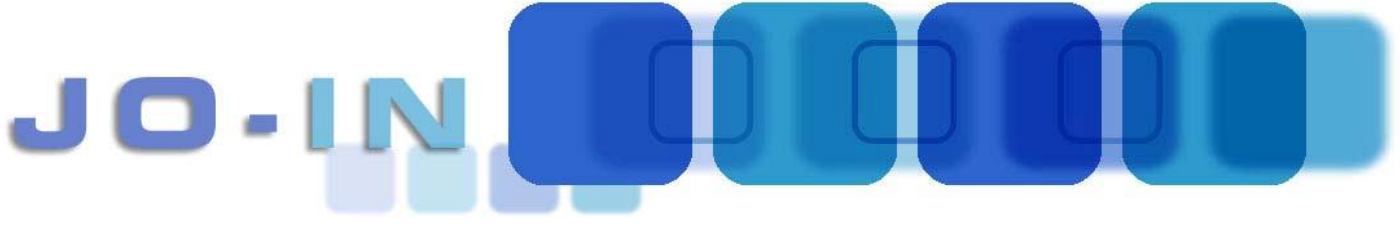


Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers Rights



Bilgilendirme Yazısı No. 2:

Türkiye Hazır Giyim ve Tekstil Sektöründe Ücretler

Anne Lally tarafından sunulmuştur
Temmuz 2005



Önsöz

Bu bilgilendirme yazısı, Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi'ni (Jo-In), Türkiye'deki pilot projesini tasarlarlarken ve projeye girişirken bilgilendirmeyi amaçlamaktadır. Bu yazı, projenin sonunda, proje denemeleri ve yerel paydaşlarla süren danışmalardan toplanan bilgiler temelinde yeniden işlenecektir. Sürekli geliştirildiği için bu belgeden yapılacak alıntıların yazarın iznini taşıması gerekir.

Aslıhan Aksoy, gerekli olduğu yerlerde, bu yazıda kullanılmak üzere bilgilerin Türkçe çevirilerini yapmanın yanısıra burada belirtilen geçim maliyeti hesaplamaları için tüm araştırmaları gerçekleştirmiş, Jo-In Uluslararası Proje Müdürü Susan Hayter ve Jo-In Türkiye Koordinatörü Ayşe Özver ile birlikte, bu çalışmaya değerli bir destek sağlamıştır.

DİSK/Tekstil sendikasıdan Asalettin Aslanoğlu'na, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden Hakan Ercan'a, Teksif sendikasıdan Engin Sedat Kaya'ya ve Reebok'tan Benan Vey'e, bu belgenin taslağı üzerindeki çok öğretici geribildirimleri için teşekkür ederiz. Jo-In, Türkiye'deki ücretleri tartışmak için bizimle epey vakit harcayan Türkiye'deki birçok paydaşa da müteşekkirdir. Projenin üyeleri, kendileriyle işbirliğinin devamını arzulamaktadır.

İçindekiler

1 Arka Plan

2 Ücretlerle İlgili Türk Yasaları ve Mevzuatı

2.1 Onaylanan İlgili Anlaşmalar

2.2 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

2.3 Türk İş Kanunu

2.4 Serbest Bölgeler Mevzuatı

2.5 Asgari Ücret Tespit Komisyonu

2.6 Çıracılık ve Mesleki Eğitim Yasası

3 Türkiye’de Yasal Asgari Ücret

4 Yasal Fazla Mesai Ücretleri

5 Toplu Pazarlık Sözleşmelerindeki Ücretler

6 Hazır Giyim ve Tekstil Sektöründeki Ücretlerin İncelenmesi

7 Türkiye’de Asgari Geçim Maliyetini Ölçme

7.1 Devlet İstatistikleri

7.2 Türk Sendikalarının Geçim Maliyeti Hesaplamaları

8 Türkiye’de Ücret Standartlarını İzleme

9 Ücretle ilgili hükümlerin Uygulanması Önündeki Engeller

9.1 İşyerlerindeki Yaygın Uygulamalar

9.1.1 Fazla Mesai Saatleri İçin Yetersiz Ödeme

9.1.2 Mali Yükümlülüklerden Kaçmak İçin Ücretlerin Yanlış Bildirilmesi

9.1.3 Yeni Çıracılık Politikasının Suiistimal Edilmesi

9.1.4 Yeni Zaman Telafi Politikasının Suiistimal Edilmesi

9.1.5 Kayıt Dışı İşçiler

9.2 Daha Geniş Bağlamdaki Zorluklar

9.2.1 Hükümet Kapasitesinin Yokluğu

9.2.2 Uyumsuzluk İçin Düşük Para Cezaları

9.2.3 Düşük Sendikalaşma Oranı

9.2.4 Görece Yüksek İşsizlik

9.2.5 Görece Yüksek Vergi Oranları

9.2.6 Türk Lirasının Görelî Gücü

1. Arka Plan

Davranış kuralları, üretici ülkelerdeki işçilere emeklerinin karşılığında adil bir ücret ödenmesini sağlamakta kullanılabilecek araçlardan biri haline gelebilir. Davranış kurallarını uygulamak için bir rehber geliştirmek amacıyla, davranış kurallarındaki hükümlerin (davranış kurallarının atıfta bulunduğu ulusal yasalar dahil) uygulanış tarzını değerlendirmek önemlidir. Kurumsal Sorumluluk ve İşçi Hakları Ortak Girişimi'nin (Jo-In) yürüteceği denemeler, özellikle örgütlenme özgürlüğü, çalışma saatleri ve ücretlere ilişkin hükümler bakımından bu tür değerlendirmeleri yapma olanağı sağlamaktadır.

Jo-In Yönetim Kurulu, bu denemelerde ele alınacak sorular üzerinde çalışmayı sürdürdüğü için, bu yazının amacı, Yönetim Kurulu'nu Türkiye'deki hazır giyim ve tekstil sanayilerinde ücret meselelerine ilişkin olarak bilgilendirmektir. Ayrıca Jo-In'in Ortak Şartname taslağındaki (Ya da Jo-In Ortak Davranış Kuralları Taslağı) "yaşama ücreti hükmü"ne ilişkin tartışmalara bilgi kaynağı sağlamayı hedeflemektedir. Bu yazı, Türkiye'deki proje katılımcıları ve onların meslektaşları tarafından, Türkiye'deki ücret meselelerini daha iyi anlamak için de kullanılabilir.¹

Bu yazı, Türkiye'deki paydaşlarla tartışmalardan toplanan bilgilere dayanmaktadır (Jo-In Yönetim Kurulu üyelerinin Kasım 2004 yaptığı toplantılardan, Haziran 2005'e kadar takip toplantıları ve yazışmalarıyla devam eden süreç). Bu yazının ana kaynakları arasında şunlar vardır: Türkiye'nin üç tekstil sendikasının temsilcileri (Öz-İplik, Teksif ve Tekstil); Devlet İstatistik Enstitüsü; geçim maliyeti hesaplamaları yapan çeşitli sendika konfederasyonları; Türkiye'deki marka temsilcilerinden bir kesit (gerek proje katılımcısı olan, gerekse olmayan ve çeşitli Davranış Kuralı girişimlerine üye olan markalar); ve Türkiye'de gözetim yapan sosyal denetçiler.² Ücretlerle ilgili bilgilerin tüm açıklığıyla beyanını teşvik etmek için, kaynakların isimlerinin duyurulmasını kabul ettiği yerler hariç, görüşmeler gizlilik içinde yürütüldü.

2. Ücretlerle İlgili Türk Yasaları ve Mevzuatı³

Jo-In Ortak Şartname Taslağı (taslak Ortak Davranış Kuralları) dahil çoğu davranış kuralı, işyerinde ulusal yasalara uyulmasını gerektirmektedir. Bu bölüm, Türkiye'de ücretle ilgili yasaları ve mevzuatı gözden geçirmektedir.

2.1 Onaylanan İlgili Anlaşmalar

Türkiye, ILO'nun 1961 tarihli Ücretlerin Korunması Anlaşmasını ve 1975 tarihli Asgari Ücret Tespit Mekanizması Anlaşmasını onaylamıştır. Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Anlaşması da 1975 yılında onaylanmıştır.

2.2 17 Ekim 2001 Tarihinde 2709 Sayılı Yasayla Tadil Edildiği Şekliyle 7 Kasım 1982 Tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

¹ Bu bilgilendirme yazısının hedefinin dar olması nedeniyle, Türkiye'deki emek piyasalarına, ücret belirleyicilerine, vb. ilişkin daha teknik sorular ele alınmamaktadır. Bu konulara ilişkin ilave okumalar, Türkiye'deki ücret tartışmasıyla daha geniş ilgilenmek isteyenler için kaynak oluşturabilir.

² Türkiye'de gözetime ilişkin bilgiler, 18 Mayıs 2005'te Türkiye'de ILO Ankara Ofisinde yapılan Sosyal Denetim Konulu ILO/Jo-In Seminerinde de toplandı.

³ Çoğu yasanın kaynağı: ILO Asgari Ücret Veritabanı. www.ilo.org/travdatabase adresinden erişilebilir.

Türk Anayasası'nın 55. Maddesi bir "adil ücret" garantisi vermektedir. "... devlet, işçilerin gerçekleştirdikleri çalışmayla orantılı adil bir ücret almalarını ve diğer sosyal yardımlardan faydalanmalarını sağlamak için gereken tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde, işçilerin yaşama koşulları ve ülkenin ekonomik durumu dikkate alınır." hükmünü getirmektedir.

2.3 22 Mayıs 2003 Tarihli ve 4857 Sayılı Türk İş Kanunu, Resmi Gazete tarih 10.06.2003, sayı 25134 ve sayfa 132

- 2003 tarihli Türk İş Kanununun 32. ila 62. maddeleri, ücretler ve ödemelerle ilgilidir. Kayda değer Maddelerden bazıları aşağıdadır:
- Madde 34, işçilerin ödeme gününden 20 gün sonra ücretini almadığı takdirde işi durdurma hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. Böyle bir durdurma, toplu bir nitelik kazansa bile, grev olarak görülmemekte ve yasalarda grevlere ilişkin getirilen hükümlere tabi olmamaktadır.⁴
- Madde 37, işçilere çalışılan saatleri, fazla mesaiyi, tatil ödemelerini, kesintileri ve ücretleri gösteren bordrolar verilmesi hükmünü getirmektedir.
- Madde 38, iş sözleşmelerinde veya toplu pazarlık sözleşmelerinde belirtildiği durumlar haricinde, işçilerin ücretlerinden para cezası kesilemeyeceği hükmünü getirmektedir. Bu tür para cezaları, ayda iki günlük normal ücreti veya parça başı ücreti aşamaz ve işçiye kesintinin sebepleri bildirilmek zorundadır. Bu tür kesintiler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hesabına alacak kaydedilmek zorundadır. Bakanlığın da bu fonları çalışanlar için eğitim ve sosyal hizmetlerde kullanılmasını sağlaması gerekir.
- Madde 39, asgari ücrete ve asgari ücretin kim tarafından ve nasıl belirlendiğine (aşağıda ayrıntılı açıklanmaktadır) odaklanmaktadır. Asgari ücret kanunu, buldukları yere (Serbest Ticaret Bölgeleri dahil) ve statülerine bakmaksızın yasal olarak istihdam edilen tüm çalışanlar için geçerlidir.
- Madde 41, fazla mesai ücretleriyle ilgilidir. Normal çalışma haftasının 45 saat olduğu sözleşmeler için, ilave saatler normal ücretin 1,5 katı olarak hesaplanmaktadır. Normal çalışma haftasının 45 saatten az olduğu sözleşmeler için, ilave saatler, 45 saatlik çalışmaya kadar normal ücretin 1,25 katı olarak ödenmektedir. Bu Madde, işçilerin "esnek süreli" çalışmayı, yani daha önceki haftalarda fazla mesai yapılmış her saat için 1,5 saatlik serbest zaman tercih etmesine de olanak vermektedir.
- Madde 46, işçilerin 7 gün içinde en az 24 saat dinlenmelerini ve hafta tatili için ücret almalarını getirmektedir. İşçinin örneğin vizite veya evlilik nedeniyle işe gelmediği günler, çalışılan gün olarak hesaplanmaktadır. Bir fabrikanın, acil durum dışındaki nedenlerle kapatılması halinde, işçiler o günlerin tam ücretini almaktadır. Bir fabrikanın, doğal acil durum nedeniyle kapatılması halinde, işçiler yarım ücret almaktadır.
- Madde 47, ulusal tatillerle ilgilidir. Ulusal tatil günlerinde çalışmamaları halinde işçiler o günlerin tam ücretini almaktadır. Çalışmaları halinde ise, ilave ücret almaktadırlar.

⁴ Bu, bir sendika olmadan işçilere izin verilen yegane yasal grevdir.

- Madde 49, işçilerin tatil gününde veya Pazar günlerinde çalışmaları karşılığında normal ücret üzerinden bir günlük ilave ücret almalarını getirmektedir.
- Madde 53'e göre, işçinin bir yıl çalıştıktan sonra ücretli izin hakkı vardır. Çalıştıkları sürenin uzunluğuna bağlı olarak işçiler her yıl 14-26 gün ücretli izin almaktadır. Ücretli izin, 18 yaşın altında veya 50 yaşın üzerindeki işçiler için 20 günden az olamaz.

2.4 Ağustos 2002 tarihinde tadil edildiği şekliyle Serbest Bölgeler Yönetmeliği, Resmi Gazete tarih 17.08.2002 ve sayı 24849

Bu yönetmelik, Serbest Ticaret Bölgelerindeki işverenlerin, Türk hudutlarında geçerli tüm asgari ücret hükümlerine uymaları zorunluluğunu getirmektedir.

2.5 Asgari Ücret Tespit Komisyonunun 2004/2 sayılı ve 28 Aralık 2004 tarihli Kararı, Resmi Gazete tarih 30.12.2004, sayı 25686

Bu karar, asgari ücreti şimdiki düzeyinde belirleyen ve halen yürürlükteki karardır. Asgari ücretler konusunda daha fazla bilgi için lütfen aşağıdaki bölüme bakın.

2.6 16 Ağustos 1997 tarihli ve 4306 Sayılı Kanunun 6. Maddesiyle ve 29 Haziran 2001 Tarihli ve 4702 Sayılı Kanunla Tadil Edildiği Şekliyle Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu, Resmi Gazete sayı 19139, tarih 19 Haziran 1986

Bu kanun, uzmanlık becerilerinde eğitim sağlamak için 15-19 yaşında çırakları işe almaya ilişkin hükümler içermektedir. Çıraklar için asgari ücret, kendi yaş kategorilerine göre yasal asgari ücretin %30'udur. 9. Bölüm, bu kanunun uygulamasını ayrıntılı olarak ele almaktadır.

3. Türkiye'de Yasal Asgari Ücret

1 Ocak 2005 tarihinde, Türkiye'deki yasal asgari ücret, 16 yaşından büyük işçiler için aylık brüt 488,70 YTL (350,15 YTL net gelir) olarak belirlenmişti.

14-16 yaşındaki işçiler için yasal asgari ücret aylık brüt 415.80 YTL (297,90 YTL net gelir) olarak belirlenmişti. Tablo 1, yasal asgari ücrete ve işçilerin ve işverenlerin vergi ve sosyal güvenlik sorumluluklarına ilişkin ayrıntıları vermektedir.

Tablo 1:

2005 Yılında Yasal Asgari Ücret ve Kesintiler (16 Yaşından Büyük İşçiler İçin)	
İşçi Ücretleri	
Brüt Ücret	488,70 YTL
Sosyal Güvenlik Primi (%14)	-68,42 YTL
İşsizlik Sigortası Katkı Payı (%1)	-4,89 YTL
Gelir Vergisi (%12)	-62,31 YTL
Damga Vergisi (%0,6)	-2,93 YTL
Toplam Kesinti	-138,55 YTL
Net İşçi Ücretleri	350,15 YTL
İşveren Maliyetleri (İşçi Başına)	
Ödenen Brüt Ücret	488,70 YTL
Sosyal Güvenlik Ödemesi (%19,5)	95,30 YTL
Sigorta Fonu Ödemesi (%2)	9,77 YTL
İşverene Toplam Bordro Maliyeti	593,77 YTL
Kaynak: Türk Harb-İş Sendikası, Mayıs 2005	

Türk iş kanunu, asgari ücretin en az iki yılda bir tespit edilmesini gerektirmektedir, fakat son yıllarda, Türkiye'deki yüksek enflasyon nedeniyle, bu süre her altı ila 12 ayda bir şekilde değişmiştir. Örneğin 2004 yılı için asgari ücret Ocak'ta belirlenmiş ve Haziran'da tekrar ayarlanmıştır. 2005 yılı asgari ücretinin 12 aylık bir dönem için geçerli olması gerçeği, Türkiye'deki enflasyon oranının görece istikrarlı hale gelmesinin sonucudur. Asgari ücretin Aralık 2005'te yeniden ayarlanması beklenmektedir.

Türk İş Kanununun 39. Maddesine göre, Türkiye'de asgari ücret ulusal düzeyde uygulanmakta ve Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenmektedir. Komisyon, beş hükümet temsilcisinden, en çok üyeye sahip ulusal sendikaların seçtiği beş temsilciden ve en çok üyeye sahip ulusal işveren örgütlerinin seçtiği beş temsilciden oluşmaktadır. Komisyon, en az on üyeye toplanmakta ve oyçokluğuyla karar vermektedir. Oyların eşit çıkması halinde, Komisyon başkanı tayin edici oya sahiptir.

Komisyon, asgari ücretin çok düşük olduğuna inanan ve işçilerin çıkarlarının Komisyonunda yeterince temsil edilmediğini iddia eden işçilerden ve işçi hakları savunucularından eleştiri almaktadır. Kısmen hükümet temsilcilerinin işverenden yana olması ve sendika temsilcilerinin de olabileceklerinden daha az etkin olmaları nedeniyle işçilerin reel ücretlerinin son yirmi yılda düşmüş olduğuna inanıyorlar. Bazıları Komisyonunda en çok üyeli sendikalara üyelik verme şeklindeki mevcut uygulamanın, tüm sendikaların Komisyona temsilci seçmesi şeklinde değiştirilmesini istiyor. Buna karşılık iş dünyasının bazı temsilcileri, Türkiye'de yükselen asgari ücretin, Türkiye'nin rekabet gücünü ücretlerin daha düşük olduğu komşu ülkelere göre azaltacağından korkuyor. İstihdamı artırmak için yasal asgari ücretin azaltılmasını isteyenler de var. 6 Mayıs 2005'te IMF Türkiye Direktörü Ann Krueger, kayıtlı ekonomide istihdamı artırma

stratejisinin bir parçası olarak asgari ücretlerde kesinti yapılması çağrısında bulundu.⁵ Krueger'in sözlerinin ardından Ankara'da yaşanan protestolar, Türkiye'de asgari ücretin önemli ve tartışmalı bir konu olmaya devam edeceğini gösteriyor. İşveren ve işçi kesiminin temsilcileri Türkiye'de asgari ücretin düzeyinin uygunluğu konusunda sık sık anlaşmazlığa düşerken, ulusal bir asgari ücretten bölgesel bir asgari ücrete geçiş fikri, her iki kesimin üyelerince destekleniyor. Türkiye'de büyük kentler ve Anadolu'nun küçük kentleri arasında geçim maliyetlerindeki büyük farklar nedeniyle bir çok kişi, bölgesel asgari ücretlerin, ücretlerin farklı bölgelerdeki işçilerin yaşadığı hayat pahalılığını yansıtmamasını sağlamaya yardım edebileceğini öne sürüyor. Fakat işçi dünyasının bazı üyeleri, bölgesel ücretlere karşı çıkıyor. Ülkenin yoksul bölgelerinde daha düşük ücret uygulanmasının, ülkenin geniş kesimlerini marjinalleştiren ciddi ücret uçurumlarını pekiştireceğini ve yoksul bölgelerde mevcut yoksulluğu derinleştireceğini düşünüyorlar. Ortak bir asgari ücretin Türkiye için uzun vadeli faydalar getireceğini düşünüyorlar.

4. Yasal Fazla Mesai Ücretleri

2003 tarihli İş Kanunu, fazla mesai ücreti düzenlemelerini büyük ölçüde değiştirerek Pazar günü çalışma için fazla mesai ödemelerindeki farklılıkları ortadan kaldırdı.⁶ Yürürlükte yönetmeliklere göre, fazla mesai ücreti, 45 saatlik iş haftasının üzerinde çalışılan her saat için, normal saat ücretinin 1,5 katıdır. Yani brüt asgari ücretler saatte 2,18 YTL olarak hesaplanırsa, hükümetin belirlediği aylık 225 saatlik normal çalışmaya göre brüt asgari fazla mesai ücreti saatte 3,27 YTL olur.

Fazla mesai Türkiye hazır giyim ve tekstil sanayilerinde yaygın bir uygulama olduğu için, fazla mesai ödemesi, ücretler tartışmasında önemli bir yere sahiptir. Kanun, bir haftadaki toplam fazla mesai süresini 21 saatle (günde en fazla 11 saatlik çalışma ve yedi günde bir günlük tatille) ve bir yıldaki toplam fazla mesai süresini 270 saatle sınırlamasına rağmen, birçok işyeri kanuna uyamadıklarını bildirmektedir. Yasal olarak izin verileden daha uzun fazla mesaiye ek olarak (sendikalar, kayıt dışı sektörde günde 12 saatlik çalışmanın çoğu zaman normal görüldüğünü bildiriyor), hem kayıtlı hem de kayıt dışı sektörlerdeki işçilerin birçoğu, normal ücretin 1,5 katı şeklindeki kanunen zorunlu oran üzerinden fazla mesai ücreti alamıyor. Bazı durumlarda, fazla mesai ücreti hiç ödenmiyor ve bazı durumlarda da, işçiler normal çalışma haftasının üzerinde çalışılan saatler için yalnızca normal saat ücretini alıyor. Fazla mesai için yetersiz ödemeler, 9. Bölümde tartışılmaktadır.

5. Toplu İş Sözleşmelerindeki Ücretler

Türkiye'de toplu iş sözleşmelerini (TİS) tartışırken, Türkiye'de merkezi bir pazarlık yapısı bulunmadığını belirtmek gerekir. Toplu pazarlık yoluyla ücretlerin ayarlanması merkezi değildir, yani ücretler işletme düzeyinde ayarlanmakta ve uygulanmaktadır. Yine de hazır giyim ve tekstil sanayilerinde etkin TİS' ne sahip üç sendika, Öz-İplik-İş (Haziran 2004 itibariyle sektörün kayıtlı işçilerinin %13,4'ünü temsil ediyor), Teksif (%54,43) ve Tekstil (%12,31)⁷, "grup TİS"

⁵ Kaynak: AFX News Limited, <http://www.forbes.com/work/feeds/afx/2005/05/06/afx2007069.html> 6 Mayıs 2005.

⁶ Sendikalar ve markalar, daha önceki iş kanununun, Pazar günleri ve tatil günlerinde çalışma karşılığında normal haftalık ücrete ek olarak iki günlük ücret ödenmesini gerektirdiğini bildirdiler. Pazar günleri ve tatil günlerinde çalışmayı büyük ölçüde caydıran çalışma politikaları, yeni kanunla büyük ölçüde değiştirildi.

⁷ Türkiye Çalışma Bakanlığı'na göre Haziran 2004 itibariyle. Sektörde başka sendikalar da bulunmasına rağmen, bunlar Türk kanunlarına göre toplu pazarlık yapma hakkına sahip değiller, çünkü sektördeki işçilerin %10'dan

müzakere ediyor. Bu grup TİS'leri, tek bir sendika ve bir işveren örgütü arasında müzakere ediliyor. Bunlar yalnızca işverenlerin işveren örgütüne üye olduğu ve sendikanın da TİS müzakere edecek yasal gerekleri (en önemlisi de sendikanın işgücünün %50'sinden fazlasını temsil etmesi gereğini) karşıladığı fabrikalarda geçerlidir. Sendikaların tek bir işverenle TİS' i doğrudan müzakere ettiği durumlar da vardır. İşletme düzeyindeki TİS, sendika üyeliğine bakmaksızın işletmedeki tüm ilgili işçiler için geçerlidir.

Üç sendika, toplu pazarlığa yönelik farklı yaklaşımlara sahip olmalarına ve fabrikalarla ayrı ayrı sözleşmeler müzakere etmelerine rağmen, aralarındaki işçileri kazanma ve onları elde tutma rekabeti nedeniyle çoğu zaman biri diğerinin kazandığına denk olan ücret seviyesine ulaşma çabası içine giriyor. Dolayısıyla bu bölüm, Türkiye hazır giyim ve tekstil sanayilerinde TİS'lerdeki ücret hükümlerine ilişkin genel bir fikir sunmaktadır.

Sendika kaynaklarına göre, hazır giyim sektöründeki sendika üyeleri, evlerine ayda 350-450 YTL ücret götürüyor (%28 kesinti çıkarıldıktan sonra). Tekstil işçileri, evlerine ayda 450-500 YTL götürüyor. Bir sendika temsilcisi, bu hesaplamaların bu sektörlerdeki başlangıç, ve en yaygın, maaş düzeyini temsil ettiğini söyledi. Eve götürülen ücretlerin, daha vasıflı veya deneyimli işçiler için ayda 600 YTL'ye kadar yükselebildiğini bildirdi.

TİS'lerdeki ücretlerin, enflasyonun etkilerini gidermek için her altı ayda bir artırılması gerekiyor. Bazı durumlarda, artışlar enflasyon oranına bağlıyken, bazı durumlarda da artış oranı önceden kararlaştırılıyor. TİS'leri işçilere her yıl 72 veya 120 günlük yıllık ikramiye de sağlıyor (her ay için 6 veya 10 günlük ilave ödeme).

TİS'lerin sunduğu ücretler, özellikle de ikramiyeler hesaba katıldığında asgari ücretlerden daha yüksek olmasına rağmen, sendikaların müzakere ettiği yan ödemeler veya sosyal yardımlar, işçiler için bazen sendika üyeliğinin en çekici yönünün oluşturabilmektedir. İşe ulaşımı ve günlük yemekleri sağlamanın yanında (sektördeki işçilerin çoğuna sağlanan faydalar), TİS'ler genellikle yakıt, eğitim, çocuk bakımı ve izinde seyahat ücreti için yardımlar da sağlıyor. İşçilere ayrıca yılda 2-6 kez gıda ve ev malzemeleri paketleri veriliyor (yüksek enflasyonlu yıllardaki müzakereler sonucu getirilen bir uygulama). Evlilik, yakın bir aile bireyinin ölümü veya malullük durumlarında, fabrika tarafından ilave fonlar da sağlanıyor.

“Yaklaşık hesaplamalara” dayanarak, toplam yan ödemelerin ve ikramiyelerin (sanayideki yaygın uygulama olan yemek ve ulaşım sağlama hesaba katılmaksızın), işçi başına ayda 140 ile 280 YTL arasında olduğu tahmin edilmektedir. Dolayısıyla bir TİS kapsamındaki ortalama hazır giyim işçisi için ücretler, ikramiyeler ve yan ödemeler toplamı, ayda 490-700 YTL olarak; tekstil işçileri içinse, ayda 620-780 YTL olarak hesaplanmaktadır.

TİS'lerindeki ücret maddeleri, yasal asgari ücrete göre önemli iyileştirmeler sunuyorsa da, bazı kimseler TİS'lerin uygulanmasında zayıflıklar gözlemektedir. Örneğin etkin TİS'lerine sahip fabrikaları izleyen bazı denetçiler ve markalar, TİS'lerinin İstanbul veya İzmir'de yüksek düzey giyim üreten sendikasız fabrikaların birçoğu karşısında ciddi iyileşmeler sunmadıklarını gözlemişlerdir. Gerçekten de, birkaç denetçi, bazı sendikasız fabrikaların, bildikleri TİS'li yerlere göre daha iyi ücret paketleri sunduğunu bildirmişlerdir. Bazı durumlarda da, sendikalar ve markalar, TİS'lerinin her zaman tam olarak hayata geçirilmediğini bildirmişlerdir. Sendika

görevlileri, fazla mesai ücretinin gereğince ödenmemesiyle ilgili sorunlara işaret etmişlerdir. Bir marka, sendikalı bir fabrikanın, kreş veya çocuk bakım desteği sağlama şeklindeki TİS gereğine ve yasal gereğe uymadığını söylemiştir.

TİS maddelerinin, davranış kurallarını ihlal ettiği örnekler de vardır. Bir markanın bildirdiği bir örnekte, bir fabrika işe geç gelen bir işçiden iki günlük ücret kesintisi yapmıştır ve bu, o tesisteki TİS şartlarına uygun bir davranıştır. Marka, bu davranışı, para cezaları şeklinde disiplin önlemlerine izin vermeyen kendi davranış kurallarının bir ihlali olarak görmüş ve işçinin ücretinin geri ödenmesini talep etmiştir. Fakat burada, TİS'lerinin uygulanmasına ilişkin bu tür sorunlara rağmen, toplanan bilgilerin çoğunun, sendikalı fabrikaların genellikle yasal asgari ücretten daha yüksek ücretler sunduğu şeklindeki görüşü desteklediğini belirtmek gerekir.

TİS'leri, Pazar günleri ve tatil günlerinde çalışma karşılığında, normal ücretlerine ek olarak, normal ücretlerinin 2-4 katı fazla mesai ücretleri de sağlıyor. Bazı durumlarda, sendika üyeleri, tatili izleyen haftada bir günlük ilave izin alıyor. Yine de sendikalar, ücretler konusunda yaşadıkları en büyük zorluklardan birinin, işçilerin fazla mesai ücretlerini TİS'lere uygun olarak almalarını sağlamak olduğunu bildiriyorlar. Birkaç örnekte de, sendikalar ve markalar, bu amaca ulaşmak için işbirliği yaptıklarını bildirmişlerdir.

6. Hazır Giyim ve Tekstil Sektöründeki Ücretlerin İncelenmesi

Türkiye hazır giyim ve tekstil sanayilerinde kayıt dışı çalışmanın⁸ yüksek oranda olması ve ücretlerin bildirilmesindeki eksiklikler nedeniyle, istihdama ve ücretlere ilişkin doğru resmi verilere ulaşmak imkansızdır. Tablo 2, sendika ve marka temsilcileri ve denetçilerle yapılan görüşmelerden toplanan bilgilere göre Türkiye hazır giyim ve tekstil sanayilerinde ücret dağılımına ilişkin genel bir fikir sunmaktadır.

Bu tabloda, ücret üstüne tartışmaların birkaç önemli yönü örneklenmektedir. Bunların belki de en önemlisi, sendikalı işçilerin, yan ödemeler ve sözleşmeli ikramiyeler hesaba katıldığında genelde sanayideki en yüksek ücretleri alıyor olmalarıdır. Yine de, yukarıda da bildirildiği gibi, bu tablo aynı zamanda sendikasız işçilerin, TİS'lerin sağladığına denk ücretleri evlerine götürebildiklerini de göstermektedir. Bazı sınırlı durumlarda, sendikasız fabrikaların, işçiler için kar paylaşımı veya başka teşvik sistemleri getirerek, ortalamada daha da yüksek ücretler ödedikleri bildirilmektedir. Diğer yerlerde, sendikasız fabrikalar, dini tatillerde gıda sepeti verme gibi TİS'lerde getirilen bazı yardımları sağladıkları görülmektedir.

Bu tabloda görülen ücret tartışmasının diğer bir önemli yönü de, işverenin yüklendiği bordro maliyetleri ve bazı işverenlerin bu maliyetleri azaltmak için kullandıkları yöntemlerdir. Bu temel hesaplamalara göre, sendikalı fabrikalardaki işverenler, en yüksek bordro maliyetlerine sahip gibi görünüyor. Tüm sendika temsilcileri, sendikalı fabrikaların bordro vergilerini ve sosyal güvenlik katkılarını hükümete tam olarak ödediklerini bildirmektedir. TİS gereklerinin maliyetiyle birleştirildiğinde, bu, diğer fabrikaların karşılaştığından daha yüksek maliyetler anlamına gelmektedir. Sendikalı fabrikaların tersine, birçok işveren, mali sorumluluklarından kısmen veya tamamen kaçınarak maliyetleri kısmaktadır. Hükümete ücretlerin olduğundan az

⁸ “Kayıt dışı işçi” terimi, işçilerin bir fabrika tarafından gayri resmi olarak istihdam edilmesini ve kanunlar kapsamında çalışan olarak resmi bir statüye sahip olmamalarını anlatmaktadır. Kayıt dışı işçiler konusu, 9. Bölümde ayrıntılı olarak tartışılmaktadır.

bildirilmesi ve bordro vergilerinin yalnızca kısmen ödenmesi şeklindeki yaygın uygulamalara Türkiye’de “çift defter tutma” denilmektedir (diğer ülkelerde yaşanan ve çok farklı olan “çift defter tutma” uygulamasıyla karıştırılmamalıdır). Görece yüksek işveren ve işçi bordro vergilerinin uygulamaların ağırlığıyla birleşmesi, işverenlerin tüm işçilere resmi olarak asgari ücret ödemesini ve ardından da ücret artışlarını ve fazla mesai ücretlerini gayri resmi biçimde nakit olarak ödemesini teşvik ediyor. Tablo, bu tür bir uygulamadan işçi başına aylık maliyet tasarruflarını göstermektedir. Örneğin bir işçi 450 YTL net ücret alıyorsa, çift defter tutma, bordro maliyetlerinden 30-40 YTL tasarruf sağlayabilir. Dolayısıyla birkaç yüz işçinin çalıştığı bir fabrikada, çift defter tutmaya yönelik büyük bir teşvik olacaktır. Fazla mesai yapılacağı da göz önüne alınırsa, teşvik daha da büyüktür. 9. Bölüm, “çift defter tutma” uygulamasını ayrıntılı olarak tartışmaktadır.

Tablo 2, İstanbul’da ve ülkenin diğer yerlerinde işçilerin aldığı ücretlerdeki farkları da gösteriyor. Tanınmış markalar için İstanbul ve İzmir’de üretim yapan birçok fabrikanın, yasal asgari ücretin üzerinde ödeme yaptığı bildiriliyor. Bu yerlerdeki işçiler, buralardaki yüksek geçim maliyetleri ve işçileri çekmek ve elde tutmak için fabrikalar arasında yaşanan rekabet nedeniyle daha yüksek ücret bekler hale gelmişlerdir. Öte yandan, İstanbul dışındaki birçok fabrikada (ayrıca İstanbul içindeki, çalışma şartları çok kötü -“sweatshop”olarak isimlendirilen-bazı işyerlerinde), ücretler yasal asgari ücretin altına düşmekte, hatta bazen ancak yarısına ulaşmaktadır. 9. Bölümde ayrıntılı olarak açıklandığı gibi, bu tür fabrikalardaki işçiler yasal olarak kayıtlı değildir ve bu yüzden, yasal asgari ücret ödemeyen işverenlere karşı yasal yollara başvuramamaktadır. Türk imalatçıların, Anadolu’daki işçilerin geçim maliyetlerinin İstanbul’dakilerin çok altında olduğunu söyleyerek, yasal asgari ücretlerin (kanuna göre tüm Türkiye’de uygulanması gereken) altında ücret ödemeyi haklı göstermeye çalışmaları yaygın bir durumdur.

“Kayıt dışı işçi” olarak yasal asgari ücretin altında ücret alan işçilerin, hazır giyim ve tekstil sanayilerindeki işçilerin yaklaşık üçte ikisini oluşturduğu tahmin edilmektedir. Bu sanayilerde asgari ücretin altında ödemelerin yaygın olması nedeniyle, bazı gözlemciler, kayıt dışı işçilerin Türkiye’de üretim yapan tüm markalara hizmet ettiğine (bilerek veya bilmeyerek) inanmaktadır. Yine de, görüşme yapılan markalar, gözlemciler ve sendikalar, kayıt dışı ve düşük ücretli işler sunan fabrikaların genellikle Türkiye, eski Sovyetler Birliği veya Orta Doğu pazarlarına üretim yaptığını bildirmişlerdir. Batılı “indirimli satış” şirketlerinin de bu tür fabrikalarla iş yaptığı bildirilmiştir. Kayıt dışı işçiler yüksek markalara üretim yaptıklarında, bu durum, markalar tarafından genellikle bilinmemektedir, çünkü –tedarik zincirinin- ikinci, üçüncü veya dördüncü düzeyde gerçekleşmektedir.

Tablodaki ücret aralıkları, becerilere ve deneyime göre değişmektedir. Ağır veya karmaşık makineler çalıştıran işçiler daha çok para almaktadır. Örneğin kesicilere ve numune dikicilere daha yüksek ödeme yapılırken, temizlik ve basit dikim gibi işlere görece daha düşük ödeme yapılmaktadır. Teoride, işçiler, daha deneyimli hale geldikçe de daha yüksek ücret alıyor. Beceri ve deneyime göre ücret oranlarındaki fark, özellikle ikramiyeler veya diğer teşvik programları varsa ayda 50-200 YTL arasında değişebilmektedir. Fakat pratikte, sanayideki birçok görev, pek fazla beceri veya geçmiş deneyim gerektirmemektedir. Dolayısıyla büyük ücret artışları oldukça sınırlı kalmaktadır.

Burada, görüşmelerin cinsiyet, ırk, din veya diğer etkenlere dayanan ücret farklılıkları sorununa odaklanmamış olmasına rağmen, birkaç kaynağın, fabrikalardaki daha yüksek becerili, daha iyi ücret ödenen pozisyonların genellikle erkekler, daha az becerili, daha az ücret ödenen

pozisyonların ise kadınlar tarafından işgal edilmesi şeklinde bir eğilimi gözlemlemiş olduğunu belirtmek gerekir. Bu eğilim sebepleri, konuyla daha fazla ilgilenilmesi gerektiğini işaret ediyor.

Tablo 2:

Türkiye Hazır Giyim ve Tekstil Sektörlerinde Tahmini Ücretler ve Emek Maliyetleri Mayıs 2005 İtibariyle									
İşçilerin İstihdam Statüsü	İşçi Sayısı			İşçi Ücreti			İşverene Bordro Maliyetleri		
	Tahmini İşçi Sayısı	Toplam Hazır Giyim ve Tekstil İşçileri %	Sanayi (Hazır Giyim/Tekstil) veya Yer (İstanbul/Anadolu)	İşçilerin Aylık Brüt Ücreti (%28 kesintili)	İşçilerin Aylık Net Ücreti	İşçilerin Ayda Eve Götürdükleri Toplam Ücret (Ücretler, Yardımlar, İkramiyeler)	İşverenlerin Vergileri ve Sosyal Güvenlik (brüt ücretlerin %21'i)	İşverenlerin İşçi Başına Aylık Emek Maliyeti*	İşverenlerin Saatlik Emek Maliyeti**
<i>Tüm ücretler ve maliyetler Yeni Türk Lirası (yaklaşık, 1,35 YTL = 1 USD) cinsindedir. Rakamlar, fazla mesai ücretlerini içermemektedir.</i>									
Kontrol Grubu: Yasal Asgari Ücret (16 yaşından büyükler için) Kazanan Kayıtlı İşçiler				488.70	350.15	Geçerli değil	105.07	593.77	2.64
TİS Kapsamındaki Sendikalı, Kayıtlı İşçiler (ikramiye ve yardımlar dahil, fazla mesai hariç)	80,000-90,000	3%	Tekstil	600-700	450-500	620-780	135-150	940-1130	4.16-5.00
			Hazır Giyim	480-630	350-450	490-700	105-135	740-1020	3.28-4.52
TİS Kapsamında olmayan, Kayıtlı İşçiler. Sosyal güvenliğin ve bordro vergilerinin tam bildirilmesi	90,000-120,000	4%	Tekstil	480-700	350-500	350-700	105-150	593-1100	2.64-4.88
			Hazır Giyim	480-630	350-450	350-650	105-135	593-1010	2.64-4.50

(çift defter tutma yok)									
TİS Kapsamında olmayan, Kayıtlı İşçiler. Sosyal güvenliğin ve bordro vergilerinin eksik bildirilmesi (çift defter tutma var)	350,000 – 450,000	W	Tekstil	480-700	350-500	350-700	105	593-1050	2.64-4.68
			Hazır Giyim	480-630	350-450	350-600	105	593-980	2.64-4.37
Kayıt Dışı İşçiler (Sosyal güvenliğe veya diğer yardımlara sahip olmayan, çalışma mevzuatının ihlal edilmesi karşısında yasal yola başvuramayan gayri resmi işçiler).	2,000,000 – 2,200,000	72%	Esas olarak İstanbul'da	260-300	260-300	260-300	0	260-300	1.16-1.33
			Anadolu'da, çalışma şartlarının çok kötü olduğu işletmeler.	185-220	185-220	185-220	0	185-220	0.82-0.98
Çocuklar, Yasadışı Göçmenler, vb. Dahil, Kayıt Dışı/Gizli İşçiler	200,000400,000	8%		148-185	148-185	148-185	0	148-185	0.66-0.82
TOPLAM	3,000,000	100%							

Not: Güvenilir resmi ücret verilerinin yokluğu nedeniyle, bu tablo, bu yazı için görüşülen sendika, gözlemci ve marka temsilcilerinin verdiği sistematik olmayan ücret bilgilerini özetlemektedir. Bu tablonun formülasyonu da Teksif sendikasıdan Engin Sedat Kaya'nın önermiş olduğu bir tablosuna dayanmaktadır. Bu tablo, Türkiye hazır giyim ve tekstil sanayilerindeki ücretlere ilişkin genel bir fikir sunmaktadır. Bu sanayilerdeki ücret gerçeklerinin nihai bir özeti olmadığı gibi, Jo-In denemelerinin ve paydaşlarla yapılacak danışmaların seyrinde ilave araştırmalara konu olacaktır.

* Çalışanların brüt ücretlerine, bordro vergilerine, sosyal güvenlik katkılarına ve ikramiyelere veya yardımlara (varsa) dayanmaktadır. Bu sütun, işçi ücretlerinin hükümete yetersiz bildirilmesiyle işçi başına sağlanan aylık maliyet tasarruflarını göstermektedir. Türkiye'de bu ve diğer sanayilerde genellikle işyerinde sağlanan yemek ve ulaşım hesaba katılarak, toplam bordro maliyetlerine ve işçilerin eve götürdükleri ücretlere 75-100 YTL ilave edilebilir.

** Ortalama saatlik maliyet, ayda 225 saatlik yasal sınıra dayanmaktadır. Kayıt dışı işçiler söz konusu olduğunda, bu tahmin, onların saatlik ücretini muhtemelen *yüksek* göstermektedir, çünkü bu işçilerin ortalama çalışma haftasının, aynı ücretle ayda 72 saate ulaşarak, ayda 288 saati veya daha fazlasını bulması daha yaygındır.

7. Türkiye’de Asgari Geçim Maliyetini Ölçme

Ücretlerin yeterliliğine ilişkin soruları ele alabilmek için, işçilerin geçim maliyetini göz önünde bulundurmak gerekir. Büyük ölçüde Türkiye’nin yüksek enflasyonlu geçmişi nedeniyle Türkler, geçim maliyetlerini hesaplamak için görece sağlam sistemler geliştirmişlerdir. Bu hesaplamalara, sıradan yurttaşlar tarafından sıkça başvurulmaktadır ve bunları ölçmeye ve raporlamaya getirilen yaklaşımlar, kamuoyunda tartışma konusudur. Devlet İstatistik Enstitüsü’ne ek olarak, Türkiye’de bazı sendikalar, düzenli olarak asgari geçim maliyeti çalışmaları yapmaktadır. Bu kurumlar arasındaki yaklaşımlar değişmesine rağmen, hesaplamalar genellikle dört kişilik bir aileye (iki ebeveyn ve iki çocuk) göre yapılmaktadır. Ailede tek bir ücretlinin bulunduğunu varsaymak yaygındır.

İlginç bir şekilde, Türkler, bu hesaplamaları İngilizce’de "yaşama ücreti" olarak adlandırıyor. Gerçekten de, bu kurumların asgari geçim maliyetini ölçmekte kullandıkları yöntemi inceleyince, belirli yaşama ücreti ölçme teknikleri ile bu hesaplamaların benzerlikleri belirginleşiyor.

7.1. Devlet İstatistikleri

Diğer istatistiklerin yanı sıra Türkiye’de geçim maliyeti ve enflasyon oranı konusunda veri sağlamaktan sorumlu devlet kurumu, Devlet İstatistik Enstitüsü’dür (DİE). Türkiye’de geçim maliyetine ilişkin olarak DİE, Türkiye çapında 26 ilden sürekli veri toplamaya dayanan görece karmaşık bir sisteme dayanan hane halkı harcamaları konusunda aylık veriler sağlamaktadır. Hane halkı harcamalarını ölçmek ve ağırlıklandırmak için kullanılan yiyecek sepetini belirlemek ve hane halkı gelirleri gibi diğer verileri toplamak için DİE, hane halkı harcamalarının ülke çapında ölçüldüğü periyodik anketler düzenlemektedir. En son Hane Halkı Bütçe Anketi 2003 yılında yapıldı ve 25.000’den fazla haneyi kapsadı.

2003 anketinin sonuçları, DİE’nin “Gelir, Yoksulluk ve Tüketim” başlıklı çalışmasında 2004 yılında yayımlandı.⁹ Bu çalışma, 2003 yılında dört kişilik bir aile için ayda 417 YTL olarak hesapladığı yoksulluk sınırıyla, ücret tartışması için belli bir bağlam sağlamaktadır. Çalışmaya göre, bunun anlamı, Türkiye nüfusunun %28,12’sinin (önceki yıl %26,96) yoksulluk sınırının altında yaşamasıdır.

Tablo 3, DİE’nin Türkiye Tüketici Fiyatları Endeksini hesaplamakta kullandığı ölçüleri göstermektedir. Bu yüzdeler, Türkiye’de geçim maliyetlerini ölçen kurumların kullandığı yüzdeleri etkilemektedir. Diğer kurumlar, DİE’nin eşya maliyetlerine ilişkin aylık verilerini, Türkiye’de ailelerin yüklendiği maliyetlere ilişkin kendi hesaplamalarına dahil ediyor. İlginç bir şekilde, Türkiye’de gıda harcamalarının yüzdesi zamanla azalmakta ve kira, ısınma ve kültür/eğlence harcamalarına giderek daha fazla ağırlık verilmektedir. Belki de iletişim teknolojisinin Türkiye’de giderek daha fazla kullanılması nedeniyle iletişim maliyetleri de, 2002 yılında sepete eklenmiştir.

⁹ Devlet İstatistik Enstitüsü, “Gelir, Yoksulluk ve Tüketim, 2004”. http://www.die.gov.tr/yillik/24_Gelir.pdf adresinden erişilebilir, 28 Mayıs 2005.

Tablo 3:

<i>Geçim Maliyetini Hesaplamakta Kullanılan Türkiye Tüketici Fiyat Endeksi</i>	
<i>Mal/hizmet</i>	<i>Yüzde</i>
Gıda	29.42
Alkol, Tütün	4.67
Giyim	8.09
Kira, Isınma, vb.	16.91
Ev Mobilyası	6.47
Sağlık	2.71
Ulaşım	10.42
Eğlence, Kültür	3.60
İletişim	4.82
Eğitim	2.15
Otel, Lokanta	5.87
Çeşitli Kalemler ve Hizmetler	4.87
TOPLAM	100%
Kaynak: DİE, 2003.	

DİE'nin kullandığı tüketici harcamaları sepetinde güncellemeler yapılmasına rağmen, birçok kişi, DİE'nin ölçümlerini eleştirmektedir. Bazıları, ağırlıklandırmanın, çalışan kesimine yansıyan enflasyon oranını düşük gösterecek şekilde tasarlandığına, dolayısıyla onların geçim maliyetlerini yetersiz temsil ettiğine inanıyor. Bu nedenle, çeşitli kurumlar, geçim maliyetlerine ilişkin kendi bilgilerini toplamayı tercih ediyor ve yalnızca güvenilir buldukları DİE verilerine başvuruyor.

7.2 Türk Sendikalarının Geçim Maliyeti Hesaplamaları

Tablo 4, Türkiye'de dört ana sendikal kuruluşun geçim maliyeti hesaplamalarını göstermektedir. Tümü de dört kişilik bir aile için geçim maliyetine odaklanırken, farklı veri toplama ve hesaplama tekniklerinden kaynaklanan büyük hesap farklılıkları vardır. Örneğin DİSK'in fiyat araştırması, hesaplamayı işçilere daha uygun hale getirmek için, işçilerin alışveriş yaptıkları pazarlara odaklanıyor ve işçilerin satın aldığı daha ucuz, mevsimlik gıdalara ilişkin hesaplamaları dahil ediyor. Anahtar sepet kalemlerinin, özellikle de gıdanın ağırlığı ve toplam geçim maliyeti arasındaki karşılaştırmalar çok aydınlatıcıdır. İlginç bir şekilde, DİSK, bütçenin en yüksek kısmını gıdaya (%39,71) ayırarak, aylık 1.298,59 YTL geçim maliyeti hesaplıyor. Gıdaya en düşük payı (%23,19) Kamu-Sen ayırıyor ve dört kişilik bir aile için ayda 1.804 YTL geçim maliyeti hesaplıyor.

Tablo 4

Türkiye’de Mevcut Asgari Geçim Maliyeti Tahminleri			
<i>Kurumun Adı</i>	<i>Tutar</i>	<i>Hesaplama Yapılırken</i>	<i>Ayrıntılar</i>
TÜRK-İŞ	Türk-İş’in asgari geçim maliyeti hesabı, 4 kişilik bir aile için (okul çağındaki bir çocuk [15-19 yaşında] ve küçük bir çocuk [4-6 yaşında] dahil) aylık 1.603,99 YTL’dir. Türk-İş, bu tutara, bir hanede yaşamak için gereken asgari gelir olarak tanımlanan “yoksulluk sınırı” demektedir.	Türk-İş, bu hesaplamaları 18 yıldan beri her ay gerçekleştirmektedir. Bu tutar, Nisan 2005’te duyurulmuştur.	Türk-İş’in geçim maliyeti hesabı, Ankara’da yaşayan 4 kişilik bir ailenin gıda harcamaları için “açlık sınırı”(Nisan 2005’te 528 YTL) artı kira, ulaşım, elektrik-su, iletişim, giyim, eğitim, sağlık ve kültürel faaliyetlerin maliyetinin toplamıdır. “Açlık sınırı”, Hacettepe Üniversitesi’ndeki beslenme uzmanlarının tasarladığı bir temel diyeteye dayanmaktadır. Geçim maliyetleri, Türk-İş’in araştırma merkezi tarafından, ortalama piyasa fiyatları kullanılarak hesaplanmaktadır. Harcamaların ağırlıkları, Devlet İstatistik Enstitüsü’nün (DİE) yürüttüğü 1994 tarihli Türkiye Hane Halkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketine dayanmaktadır. Gıda harcamaları, hesaplanan maliyetlerin %32,9’unu, diğer hane harcamaları (alkol, tütün ve lokanta harcamaları dahil) ise %67,1’ini oluşturmaktadır.
DİSK	DİSK’in 4 kişilik bir aile (bir okul çocuğu ve küçük bir çocuk dahil) için yaptığı son asgari geçim maliyeti hesabı 1.298,59 YTL şeklindedir.	Mayıs 2005 itibariyle DİSK, Devletin enflasyon hesabının ve hane harcamaları için kullandığı (yüzde)ağırlıkların politik amaçlı ve dolayısıyla güvenilir olmadığını	DİSK, Türkiye’de asgari geçim harcamalarını dört kişilik bir aile için hesaplamaktadır. Harcamalar, gıda, kira, elektrik-su, iletişim, temizlik, giyim, eğitim, ulaşım ve kültürel ihtiyaçlar şeklinde kategorilere ayrılan çok ayrıntılı bir kalem listesine dayanmaktadır. Sağlık harcamalarını içermemektedir. Fiyat verileri, ülkenin çeşitli kısımlarından, işçilerin alışveriş yaptığı yerlerde bulunan yerlerden alınan geçim maliyeti
	DİSK, 365.000 üyeye sahip olduğu tahmin edilmektedir ve 1980’lerde hükümet tarafından yasaklanmış, ardından 1992’de faaliyetlerine tekrar başlamıştır. DİSK/Tekstil, tekstil ve hazır giyim sektöründeki üye		

sendikadır.		söyleyerek, Türkiye’de geçim maliyetini hesaplamayı askıya almıştır. Yaptıkları en son hesap, Aralık 2004’e ilişkindir.	örneklerinin ortalamasıdır. Akademisyenler, işçilerin alabileceği mevsimlik gıda çeşitlerini de hesaba katarak, işçiler için gereken kalori alımı konusunda DİSK’e danışmanlık yapıyor. Aralık 2004 hesaplamalarında, gıda harcamaları %39,7’yi ve diğer hane harcamaları da %60,3’ü oluşturuyordu. Hesaplamalar, alkol ve lokanta harcamalarını içermemekle birlikte, ayda 15 paket sigara içermektedir.
KESK	KESK’in 4 kişilik bir aile (bir okul çocuğu ve küçük bir çocuk dahil) için yaptığı son asgari geçim maliyeti hesabı, ayda 1.896,63 YTL şeklindeydi.	KESK, en son geçim maliyeti hesabını Ağustos 2004’te yine aynı ay için duyurmuştur.	KESK’in geçim maliyeti hesabı, Türkiye’nin 2002 tarihli “güncellenmiş” Hane Halkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketinde verilen DİE istatistiklerine dayanmaktadır. KESK, İstanbul’daki yaygın Pazar yerlerindeki gıda fiyatlarını kontrol etmekte ve diğer geçim maliyetleri (giyim, kira, elektrik-su, mobilya ve ev eşyaları, iletişim, sağlık, ulaşım, eğitim, eğlence ve kültür ve çeşitli harcamalar) için DİE verilerine dayanmaktadır. DİE’nin ağırlıklandırma önerilerine uygun olarak, gıda harcamaları, hesaplanan maliyetlerin %26,7’sini, diğer hane harcamaları (alkol, tütün, lokanta, otel ve pastane harcamaları dahil) ise %73,3’ünü oluşturmaktadır.
KESK, hazır giyim ve tekstil sanayilerinde üyesi bulunmayan bir memur sendikasıdır. Çalışma Bakanlığı, KESK’in 300.000 üyesi olduğunu hesaplamaktadır.			
KAMU-SEN	Kamu-Sen’in 4 kişilik bir aile (0-6 yaşında bir çocuk ve 6-15 yaşında bir çocuk dahil) için yaptığı son “asgari geçim endeksi”	Kamu-Sen, son hesabını Mayıs 2005’te, önceki aya dayanarak duyurdu. Hesaplamalarını aylık yapmaktadır.	Kamu-Sen’in Araştırma ve Geliştirme Merkezi, bir ailenin her üyesi için günlük geçim maliyetlerini hesaplayarak, benzersiz bir ölçme yaklaşımı getirmektedir. Bu nedenle, hem bir birey, hem de bir aile için maliyet hesaplamaları sağlamaktadır. Kamu-Sen, DİE’nin maliyetlere ilişkin sunduğu aylık bilgileri kullanmaktadır.

<p>Kamu-Sen, hazır giyim ve tekstil sanayilerinde üyesi bulunmayan bir memur örgütüdür. Çalışma Bakanlığı, Kamu-Sen'in 340.000 üyesi olduğunu hesaplamaktadır.</p>	<p>hesabı, ayda 1.804 YTL şeklindeydi. Tek bir işçinin geçim sınırı için yaptığı hesap, Şubat 2005'te 658,98 YTL idi.</p>	<p>Gıda maliyetleri, yetişkinler ve büyük çocuk için 1.800 ve küçük çocuk için 1.400 kaloriye dayanmaktadır. Ardından her aile üyesi için diğer maliyetler hesaplanmakta ve tümü toplanarak aile için toplam rakama ulaşılmaktadır. Hesaplamalara gıda, kira, elektrik-su, sağlık, ulaşım, iletişim, giyim, temizlik, eğitim, kültür, spor ve mobilya ve ev eşyaları dahil edilmektedir. Kamu-Sen'in harcamaları her aile üyesine göre bölmesi, Türk ailelerinin beklenen yaşam tarzına ilişkin ilginç bir yorum oluşturmaktadır.</p>
--	---	---

NOT: HAK-İŞ, hazır giyim ve tekstil sektöründe TİS müzakere eden üç sendikadan biri olan Öz-İplik-İş'in konfederasyonudur. Hazır giyim ve tekstil sektöründeki ücret tartışmasındaki önemi nedeniyle, bu çalışma sırasında HAK-İŞ'le temasa geçildi. Hak-İş'in, işlemin giderek güvenilmezleşmesi nedeniyle geçim maliyetlerini hesaplamayı 2003 yılında bıraktığı bildirilmektedir. Şimdi, DİE istatistiklerini ve 2004 yoksulluk çalışmasını referans almaktadır.

8. Türkiye’de Ücret Standartlarını İzleme

Türkiye Çalışma Bakanlığı, Türkiye’nin yasal ücret standartlarının uygulanışını izlemekten sorumludur. Fakat görüşülen tüm kaynaklar, ücretle ilgili kanunların hazır giyim ve tekstil sanayilerindeki uygulamasının sınırlı olduğunu bildirdi. Bazı ILO uzmanları, Türk hükümetinin, fabrikaların yeterli ücret, bordro vergileri ve sosyal güvenlik ödemelerinde bulunmalarını sağlamaya yeterli sayıda fabrika ziyareti ve vergi denetimi gerçekleştirecek kapasiteden yoksun olduğunu belirtiyor. Yasal ücretleri ödemeyen işverenlere karşı yasal işlem başlatma yaptırımını da sınırlıdır. Gerçekten de, görüşülen kişilerden hiçbiri, ücretlerle ilgili yasaları ihlal edenlere karşı verilmiş para cezası örneği gösteremedi.

Sendikalar, ücretlere ilişkin olarak gözlemcilik rollerini ciddiye aldıklarını bildiriyor. Sendikaların TİS imzaladığı fabrikalar, asgari veya daha yüksek ücret ve tüm sosyal güvenlik yardımlarını ödüyor. Sendikaların denetim yapabileceğinin bilinmesinin, TİS bulunmayan fabrikalardaki işverenleri Türkiye’nin ücreti konu alan yasalarına uymaya yönelttiğine ilişkin örnekler de bildirilmektedir. Sendikaların, fabrikaların uyumsuzluğu durumunda, daha fazla etki yaratmak için bunu markaların veya uluslararası çalışma toplumunun dikkatine sundukları başka durumlar da vardır. Yine de sendikalar, ücretlerle ilgili uyumu izleme ve iyileştirme yeteneklerinin, Türkiye’de sendikaların etkisini azaltma çabaları nedeniyle sınırlı olduğunu bildiriyor (daha fazla bilgi için, Jo-In’in Örgütlenme Özgürlüğü başlıklı bilgilendirme yazısına bakın).

Türkiye’de denetçilerin, özellikle de üçüncü taraf denilen ticari denetçilerin işçi ücretlerini iyileştirmedeki etkililiğine ilişkin olarak paydaşların görüşü karışıktır. Paydaşların çoğu, bazı markaların sosyal uyumluluk görevlilerinin, kişisel çabaları ve temsil ettikleri uyum programının ciddiyeti nedeniyle bazı fabrikalarda ücretleri etkin olarak iyileştirdiklerine inanıyor. Diğer marka uyumluluk görevlileri, daha az ciddi ve etkin olarak görülüyor. Davranış kurallarına göre denetim yaparken marka ve üçüncü taraf denetçilerinin, ücret hükümlerinin davranış kurallarına ve Türk kanunlarına uygunluğunu (hangisi daha yüksek bir standart getiriyorsa) gözden geçirmesi bekleniyor. Örneğin denetçiler, fazla mesai süresini, davranış kuralındaki haftada 60 saat sınırıyla (Türk kanunları haftada 66 saate izin veriyor) değerlendirdiklerini ve günde 11 saatlik çalışma şeklindeki Türk çalışma sınırını gözettiklerini bildirdi.

Marka uyumluluk görevlilerinin çoğu, yasal asgari ücrete göre uyumu değerlendirdiklerini bildirdi. Bir markanın, yaşama ücreti hükümlerine sahip bir davranış kuralı benimsemesi halinde (genellikle bir çoklu paydaş girişimine üye olarak), görüşülen temsilciler, tedarikçilerinin tümünün değilse de çoğunluğunun, o gün itibarıyla bir yaşama ücreti ödemekte olmadıklarını kabul ediyor. Birkaçı, şirketlerinin yaşama ücretlerine uzun vadeli bir yaklaşım benimsediğini ve kendi yaşama ücreti taahhütleri için Jo-In’in çalışmasını izlediklerini bildirdi.

Jo-In projesine katılan çeşitli çoklu paydaş girişimlerinin davranış kurallarına uyumu değerlendiren denetçiler arasında büyük yaklaşım farklılıkları vardır.¹⁰ Asgari ücretin veya “sanayide hakim ücret”in ödenmesini şart koşan Fair Labor Association (Adil İş Derneği – FLA) için “bağımsız dış gözetim” yapan denetçiler, yalnızca Türkiye’deki yasal asgari ücrete göre denetim raporlaması yapmışlardır. Öte yandan, Fair Wear Foundation’ın (Adil Giyim Vakfı –

¹⁰ Bu bölümde, yalnızca FLA, FWF, SAI ve WRC tartışılıyor. Clean Clothes Campaign (Temiz Giysi Kampanyası – CCC) ve Ethical Trading Initiative (Etik Ticaret Girişimi – ETI), yaşama ücreti hükümleri içeren davranış kurallarına sahip olmalarına rağmen, işyerlerini gözlemedikleri için buraya dahil edilmemişlerdir.

FWF) davranış kuralları, FWF personeli tarafından toplu pazarlıkla belirlenen ücret olarak tanımlanan bir yaşama ücretini ödenmesini gerektiriyor. FWF, Türkiye'de birkaç fabrika değerlendirmesi gerçekleştirmiş, fakat Türkiye için bir yaşama ücretini henüz tanımlamamıştır. Bu fabrikalarda yaşama ücretine uyumu değerlendirmeye yardım etmesi için, Jo-In'in yaşama ücretlerine ilişkin tartışmalarını beklediğini bildirmektedir.

Görüşülenler arasında, Social Accountability International (Sosyal Sorumluluk Enternasyonal – SAI) tarafından akredite edilen denetçiler, Türkiye'de yaşama ücretlerini değerlendirmede en çok deneyime sahip olanlar olarak görünüyordu. Yine de, yaşama ücretleri birlikte tartışıldığında denetçiler, yaşama ücretleri ve bunların ölçülmesi ve uygulanması konusunda farklı yönelimlere sahip görünüyordu. Bunun kısmi bir nedeni, SA8000 denetçilerinin bir yaşama ücreti hesaplamakta seçtikleri kaynak olabilir. Denetçiler SAI'nin temel ihtiyaçlar formülünü¹¹ kullanmayı (ya piyasa araştırmalarıyla ya da yoksulluk tahminleri gibi devlet istatistikleriyle toplanan verileri kullanarak) veya yerel sendikalara danışmayı seçebiliyorlar. Denetçiler, sözleşmelerinde SA8000 yaşama ücreti hesaplamalarını ayrıntılı bir şekilde tartışmalarını engelleyen gizlilik maddeleri bulunduğunu belirtirken, iki denetçi, yaşama ücretinin ölçülmesine kendi yaklaşımlarına ilişkin bazı genel bilgileri paylaştı. Denetçilerden biri, yaşama ücretlerini ölçmede kullanılan tekniği tartışmadı, fakat yaşama ücretinin tahmin edilen rakamın ayda 600-700 YTL olduğunu söyledi. Başka bir denetçi, kendi “akreditasyon kurumu”nun, DİE'nin gıda sepeti hesaplamalarını (önceki bölüme bakın) SA8000 temel ihtiyaçlar formülüne uygulayarak, bir yaşama ücreti belirlediğini açıkladı. Bu kuruma göre, yaşama ücreti yasal asgari ücretin yaklaşık iki katıydı.

SA8000 denetçileri, denetlenen fabrikaların çoğunun, hesaplanan yaşama ücreti düzeyinde ödeme yapmadığını bildirdi. Fabrikalardan istenen ilk şey, yasal asgari ücreti ödemeleridir. Gerçekten de, yasal asgari ücreti ödememek, SAI sisteminde bir "büyük uyumsuzluk" olarak nitelenmektedir. Bir yaşama ücreti ödememek ise, tahmini bir yaşama ücreti standardına muhtemelen bir veya iki yılda ulaşmak için bir eylem planı hazırlamayı gerektiren bir “küçük uyumsuzluk” olarak nitelenmektedir sadece. Fakat SA8000'e dayanan BSCI projesine¹² katılan birçok fabrika arasında, yaşama ücreti standardına ulaşmayı gerektiren ücret artışlarına karşı direnç bulunduğu bildirilmektedir. Belki de denetçilerin, Türkiye'de denetledikleri fabrikaların içinden ancak %2'sinin şimdi yaşama ücreti olarak tanımlanan bir ücret ödediğini bildirmelerinin bir nedeni budur. Uyum gösteren tesisler, Türkiye'deki tesislerine Avrupa standartlarını uygulayan yabancı firmaların sahip olduğu veya işlettiği tesislerdir genellikle. Ayrıca denetçiler, Türkiye'de SA8000 sertifikası alan iki fabrikadan bahsetti. Bu fabrikalardaki ücret uygulamalarının araştırılması, Türkiye'de ücret tartışmasına ilave bilgiler sağlayabilir.

Workers Rights Consortium'un (İşçi Hakları Konsorsiyumu – WRC) davranış kuralları da bir yaşama ücreti hükmünü içermektedir. Fakat bu yazının hazırlandığı sırada, WRC, Türkiye'de bir fabrika değerlendirmesini henüz yapmadığını ve bu yüzden Türkiye'de yaşama ücretine ilişkin sağlam bir tahmin sunamayacağını bildirdi. Yine de, bugüne kadarki araştırmalarına dayanarak WRC personeli, Türkiye'de hakim ücretin bir yaşama ücretine yakın olmadığı sonucuna

¹¹ SA8000 Temel İhtiyaçlar formülü aşağıdaki gibidir:

Temel İhtiyaçlar = $\frac{1}{2}$ Ortalama Hane Büyüklüğü X Gıda Sepeti/Kişi X Ortalama Hane Harcaması X %110
Gıda Harcaması

¹² Business Social Compliance Initiative (Ticari Sosyal Uyum İnisiyatifi – BSCI), 2004 yılında Brüksel'de başlatılmıştır ve kısmen SA8000 standardına dayanan tek bir ortak sistemi kullanarak dünya çapında fabrikaların sosyal performansını denetlemeyi ve izlemeyi amaçlamaktadır. Bir BSCI pilot projesi, halen Türkiye'de yürütülmektedir.

varmıştır. Sendikaların bir yaşama ücretini tanımlama ve ölçmede önde gelen bir rol oynadığını düşünen WRC, sendikaların sunduğu geçim maliyeti hesaplamalarının (önceki bölüme bakın), bir yaşama ücretinin iyi bir göstergesi olduğunu söyledi. Bu hesaplamalar sektörde hakim olan ücretlerin en az iki katı olduğu için, WRC, ücretlerin davranış kurullarındaki yaşama ücreti hükümlerine uyumlu kılınması için alıcı şirketlerin, satınalma ve fiyatlama uygulamalarının değişmesi gerektiğini bildirdi.

İşçilerin ücretlerini hesaplamaya ve çeşitli “yaşama ücreti” standartlarına uyum bakımından, birçoğu, fabrikaların sıcak öğle yemeği çıkarma ve işe gidiş geliş için servis sağlama şeklindeki yaygın uygulamalarının, işçiler için maliyet tasarrufu olarak görülmesi ve dolayısıyla yaşama ücreti hesaplamalarına bir etken olarak dahil edilmesi gerektiği konusunda hemfikir görünüyordu. İlave aynı yardımlar (sektördeki TİS’leriyle sağlanan, yakıt, evlilik, izin, doğum ve ölüm yardımları; eğitim yardımı; çocuk bakımı, vb.) işçilerin toplam ücretlerini belirlemek için hesaplamalara dahil edilmesi gerekiyor. Farklı kurumların yaşama ücretinin genel ölçümüne getirdiği yaklaşımlar hakkında daha fazla bilgi için, lütfen yaşama ücreti hükümlerinin ölçülmesi ve uygulanmasını özellikle ele alan diğer Jo-In belgelerine bakın.

9. Ücret Hükümlerinin Uygulanması Önündeki Engeller

Proje denemelerinde ele alınacak soruları hazırladığı ve taslak Ortak Davranış Kurallarında yaşama ücreti hükmü getirmeyi düşündüğü için Jo-In Yönetim Kurulu’na yardım etmek amacıyla, bu bölümde, Türkiye hazır giyim ve tekstil sanayilerinde adil ücretlerin önünde varolan engellerden bazıları incelenmektedir. Ücret hükümlerine uymayan yaygın işyeri uygulamaları, Türkiye emek piyasası ve politikalarının getirdiği zorlukları artırıyor. Proje ilerledikçe, bu listeye bazı yeni engeller eklenecek olsa da, bu zorlu meselelere etkin çözümler bulunabileceği umulmaktadır.

9.1 İşyerlerindeki Yaygın Uygulamalar

9.1.1 Fazla Mesai Saatleri İçin Yetersiz Ödeme

ABD ve Avrupa'dan markalar, üretim yaptırdıkları fabrikalarda fazla mesai ücreti standartlarının ihlal edilmesinin, asgari ücret ihlallerinden çok daha yaygın olduğunu bildiriyor. Sendikalar da, TİS’li bazı fabrikalarda fazla mesai ödemelerinin sorun oluşturduğunu bildiriyor. Sık karşılaşılan meselelerden biri, yönetimin fazla mesai ücretlerini yanlış hesaplamasıdır. Yani işverenler işçinin saatlik ücretini yetersiz bildirdiklerinde (aylık ücreti hükümetin belirlediği aylık 225 saatlik azami çalışma süresinden daha fazla bölerek), fazla mesai ücretlerine ilişkin hesaplamaları da (normal saat ücretinin 1,5 ile çarpılmasıyla bulunan) işçilerin gerçek saat karşılığı fazla mesai ücretinin altına düşmektedir. Bu durum, çift defter tutma uygulamasının, işçilerin, ücret bordrolarını kontrol etmek amacıyla yönetimin fazla mesai ücretlerine ilişkin hesaplamasını çoğu zaman kullanamamaları gerçeğiyle birleşmektedir (çift defter tutma konusunda daha fazla bilgi için bölüm 9.1.2’ye bakın). Birçok durumda işçiler, çalışılan fazla mesai saatinin veya bu saatler karşılığında almaları gereken saatlik ücretin sağlam bir hesabına ulaşamamaktadırlar.

İşçilerin kendi ücret hesaplarını izleyebilme ihtiyacını karşılamak için sendikalar ve bazı markalar, işverenlerin tüm çalışma saatlerini ve bu saatler için ödenen ücretleri doğru olarak bildiren ödeme belgeleri sunmalarını şart koşuyor. Türkiye’nin bir bakıma yasalarda ücretler konusundaki karmaşık durum nedeniyle işçilerin ve yönetimin eğitilmesinin önemini de

vurguluyorlar. Ayrıca bazı markalar, üretkenliklerini artırmak için fabrikalarla çalışıyor. Üretkenlik sistemlerinin etkin olarak uygulandığı çeşitli durumlarda, fazla mesai sürelerinin azaldığını gözlemişlerdir.

9.1.2 Mali Yükümlülüklerden Kaçmak İçin Ücretlerin Yanlış Bildirilmesi

Yazının başlangıç bölümlerinde tartışıldığı gibi, Türkiye'de işverenlerin, bordro vergilerini ve sosyal güvenlik katkılarını ödemekten kaçınmak için işçilerin ücretlerini yetersiz bildirmeleri çok yaygın bir uygulamadır. Buna Türkiye'de "çift defter tutma" denilmektedir (dünyanın diğer yerlerindeki çok farklı "çift defter tutma" uygulamalarıyla karıştırılmamalıdır) ve Türkiye'de neredeyse her sektörde uygulanmaktadır (hem beyaz yakalı, hem de mavi yakalı kesimlerde). Tablo 1'de görüldüğü gibi, işçilere yasal asgari ücret ödendiğinde, işverenler işçilerin brüt ücretleri üzerinden %21 vergi ödemekte ve toplam işçi ve işveren bordro vergileri ve sosyal güvenlik katkıları, işçilerin evlerine götürdükleri ücretlerden yaklaşık %70 daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle, yüksek bordro vergileri, işverenler açısından vergi ödemekten kaçınmak için ücretleri hükümete düşük bildirmek için teşvik yaratmaktadır. İşçileri tamamen defter dışı tutarak vergilerden ve diğer maliyetlerden kaçınmaya yarayan "kayıt dışı çalışma" uygulamasının tersine, "çift defter tutma", kayıtlı işçiler için bordro maliyetlerini asgariye indirmek amacıyla kullanılmaktadır. Birçok durumda işçi ücretleri, daha yüksek ücretler veya fazla mesai primleri alsalar bile, asgari ücret düzeylerinde bildirilmektedir. Ardından işçiler net ücretlerini (veya hatta brüt ücretlerini), kağıt üzerinde herhangi bir ödeme kaydı olmaksızın nakit olarak almaktadır.

İşçiler de, brüt ücretlerinin daha büyük bir kısmını ellerinde tutabilmeleri anlamına geliyorsa, çift defter tutma uygulamasını destekleyebilmektedir. Diğer aile üyelerinin yardımlarından yararlanan genç işçilerin veya fabrika çalışmasını kısa vadeli bir faaliyet olarak gören işçilerin, sağlık bakımı, işsizlik sigortası, daha yüksek kıdem tazminatı, vb. dahil sosyal güvenlik ödemelerinden kazanılacak uzun vadeli emeklilik ve sosyal yardım kazanımlarını, eldeki nakitten gelen kısa vadeli kazanımlara tercih ettikleri bildirilmektedir. Fakat çalışma hayatı uzmanları bu uygulamaya ilişkin kaygılarını dile getirmektedir. Sosyal güvenlik katkılarının yetersiz ödenmesi, işçilerin bazı sosyal hizmetlere erişememeleri şeklinde kısa vadeli sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Ayrıca nüfusun büyük kesimlerinin kamu emeklilik sistemine yatırım yapmamasının uzun vadeli etkileri, Türkiye'yi bir bütün olarak kaygılandırmaktadır.

Markalar ve üçüncü taraf denetçileri, bu yaygın uygulama konusunda farklı görüşlere sahiptir. Bazıları, Türkiye'deki vergi memurlarının rolünü yerine getirmeyi reddedip, yalnızca işçilerin evlerine götürmeleri gereken ücretlere odaklanırken, bazı markalar ise, bu uygulamaya tolerans göstermediklerini bildirmektedir. FWF'ıninki gibi bazı davranış kuralları, fabrikaların işçilerle yasal sözleşme ilişkilerine girmelerini ve dolayısıyla tüm vergilerin ve sosyal güvenlik katkılarının tam olarak ödenmesini gerektirmektedir (bu, işçilerin isteğine aykırı olsa bile).

Bu uygulamanın yaygınlığını gözönünde bulunduran markalar, gözlemciler ve sendikalar, köklü nedenler, etkiler ve sürdürülebilir çözümler açısından merkezi önemde bir konu olduğunun proje boyunca dikkate alınması gerektiğini kabul ediyorlar.

Markalardan en az biri, iki defter tutmanın bileşik maliyetlerini hesaplamak için fabrikalara danışmıştır (ortaya çıkma durumunda kamuoyu nezdinde yaşanacak sıkıntılara ek olarak idari maliyetler, yıl sonu karından kesilen vergiler). Bazı fabrikaların, çift defter tutmanın, bu tür bir maliyet-fayda analizi yapıldıktan sonra mali olarak avantajlı olmadığını buldukları bildirilmiştir.

Bazı markalar da, fabrikalara tüm ödemeleri doğru olarak kaydeden ödeme belgelerinin işçilere verilmesi şart koşulduğunda, fabrikaların ikinci defter takımını tutmaktan vazgeçmeyi tercih ettiklerini, çünkü ücretleri belgeleyen ve yasal gereklere uymayan ödeme belgelerinin işçilere verilmesinin fazlasıyla riskli olduğunu bildirdiler.

9.1.3 Yeni Çıraklık Politikasının Suiistimal Edilmesi

1997 ve 2001 yıllarında tadil edildiği şekliyle Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu, belirli sektörlerde istihdam için beceri geliştirmelerine yardım etmek amacıyla 15 yaşından büyük çırakların işe alınmasına izin vermektedir. Bu kanunun yönetmeliği, bu işçilerin haftada 8-10 saat eğitim almalarını, çalışma saatlerinin haftada 35 saatle sınırlandırılmasını ve yılda en az 20 gün ücretli izin almalarını şart koşturmaktadır. Çırakların fazla mesai yapması yasaktır. Böyle bir eğitimi teşvik etmek için hükümet, çırığın işverene getirdiği sosyal güvenlik maliyetlerini karşılamaktadır; bu işçilere ödenen asgari ücret ise, normal işçilere ödenenin üçte biridir. Fakat bu politikanın suiistimal edildiği bildirilmektedir. Bazı fabrikalarda, işyerlerinde çalıştırılacak çırakları kanunun %10'la sınırlamasına rağmen, işgücünün büyük bir kısmı "çıraklar" olarak anılıyor.

Bu gibi yerlerde çıraklar, her haftada gereken 10 saatlik eğitimi almıyor ve fazla mesai yapmaları gerekiyor. Bazı durumlarda çıraklar, çıraklıkları bittiğinde işten çıkarılıyor ve yerlerine daha düşük ücretler ödenebilen diğer genç işçiler almıyor. Denetçiler, fabrikaların, milletvekillerinden, işgücünün %10'undan fazlasını çırak olarak çalıştırabileceklerini ve çıraklar için fazla mesai yaşağına uymak zorunda olmadıklarını belirten "istisna mektupları" aldıkları durumlar bulunduğunu da bildirmişlerdir.

Çıraklık politikasının suiistimal edilmesini önlemek için, markalardan en az biri, tedarikçilere çıraklara tam ücret ödemelerini şart koştüğünü bildirmiştir. Başka markalar, fabrikaların çıraklara üçte bir ücret ödemesine izin vermekte, fakat çırakların çalışma saatleri, eğitimi ve işgücü içindeki yüzde oranlarını izlediklerini iddia etmektedir. Çırakların suiistimal edilmesini önlemek için, bir sendika, çıraklara 27 yaş sınırının getirilmesini, eğitim süresinin sonunda bir yıllık istihdam garantisi verilmesini ve eğitim süresi boyunca da tam ücret ödenmesini istemektedir. Sendika ayrıca çırakların sendikalara katılma, kendi temsilcilerini seçme, TİS'lere katılma ve grev yapma haklarını sağlamak için kanuna ilaveler yapılmasını da istemektedir.

9.1.4 Yeni Zaman Telafi Politikasının Suiistimal Edilmesi

Türk iş kanununa "esnek süreli" kavramının 2003 yılında eklenmesi, birçok kişi tarafından sorunlu olarak görülmektedir. Kanun, diğer Avrupa ülkelerindeki benzer kanunları izlemesine ve Türkiye'deki işgücüne daha fazla esneklik sağlamaya çalışmasına rağmen, bunun hazır giyim ve tekstil sektöründe uygulanışının, genelde işçilere büyük bir yük oluşturduğu düşünülmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, kanunun 41. Maddesi, işçilerin fazla mesai yapmayı seçebilmesi ve fazla mesai yaptıkları her saat için normal saat ücretinin 1,5 katını almaları hükmünü getirmektedir. Bu bazı kimseler için çekici bir seçenek olarak görülebilmesine rağmen, bazı kimseler de kanunun, yoğun sezonlarda fazla mesai yaptıran ve fazla mesai ücretlerini ödemek yerine, durgun sezonlarda zaman telafisi vermeyi tercih eden işverenler tarafından kolaylıkla kullanıldığını bildirmektedir.

Bu hükmün şimdiye kadar hangi yaygınlıkta kullanıldığı belli olmasa da, sendikalar ve başka gözlemciler, işçilerin yeni kanundan hiç hoşlanmadıklarını bildiriyor. İşçilerin, fazla mesai

ödemesi ve zaman telafisi arasında kanunun gerektirdiği seçme hakkına sahip olmayacakları konusunda kaygılandıkları bildiriliyor. Yeni hüküm üzerinde yorum yapan markalardan biri, bu hükmün, kanunun ruhuna uymayan bir tarzda uygulanmasının, davranış kuralları standartlarını fazla mesai saati sınırları, fazla mesai ödeme şartları ve zorla çalıştırma bakımından ihlal edeceğini bildirmiştir. Jo-In denemelerinden toplanacak veriler, bu politikanın uygulanma yollarına ilişkin daha somut bilgiler sağlayabilir.

9.1.5 Kayıt Dışı İşçiler

Kayıt dışı işçiler, fabrikalar için “gayri resmi olarak” çalışan işçilerdir. Türk iş kanununun yalnızca yasal olarak istihdam edilen işçiler için geçerli olması nedeniyle, Türkiye hazır giyim ve tekstil sanayilerinde var olduğu tahmin edilen 2.500.000 kayıt dışı işçi, haklarını savunmada hiçbir yasal bir korunmaya sahip değildir. Bu yazının ilk bölümlerinde gösterildiği gibi, kayıt dışı işçiler bir çoğu, yasal asgari ücreti alamadığı gibi, birçoğu da yasal asgari ücretten daha azını alıyor. Türkiye’de bu uygulamayı cesaretlendiren, gerçek teşvikler mevcuttur. Kayıt dışı işçi çalıştıran bir fabrika, işçi başına ayda 300-450 YTL tasarruf edebilir. Kayıt dışı bir işçinin eve götürdüğü ücret asgari ücrete eşit olsa bile, işveren, işçinin sosyal güvenlik ve diğer bordro vergilerini ödemeyerek işçi başına ayda 280 YTL civarında tasarruf yapabilir. Birçok kişi, kayıt dışı işçilerin temel nedeninin Türk iş kanunu olduğunu söylüyor. Çalışma hayatına ilişkin koruyucu hükümlerin kayıt dışı işçilere genişletilmesiyle, işçilerin daha yüksek ücret talep edeceklerini ve haklarını aramada yasal yollara başvurabileceklerini iddia ediyorlar. Bunun, yeterli yürütme mekanizmalarıyla birleşmesi, ücretlerle ilgili kanunlardan kaçınmaya dönük teşvikleri ortadan kaldıracaktır.

Asgari ücret ödeyen birçok fabrikanın da, kanunun, Türkiye’de adil olmayan bir rekabet avantajına sahip olduğunu düşündükleri kayıt dışı işyerlerine genişletilmesinden yana oldukları bildirilmektedir. Görüşülen tüm markalar, kayıt dışı çalışmanın kullanılmasına hoşgörü göstermediklerini bildirdiler; bazıları da, iş kanununun kayıt dışı tesislerde uygulanması için hükümete çağrı yapmanın markaların sorumluluğunda olduğunu düşünüyorlardı. Diğerleri de, Türkiye’de yasal asgari ücretten daha fazlasını ödeyen fabrikalara üretim yaptıran tanınmış markaların bile, ikinci, üçüncü ve dördüncü basamaktaki fason üreticiler yoluyla kayıt dışı işçilerden tasarruflarla karşılaştıklarını gözlemiştir. Proje denemeleri, bu sektördeki kayıt dışı işçilere ilişkin tartışmaya daha fazla bilgi sağlayabilir.

9.2 Daha Geniş Bağlamdaki Zorluklar

9.2.1 Hükümet Kapasitesinin Yokluğu

Bu yazı için görüşülenlerin çoğu, hazır giyim ve tekstil fabrikalarındaki ücret ihlallerinin önde gelen etkeni olarak hükümetin yürütme gücünün eksikliğini gösterdiler. Türkiye’deki iş müfettişlerinin, Türkiye’deki binlerce fabrikada ücret kanununu (veya genel olarak kanunun diğer yönlerini) uygulama kapasitesine sahip olmadıkları bildirilmektedir. Bu nedenle, fabrika teftişleri, özellikle de ihracat sektöründe nadirdir. Yukarıda belirtildiği gibi, görüşülen kaynaklardan hiçbiri, Türkiye’deki ücretlerin yasal açıdan ihlallerini içeren bir davaya veya yasal asgari ücreti ödemeyen bir fabrikaya karşı alınmış cezai önlemlere ilişkin bir örnek veremedi.

9.2.2 Uyumsuzluk İçin Düşük Para Cezaları

Sektörde iş kanununun uygulanışındaki genel eksikliği ilave olarak, ücretler bakımından kanuna uyulmamasına verilen para cezaları da, fabrikaların kanunu uygulamasına yönelik teşvikini ayrıca azalttığı görülmektedir. Daha önceki yıllarda hükümetlerin, iş kanunu ihlalleri için yüksek para cezaları getirdikleri bildirilmesine rağmen, günümüzde, örneğin fazla mesai kanunlarına uymamaya verilen azami para cezası fabrika başına yılda 675 YTL'dir. İşçi ücretlerini keserek "tasarruf" edilebilecek büyük tutar düşünüldüğünde, ihlalden doğacak risk (ihlal açığa çıksa bile) görece önemsiz kalmaktadır.

9.2.3 Düşük Sendikalaşma Oranı

Hükümetin yürütme gücünün eksikliğiyle ilişkili bir konu da, Türkiye hazır giyim ve tekstil sektöründe sendikalaşmanın ve toplu iş sözleşmelerinin düşük oranda olmasıdır. Hükümetin örgütlenme özgürlüğünü korumaması nedeniyle, sendikalar Türkiye'de işçileri örgütlemekte ve TİS müzakere etmekte büyük engeller yaşıyorlar. Örgütlenme özgürlüğü başlıklı Jo-In bilgilendirme yazısında ayrıntılı olarak bildirildiği gibi, Türk kanunları, sendika üyeliği için fazla miktarda ön şartlar getirmektedir. Örneğin sendika üyeliği kayıtlı işçilerle sınırlıdır (oysa sektördeki işçilerin çoğunluğunun kayıt dışı işçi olduğu bildirilmektedir); sektördeki tüm çalışanların en az %10'unun üye yapılması gerekiyor; ve sendikanın bir işyerinin yarısını temsil etmesi gerekiyor. Sendikaların varlığı, çeşitli ücret hükümlerinin uygulanmasıyla bağlantılı olduğu için, sendikaların varlığının artmasının uygulamayı güçlendirebileceği düşünülmektedir.

9.2.4 Görece Yüksek İşsizlik

Türkiye Devlet İstatistik Enstitüsü'ne göre Haziran 2005'te, Türkiye'deki işsizlik oranı, bu yılın Şubat ve Nisan ayları arasında %10,9 olarak tahmin edilmektedir. Enstitü'nün yürüttüğü "Hane Halkı İşgücü Anketi", işsizlik oranının kentsel bölgelerde %13,3 ve kırsal bölgelerde de %7,5 olduğunu göstermiştir. Türkiye'de toplam işsizliğin 2,1 milyon ve istihdam oranının da %47,1 olduğu tahmin edilmektedir.¹³ Yukarıda açıklandığı gibi, Türkiye nüfusunun %28'den fazlasının yoksulluk sınırının altında yaşadığı da tahmin edilmektedir.¹⁴ Bu gerçeklik, işverenlerin yasal asgari ücretin altında ücretlerle çalışmaya istekli işçi bulabildikleri ve çalıştırabildikleri işgücü piyasası koşulları yaratmaktadır.

9.2.5 Görece Yüksek Vergi Oranları

Türk Giyim Sanayicileri Derneği'ne (TGSD) göre, Türkiye tüm OECD ülkeleri arasında en yüksek bordro vergilerine sahip ülkedir.¹⁵ Birçokları, bu gerçeğin, kayıt dışı çalışmanın ve çift defter tutmanın ana sebeplerinden biri olduğunu söylemiştir. İşçileri kaydetmenin bu kadar pahalı olmaması halinde, daha çok işçinin kayıt altına alınacağını ve devletin uzun vadede daha yüksek gelir elde edeceğini ileri sürüyorlar. Başkaları da, Türkiye'nin vergi oranlarını diğer OECD ülkeleriyle karşılaştırmanın, tamamen adil olmadığını, çünkü diğer ülkelerdeki ortalama ücretlerin çok daha yüksek olduğunu meslektaşlarına hatırlatıyorlar. Görece yüksek bordro vergi

¹³ Devlet İstatistik Enstitüsü'ne göre, <http://www.die.gov.tr/english/SONIST/HHGELTUK/hhgeltuk.html> 3 Temmuz 2005.

¹⁴ Devlet İstatistik Enstitüsü, "Gelir, Yoksulluk ve Tüketim, 2004". http://www.die.gov.tr/yillik/24_Gelir.pdf adresinden erişilebilir, 28 Mayıs 2005.

¹⁵ Turkish Time haber servisinin bildirdiğine göre, http://www.turkishtime.org/agustos/81_en_1.htm, 2 Haziran 2005. TGSD'nin bu gözlemi, Avrupalı bir gazeteciyle Mayıs 2005'teki bir görüşmede tekrarladığı bildirilmektedir.

oranlarının, devletin ihtiyaç duyduğu gelirleri toplamak için gerekli olduğunu ileri sürüyorlar. Vergilerde indirim yerine, kayıt dışı çalışmayı ve çift defter tutmayı eşit derecede etkin bir Şekilde özenebilecek olan, kanunların daha güçlü yürütülmesini istiyorlar. Türkiye kalkındıka, bordro vergilerinin etkisine ilişkin mevcut tartıŐmanın sürmesi muhtemeldir.

9.2.6 Türk Lirasının Grelisi Gücü

2004 ve 2005'te, Türk Lirası dolar karşısında oldukça güçlendi. Bu, Türkiye'nin mali sağlığındaki olumlu bir deėiŐimi temsil etmesine rağmen, Türkiye hazır giyim ve tekstil sektörü için bir zorluk yaratarak, ücretlere olumsuz etkiler getirdi. Sektörün önündeki baŐlıca zorluk, verimli ve ucuz işgücü ile benzer ürünlerin daha düşük fiyatlara sağlandığı Asya ile rekabet edebilir olmayı sağlamaktır. Asya'da dolar kullanıldığı için, ürünlerin maliyetleri Türkiye'ye göre daha da ucuzlamıŐtır. Bu bağlamda, daha yüksek ücret lehine tartıŐmalar zorlaŐmaktadır, nk Türkiye'deki cretler Şimdi dolar bazında Asya'daki rakiplerinin ücretlerinden birkaç kez daha yüksektir.

Bu raporla ilgili ilave bilgi, info@jo-in.org adresinden temin edilebilir.