığı-güvenliği risklerine karşı ne tür önlemler alınıyor?
- 15 Çalışma koşulları ve temel haklar bağlamında şirket olarak ne tür zorluklar yaşıyorsunuz?
- 16 Çalışma yaşamına ilişkin sorunlar ortaya çıktığında çözüm süreci nasıl işliyor?
- 17 Çalışanlarınızın, tedarikçilerinizin, müşterilerinizin ve/veya çalıştığınız bölgedeki insanların şikayet veya önerilerini iletebilecekleri mekanizmalar mevcut mu? (E-posta, kutu, aracı kişi, sendika vb.). Mevcutsa bu mekanizmalar nasıl işliyor?

E Eğitim, Farkındalık ve Kapasite

- 18 Çalışanlara veya yöneticilere yönelik **insan hakları, toplumsal cinsiyet, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği, etik üretim** konularında eğitimler veriliyor mu?



- 19 Şirketinizde insan hakları özen yükümlülüğü (HRDD) kapsamında hangi alanlarda gelişmeye veya iyileştirmeye ihtiyaç olduğunu düşünüyorsunuz?
- 20 Bu konularda ne tür desteklere veya kapasite geliştirme faaliyetlerine ihtiyaç duyuyorsunuz? (örneğin: risk analizi, politika hazırlığı, denetimlere hazırlık, eğitim vb.)

F Sektörel Görüş ve Gelecek Planları

- 21 Diyarbakır tekstil sektörünün önümüzdeki dönemde gelişimi için en önemli fırsat ve riskler nelerdir?
- 22 Bölgedeki firmaların uluslararası standartlara uyum sağlaması açısından en çok hangi alanlarda desteğe ihtiyaç var?
- 23 İnsan haklarına saygılı, adil ve sürdürülebilir bir üretim için yerel kurumlar (ticaret odası, belediye, üniversite, STK'lar, uluslararası kuruluşlar) nasıl katkı sunabilir?
- 24 Şirketinizin bu alanda geliştirmek istediği yeni uygulama, hedef veya projeler var mı?

► Ek 3

Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü İnsan Hakları Özen Yü- kümürlülüğü ve Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Anketi

Sayın Katılımcı,

Bu anket, “Diyarbakır Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe İnsan Hakları Özen Yükümlülüğü” başlıklı proje kapsamında uygulanmaktadır. Proje, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından desteklenen “Sosyal Taraflar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Konusundaki Kapasitelerinin Güçlendirilmesi” programı çerçevesinde Kalkınma Atölyesi tarafından Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası ile işbirliği içinde yürütülmektedir.

Anket kapsamında vereceğiniz yanıtlar yalnızca araştırma ekibi tarafından analiz edilecek ve gizli tutulacaktır. Firma adı ya da kişisel bilgiler anket süresince talep edilmemektedir. Anket süresince herhangi bir kişisel bilgi toplanmamaktadır. Anket yoluyla elde edilen bilgiler yalnızca toplu istatistikler halinde raporlanacaktır. Katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır; dilediğiniz soruyu yanıtsız bırakabilir veya anketi istediğiniz noktada sonlandırabilirsiniz. Katkınız, sektörün mevcut durumunun daha iyi anlaşılmasına ve gelecekte sunulacak desteklerin daha doğru şekilde planlanmasına yardımcı olacaktır.

Teşekkür ederiz.

Proje Ekibi

► Bölüm 1. Şirket Profili

Firma/şirket adı:

1 Firmanızın faaliyet alanı (birden fazla seçebilirsiniz):

- İplik ve Elyaf
- Dokuma/Örme Kumaş
- Hazır Giyim/Konfeksiyon
- İç Giyim/Aksesuar
- Çorap/Trikotaj
- Ev Tekstili
- Diğer

2 Firmanız kaç yıldır faaliyet göstermektedir?

- 1 yıldan az



- 1-3 yıl
- 4-10 yıl
- 11-20 yıl
- 21 yıl+

3 Çalışan sayınız:

- Kadın:
- Erkek:
- Toplam:

4 Firmanızın üretim yaptığı müşteri/pazarlar (birden fazla seçebilirsiniz):

- Uluslararası markalar için
- Ulusal markalar için
- Yerel, bölgesel (Diyarbakır ve çevresi)
- Sadece kendi markamız için
- Diğer

5 *İhracat yapıyorsanız*, ihracat yaptığınız başlıca bölgeler (birden fazla seçebilirsiniz):

- Avrupa Birliği
- Orta Doğu
- Rusya
- Türki Cumhuriyetler (Orta Asya)
- Kuzey Amerika
- Afrika
- Uzakdoğu
- Diğer

► Bölüm 2. Politikalar ve Uygulamalar

6 Firmanızda aşağıdaki konularda yazılı politika/prosedür var mı (birden fazla seçebilirsiniz)?

- İş sağlığı ve güvenliği
- Çocuk işçiliğinin önlenmesi
- Ayrımcılığın önlenmesi/eşitlik
- Göçmen işçiler
- Zorla çalıştırmanın önlenmesi

- Ücret ve fazla mesai
 - Toplumsal cinsiyet eşitliği
 - Tedarikçi davranış kuralları
 - Çevre/sürdürülebilirlik
 - Hiçbiri
- 7** Şirketinizde çalışan hakları, sosyal uygunluk veya İş Sağlığı ve Güvenliğinden sorumlu bir birim/kişiler var mı?
- Evet, tam zamanlı
 - Evet, kısmi
 - Hayır
- 8** Son bir yılı düşündüğünüzde üretimde yaşadığınız başlıca zorluklar nelerdir? (birden fazla işaretlenebilir)
- Yüksek işçi sirkülasyonu
 - Nitelikli eleman bulma güçlüğü
 - Sipariş dalgalanmaları ve üretim belirsizliği
 - Krediyeye erişim zorlukları
 - Müşteri taleplerini/standartlarını karşılamada güçlük
 - Denetim süreçlerinde yaşanan zorluklar
 - Hammadde maliyetleri
 - Enerji maliyetleri
 - Diğer
 - Etkilemedi
 - Bilmiyorum/ fikrim yok

► **Bölüm 3. Çalışma Koşulları ve Temel Haklar**

- 9** Çalışanlara işe girişte yazılı iş sözleşmesi yapılıyor mu?
- Her zaman
 - Bazen
 - Hayır
 - Bilmiyorum/ fikrim yok
- 10** Ücretler asgari ücretin üzerinde mi?
- Evet, tüm çalışanlar için
 - Evet, bazı çalışanlar için

- Hayır
 - Bilmiyorum/ fikrim yok
- 11** Fazla mesai ödemeleri düzenli yapıyor mu?
- Evet
 - Bazen aksıyor
 - Hayır
 - Fazla mesai uygulaması yok
 - Bilmiyorum/ fikrim yok
- 12** Çalışanların görüşlerini, şikayetlerini, taleplerini iletmek için hangi yollar mevcut (birden fazla seçebilirsiniz)?
- Sendika
 - İşçi temsilcisi
 - Doğrudan yöneticiler
 - Öneri/şikayet kutusu / telefon hattı
 - Hiçbiri
 - Bilmiyorum/ fikrim yok

► **Bölüm 4. Denetimler ve Müşteri İlişkileri**

- 13** Son 5 yıl içinde müşteri/ sertifika denetiminden geçtiniz mi?
- Evet
 - Hayır (Soru 16 geç)
 - Uygun değil (Soru 16 geç)
- 14** Evetse, hangi tür denetimler yapıldı (birden fazla seçebilirsiniz)?
- Marka denetimi
 - 3. taraf bağımsız denetim
 - BSCI/SMETA
 - ISO/SA8000
 - Diğer
- 15** Denetim sonrası düzeltici eylem planı uygulandı mı?
- Evet tamamen
 - Evet kısmen
 - Hayır

16 Ürünlerinizi, mallarınızı satarken yerli ve/veya yabancı müşterileriniz aşağıdakilerden hangilerini istiyor veya talep ediyor (birden fazla seçebilirsiniz)?

- Sosyal uygunluk denetimleri
- ISO ve benzeri sertifikalar
- Çevre/sürdürülebilirlik belgeleri
- İnsan hakları uyum yazılı taahhüdü/ politika belgesi
- Hiçbiri
- Diğer

17 Firmanızın aşağıdaki insan ve çalışan hakları kapsamında en çok geliştirmek istediğiniz alanlar nelerdir? (Birden fazla seçenek olabilir)

- Politika/prosedür geliştirme
- Risk analizi
- Denetimlere hazırlık
- Şikâyet mekanizması
- İş sağlığı ve güvenliği
- Çocuk işçiliğini önleme
- Toplumsal cinsiyet eşitliği
- Göçmen işçiler
- Diğer



