



Türkiye’de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi Projesi

SEKTÖREL DEĞERLENDİRME RAPORU



Türkiye’de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi Projesi Sektörel Değerlendirme Raporu

© Her hakkı saklıdır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Ankara, Temmuz 2025.

Bu yayın, kaynağı aynen belirtilmek koşuluyla telif hakkı sahibinin yazılı izni olmadan eğitim amaçlı ve ticari olmayan diğer amaçlarla kullanılabilir ve çoğaltılabilir. Bu yayın satış ve ticari amaçlarla telif hakkı sahibinin izni olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)

Adres: Oran Mah.,
Mustafa Fehmi Gerçek Sokak,
No:12, 06450, Çankaya, Ankara / Türkiye
Tel: 0 (312) 454 11 00
<https://www.undp.org/turkiye>

Proje Ekibi:

UNDP Türkiye
Eltaf Ersay, Proje Yöneticisi
Işıl Erdemli, İnsan Hakları Uzmanı
Mehmet Yeğin, Proje Asistanı

Hazırlayanlar:

İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (BHRTR) adına Av. Dr. Çiğdem Çımrın, Av. Özge Nur Kara ve Prof. Dr. Arif Hikmet Çımrın

Tasarım:

carnavale.com.tr

Kaynakça bilgisi:

Türkiye’de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi Projesi Sektörel Değerlendirme Raporu,
Birleşmiş Milletler
Kalkınma Programı (UNDP), Temmuz 2025, Ankara.

Türkiye’de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi Projesi Sektörel Değerlendirme Raporu; Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliği ve İzlanda Hükümeti’nin finansal desteğiyle yürütülen “Deprem Sonrası Türkiye’deki Tedarik Zincirlerinde Engelli Bireylerin Dahil Edilmesinin Teşviki Projesi” (kısaca adıyla “Türkiye’de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi Projesi”) kapsamında hazırlanmıştır.

Bu raporda yer alan analiz, değerlendirme ve bulgular yalnızca yazarların görüşlerini yansıtmakta olup Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), İzlanda Hükümeti ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı açısından bağlayıcı değildir ve kurumsal tercih veya resmi görüşlerini ifade etmemektedir.



Türkiye’de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi Projesi

SEKTÖREL DEĞERLENDİRME RAPORU



İçindekiler

Kısaltmalar Tablosu	2
Yönetici Özeti	3
1. Giriş	5
2. Metodoloji	9
3. Sektördeki İstihdam Durumunun ve Sorumlu İşletme Uygulamalarının Genel Değerlendirmesi	12
3.1. Sorumlu İşletme Uygulamalarına İlişkin Genel Değerlendirme	12
3.2. Deprem Bağlamında Değerlendirme	14
3.3. Kadın Çalışanlar Yönünden Değerlendirme	17
3.3.1. Bakım Yükünün Artışı ve Psikolojik Etkiler	17
3.3.2. İş Yeri Uygulamalarındaki Eksiklikler	18
3.3.3. Kadın Çalışanların İş Gücünden Çekilme Riski	19
3.4. Engelli Çalışanlar Yönünden Değerlendirme	19
3.4.1 Türkiye’de Engelli İstihdamına İlişkin Genel Değerlendirme	19
3.4.2 Deprem Bölgesine İlişkin Değerlendirme	21
4. İş Sağlığı ve Güvenliği Perspektifinden Değerlendirme	25
4.1. Sektöre ilişkin Genel Değerlendirme	25
4.2. Engelli Çalışanlar için İş Sağlığı ve Güvenliği	27
5. Engelli ve Kadın İstihdamı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Öneriler	29
5.1. Kamuya Yönelik Öneriler	29
5.2. THG Sektöründeki Çok Uluslu Şirketlere Yönelik Öneriler	30
5.3. THG Sektöründe Faaliyet Gösteren Şirketlere Yönelik Öneriler	31
5.3.1. Sorumlu İşletme Davranışı Bağlamındaki Öneriler	31
5.3.2. İSG Bağlamındaki Öneriler	32
5.3.3. Dijitalleşme Bağlamındaki Öneriler	32
Ek - 1: Çevrimiçi Paydaş Görüşmeleri Kapsamında Görüşülen Kurumlar Listesi	33

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
CSDDD	AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (<i>Corporate Sustainability Due Diligence Directive</i>)
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
HREDD	İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti (<i>Human Rights and Environmental Due Diligence</i>)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (<i>International Labour Organization</i>)
IOM	Uluslararası Göç Örgütü (<i>International Organization for Migration</i>)
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KKD	Kişisel Koruyucu Donanım
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
Rehber İlkeler	Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (<i>United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights</i>)
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
THG Sektörü	Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (<i>United Nations Development Programme</i>)



YÖNETİCİ ÖZETİ

Türkiye’de tekstil ve hazır giyim (**THG**)¹ sektörü, ülke ekonomisinde ve küresel tedarik zincirlerinde önemli bir konuma sahiptir. Ancak, sektör düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği (**İSG**) riskleri, kadın erkek fırsat eşitsizliği ve engelli bireylerin iş gücüne katılımında yaşanan yapısal zorluklar gibi çeşitli sorunları bünyesinde barındırmaktadır. 6 Şubat 2023’ta meydana gelen Kahramanmaraş merkezli depremler, sektörde mevcut bu sorunları daha da derinleştirmiştir. Deprem bölgesinde sanayi altyapısının zarar görmesi, birçok işletmenin faaliyetlerini durdurmasına, iş gücü kayıplarının artmasına ve çalışanların sosyo-ekonomik koşullarında önemli bozulmalara yol açmıştır.

2011 yılında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından kabul edilen Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (**Rehber İlkeler**) ve son yıllarda Avrupa Birliği (**AB**) ülkelerinde yürürlüğe giren çeşitli hukuki düzenlemeler, şirketlerin bu tür olumsuz insan hakları etkilerini ele almalarını yalnızca gönüllü bir yaklaşım olmaktan çıkarıp bir yükümlülük haline

getirmektedir. Bu bağlamda, söz konusu düzenlemelere uygun iş uygulamaları hem tedarik zincirlerinde insan haklarının korunması hem de Türk şirketlerinin küresel rekabet gücünü sürdürebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çerçevede, İzlanda Hükümeti’nin finansal desteğiyle Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB) iş birliğiyle yürütülen “Türkiye’de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi”² projesi kapsamında gerçekleştirilen bu çalışma, deprem sonrası THG sektöründe engelli bireyler ve kadınlar başta olmak üzere hassas grupların istihdamına ilişkin mevcut durumu değerlendirmekte ve sektörde kurumsal uygulamaların nasıl güçlendirilebileceğine dair öneriler sunmaktadır.

¹ Bu çalışma kapsamında “THG” ifadesi, tekstil ve hazır giyim sektörlerini birlikte ilgilendiren ortak durumlarda kullanılmıştır. İki sektör arasında farklı bulguların söz konusu olduğu durumlarda ise “tekstil” ve “hazır giyim” terimleri ayrı ayrı tercih edilmiştir. Bu kapsamda, tekstil sektörü; hammadde (elyaf, iplik) üretiminden kumaş dokuma, örme, boyama, baskı ve terbiye işlemlerine kadar uzanan süreçleri ifade etmektedir. Hazır giyim sektörü ise, kumaşın konfeksiyon ürünlerine dönüştürülmesini ifade etmekte olup tasarım, kalıp hazırlama, kesim, dikim, ütüleme ve paketlenme aşamalarını içermektedir.

² Promoting the Inclusion of Persons with Disabilities in Supply Chains in Türkiye’s Earthquake Recovery Project.

Temel Bulgular ve Öneriler

Deprem sonrası yaşanan ekonomik daralma ve üretim kayıpları, iş gücü piyasasında önemli değişimlere neden olmuştur. Özellikle kadın ve engelli bireyler açısından istihdama erişim daha da zorlaşmış, işletmelerin küçülme eğilimi ile birlikte bu grupların iş gücünden dışlanma riski artmıştır. İş gücü eksikliği, sipariş iptalleri ve üretim maliyetlerindeki artış, sektördeki toparlanma sürecini yavaşlatmaktadır. Bu kapsamda, kamu destek ve teşvikleri kritik olup müşteri konumundaki çok uluslu şirketlerin tedarik zincirlerinde insan hakları sorumluluklarını artırarak adil ve sürdürülebilir çalışma koşullarını desteklemeleri gerekmektedir.

Deprem sonrasında kadın çalışanlar için bakım yükü artmış, kreş ve bakım hizmetlerinin sınırlı olması kadınların iş yaşamında karşılaştıkları mevcut zorlukları derinleştirmiştir. İş yerlerinde kadın-erkek fırsat eşitliği politikalarının sınırlı kalması, kadın çalışanların çalışma hayatında kalıcılığını olumsuz etkilemektedir. Bu kapsamda, kadın çalışanlar için uygun çalışma saatleri, güvenli ulaşım ve kreş desteği gibi politikaların geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Deprem bölgesinde İSG mevzuatıyla uyum düzeyinde farklılıklar gözlemlenmiş; özellikle yangın güvenliği, kimyasal maruziyet ve ergonomi alanlarında geliştirmeye açık noktaların bulunduğu tespit edilmiştir. Psikososyal destek mekanizmalarının yetersizliği, çalışanların yaşadığı travmaların yönetilmesini zorlaştırmaktadır. Bu kapsamda, iş yerlerinde İSG politikalarının psikososyal destek bakış açısı ile güçlendirilmesi, denetim mekanizmalarının artırılması ve yangın, acil durum planları ile iş yerlerinin fiziki koşullarının engelli bireylerin ihtiyaçlarını da kapsayacak şekilde güncellenmesi önem arz etmektedir.

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin yasal yükümlülükler büyük ölçüde asgari düzeyde yerine getirilmekte; iş yerlerinde erişilebilirlik³ düzenlemeleri ve kapsayıcı politikalar yeterince uygulanmamaktadır. Engelli bireylerin iş süreçlerine tam anlamıyla entegre edilmesini sağlayacak destek mekanizmalarının eksikliği, istihdam sürdürülebilirliği açısından risk oluşturmaktadır. Bu kapsamda, engelli bireylerin iş gücüne katılımını artırmaya yönelik teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi, mesleki eğitim programlarının kapsamının genişletilmesi ve sosyal yardım politikalarının istihdam ile uyumlu hale getirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, engelli bireylerin iş süreçlerine entegrasyonunu sağlamak amacıyla makul uyumlaştırma⁵ ilkesine dayalı istihdam uygulamalarının yaygınlaştırılması ve erişilebilir, kapsayıcı iş ortamlarının oluşturulması gerekmektedir.

3 Erişilebilirlik, engelli bireylerin toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşama bağımsız, güvenli ve eşit biçimde katılımını mümkün kılacak fiziksel, dijital, iletişimsel ve kurumsal düzenlemelerin bütünüdür. Erişilebilirlik, bu yönüyle yalnızca fiziksel erişilebilirlik değil; bilgiye, hizmete, karar alma süreçlerine ve teknolojiye erişimin de herkes için mümkün kılınması anlamına gelmektedir. Bu kavram, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin temel ilkelerinden biri olup ve "evrensel tasarım" anlayışıyla birlikte, engelli bireylerin toplumsal hayata eşit koşullarda katılımını sağlayan yapısal bir ön koşuldur. United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article 9 – Accessibility; ayrıca bkz. United Nations Development Programme (UNDP), Disability-Inclusive Development in UNDP – Summary, 03 December 2018, s. 6, 14. Erişim: <https://www.undp.org/publications/disability-inclusive-development-undp>. Engellilik bağlamında örnek olarak, tekerlekli sandalye kullanıcıları için rampa ve asansör sağlanması, görme engelliler için sesli yönlendirme sistemlerinin kurulması, işitme engelli bireyler için işaret dili desteği sunulması ve dijital platformların ekran okuyucularla uyumlu hale getirilmesi erişilebilirlik uygulamalarına örnek gösterilebilir.

4 Kapsayıcılık, toplumsal eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve tüm bireylerin – özellikle de tarihsel olarak dışlanmış ya da dezavantajlı konumda bulunan grupların – kalkınma süreçlerine eşit şekilde katılımını sağlamayı amaçlayan, insan hakları temelli bir kalkınma yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, bireylerin yalnızca gelişmeden faydalanmasını değil, aynı zamanda gelişmeyi şekillendiren süreçlerde aktif özne olabilmelerini hedefler. Kapsayıcılık, "kimseyi geride bırakma" ilkesine dayanır ve kalkınmanın her aşamasında fırsat eşitliği, katılım, temsil ve erişilebilirliği temel alır. Kaynak: UNDP, Disability-Inclusive Development in UNDP – Summary, 03 December 2018, s. 2–4. Erişim: <https://www.undp.org/publications/disability-inclusive-development-undp>. Engellilik bağlamında örnek olarak, engelli bireylerin yalnızca yasal kota nedeniyle değil, bilgi, beceri ve deneyimlerine uygun görevlerde istihdam edilmesi; mesleki eğitim, terfi olanakları ve karar alma süreçlerine erişimlerinin sağlanması; iş yerinde fiziksel ve dijital erişilebilirlik koşullarının herkes için eşit biçimde oluşturulması kapsayıcı uygulamalara örnek gösterilebilir.

5 Makul uyumlaştırma, engelli bireylerin toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşama eşit koşullarda ve onurlu bir şekilde katılımını sağlamak amacıyla, bireysel ihtiyaçlara uygun şekilde yapılan ve kamu ya da özel sektör kurumlarına orantısız veya gereksiz bir yük getirmeyen düzenlemelerin bütünüdür. Bu kavram, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin temel tanımlarından biridir ve bireyin haklarına erişimini yalnızca teorik düzeyde değil, fiili ve etkili biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir araçtır. Kaynak: United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), Article 2 – Definitions; ayrıca bkz. United Nations Development Programme (UNDP), Disability-Inclusive Development in UNDP – Summary, 03 December 2018, s. 5–6. Erişim: <https://www.undp.org/publications/disability-inclusive-development-undp>. Engellilik bağlamında örnek olarak, epilepsi hastalığı olan bir çalışana ışık hassasiyetine uygun çalışma ortamı sağlanması, işitme engelli bireyler için toplantılarda işaret dili tercümanı bulundurulması, görme engelli bir çalışanın ekran okuyucu teknolojiyi ile çalışabileceği donanımın sağlanması veya psikososyal engeli olan bir bireyin esnek çalışma saatlerinden yararlanabilmesi makul uyumlaştırma uygulamalarına örnek gösterilebilir.



1. GİRİŞ

Türkiye’de THG sektörü, ülkenin ekonomik kalkınmasında ve küresel tedarik zincirlerindeki rekabet gücünde önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’nin en büyük ihracat kalemlerinden biri olan THG sektörü, milyonlarca kişiye istihdam sağlamakta ve Avrupa başta olmak üzere birçok uluslararası pazara üretim yapmaktadır.⁶

Türkiye’nin ihracatında önemli bir role sahip olan sektör, düşük üretim maliyetleri ve hızlı moda dinamikleri doğrultusunda küresel ölçekte uzun yıllardır süregelen bazı yapısal sorunları bünyesinde barındırmaktadır. Bu sorunlar arasında hassas grupların istihdamı, düşük ücretler, hızlı modanın da etkisiyle uzun ve zorlayıcı

çalışma saatleri, güvensiz çalışma koşulları (yangın, bina çökmesi gibi kazalar ve meslek hastalıkları), çocuk işçiliği, sendikal örgütlenmeye ilişkin sorunlar ve kadın erkek fırsat eşitsizliği gibi önemli sorunlar öne çıkmaktadır.⁷

Dünyada olduğu gibi Türkiye’deki THG sektöründe de yaygın olan bu sorunlar, 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan ve Türkiye’nin önemli THG üretim merkezlerinden olan 11 ili (Kahramanmaraş, Hatay, Gaziantep, Adıyaman, Malatya, Şanlıurfa, Diyarbakır, Adana, Osmaniye, Kilis, Elazığ) etkileyen depremlerin ekonomik etkileriyle birlikte daha da derinleşme riski taşımaktadır.⁸ Zira depremler, bölgedeki sanayi altyapısını ağır şekilde

⁶ 2022 yılı itibarıyla Türkiye, dünya tekstil ihracatında %4,2 pay ile 4. sırada yer almakta olup, toplam ihracatı 15,8 milyar ABD doları olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’nin tekstil ürünleri en çok ABD (%11,1), İtalya (%7,4), Almanya (%7,4) ve İngiltere (%4,2) gibi ülkelere ihraç edilmektedir. AB, Türkiye’nin en büyük pazarı olup, toplam tekstil ihracatının %39,7’si AB ülkelerine yöneliktir. Hazır giyim sektöründe ise Türkiye, %3,7’lik küresel pazar payıyla dünyanın 6. en büyük ihracatçısı konumundadır. 2022 yılında hazır giyim ihracatı 19,5 milyar ABD dolarına ulaşmış ve ülkenin toplam ihracatının %7,66’sını oluşturmuştur. AB pazarı bu alanda da büyük önem taşımakta olup, Türkiye’nin hazır giyim ihracatının %60,76’sı AB ülkelerine gerçekleştirilmiştir. (T.C. Ticaret Bakanlığı, Hazır Giyim Sektör Raporu 2022, İhracat Genel Müdürlüğü, 2022, <https://ticaret.gov.tr/data/5b87000813b8761450e18d7b/Haz%C4%B1r%20Giyim%20Sekt%C3%B6r%C3%B6r%C3%B6r%20Raporu%202022.pdf>, s. 2 - 6). 2022 yılında deprem illerinden yapılan tekstil ürünleri ihracatı 5 milyar dolara ulaşarak Türkiye’nin toplam tekstil ihracatının %35’ini oluşturmuştur. (Figen Büyükkın ve Zehra Yalnız, 6 Şubat Depreminin Yaşandığı Bölgede Faaliyet Gösteren Tekstil ve Hazır Giyim Firmalarının Etkinlik Analizi, BEYDER, 2023, s. 97). Gaziantep, Adana ve Kahramanmaraş gibi illerin 2022 yılında 300 milyon doların üzerinde tekstil ihracatı gerçekleştirdiği belirlenmiştir. (Figen Büyükkın ve Zehra Yalnız, 6 Şubat Depreminin Yaşandığı Bölgede Faaliyet Gösteren Tekstil ve Hazır Giyim Firmalarının Etkinlik Analizi, BEYDER, 2023, s. 97).

⁷ Çağla Ünlütürk & Serkan Öngel, For Fair Fashion: Improving Due Diligence, Wages, and Gender Equity in the Turkish Garment Sector, Fair Wear Foundation, 2023, <https://wp.fairwear.org/wp-content/uploads/2023/07/FW-RVO-For-fair-fashion-garment-workers.pdf>, s. 10-22.

⁸ ILO’nun deprem sonrasında gerçekleştirdiği çalışmalar, yüksek faiz oranları ve müşteri talebindeki değişkenlik gibi afet öncesi zorluklara ilişkin içgörü ile birlikte, depremlerden önce var olan hassasiyetlerin daha da arttığını göstermektedir. (ILO, Afet Sonrası Dönemde İşletmeler Araştırması, Temmuz 2024, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Afet%20Sonrası%20Dönemde%20İşletmeler%20Araştırması%20V02.pdf>, s. 34).

etkileyerek hem işletmelerin hem de çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarını derinden sarsmıştır.⁹ Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organization - ILO*) ve Uluslararası Göç Örgütü (*IOM*) tarafından yürütülen çalışma, depremi takip eden ilk 12 ayda işletmelerin %60'ının faaliyetlerini geçici olarak durdurduğunu, ortalama kapanma süresinin 60 gün olduğunu ve gelir kayıplarının %32'ye ulaştığını ortaya koymuştur.¹⁰

Büyük ölçüdeki bu ekonomik zararlarla bağlantılı olarak deprem sonrası toparlanma sürecinde ekonomik önceliklerin ön plana çıkması ve işletmelerin çalışan hakları ve insan hakları temelli politikalar geliştirmeye ve uygulamaya yeterince öncelik verememesi, THG Sektöründe halihazırda mevcut olan sorunları işçiler için daha da derinleştirme riskini beraberinde getirmektedir. ILO'nun Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illerinde gerçekleştirdiği araştırma sonuçları da, deprem sonrası dönemdeki istihdam koşullarında kadın erkek fırsat eşitsizliklerine, geciken ücret ödemelerine, İSG sorunlarına ve uzun çalışma saatlerine dikkat çekmektedir.¹¹ Özellikle hassas grupta yer alan ve THG iş gücünün büyük bir çoğunluğunu oluşturan kadınların, deprem bölgesinde yoğunlaşan göçmen iş gücünün ve depremden önce de istihdama erişimde zorluk yaşayan engelli bireylerin bu sorunlardan çok daha fazla etkilenme riski bulunmaktadır.¹² Engelli kadınlarsa, hem cinsiyet hem de engellilik durumları nedeniyle kesişen ayrımcılığa maruz kalarak bu risklere karşı daha savunmasız bir konumda yer almakta ve istihdama erişimde ek zorluklar yaşamaktadır.¹³

Bu bağlamda, deprem sonrasında kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yeniden inşa ve toparlanma sürecinin sağlanabilmesi için bölgedeki iş gücü piyasasında toplumun tüm kesimleri için temel hak ve ilkeleri teşvik

eden insana yakışır iş olanaklarının sağlanması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.¹⁴ ILO'nun da ortaya koyduğu insana yakışır çalışma koşullarını iş yerlerinde sağlamak deprem bölgesinde faaliyet gösteren şirketler için yasal bir zorunluluk olmakla birlikte, deprem bölgesinden ürün ve hizmet alan yerli ve yabancı şirketlerin de deprem bölgesinden geçen tedarik zincirlerinde insana yakışır çalışma koşullarını sağlamaya yönelik bir sorumluluğu bulunmaktadır.

Temelini, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi tarafından 2011 yılında oybirliğiyle kabul edilen Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri'nden¹⁵ alan bu sorumluluk, son yıllarda yürürlüğe giren zorunlu insan hakları ve çevresel durum tespiti (*human rights and environmental due diligence - HREDD*) yasaları¹⁶ ve 2024 yılında yürürlüğe giren AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive - CSDDD*) ile AB merkezli şirketler ve AB iç pazarında faaliyet gösteren şirketler için zorunlu hale gelmiştir. Bu kapsamda, AB ülkeleri ile ticaret ilişkisi içerisinde olan Türk şirketleri, doğrudan AB ülkelerindeki ve AB genelindeki zorunlu HREDD düzenlemeleri kapsamına girmeseler dahi, AB'deki müşterilerinin veya iş ilişkisi içerisinde bulundukları şirketlerin gerçekleştirecekleri HREDD uygulamaları sonucunda bu düzenlemelerden etkilenecektir. Zira, özellikle sayılan sektörlerde faaliyet gösteren AB merkezli şirketlerin gerçekleştirecekleri HREDD sürecinde Türkiye'deki tedarik veya değer zincirlerinde olumsuz insan hakları etkilerinin tespit edilmesi halinde, söz konusu etkilerin ele alınması ve telafi edilmesi sürecinde Türk şirketlerinin AB'deki müşterilerinin veya iş ilişkisi içerisinde bulundukları şirketlerin beklentilerini karşılaması gerekecektir. Aksi takdirde, söz konusu Türk şirketlerinin AB ülkelerindeki iş ortakları ile olan ticari ilişkilerinin kesintiye uğraması

9 ILO, Türkiye'de İş Teftişi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemlerinin Güçlendirilmesi: Nihai Proje Değerlendirme Raporu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2023, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_891542.pdf, s. 18.

10 International Labour Organization (ILO) & International Organization for Migration (IOM), ILO ve IOM, Türkiye'nin Depremden Etkilenen Bölgelerinde İşgücü Piyasasının Toparlanmasını Güçlendirecek Temel Bulguları Açıkladı, Mart 2025, <https://turkiye.iom.int/tr/news/ilo-ve-iom-turkiyenin-depremden-etkilenen-bolgelerinde-igucu-piyasasinin-toparlanmasini-guclendirecek-temel-bulgulari-acikladi>.

11 ILO, Hane Halkı Araştırma Raporu, Temmuz 2024, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Hane%20Halkı%20Araştırma%20Raporu.pdf>, s. 43.

12 Ibid.

13 Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Depremden Etkilenen Bölgelerde Yaşayan Engelli Bireylere Yönelik İhtiyaç Analizi Raporu, Eylül 2024, <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/depremden-etkilenen-bolgelerde-yasayan-engelli-bireylere-yonelik-ihityac-analizi-raporu.undp.org>, s. 29. Türkiye'de engelli kadınların %7,6'sının istihdamda yer alması engelli kadınların istihdama katılımda yaşadıkları fiziksel erişim engelleri ve ayrımcı tutumlar gibi sorunları ortaya koymaktadır. Detaylı bilgi için bkz. UN Women ve TÜİK, Türkiye'de İstatistiklerle Kadın 2024, https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_kadin2024.pdf, s. 6. UN Women Türkiye ve Engelli Kadın Derneği, Türkiye'de Engelli Kadınların Durumu, İhtiyaçları ve Öncelikleri: Hak Temelli Bir Araştırma Raporu Özeti, 2024, https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/unwomen_turkiye_engellikadinkimdir_reportsummary_turkish_digital_final.pdf, s. 13.

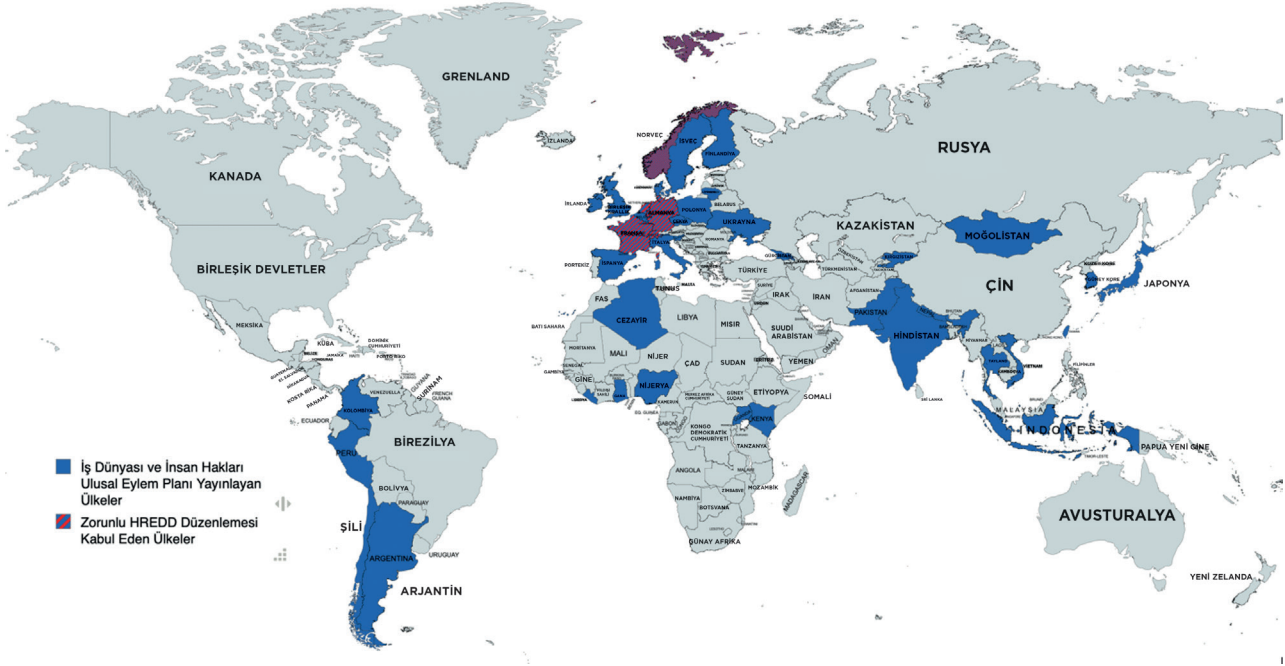
14 ILO, Şubat 2023 Depreminin Türkiye'de İşgücü Piyasası Üzerindeki Etkileri, <https://www.ilo.org/tr/publications/subat-2023-depreminin-turkiyede-igucu-piyasasi-uzerinde-etkileri>, s. 5.

15 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi, İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri: Birleşmiş Milletler "Koru, Saygı Göster ve Telafi Et" Çerçevesinin Uygulanması, BM Belgesi A/HRC/17/31 (21 Mart 2011).

16 2023 yılında yürürlüğe giren Alman Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası (LkSG), yıllık en az 3.000 çalışanı olan şirketlere insan hakları ve çevresel durum tespiti yükümlülüğü getirmektedir. Fransız Kurumsal Özen Yükümlülüğü Yasası (Loi de Vigilance), 2017 yılında yürürlüğe girmiş olup 5.000'den fazla çalışanı olan Fransız şirketlerini ve 10.000'den fazla çalışanı olan yabancı şirketleri, tedarik zincirlerinde insan hakları ihallerini önlemeye yönelik bir plan oluşturma konusunda yükümlü kılmaktadır. İsviçre Finansal Olmayan Raporlama ve İnsan Hakları Durum Tespiti Düzenlemesi ise, 2022 yılında yürürlüğe giren finansal olmayan raporlama yükümlülüklerine ek olarak, şirketlerin çocuk işçiliği ve çalışma mineralleri konularında tedarik zincirleri boyunca bir durum tespiti yapması ve risk yönetim sistemi kurmasını gerektirmektedir. Norveç Tedarik Zinciri Şeffaflığı Yasası (Åpenhetsloven) 2022 yılında yürürlüğe girmiştir ve Norveç'te faaliyet gösteren büyük şirketlerden insan hakları ve işçi haklarına ilişkin raporlama ve durum tespiti süreçlerini yerine getirmelerini zorunlu kılmaktadır.

veya sonlandırılması riski gündeme gelecektir. Bu doğrultuda, AB pazarındaki iş ilişkilerini sürdürmek ve küresel ölçekteki rekabet gücünü korumak veya artırmak isteyen Türk şirketlerinin zorunlu HREDD düzenlemelerinin kapsamına aldığı temel insan haklarına saygı gösteren pratikleri uygulamaya koymaları ve müşteri ve iş ortaklarının bu konulardaki

beklentilerini sağlamaya çalışmaları kaçınılmaz olacaktır. Benzer şekilde, AB ile ticari ilişkiye sahip belirli Türk şirketleri, AB'de elde ettikleri net cironun 450.000.000 Avro'ya ulaşması halinde¹⁷ doğrudan CSDDD kapsamına girerek insan hakları ve çevresel durum tespiti yükümlülüklerine tabi olmaktadır.¹⁸



Şekil 1. Ulusal Eylem Planı ve HREDD Kabul eden ülkeler

HREDD düzenlemelerinin Türkiye ve Türk şirketleri açısından artan önemi doğrultusunda, ÇSGB tarafından çeşitli düzenlemeler hayata geçirilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda, ilk olarak 2022 yılında ÇSGB tarafından hazırlanan “Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler” yayımlanmıştır.¹⁹ Şubat 2025'te Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde ise Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler'in uygulanmasını desteklemek amacıyla insana yakışır iş ve tedarik zincirlerine yönelik belirlenen kriterler çerçevesinde şirketler başta olmak üzere ilgili tüm paydaşların farkındalığının artırılması hedeflenmiş, aynı zamanda sosyal diyalog anlayışıyla çalışma hayatının tüm tarafları arasında koordinasyon

ve iş birliğinin güçlendirilmesine özel önem verileceği vurgulanmıştır.²⁰

Bu gelişmelere ek olarak, Türkiye, 16 Nisan 2024 tarihinde gerçekleştirilen İttifak 8.7 Küresel Koordinasyon Grubu 18'inci Toplantısı sonrasında rehber ülke statüsü kazanmıştır.²¹ Bu kapsamda yayınlanan Türkiye Cumhuriyeti Rehber Ülke Yol Haritası'nda yer alan ikinci öncelik alanı olan Sorumlu İşletme Davranışının (*Responsible Business Conduct*) Teşviki kapsamında, sosyal diyalog aracılığıyla sorumlu işletme davranışı ve durum tespiti uygulamalarının ulusal ve uluslararası düzeyde insana yakışır iş standartlarını güvence altına alacak şekilde teşvik

¹⁷ Direktif, 1000 çalışanı ve 450.000.000 Avro cirona sahip merkez AB'de bulunan şirketler ve AB'de 450.000.000 net cirona sahip AB dışı kuruluşlar için geçerli olup bu eşikleri karşılamayan ancak bu eşiklere ulaşan bir şirketler topluluğunun hakim şirketi olan şirketler ile AB'de 22.500.000 Avrodan fazla telif ücreti karşılığında AB'de franchising veya lisans anlaşmaları yapan ve net cironu 80.000.000 Avro fazla olan şirketler için geçerlidir.

¹⁸ Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi, Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi (Corporate Sustainability Due Diligence Directive - CSDDD), 2024, Madde 2(1)(c) ve Madde 2(2)(c).

¹⁹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler, 2022, <https://www.csgeb.gov.tr/Media/hy4bc4pq/%C3%A7a%C4%B1%C5%9Fma-hayat%C4%B1na-ilik%C5%9Fkin-ulusal-rehber-ilkeler.pdf>.

²⁰ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi, Şubat 2025, <https://www.csgeb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal-istihdam-stratejisi/>, s. 96.

²¹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye, İttifak 8.7'ye Rehber Ülke oldu, Nisan 2024, <https://www.csgeb.gov.tr/cgm/haberler/16-04-2024/>.

edilmesi taahhüdünde bulunulmuştur.²² Bu çerçevede; (i) ilgili tüm aktörlerin görev ve sorumluluklarının belirlenmesi ve koordinasyon mekanizmasının oluşturulması, (ii) sorumlu işletme davranışı ve durum tespiti konusunda sosyal diyalog odaklı farkındalık artırma faaliyetleri yürütülmesi ve (iii) tedarik zincirlerinde durum tespiti konusunda sektörlerin mevcut ihtiyaçları ve risk alanlarını tespit etmeye yönelik bir pilot sektör çalışmasının gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

UNDP ve ÇSGB iş birliğiyle İzlanda Hükümetinin finansmanı ile Ağustos 2024'te hayata geçirilen ve Ağustos 2025'e kadar sürecek olan **"Türkiye'de Tedarik Zincirlerinin Güçlendirilmesi Projesi"** ise, depremin iş gücü piyasasına etkileri bağlamında özel sektörün rolünü güçlendirerek, iş yerlerinde insan hakları temelli politikaların yaygınlaştırılmasını ve özellikle engelli bireylerin ve hassas grupların istihdam olanaklarının güçlendirilmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda, Rehber İlkeler ve CSDDD başta olmak üzere, sorumlu işletme davranışına ilişkin uluslararası hukuki düzenlemelerle uyumlu kurumsal uygulamaların artırılması amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda bu çalışma,²³ deprem sonrası Türkiye'de THG sektöründe engelli bireyler ve kadınlar başta olmak üzere hassas grupların istihdamına yönelik mevcut durumun ve kurumsal uygulamaların insan hakları temelli yaklaşımlarla nasıl güçlendirilebileceğini değerlendirmektedir. Sektördeki mevcut boşlukları belirleyerek çalışma koşulları ve istihdam olanaklarının iyileştirmesi için iş dünyasına yönelik somut öneriler geliştirmeyi amaçlayan çalışma, aynı zamanda Türkiye'nin küresel tedarik zincirlerindeki rekabetçiliğine ve AB pazarındaki konumuna da katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Çalışmanın bulguları, proje kapsamında oluşturulacak ve kamu, özel sektör, sivil toplum ile akademi temsilcilerinden oluşan çok paydaşlı çalışma grubu ile paylaşılmış; paydaşlardan alınan geri bildirimler doğrultusunda öneriler bölümü yeniden yapılandırılarak uygulanabilir bir rehber niteliğine kavuşturulmuştur.

22 T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, The Pathfinder Country Roadmap of the Republic of Türkiye, <https://www.alliance87.org/sites/default/files/2024-08/ALLIANCE%208.7%20ROADMAP%20-%20TÜRKİYE.PDF>.

23 Çalışma, BHRTR ekibi tarafından hazırlanmış olup Av. Dr. Çiğdem Çimrın, proje metodolojisinin geliştirilmesi, sektörel analizlerin yürütülmesi ve politika önerilerinin oluşturulmasından görev almıştır. Prof. Dr. Arif Hikmet Çimrın, engelli bireylerin iş yerindeki hakları ve iş sağlığı ve güvenliği konularında teknik uzmanlık sağlamıştır. Av. Özge Nur Kara ve Ceren Özmen saha araştırmalarının yürütülmesi, paydaş haritalandırmasının gerçekleştirilmesi ve veri toplama süreçlerinin koordinasyonuna destek vermiştir.



2. METODOLOJİ

Deprem bölgesindeki THG sektöründeki kadınlar, göçmenler ve engelli bireyler dahil olmak üzere hassas grupların istihdamı ve İSG koşullarını değerlendirmek amacıyla hazırlanan çalışma, nitel ve nicel araştırma yöntemlerini bir araya getiren karma bir metodoloji benimsemekte ve paydaş görüşmeleri, saha çalışması ve çevrimiçi veri toplama adımlarını içermektedir.

Proje kapsamında gerçekleştirilen **paydaş görüşmeleri**, şirketler ve sivil toplum kuruluşları (STK) ile depremden etkilenen bölgelerde iletişimi kolaylaştırarak değerlendirme çerçevesi ve kriterlerini güçlendirmeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda, engelli bireylerin istihdamda karşılaştıkları zorluklar ve dijitalleşmenin kadınlar ile engelli bireyler için istihdama erişimdeki rolü konularında bilgi almak amacıyla, kadın hakları, engelli hakları, eğitimde fırsat eşitliği ve dijital erişim alanlarında hak temelli çalışan 15 farklı STK ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ek olarak, aralarında Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) İstanbul Merkezi, Birleşmiş Milletler

Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye Ağı (UNGC Türkiye), Gaziantep Sanayi ve Ticaret Odaları, Türk İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) ve İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği'nin (İTKİB) de yer aldığı iş dünyası örgütleriyle yapılan görüşmeler, bölgedeki tedarik zincirlerinin mevcut durumu, iş gücü ihtiyaçları ile şirketlerin insan hakları ve İSG konularındaki uygulamalarına dair bilgi edinilmesini sağlamıştır. Görüşme gerçekleştirilen kurum ve kuruluşların listesi Ek-1'de yer almaktadır.

Paydaş görüşmelerine ek olarak, THG şirketlerinin engelli bireyleri istihdam etme konusundaki algıları ve sorumlu iş uygulamalarına bağlılıkları hakkında bilgi toplamak amacıyla **çevrimiçi bir anket** geliştirilmiştir. Saha araştırmasından elde edilen verileri desteklemek ve daha kapsamlı nicel veriler elde etmek için tasarlanan ankete, özellikle depremden etkilenen bölgelerde faaliyet gösteren veya bu bölgelerden tedarik sağlayan toplam 165 şirket katılım sağlamıştır.²⁴

24 Anket, 08.01.2025 - 17.02.2025 tarihleri arasında yanıtı açık kalmıştır.

Saha çalışması adımı ise, depremden etkilenen 11 il arasından seçilen üç ilde²⁵ (Kahramanmaraş, Malatya ve Gaziantep) bulunan THG fabrikalarına ve/veya atölyelerine yapılan ziyaretleri içermektedir. Saha çalışması kapsamında toplam dokuz şirkete yerinde ziyaretler gerçekleştirilmiş, ek olarak bir şirketle çevrimiçi görüşme yapılarak toplamda on şirkete ulaşılmıştır.

Saha çalışması, mevcut çalışma koşulları, güvenlik önlemleri ve hassas gruplar için sağlanan erişilebilirlik düzenlemelerinin değerlendirilmesine odaklanmıştır. Özellikle engelli bireyler ve kadınlar açısından İSG

alanında hak temelli bir yaklaşım benimsenerek, deprem sonrası dönemde karşılaşılan en acil sorunlara ilişkin veri toplanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda; şirket yönetimi ve insan kaynakları personelleri ile, erkek, kadın ve engelli işçilerle, iş yeri hekimleri ve İSG uzmanlarıyla birebir mülakatlar ve odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde yapılandırılmış soru listeleri kullanılmış olmakla birlikte, katılımcılardan gerektiğinde yanıtlarını detaylandırmaları ve deneyimlerini aktarmaları da talep edilmiştir.

Şehir ve Fabrika	Toplam Çalışan Sayısı	Görüşülen Engelli Kadın Sayısı	Görüşülen Engelli Erkek Sayısı	Görüşülen Kadın Sayısı	Görüşülen Erkek Sayısı	İSG Uzmanı ve İş Yeri Doktoru	Yönetim	Toplam Görüşülen
Malatya 1	326	2	4	4	4	2	2	18
Malatya 2	185	1	4	5	3	2	2	17
Malatya 3	650	0	3	4	2	2	2	13
Malatya 4	270	0	2	4	2	2	3	13
Kahramanmaraş 1	278	1	1	2	2	2	2	10
Kahramanmaraş 2	1.702	0	4	0	0	2	1	7
Kahramanmaraş 3	404	0	3	1	1	2	3	10
Gaziantep 1	1.062	0	3	3	1	2	1	10
Gaziantep 2	404	0	4	2	2	2	1	11
Toplam	5.281	4	28	25	17	18	17	109

Tablo 1. Ziyaret Edilen İş Yerlerindeki Çalışan ve Engelli Çalışan Sayıları

Tablo 1. Erişilebilir Açıklama: Bu tablo, üç şehirde bulunan dokuz farklı fabrikada gerçekleştirilen saha ziyaretlerinde görüşülen kişi sayılarını göstermektedir. Tablonun ilk sütununda fabrika isimleri yer almakta olup; dört fabrika Malatya’da, üç fabrika Kahramanmaraş’ta ve iki fabrika Gaziantep’tedir. Toplam çalışan sayısı sütununa göre, ziyaret edilen fabrikalardaki çalışan sayıları 185 ile 1.702 arasında değişmekte olup toplam çalışan sayısı ise 5.281 kişidir.

²⁵ Seçilen bu 3 il, gerçekleştirilen paydaş görüşmelerinden elde edilen bulgular, ÇSGB ile yürütülen değerlendirmeler, tekstil üretimindeki stratejik önemleri ve proje kapsamında hazırlanan ve proje metodolojisini içeren "Research Brief" doğrultusunda belirlenmiştir.

Görüşülen engelli kadın çalışan sayısı toplamda 4, engelli erkek çalışan sayısı ise 28 olarak kaydedilmiştir. Engelli olmayan çalışanlar da dâhil edildiğinde, toplam 29 kadın ve 45 erkek çalışanla görüşülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile iş yeri hekimi kategorisinde toplam 18, yönetim temsilcileriyle ise 17 görüşme gerçekleştirilmiştir. Son sütunda, her fabrika için toplam görüşülen kişi sayısı yer almaktadır. Bu sayı fabrika bazında 7 ile 18 arasında değişmekte olup, genel toplam 109 kişi olarak kaydedilmiştir.

Araştırma sürecinde bazı metodolojik sınırlamalar da ortaya çıkmıştır. Örneklem büyüklüğü, araştırmanın kapsamını genişletmek adına farklı illerde saha çalışmaları yürütülmesine rağmen, yalnızca belirli sayıda şirketin yerinde ziyaretlere izin vermesi nedeniyle kısıtlı kalmıştır. Yerinde ziyaretlere izin vermeyen şirketlerin, yoğun üretim temposu nedeniyle planlama zorluğu yaşadığı, üçüncü taraf ziyaretlerini denetim olarak algılayarak sürece temkinli yaklaştığı ve araştırma sonuçlarının kendilerine doğrudan bir fayda sağlamayacağı algısıyla çekimser kaldıkları gözlemlenmiştir. Bununla beraber, çalışanlara erişim de örneklem üzerinde belirleyici bir faktör olmuş, işletmelerin yoğun üretim tempoları göz önünde bulundurularak ziyaretler en fazla üç saatle sınırlandırılmıştır. Bu durum, çalışanlar arasından yalnızca kısıtlı bir kesimle görüşülmesine imkân tanımış, dolayısıyla veri çeşitliliğini ve kapsamını sınırlamıştır.

Engelli çalışanlara doğrudan erişim, araştırma sürecindeki bir diğer önemli metodolojik sınırlamayı

oluşturmuştur. Ziyaret edilen fabrikalarda engelli çalışan sayısının oldukça sınırlı olduğu, engelli çalışanların daha ziyade erkek olduğu ve genellikle belirli iş birimlerinde yoğunlaştırıldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, hem iş yerinin farklı bölümlerinden engelli istihdamına dair bilgi alınmasını kısıtlamış hem de engelli kadın istihdamının oldukça düşük seviyelerde kaldığını ortaya koymuştur. Aynı zamanda, bazı fabrikalarda vardiya usulü çalışma düzeninin uygulanması, belirlenen ziyaret süresi içinde engelli çalışanlara ulaşılmasını zorlaştırmış, ziyaret süresinde kapsanmayan vardiyalarda çalışan kişilerin görüşmelere katılamamasına neden olmuştur.

Bunlara ek olarak, kimi engelli çalışanlar, belirlenen görüşme yönteminde iletişim kurmayı zorlaştıran engeller nedeniyle çalışmaya doğrudan katılım sağlayamamıştır. Bu durum, engelli bireylerin çalışma hayatındaki farklı deneyimlerini ve ihtiyaçlarını anlamada bazı kısıtlamalar yaratmıştır.

Ziyaret Edilen Fabrikalarda İstihdam Edilen Toplam Engelli Çalışan Sayısı	87
Görüşülen Toplam Engelli Sayısı	32 (4 Kadın; 28 Erkek)

Tablo 2. Saha Çalışması Kapsamında Görüşülen Engelli Çalışanlara Dair Veriler

Tablo 2 Erişilebilir Açıklama: Ziyaret edilen toplam 9 fabrikada istihdam edilen engelli çalışan sayısı 87'dir. Bu çalışanlardan 32'si ile görüşme yapılmıştır. Görüşülen 32 kişinin 4'ü kadın, 28'i erkektir.

Araştırma sürecinde karşılaşılan bu metodolojik sınırlamalar, raporun bulgularını değerlendirirken göz önünde bulundurulması gereken faktörlerdir.



3. SEKTÖRDEKİ İSTİHDAM DURUMUNUN VE SORUMLU İŞLETME UYGULAMALARININ GENEL DEĞERLENDİRMESİ

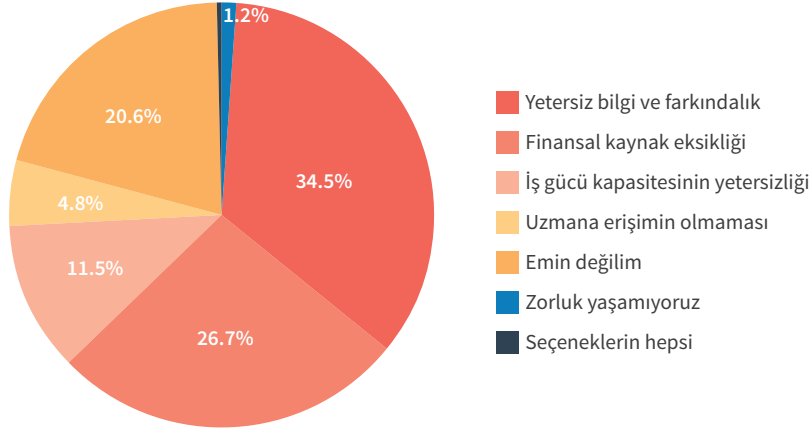
3.1. Sorumlu İşletme Uygulamalarına İlişkin Genel Değerlendirme

Yerinde yapılan gözlemler ile anket sonuçları, işletmelerin insan hakları, kapsayıcılık ve dijital dönüşüm konularında farkındalıklarını artırmaya yönelik destek ve kapasite geliştirme çalışmalarına ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Engelli bireylerin istihdamı ve kadın erkek fırsat eşitliği konularındaki farkındalık ve uygulamalara ilişkin bulgular, ilerleyen bölümlerde detaylandırılmakla birlikte, sosyal uygunluk denetimlerinden geçen firmalarda bu konuya ilişkin genel farkındalığın daha yüksek olduğu, ancak işletmelerin kapsayıcılık ve insan haklarına saygılı uygulamalar konusunda somut çalışmalara ihtiyaç duydukları görülmüştür.

Sorumlu iş uygulamalarına yönelik farkındalık düzeyi değerlendirildiğinde, şirketlerin büyük çoğunluğu HREDD ve sorumlu işletme davranışına ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelerden haberdar olduklarını belirtmiştir. Bu olumlu bir bulgu olarak değerlendirilmekle birlikte, şirketlerin bu farkındalığı iş süreçlerine ne ölçüde entegre ettiklerine yönelik çalışmaların yetersiz kaldığı tespit edilmiştir. Anket yanıtları ve yerinde gözlemler, bu çabaların çoğunlukla tedarik zinciri denetimleri ile sınırlı olduğunu, proaktif önlemler geliştirme ve iş süreçlerine insan hakları ve sürdürülebilirlik ilkelerini entegre etme noktasında boşluklar bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, şirketler HREDD konusundaki düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olmakla birlikte, bu bilgiyi iş süreçlerine etkin biçimde uygulama konusunda sınırlı ilerleme kaydedebilmektedir. Anket yanıtları, HREDD'ye ilişkin

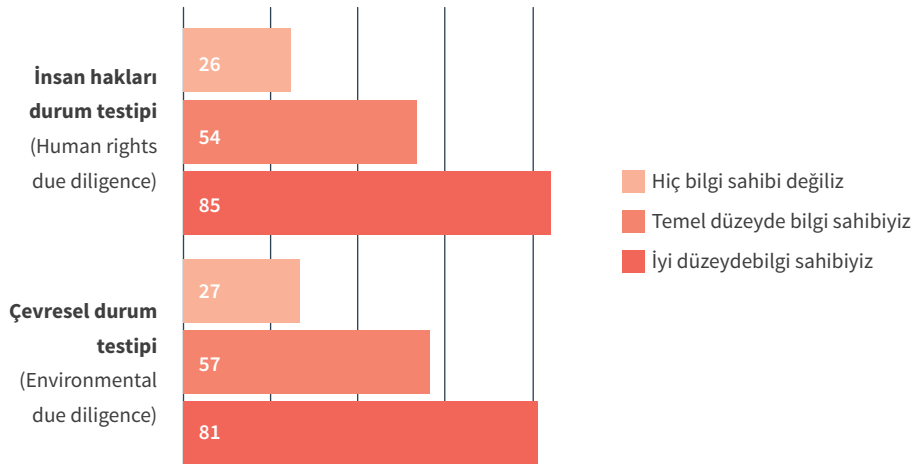
düzenlemelere uyum sürecinde karşılaşılan başlıca güçlükler arasında; mevzuatın uygulanmasına yönelik gerekli bilgiye erişim eksikliği, insan kaynağı ve

kurumsal kapasite yetersizlikleri ve finansal kaynak kısıtlarının öne çıktığını ortaya koymaktadır.



Şekil 2. İşletmelere Göre Sorumlu İşletme Davranışı Sürecinde Karşılaşılan En Büyük Zorluklar

Şekil 2 Erişilebilir Açıklama: Bu pasta grafik, işletmelere sorulan “Sorumlu işletme davranışı veya yasal düzenlemelere uyum sağlamada karşılaştığınız en büyük zorluk nedir?” sorusuna verilen 165 yanıtın yüzdesel dağılımını göstermektedir. En yüksek oran, %34,5 ile «yetersiz bilgi ve farkındalık» seçeneğine aittir. Bunu %26,7 ile «finansal kaynak eksikliği», %20,6 ile «uzmana erişimin olmaması», %11,5 ile «iş gücü kapasitesinin yetersizliği» izlemiştir. Diğer seçeneklerin her biri çok daha düşük oranlarda belirtilmiştir. Bu seçenekler arasında «emin değilim», «genel olarak her maddeden bir miktar mevcut», «çalışanların eğitim seviyesinin düşüklüğü», «zorluk yaşamıyoruz» ve «yasal düzenlemelere uyum sağlıyoruz» yer almaktadır.



Şekil 3. Şirketlerin İnsan Hakları ve Çevresel Durum Tespiti Konusundaki farkındalık Düzeyleri

Şekil 3 Erişilebilir Açıklama: Bu grafik, katılımcıların kendi şirketlerinin insan hakları ve çevresel durum tespiti konularında sahip olduklarını belirttikleri bilgi düzeylerini göstermektedir. İnsan hakları durum tespiti konusunda: 26 katılımcı şirketin hiç bilgi sahibi olmadığını, 54 katılımcı temel düzeyde bilgi sahibi olduğunu, 85 katılımcı ise iyi düzeyde bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Çevresel durum tespiti alanında: 27 katılımcı şirketin hiç bilgi sahibi olmadığını, 57 katılımcı temel düzeyde bilgi sahibi olduğunu, 81 katılımcı ise iyi düzeyde bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir.

Firmaların insan haklarına yönelik politikaları incelendiğinde, sosyal uygunluk denetimlerine giren işletmelerin büyük ölçüde bu tür politikalara sahip olduğu, ancak bu politikaların içeriğine dair hem uygulamadan sorumlu (insan kaynakları ve finans birimleri gibi) personel hem de çalışanlar açısından farkındalık artırıcı faaliyetlere ihtiyaç duyulduğu görülmüştür. Ayrıca, mevcut politikaların uygulaması ve çalışan farkındalığının artırılması için eğitim faaliyetlerinin güçlendirilmesine ihtiyaç olduğu görülmektedir.

İnsana yakışır çalışma koşulları incelendiğinde ise, işletmelerin genellikle fazla mesai ve İSG konularına belirli ölçüde önem verdiği, ancak genel anlamda çalışan hakları konusundaki farkındalık ve uygulama düzeyinin sınırlı kaldığı gözlemlenmiştir. Yerinde yapılan ziyaretlerde sendikal örgütlenmenin sınırlı olduğu ve çalışan geri bildirim mekanizmalarının geliştirmeye açık bulunduğu gözlemlenmiştir. Bazı iş yerlerinde dilek ve şikayet kutuları gibi geri bildirim kanalları bulunmasına rağmen, geniş kapsamlı işçi hakları ve sosyal diyalog mekanizmalarının daha yaygın ve etkin biçimde uygulanmasına, ayrıca bu tür geri bildirim kanallarının tüm iş yerlerinde kurumsal bir yaklaşımla yerleştirilmesine ihtiyaç olduğu görülmüştür. Çalışan temsilcilerinin ise, genellikle yalnızca İSG odaklı olarak seçildiği, ancak bu temsilcilerin dahi birçok çalışan tarafından tanınmadığı ve bu nedenle görevlerini etkili biçimde yerine getirmekte güçlük yaşadıkları dikkat çekmektedir.

Bu bulgular doğrultusunda, işyerlerinde insana yakışır çalışma koşullarının yalnızca İSG ve mesai düzenlemeleriyle sınırlı olmadığı; aynı zamanda ayrımcılığın önlenmesi, sosyal diyalog ve hak temelli yaklaşım gibi temel unsurların bütüncül biçimde ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Zira, ILO'nun "insana yakışır iş" tanımı; istihdamın güvence altına alındığı, temel haklara saygının sağlandığı, sosyal korumanın bulunduğu ve sosyal diyalogun etkin biçimde işletildiği çalışma biçimlerini içermektedir.²⁶ Benzer şekilde, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın 8. hedefi, herkes için üretken, onurlu ve eşitlikçi istihdam olanaklarının teşvik edilmesini hedeflemektedir.²⁷ Bu çerçevede, kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması, eşit işe eşit ücret uygulamalarının yaygınlaştırılması, taciz ve şiddetle

mücadele politikalarının güçlendirilmesi ve özellikle işe alım süreçlerinde ayrımcı olmayan uygulamaların teşvik edilmesi önem arz etmektedir. Yine çalışanların hak bilincini artıracak uygulamaların yaygınlaştırılması, geri bildirim mekanizmaları ve çalışan anketleri yoluyla düzenli geri bildirim toplanması, işkolu ve sektör düzeyinde sosyal diyalog mekanizmalarının desteklenmesi, şeffaflık uygulamalarının geliştirilmesi ve katılımcı kurumsal yapılarla çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi, sürdürülebilir ve hak temelli çalışma ortamları için önemli ihtiyaçlar olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, çalışan temsilciliği yapısının daha kapsayıcı rollerle yeniden tanımlanması, görünürlüğünü artıracak bilgilendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve mevcut iş yeri temelli mekanizmaların kurumsal düzeyde güçlendirilmesi önem arz etmektedir.

Öte yandan, işletmelerin dijitalleşme konusundaki çekinceleri de dikkat çekici olmuştur. Engelli çalışanlar açısından en çok dile getirilen ihtiyaçlar arasında teknolojik destek ve erişilebilirlik çözümleri öne çıkarken, işletmelerin THG sektöründe üretimin emek yoğun ve fiziksel güç gerektiren yapısı nedeniyle dijitalleşmenin engelli çalışanlara sağlayacağı katkının sınırlı olabileceği yönünde bir çekince olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, dijitalleşmenin farklı iş süreçlerine entegrasyonu yoluyla engelli bireylerin istihdamında yeni olanaklar yaratabileceği yönünde farkındalık artırıcı çalışmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Ayrıca, dijitalleşme süreçlerinin maliyetli olduğu algısı, bazı işletmelerin bu alandaki yatırımlar konusunda çekinceler yaşamasına neden olmaktadır. Bu algının, iyi uygulama örnekleri ve destek mekanizmaları ile giderilmesi, dijital dönüşüm süreçlerinin daha kapsayıcı bir şekilde ilerlemesine katkı sağlayabilir.

3.2. Deprem Bağlamında Değerlendirme

Kahramanmaraş, Malatya ve Gaziantep'teki THG sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yönetimleri ile gerçekleştirilen görüşmeler, depremden önceki dönemde halihazırda yüksek enflasyon, yüksek iş gücü maliyetleri ve nitelikli veya nitelsiz iş gücü eksikliği gibi süregelen sorunların deprem sonrası

²⁶ ILO, Decent Work: Report of the Director-General, Uluslararası Çalışma Konferansı, 87. Oturum, Cenevre, 1999, s. 3.

²⁷ Birleşmiş Milletler, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları – Amaç 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme, 2015. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

daha da belirginleştğini göstermektedir. Görüşme gerçekleştirilen tüm işletmeler, deprem sonrası mali durumlarının kötüye gittiğini ve bu durumun en büyük sebepleri arasında müşteri kayıpları, deprem döneminde uğranılan fiziksel zararlar (bina, altyapı ve makine zararları) ve deprem sonrası dönemde artan göç nedeniyle iş gücü kayıpları olduğunu aktarmışlardır.

Müşteri ve sipariş kayıpları konusunda öne çıkan bir konu, Türkiye'deki hazır giyim sektörünün büyük bir bölümünün daha düşük enflasyon ve iş gücü maliyetleri nedeniyle Türkiye'deki operasyonlarını Mısır ve Tunus gibi Ortadoğu ülkelerine taşımış olması ve söz konusu ülkelerdeki hazır giyim üreticileri ile rekabetin Türkiye'deki üreticiler aleyhine artmış olmasıdır.²⁸ İşverenler özellikle Mısır'daki asgari ücret işveren maliyetinin yarı yarıya daha az olmasının Mısır'daki üreticiler ile rekabet etmelerini zorlaştırdığını, bu durumun da yabancı müşterilerin satın alımlarını azalttığını vurgulamıştır. Ek olarak, THG sektöründe faaliyet gösteren işletme temsilcileri ile gerçekleştirilen tüm görüşmelerde katılımcılar 2025 yılının artan iş gücü ve operasyonel maliyetler, enflasyon ve azalan sipariş talepleri sebebiyle sektördeki en zor dönem olduğunu vurgulamışlardır. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün (**İŞKUR**) 2023 yılında yayımlanan araştırmasının bulgularına göre de, deprem bölgesinde (araştırmaya katılan) iş yerlerinin %45,2'si deprem sonrasında satış ve sipariş iptalleri veya azalmaları yaşadıklarını belirtmiştir.²⁹ Bu durumun en sık görüldüğü sektörler ise imalat, toptan ve perakende ticaret ile inşaat sektörleri olarak tespit edilmiştir.

Müşteri kayıpları ile birlikte en çok dile getirilen sorunlardan bir diğeri ise kalifiye olmayan çalışan ayrımı olmaksızın iş gücü bulma sıkıntısıdır. İŞKUR'un bulgularına göre, deprem bölgesinde faaliyetine devam eden iş yerlerinin yaklaşık yarısı en az %75 kapasite ile çalışmaktadır.³⁰ Araştırmada, iş gücü açığının en fazla imalat sektöründe olduğu tespit edilmiş; Adıyaman, Malatya ve Kahramanmaraş'ta temin edilmesinde en fazla zorluk yaşanan 15 meslekten 9'unun THG sektörüne ait olduğu görülmüştür.³¹ İşletme temsilcileri

ise, iş gücü sıkıntısının sebebinin temel olarak; deprem sonrası farklı illere doğru yaşanan göçler ve can kayıpları, yerelde yürütülen sosyal yardım programları, genç nesilde emek yoğun işlere olan ilginin azalması ve psikolojik etkiler olarak açıklamıştır.

İlk olarak, ILO'nun deprem sonrasında yaptığı çalışmalar incelendiğinde deprem bölgesinde önemli oranda bir göç yaşandığı görülmektedir. ILO'nun "Afet Sonrası Dönemde İşletmeler Araştırması"na göre deprem etkilenen illerden 3,5 milyondan fazla kişi tahliye edilmiş ve üretim ve imalat sektörü %75,6 oranı ile bu göçlerden en fazla etkilenen sektör olmuştur.³² ILO'nun bulgularına benzer şekilde, görüşme yapılan işletmelerin büyük bir bölümü yarı kapasite olarak çalıştıklarını, deprem öncesi de çalışan bulmakta zorlandıklarını ancak deprem sonrasında bu durumun çok daha kötüleştiğini vurgulamıştır.

İş gücü eksikliği konusunda bazı işletme temsilcileri tarafından gündeme getirilen İŞKUR'un Toplum Yararına Programlar (**TYP**) gibi **sosyal destek mekanizmaları**; iş gücüne dahil olmayan bireylerin kamu hizmetlerinde geçici olarak istihdamını hedefleyen, yalnızca kamu sektörüne yönelik ve işsiz kişilere açık kısa süreli desteklerdir. Görüşmelerde, bazı işverenlerin bu tür sosyal destek uygulamalarını iş gücü arzını etkileyen faktörlerden biri olarak algıladıkları ifade edilmiştir. Ancak bu algının, iş gücünün bölgeden göçü, afet yarattığı fiziksel ve psikolojik etkiler, iş koşullarının erişilebilir ve uygun olmaması gibi çok katmanlı yapısal nedenlerle iç içe geçtiği görülmektedir. Dolayısıyla, sosyal destek mekanizmalarının tek başına iş gücü eksikliği ile ilişkilendirilmesi, hem programların hedef kitlesi hem de iş gücü piyasasının karmaşık dinamikleri göz önüne alındığında eksik bir değerlendirme riski taşımaktadır.

Bu bağlamda, sosyal destek sisteminin çalışabilir nüfusun uzun vadeli istihdama katılımını daha etkili teşvik edecek şekilde tasarlanması, desteklerin özel sektör istihdamı ile uyumlu hale getirilmesi ve kamu-özel sektör iş birliği içinde istihdam odaklı bütüncül programların geliştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca,

28 Mısır'daki girdi maliyetlerinin düşüklüğü ve çevre ülkelerle yapılan ticaret anlaşmalarının sağladığı pazar avantajlarına ilişkin olarak bkz. Uludağ İhracatçı Birlikleri, Tekstil Sektörü Açısından Mısır Ülke Raporu, Temmuz 2022, <https://uib.org.tr/tr/kbfile/tekstil-sektoru-acsndan-msr-ulke-raporu> s.15.

29 Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremleri Sonrası İşgücü Piyasasının Genel Görünüm Raporu, 2024, <https://www.iskur.gov.tr/medya/s21ihyt/6-subat-2023-kahramanmaraş-depremleri-sonrasi-isgucu-piyasasinin-genel-gorunum-raporu.pdf>, s. 17.

30 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremleri Sonrası İşgücü Piyasasının Genel Görünüm Raporu, s. 24.

31 Çalışmaya göre, THG sektörüne ait meslekler şunlardır: Adıyaman: Dokuma Konfeksiyon Makinecisi, Düz Dikiş Makinecisi, Makineci (Dikiş), Dikiş Makinesi Operatörü-Kumaş, Konfeksiyon İşçisi; Kahramanmaraş: Örgü Makinesi Operatörü, Open End Makinesi Operatörü; Malatya: Konfeksiyon İşçisi, Düz Dikiş Makinecisi. (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremleri Sonrası İşgücü Piyasasının Genel Görünüm Raporu, 2023, s. 22).

32 ILO, Afet Sonrası Dönemde İşletmeler Araştırması, Temmuz 2024, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Afet%20Sonrası%20Dönemde%20İşletmeler%20Araştırması%20V02.pdf>, s. 65.

sosyal destek sistemine yönelik işveren algılarının şekillendiği mevcut bağlamın analiz edilmesi ve bu tür desteklerin, iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde yeniden yapılandırılması önem arz etmektedir.

İş gücünün kaybı konusunda bir diğer neden olarak ise, özellikle genç olarak görülen neslin (18-35 yaş grubu) fiziksel olarak zorlayıcı ve sosyal açıdan kısıtlayıcı emek yoğun sektörler yerine **alternatif meslek gruplarına yönelmesi veya sık sık iş değiştirmesi** belirtilmiştir. İşletme temsilcileri tarafından sunulan geri bildirimler, gençlerin özellikle fiziksel olarak zorlayıcı, düşük ücretli, sosyal hareketliliği sınırlayan ve mesleki gelişim fırsatları sunmayan sektörlerde uzun süreli çalışma eğiliminde olmadığı algısını ortaya koymuştur. Bu durum, genç kuşağın değişen beklentileri, meslek seçimindeki dönüşen değerler ve geleceğe dair daha nitelikli, esnek, adil ücretli ve anlamlı istihdam arayışları bağlamında değerlendirilebilir. Zira bu eğilim yalnızca THG sektörüne özgü olmayıp; küresel düzeyde de gençlerin iş piyasasından beklentilerinin değiştiğini ortaya koyan birçok çalışmayla örtüşmektedir. Örneğin, ILO tarafından yayımlanan Genç İstihdamında Küresel Trendler 2022 raporunda, gençlerin emek yoğun ve düşük ücretli sektörlerde çalışma isteksizliği ile birlikte yeşil, dijital ve yaratıcı ekonomilere yönelme eğiliminde olduğu vurgulanmıştır.³³ Aynı şekilde, UNDP Türkiye'nin Mart 2025'te yayınladığı Türkiye'de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Genç Kadınlar İçin Politika Önerileri Raporu'nda da, gençlerin özellikle niteliksiz ve güvencesiz iş deneyimlerinin istihdama kalıcı katılımı engellediği, buna karşın teknik eğitim, esnek çalışma modelleri ve girişimciliğe yönelimin arttığı belirtilmiştir.³⁴

Saha gözlemleri de bu çalışmaların bulguları ile örtüşmekte olup THG sektöründeki üretim hatlarının genellikle sabit ve tekrar eden görevleri içermesi, sosyal ortam, mesai süreleri ve ücret ve yan haklar genç çalışanlar tarafından yeterince motive edici bulunmamakta; bu da çalışan sirkülasyonunu artırmaktadır. Görüşme yapılan işletmelerin neredeyse tamamı, genç çalışanların işe girdikten kısa bir süre sonra sektör dışı alanlara geçme veya iş değiştirme eğiliminde olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, bir yandan sektörün genç iş gücünü elde tutma konusunda yapısal zorluklar yaşadığını ortaya

koyarken; diğer yandan gençlerin potansiyelini değerlendiren, daha **esnek, kapsayıcı ve dijitalleşme temelli iş modellerinin** geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Saha gözlemlerine göre, afet sonrası ortaya çıkan sosyo-ekonomik etkiler ve belirsizlik ortamı, gençleri kalıcı istihdamdan uzaklaştırarak farklı şehirlere göç etmeye ya da sosyal yardımlar ve geçici işlerle sınırlı kısa vadeli çözümlere yönelmeye itmiştir. Tüm bu etkenler birleştiğinde, genç çalışanların sıklıkla iş değiştirmesinin ve iş gücü piyasasının dışında kalmasının yalnızca bireysel tercihlerle değil, iş piyasasının sunduğu koşullarla da doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, genç kuşakların beklentilerini anlamaya yönelik araştırmaların artırılması, onların sektörde kalıcılığını destekleyecek yaratıcı ve nitelikli istihdam modellerinin teşvik edilmesi, dijital beceri kazandıran eğitimlerin yaygınlaştırılması ve iş yerlerinde katılımcı yönetim anlayışlarının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

İş gücü kaybı ve depremin etkileri konusunda öne çıkan bir diğer konu, depremin çalışanlar üzerinde yarattığı **psikolojik ve ruhsal etkiler** olmuştur. Görüşme yapılan işletme temsilcilerinin neredeyse tamamı hem kendilerini hem çalışanlarının ciddi psikolojik ve ruhsal etkiler yaşadığını belirtmiştir. İşverenler özellikle şehir merkezinden uzakta bulunan organize sanayi bölgelerinde yer alan fabrika çalışanlarının, deprem nedeniyle ailelerini evde tek bırakmadaki endişelerini aktarmışlardır. Görüşmeler, deprem sonrası yaşanan psikolojik travmanın, olumsuz psikolojik etkilerin devam etmesi konusunda tek sorun olmadığı, yıkılan şehirlerdeki sağlıksız ve zor yaşam koşullarının bu süreci daha da zorlaştırdığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, çalışanlar ile gerçekleştirilen görüşmelerde çalışanların büyük bir kısmının, sürekli sallanma hissi, odaklanma güçlüğü ve travmatik stres bozukluğu belirtileriyle günlük yaşamlarına devam ettiğini göstermiştir. Bu doğrultuda, deprem sonrası dönemde istihdam, ekonomik zorluklar ve iş gücü dinamikleri önemli bir dönüşüm geçirirken, çalışanların psikolojik destek mekanizmalarına erişiminin artırılması, iş yerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve engelli bireylerin istihdama katılımını teşvik edecek kapsayıcı politikaların benimsenmesi büyük önem taşımaktadır.

33 ILO, Genç İstihdamında Küresel Trendler 2022: Gençlerin Geleceğini Dönüştürmeye Yatırım Yapmak – Yönetici Özeti, 2022, s. 2-5.

34 UNDP Türkiye, Beyaz Kitap: Türkiye'de Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Genç Kadınlar İçin Politika Önerileri, 2025, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2025-05/undp-tr-gkgk-report-05302025.pdf>, s. 20-21, 30-31.

3.3. Kadın Çalışanlar Yönünden Değerlendirme

Kadın çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmeler, depremlerin yalnızca fiziksel altyapıyı değil, aynı zamanda bölgedeki sosyo-ekonomik yapıyı ve cinsiyet dinamiklerini de derinden etkilediğini ortaya koymuştur. Kadın çalışanlar açısından bakıldığında, deprem bölgesinde iş gücü dinamiklerinin değiştiği ve mevcut fırsat eşitsizliklerinin daha da derinleştiği görülmektedir. Bu kapsamda, THG sektöründeki kadın çalışanların karşılaştıkları temel zorluklar; bakım yükünün artması, psikolojik etkiler ve iş yerlerinde kadın erkek fırsat eşitsizliklerine duyarlı politika ihtiyaçları olarak öne çıkmaktadır.

3.3.1. Bakım Yükünün Artışı ve Psikolojik Etkiler

Kadın çalışanların büyük bir bölümü, deprem sonrası ev içindeki sorumluluklarının belirgin şekilde arttığını ifade etmiştir. Özellikle çocuk, yaşlı ve engelli bireylere yönelik bakım yükümlülüklerinin artması, kadınların iş-yaşam dengesi üzerindeki baskıyı artırmıştır. Uzun mesailerin yaygın olduğu hazır giyim sektöründe çalışan kadınlar, bu durumun kendilerini daha fazla zorladığını belirtmiştir. Vardiyalı çalışma yapısı nedeniyle tekstil sektöründeki bazı kadın çalışanlar için gece mesaipleri, gündüz saatlerinde bakım sorumluluklarını yerine getirmelerine olanak tanıyan bir çözüm olarak görülse de bu durumun uzun vadede iş yükünü artırarak tükenmişlik ve yıpranma riskini beraberinde getirebileceği not edilmelidir.

Özellikle çalışan anneler tarafından dile getirilen önemli sorunlardan bir diğeri ise deprem sonrası bölgedeki kreş, eğitim kurumları ve bakım hizmetlerinin yetersiz kalması olmuştur. Bu kapsamda, gündüz bakım evleri, yaşlılar ve çocuklar için bakım merkezleri gibi destekleyici hizmetlerin sağlanması, kadınların iş gücünde kalabilmesi açısından kritik bir ihtiyaç olarak öne çıkmaktadır.

Bakım yükü ile ilişkili bir diğer konu ise, depremin kadın çalışanlar üzerindeki psikolojik etkileri olmuştur. Görüşmelere katılan kadın çalışanların büyük bir kısmı, deprem sonrasında ciddi psikolojik zorluklar yaşadıklarını ve bunun iş performanslarına ve genel yaşam kalitelerine olumsuz yansıdığını dile getirmiştir. Özellikle çocuk sahibi kadınlar, çocuklarının yaşadığı travmanın kendi psikolojik sağlıklarını da doğrudan

etkilediğini ve bu durumun bakım yükünü daha da ağırlaştırdığını vurgulamıştır.

Kadın çalışanlar, bölgedeki psikososyal destek hizmetlerinin yetersiz olduğunu ve özellikle çalışan kadınların mesai saatleri nedeniyle bu tür destek mekanizmalarına erişimde ciddi zorluklar yaşadığını belirtmiştir. Bu bağlamda, iş yerlerinde psikososyal destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması, ruh sağlığı hizmetlerine erişimin artırılması ve özellikle çocukların travma sonrası psikolojik desteğe erişebilecekleri mekanizmaların güçlendirilmesine yönelik ihtiyaç öne çıkmaktadır.

“Deprem sonrasında kaygımız çok üst düzeyde. Evde çocuklarımı çok merak ediyorum. 5-6 yaşındaki oğlum deprem oyunu oynuyor mesela. Habire sallanıyor, bebeklerini saklıyor, ‘hadi kaçalım’ diyor.”

Kadın çalışanlar için bir diğer önemli psikolojik zorluk ise konteyner kent yaşamının getirdiği sosyal ve fiziksel kısıtlamalar olmuştur. Görüşmeler, kadın çalışanların özellikle sosyal alanların ve günlük yaşamı destekleyen altyapıların eksikliği nedeniyle kendilerini daha fazla izole hissettiklerini ortaya koymuştur. Alışveriş olanaklarının kısıtlı olması, **güvenli sosyal etkileşim alanlarının yokluğu**, konteyner kentlerin şehir merkezlerinden uzakta yapılanmış olması ve inşaat sahalarının şehrin geneline yayılması, deprem öncesinde de yetersiz olan sosyalleşme imkanlarını sınırlandırmakta ve kadın çalışanların toplumsal yaşamdan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Kadın çalışanlar ayrıca, söz konusu yaşam koşulları nedeniyle işe gidip gelme sürecinde kaygı yaşadıklarını, toplu taşıma imkanlarının yetersizliği veya yürüme alanlarının tekinsizliği nedeniyle ulaşımın büyük bir sorun haline geldiğini aktarmıştır.

3.3.2. İş Yeri Uygulamalarındaki Eksiklikler

Deprem ile birlikte kadın çalışanların yaşadıkları ek zorluklara rağmen, iş yerlerinde kadın çalışanlara yönelik destek politikaları vurgulanması gereken bir diğer konudur.

İlk olarak, ebeveyn izinleri ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi iş-yaşam dengesine yönelik düzenlemeler kadınların deprem sonrasında artan sorumluluklarını yönetebilmeleri açısından

önemlidir. Ek olarak, gece vardiyalarında güvenli ulaşım imkanlarının oluşturulması, kadın çalışanların güvenliği ve işe devamlılığı açısından kritik bir ihtiyaçtır. Depremden etkilenen çalışanlar için en büyük desteklerden biri konteyner kentlerde sağlanan barınma yardımları olsa da, bu alanlarda güvenlik konusunda ek önlem alınmadığı görülmüştür.

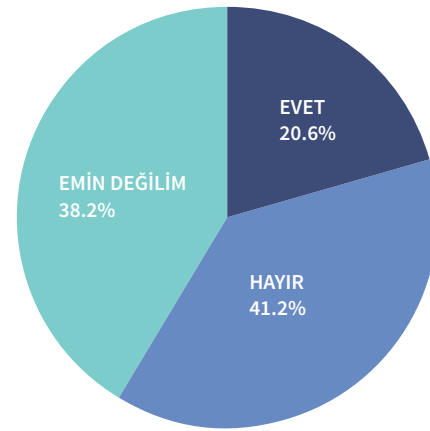
İş yerlerinde **kadın erkek fırsat eşitliğine** ilişkin farkındalığın artırılması kadın çalışanlar açısından öne çıkan bir diğer önemli konu olmuştur. Özellikle tekstil sektöründeki iş yerlerinde kadın çalışan sayısının hazır giyim atölyelerine kıyasla daha düşük olduğu, kadın erkek fırsat eşitliği ve şiddet ve taciz konusunda farkındalığın daha az olduğu gözlemlenmiştir. Hazır giyim atölyelerinde kadın erkek fırsat eşitliği konusunda belirli bir farkındalık bulunmakla birlikte, iş yerlerinin genelinde kadın erkek fırsat eşitliği ile cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politikaların geliştirilmesine ve çalışanlara yönelik düzenli bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerinin artırılmasına yönelik ihtiyaç öne çıkmaktadır.

Kadın çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmelerde, iş yerinde şiddet ve taciz vakalarına ilişkin genel bir değerlendirme yapılmamıştır. Ancak, kadın çalışanların büyük çoğunluğu, iş yerinde cinsel taciz veya şiddet durumunda başvurabilecekleri mekanizmaların bulunmadığını veya mevcut mekanizmaların etkin ve/veya güvenilir olmadığını belirtmiştir. Bu konuda öne çıkan önemli bir diğer ihtiyaç, şikayet ve geri bildirim mekanizmalarının güçlendirilmesi olmuştur. Görüşme yapılan iş yerlerinde ustabaşlarının genellikle erkek olması ve resmi şikayet veya geri bildirim kanallarının bulunmaması nedeniyle, kadın çalışanların şikayetlerini güvenli ve rahat biçimde dile getirebilecekleri etkili ve erişilebilir mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışma koşulları açısından bir diğer önemli konu ise, iş yerlerinde kadınların özel ihtiyaçlarına yönelik düzenleme ve uygulamaların artırılmasına duyulan ihtiyaçtır. Örneğin, hiçbir iş yerinde kadınların regl dönemlerinde ek izin veya mola hakkı bulunmamaktadır. Hamile çalışanlara yönelik destek mekanizmalarının da oldukça sınırlı olduğu, ancak bazı iş yerlerinde hafif işlere yönlendirildikleri belirtilmiştir. Bununla birlikte, özellikle tekstil sektöründe kadın çalışan sayısının az olması ve kadınların genellikle boya bölümlerinde (örneğin, laboratuvarlarda)

istihdam edilmesi, çalışma koşullarını daha da zorlaştırmaktadır. Bu bölümlerde çalışan kadınlar, ekiplerinin az sayıda olması ve yeterli tuvalet imkanı bulunmaması nedeniyle tuvalet ve yemek molalarına çıkmakta zorlandıklarını belirtmiştir. Ayrıca, bu alanlardaki hijyen koşullarının yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Kadın çalışanların temel hijyen ve sağlık ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi, iş yerinde kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı politikaların eksikliğini ortaya koymaktadır.

Kadın çalışanların iş yerinde liderlik pozisyonlarına yükselmesini veya **mesleki gelişimlerini** destekleyici politikaların eksikliği dikkat çeken bir diğer konu olmuştur. Çoğu iş yerinde ustabaşı ve yönetici pozisyonlarının yüksek oranda erkek çalışanlardan oluştuğu, kadın ustalar da bulunmakla birlikte, sayılarının oldukça az olduğu ifade edilmiştir. Kadın çalışanların büyük bir kısmı, kadınların yönetici pozisyonlarına atanmasını teşvik eden belirgin bir politikanın bulunmadığını veya böyle bir politikadan haberdar olmadıklarını belirtmiştir.



Şekil 4. Kadınlar ile Yapılan Görüşmelere Göre Kadınların Mesleki Gelişimini Teşvik Eden Politikaların Oranı

Şekil 4 Erişilebilir Açıklama: Bu pasta grafik, 34 katılımcıya yöneltilen “İş yerinde liderlik pozisyonlarına kadınların atanmasını teşvik eden bir politika var mı?” sorusuna verilen yanıtların dağılımını göstermektedir. Katılımcıların: %20,6’sı “Evet”, %41,2’si “Hayır”, %38,2’si ise “Emin değilim” yanıtını vermiştir.

3.3.3. Kadın Çalışanların İş Gücünden Çekilme Riski

Bakım yükü ve artan psikolojik etkiler ile bağlantılı olarak kadın çalışanların iş gücünden çekilme riskinin olduğu gözlemlenmiştir. Görüşmelerde birçok kadın, eğer deprem nedeniyle maddi sıkıntılar yaşamıyor olsalardı işten ayrılmayı düşüneceklerini veya hiç çalışmayacaklarını ifade etmiştir. Bu durum, hem kadın istihdamının sürdürülebilirliği açısından hem de iş gücü eksikliği yaşayan deprem bölgesindeki şirketler açısından önemli bir risk oluşturmaktadır. ILO'nun yaptığı araştırmalara göre de, deprem bölgesindeki kadınların istihdamdan çekilme oranları erkeklere kıyasla daha yüksek seyretmektedir.³⁵ Kadın İşçi Dayanışma Derneği tarafından yürütülen nitel bir araştırma ise, kadınların deprem sonrasında iş hayatından çekilmelerinin başlıca sebepleri olarak karşılıksız emeğin artmasını, kentsel alanlardaki hizmet ve güvenlik eksikliğini ve çocuk bakım hizmetlerine erişimde yaşanan güçlükleri göstermektedir.³⁶ Benzer şekilde, Türkiye genelinde kadınların iş gücü piyasasından çekilmesinin temel nedenlerinden biri olarak bakım yükü ve yetersiz kamusal destek, güncel çalışmalar tarafından da vurgulanmaktadır.³⁷ Bu bağlamda, kadın istihdamının sürdürülebilirliğini sağlamak ve iş gücünden çekilme riskini azaltmak için sorumlu işletme davranışları çerçevesinde kadın erkek fırsat eşitliğini teşvik eden işe alım, çalışma koşulları ve kariyer gelişim politikalarının benimsenmesi önemli bir ihtiyaç olarak öne çıkmaktadır.

3.4. Engelli Çalışanlar Yönünden Değerlendirme

3.4.1 Türkiye’de Engelli İstihdamına İlişkin Genel Değerlendirme

Türkiye’de engelli bireylerin istihdamını teşvik eden hukuki düzenlemelerden en önemlisi, 4857 sayılı İş

Kanunu ile getirilmiş olan kota uygulamasıdır.³⁸ İş Kanunu’nun 30. maddesi uyarınca, özel sektörde 50 ve üzeri çalışanı olan iş yerleri toplam işçi sayısının %3’ü, kamu kurumları ise %4’ü oranında engelli istihdam etmekle yükümlüdür.³⁹ İşe alımlar İŞKUR aracılığıyla yapılmakta olup, engelli bireylerin çalışabileceği alanlar ÇSGB tarafından belirlenmektedir.⁴⁰ Engelli istihdamını teşvik etmek amacıyla, engelli çalışanlar için sigorta primine ait işveren hisseleri hazine tarafından karşılanmakta ve bu zorunluluklarını yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır.⁴¹

Engelli bireylerin iş gücüne katılımı hukuki düzenlemelerle teşvik edilse de, tam anlamıyla kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdam modellerinin hem THG sektöründe hem de genel olarak daha geniş çapta yaygınlaştırılmasına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir. Engelli istihdam oranlarına bakıldığında da, engelli bireylerin istihdam oranının, engelli olmayan bireylere kıyasla düşük olduğu ve Türkiye’deki engelli istihdamının OECD ülkelerine göre düşük kaldığı görülmektedir.⁴²

Bu durum, engelli kadınlar söz konusu olduğunda daha da derinleşmektedir. Nitekim OECD’nin 2022 yılı verilerine göre, engelli kadınların iş gücüne katılım oranı OECD ortalamasında %38 iken, Türkiye’de bu oran 2024 yılında %7,6 olmuştur.⁴³ Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Komitesi tarafından, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme⁴⁴ kapsamındaki yükümlülüklerin ne ölçüde yerine getirildiğini değerlendirmek üzere hazırlanan 2019 tarihli Türkiye Nihai Gözlem Raporu’nda, Türkiye’de kadın engellilerin eğitime ve istihdama erişiminde erkek engellilere kıyasla daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğu ifade edilmiş; bu alanlarda kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik kamu politikalarının, etkili izleme ve değerlendirme mekanizmalarıyla desteklenmesinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır.⁴⁵

35 ILO, Hane Halkı Araştırma Raporu, Temmuz 2024, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Hane%20Halki%20Araştırma%20Raporu.pdf>, s. 29.

36 Depremden Etkilenen Kentlerde Kadınların Ücretli-Ücretsiz Emeği, Kadın İşçi Dayanışma Derneği, Aralık 2023

37 Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı, İşgücü Piyasasının Cinsiyetçi Yapısı, Geleceğin İşleri ve Kadınların Önündeki Engeller, https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_isgucu_piyasasinin_cinsiyetci_yapisi_gelecegin_isleri_ve_kadınların_onundeki_engeller.pdf, s.6.

38 4857 sayılı İş Kanunu, 22 Mayıs 2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete.

39 4857 sayılı İş Kanunu, 30. Madde.

40 Ibid.

41 Ibid.

42 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2011-2023 yılları arasında yayınlanan verilere bakıldığında iş gücüne katılan engelli bireylerin sayısı iş gücüne katılan engelli olmayan bireylerin sayısının yarısından daha azdır. 2023 TÜİK verilerine göre de, engelli nüfusun istihdam oranı %22,1’de kalmıştır. (Burak Can Korkmaz, Türkiye’de Engelli İstihdamında Yaşanan Zorluklar, Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, vol. 23, no. 1, 2023, <https://doi.org/10.54961/ujobild.1264127>, s. 68). TÜİK’e göre Türkiye, seçilmiş 27 ülke arasında (Finlandiya, Danimarka, Norveç, İsveç, Almanya, Avusturya, Hollanda, Belçika, İtalya, Fransa, İngiltere, İspanya, Yunanistan, Türkiye, Litvanya, Lüksemburg, Letonya, Yeni Zelanda, Portekiz, Romanya, Rusya, Slovakya, Slovenya, Kıbrıs, Macaristan, İsrail, Mısır) %7,6 engelli işsizlik oranıyla 2. sırada yer almaktadır. (Funda Çondur, Aslı Yenipazarlı, Necmiye Cömertler, Engelli İstihdamının Dünyada ve Türkiye’deki Görünümü, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), cilt 7, sayı 5, 2020, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1128161>, s.354)

43 AB’de 15-64 yaş arasındaki engelli olmayan bireylerin istihdamı %66,9, engelli bireylerin istihdamı %47,3 iken, bu oranlar Türkiye için sırasıyla %51 ile %41,1 olarak veriliyor. (Engelsiz Yaşam Derneği (EY-DER), Türkiye ve Dünyada Engelliler, <https://ey-der.com/ana-sayfa/turkiye-ve-dunyada-engelliler/>).

44 OECD, Labour Force Participation Rates for Persons with Disabilities, Ekim 2022, https://www.oecd.org/en/publications/disability-work-and-inclusion_1ea5e9c-en.html. UN Women ve TÜİK, Türkiye’de İstatistiklerle Kadın 2024, https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_kadin2024.pdf, s. 6.

45 Birleşmiş Milletler, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, 13 Aralık 2006, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>.

46 Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Komitesi, Türkiye’nin Başlangıç Raporuna İlişkin Sonuç Gözlemleri (CRPD/C/TUR/CO/1), Nisan 2019, https://docs.un.org/en/CRPD/C/TUR/CO/1_s.3.

Bununla birlikte, kota uygulamasının etkisini yalnızca mevzuatla sınırlı bir çerçevede değerlendirmek yetersiz kalabilir. ILO'nun iş yerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında yayımladığı rehberlerde de vurgulandığı üzere, engelli bireylerin istihdamı yalnızca niceliksel hedeflerle değil, aynı zamanda **kurumsal kültürün dönüşümü, liderlik taahhüdü ve kapsayıcı insan kaynakları politikaları** ile desteklenmelidir.⁴⁶ Engelli istihdamının yalnızca “zorunlu bir mevzuat gereği” olarak algılanması; erişilebilirlik, görev uyumu ve kariyer gelişimi gibi alanlarda gerçekçi ve sürdürülebilir uygulamaların gelişmesini engelleme riskini taşımaktadır. Oysa ILO, engelli bireylerin istihdamını şirketler açısından yalnızca bir yasal yükümlülük değil, aynı zamanda **kurumsal çeşitliliği artıran, inovasyonu ve çalışan bağlılığını güçlendiren stratejik bir unsur** olarak konumlandırmaktadır.⁴⁷ Bu bağlamda, şirketlerin yalnızca kota oranlarını değil; engelli bireylerin iş yerinde bütüncül şekilde yer almasını sağlayacak örgütsel dönüşüm süreçlerini de gündemlerine almaları önerilmektedir.

Engelli Hakları Komitesi'nin Nihai Gözlem Raporu'nda altı çizilen ve Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme altında koruma altına alınmış bir diğer temel hak olan “bağımsız yaşam ve topluma tam katılım hakkı” ise, istihdamın yalnızca ekonomik bir hak değil, aynı zamanda bireylerin sosyal yaşama katılımını sağlayan ve bağımsızlıklarını destekleyen temel bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Komite, Türkiye'ye yönelik değerlendirmesinde, engelli bireylerin bağımsız yaşamlarına olanak tanıyacak destek hizmetlerinin eksikliğine dikkat çekmiş; bu hizmetlerin eksikliğinin, engelli bireylerin istihdam da dahil olmak üzere toplumsal yaşamın tüm alanlarına etkin şekilde katılımını sınırladığını belirtmiştir.⁴⁸ Bu bağlamda, istihdam politikalarının yalnızca iş gücüne erişimi değil, aynı zamanda engelli bireylerin bağımsız yaşamlarını destekleyecek bütüncül sosyal hizmetler ve erişilebilir yaşam alanlarıyla birlikte ele alınması gerekmektedir.

Paydaşlarla yapılan görüşmelerde, engelli bireylerin istihdamını destekleyecek etkili politika ve uygulamaların geliştirilmesi için, engelli iş gücü piyasasına dair ayrıştırılmış ve güvenilir verilerin üretilmesine duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır. Genel istihdam oranlarını yansıtan mevcut verilere ek olarak, cinsiyet ve engel türü gibi kırımları içeren, engelli bireylerin hangi sektörlerde, hangi pozisyonlarda ve hangi çalışma koşullarında yer aldıklarına ilişkin verilere yer veren veri sistemlerinin oluşturulması ve bu verilerin kamuoyunun erişimine açık hale getirilmesi önemli bir ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir. Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de ortaya konulan veri eksikliği, yalnızca politika yapıcılar için değil, aynı zamanda engelli istihdamını artırmaya yönelik çalışan STK'lar için de engel oluşturmaktadır.⁴⁹ Sektörel bazda detaylı istihdam verilerinin olmaması, STK'ların bu alanda bilinçli ve etkili politika önerileri geliştirmesini zorlaştırmakta, işverenlerin engelli bireylere yönelik fırsatlar yaratmasını engellemekte ve kamu destek mekanizmalarının etkin bir şekilde yönlendirilmesini güçleştirmektedir.

Ayrıca, engelli bireylerin istihdam edilmesi halinde sosyal yardım maaşlarının⁵⁰ kesilmesi ve işten ayrılmaları halinde bu yardımların tekrar bağlanmasının uzun zaman alması, istihdamın sürdürülebilirliği açısından bir diğer önemli konu olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, farklı kamu kurumları arasında koordinasyonun güçlendirilmesi ve sosyal yardım sisteminin istihdam ile daha uyumlu hale getirilmesi yönünde çalışmaların değerlendirilmesi önerilmektedir. Örneğin, istihdama geçen bireyler için kademeli yardım azaltımı (*tapering*) gibi uygulamalar, geçiş sürecini daha yumuşak ve öngörülebilir hale getirebilir.⁵¹ Aynı şekilde, işten ayrılma durumunda sosyal yardımların yeniden hızlı biçimde bağlanmasına yönelik hızlı değerlendirme ve izleme mekanizmaları kurulması, bireylerin sosyal koruma sistemine erişimini kesintisiz sürdürebilmelerine katkı sunabilir.

46 ILO, Transforming Enterprises through Diversity and Inclusion, Geneva: International Labour Office, 2022, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed-dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf, s. 31.

47 ILO, Putting the I in ESG: Inclusion of Persons with Disabilities as Strategic Advantage of Sustainability Practices for Corporates and Investors, Geneva: International Labour Office, 2024, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Putting%20the%20I%20in%20ESG%20ful%20guide.pdf>, s. viii-ix, 41-42, 54-55.

48 Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Komitesi, Türkiye'nin Başlangıç Raporuna İlişkin Sonuç Gözlemleri (CRPD/C/TUR/CO/1), Nisan 2019, <https://docs.un.org/en/CRPD/C/TUR/CO/1>, s.10.

49 T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi, Şubat 2025, <https://www.csgeb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal-istihdam-stratejisi/>, s. 47.

50 Engelli Aylığı: Sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmayan ve muhtaçlığı belirlenen, %40 ve üzeri engel oranına sahip 18 yaşından büyük engellilere veya 18 yaşından küçük engelli yakını bulunana verilen aylıktır. Muhtaç Aylığı: Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından, sosyal güvencesi olmayan, herhangi bir geliri bulunmayan ve %40 ve üzeri engel oranına sahip engellilere bağlanan bir yardımdır. T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü – Sosyal Yardımlar, <https://www.aile.gov.tr/ss/engelli-ve-yasli-hizmetleri-genel-mudurlugu/sosyal-yardimlar/>.

51 Engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik etmek amacıyla, sosyal yardımların istihdama geçildiği anda tamamen kesilmesi yerine kademeli azaltım (*tapering*) uygulanması, iş güvencesi sınırlı bireyler için daha sürdürülebilir bir çözüm sunmaktadır. Almanya, Hollanda ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde bu yaklaşım, sosyal yardım sistemleri ile istihdam politikalarının uyumlaştırılmasında kullanılmakta ve geçiş sürecindeki belirsizlikleri azaltmaktadır. Daha fazla bilgi için bkz.: OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers – A Synthesis of Findings across OECD Countries*, OECD Publishing, 2010, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2010/11/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_g1g10adb/9789264088856-en.pdf.

Paydaş görüşmelerinde öne çıkan bir diğer önemli konu, işverenlerin **engelli istihdamı kotasına** ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmek yerine cezai yaptırımları ödemeyi tercih etmesidir. Kota uygulaması ile belirli büyüklükteki işletmelerin engelli istihdam etmesi zorunlu tutulsa da, işverenler çoğunlukla engelli çalışanları iş süreçlerine entegre etmek yerine, yalnızca mevzuata uyum sağlamak için istihdam etmekte veya bu zorunluluktan kaçınmaktadır. Çalıştırılan engelli bireyler ise genellikle düşük nitelikli işlerde istihdam edilmekte, bu durum engelli bireylerin mesleki gelişimlerini ve kariyer ilerlemelerini engellemektedir. Bu çerçevede, kota sistemi uygulamasının nitelikli ve sürdürülebilir istihdamı teşvik edecek şekilde yeniden ele alınması, hem işverenlerin bu alandaki yaklaşımlarını dönüştürebilir hem de engelli bireylerin iş gücü piyasasındaki konumunu güçlendirebilir.

Paydaş görüşmeleri ve engelli çalışanlardan elde edilen geri bildirimler doğrultusunda öne çıkan bir diğer önemli çıktı, engelli bireylere yönelik **meslek edinme imkanları ve mesleki eğitimlerin** kapsamı ile ilgili olmuştur. Paydaşlar ve engelli çalışanlardan alınan geri bildirimler, engelli bireylerin iş gücüne hazırlanmasını destekleyecek eğitim programlarının hem sayıca sınırlı olduğunu hem de içerik açısından günümüz iş piyasası gereklilikleriyle yeterince örtüşmediğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, mesleki eğitim programlarının çeşitlendirilmesi, dijitalleşme ve yeşil dönüşüm gibi yükselen beceri alanlarını kapsayacak şekilde güncellenmesi ve özel sektörle iş birliği içerisinde tasarlanması; engelli bireylerin daha geniş sektör yelpazesinde ve daha nitelikli pozisyonlarda istihdam edilmelerine olanak sağlayabilecektir. Bu doğrultuda geliştirilecek yaklaşımlar, iş gücü piyasasında kapsayıcılığı ve dayanıklılığı artırma yönünde önemli katkılar sunacaktır.

3.4.2 Deprem Bölgesine İlişkin Değerlendirme

6 Şubat depremlerinin ardından engelli hale gelen nüfusa ilişkin herhangi bir veri bulunmamakla birlikte, fiziksel yaralanmalar nedeniyle bölgedeki engelli bireylerin sayısının arttığı tahmin edilmektedir.⁵² Deprem bölgesinde artan engelli nüfusuyla birlikte, engelli bireylerin topluma entegrasyonu açısından

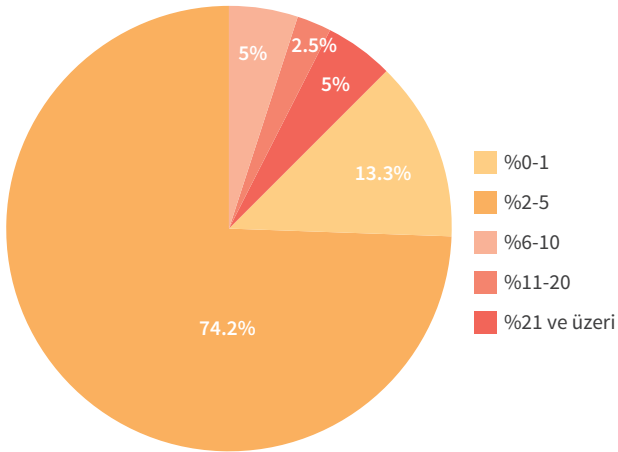
büyük önem taşıyan istihdam konusu, maddi kayıplarla da birleşerek daha da kritik bir hale gelmiştir. Ancak, ILO tarafından depremden bir yıl sonra gerçekleştirilen araştırma, depremden etkilenen illerde engelli bireylerin büyük çoğunluğunun iş gücüne katılmadığını ortaya koymaktadır.⁵³ Paydaş görüşmeleri ve yerinde yapılan gözlemler, bu durumun nedenleri arasında bir önceki bölümde ele alınan mevcut yapısal sorunlara ek olarak, deprem bölgesine özgü ilave zorlukların da yer aldığını göstermektedir. Bu zorlukların, hem deprem bölgesindeki engelli istihdamını kısıtladığı hem de THG sektöründeki engelli çalışanların durumunu daha da zorlaştırdığı görülmektedir.

İlk olarak, deprem nedeniyle ekonomik olarak küçülmeye giden iş yerlerinin öncelikli olarak engelli çalışanları işten çıkarma eğiliminde olduğu görülmektedir. Engelli çalışanların iş süreçlerine tam olarak entegre edilmemiş olması ile bağlantılı olan bu durum, engelli çalışanları iş gücü piyasasında daha hassas hale getirmektedir. Bu nedenle, afet sonrası yeniden yapılanma ve toparlanma süreçlerinde engelli çalışanların karşı karşıya oldukları riskleri önlemeye yönelik özel önlemlerin geliştirilmesi, iş güvencelerinin artırılması ve kurumsal kapasitenin bu doğrultuda güçlendirilmesi, daha kapsayıcı ve dirençli bir iş gücü yapısının oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Deprem bölgesinde **engelli istihdam kotası** ise, ülke genelinde olduğu gibi işverenler tarafından asgari seviyede uygulanmaktadır. Bu durum, engelli çalışan sayılarının yasal istihdam kotasının üzerine çıkamamasına, hatta birçok iş yerinde kotanın dahi altında kalmasına neden olmaktadır. Benzer şekilde, anket çalışmasına katılan işletmelerin %74'ünde engelli çalışan oranlarının %2-5 arasında olduğu, %13'ünde ise %0-1 seviyesinde kaldığı görülmektedir. Kotanın etkinliğini artırmak adına teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi ve uygulamanın niteliğe odaklı hale getirilmesi önem arz etmektedir.

⁵² Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Depremden Etkilenen Bölgelerde Yaşayan Engelli Bireylere Yönelik İhtiyaç Analizi Raporu, Eylül 2024, 6 Mart 2025, <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/depremden-etkilenen-bolgelerde-yasayan-engelli-bireylere-yonelik-ihhtiya-nc-analizi-raporu.undp.org>, s. 26. Voice of America Türkçe, Türkiye'de 6 Şubat depremlerinde kaç kişinin engelli kaldığı bilinmiyor, 2023, <https://www.voaturkce.com/a/turkiyede-6-subat-depremlerinde-kac-kisinin-engelli-kaldigi-bilinmiyor/7458111.html>.

⁵³ Deprem bölgesindeki engelli bireylerin iş gücüne katılım oranları iller arasında farklılık göstermektedir. Kahramanmaraş'ta yalnızca %1,1 gibi son derece düşük bir katılım oranı görülürken, Adıyaman'da %6,3, Hatay'da %9,0 ve Malatya'da %18,7 olarak ölçülmüştür. (ILO, Hane Halkı Araştırma Raporu, Temmuz 2024, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Hane%20Halki%20Araştırma%20Raporu.pdf>, s. 39).



Şekil 5. Çevrimiçi Ankete Göre Firmalardaki Engelli Çalışan Oranları

Şekil 5 Erişilebilir Açıklama: Bu pasta grafiği, 120 işletmenin katılımıyla gerçekleştirilen çevrimiçi anket kapsamında yöneltilen “Firmanızda çalışan toplam kişi sayısına kıyasla, engelli çalışanların oranı nedir?” sorusuna verilen yanıtların dağılımını göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%74,2), firmalarında engelli çalışan oranının %2 ile %5 arasında olduğunu belirtmiştir. Bunu, %13,3 ile %0-1 oranı, %5 ile %6-10 oranı, %2,5 ile %11-20 oranı ve yine %2,5 ile %21 ve üzeri oran izlemektedir.

Engelli bireyler için erişilebilirlik düzenlemelerinin güçlendirilmesi, üzerinde durulması gereken bir diğer önemli konudur. Örneğin, tekerlekli sandalye kullanan bireyler için erişilebilir bina girişleri, rampalar ve asansörler gibi temel altyapı eksiklikleri dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra, görme engelli bireyler için hissedilebilir yüzeyler veya sesli yönlendirme sistemleri ile işitme engelliler için görsel uyarı sistemleri ve işaret dili desteği gibi uygulamalara hiçbir iş yerinde rastlanmamıştır.

Bu kapsamda, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi⁵⁴ ve ulusal mevzuat çerçevesinde tanımlanan makul uyumlaştırma (*reasonable accommodation*) ilkesi büyük bir önem taşımaktadır. Makul uyumlaştırma, engelli bireyin eşit bir şekilde istihdama katılımını temin etmek amacıyla, bireysel gereksinimlerine uygun şekilde gerçekleştirilen, orantılı ve işverene aşırı bir yük getirmeyen düzenlemeleri ifade etmektedir.⁵⁵ Bu uygulamalar, örneğin; ekran okuyucu uyumlu dijital

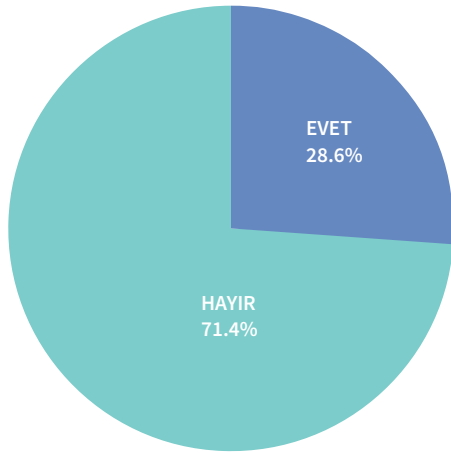
araçların sağlanması, sadeleştirilmiş görev tanımları sunulması, işaret dili tercümanı temini veya esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi gibi çeşitli biçimlerde hayata geçirilebilmektedir. Erişilebilirliğe ilişkin kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi ve makul uyumlaştırmanın sistematik biçimde uygulanması, engelli bireylerin sürdürülebilir, kapsayıcı ve nitelikli istihdama erişimini desteklemenin yanı sıra iş yerlerinde fırsat eşitliğinin tesisi açısından da kritik bir gereklilik teşkil etmektedir. Bu doğrultuda, kamu ve özel sektör kuruluşlarının erişilebilirlik politikalarını bütüncül bir yaklaşımla gözden geçirmeleri, insan kaynakları süreçlerinde engellilik perspektifini entegre etmeleri ve kapsayıcı çalışma ortamlarını kurumsal öncelik hâline getirmeleri önerilmektedir.

Çalışma gerçekleştirilen iş yerlerinde engelli çalışanların çoğunlukla erkeklerden oluştuğu ve belirli iş alanlarında yoğunlaştığı görülmüştür. Çoğu işletme, ihtiyaç olması halinde engelli çalışanlarını yalnızca belirli ofis veya temizlik işlerine yönlendirmeyi tercih etmekte, üretim süreçlerine dahil etmeyi zor bulmaktadır. Özellikle tekstil sektörünün ağırlıklı olarak ayakta ve fiziksel dayanıklılık gerektiren işler içermesi, engelli bireylerin üretimde yer almasını daha da zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, engelli bireyler genellikle **düşük vasıflı işlere** yönlendirilmekte ve kariyer gelişimi açısından sınırlı fırsatlara sahip olmaktadır. Bu durum, onların uzun vadede iş gücü piyasasında kalıcı bir yer edinmesini zorlaştırmaktadır.

Bununla birlikte, işletmelerde çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarının geliştirilmesine yönelik bir ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Anket sonuçları ve yerinde gözlemler de işletmelerde engelli çalışanlara ilişkin kapsayıcılık eğitimlerinin uygulanmadığını ve işverenlerin büyük bir kısmının bu alanda bilinçlendirme çalışmalarına ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, engelli bireylerin iş yerinde eşit fırsatlar elde edebilmesi için farkındalık ve uyum programlarının artırılması ve yönetim kademelerinin bu konuda daha bilinçli hale gelmesi ihtiyacı öne çıkmaktadır.

⁵⁴ Birleşmiş Milletler, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme ve İhtiyari Protokol, 2006, <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>; T.C. Resmi Gazete, Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (Kanun No: 5825), Yayımlı Tarihi: 3 Aralık 2008, Sayı: 27073, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/12/20081203-1.html>.

⁵⁵ Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, Madde 2.



Şekil 6. Görüşme Gerçekleştirilen Şirketlerde Engelli Çalışanlara Yönelik Politika Mevcudiyeti

Şekil 6 Erişilebilir Açıklama: Bu pasta grafik, “Engelli çalışanların iş yerine uyumları ve engelsiz bir çalışma ortamı sağlamak için şirketinizin belirlenmiş bir politikası var mı?” sorusuna verilen 7 yanıtın dağılımını göstermektedir. Katılımcıların %28,6’sı bu konuda şirketlerinde bir politika bulunduğunu belirtirken, %71,4’ü herhangi bir politika olmadığını ifade etmiştir.

Deprem bölgesindeki bir diğer önemli husus, **deprem sonrası engelli duruma gelen bireylerin** istihdam açısından karşılaştıkları zorluklardır. Bu bireylerin yeniden iş hayatına katılabilmeleri ve yetkinliklerine uygun bir kariyer inşa edebilmeleri için özel destek mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak, mesleki rehabilitasyon ve yeniden beceri kazandırmaya yönelik destek mekanizmalarının sınırlı kalması, bu bireylerin iş gücüne katılımını etkilemekte ve onları ekonomik ve sosyal açıdan daha hassas bir konuma itmektedir. Bu nedenle, engelli bireylere yönelik kapsayıcı istihdam politikalarının geliştirilmesi ve özel eğitim ve beceri kazandırma programlarının yaygınlaştırılması büyük bir önem taşımaktadır.

Tüm bu hususlara ek olarak, depremin yarattığı **psikososyal etkiler** de engelli çalışanlar açısından daha ağır seyretmektedir. İş kaybı, ekonomik güvencesizlik ve yaşam alanlarının yok olması gibi sorunların yanı sıra, engelli çalışanlar için fiziksel erişilebilirliğin azalması, sosyal izolasyonun artması ve destek mekanizmalarının eksikliği psikososyal risklerin artmasına neden olmuştur. Yerinde gözlemlerde işletmelerde, çalışanların travma sonrası iyilik hallerini

koruyacak veya psikososyal destek sağlayacak mekanizmalara ihtiyaç olduğu ve engelli bireyler için fiziksel engellerin yanı sıra psikososyal destek eksikliğinin de istihdam sürekliliğini zorlaştıran önemli bir faktör olduğu öne çıkmaktadır. Bu kapsamda, işletmelerin, çalışanlarının yalnızca fiziksel çalışma koşullarını değil, **ruh sağlığını ve psikososyal dayanıklılığını da gözeten bütüncül bir yaklaşım** geliştirmesi gerektiği yönünde bir ihtiyaç olduğu görülmektedir. Özellikle engelli çalışanlara yönelik erişilebilir psikososyal destek hizmetlerinin sunulması, travma sonrası iyileşme süreçlerinin desteklenmesi ve bu kapsamda sosyal hizmet uzmanları veya psikolojik danışmanlarla iş birliği yapılması önemli bir ihtiyaçtır. Nitekim Dünya Sağlık Örgütü, afet sonrası psikososyal destek hizmetlerinin yalnızca bireysel iyilik halini değil, aynı zamanda toplumların sosyal ve ekonomik toparlanmasını da doğrudan etkilediğini vurgulamakta; bu doğrultuda engelli bireyler gibi hassas grupların güçlendirilmesini afet müdahale süreçlerinin öncelikli unsurlarından biri olarak tanımlamaktadır.⁵⁶

Paydaş görüşmeleri, işletme temsilcileri ile yapılan görüşmeler ve anket sonuçları, engelli istihdamı konusunda işverenlerin karşılaştıkları zorlukları ve **ihtiyaç duydukları destek** mekanizmalarını ortaya koymuştur. Anket sonuçlarına göre, işletmelerin %60’ı mevcut kamu politikalarının engelli istihdamını daha etkin şekilde destekleyecek şekilde geliştirilmesinin faydalı olacağını düşünmektedir. İşverenler, mevcut teşviklerin hem kapsam hem de erişilebilirlik açısından sınırlı kaldığını ve engelli bireylerin iş gücü piyasasına katılımını artırmada yeterince etkili olmadığını ifade etmektedir. Özellikle, işletmeler engelli bireylerin istihdam edilmesini teşvik eden uygulamaların, iş gücü piyasasının dinamikleriyle uyumlu hale getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Anket verileri ve işletme temsilcileriyle yapılan görüşmeler doğrultusunda, engelli bireylerin istihdamını desteklemek amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu (**SGK**) prim indirimleri, vergi muafiyetleri ile engelli çalışanlara yardımcı olacak “kişisel asistan sistemi” (*buddy*) istihdamına yönelik teşviklerin geliştirilmesi önemli bir ihtiyaç olarak öne çıkmaktadır. Bu kapsamda, kamu kurumlarının ve ilgili paydaşların bu alanlarda somut teşvik mekanizmaları oluşturması, işletmelerin kapsayıcı istihdam politikalarını güçlendirecektir.

⁵⁶ World Health Organization, Mental Health in Emergencies, 2025, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-emergencies>.

Bunun yanı sıra, işletme temsilcileri engelli çalışanların iş süreçlerine tam olarak entegre edilmesini kolaylaştıracak mesleki eğitim programlarının artırılması, çalışma ortamlarının erişilebilir hale getirilmesi için finansal destek sağlanması ve iş başında uyum süreçlerini destekleyen rehberlik mekanizmalarının geliştirilmesi gibi konuların da teşvik politikaları kapsamında değerlendirilerek bu konularla ilgili farkındalığın arttırıp rehberlik sunulması gerektiğini belirtmişlerdir.



4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRME

THG sektörü, yoğun emek gerektiren üretim süreçleri, kimyasal ve fiziksel riskler, ergonomik zorluklar ve İSG açısından yüksek risk taşıyan çalışma koşulları ile karakterize edilmektedir. 6 Şubat 2023 depremlerinin ardından, iş yerlerindeki İSG uygulamalarında ve çalışma koşullarında yaşanan değişimler sektördeki mevcut sorunları daha da belirgin hale getirmiştir. İş gücü kayıpları, artan üretim baskısı, denetim eksiklikleri ve çalışanların fiziksel ve psikososyal sağlık üzerindeki etkileri, sektördeki İSG önlemlerinin daha bütüncül ve ihtiyaç odaklı şekilde yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda bu bölüm İSG perspektifinden sektöre ilişkin genel bir değerlendirme ile başlayacak, saha ziyaretleri sırasında edinilen gözlem ve bilgileri paylaşacaktır. Takibinde, engelli çalışanlar için İSG özelinde bir inceleme yapılacaktır.

4.1. Sektöre ilişkin Genel Değerlendirme

THG sektörüne genel bir bakışta, iş yerlerinde karşılaşılan temel tehlikeler arasında yüksek seviyede toz maruziyeti, kimyasal maddelere temas, gürültü kirliliği, ergonomik riskler ve sıcaklık kaynaklı zorluklar öne çıkmaktadır. Özellikle iplik üretimi ve dokuma aşamalarında oluşan yoğun sentetik ve doğal (pamuk, jüt) toz miktarı, çalışanların solunum sağlığı açısından özel önlemler gerektiren bir ihtiyaç alanı olarak öne çıkmaktadır. Bazı iş yerlerinde çalışanların toza bağlı sağlık sorunları yaşadığı gözlemlenmiş, ancak bu durumun sistematik şekilde ele alınarak önleyici tedbirlerin geliştirilmesine yönelik uygulamaların yetersiz kaldığı görülmüştür. Aynı şekilde, boyama, temizleme ve işleme süreçlerinde

kullanılan kimyasalların çoğunlukla açıkta bulundurulması, İSG açısından ek koruyucu önlemler alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu kimyasallara hem solunum hem de deri yoluyla maruziyetin yüksek olduğu, çalışanların bu riskler konusunda yeterince bilgilendirilmediği belirlenmiştir. Bu kapsamda, havalandırma sistemlerinin iyileştirilmesi, toz ve kimyasal maruziyetine karşı daha etkili koruyucu ekipmanların temin edilmesi, çalışanlara yönelik düzenli sağlık kontrollerinin gerçekleştirilmesi ve iş yeri bazlı farkındalık eğitimlerinin yaygınlaştırılması önem arz etmektedir.

Gürültü, özellikle dokuma alanlarında yasal sınırların üzerinde ölçülebilecek seviyelerde bir risk unsuru olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğunun kişisel koruyucu ekipman (kulaklık) kullandığı gözlemlenmiş olup, kullanılan koruyucu ekipmanların etkinliğinin takip edilmesi ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu nedenle, kişisel koruyucu ekipmanların etkinliğinin periyodik olarak test edilmesi ve çalışanlara doğru kullanım konusunda düzenli bilgilendirme yapılması önerilmektedir.

Ergonomik riskler de sektörde öne çıkan önemli bir tehlike kaynağıdır; tekrarlayan hareketler, ağır yük kaldırma, uzun süre ayakta durma veya eğilme gerektiren işler, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının yaygın olmasına neden olmaktadır. Çalışanların büyük bir kısmının, fiziksel zorlanma ve iş yükü nedeniyle sağlık sorunları yaşadığı ancak bu risklerin sistematik olarak değerlendirilmediği görülmüştür.

İş güvenliği ve acil durum hazırlıkları kapsamında, deprem sonrasında birçok iş yerinde yangın güvenliği önlemlerinin artırıldığı ve fabrikalarda yangın tüpleri, acil çıkış işaretleri ile toplanma alanlarının bulunduğu gözlemlenmiştir. Ancak tahliye yollarının zaman zaman malzemelerle kapatılması ve yangın tatbikatlarının bazı işletmelerde düzensiz şekilde gerçekleştirilmesi, acil durum yönetimi açısından dikkat edilmesi gereken konular arasındadır. Ayrıca, tekstil üretiminde yüksek yangınlık riski taşıyan liflerin ve radyant ısıtıcıların kullanımı, yangın güvenliği açısından ek risk oluşturmaktadır. Bu nedenle, iş yerlerinde acil durum hazırlıklarının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve bu riskleri minimize edecek önleyici tedbirlerin yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Saha gözlemleri, araç parkı, forklift güvenliği, zemin bütünlüğü ve kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımına ilişkin uygulamaların geliştirilmesinin, iş güvenliği süreçlerine olumlu katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

Belirtilen gözlemler doğrultusunda, ziyaret edilen fabrikalarda İSG uzmanları ve iş yeri hekimlerinin yasal yükümlülüklerini yerine getirdikleri, ancak uygulamaların iş yerlerindeki ihtiyaçlara daha etkin biçimde yanıt verebilmesi için geliştirmeye açık alanların bulunduğu gözlemlenmiştir. Örneğin, pek çok fabrika dışarıdan İSG hizmeti alırken, bu hizmeti sağlayan uzmanların iş yerinde geçirdiği sürenin sınırlı olması nedeniyle etkinlikleri kısıtlı kalabilmektedir. Görüşülen İSG uzmanları, bazı fabrikaların iş birliği konusunda yeterince istekli olmadığını ve bazı uygulamalara karşı çalışanların direnç gösterdiğini dile getirmiştir. İş yeri hekimlerinin yalnızca belirli günlerde iş yerine gelerek yalnızca şikâyeti olan çalışanlara hizmet vermesi, iş sağlığı hizmetlerinin sürekliliği ve etkinliği açısından önemli bir ihtiyaç alanına işaret etmektedir. İş yeri hekimlerinin belirli günlerde görev yaptığı işletmelerde, hizmetlerin sürekliliğini artırmak ve çalışanların sağlık izlemlerini güçlendirmek, önleyici yaklaşımların yaygınlaştırılmasına katkı sunacaktır. Rutin sağlık kontrollerinin düzenli biçimde yapılması, İSG risklerine yönelik farkındalık artırıcı çalışmalarla desteklenmesi ve çalışan sağlığına ilişkin bilgilendirmenin yaygınlaştırılması, iş yerlerinde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının sürdürülebilirliğini destekleyecektir.

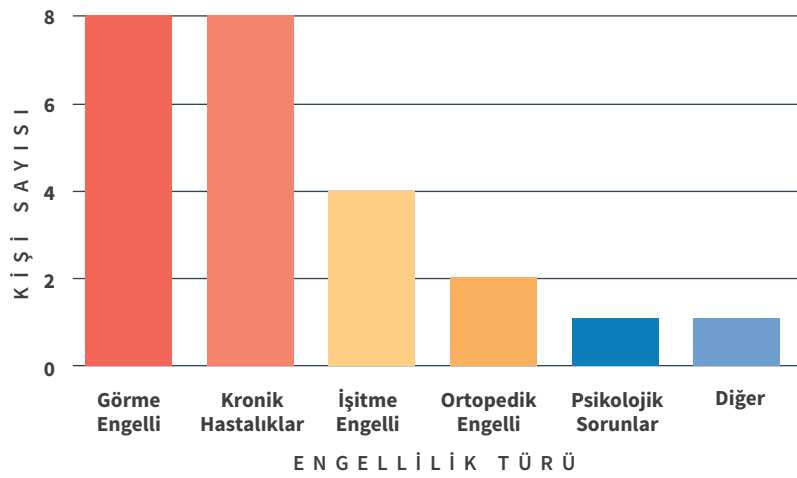
Bu bağlamda gerek THG sektörünün güncel durumu gerekse deprem sonrası sektörde yaşanan değişimler, İSG standartlarının gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır. Mevcut risk faktörlerine yönelik daha kapsamlı denetimler yapılmalı, iş yerlerinde sistematik risk analizleri gerçekleştirilmeli ve çalışanların iş sağlığı konusunda daha fazla bilinçlendirilmesi sağlanmalıdır. Ergonomik düzenlemeler, kimyasal maruziyeti önleyici tedbirler, yangın güvenliği önlemleri ve hijyen standartlarının iyileştirilmesi hem çalışanların sağlığını korumak hem de sektörde sürdürülebilir ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmak için kritik önem taşımaktadır.

4.2. Engelli Çalışanlar için İş Sağlığı ve Güvenliği

Saha ziyaretleri kapsamında yapılan gözlemler ve çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmeler, engelli çalışanların THG sektöründe karşılaştıkları zorlukları, İSG uygulamalarındaki eksiklikleri ve erişilebilirlik konusundaki ihtiyaçları ortaya koymuştur.

Engelli çalışanların büyük bir kısmı, görme, işitme, epilepsi, psikolojik rahatsızlıklar ve kas-iskelet sistemi hastalıkları gibi nedenlerle engelli statüsünde istihdam

edilmektedir. Aynı zamanda diyabet, anjiyotensin sistem kaynaklı hipertansiyon, astım, çölyak, romatoid artrit ve karaciğer nakli gibi kronik hastalıkları olan bireyler de engelli kadrosunda yer almaktadır. Ancak, yapılan saha incelemelerinde tam görme engelli, işitme engelli veya ampute bireylerin iş yerlerinde istihdam edilmediği gözlemlenmiştir. Fabrika yetkilileri, bu durumun nedenini “işe uygunluk” kriterlerinin karşılanmaması ve çalışma alanlarının bu bireyler için uygun olmadığı şeklinde açıklamıştır.



Şekil 7. Görüşülen Engelli Çalışanların Engellilik Türlerine Göre Dağılımı

Şekil 7 Erişilebilir Açıklama: Grafik, görüşme yapılan engelli çalışanların engellilik türlerine göre dağılımını göstermektedir. En yüksek sayı, 8’er kişi ile “görme engelli” ve kronik hastalıklar” kategorilerindedir. “İşitme engeli” olan çalışan sayısı 4, “ortopedik engelliler” 2 ve “psikolojik sorunlar” bildirilen çalışan sayısı ise 1’dir. “Diğer” başlığı altında ise, 1 kişi yer almaktadır.

Görüşmelere katılan tüm engelli çalışanlar işlerinden memnun olduklarını ifade etmekle birlikte, %50’si işlerini yaparken fiziksel zorlanma yaşadığını ve %16-20’si yaptığı işin sağlığını olumsuz etkileyebileceğini düşündüğünü belirtmiştir. Çalışanlar arasında yaygın bir eğilim olarak, sağlık şikayetlerini önemsiz görme, mesleki sağlık sorunlarının farkına varamama ve farkındalık durumunda ise kabullenmişlik hissi gözlemlenmiştir. Bu durum, düzeltici ve önleyici İSG faaliyetlerinin yaygın olmamasına yol açmaktadır.

Engelli çalışanların önemli bir kısmı, işe başladıktan sonra görev değişikliğine uğradıklarını, ancak bu değişikliklerin engel durumları gözetilerek değil, iş yüküne bağlı olarak gerçekleştiğini dile getirmiştir. Bazı

çalışanlar, iş yerlerinde engelli bireylere yönelik “pozitif ayrımcılık” uygulandığını belirtse de, görev tanımlarının engel durumlarına uygun şekilde düzenlenmesinin önemine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, görev değişikliklerinin engel türü ve bireysel kapasite dikkate alınarak planlanması, hem verimliliği hem de çalışan memnuniyetini artırma açısından önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların hiçbir iş arkadaşları tarafından ayrımcılığa maruz kalmadığını ifade etmiş; aksine, çalışma ortamındaki genel farkındalık düzeyini olumlu değerlendirmiştir.

Fiziksel erişilebilirlik açısından, ziyaret edilen fabrikalarda erişilebilirliğin farklı düzeylerde olduğu gözlemlenmiştir. Bazı işletmelerde rampa, geniş

koridor ve uygun geçiş alanları mevcutken, bir kısmında bu düzenlemelere yönelik iyileştirme ihtiyacı bulunmaktadır. Fabrika yönetimleri, “iş yerinde erişilebilirlik gerektiren engelli çalışan bulunmadığı için bu tür düzenlemelere gerek olmadığı” yönünde bir bakış açısına sahiptir. Bu konuda, Binaların Engelliler İçin Erişilebilir Hale Getirilmesine Dair Yönetmelik ve Engelliler Hakkında Kanun’un⁵⁷ gereklerinin tam olarak hayata geçirilmesi yönünde farkındalık çalışmalarının artırılması fayda sağlayacaktır.

Ayrıca, çalışanların engel durumlarına göre gereksinimlerinin her zaman sistematik biçimde belirlenmediği, bu durumun ise iş yerlerinde engelli bireylerin daha rahat ve verimli çalışabileceği ergonomik düzenlemelerin hayata geçirilmesini sınırladığı görülmektedir. Bu kapsamda, fabrikalarda engelli bireylere yönelik uygun ekipmanların temin edilmesi ve bu alandaki farkındalığın artırılması önemli bir gelişim alanı olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlara işe girişlerde veya dönemsel olarak verilen İSG eğitimlerinde, engelli çalışanların özel gereksinimlerini dikkate alan içeriklerin yer alması ise hem kapsayıcılığı artıracak hem de çalışan güvenliğini güçlendirecektir. Buna ek olarak, acil durum ve yangın tatbikatlarının engelli bireylerin erişim ve tahliye ihtiyaçlarına göre uyarlanması, iş yerlerinde erişilebilirliğin ve güvenliğin sağlanması açısından kritik bir ihtiyaçtır.

Ek olarak, iş yeri hekimlerinin düzenli olarak görev yaptığı fabrikalar da dahil olmak üzere, engelli çalışanlara yönelik özel veya periyodik muayenelerin henüz sistematik bir biçimde yürütülmediği ve engelli çalışanların engel durumlarına göre muhtemel riskler ve alınması gereken önlemler hakkında daha fazla bilgilendirilmesi gerektiği görülmektedir. Bununla bağlantılı olarak, çalışanların büyük bir kısmı toz maruziyetinin sağlık sorunu yaratabileceğini düşündüklerini ancak bu konuda yeterince bilgilendirilmediklerini ifade etmiştir. Görüşmelerde, iş yerinde sağlık sorunu yaşadığını belirten çalışanların en sık dile getirdiği problemler kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, epilepsi, toz maruziyeti ve iş kazaları olmuştur.

Saha ziyaretleri sırasında engelli çalışanlar için uygulanan olumlu bir örnek olarak “kişisel asistan sistemi” (*buddy*) gözlemlenmiştir. Çoğu fabrikada,

engelli çalışanlara bir refakatçi atanarak günlük çalışma ve acil durum sürecinde destek sağlandığı tespit edilmiştir. Bu uygulama, engelli çalışanların iş ortamına uyumunu artıran ve çalışma arkadaşları ile etkileşimini güçlendiren önemli bir destek mekanizması olarak değerlendirilmiştir.

Engelli çalışanların İSG açısından karşılaştıkları yapısal ve uygulamaya dair eksiklikler, sektörde kapsayıcı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, fiziksel çalışma koşullarıyla birlikte, işveren farkındalığının, kurumsal politikaların ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

57 Türkiye Cumhuriyeti, 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, Resmi Gazete, 7 Temmuz 2005, Sayı: 25868, Madde 14, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf>



5. ENGELLİ VE KADIN İSTİHDAMI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA ÖNERİLER

5.1. Kamuya Yönelik Öneriler

- Deprem sonrası toparlanma sürecinde, THG sektöründeki özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik somut destek mekanizmaları geliştirilmelidir. Depremden etkilenen işletmelerin tekrar faaliyet gösterebilmesi için finansal destek paketleri, hibe programları ve uygun finansman modelleri oluşturulmalıdır.
- Engelli bireylerin istihdamını teşvik etmek amacıyla işverenlere yönelik vergi indirimleri, SGK prim destekleri ve fon kaynaklarının genişletilmesi önerilmektedir. Ancak bu konuda yalnızca mali teşvikler yeterli olmayıp, engelli bireylerin iş süreçlerine etkin şekilde entegre edilebilmesi için gerekli uyumlandırma çalışmaları ve destek mekanizmaları da hayata geçirilmelidir.
- Engelli bireylerin yalnızca kota zorunluluğu ile istihdam edilmesinin ötesinde, iş süreçlerine

etkin şekilde entegrasyonlarını sağlayacak işe uyum, destekli istihdam ve iş koşulları modelleri gibi destek mekanizmaları geliştirilmelidir. Engelli bireylerin mesleki eğitimlerine erişimi artırılarak, onları yalnızca belirli alanlara yönlendirmek yerine yeteneklerine uygun pozisyonlara yerleştirmek için kamu-özel-sivil sektör iş birlikleri teşvik edilmelidir.

- Engelli bireylerin yalnızca belirli, genellikle düşük nitelikli işlerde istihdam edilmesinin önüne geçilmesi için iş yerlerinde mavi yaka ve beyaz yaka pozisyonlarına yönelik ayrı kota sistemleri oluşturulmalıdır. Böylece engelli bireylerin eğitim seviyelerine ve yetkinliklerine uygun alanlarda çalışmaları sağlanabilir.
- Engelli bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak için, iş gücü piyasasında talep gören dijital becerilere yönelik kapsamlı eğitim programları oluşturulmalıdır. Özellikle deprem bölgesinde yaşayan engelli

bireyler için çevrim içi ve erişilebilir (ekran okuyucu uyumlu, işaret dili destekli, sadeleştirilmiş) dijital beceri eğitimleri yaygınlaştırılmalıdır. Bu programlar İŞKUR, halk eğitim merkezleri ve organize sanayi bölgelerindeki mesleki eğitim birimleri üzerinden sunulmalıdır.

- İŞKUR ve e-Devlet sistemleri, engelli bireylerin kolay başvuru yapabileceği şekilde sadeleştirilmeli ve görme/işitme engelliler için uygun hale getirilmelidir. Mobil başvuru sistemleri, sesli yönlendirme ve işaret dili desteği entegre edilmelidir.
- Deprem bölgesindeki işletmelerin dijital dönüşüm süreçleri kamu destek mekanizmalarıyla teşvik edilmeli; özellikle engelli bireylerin uzaktan çalışabileceği pozisyonların dijitalleştirilmesi ve erişilebilir hale getirilmesi durumunda, bu işletmelere yönelik SGK prim indirimi, vergi muafiyeti ve yatırım desteği gibi mali teşvikler uygulanmalıdır.
- Kamu kurumları arasında etkin koordinasyon sağlanarak, bireyler istihdama katıldıklarında sosyal yardımlarının kesilmesini engelleyecek politikalar geliştirilmelidir.
- İş teftiş sisteminin insan kaynağı ve teknik kapasitesi güçlendirilmeli; özellikle meslek hastalıkları ve iş kazalarına ilişkin kayıtların sağlıklı biçimde tutulmasını sağlayacak mekanizmalar kurulmalıdır.
- Engelli bireylerin, özellikle engelli kadınlar gibi birden fazla dezavantaj grubuna mensup bireylerin iş gücü piyasasındaki durumlarının izlenebilmesi amacıyla güncel, ayrıştırılmış ve erişilebilir verilerin üretilmesi sağlanmalıdır.
- ALO 170 gibi mevcut başvuru hatları, engellilik ve ayrımcılık başta olmak üzere, hassas gruplara yönelik olarak daha etkin biçimde tanıtılmalı ve idari yaptırım yetkisiyle desteklenmelidir.
- Deprem sonrası sağlanan sosyal yardımların yalnızca kamu sektörüyle sınırlı kalmayıp özel sektörü de kapsayacak şekilde genişletilmesi ve istihdamı teşvik edecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak, bu yardımların yalnızca

istihdam yaratmayı değil, aynı zamanda insan haklarına saygılı çalışma koşullarının sağlanmasını destekleyen mekanizmalarla denetlenmesi önemlidir.

- Depremden etkilenen iş gücünün psikososyal destek hizmetlerine erişimi artırılmalıdır. Kadınlar, engelliler ve diğer hassas gruplar için ücretsiz veya düşük maliyetli psikososyal destek ve danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır. Ayrıca, çalışanların iş yerinde psikolojik destek mekanizmalarına erişimlerini kolaylaştırmak için işletmelere rehberlik edilmelidir.
- Kadınların deprem sonrası iş gücüne katılımını artırmak için deprem bölgesinde çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır. Kreş desteği, ulaşım yardımları ve bakım izinleri gibi uygulamalar teşvik edilmelidir.
- Esnek çalışma modellerinin uygulanmasında kadın erkek eşitliği ve sosyal güvenlik hakkı gözetilerek, bu modellerin kadın çalışanlar açısından kayıt dışı istihdam, gelir güvencesizliği ve sosyal koruma mekanizmalarından dışlanma risklerini artırmamasını temin edecek yasal ve kurumsal düzenlemeler yapılmalı; özellikle bakım sorumluluğu üstlenen kadınların haklarına erişimini güvence altına alacak ve bu grubu yapısal eşitsizliklerden kaynaklı risklere karşı güçlendirecek bir politika çerçevesi oluşturulmalıdır.

5.2. THG Sektöründeki Çok Uluslu Şirketlere Yönelik Öneriler

Türkiye’de THG sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin büyük çoğunluğunun küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşması, insan haklarına saygılı iş uygulamalarının benimsenmesinde mali, operasyonel ve kapasiteye ilişkin çeşitli zorlukları beraberinde getirmektedir.⁵⁸ Deprem’in yol açtığı mali sıkıntılar ve kayıplar bu zorlukları daha da derinleştirmektedir.

Bu çerçevede, Türkiye’deki THG sektöründe sorumlu iş uygulamalarının yaygınlaştırılması amacıyla, müşteri konumundaki çok uluslu şirketlerin Rehber İlkeler ve CSDDD kapsamındaki insan haklarına saygı gösterme sorumlulukları doğrultusunda hareket etmeleri büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda çok uluslu şirketler;

⁵⁸ OECD, Introductory Paper on SMEs and Responsible Business Conduct in the Garment and Footwear Sector: Survey Results and Key Considerations, 2021, <https://mneguidelines.oecd.org/Highlights-introductory-paper-on-smes-and-responsible-business-conduct.pdf>, s. 6.

- İnsan hakları politikalarının ve davranış kurallarının tedarikçiler tarafından etkili bir biçimde uygulanması, yalnızca denetim faaliyetleriyle sınırlı tutulmamalıdır. Bu kuralların sahadaki gerçek etkisinin sağlanabilmesi için, tedarikçilere yönelik teknik, yönetsel ve eğitimsel kapasite geliştirme programları aracılığıyla sürekli ve sistemli destek sağlanması gerekmektedir.
- İnsan hakları standartlarının tedarikçiler tarafından uygulanabilirliğini artırmak ve uygulama sürecinde sahada karşılaşılan yapısal ve pratik engellerin aşılmasını sağlamak amacıyla, sektörel ihtiyaçlara duyarlı teknik ve operasyonel destek mekanizmaları geliştirilmelidir. Bu mekanizmalar; rehber dokümanlar, örnek uygulama setleri ve mentorluk süreçleri gibi araçları içermelidir. Özellikle kadın ve engelli çalışanlara yönelik ayrımcılık, şiddet ve taciz vakalarının, uluslararası insan hakları standartlarıyla uyumlu ve kesişimsel yaklaşıma dayalı yöntemlerle yönetilebilmesi için, tedarikçilere yönelik özel olarak tasarlanmış uygulama rehberleri hazırlanmalıdır. Söz konusu rehberler, yalnızca yazılı belgeler olarak kalmamalı; STK'lar, sendikalar ve ilgili uzman kurumlarla iş birliği içerisinde yürütülecek rehberlik, eğitim ve mentorluk faaliyetleriyle desteklenmeli ve sahada uygulanabilirliği güvence altına alınmalıdır.
- Tedarikçi seviyesinde de etkin biçimde kullanabilecek şikayet ve geri bildirim mekanizmaları oluşturulmalı; bu mekanizmaların erişilebilir, mağdur odaklı, gizli ve tarafsız olmasını sağlayacak yapısal destekler sunulmalıdır. Uygulamanın etkinliği için tedarikçilere rehberlik edilmeli ve mekanizmalar düzenli olarak değerlendirilerek sürekli iyileştirilmelidir.
- Tedarik sürecinde, tedarikçilere HREDD farkındalığı kazandırmak ve alıcıların politikalarını anlamalarını sağlamak amacıyla eğitim ve mentorluk sağlanmalıdır.
- Fiyat müzakereleri, sipariş planlaması, sorumlu tedarik uygulamaları ve zamanında ödeme gibi unsurlar, tedarikçiler üzerinde ek baskı oluşturmadan iş ilişkileri güçlendirilmelidir.
- Tedarikçilere yönelik HREDD gereklilikleri ile üretim maliyetleri arasında tutarlılık sağlanmalıdır. Ayrıca,

teknik ve finansal destek sunulması, 5.3'de yer alan önerilerin hayata geçirilmesi konusunda işletmelere yardımcı olacaktır.

5.3. THG Sektöründe Faaliyet Gösteren Şirketlere Yönelik Öneriler

5.3.1. Sorumlu İşletme Davranışı Bağlamındaki Öneriler

- Deprem bölgesinde iş gücü kaybının önüne geçmek ve çalışanların iş yerinde kalmasını sağlamak amacıyla ücret politikaları, fazla mesai düzenlemeleri ve sosyal destek mekanizmaları yeniden gözden geçirilmelidir. İşletmeler, çalışanlarını uzun vadede sektörde tutabilmek için ücret artışları, eğitim destekleri ve iş-hayat dengesi açısından elverişli çalışma saatleri gibi uygulamaları değerlendirmelidir. Bu kapsamda kapsayıcı istihdam politikalarının geliştirilerek engelli bireylerin ve kadınların iş gücüne katılımının teşvik edilmesi özellikle deprem sonrasında yaşanan iş gücü kaybının önüne geçmek için de avantaj sağlayacaktır.
- Çalışanların iş-yaşam dengesini koruyabilmeleri ve bakım sorumluluklarını yerine getirebilmelerine olanak sağlayacak şekilde mesai saatlerinin düzenlenmesi önerilmektedir. Özellikle, kadın çalışanların bakım yükü nedeniyle iş gücünden çekilme riski göz önünde bulundurulduğunda, bu tür düzenlemeler istihdamın sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır.
- Kadın ve engelli bireylerin yalnızca giriş seviyesinde çalışmasının önüne geçmek için, mesleki gelişim programları, mentorluk sistemleri ve yönetim kademelerine yönelik destekleyici mekanizmalar oluşturulmalıdır. İşletmelerin kadın ve engelli çalışanları yönetici/usta pozisyonlara hazırlamalarını teşvik edecek teşvik sistemleri geliştirilmelidir.
- İnsan kaynakları uzmanlarına yönelik engelli bireylerle iletişim, mülakat ve yerleştirme süreçlerine dair uygulamalı eğitim programları desteklenmelidir.
- Cinsiyet temelli şiddet, ayrımcılık ve taciz vakalarına karşı, yalnızca yazılı politika belgeleri

oluşturmakla yetinilmemeli; tüm çalışanlara yönelik bilgilendirme ve eğitim faaliyetleriyle bu politikaların içselleştirilmesi sağlanmalıdır.

- Kadınlar, engelli bireyler ve diğer hassas grupların iş yerlerinde karşılaştığı sorunların etkin biçimde ele alınabilmesi için, işletmeler bünyesinde katılımcı ve kapsayıcı sosyal diyalog mekanizmaları kurulmalıdır. Özellikle taciz, şiddet ve ayrımcılık vakalarının yönetiminde, mağdurların korunması ve ikincil travmanın önlenmesi temel ilke olmalı; bu doğrultuda kurum içi şikayet mekanizmaları şeffaf, erişilebilir ve güvenilir yapılar olarak yeniden tasarlanmalıdır.
- Cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılık vakalarına ilişkin sosyal diyalog ve başvuru mekanizmaları, engelli kadın çalışanlar için erişilebilir biçimde tasarlanmalıdır. Bu kapsamda; işaret dili destekli başvuru hatları, ekran okuyucu uyumlu çevrim içi formlar, sade dille hazırlanmış içerikler ve büyük puntolu mobil uygulamalar gibi dijital araçlarla erişilebilirlik güvence altına alınmalıdır.

5.3.2. İSG Bağlamındaki Öneriler

- Engelli çalışanların görev aldığı iş istasyonları erişilebilir hale getirilerek, ergonomik düzenlemeler iyileştirilmelidir. Engellilerin yalnızca belirli alanlarda değil, iş süreçlerinin tüm aşamalarında aktif katılım sağlayabileceği bir yapı oluşturulmalıdır. Bunun için işyerlerinin engelli bireylerin yetkinliklerini ve ihtiyaçlarını dikkate alarak uygun işlere yönlendirilmesini sağlaması gerekmektedir.
- Engelli çalışanlar için özel olarak tasarlanmış İSG eğitim programları oluşturulmalıdır. İşverenlerin bu konuda bilinçlendirilmesi ve işyerlerinde engelli çalışanlara yönelik özel güvenlik düzenlemeleri oluşturması sağlanmalıdır.
- Engelli çalışanların düzenli sağlık kontrolleri yapılmalı, iş yeri hekimlerinin bu çalışanlara özel gözetim süreçleri oluşturması sağlanmalıdır. Çalışanların sağlık şikayetlerini bildirme konusundaki çekinceleri göz önüne alındığında, iş yeri hekimleri bu konuda daha proaktif olmalıdır.
- İSG süreçlerinde, İSG uzmanları ve iş yeri hekimlerinin rolleri yalnızca yasal gereklilikleri yerine getirmekle sınırlı kalmamalı, iş yerinde sürdürülebilir bir güvenlik kültürü oluşturmaya

yönelik olmalıdır. Bu kapsamda, İSG uzmanları ve iş yeri hekimleri için periyodik denetim ve raporlama sistemleri oluşturulmalı, engelli çalışanların özel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde yetkinliklerini artırmaya yönelik eğitimler ve farkındalık programları uygulanmalıdır.

5.3.3. Dijitalleşme Bağlamındaki Öneriler

- Engelli bireylerin işe alım süreçlerine erişimini kolaylaştırmak adına, dijital başvuru formları ve çevrim içi mülakat platformları erişilebilirlik ilkelerine uygun olarak yapılandırılmalı; bu sistemlerde sesli yönlendirme, sade dil kullanımı, işaret dili destekli içerikler ve klavye navigasyonuna uyumluluk sağlanmalıdır.
- Görme ve işitme engelli bireylerin üretim süreçlerine etkin katılımını sağlamak amacıyla, üretim alanlarında kullanılan görev takip sistemleri ile makine bildirim panellerinin ekran okuyucu uyumlu, sesli ve/veya titreşimli uyarı destekli hale getirilmesi teşvik edilmelidir. Bu düzenlemeler, iş kazası risklerinin azaltılması ve bilgiye eşit erişimin sağlanması açısından da önem arz etmektedir.
- Zihinsel engeli olmayan, ancak fiziksel sınırlamaları nedeniyle sahada çalışması zor olan bireyler için dijital çalışma modelleri teşvik edilmeli ve bu sürecin pratikte gerçekleştirilmesi için dijital beceri geliştirme programları sunulmalıdır.
- İş yeri tanıtımı, İSG eğitimleri ve ilgili oryantasyon eğitimleri, engelli bireylerin engel türüne göre özel olarak tasarlanmış dijital modüller aracılığıyla sunulmalı; bu modüller interaktif, görsel-işitsel destekli ve sade anlatımlı içerikler barındırmalıdır.
- İş yerlerinde yapılan iç iletişim ve operasyonel bilgilendirmeler (vardiya değişiklikleri, izin bildirimleri, duyurular vb.) mobil uygulamalar ya da dijital mesajlaşma sistemleri aracılığıyla, sesli mesaj, büyük puntolu yazı ve sade arayüz seçenekleriyle erişilebilir formatlarda sunulmalıdır.

Ek - 1:

Çevrimiçi Paydaş Görüşmeleri Kapsamında Görüşülen Kurumlar Listesi

İTKİB (İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri)	TÜRKONFED (Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu)
OECD İstanbul (İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)	CARE Kamboçya
Amfori BSCI	Tohum Otizm Vakfı
UN Global Compact Türkiye	SistersLab
Gaziantep Sanayi ve Ticaret Odası	Sened Derneği (Türkiye Mülteci Konseyi)
Kadına Özgürlük ve Eşitlik Derneği	Toplumsal Cinsiyet ve Hukuk Çalışmaları Derneği
Adana Kadın Yaşam Merkezi	Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği – Adana Şubesi



TÜRKİYE'DE TEDARİK ZİNCİRLERİNİN
GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ

SEKTÖREL DEĞERLENDİRME RAPORU