



Fotoğraf: www.aydinlik.com.tr

# KADIN İŞÇİLER

ÜCRETLİ İŞ, ÜCRETSİZ EV  
VE BAKIM HİZMETİ

**EMEĞİMİZİ  
BİZİMDİR**

EŞİT  
İŞE

EŞİT  
ÜCRET

ŞUBAT 2025



**Temiz  
Giysi  
Kampanyası**

Adil ve sürdürülebilir bir tekstil sektörü için



# KÜNYE

## YAZAR

Damla Uçak

## ARAŞTIRMACILAR

Damla Uçak, Ömer Aksoy, Pelin İpek Boyacı, Halime Sancak,  
Funda Bakış, Ayşe Özçelik, Gizem Yücelen

## TASARIM

Ceren Bettemir

## REDAKSİYON

Nihal Petek Boyacı

## GENEL KOORDİNASYON

Bego Demir

## TEMİZ GİYSİ KAMPANYASI İLE İLETİŞİM

info@temizgiysi.org

## YAYINLANMA TARİHİ:

Şubat, 2025



Avrupa Birliği tarafından  
ortak finanse edilmektedir

**Bu yayın Avrupa Birliği tarafından ortak finanse edilmiştir.**

İçeriği tamamen Temiz Giysi Kampanyası'na aittir ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.

# İÇERİK

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	1
ÜCRETLER VE ÜCRETLERİN ÖDENMESİ	2
İŞ MEMNUNİYETİ	2
CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ	3
İŞ YERİNDE TACİZ	4
İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	5
SENDİKA ÜYELİĞİ	6
SONUÇ VE ÖNERİLER	6

# KADIN İŞÇİLER

Kadın istihdamının artması; niteliksiz ve güvencesiz çalışma, esnek ve kayıt dışı istihdam, düşük ücret, ev işleriyle ilgili sorumlulukların azalmaksızın devam etmesi gibi koşulları da beraberinde getirmektedir.

Türkiye tekstil sektörü; ihracat verileri ve istihdam oranlarına dayanarak ekonomiye olumlu katkısıyla öne çıkmakta, kadınlar için istihdam kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Ancak kadın istihdamının artması; niteliksiz ve güvencesiz çalışma, esnek ve kayıt dışı istihdam, düşük ücret, ev işleriyle ilgili sorumlulukların azalmaksızın devam etmesi gibi koşulları da beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada İstanbul, Batman, Malatya ve Şanlıurfa'da görüşülen kadın işçilerin çalışma koşullarını, ev-içi emeklerini ve yalnızca kadın oldukları için eşit olmayan bir muameleye maruz kalıp kalmadıklarını anlamaya yönelik sorulara verdikleri yanıtlar yansıtılmaya çalışılmıştır. Ayrıca erkek işçilerin cinsiyetçi iş bölümüyle ilgili dikkat çeken ifadelerine de yer verilmiştir.

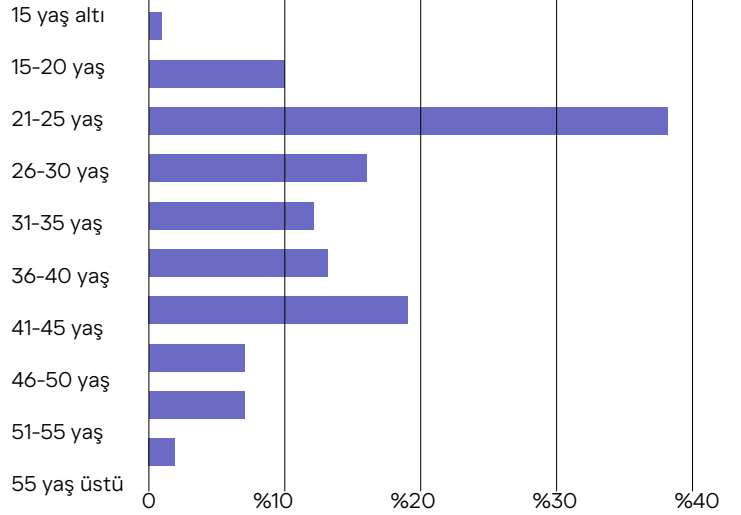
## YÖNTEM

Alan araştırması iki farklı yöntem izlenerek gerçekleştirilmiştir. Sektördeki koşulların tam olarak belirlenmesi ve işçilere ulaşmanın kolaylığı açısından, görüşmelerin yarısı kartopu yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırmacılar tekstil fabrikalarının olduğu bölgelerde yemek molalarında veya iş çıkışında rastgele işçilere ulaşarak soruları yöneltmiştir. Görüşmelerin diğer yarısı ise global markalarla direkt ilişki içinde olan Tier 1 tedarikçi fabrikalarda yapılmıştır. Temsiliyetin sağlanabilmesi için bu fabrikalarda görüşme yapılan işçi sayısı fabrika başına 3 ile 25 arasında tutulmuştur.

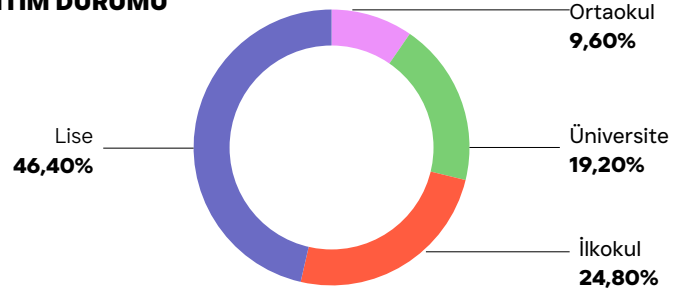
## TOPLAM GÖRÜŞÜLEN İŞÇİLER

**Toplamda görüşülen 296 işçiden 125'i kadındır.** Özellikle İstanbul'da yapılan görüşmelerde cuma günü öğle aralarında erkeklerin namaza gitmesi nedeniyle kadınlara ulaşmanın daha kolay olabileceği düşünülmüş ve alana çıkılmıştır. Ancak kadınların fabrika önüne çıkmak yerine genellikle yangın merdivenlerinde mola sürelerini geçirdiğini gözlemlenmiştir. 5-6 kişilik gruplar halinde dışarı çıkan kadınların, mola süresini tek başına dışarda geçiren kadınlara kıyasla soruları yanıtlamaya daha istekli oldukları gözlemlenmiştir. Görüşülen kadınların yaş aralığına, eğitim ve medeni durumuna ilişkin istatistik veriler şu şekildedir:

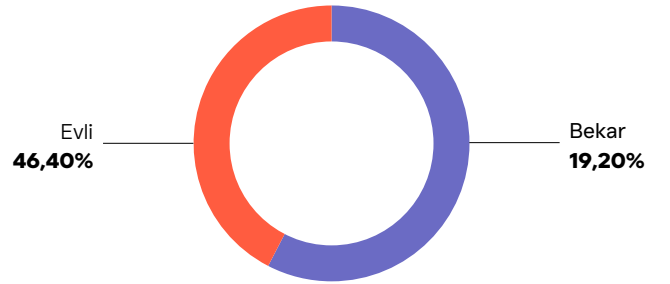
## YAŞ ARALIĞI



## EĞİTİM DURUMU



## MEDENİ DURUM



*“Hayatımız tekstil.”*

Berivan<sup>1</sup>, 22, İstanbul

Görüşülen 125 kadından 89'i tekstil sektörüne girmeden önce herhangi bir işte çalışmamış, 36'sı ise tekstilde çalışmaya başlamadan önce ev temizliği, kuaförlük, tarım işçiliği, yaşlı ve çocuk bakımı, satış danışmanlığı, kasiyerlik gibi işlerde çalışmıştır.

<sup>1</sup> Bu raporda yer alan alıntılarda yer alan tüm işçilerin isimleri, kişisel verilerin güvenliği nedeniyle değiştirilmiştir.

## ÜCRETLER VE ÜCRETLERİN ÖDENMESİ

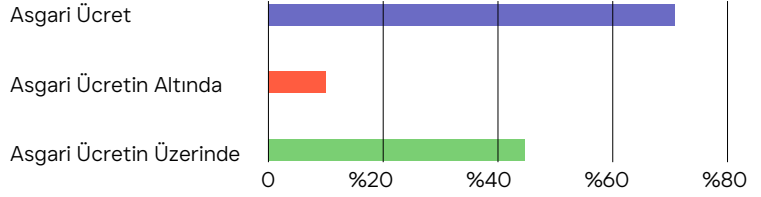
*Asgarisi bankadan kalanı elden.  
Elden olan kısmı daha geç  
veriliyor, biz istemiyoruz, hepsini  
bankadan almayı istiyoruz her  
açıdan ama yapmıyor.*

Sevim, 27, Batman

Görüşülen kadınlardan 104'ü sigortalı çalışmakta, 70'i asgari ücret aldığını belirtmektedir. Bu işçilerden 18 yaşındaki Selin asgari ücret aldığını söylemesine karşın sigortasının yatırılmadığını da ifade etmiştir: *"Asgari ücret alıyorum ama bu parayı sigortasız alıyorum. Normalde sigortasız çalışan daha yüksek ücret alıyor ama ben hem düşük ücret alıp hem sigortasız çalışıyorum."*

20 işçi maaşını elden, 92'si bankadan aldığını söylerken, 13 işçi asgari ücretini bankadan, kalanını ise elden aldığını ifade etmiştir.

### AYLIK ORTLAMA ÜCRETLER



## İŞ MEMNUNİYETİ

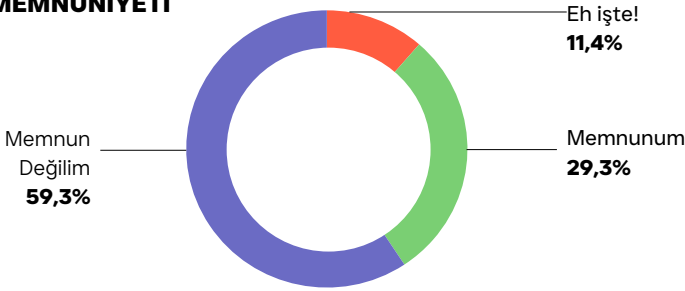
*Yani ne diyeyim! Yine de maaştır,  
ay sonu elimize geliyor.*

Saniye, 47, İstanbul

*İşimden memnun olduğum için  
değil, çalışmak zorunda  
olduğum için çalışıyorum.  
Yoksa sürekli işten ayrılma planları  
yapıp, çaresizlikten sabah  
kalkıp tekrar işe gidiyorum.*

Bahar, 42, İstanbul

### İŞ MEMNUNİYETİ



Cevap vermeyen: 2 kişi

**Not:** Soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak oransal hesaplamalar yapılmıştır.

125 kadın arasından 73'ü, yaptıkları işten memnun olmadıklarını ama mecburiyet ve seçeneksizlik nedeniyle çalışmaya devam etmek zorunda kaldıklarını belirtmiştir.

Verilen cevaplarda uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, küfürlü konuşmalar, iş yetiştirme baskısı, fazla mesai ve beden yorgunluğu gibi konular şikayet nedenleri olarak öne çıkmıştır.

Memnun olduğunu dile getiren 25 işçinin 15'i memnuniyet nedenini önceden çalıştıkları yerlere kıyasa, "kötünün iyisi" olarak nitelendirdikleri bir çalışma ortamının varlığına dayandırmıştır.

*İyiyim, kötünün iyisi. Çok toz  
oluyor. Bazen işi yetiştirmemiz  
için baskı oluyor, fazla  
çalışmamız gerekiyor ama yine  
de memnunum.*

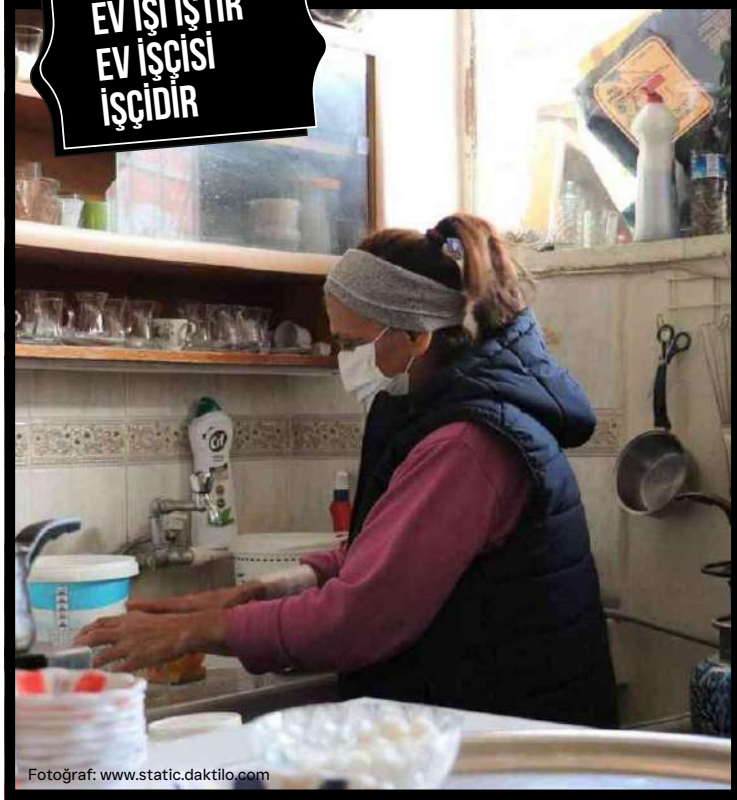
Ceren, 22, İstanbul

*Tekstil sektörü öyle bir sektör ki  
eminim her kadın huzursuzdur.  
Çok şey görüyoruz.*

Derya, 23, İstanbul

# CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ

EV İŞİ İŞTİR  
EV İŞÇİSİ  
İŞÇİDİR



Fotoğraf: www.static.daktilo.com

Cinsiyete dayalı ayırım olup olmadığı konusunda, ayırımın cinsiyete göre değil, yapılan işe göre değiştiğini ve yapılan işe uygun olarak ücret ayırımının olduğunu söyleyen kadınlar, erkek işçilerin nispeten daha ağır işlerde (yük kaldırma gibi) çalıştığını belirtmiştir. Diğer taraftan aynı işi yaptıklarında, hatta daha zor bir iş yaptıklarında dahi erkeklerden daha düşük ücret aldığını dile getiren kadınlar olmuştur. 25 yaşındaki Zeynep "Aynı işi yapan kadın daha düşük, erkek daha yüksek maaş alabiliyor. Ya da erkeğin işi daha kolay ama patrona yakın, o daha fazla maaş alıyor; daha zor işi yapan kadın ise daha düşük maaş alıyor. Oluyor böyle şeyler..." diyerek, erkeğin daha yüksek ücret almasının sıradanlaştığını ortaya koymaktadır.

*Bazı erkeklerin daha çok ücret aldığını anladığım zamanlar oluyor. Mesela benim yaptığım işi yapamıyor ama daha çok kazanıyor.*

Deniz, 33, İstanbul

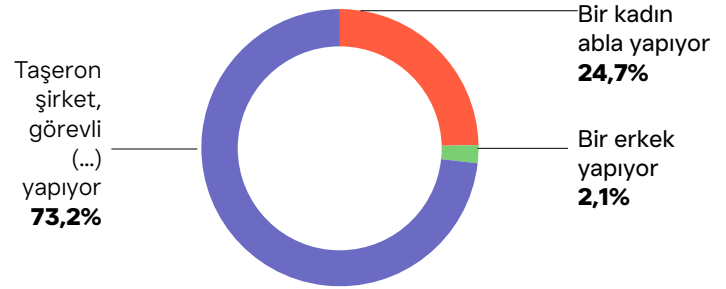
Erkek işçiler bir günü nasıl geçirdikleri sorusuna, işe erken gelip geç çıktıkları, eve vardıklarında yorgun ve halsiz oldukları, bu sebeple sosyalleşmeye pek istekli olmadıkları yönünde cevap verirken, kadınlar işlerinin evde de devam ettiğini belirtmişlerdir. Yapılan işler arasında çocukları okula hazırlamak, yemek yapmak, temizlik, bulaşık yıkamak, aile büyükleriyle ilgilenmek gibi ev ve bakım işleri sıralanmıştır.

*Yorgunluktan ayakta duramıyorum. Eve gider gitmez yemek, bulaşık, temizlik derken gün yatağa girince bitiyor. İş temposu daha doğrusu.*

Melek, 33, Malatya

Ev işlerinden sorumlu tek kişinin kadın olduğu yönündeki bu yaklaşım, 37 yaşındaki Hüseyin'in "Evli misiniz?" sorusuna "Acil arıyor diye yazabilirsin, ev temizlenecek," cevabıyla da örneklendirilebilir.

## İŞ YERİNDEKİ YEMEK VE TEMİZLİK İŞLERİ



Cevap vermeyen: 5 kişi

**Not:** Soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak oransal hesaplamalar yapılmıştır.

Cinsiyete dayalı iş bölümünün bir diğer göstergesi, "Fabrikada temizlik/yemek/çay işini kim yapıyor?" sorusuna verilen yanıtlarda belirginleşmektedir. 296 işçiden sadece 6'sı bu işleri erkeklerin yaptığını söylerken, 72'si kadınlar tarafından yapıldığını ifade etmiş, 213'ü ise taşeron şirket, görevliler, temizlikçiler, mutfakçılar gibi farklı yanıtlar vermiştir.

İşçiler tarafından bu işlerin üstlenildiğini belirten 55 yaşındaki Bekir'in "Burada çalışan kız kardeşlerimizden müsait olan biri yapıyor" sözleri cinsiyet temelli iş bölümünün somut bir örneği olarak öne çıkmaktadır.

Fabrikada temizlik/yemek/çay işini kim yapıyor?

*Burada çalışan kız kardeşlerimizden müsait olan biri yapıyor.*

Bekir

# İŞ YERİNDE TACİZ

*Tacize uğrayan kadına yardımcı olmak, korumak yerine işine son verdiler.*

Aysel, 48, Malatya

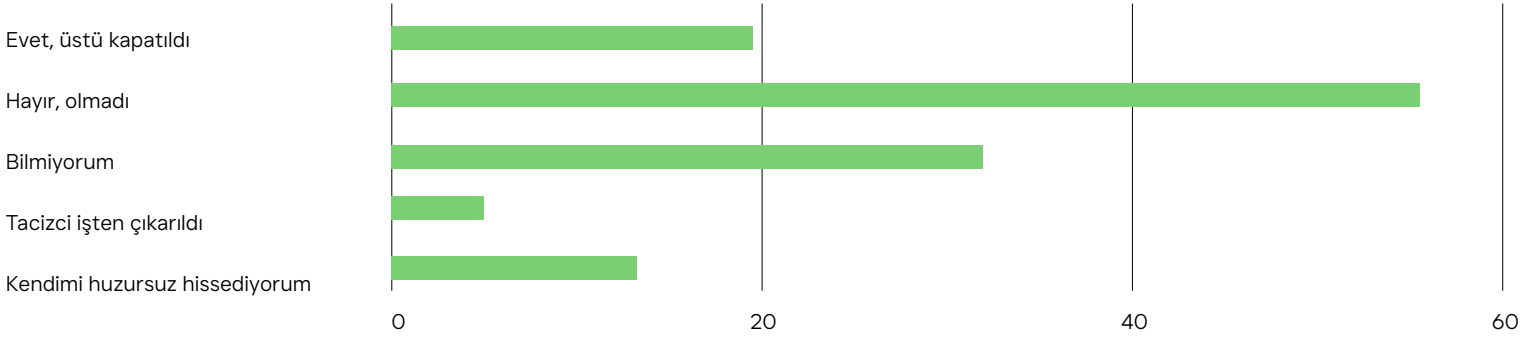
İşyerinde taciz olup olmadığı ve varsa nasıl çözüme kavuşturulduğuna yönelik soruya 40 kadın hayır yanıtı verirken, 4 kadın rahat hissetmediğini, 8 kadın bilmediğini, 19 kadın ise yaşadığını ancak konunun üstünün kapatıldığını belirtmiştir.

Üstünün kapatıldığını söyleyen kadınlar arasından 5'i tacizcinin işten çıkartıldığını, 4'ü ise ustaların sözlü tacizlerinin sıradanlaştığını ve önemsenmediğini ifade etmiştir. Ancak Bahar'ın sözleriyle "Küfürlü konuşmak da bir taciz biçimi, bazı küfürler çok cinsiyetçi."

*Bu çalıştığım yerde abi-kardeş gibiyiz. Önceden başka bir yerde çalışıyordum. Patron bana "Otele gel!" dedi, gitmedim. 1500 tl ödeme yapması gerekiyordu bana, gitmeyince onu da vermedi. 3 sene önce oldu bu.*

Havin, 26, İstanbul

## İŞ YERİNDE TACİZ



Cevap vermeyen: 4 kişi

Not: Soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak oransal hesaplamalar yapılmıştır.

**EMEĞİMİZ  
BİZİMDİR**



# İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

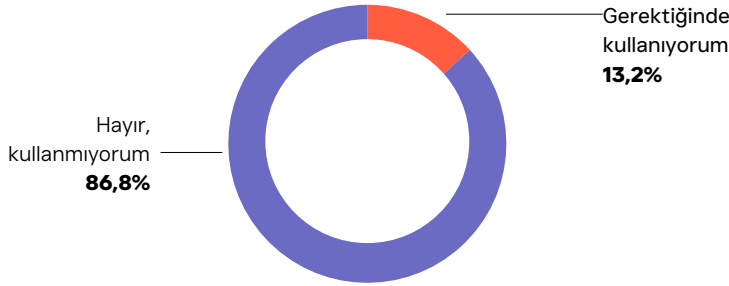
*Kulaklık kullanıyorum, müzik dinlemek için ama.*

Bengü, 22, İstanbul

*Maske kullandık, o da covid zamanı!*

Macide, 42, İstanbul

## EKİPMAN KULLANIMI



Cevap vermeyen: 4 kişi

**Not:** Soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak oransal hesaplamalar yapılmıştır.

Görüşülen 125 kadından hiçbiri, koruyucu ekipman kullanıp kullanmadığı sorusuna koşul belirtmeksizin “evet” cevabı vermemiştir. Bu koşullardan en belirleyici olanı, çalışılan ortamda aşırı toz olmasıdır. 105 işçi koruyucu ekipman kullanmadığını belirtirken, 16 işçi gerektiğinde koruyucu ekipman kullandığını ifade etmiştir.

Kadınların 71’i işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almış ve yangın tatbikatına katılmışken, 21’i her ikisine de katılmadığını söylemiştir. 89’u çalıştığı ortamın çok sıcak olduğunu belirtmiş, bunlardan 59’u sıcaklığa karşı hiçbir önlem alınmamasından şikayet etmiştir.

Sıcak çalışma ortamının yanı sıra bir diğer göze çarpan problem temizlikle ilgilidir. Malatya’da çalışan 49 yaşındaki Sevim “Çok sıcak. Sık sık yüzümü yıkamak, bol su içmek zorunda kalıyorum. Fakat içtiğimiz su hijyenik ve sağlıklı değil, sular kokuyor, çoğunlukla çamurlu akıyor. Suyu kendi imkanlarımızla kantinden alıyoruz, o da sadece sabah satılıyor,” diyerek sıcaklık ve temizlik sorunlarına ek olarak temiz suya ücretsiz erişim imkanının olmadığını da vurgulamaktadır.

*Defalarca yemekten böcek çıktı. Saç, kıl... Defalarca şikayet ettik, hiçbir şey yapılmadı. Haberlere bile çıktı. Ondan sonra bir hafta iyiydi, ama sonra yine böcek çıktı tabağımdan.*

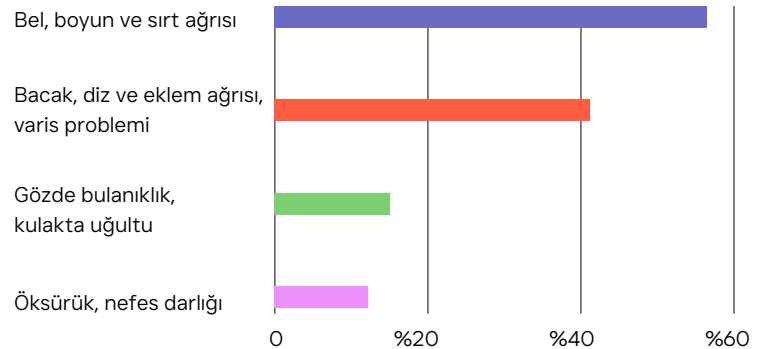
Cevriye, 50, Malatya

Mesleki kaynaklı sağlık sorunlarıyla ilgili soruya 16 kadın bir problem yaşamadığını belirtirken, geri kalan 109 kadın birçok sağlık problemi sıralamıştır. Bunlar arasında en sık karşılaşılan sorunlar bel ve sırt ağrısıdır.

*Mide rahatsızlıklarım oluyor. Çok toz yutuyoruz. Pantolonların boyaları ve tozları burnumuzdan, boğazımızdan çıkıyor. Sabit ayakta olduğumuz için bel ve ayak ağrısı çok fazla. Özellikle regl dönemlerinde ayakta durmak çok zor oluyor.*

Seher, 42, Malatya

## MESLEK HASTALIĞI



Cevap vermeyen: 2 kişi

**Not:** Soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak oransal hesaplamalar yapılmıştır.



# SENDİKA ÜYELİĞİ

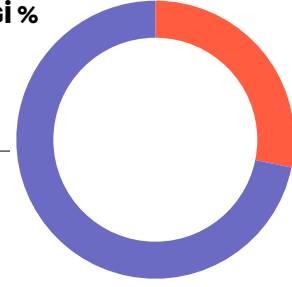
*Sendikaya üye olmak istiyorum  
fakat üye olanlar işten çıkarıldığı  
için korkuyorum.*

Sevda, 27, Malatya

Görüşülen kadınlar arasında 89 işçi sendika üyesi olmadığını, 35 işçi ise sendika üyesi olduğunu belirtmiştir. Şaşırtıcı olan, sendika üyesi olan kadınlar arasında 7'sinin üyelikleri hakkında bilgisi olmadığını söylemesidir. Tedirgin edici olan ise bazı işçilerin patron zoruyla sendikaya üye olduklarını, başka bir sendikaya üye olma imkanlarının verilmediğini dile getirmeleridir.

## SENDİKA ÜYELİĞİ %

Sendika üyesi  
değilim  
**71,8%**



Sendika  
üyesiyim  
**28,2%**

Cevap vermeyen: 1 kişi

Diğer taraftan işe alınmama ya da iş kaybetme korkusu sebebiyle sendika üyeliğinden uzak duran işçiler de bulunmaktadır. 41 yaşındaki Hacer, durumu şu şekilde özetlemektedir: “İşe girdiğimde ilk sordukları soru ‘Sendikaya üye misiniz?’ Eğer cevabın evet ise direkt işe almıyor. Eğer sonradan üye olursan da mobbinge baskıya maruz kalıyor ve bir şekilde yıldırıp işten çıkarıyorlar.”

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Erkek egemen sistem, kadınları ev ve bakım (yaşlı veya çocuk) işlerinden yükümlü tutarak, onları emek piyasasında daha dezavantajlı bir konumda bırakmaktadır.

Çalışmada, kadınların tekstil sektörüne yönelmesi, tekstil öncesi çalıştıkları alanlar ve ev işlerine dair söyledikleri göz önüne alındığında, bu yaklaşım doğrulanmaktadır.

Erkeklerin ev işlerinden muaf olduğu bu iş bölümüne karşı, ev işlerinin cinsiyetsiz olduğunu sürekli hatırlatmak gerekiyor. Maria Mies'in dediği gibi, “Erkekler kadınların binlerce yıldır yaptığı şeyi öğrenmek zorunda: yaşama bakım vermek.” Erkekler, tıpkı kadınların öğrendiği ve yaptığı gibi, “bir evi döndürmeyi, yemek yapmayı, çamaşır -bulaşık yıkamayı, çocuk bakmayı, kısaca kadınların her gün yaptığı ve ihtiyaç duyulan bakım işlerini yapmayı öğrenmeleri gerekiyor, düzenli bir işleri olsa bile.”<sup>2</sup>

Cinsiyetçi kültürün bir diğer parçası olan taciz ise işyerinde tek bir vaka olarak yaşanmış olsa dahi üzerinde hassasiyetle durulmayı ve sorumluların cezalandırılmasını gerektiren bir olaydır. Bu sayede yaşanabilecek yeni vakaların önüne geçilmesi sağlanabilir. Ayrıca tacizciyi disipline etmenin yanı sıra tacizi normalleştiren anlayışa karşı politika geliştirilmesi de çözümün bir diğer önemli ayağını oluşturur.

Yasalara göre 150'den fazla kadın çalışanı olan işyerlerinin kreş açması gerekmektedir. Bu uygulama çocuğun bakımından annenin sorumlu olduğu fikrini güçlendirmekte ve babayı bu sorumluluğun dışında tutmaya yaramaktadır. Bu noktada cinsiyet ayrımı yapılmaksızın işverene kreş açma yükümlülüğü getirilmesi, yasalar aracılığıyla yapılabilecek olumlu bir değişiklik olabilir.



Fotoğraf: Facebook / @Sosyalist Feminist Kolektif

Ancak, işçilerin sigortalarını düşük yatırmak için maaşlarının bir kısmını elden veren, asgari ücreti dahi ödememek için direnen, işçi sağlığı ve güvenliği için alınması gereken önlemleri maliyet unsuru olarak gören işverenlerin varlığı düşünüldüğünde, bu önerinin gerçekçi olmadığı iddia edilebilir. Gerçekçi bir hâle gelmesi için devletin, iş hukukuna uyulup uyulmadığı hususunda denetimlerini arttırması, hak ihlallerine karşı yıldırıcı cezalar uygulaması, işverene karşı işçiyi koruyan politikaları hayata geçirmesi gerekir. Örneğin işçilerin uzun çalışma saatleriyle ilgili şikayetlerinin azaltılması için halihazırda var olan 8 saatlik çalışma süresinin aşılması bile önemli bir adım olabilir.

Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm işçilerin maddi zorluklar, iş kaybetme korkusu gibi sebeplerle olumsuz çalışma koşullarına ve hak ihlallerine karşı sessiz kaldıkları gözlemlenmektedir. Bu sessizlik; sendikal hakların kısıtlanmasının, işçi yerine işvereni koruyup kollayan politikaların uzun vadeli bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Burada işçilerin hakları konusunda bilinçlenmeleri büyük önem taşımaktadır. Daha dezavantajlı konumda olan kadınların, yalnızca ekonomik ve sosyal hakları değil, toplumsal cinsiyet kaynaklı yaklaşımlara karşı da bilinçli olmalarını sağlayacak çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalarda kadınların aile eksenli ve annelik kimliği üzerinden özneleştirilen durumlarının, tek başına kadın olması üzerinden ele alınması, toplumsal cinsiyet temelli sömürülme biçimlerinin yeniden üretilmesinin engellenmesine yardımcı olacaktır.

<sup>2</sup> MARIA MIES: (2013), “Bilişim teknolojisi... kadınlara karşı yürütülen bir sanal savaş.” *Feminist Politika* (13), s. 25-27.



**Adres:** Kemankeş Karamustafa Paşa Mahallesi,  
Halil Paşa Sokak, Ömer Abed Han, Kat 4 No:3-4  
Karaköy, 34425 Beyoğlu/İstanbul, Türkiye

**Telefon:** 0212 251 99 79 [www.temizgiysi.org](http://www.temizgiysi.org)



Avrupa Birliği tarafından  
ortak finanse edilmektedir