

TÜRKİYE TEKSTİL ENDÜSTRİSİ PROFİLİ VE YAŞAM ÜCRETİ



Fotoğraf Kaynak: akdoku.com.tr



**Temiz
Giysi
Kampanyası**

Adil ve sürdürülebilir bir tekstil sektörü için

**Clean
Clothes
Campaign**



KÜNYE

ÜLKE PROFİLİ – TR

Yazar

Bego Demir, Pelin İpek Boyacı

Araştırmacılar

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

Tasarım

Ceren Bettemir

Redaksiyon

Nihal Petek Boyacı

Genel Koordinasyon

Bego Demir

Temiz Giysi Kampanyası ile İletişim

info@temizgiysi.org

Yayınlanma Tarihi:

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.



İÇİNDEKİLER

1. Giriş	3
1.1. Araştırma Yöntemi	4
2. Hazır Giyim Sektörünün Genel Görünümü	5
2.1. Hazır Giyim Üretimine Ülke Ekonomisine Katkısı	5
2.2. Hazır Giyim Başlıca İhracat Destinasyonları	6
2.3. Devletin Sektöre Yönelik Teşvik ve Uygulamaları	7
3. Hazır Giyim Endüstrisinin Yapısı	8
3.1. Kayıtlı Hazır Giyim Fabrikası Sayısı	8
3.2. Coğrafi Dağılım	9
3.3. İşyerlerinin Büyüklüğü	9
3.4. Sektörde Sendikal Örgütlülük	10
3.5. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Önündeki Engeller	10
4. İstihdam ve İşgücünün Yapısı	11
4.1. Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri	11
4.2. İşgücünün Cinsiyeti, Yaşı ve Etnik Bileşimi	12
4.3. Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılık	14
4.4. Hazır Giyim Sektöründe İşgücü Sıkıntısı	15
4.5. İşsizlik Oranı	16
5. Sektörde Ücretle İlgili Uygulamalar ve Etkileri	17
5.1. Asgari Ücret ile İlgili Kanunlar	17
5.2. Sosyal Sigorta Primlerine İlişkin Mevcut Düzenlemeler	18
5.3. Enflasyon	19
5.4. Yoksulluk Sınırı	20
5.5. Yoksulluk Göstergeleri	20
5.6. Fazla Mesai	20
6. İş Teftişleri	21
7. Alan Araştırması	22
7.1. Araştırmanın Yürütüldüğü Yer	22
7.2. Mülakat Yapılan İşçilerin Demografik Profilleri	22
7.3. Alan Araştırmasının Temel Bulguları	23
8. Yaşam Ücreti	28
9. Sonuç ve Öneriler	30
10. Kaynaklar	33

GİRİŞ VE YÖNTEM



Fotoğraf Kaynak: akdoku.com.tr

Bu araştırma *Birleşmiş Milletler Kalkınma Hedefleri* doğrultusunda markaların dönüşüm sürecinde, bu dönüşümün adil olması ve işçilerin hak ve ücretler açısından geride bırakılmaması adına, global moda markalarının tedarik zincirindeki çalışma koşulları ve işçi ücretlerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu rapor da söz konusu araştırmanın moda markalarının dönüşümünün adil olup olmadığını aydınlatmayı amaçlayan bulgularını sunmak için hazırlanmıştır.

Araştırma kapsamında hem markaların doğrudan iş yaptıkları birinci halka (*Tier 1*) fabrikalardaki, hem de doğrudan muhatap olmadığı, ancak *Tier 1* aracılığı ile iş yaptırdıkları ikinci halka (*Tier 2*) fabrikalardaki çalışan koşulları ve ücretleri çerçevesinde, sahada 296 işçiyle görüşülmüştür. Bu rapor, Türkiye'de hazır giyim sektöründe markaların ücret politikalarının sektörü nasıl etkilediği analiz ederek, 2024 yılına dair bir Türkiye profili sunmayı hedeflemektedir.

Raporun bir diğer amacı, 2024 ve 2025 yılında Türkiye'deki yaşamsal ihtiyaçları baz alarak adil bir yaşam maliyeti hesaplamaktır. Bu doğrultuda yaşam maliyetini ölçmek için öncelikle bir masa başı araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu raporun hazırlanma sürecinde Türkiye'nin ekonomik krizin içinde olduğunu belirtmek raporun anlaşılabilirliği açısından önemlidir. Fiyat istikrarının bozulduğu ülkede alışlagelmışin dışında ekonomi politikaları uygulanmaktadır. Enflasyon, açlık ve yoksulluk sınırı gibi kritik göstergeler devlet kurumları tarafından kamuoyuna gerçeği yansıtmayan verilerle sunulmaktadır. Raporun geçerliliği ve gerçeği yansıtması adına, bu göstergeler bağımsız kuruluşlar tarafından yapılan ölçümler de dahil edilerek değerlendirilmiştir.

Bu rapor, moda endüstrisinin tedarik zincirindeki birçok farklı aktörü ve koşulu bağlamlarıyla analiz ederek global markaların tedarik zincirindeki ücret politikalarını ve bu politikaların Türkiye'deki hazır giyim sektöründe

İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ'NİN 23.3 SAYILI MADDESİ:

[Çalışan] herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

çalışan işçilerin yaşamına etkisini ortaya koymaktadır. Raporda hem ücretlerin ülkedeki yaşam koşullarıyla kıyaslanmasına hem de tedarik zincirindeki ücret politikalarına dair bilgiler ayrıntılı olarak verilmektedir.

1.1. Araştırma Yöntemi

Global markaların tedarik zincirindeki işçi ücretlerini ele alan bu araştırma, masa başı araştırma ve alan araştırması bulgularının analizini kapsamaktadır. Alan araştırması, markaların tedarik zincirinde mevcut ücret politikalarını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Masa başı araştırma ise sektörün genel durumunu, ülkenin ekonomik göstergelerinin analizini ve yaşam maliyeti hesaplamalarını içermektedir.

Alan araştırması İstanbul'un çeşitli semtleri olmak üzere, Malatya, Batman ve Şanlıurfa'da yaşayan ve çalışan 296 tekstil işçisi ile yapılan görüşmelere dayanmaktadır. Çalışma, 2024 yılının Haziran-Ekim ayları arasında yapılmıştır. Araştırma sürecinde 171 erkek ve 125 kadın olmak üzere toplam 296 tekstil işçisi ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Alan araştırması iki farklı yöntem izlenerek yapılmıştır. Sektördeki koşulların tam olarak belirlenmesi ve işçilere bağımsız olarak ulaşılabilmesi için görüşmelerin yarısı "kartopu metodu" kullanılarak yapılmıştır. Araştırmacılar tekstil fabrikalarının olduğu bölgelere giderek, yemek molalarında veya iş çıkışında rastgele işçilere ulaşarak, sorular yöneltmişlerdir. Görüşmelerin diğer yarısı ise global markalarla doğrudan bağlantılı tedarikçi Tier 1 fabrikalarda yapılmıştır. Temsiliyeti sağlamak adına, her bir fabrikada görüşme yapılan işçi sayısı 3 ila 25 arasında tutulmuştur.

Araştırmasının temel amacı global markaların ücretlendirme politikalarını incelemek olduğundan, örneklem oluşturulurken temele alınan tek kriter işçilerin çalıştığı iş yerinin global bir markaya üretim yapması olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda örneklem oluşturma sürecinde global markaların web sitelerinde yayınladıkları tedarik zinciri listeleri incelenmiştir. Alan araştırmasının ilk aşamasında, global markaların tedarikçi listelerinde yer alan üretim tesislerinde çalışan işçilere ulaşılmıştır. Sonrasında, tedarikçi listelerinde bulunmayan ancak bu markalara üretim yapan fabrika ve atölyelere işçilerin beyanları aracılığıyla erişim sağlanmıştır.

Alan araştırması sırasında işçilere araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş; verilerin anonim ve Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) kurallarına uygun şekilde işleneceği açıklanmıştır. Görüşmelere katılım için işçilerin sözlü onayı alınmıştır.

Görüşülen işçi grubu, 62 ayrı iş yerinde (atölye/fabrika) 80 ayrı markaya üretim yapmaktadır. Bu nedenle çalışmaya dahil olan örneklemin ve elde edilen bulguların yeterli çeşitliliğe ve global markaların tedarik zincirindeki ücret politikalarını temsil etme gücüne sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Veri toplama sürecinde, görüşmelerin yanı sıra kaynak taraması ve medya izlemelerini içeren bir masa başı çalışması da yürütülmüştür. Bu çalışma kapsamında Türkiye'de tekstil sektörüne genel bir bakış sunulmuş; sektördeki ücretlerle ilgili yasa ve uygulamalar incelenmiştir. Ayrıca ülkedeki asgari ücret, enflasyon, yoksulluk sınırı ve yaşam maliyeti gibi ekonomik göstergeler de ele alınmıştır. Raporun devam eden bölümlerinde araştırma bulgularından elde edilen veriler sunulmuştur.

Görüşülen işçi grubu, 62 ayrı iş yerinde (atölye/fabrika) 80 ayrı markaya üretim yapmaktadır.



SEKTÖRÜNÜN GENEL GÖRÜNÜMÜ

HAZIR GİYİM
612.149
çalışan

TEKSTİL
396.920
çalışan

Tekstil ve hazır giyim sektörü, üretim sürecinde yarattığı katma değer ve ihracat gelirlerindeki yüksek payı nedeniyle, ekonomik kalkınma sürecindeki birçok ülke için önemli sektörlerden biridir. Türkiye'de tekstil sektörü, 1980'lerde uygulamaya konulan neoliberal ekonomi politikalarıyla birlikte, en önemli imalat sanayi iş kollarından biri haline gelmiştir.

Türkiye hazır giyim ve konfeksiyon sektörü Ocak-Ağustos ayı döneminde, geçen yılın aynı dönemine kıyasla %8,9 azalışla yaklaşık 12 milyar dolar* seviyesinde -ihracat yapmış ve Türkiye'nin toplam ihracatından %7'lik bir pay almıştır.¹

2024 verilerine göre, ihracat rakamlarında geçmiş yıllara göre bir düşüş yaşanmış olsa dahi Türkiye, hazır giyim ürünlerini dünyaya ihraç etmede 6. sırada, Avrupa Birliği bölgesine yaptığı ihracatta ise 3. sırada yer almaktadır.²

Sektörde resmi verilere göre 1,22 milyon kişinin istihdam edildiği belirtilmektedir.³ Ancak yapılan araştırmalar, gerçek rakamın açıklanan rakamdan çok daha fazla olduğunu göstermektedir. Sektörün yapısı, küçük ölçekli

işletmelerin fazlalığı, denetim mekanizmalarının zayıflığı ve düşük maliyetle üretim baskısı, kayıt dışı çalışmanın artmasının başlıca sebepleri arasında görülmektedir. Ayrıca araştırmalar, sektörde göçmen iş gücünün oldukça yüksek olduğunu da ortaya koymaktadır.

2024 Mayıs verilerine göre, hazır giyim sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 612.149, tekstil sektöründe ise 396.920'dir.⁴ Ekonomik faaliyetlere göre tekstil üretimi imalatında çalışma izni alan yabancıların sayısı, 2023 yılında 9.798 kişi olarak kaydedilmiştir. Giyim ürünleri imalatında ise bu sayı 11.941'dir.⁵ Alanda yapılan çalışmalar göçmen işçi sayısının kayda geçen sayılardan onlarca kat fazla olduğunu göstermektedir.

2.1. Hazır Giyim Üretiminin Ülke Ekonomisine Katkısı

Bu bölümde hazır giyim sektörünün **Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH)** ve ihracattaki payına ilişkin veriler sunulmuştur. 2020-2023 yılları arasında ait hazır giyim/ayakkabı sektörü verilerinin GSYİH'ye katkıları karşılaştırılmıştır.

HAZIR GİYİM/AYAKKABI SEKTÖRÜNÜN GSYİH'YE KATKILARI 2020-2023

YIL	GSYİH ⁶	TOPLAM İHRACAT ⁷	HAZIR GİYİM İHRACATI ⁸	AYAKKABI İHRACATI ⁹	HAZIR GİYİM VE AYAKKABI İHRACATI	HAZIR GİYİM VE AYAKKABI İHRACATININ TOPLAM İHRACATTAKİ PAYI
2023	\$1.108.022.373.259,51	\$255.412.194.424	\$19.253.722.265	\$ 1.268.682	\$19.254.990.947	7,5%
2022	\$907.118.435.952,69	\$254.169.747.663	\$21.205.484.300	\$ 1.310.617	\$21.206.794.917	8,3%
2021	\$819.865.253.669,66	\$225.214.458.038	\$21.188.730.063	\$ 1.081.829	\$21.189.811.892	9,4%
2020	\$720.338.498.174,74	\$169.637.755.310	\$17.504.971.819	\$ 829.418	\$17.505.801.237	10,3%

* ABD dolarıdır.



Fotoğraf Kaynak: ekmekvegul.net

Türkiye'nin GSYİH'sı 2023 yılında 1 Trilyon 108 Milyar dolar olarak ölçülmekte olup, toplam ihracat değeri 255,8 Milyar¹⁰ dolardır.

2023 yılında Türkiye'nin toplam hazır giyim ve ayakkabı ihracatı 19.254.990.947 doları bulmakta ve bu da ülkenin toplam ihracatının % 7,5'una denk gelmektedir.

Hazır giyim ve konfeksiyon sektörü, 2023 yılında 19,3 milyar dolarlık ihracat değeri ve genel ihracat içindeki %7,5'lük payıyla; %16,1 paya sahip olan otomotiv sektörü ve %13,8'lik paya sahip olan kimyevi maddeler sektörünün ardından üçüncü sıradadır.¹¹

2018–2023 döneminde Türkiye'nin mal ihracatı yıllık bileşik %7,6 hızla artarken, küresel mal ihracatı %4,1 hızla büyümüştür. Buna bağlı olarak Türkiye'nin küresel ihracattaki payı son 5 yılda 0,16 puan artmıştır. İthalat açısından ise artış trendinin 2019 sonrasında başladığı ancak 2021–2023 döneminde artışın oldukça hız kazandığı görülmektedir. Öyle ki ithalatın yıllık bileşik büyüme hızı 2021–2023 döneminde Türkiye'de %15,4 iken dünya toplamında %3,1'dir. Türkiye'nin küresel ithalattaki yüzde payı, 2019–2023 döneminde 0,41 puan; 2021–2023 döneminde ise 0,3 puan artmıştır.¹²

2023 yılında Hazır giyim ve konfeksiyon sektöründe ihracat birincisi LCW markası olmuştur.¹³

İl bazındaki verilere göre 2023 yılında 6 Şubat depreminden etkilenen illerin bulunduğu bölgedeki toplam ihracat bir önceki yıla göre %13 oranında azalmıştır. En sert düşüşler %53 ile Osmaniye, %30 ile Adıyaman ve Kahramanmaraş'ta, %28 ile Hatay'da yaşanmıştır.

Hazır giyim ve konfeksiyon sektörünün Anadolu'daki yatırımları, 2023 yılının Ocak-Ağustos döneminde 5 milyar 622 milyon TL'yi aşmıştır. Bu yatırımlarla birlikte ilave istihdam da 56 bin 687'ye yükselmiştir. Sektörde, en fazla yatırım Çankırı'da yapılmıştır. 844,5 milyon TL'lik yatırım, Çankırı'da 594 kişilik ek bir istihdam sağlamıştır. Çankırı'nın ardından en fazla yatırım yapılan iller sırasıyla 598,2 milyon TL ile Diyarbakır, 312,1 milyon TL ile Batman, 287,9 milyon TL ile İstanbul olmuştur. Bu illeri Malatya, Ordu, Mardin, İzmir, Kırşehir ve Yozgat takip etmiştir. 2023 yılı genelinde göre, en fazla firma yatırımı yapılan ilk 10 il sıralaması şu şekildedir: 105 yatırım ile İstanbul, 95 yatırım ile Mardin, 92 yatırım ile Malatya, 87 yatırım ile Batman, 76 yatırım ile Diyarbakır, 37 yatırım ile Şırnak, 35 yatırım ile Adıyaman, 32 yatırım ile Bitlis, 28 yatırım ile Şanlıurfa, 20 yatırım ile Kahramanmaraş.¹⁴

2.2. Hazır Giyimin Başlıca İhracat Destinasyonları

2023 yılında Türkiye'nin en fazla hazır giyim ve konfeksiyon ihraç ettiği ülkeler Almanya, İspanya ve Hollanda olmuştur. Geçtiğimiz yıla kıyasla Almanya'ya yapılan ihracat %16,1 düşüşle 3 milyar dolar olarak gerçekleşirken, İspanya'ya yapılan ihracat %12,4 düşüşle 2,3 milyar dolara gerilemiştir. Hollanda'ya yapılan ihracat ise %3,1 oranında bir artış göstererek 1,8 milyar dolara ulaşmıştır.

2023 Ocak-Aralık döneminde Türkiye'nin en fazla hazır giyim ve konfeksiyon ihracatı yaptığı ilk on ülkeye toplam 12,8 milyar dolar değerinde ihracat gerçekleştirilmiştir. Bu on ülkenin, sektörün toplam 19,3 milyar dolarlık ihracat içindeki payı %66,3 olarak hesaplanmıştır.

Türkiye'nin en fazla hazır giyim ve konfeksiyon ihracatı yaptığı ilk 10 ülke tablodaki gibidir.¹⁵

EN FAZLA HAZIR GİYİM VE KONFEKSİYON İHRACATI YAPAN ÜLKELER (1000 USD)

BİRİM: 1000 USD

ÜLKE	2022	PAY %	2023	PAY %	2022/23 DEĞİŞİM %
Almanya	3.633.943	17,2	3.047.754	15,8	-16,1
İspanya	2.572.971	12,2	2.254.717	11,7	-12,4
Hollanda	1.707.067	8,1	1.759.616	9,1	3,1
İngiltere	2.010.223	9,5	1.535.261	7,9	-23,6
Fransa	1.173.028	5,5	1.098.937	5,7	-6,3
ABD	1.008.629	4,8	889.041	4,6	-11,9
İtalya	823.138	3,9	731.16	3,8	-11,2
Polonya	400.097	1,9	591.491	3,1	47,8
İsrail	517.167	2,4	526.401	2,7	1,8
Kazakistan	249.896	1,2	368.409	1,9	47,4
İLK 10 ÜLKE TOPLAMI	14.096.158	66,6	12.802.786	66,3	-9,2
HAZIRGIYIM VE KONFEKSİYON İHRACATI	21.156.096	100	19.316.151	100	-8,7
İLK 10 ÜLKENİN PAYI %	66,6		66,3		

KAYNAK: İhracatçı Birlikleri Kayıtları

2006 ile 2023 yılları arasındaki 71 çeyrek dönem boyunca Türkiye'de kayıt dışı ekonominin milli gelire oranının %16 ile %68 arasında olduğu tahmin edilmektedir. 2015 yılı itibarıyla azalma eğiliminde olan kayıt dışı ekonominin 2023 yılında %16 seviyesinde olduğu düşünülmektedir.¹⁶

2.3. Devletin Sektöre Yönelik Teşvik ve Uygulamaları

İHRACAT TEŞVİKLERİ¹⁷

- Serbest Bölge Teşvikleri
- Ürün Geliştirme Projelerine Sermaye Desteği
- Stratejik Odak Konuları Projelerine Sermaye Desteği
- Uluslararası Nitelikteki Yurt İçi Fuarların Desteklenmesi
- Yurt Dışı Fuarların Desteklenmesi
- Pazar Araştırması Projelerinin Desteklenmesi
- Pazar Araştırması Raporları ve İstatistik Satın Alımı Desteği
- Sektörel Nitelikli Ticaret Heyeti ve Alım Heyeti
- Programlarının Desteklenmesi
- Elektronik Ticaret (e-ticaret) Sitelerine Üyelik Desteği

- İstihdam Yardımı
- Yurt Dışında Ofis – Mağaza Açma, İşletme ve Marka
- Tanıtım Faaliyetlerinin Desteklenmesi
- Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi
- Tasarım Desteği
- Turquality Desteği

6 Şubat'ta meydana gelen Kahramanmaraş merkezli depremlerden etkilenen ve bu illerde merkezi veya üretim tesisi bulunan firmaların, Bakanlık tarafından yürütülen ihracata yönelik devlet desteği süreçlerinde yaşanabilecek mağduriyetlerinin önlenmesi amacıyla, destek ve proje sürelerinin bir yıl uzatılması karar verilmiştir.

İhracat Destekleri Hakkında Karar kapsamında, 2023 yılı için markaların yurt dışında tescili ve korunmasına ilişkin giderler 1 milyon 357 bin liraya, yurt dışı depo kira gideri ve depolama hizmet giderleri 7 milyon 239 bin liraya, yurt dışı birimlerin kira giderleri 3 milyon 619 bin liraya, tanıtım giderleri ise 7 milyon 239 bin liraya kadar desteklenmiştir.¹⁸

3 HAZIR GİYİM ENDÜSTRİSİNİN YAPISI

2013 yılında 54.948 olan ihracatçı *Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin* (KOBİ) sayısı, 2022 yılında 106.690'a yükselmiştir. 2023 yılında yapılan KOBİ tanımındaki mali kriterlerdeki değişiklik, 2022 yılına uygulanmadığı için 250-500 milyon TL arasında değişen mali kritere sahip (net satış hasılatı/mali bilanço) işletmelerin ihracat tutarı büyük işletmelerin hanesine yazılmıştır. Bu nedenle 2023 yılında KOBİ tanımında yapılan değişiklikler dikkate alındığında, ihracat yapan KOBİ sayısı 108.642'ye ulaşmaktadır.¹⁹

3.1. Kayıtlı Hazır Giyim Fabrikası Sayısı

Sosyal Güvenlik Kurumu 2022 yılı Aralık dönemi istatistiklerine göre, Türkiye genelinde giyim eşyaları imalatı, tekstil ve deri sektöründe faaliyet gösteren yaklaşık 71.959 iş yeri bulunmaktadır. Bu işletmelerin büyük çoğunluğunu (43.607 iş yeri) giyim eşyaları imalatı yapan tesisler oluşturmaktadır. Giyim eşyaları imalatı tesislerinde 738.426 kişi çalışırken, tekstil, giyim eşyaları ve deri ürünleri imalatı tesislerinde kayıtlı istihdam edilen toplam kişi sayısı yaklaşık 1.304.927'dir.²⁰

3.2. Coğrafi Dağılım

İplik üretimi Kahramanmaraş, İstanbul, Gaziantep, Bursa gibi illerde yoğunlaşırken; Denizli'de havlu, bornoz, ev tekstili imalatı, Uşak'ta iplik, battaniye, geri dönüşüm, Çorlu ve Çerkezköy'de terbiye, Adana'da pamuklu dokuma ve terbiye, Gaziantep'te dokusuz yüzey, makine halıcılığı, İstanbul'da konfeksiyon ve örme imalatı ön plana çıkmaktadır. Sadece yuvarlak örme üretim kapasitesi dikkate alındığında İstanbul'u sırasıyla Tekirdağ, Maraş ve Bursa izlemektedir. Şanlıurfa ise pamuk üretiminde ön sıradadır.²¹

TÜRKİYE'DE SERBEST BÖLGELER²²

Türkiye'de toplam 18 adet serbest bölge bulunmaktadır:

Güneydoğu Anadolu Bölgesi: Gaziantep

Akdeniz Bölgesi: Adana-Yumurtalık, Mersin, Antalya

İç Anadolu Bölgesi: Kayseri

Ege Bölgesi: Denizli, Ege, İzmir

Marmara Bölgesi: Bursa, Kocaeli, Avrupa, İstanbul-Trakya, İstanbul AHL, İstanbul Endüstri ve Ticaret, TÜBİTAK-MAM

Karadeniz Bölgesi: Samsun, Trabzon, Rize

2023 yılı itibarıyla serbest bölgelerde toplam 99.023 kişi istihdam edilmektedir.

3.3. İşyerlerinin Büyüklüğü

Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) 2022 yılı Sektör Bilançoları İstatistiklerine göre, imalat sektörü altında yer alan 14 kodlu giyim eşyaları sektöründe incelenen 15.325 iş yerinin % 54.7'si mikro, % 29.6'sı küçük, % 13.5'si orta ve % 2.2'u büyük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır.²³

TÜRKİYE'DE HAZIR GİYİM FİRMALARI BÜYÜKLÜĞÜ			
ÖLÇEK DAĞILIMI	FİRMA	ÇALIŞAN	ÇALIŞAN
	SAYISI	SAYISI	YÜZDE
MİKRO	8.377	21937	% 54.7
KÜÇÜK	4.542	85131	% 29.6
ORTA	2.074	205873	% 13.5
BÜYÜK	332	186521	% 2.2
TOPLAM	15.325	499.462	

KAYNAK: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB)

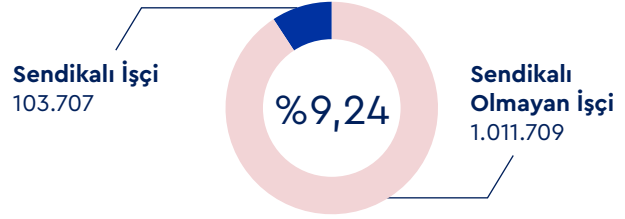
3.4. Sektörde Sendikal Örgütlülük

Bu bölüm sendikaların iş yerine erişimi, bir fabrikada sendikal örgütlenme için gereken asgari işçi sayısı ve bir fabrikada toplu pazarlık yapabilmek için temsil edilmesi gereken asgari işçi sayısı hakkında bilgi vermektedir. Tabloda Türkiye’de bu alanda faaliyet gösteren sendikal birlikler, ve her bir sendikanın sahip olduğu üye sayıları görülebilir.

Bu bilgiler, sektördeki örgütlenmenin kapsamını daha iyi anlayabilmek açısından önemlidir.

İŞÇİ SENDİKALARI:

Temmuz 2024 itibariyle dokuma, hazır giyim, deri alanında 18 işçi sendikası bulunmaktadır.²⁴ Bu sendikalara üye olan işçilerin sayısının (103.707), bu alanda çalışan işçilerin sayısına (1.121.416) oranı %9,24’tür.



TÜRKİYE’DE DOKUMA, HAZIR GİYİM, DERİ ALANINDA “İŞÇİ SENDİKALARI”

	SENDİKA ADI	ÜYE SAYISI
1	ÖZ İPLİK-İŞ (Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj, Hazır Giyim, Konfeksiyon Ve Deri İşçileri Sendikası)	4.0723
2	TEKSİF (Türkiye Tekstil, Örmeye, Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası)	4.7867
3	DOKU ÖR-İŞ (Dokuma Ve Örmeye İşçileri Sendikası)	17
4	TÖBGİS (Trikotaj Örmeye Boyama Giyecek Ve İplik Sanayi İşçileri Sendikası)	7
5	TEKSTİL (Tekstil İşçileri Sendikası)	12.306
6	BADİS (Bağımsız Direnişçi İşçiler Sendikası)	1.252
7	DOKUMA İŞ (Dokuma Örmeye Boyama Trikotaj ve Giyim İşçileri Sendikası)	49
8	ÖZ TEKSTİL-İŞ (Öz Tekstil Dokuma Hazır Giyim ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası)	52
9	HÜR TEKSTİL-İŞ (Hür Tekstil Dokuma, İplik Trikotaj, Deri ve Giyim İşçileri Sendikası)	19
10	GİYİM-SEN (Giyim İşçileri Sendikası)	14
11	DEV TEKSTİL (Devrimci Tekstil İşçileri Sendikası)	119
12	TEKSTİL DERİ (Tekstil ve Deri İşçileri Sendikası)	17
13	ÖZTÜM TEKSTİL İŞ (Tüm Dokuma İplik, Trikotaj, Hazırgiyim, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Sendikası)	7
14	DETEKS-İŞ (Deri Dokuma Konfeksiyon ve Tekstil İşçileri Sendikası)	2
15	BİRTEK-SEN (Birleşik Tekstil Dokuma ve Deri İşçileri Sendikası)	1.179
16	TEKSTİL GÜÇ-SEN (Tekstil İşçileri Güç Birliği Sendikası)	70
17	LTİS (Lider Tekstil İşçileri Sendikası)	5
18	ÖZGÜR-SEN (Özgürlükçü Tekstil İşçileri Sendikası)	2
	TOPLAM İŞÇİ SAYISI	1.121.416
	TOPLAM SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	103.707
	SENDİKALI İŞÇİ ORANI	%9,24

İŞVEREN SENDİKALARI²⁵:

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası
Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Uşak Tekstil İşverenleri Sendikası

3.5. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Önündeki Engeller

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, tüm işçilerin temel hakları arasında yer almaktadır ve bunlar genellikle "yetkilendirici haklar" olarak tanımlanmaktadır. Ancak pek çok ülkede düşük düzeyde sendikalaşma olması, işçi ve işverenler arasında toplu pazarlık yoluyla ücretlerin hakkaniyetli bir şekilde artırılması imkanını ciddi şekilde zorlaştırmaktadır. İşverenler genellikle sendikalara karşı düşmanca bir tutum sergileyerek, firmalarında sendikal örgütlenmeyi önlemek amacıyla yıldırma, ayrımcılık, işten çıkarma, kara listeye alma ve hatta fiziksel şiddet dahil olmak pek çok farklı yöntemi işçilere karşı kullanmaktadır.

Türkiye'deki devlet politikaları çoğunlukla işverenleri destekler nitelikte olduğundan sendikal örgütlenme daha da baskı altına alınmaktadır. Bu durumu daha da zorlaştıran bir diğer unsur, devletin koyduğu %1 barajıdır. Bir sendikanın toplu sözleşme yapabilmesi için yalnızca bir fabrikadaki işçileri örgütlemesi yeterli değildir. İlgili sendikanın aynı zamanda sektör genelinde toplam üye sayısının %1 barajının üstünde olması gerekir. Bu sınırlama sendikal örgütlenmeyi ve mücadeleyi yavaşlatmayı hatta bitirmeyi amaçlayan detaylı bir sömürü mekanizması olarak değerlendirilebilir.

Sendika Haklarına Dair Yasal Düzenlemeler

6356 sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun* 17. maddesine göre; 15 yaşını dolduran her işçi çalışmakta olduğu işkolunda kurulu bulunan sendikalara kimseden izin almaksızın özgürce üye olabilirler. 25. maddesine göre ise işçiler sendikaya üye olmaları veya iş saatleri dışında işçi sendikasının çalışmasına katılmaları nedeniyle işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar. Aksi takdirde; işveren işçiye tazminat ödemeye mahkum edilir.

4857 Sayılı *İş Kanunu'nun* 18. maddesi işverenlerin haksız nedenlerle işçi çıkartmalarını yasaklamıştır. Yürürlükteki iş güvencesi hükümlerine göre işveren haksız yere işten çıkardığı işçiyi yeniden işe başlatmak veya işçiye tazminat ödemek zorundadır.

Türk Ceza Kanunu'nun 118. maddesine göre; bir işçinin sendikaya üye olmasını engelleyen işveren ya da yetkili 6 aydan 2 yıla kadar hapis ile cezalandırılır.

Ancak uygulamada yaşanan vakalar, işverenlerin bu kanunların etrafından dolanarak nasıl ihlaller yaptığını açıkça göstermektedir. Türkiye'de neredeyse her ay sendikal mücadeleye katılan onlarca işçi çeşitli bahaneler uydurularak ve asılsız gerekçeler öne sürülerek işten çıkarılmaktadır. Pandemi döneminde, işten çıkarmanın yasak olduğu bir süreçte dahi, binlerce işçi sendikal örgütlenme nedeniyle "Kod-29" gerekçesiyle, yani "işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarda bulunduğu" iddiasıyla işten atılmış, tazminat haklarından da yoksun bırakılmıştır.

Sendikalar en az 7 kişi ile kurulabilmektedir²⁶



TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE SENDİKALARIN TEMSİLİ

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen bir sendika; iş yerinde çalışan üyeleri arasından belirli bir sayıda sendika temsilcisi atar ve bu temsilcilerin kimliklerini 15 gün içinde işverene bildirir. Temsilci sayıları iş yerindeki işçi sayısına göre şu şekilde belirlenir:

50 işçiye kadar: 1 temsilci

51-100 işçi arasında: En fazla 2 temsilci

101-500 işçi arasında: En fazla 3 temsilci

501-1000 işçi arasında: En fazla 4 temsilci

1001-2000 işçi arasında En fazla 6 temsilci

2000'den fazla işçi: En fazla 8 temsilci

Atanan temsilcilerden biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi süresince devam eder.

İSTİHDAM VE İŞGÜCÜNÜN YAPISI

Sektör genelinde yaşanan, özellikle pandemi döneminde başlayan ve devamında ekonomik kriz ile derinleşen küçülme ciddi istihdam kayıplarını beraberinde getirmektedir. Tekstil sektöründe 2022'nin ikinci çeyreğinden itibaren baskı altına giren istihdamda yaşanan kayıp, 2023'ün son çeyreğinde yaklaşık 13 bin kişi olmuştur. Hazır giyim sektöründe ise 2022'nin son çeyreğinden bu yana 90 binden fazla istihdam kaybı yaşanmıştır. Bu sektörün 2023'ün son çeyreğinde 31 bin kişilik istihdam kaybıyla pandemiden bu yana en hızlı düşüşü yaşadığı kaydedilmiştir.²⁷

4.1. Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri

Hazır giyim sektöründe giderek artan sayıda işçi, resmi iş sözleşmesi/statüsü olmaksızın ve kayıt dışı şekilde istihdam edilmektedir. Bu durum, genellikle ev eksenli çalışanlar ve küçük atölyelerdeki işçiler arasında yaygın olmakla birlikte fabrikalara da görülmektedir. Hazır giyim sektöründe kayıtlı ve kayıt dışı çalışma arasında bir süreklilik söz konusu olup, birçok iş yerinde kayıtlı bir işçinin yanı sıra iş güvencesinden yoksun, düzenli veya kısmen düzenli ödeme alamayan kayıt dışı işçiler de çalışmaktadır. Bu durum, işçi ve aileleri için ekonomik güvensizliği artırarak, onların daha kırılgan hayat şartlarında yaşamalarına neden olmaktadır.

1 İki Çalışandan Biri Güvencesiz

Cumhuriyet Gazetesi'nin haberine göre, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (TTSİS) Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Hamdi Topbaş tekstil teşvikleriyle ilgili bir toplantıda her iki çalışandan birinin kayıt dışı olduğunu dile getirdi.²⁸

Türkiye genelinde Eylül 2020 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı toplam çalışanlar içinde %32,2 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, bir önceki yılın aynı dönemine göre 3,8 puanlık bir azalma göstermektedir.

2006 ile 2023 yılları arasındaki 71 çeyrek dönemde kayıt dışı ekonominin milli gelire oranı %16 ile %68 arasındaki değişen büyüklüklerde tahmin edilmiştir. 2015 yılından itibaren azalış eğilimine giren kayıt dışı ekonomi 2023 yılında %16 seviyesinde tahmin edilmiştir.²⁹

2 Gündelik Çalışma

Tekstil sektöründe özellikle kısa süreli siparişlerin yaygınlaşması son yıllarda yeni bir istihdam şekli ortaya çıkarmıştır. Geçmişte devletin desteklediği özel istihdam bürolarına benzer bir yapıda olan taşeron firmalar, tekstil sektöründe gündelik kayıt dışı işçi sağlamaktadır. Bu gündelikçi işçiler genellikle iki şekilde iş bulmaktadır. İlki taşeron firmalar aracılığıyla gerçekleşir. Bunun dışında işçiler, atölyelere yakın mahallelerde, merkezi noktalarda resmi olmayan bekleme noktalarında bulunarak işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda sabah kendilerinin bu noktalardan alınmaları bekleyerek gündelik iş bulabilirler. Bu bekleme yerlerine İstanbul'da Güngören, Bağcılar, Esenyurt, Sultangazi vb semtlerde sıkça rastlanmaktadır. Aynı zamanda bu ve benzeri sanayi yerlerinde sokakta rastgele dolaşıldığında birçok gündelik işçi ilanıya da karşılaşılmaktadır. Tüm bunların yanı sıra sosyal medya platformu Facebook'ta kurulan gündelik iş grupları üzerinden taşeron firmalar gündelik işçilere ulaşabilmektedir.

Temiz Giysi Kampanyası, 2022 yılında tekstil sektöründe kayıt dışı istihdamın nedenlerini araştırmak için işçi ve işverenlerle mülakatlar gerçekleştirerek sorunun temellerini anlamaya çalışmıştır.³⁰ Hazırlanan rapor, sektörün, kayıt dışı istihdamı temel olarak ucuz işgücü olarak gördüğünü ve bu amaçla kullandığını ortaya koymaktadır.



Tekstilin Geride Bıraktıkları:
Tekstil Sektöründe Kayıtdışı İstihdam

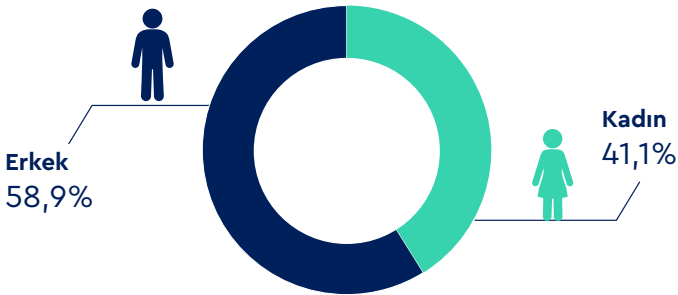
4.2. İşgücünün Cinsiyeti, Yaşı ve Etnik Bileşimi

Tekstil ürünleri ve giyim eşyaları imalatında, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre, Kasım 2020 itibarı ile Türkiye'deki 4/A kapsamında daimî ve geçici olarak çalışanların sayısı ve bunların kamu ve özel sektör dağılımı ile çalışanların cinsiyet dağılımı tablodaki gibidir. Buna göre sektörde toplam sigortalı çalışan sayısı 1.058.882 kişi olarak kaydedilmiştir. (Tablo 3) ³¹

TABLO 3: ZORUNLU SİGORTALI SAYISI

	Tekstil Ürünleri İmalatı	Giyim Eşyaları İmalatı
Daimi	456,071	600,308
Geçici	691	1,812
Kamu	458	5,070
Özel	456,304	597,050
Erkek	332,759	290,995
Kadın	124,003	311,125
Toplam	456,762	601,120

TEKSTİL VE GİYİM ÜRÜNLERİ İMALATINDA SİGORTALI ÇALIŞAN KADIN ERKEK ORANI



Araştırmalara göre;

Hazır giyim atölyelerinde çalışan işçilerin **%66'sı 21-55 yaş aralığında** bulunmaktadır.³²

İstanbul hazır giyim atölyelerinde çalışanlar çoğunlukla **Türk ve Kürt kökenli** işçilerden oluşmaktadır. 1990'lı yıllarda İstanbul'a göç eden Kürt kökenli işçiler ilk zamanlarda işe girme ve ev kiralama gibi hususlarda etnik kimlikleri üzerinden ayrımcılığa uğradıklarını belirtmişlerdir.

Türkiye'de 2011 yılından beri artan mülteci sayısı ile birlikte çocuk emeği sömürsü de yeni bir boyut kazanmıştır. Önce Suriye'deki iç savaş ve ardından Irak, Afganistan, Türkmenistan, Özbekistan ve Somali gibi ülkelerden gelen mülteci akını, Türkiye'de mülteci çocuk emeği sömürsünü yaygınlaştırmıştır. Emek maliyetlerini düşürmek amacıyla çocuk yaşta işçi çalıştıran işverenler, mülteci ve göçmen sayısındaki artışla birlikte, daha ucuz işgücü olarak mülteci ve göçmen çocuklarına yönelmiştir.

Diğer işçilere göre daha da kötü koşullarda çalışan mülteci çocuklar, daha düşük ücretlere daha uzun süre çalışmakta, maaşlarını geç ve eksik alabilmekte, kötü muamele ve negatif ayrımcılığa maruz kalarak nefret söylemleri altında çalışmaya zorlanmaktadır.

Mülteci ve göçmen çocuk işçiler; tekstil ve kundura sektörleri başta olmak üzere hizmet, tarım, hayvancılık, geri dönüştürülebilir atık toplama ve inşaat işleri gibi alanlarda kayıt dışı çalıştırılmaktadır.³³ Bu durum çocukların eğitim ve gelişim haklarını doğrudan elinden almaktadır.

Önce Suriye'deki iç savaş ve ardından Irak, Afganistan, Türkmenistan, Özbekistan ve Somali gibi ülkelerden gelen mülteci akını, Türkiye'de mülteci çocuk emeği sömürsünü yaygınlaştırmıştır.



Fotoğraf Kaynak: BBC NEWS TÜRKÇE / Türkiye'deki Suriyeli çocuk işçiler

Türkiye 1967'den beri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi'nin taraflarındandır.



Fotoğraf Kaynak: DHA / ekmekevegul.net

4.3. Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

4857 sayılı *İş Kanunu* 5. Maddesine göre, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.³⁴ Türkiye 1967'den beri *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi'nin* taraflarındandır.³⁵

Temiz Giysi Kampanyası tarafından Covid-19 döneminde sahada yapılan araştırma, işyerlerinde cinsiyete dayalı bir iş bölümü olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada görüş bildiren işçilerin %67,7'si çalıştıkları iş yerinde kadın ve erkeklerin farklı pozisyonlarda bulduklarını dile getirmişlerdir. Görüşmelere göre bu pozisyon farkı genellikle işin ağırlığına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların nispeten kalite kontrol, overlok gibi daha hafif görülen işlerde, erkeklerin ise ortacı veya makineci gibi daha ağır işlerde çalıştıkları belirtilmiştir.

Cinsiyete Dayalı Ücret Uçurumu, tüm erkek ve kadınların brüt ücret veya kazançları arasındaki farkın tüm erkeklerin brüt ücret veya kazançlarına oranı olarak tanımlanmaktadır. Yıllık ortalama brüt kazanç istatistikleri temelinde yapılan hesaplamalara göre, cinsiyete dayalı ücret farkı en yüksek %19,6 ile lise mezunlarında, en düşük fark ise %14,5 ile ilkokul

mezunları ve eğitim sürecinden geçmemiş kimselerde görülmüştür. Yıllık ortalama brüt ücret-maaş ile hesaplanan en yüksek fark %17,1 ile yükseköğretim mezunlarında, en düşük fark ise %12,4 ile ilkokul ve altı mezunlarında gözlenmiştir.³⁶

ILO Türkiye ve TÜİK'in ortaklaşa gerçekleştirdiği araştırmaya göre Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6'dır. Araştırma sonuçları ücret farkının yaş ilerledikçe arttığını göstermektedir. Çalışma yaşamının başlarında bu fark %3,8 gibi düşük bir seviyede iken, 40'lı yaşlarda kadınların aleyhine dikkat çekici düzeyde bir artışla %25,9'a ulaşmaktadır. Bu fark izleyen yaş gruplarında da benzer biçimde yüksek düzeyde seyretmektedir.³⁷

Araştırmada Covid-19 krizinin cinsiyete dayalı ücret açığı etkilerine değinilmektedir. "Krizin yarattığı sosyal ve ekonomik etkiler ücret açıklarını daha da derinleştiriyor. Zira kadınların yoğun çalıştığı hizmet, perakende satış, turizm gibi sektörler krizin en olumsuz etkilediği sektörler. Dolayısıyla salgınla ev ve aile içi bakım yükleri daha da artan kadınlar, bırakın yönetici pozisyonları için mücadele etmeyi, evlerine daha fazla vakit harcayabilmek için kısa süreli güvencesiz çalışma biçimlerine geçmek, hatta işlerinden ayrılmak durumunda kalabiliyorlar."

Saniye Evren'in 2021'de yaptığı araştırmaya göre³⁸, istihdam çerçevesinde kadın işçilerin yaşadığı ayrımcılıklar şöyle özetlenebilir:

- Tekstil, sanayi sektörleri arasında kadınların en yoğun bulunduğu sanayi sektörlerinden biri olmasına karşın, erkek işçilerin, benzer işler yapmaları durumunda dahi, kadın işçilerden daha yüksek ücret almaktadırlar.
- Kadın işleri genellikle daha düşük ücretli, yarı zamanlı, eğreti işler olarak görülmektedir. Buna karşılık erkek işleri olarak görülen sektör ve meslekler daha kalifiye ve nitelikli işler olarak kabul edilmektedir.
- Kayıt dışı istihdam ile ilgili veriler kadınlar arasında daha yaygındır. Buna göre kadınlar daha fazla sigortasız ve güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Bu durum kadınları daha güvencesiz ve esnek işlerde yoğunlaştıklarını görmemize neden olmaktadır.

DİSK-AR'ın TÜİK verileri üzerinden yaptığı araştırmaya göre ise cinsiyete dayalı ücret açığı³⁹

%20,7

**KADIN+'LAR
GÜVENCESİZ,
SENDİKASIZ, DÜŞÜK
ÜCRETLİ VE KAYIT DIŞI
ÇALIŞMA İSTEMİYOR!**

Fotoğraf Kaynak: www.csgorselarsiv.org

4.4. Hazır Giyim Sektöründe İşgücü Sıkıntısı

Türkiye genelinde işverenler, hazır giyim sektöründe çalışacak işçi bulmakta zorlanmaktadır.

2023 yılı verilerine göre, temininde en fazla güçlük çekilen meslekler arasında **makineci (dikiş)** ilk sırada yer almaktadır. 2022 yılında ise listeye tekstil sektöründen **dokumacı, konfeksiyon makinecisi, konfeksiyon işçisi ve düz dikiş makinecisi** de eklenmiştir.

Temininde güçlük çekilme nedenleri incelendiğinde, ilk üç sırayı şu sebepler almaktadır:

1. Meslek için yeterli sayıda başvurunun olmaması,
2. Gerekli mesleki beceriye veya niteliğe sahip eleman bulunamaması,
3. Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması.

Bunun yanında İSMEK gibi meslek edindirme kursu desteği veren merkezlerde hazır giyim ve alt kollarına dair mesleki eğitim kursları bulunmaktadır.⁴⁰

MEB *Hayat Boyu Öğrenme Müdürlüğü* tarafından verilen mesleki ve teknik kurslar arasında Giyim Üretim Teknolojisi alanında 147 kurs bulunmaktadır.⁴¹

Veriler incelendiğinde, hazır giyim sektöründe alternatif iş bulmak nispeten kolay görünse de çalışma koşullarının oldukça zorlayıcı olduğu açıktır. Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalara göre, hazır giyim sektöründe çalışmanın bedensel rahatsızlıklarla ilişkisi dikkat çekicidir.

Hazır giyim sektöründeki rahatsızlıkların başlıca nedenleri şunlardır:

- İşin sık sık eğilme (öne, yana, geriye), kalkma, çömelme ve uzanma gibi hareketleri gerektirmesi,
- Tekrarlı hareketlerin fazlalığı,
- Çalışma hızının çok yüksek olması.

Çalışanların sağlık durumları değerlendirildiğinde, sıklıkla karşılaşılan rahatsızlıklar önem sırasına göre şu şekilde sıralanmıştır:

SIKLIKLA KARŞILAŞILAN RAHATSIZLIKLAR ⁴²

1. Bel Ağrısı



2. Ayak ve Bacak Ağrıları



3. Sırt Ağrısı



4. Omuz Ağrısı



5. Göz Rahatsızlıkları



6. El, Kol ve Dirsek Ağrıları, Yanma



7. Boyun Düzleşmesi



8. Kas-İskelet Sistemi Sorunları



9. İşitme Kaybı

4.5. İşsizlik Oranı

Hane Halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, 15 ve üzeri yaştaki kişilerin işsizlik sayısı, 2024 yılı Ekim ayında bir önceki aya göre 61 bin kişi artarak 3 milyon 175 bine ulaşmıştır. İşsizlik oranı ise 0,1 puanlık artışla %8,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Erkeklerde işsizlik oranı %6,9, kadınlarda ise %12,3 olarak tahmin edilmiştir.

15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı, bir önceki aya göre 0,3 puan azalarak %16,6 seviyesine gerilemiştir. Bu yaş grubunda işsizlik oranı erkeklerde %12,6, kadınlarda ise %23,9 olarak tahmin edilmektedir.⁴³

DİSK-AR raporuna göre, TÜİK'in 2024 yılı 3. çeyrek için açıkladığı mevsim etkisinden arındırılmış dar tanımlı işsizlik oranı %8,7 olarak kaydedilmiştir. Bu oran, bir önceki çeyreğe göre 0,1 puan azalarak benzer bir eğilim göstermiştir. Ancak, mevsim etkisinden arındırılmış atıl işgücü (geniş tanımlı işsizlik) oranı, aynı dönemde 3,1 puan artışla %25,6 olarak açıklanmıştır. Dar ve geniş tanımlı işsizlik oranları arasındaki fark ise 17 puana yaklaşmıştır.

Veriler ayrıca, her 5 kadından yalnızca 1'inin kayıtlı ve tam zamanlı istihdamda olduğunu gösterirken, geniş tanımlı işsizlik oranının tüm gençlerde %35,7'ye ulaştığını ortaya koymaktadır.⁴⁴

2024'ün 3. çeyreği itibarıyla, OECD ülkeleri arasında işsizlik sıralamasında Türkiye, İspanya, Kolombiya ve Yunanistan'ın ardından 4. sırada yer almaktadır. OECD ülkelerindeki işsizlik oranı ortalaması ise %4,9 olarak kaydedilmiştir.⁴⁵





Fotoğraf Kaynak: www.bianet.org

DÜNYADA İŞSİZLİK ORANI 2024 / TOPLAM İŞ GÜCÜ %



5 SEKTÖRDE ÜCRETLE İLGİLİ UYGULAMALAR VE ETKİLERİ

5.1. Asgari Ücret ile İlgili Kanunlar

Asgari ücret her yıl *Asgari Ücret Tespit Komisyonu* tarafından belirlenir. Komisyon işçi, işveren ve Çalışma Bakanlığı'nın 5'er üyesi ile kurulur. Komisyon, asgari ücreti tüm iş kollarını kapsayacak şekilde belirler. Ücret, genellikle bir günlük olarak belirlenir. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş miktarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.⁴⁶

Kanunen asgari ücret en geç iki yılda bir belirlenir. Pratikte ise, 2010–2015 yılları arasında 6 aylık periyotlarda belirlenen asgari ücret, 2016 yılından 2022 yılına kadar yılda bir kere belirlenmiştir. 2022 ve 2023 yıllarında ise yine 6 ayda bir belirlenirken 2024 yılında, yılda bir kez belirlenmeye başlamıştır.

2023 yılının sonunda, 2024 yılı için brüt 20.002,50 TL (548,30 Euro)* asgari ücret belirlenmiş (sosyal güvenlik prim kesintileri ve gelir vergisi dahil), bu sayı net 17.002,12 (466,04 Euro) açıklanmıştır. Bu oran, bir önceki yıla göre %49 oranında artış göstermektedir.

Asgari ücretteki artış, geçmiş yıllarda TÜİK enflasyon oranı baz alınarak belirlenirken, bu yılki artış, enflasyon oranının da altında bir seviyede kalmıştır.

2025 yılı için asgari ücret, Asgari Ücret Komisyonu tarafından, bu raporun yazıldığı sırada netleştirilmiştir. *Türk-iş İşçi Konfederasyonu* tarafından 29.543,00 TL (809,80 Euro) talep edilmesine karşın, 2025 yılı için asgari ücret brüt 26.005,50 TL (712,84 Euro), net 22.104 TL (605,89 Euro) olarak belirlenmiştir. Buna göre net asgari ücret %30 oranında yükselmiştir.

Grafikte 2010 yılından itibaren yasal asgari brüt ve net ücret bilgileri yer almaktadır.

* 2024 yılı Aralık ayı InfoEuro kuru ile dönüştürülmüştür.

YASAL ASGARI BRÜT VE NET ÜCRET			
	Net Asgari Ücret Artışı%	Brüt Asgari Ücret (TL)	Net Asgari Ücret (TL)
2010**	729	576,57	-
2011**	796,5	629,96	9,26%
2012**	886,5	701,13	11,30%
2013**	978,6	773,01	10,25%
2014**	1.071,00	846	9,44%
2015**	1.201,50	949,07	12,18%
2016	1.647,00	1.300,99	37,08%
2017	1.777,50	1.404,06	7,92%
2018	2.029,50	1.603,12	14,18%
2019	2.558,40	2.020,90	26,06%
2020	2.943,00	2.324,71	15,03%
2021	3.577,50	2.825,90	21,56%
2022*	5.004,00	4.253,40	50,51%
2023*	10.008,00	8.506,80	34,00%
2024	20.002,50	17.002,12	49,00%
2025	26.005,50	22.104,00	30,00%

** 2010 – 2015 yılları arasında ve 2022, 2023 yıllarında asgari ücret 6 aylık periyotlarla belirlenmiştir. Tabloda yıllara göre asgari ücret artışını daha anlaşılır kılmak açısından söz konusu yıllarda yılın ilk altı aylık döneminde geçerli olan asgari ücret dikkate alınmıştır.

2025 yılı için asgari ücretin belirlenmesi adına herhangi bir siyasi parti veya sendika bir talepte bulunmamıştır. Ancak asgari ücret görüşmelerinin üçüncü toplantısında, *Türk-iş Konfederasyonu* 29.543,00 TL (809,80 Euro)'lık bir ücret talebinde bulunmuştur. Buna rağmen asgari ücret tek taraflı olarak hükümet tarafından belirlenmiştir.

5.2. Sosyal Sigorta Primlerine İlişkin Mevcut Düzenlemeler

NET ÜCRET			
	2023 (ilk 6 ay)	2023 (son 6 ay)	2024
BRÜT ASGARI ÜCRET	10.008,00	13.414,50	20.002,50
SGK PRİMİ% 14	1.401,12	1.878,03	2.800,35
İŞSİZLİK SİG. PRİMİ % 1	100,08	134,15	200,03
KESİNTİLER TOPLAMI	1.501,20	2.012,18	3.000,38
NET ASGARI ÜCRET	8.506,80	1.402,32	17.002,12

İŞVERENE MALİYETİ (TL / AY)			
	2023 (ilk 6 ay)	2023 (son 6 ay)	2024
BRÜT ASGARI ÜCRET	10.008,00	13.414,50	20.002,50
SGK PRİMİ% 15.5 (İşveren Payı)	1.551,24	2.079,25	3.100,39
İŞVEREN İŞSİZLİK SİGORTA PRİMİ % 2	200,16	268,29	400,05
İŞVERENE TOPLAM MALİYET	11.759,40	15.762,04	23.502,94

5.3. Enflasyon

Enflasyon verileri her ay TÜİK tarafından yapılan araştırmalar sonucunda açıklanmaktadır. Ancak, halkın hissettiği enflasyonla ve TÜİK'in açıkladığı enflasyon oranları büyük farklar olduğu gözlemlenmektedir.

TÜİK Aralık 2024 enflasyonun 12 aylık ortalamasını 44,38⁴⁷ olarak açıklamıştır. Aynı şekilde Aralık 2023 içinse bu oranı %60,45⁴⁸ olarak belirlemiştir. Ancak akademisyenler ve ekonomistlerden oluşan *Enflasyon Araştırma Grubu* (ENAG), Aralık 2024 için enflasyon ortalamasını %83,40⁴⁹, Aralık 2023 için ise %86,76 olarak açıklamıştır.

5.4. Yoksulluk Sınırı

Pandemi ile başlayan yoksulluk ekonomik kriz ile birlikte daha da derinleşmiştir. Birçok araştırma işçilerin büyük bir kısmının yoksulluk sınırı altında, açlık sınırına yakın bir gelire çalıştığını ortaya koymaktadır. *Türk-İş Konfederasyonu*'nun her ay düzenli olarak yaptığı açlık ve yoksulluk hesaplamalarına göre, Kasım 2024 itibarıyla Türkiye'de dört kişilik bir ailenin açlık sınırı 20.562,00 TL (563,62 Euro), yoksulluk sınırı ise 66.976,00⁵⁰ TL'dir (1.835,90 Euro).

Bu veriler asgari ücretle çalışan işçilerin tamamının yoksulluk sınırının, hatta açlık sınırının da çok altında yaşadığını göstermektedir. DİSK-AR Asgari Ücret Araştırması (2025) raporunda ise, Ekim 2024 dönemi için dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı 72.156,00⁵¹ TL olarak belirtilmiştir.

2024 Aralık Enflasyonu (12 Aylık Ortalaması)

TÜİK → **% 44,38**

Türkiye İstatistik Kurumu

ENAG* → **% 83,40**

* ENAG: Akademisyenler ve ekonomistlerden oluşan Enflasyon Araştırma Grubu

2024 Açlık Sınırı

(4 kişilik bir aile için)

20.562 TL

2024 Yoksulluk Sınırı

(4 kişilik bir aile için)

66.976 TL

2024 Asgari Ücret

17.002 TL

Bu veriler asgari ücretle çalışan işçilerin tamamının yoksulluk sınırının, hatta açlık sınırının da **çok altında yaşadığını** göstermektedir.

5.5. Yoksulluk Göstergeleri

Maddi ve sosyal yoksunluk oranı hesabında hane ve fert düzeyinde sorgulanan çeşitli değişkenler üzerinden hesaplanmaktadır. Hane düzeyinde sorgulanan değişkenler; otomobil sahipliği, ekonomik olarak beklenmedik harcamaları yapabilme, evden uzakta bir haftalık tatil masrafını karşılayabilme, kira, konut kredisi ve faizli borçları ödeyebilme, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek yiyebilme, evin ısınma ihtiyacını karşılayabilme ve mobilyaları eskidiğinde değiştirebilme durumudur.

Fert düzeyinde sorgulanan değişkenler ise; eskimiş giysileri yerine yenisini alabilme, düzgün iki çift ayakkabıya sahip olabilme, ayda en az bir kez tanıdıkları ile bir araya gelebilme, ücretli boş zaman faaliyetlerine katılabilme, kendini iyi hissetmek için bir miktar para harcayabilme ve kişisel amaçlı internet erişimine sahip olabilme şeklinde belirlenmiştir.

Bu değişkenlerden en az yedisini karşılayamayanların oranı, "maddi ve sosyal yoksunluk oranı" olarak tanımlanmaktadır. 2022 yılında %16,6 olarak ölçülmüşken, 2023 yılı anket sonuçlarına göre, 2,2 puan azalarak %14,4 olarak tahmin edilmiştir.⁵²

Birleşmiş Milletler (BM) Kalkınma programı tarafından yayınlanan *Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi*, yoksulluğu karşılaştırmalı olarak şu kategorilerde ele almaktadır.

Fotoğraf Kaynak: TikTok @obirdocka2163



MADDİ VE SOSYAL YOKSUNLUK ORANI	
TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu)	
2022 Maddi ve Sosyal Yoksunluk Oranı	%16,6
2023 Maddi ve Sosyal Yoksunluk Oranı	%14,4

YOKSULLUK ENDEKSİ
Beslenme
Çocuk ölümleri
Eğitim yılı
Okul devamlılığı
Yemek pişirme için yakıt
Temizlik
İçme suyu
Elektrik
Konut
Mal varlıkları

Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi veri eksikliği nedeniyle Türkiye için hesaplanmadığından, 2018'den sonra Küresel Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi raporuna Türkiye dahil edilememiştir.⁵³





Fotoğraf Kaynak: www.milliyet.com.tr

5.6. Fazla Mesai

Fazla çalışma: *İş Kanunu*'nda belirtilen koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmaları ifade etmektedir.

Fazla sürelerle çalışma: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaları ifade eder. Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.⁵⁴

Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 arttırılmasıyla hesaplanır. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 arttırılmasıyla ödenir.

Parça başına veya yapılan iş miktarına göre ücret ödenen işlerde, her bir fazla saat içinde yapılan iş veya parça tutarına dayalı olarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılmasına "denkleştirme uygulaması" denir. Bu durumda

İŞ KANUNUNA GÖRE

İşveren, bir yıllık zaman dilimi içinde işçiye en fazla

270 SAAT

saat fazla mesai yaptırabilir.

yoğunlaştırılmış iş haftası ya da haftaları düzenlenebilir. Yoğunlaştırılmış iş haftalarında işçi günde 11 saati aşmamak kaydıyla daha uzun sürelerle çalıştırılabilir. Ancak yoğunlaştırılmış iş haftasını izleyen haftalarda işçinin daha az çalıştırılması 45 saati aşmayacak şekilde denkleştirilmelidir. Örneğin; haftanın 6 günü çalışılan bir iş yerinde işçi dört hafta boyunca haftalık 60 saat çalışmışsa (45 saat normal süre+15 saat fazla çalışma daha sonraki dört hafta boyunca 30 saat çalıştırılarak (45 saat normal süre-15 saat dengeleme=) haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saate uyulması sağlanır.⁵⁵

İşçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunabilmesi için fazla çalışmanın belirli bir sınırı olmalıdır. Bu sebeple İş Kanunu, fazla çalışma için bir üst sınır belirlemiştir. Bu sınır, yıllık 270 saattir. İşveren, bir yıllık zaman dilimi içinde işçiye en fazla 270 saat fazla çalışma yaptırabilir.

İŞ TEFTİŞLERİ

İş müfettişliğinin yasal olarak zorunlu görevi

İş teftişi; çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışılık, işsizlik, istihdam ve iş gücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak devlet adına araştırma, inceleme ve denetlemeyi kapsar.⁵⁶ İş müfettişleri görevlerini, doğrudan *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*'na bağlı olarak *İş Teftiş Kurulu Başkanlığı* bünyesinde yerine getirmektedirler.

Ülkede iş teftişleri nasıl organize ediliyor

Genel Çalışma Planı'nın iş teftişine ilişkin bölümü "işin yürütümü" ve "iş sağlığı ve güvenliği" teftişleri için ayrı ayrı hazırlanır. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı* tarafından yürütülen iş teftişleri 'Programlı' ve 'Program dışı' olmak üzere iki şekilde yürütülür. Programlı teftişler belirli bir sektör veya risk grubu hedeflenerek belirlenen iş yerlerinde yapılan denetlemelerdir. Program dışı teftişler ise ihbar, şikayet vs. üzerine iş yerlerinde yürütülen teftişlerdir.

Teftiş raporlarının yayınlanması

Teftiş raporlarının detayları bakanlık tarafından yayınlanmamaktadır. Bakanlık her sene *İş Teftişi Genel Değerlendirme Raporunu* hazırlayarak *Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğü*'ne (ILO) göndermekle yükümlüdür. Bu rapor bakanlık tarafından kamuoyu ile de paylaşılmaktadır.

Bulgular

Bakanlık 2023 yılında iş sağlığı ve güvenliğine dair toplam 5.013 teftişin 3.115'ini programlı teftiş, 1.898'ini ise program dışı teftiş olarak gerçekleştirmiştir.⁵⁷ Dokuma, hazır giyim ve deri sektöründe yürütülen iş sağlığı ve güvenliği teftişleri, 507 programlı, 117 program dışı olarak gerçekleştirilmiştir.⁵⁸ Dokuma, hazır giyim ve deri sektöründe teftiş edilen işletmelerde 66.239 erkek, 36.857 kadın ve 4 genç işçi bulunmaktadır.⁵⁹

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş İstanbul Grup Başkanlığı'nca yürütülen "Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Programlı Teftişi" sonucunda 2016 yılında yayınlanan raporda, hazır giyim sektöründe çalışan işçilerin yaşadığı sorunlar ve riskler şöyle listelenmiştir:

İŞÇİLERİN YAŞADIĞI SORUNLAR VE RİSKLER⁶⁰

1.	Kayıt dışı istihdam
2.	Fiili ücret-kayıd ücret farkı
3.	Yasa ile hüküm altına alınan günlük, haftalık iş süreleri sınırlarına aykırılık
4.	Yoğun olarak fazla çalışma yapılması
5.	Dinlenme süresi sınırlarına uyulmaması
6.	Yıllık ücretli izin ile ilgili düzenlemelere aykırılık
7.	Ücretlerin banka aracılığı ile ödenmemesi
8.	Engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık
9.	İzinsiz yabancı uyruklu işçi istihdamı
10.	Kadın işçileri koruyucu mevzuat düzenlemelerinin uygulanmaması
11.	Fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinin kayıtlara yansıtılmaksızın ödenmesi

İşin yürütümü teftişlerinde toplam 3.495 teftiş yapılmış, bunların 3.495'i programsız, 83'ü programlıdır. Dokuma, hazır giyim ve deri sektöründe yapılan 286 teftiştten hiçbiri programlı değildir ve program dışı teftişlerin 64'ü toplu işten çıkarma ile ilgilidir. İşin yürütümü teftişi yapılan işletmelerde 47.538 erkek, 22.738 kadın, 15 genç ve 2 çocuk işçi bulunmaktadır.

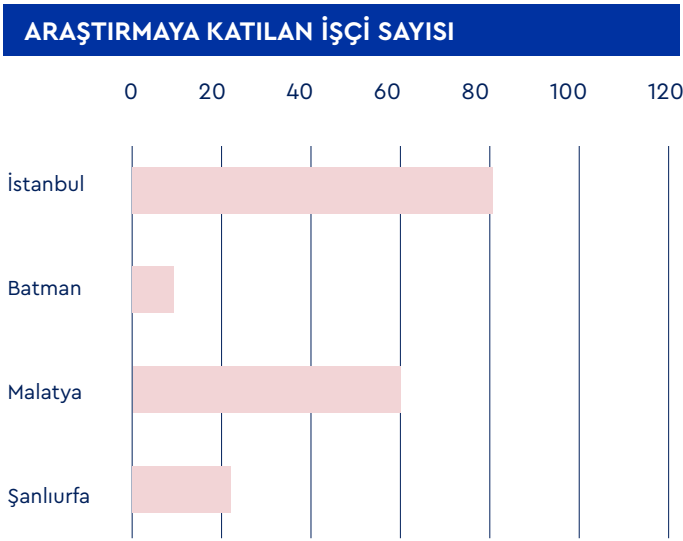
Bakanlık, yayınladığı *Çalışma Hayatı İstatistikleri* içinde 2021 yılına kadar yaşanan ve incelenen iş kazası sayıları ile bu kazaların sonuçlarına dair verileri paylaşırken 2022 ve 2023 raporlarında bu verilere yer vermemiştir. [2022 ve 2023 yıllarına ait raporlarda, iş kazalarına dair herhangi bir veri bulunmamaktadır.](#)

2021 yılında yaşanan toplam 42 iş kazasının 18'i ölüm, 36'sı yaralanma ve 4'ü uzuv kaybı ile sonuçlanmıştır.⁶¹ Bu incelemeler içinde dokuma, hazır giyim ve deri sektörüne ait 1 iş kazası yer almakta olup, bu kaza makinelerin sebep olduğu kazalar kategorisinde belirtilmiştir.⁶²

7. ALAN ARAŞTIRMASI

7.1. Araştırmanın Yürütüldüğü Yer

Alan araştırmasının İstanbul'da gerçekleştirilen kısmında işçilere, "kartopu metodu" kullanılarak ulaşılmıştır. İstanbul'da Bağcılar, Güneşli, Mahmutbey ve Güngören semtlerinde işçilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamı, markaların tedarik zincirinin hedeflendiği diğer illerle de genişletilmiştir. Bu iller arasında Batman, Malatya ve Şanlıurfa yer almaktadır.



İstanbul, Türkiye'nin tekstil endüstrisinin karmaşık bir merkezi olmayı sürdürmektedir. Günümüzde Türkiye tekstil üretiminin %60'ından fazlası hâlâ İstanbul'da yapılmaktadır. Şehir genelinde belli mahallelere yayılmış olan atölyeler ve küçük ölçekli fabrikalar, dağınık ve örgütsüz yapıları nedeniyle karmaşık ve çok katmanlı bir üretim yapısına sahiptir. Bu mahallelerin bir diğer önemli özelliği, işçilerin hem yaşadığı hem de çalıştığı yerler olmasıdır.

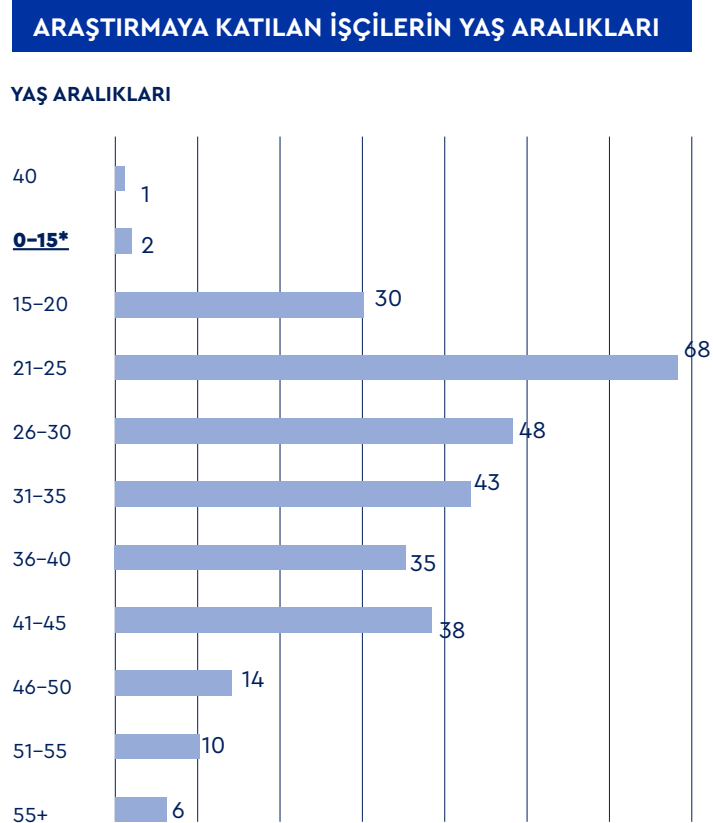
Buna karşılık, araştırma kapsamına dahil edilen diğer iller olan Batman, Malatya ve Şanlıurfa'da yapılan üretim daha organize ve büyük ölçeklidir. Devletin

sunduğu ticaret kolaylıkları ve teşviklerden yararlanan bu bölgelerde, çalışma şartları İstanbul'dakine kıyasla belirgin farklılıklar göstermektedir. Bu organize üretim bölgelerinde işverenlerin işgücü üzerindeki denetimi oldukça yüksektir. İşverenlerin kendileri de örgütlenmiş olup, bu örgütlüğü işçiler üzerinde bir baskı aracı olarak kullanmaktadırlar. Örneğin, bir iş yerinden kötü ayrılıp kara listeye eklenen bir işçi, o şehirdeki başka fabrikada iş bulmakta ciddi zorluklarla karşılaşabilmektedir.

7.2. Mülakat Yapılan İşçilerin Demografik Profilleri

Araştırmada, toplam 125 kadın ve 172 erkek hazır giyim işçisiyle görüşmeler yapılmıştır. Görüşülen işçilerin %48'i evli, %52'si ise bekâr olduklarını belirtmiştir.

İşçilerin yaş gruplarına göre dağılımı ise şu şekildedir:



*15 yaşından küçük ise bir sonraki sayfadaki nota bakın.

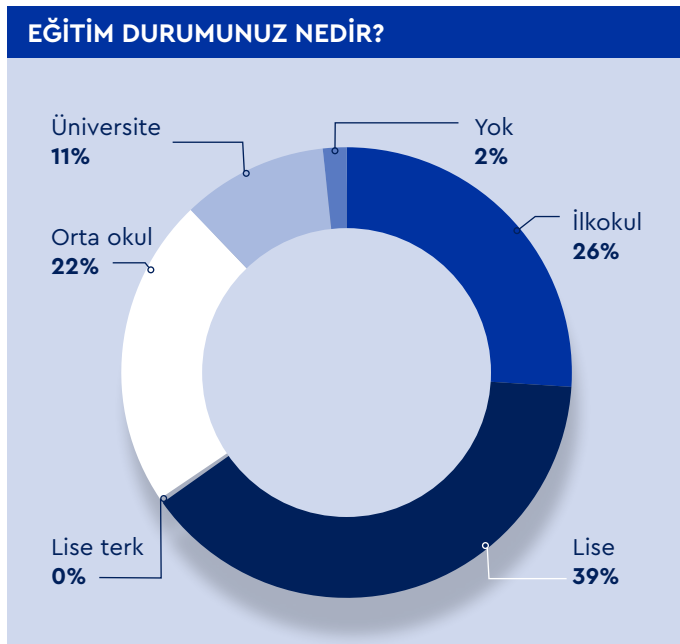
Not: 15 yaş altındaki bireylere pedagojik açıdan uygun olmayacağı için soru sorulmamış, yalnızca genel olarak deneyimleri dinlenilerek notlar alınmıştır. Bu yaklaşım, bu yaş grubunun yaşadıkları deneyimlerin daha etik bir şekilde değerlendirilebilmesi için benimsenmiştir. 15 yaş altı işçiler ile ilgili rapora aşağıdaki linkten ulaşabilirsiniz

👉 **Tekstilde Kaybolan Çocukluk:** Türkiye Tekstil Sektöründe Çocuk İşçi Meselesi

Görüşmelerde kadın ve erkek katılımının eşit olmasına özen gösterilse de bu hedef tam anlamıyla gerçekleştirilememiştir. Kadınların görüşmelere katılımının sınırlı olmasının temel nedenlerinden biri, ev içi iş bölümünde cinsiyete dayalı eşitsizlikler yüzünden onların üstlendiği bakım sorumluluklarıdır. Bu konu toplumsal cinsiyet ekseninde daha geniş bir kapsamda, ayrıca raporlaştırılmıştır.

👉 **Kadın İşçiler:** Ücretli İş, Ücretsiz Ev ve Bakım Hizmeti

Görüşmecilerin eğitim durumlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda detaylandırılmıştır.



Görüşmecilere oturdukları evin kendilerine mi ait yoksa kira mı olduğu sorulmuştur. Bu soruya:

EVİNİZ KENDİNİZE Mİ AİT, KİRA MI?

%51'i →  **"Kırada kalıyorum."**
149 kişi

%49'u →  **"Kendi evim" veya "Kirasız deprem konteynerinde kalıyorum."**
149 kişi

7.3. Alan Araştırmasının Temel Bulguları

Görüşmecilere ücretleri, günlük yaşamları, eğitim durumları, sendikal üyelikleri, sigortalı olup olmadıkları, maaşlarını nasıl aldıkları ve çalıştıkları fabrikanın denetlenip denetlenmediği gibi kapsamlı sorular yöneltilerek detaylı verilere ulaşılmıştır.

Görüşülen **işçilerin %16'sı (48 kişi) sigortasız, %84'ü (247 kişi) ise sigortalı çalıştığını** ifade etmiştir. Sigortasız çalışan işçilere bu durumun gerekçeleri sorulduğunda farklı yanıtlar alınmıştır. Bir grup işçi haftalıkçı veya günlükçü çalıştığını belirtirken, bazıları sigorta istemelerine rağmen işverenlerinin bunu yapmadığını dile getirmiştir. Sigortasız çalışan işçilerin tamamı İstanbul'da çalışan ve ikamet eden kişilerden oluşmaktadır.

Sigortasız işçilerin maaş aralığı incelendiğinde, **en düşük maaşın 6.000 TL**, en yüksek maaşın 30.000 TL olduğu görülmüş, bu grubun maaş ortalaması 21.000 TL olarak hesaplanmıştır. Sigortalı çalışan işçiler içinde özellikle Anadolu şehirlerinde yaşayanların büyük bir çoğunluğu asgari ücret aldıklarını belirtmiştir. Ücretlerin yaşamsal giderleri karşılamadığına dair şikayetleri olan bu işçiler, aynı zamanda ücretlendirme konusunda sistematik bir baskı olduğunu vurgulamışlardır.

SİGORTALI MİSİNİZ?

%16'SI → **Sigortasız**

%84'Ü → **Sigortalı**

Maaş ve Ödeme Yöntemleri

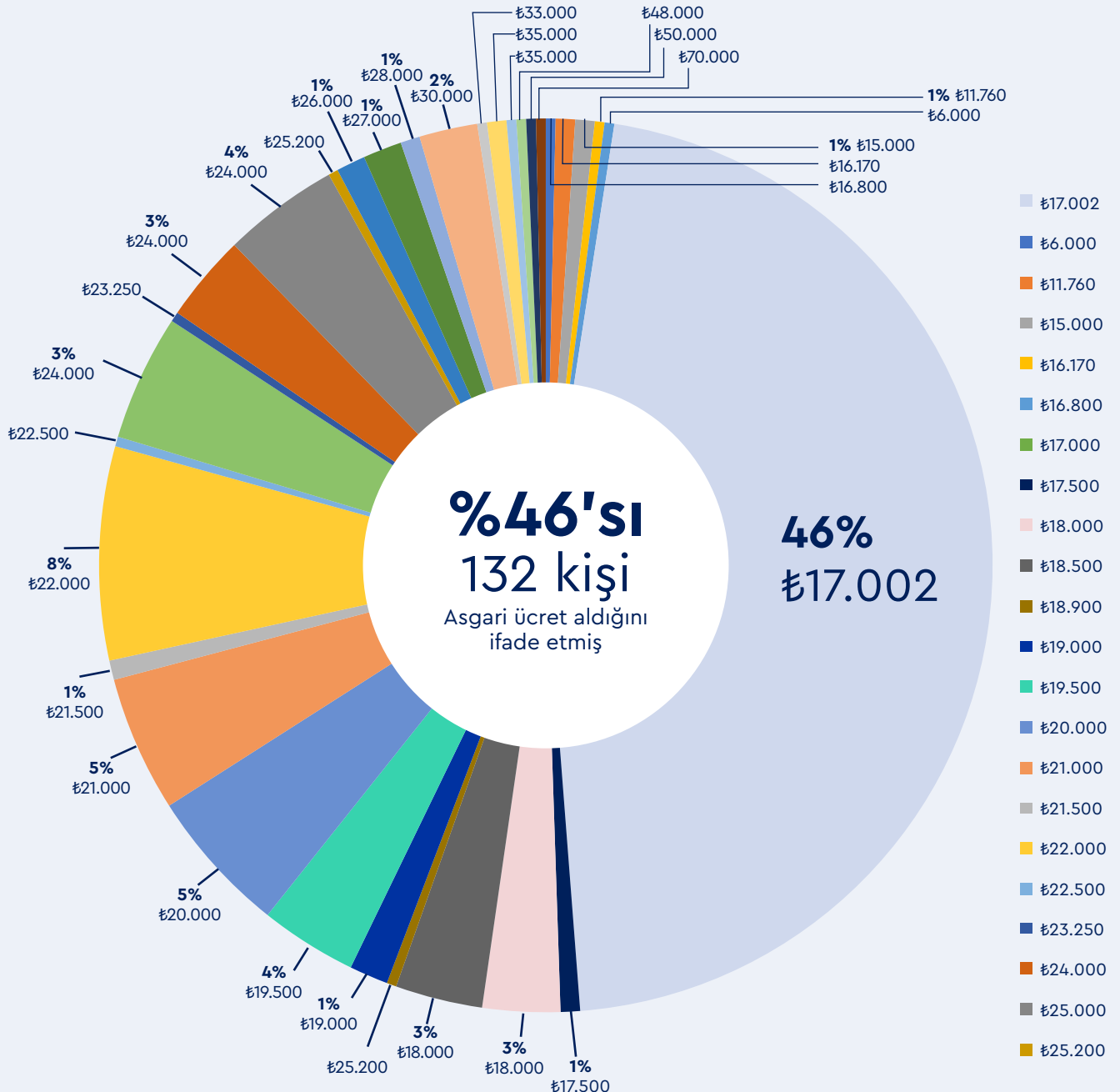
Araştırmanın bir diğer sorusu işçilerin maaşlarının miktarı ve ödeme yöntemlerine ilişkindir. Net maaş sorusunu, 285 işçi maaşını açıkça belirtirken, 11 işçi çeşitli sebeplerle bu soruya yanıt vermemiştir. Maaşını söyleyenlerin %46'sı (132 kişi) asgari ücret aldığını ifade etmiş, 7 işçi ise asgari ücretten daha düşük maaş aldığını dile getirmiştir. Görüşülen 123 işçinin maaşı 17.500 TL ile 25.000 TL arasında değişirken, 23 işçinin maaşı 25.000 TL üzerinde üzerindedir. Ayrıca, asgari ücret alan işçilerin

bir kısmının bu ücreti yasal çalışma saatlerinden fazla çalışarak elde ettiği anlaşılmıştır.

Maaş ödeme yöntemleriyle ilgili olarak, işçilerin %18'i (53 kişi) maaşlarının asgari ücret kısmını bankadan, kalan kısmını ve fazla mesailerini elden aldığını belirtirken, %15'i (45 kişi) maaşını tamamen elden aldığını, %67'si (197 kişi) ise maaşını tamamen bankadan aldığını ifade etmiştir.

ARAŞTIRMAYA KATILAN İŞÇİLERİN AYLIK ÜCRETLERİ

*285 işçi (11 işçi çeşitli sebeplerle bu soruya yanıt vermemiştir.)



Çalışma Koşulları ve Zorluklar

İşçilere "İşinizin en zor kısmı nedir?" sorusu yöneltilmiştir. Neredeyse hiçbir işçi memnuniyet belirtmezken, en fazla karşılaşılan zorluklar, uzun çalışma saatleri, maaşların yetersizliği, iş ortamında baskı ve kötü muameledir. Ayrıca, işçiler tarafından sıklıkla dile getirilen sorunlar ise, çalışma ortamının aşırı sıcak olması, uzun süre ayakta durmak veya oturmaktan kaynaklanan ağrılar, aynı noktaya odaklanarak çalışmaktan kaynaklanan dikkat dağınıklıkları ve diğer sağlık sorunları, kimyasal maddelere ve tekstil tozuna maruz kalmadır.



Fotoğraf Kaynak: www.bianet.org

İŞÇİLERİN KONUYA İLİŞKİN BAZI İFADELERİ ŞU ŞEKİLDEDİR:

İşin en zoru ya bir sürü detayı var işte paketlemesinden tutun bedeni bilmem nesi ya tüm bunları böyle ayrı ayrı istenilen şeye göre yapmak gerekiyor o da bir yerden sonra yoruyor ayakta olduğum için bazen ağrılar falan yaşıyorum işte ayağım ağrıyor belim ağrıyor.

Aynı yerde sürekli aynı noktaya bakarak çalışmak. Ki bence en önemlisi uzun süre gün ışığı görmeden çalışmak.

Fazla para almak için çok çalışıyorum, aralıksız çalışmaya çalışıyorum ki fazla yapayım. Gözlerim ağrıyor makine başında durmaktan.

Ustaların bağırması, çok makas kullanmaktan bileklerim ağrıyor ve gözlerim artık görmüyor.

İşim zor değil aslında ama baskı çok, bağırma, saygısızlık diz boyu.



Fotoğraf Kaynak: www.evrensel.net



Fotoğraf Kaynak: www.bianet.org

Fabrika Denetimleri

Fabrikalarda denetim olup olmadığı ve denetimcilerin işçilerle görüşüp görüşmediğine dair de sorular yöneltilmiştir. İşçilerin %69'u (202 kişi) fabrikalarda denetim olduğunu belirtirken, %17'si (50 kişi) denetim yapılmadığını, %14'ü (40 kişi) ise bu konuda bilgi sahibi olmadığını ifade etmiştir. Denetim olduğunu belirtenlerin bir kısmı, denetçilerin işçilerle birebir görüştüğünü ifade ederken, diğerleri denetçilerin yalnızca işverenlerin ofisine geldiğini dile getirmiştir. Ancak, "Denetim sonucu bir şey değişti mi?" sorusuna tüm işçiler "Hayır, hiçbir şey değişmedi" cevabını vermiştir.

DENETİM SONUCU BİR ŞEY DEĞİŞTİ Mİ?

"Hayır, hiç bir şey değişmedi"

İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Araştırmada işçilere işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili sorular da yöneltilmiştir. Bazı işçiler maske ve eldiven gibi koruyucu ekipman kullandıklarını belirtirken, bazıları hiçbir koruyucu ekipman kullanmadıklarını ifade etmiştir. Çalışırken çıkış kapılarının açık olup olmadığı sorulduğunda işçilerin neredeyse tamamı çıkış kapılarının açık olduğunu söylemiştir.



Fotoğraf Kaynak: www.emekvegül.net

Anadolu'daki fabrikalarda iş sağlığı uzmanı çalıştırmasının yasal bir zorunluluk olmasıdır.

İşçi sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda Anadolu'daki fabrikalardaki işçiler "evet" cevabı verirken, İstanbul'daki işçiler "hayır" cevabını vermiştir. Bunun nedeni Anadolu'daki fabrikaların büyük ölçekli olmasından dolayı, iş sağlığı uzmanı çalıştırmasının yasal bir zorunluluk olmasıdır. İstanbul'da görüşülen işçilerin çoğu daha küçük ölçekli atölyelerde çalışmaktadır. Yaz aylarında çalışma ortamının sıcaklığı hakkında ise işçilerin çoğu "Çok sıcak oluyor." şeklinde yanıt vermiştir. Çalışma koşullarına yönelik detaylı raporu [buradan](#) inceleyebilirsiniz.



Tekstilde Çalışma Koşulları:

Emek ve Risk: Türkiye Tekstil Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Sendikal Örgütlenme

Sendikal örgütlenme ilgili sorulara işçilerin %76'sı (223 işçi) sendika üyesi olmadıklarını %24'ü (72 işçi) ise üye olduklarını belirtmiştir. Ayrıca, üye olmayan işçilerin 15'i sendikanın ne olduğunu bilmediğini ifade etmiştir. Birçok işçi sendikal sebeplerden işten atılan işçileri örnek göstererek, sendikaya üye olmaktan korktuğunu dile getirmiştir.



Fotoğraf Kaynak: www.birgün.net

Sendikaya üye oldukları için işten çıkarılan Tekstil işçileri, 2022



Fotoğraf Kaynak: www.trt.com.tr

Yaz aylarında çalışma ortamının işçilerin çoğu "Çok sıcak oluyor." şeklinde yanıt vermiştir.




Fotoğraf Kaynak: www.direnisteyiz31.org


Sendikaya üye oldukları için işten çıkarılan Tekstil işçileri, 2024


İşçi Görüşlerinden Seçmeler


"Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?" sorusuna işçilerin çoğu işlerini dökmüş ve mevcut koşullarla ilgili duygularını dile getirmiştir. İşçilerin cevaplarından bazıları şöyledir:


BAŞKA EKLEMELİK İSTEDİĞİNİZ BİR ŞEY VAR MI?

 Kadıköy'de millet köpeğine 15 bin liralık kıyafet giydiriyor. Burada çalışanın emekli maaşı 10 bin TL. Denetimciler geliyor, biz içeride fasulye yiyoruz, onlar gidip kebab yiyor. Görüyorlar durumu, bir şey yapmıyorlar. Sanki bilmiyorlar mı buradaki koşulları? Daha bugün geldi biri sabah denetlemeye, İngiltere'den mi Almanya'dan mı ne, kimseyle konuşmadı bile geldi gitti. Yeni nesilde çalışacak eleman kalmadı. 18-20 yaşındakiler çalışmıyor artık bu şartlarda. Postanedeki memur niye benden fazla alsın ki, ne işe yarıyor? Aha ben burada İngiltere'ye mal yolluyorum, benim daha çok kazanmam lazım. İçeride boya var, pislik var, tiner var, gaz var. Ama kendini koruyan koruyor, biz rahatız, rahat olmayanlar var, beni o üzüyor.

 Tekstil işçisine hak hukuk yok. İşten çıkartsa tazminat vermez. Bayramda çalışıyoruz. Eskiden Zara'yla anlaşmalıyken burası bayramlarda çalışmazdık. Şimdi bayramlarda da çalışıyoruz. Çalış babam, çalış!

 Geçim sıkıntısı yaşıyoruz. Doğu ile Batı arasında çok büyük ücret farkları var. Kardeşim haftalık 20 bin alıyor Batı'da, ben 17 bin alıyorum.

 Asgari ücretin artmasını istiyorum. Patronun biraz vicdanlı olmasını. Gerisi can sağlığı.

 Biz 21. yüzyılın köleleriyiz. Eski Mısır'daki köleler bile bizden daha iyidir. O derece berbat bir durumdayız. Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki fabrikalar olarak hiçbir ücreti doğru düzgün alamıyoruz. Hiçbir ücret hiçbir şeye yetmiyor. Ne diyeyim, başka bilmiyorum.

8 YAŞAM ÜCRETİ

Yaşam ücreti, bir işçinin yasal çalışma saatleri çerçevesinde alması gereken ve insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürebilmesini sağlayan ücrettir. [Yaşam ücreti, bir insani temel haktır](#) ve asgari ücret değildir. Bu ücret bir ailenin temel gıda ihtiyacını (bir yetişkin için günlük 3000 kalori olacak şekilde), giyim, sağlık, eğitim, kira (faturalar), ulaşım ve birikim yapabilmeyi kapsayacak şekilde belirlenmelidir. *Temiz Giysi Kampanyası'nın Avrupa Üretim Odaklı Ülkeler Grubu* tarafından geliştirilen [Sınırlar Ötesi Yaşam Ücreti](#) çalışmasında bir yaşam ücreti hesaplanmıştır. Bu hesaplama [Asia Floor](#)

[Wage](#) metodu kullanılarak, alan verileriyle birlikte yapılmıştır. 2022'de 4 kişilik bir ailenin yaşam ücreti hesaplaması tarafımızca yapılmıştı. Bu hesaplama 2023 ve 2024 asgari ücret zam oranları eklenerek yeni bir hesaplama yapılmıştır. 2025 için ise asgari ücret zammı tek taraflı açıklandığı ve enflasyonun altında bir rakam olduğu için TÜİK enflasyon verisi baz alınarak hesaplanmıştır. Buna göre yaşam ücreti 2023 yılı için 26.297,29 TL, 2024 yılı için 54.514,28 TL ve 2025 yılı için ise 78.707,72 TL olarak hesaplanabilir.

2022 YILI YAŞAM ÜCRETİ	8.976,69TL * 0,5054 (%50,54 asgari ücret zammı)	13.513,51 TL
2023 YILI YAŞAM ÜCRETİ	13.513,51TL * 0,94,6 (%94,60 asgari ücret zammı)	26.297,29 TL
2024 YILI YAŞAM ÜCRETİ	26.297,29 TL * 1,073 (%107,30 asgari ücret zammı)	54.514,28 TL
2025 YILI YAŞAM ÜCRETİ	54.514,28 TL * 1.4438 (%44,38 TÜİK enflasyon oranı)	78.707,72 TL



TEMEL GIDA



SAĞLIK



EĞİTİM



KİRA



GIYİM



ULAŞIM



BİRİKİM

Yaşam Ücreti bir ailenin temel gıda ihtiyacını (bir yetişkin için günlük 3000 kalori olacak şekilde), giyim, sağlık, eğitim, kira (faturalar), ulaşım ve birikim yapabilmeyi kapsayacak şekilde belirlenmelidir.



ÜCRET GÖSTERGELERİ

	TRY	EUR *
Resmi istatistiklere göre 4 kişilik hane için asgari geçim / 2,5 tüketim birimi (2,5 × 1 kişi)	78.707,72 TRY (2025)	2.157,48 EUR (2025)
Görüşülen işçilerin ortalama net maaşı (Normal çalışma saatleri içinde)	20.027,52 TRY (2024)	548,98 EUR (2024)
Görüşülen işçilerin asgari net maaşı (Normal çalışma saatleri içinde)	6.000,00 TRY (2024)	164,46 EUR (2024)
Görüşülen işçilerin azami net maaşı (Normal çalışma saatleri içinde)	70.000,00 TRY (2024)	1.918,78 EUR
Mevcut Yasal Asgari Ücret (Brüt) 2025	26.005,50 TRY	712,84 EUR
Mevcut Yasal Asgari Ücret (Net) 2025	22.104,00 TRY	605,89 EUR
Yasal asgari net ücrete yönelik talepler	29.583,00 TRY ⁶³	810,91 EUR*
Türk-İş Yoksuluk Sınırı (Kasım 2024)	66.976,00 TRY ⁶⁴	1.835,89 EUR
BİSAM Yoksuluk Sınırı (Kasım 2024)	72.524,00 TRY ⁶⁵	1.987,97 EUR
İstanbul Kalkınma Ajansı (Kasım 2024) İstanbulda 4 kişinin yaşam maliyeti	75.717,00 TRY ⁶⁶	2.075,49 EUR

*2024 yılı Aralık ayı Info Euro döviz kuru ile dönüştürülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Rapor, Türkiye'deki hazır giyim sektörünün global tedarik zincirindeki yerini, sektördeki çalışma koşullarını ve ekonomik göstergeleri derinlemesine incelemektedir. Türkiye, özellikle Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere, dünya çapında önemli bir ihracat merkezi olarak öne çıkmaktadır.

Raporda yer alan masa başı veriler incelendiğinde TÜİK verileri ve bağımsız kaynaklardan elde edilen veriler arasında önemli farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Sektör, ihracat rakamlarıyla ülkeye ekonomik katkı sağlasa da sektörel gelişim açısından aynı düzeyde ilerleme kaydedilmemektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadele veya kötü çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik sürdürülebilir bir stratejinin eksikliği açıkça ortadadır. Sektördeki işçilerin çok büyük bir kısmı belirlenen asgari ücret karşılığında çalışmaktadır.

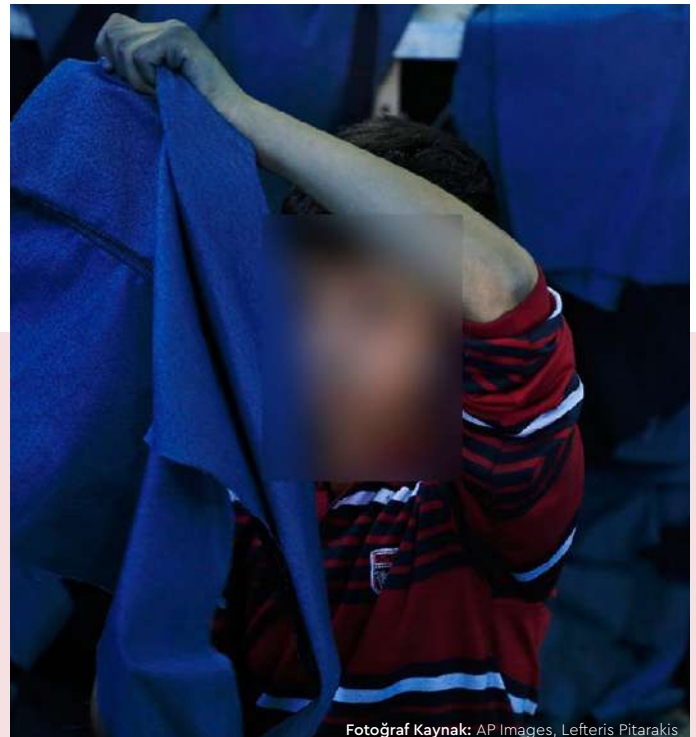
Sektördeki yaygın kayıt dışı istihdam, işçilerin sosyal güvenceden yoksun kalmasına ve daha düşük ücretlerle çalıştırılmalarına neden olmaktadır. Özellikle, markalara ikinci derecede bağlanan (*Tier 2*), atölye yapısında çalışan daha küçük ölçekli işletmelerde bu oldukça yaygın bir durumdur. Sektörün bu anlamda dönüşmesi ve bütün işçilerin kayıt altına alınması sürdürülebilir bir gelecek için zorunludur.

Sürdürülebilir bir sektörün oluşabilmesi için, anayasal bir hak olan sendikal haklara saygı gösterilmesi ve bu hakların desteklenmesi gerekmektedir. Ancak devlet

tarafından sendikalara getirilen, tüm sektörün en az %1'ini örgütlenme barajı, işçilerin yeni sendikalar kurmasını ve daha küçük, aktif sendikaların işyerlerinde örgütlenerek toplu sözleşme yapmasını engellemektedir. Markalar, davranış kurallarında örgütlenme özgürlüğüne saygı duyacaklarını belirtmelerine rağmen, işyerlerinde yaratılan sendikal korkuya veya sendikal örgütlenmede yaşanan zorluklara karşı sessiz kalmaktadır.

Hem masa başı araştırma verileri hem de saha çalışmaları, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda denetimlerin yetersiz olduğunu ve işçilerin ciddi riskler altında bırakıldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, devletin iş sağlığı ve güvenliği yasalarının gerekliliklerini tam anlamıyla yerine getirmediğini göstermektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için sektör denetimlerinin düzenli ve etkin bir şekilde yapılması gerekmektedir. Ayrıca, marka denetimleri yalnızca ürün kontrolüne odaklanmamalı, aynı zamanda işçilerin sağlıklı ve adil çalışma koşullarına sahip olup olmadığını da değerlendirmelidir.

Saha araştırmaları, sektörde çalışan birçok işçinin çocuk yaşta çalışmaya başladığını ve halen çocuk işçiliğinin varlığını sürdürdüğünü göstermektedir.



Fotoğraf Kaynak: AP Images, Lefteris Pitarakis



İşçi ücretleri ve yaşam standartları incelendiğinde, birçok işçinin geçimlerini sürdürebilmek için sürekli fazla mesaiye kalması, ek işlere yönelmesiyle de ailede birden fazla kişinin çalışması gerektiği gözlemlenmiştir.

Fotoğraf Kaynak: www.tShaber.com.tr

Saha araştırmaları, sektörde çalışan birçok işçinin çocuk yaşta çalışmaya başladığını ve halen çocuk işçiliğinin varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Sektörün yasal çerçevenin dışına çıkmaması için çocuk işçiliğinin caydırıcı cezalarla önlenmesi gerekmektedir. Çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında, etkin denetimlerin artırılması ve çocuk işçilerin eğitimlerine devam edebilmeleri için gerekli sosyal destek mekanizmalarının oluşturulması önem arz etmektedir.

Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler'in kalkınma hedefleri doğrultusunda başlatılan *Yeşil Dönüşüm Destek* programları olumlu bir gelişme olmakla birlikte, bu sürecin daha kapsamlı hale getirilerek *Adil Geçiş* (Just Transition) yaklaşımına evrilmesi gerekmektedir. *Adil Geçiş*, çevresel sürdürülebilirlik ile sosyal adalet arasındaki dengeyi sağlamayı hedefler. Özellikle iklim kriziyle mücadelede, fosil yakıtlardan yenilenebilir enerjiye geçiş sürecinde işçilerin ve toplulukların korunmasını savunur. Bu süreçte kimsenin geride bırakılmaması, yeni iş fırsatlarının yaratılması ve sosyal koruma önlemlerinin güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Tekstil sektöründe *Adil Geçiş*, işçi hakları ve çevresel etkiler arasında bir denge kurmayı amaçlamaktadır. Düşük ücretler, güvencesiz çalışma koşulları ve çevresel zararlarla karşı karşıya kalan tekstil işçileri için sürdürülebilir bir dönüşüm sağlanmalıdır. Bu süreçte, işçilerin haklarının korunması, sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması temel ve kritik unsurlar olarak ele alınmalıdır.

Hazır giyim sektörünün ülke ekonomisine katkısı büyük olmakla birlikte, işçilerin insan onuruna yakışan çalışma koşullarına ve ücretlere erişimini sağlamadan, sürdürülebilir bir büyüme sağlamak mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda hem işverenler hem de markalar, *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*'nin 23.3 sayılı maddesine⁶⁷ uygun davranarak adil ücret ve çalışma koşulları sağlamalıdır.

İşçi ücretleri ve yaşam standartları incelendiğinde, birçok işçinin geçimlerini sürdürebilmek için sürekli fazla mesaiye kalması, ek işlere yönelmesiyle de ailede birden fazla kişinin çalışması gerektiği gözlemlenmiştir. Bu durum ülkedeki ekonomik kriz ve hayat pahalılığının çok büyük oranda işçiler tarafından hissedildiği gerçeğini bir kez daha ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, işçilerin onurlu ve sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için, **yaşam ücreti almaları elzemdir.**

Türkiye'deki mevcut ekonomik koşullar, özellikle yüksek enflasyon oranları, işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamasını giderek daha da zorlaştırmaktadır. 4 kişilik bir ailenin geçimini sağlamak için hesaplanan yaşam ücreti (78.707,72 TL) göz önüne alındığında, bu ücret ile mevcut asgari ücret arasında devasa bir uçurum olduğu açıkça görülmektedir. Bu uçurum, işçilerin yalnızca geçimlerini sağlamakta değil, aynı zamanda sağlık, eğitim ve sosyal yaşam gibi temel haklarına erişimlerinde de ciddi engellerle karşılaşmalarına yol açmaktadır.

ÖNERİLER

1. Yaşam Ücreti Standardının Belirlenmesi ve Uygulanması: Asgari ücretin, işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlayacak şekilde yaşam ücreti seviyesine yükseltilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, bağımsız araştırmalarla belirlenen yaşam maliyeti göstergeleri dikkate alınmalı ve işverenler bu standartlara uymakla yükümlü kılınmalıdır.

2. Ücret Artışlarının Enflasyona Endekslenmesi: Ücret artışları enflasyon oranlarıyla paralel olarak düzenli bir şekilde yapılmalıdır. Bu, işçilerin satın alma güçlerini koruyabilmeleri için zorunludur. Bu uygulama, ayrıca hem işçilerin yaşam kalitesini artıracak hem de ekonomik dengesizlikleri azaltacaktır.

3. Örgütlenme Özgürlüğü: İşçilerin fabrikalarda adil bir şekilde temsil edilip hakları ile ilgili pazarlık yapabilmeleri için sendikaların önündeki %1'lik baraj kaldırılmalıdır. İşverenlere işçinin sendikal örgütlenme hakkının engellenmesinin suç olduğu tebliğ edilmelidir.

4. Örgütlü Denetimin Yapılması: Çalışma Bakanlığı tekstil sektörünü düzenli denetim planlamasına eklemeli ve düzenli denetlemelidir. Meslek hastalıkları konusunda işçi ve işverende farkındalık yaratmalıdır.

5. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Edilmelidir: Çalışan her işçinin sosyal güvenlik şemsiyesi altında olması anayasal hakkıdır. Kayıt Dışı istihdam ile ilgili Devlet denetimleri yoğunlaşmalı ve denetimlerin sonucunda caydırıcı cezalar olmalıdır. Cezalar parayla sınırlı olmamalı, kayıt dışı çalıştırmanın suç olduğunu açık bir şekilde ortaya koyacak hapis cezası gibi etkili ve gerçek ceza düzenlemesi yapılmalıdır. Cezalar adalet duygusunu inşa edecek şekilde eşit ve sürekli/kararlı olmalıdır. Devlet kayıtlı istihdamı artırmak için teşvikin yanı sıra sigorta primi ve vergi oranlarında uygun düzenlemeleri yapmalıdır.

6. Uzun Vadeli Ekonomik Politikalar: Enflasyonla mücadeleye yönelik uzun vadeli politikalar benimsenmeli, bu politikalar gelir dağılımındaki eşitsizliği azaltarak işçilerin yaşam standartlarını yükseltmeye odaklanmalıdır.

7. Markaların Sorumluluğu: Markalar, davranış kurallarında taahhüt ettikleri gibi, tedarik zincirinde çalışan işçilerin güvenli ve insana yakışır çalışma koşullarına sahip olmasını sağlamalıdır. İşçilerin kendileri ve ailelerinin geçimini sağlayacak düzeyde yaşam ücreti almasını güvence altına almalıdır.

Ayrıca markalar, örgütlenme özgürlüğüne saygı göstermeli ve üreticilerini sendikalarla toplu pazarlık yapma konusunda desteklemelidir. Yerel ve uluslararası yasa ve sözleşmelere tam uyum sağlamalı ve bunların tedarik zincirinde etkin bir şekilde uygulandığını denetleyerek garanti altına almalıdır.

- ³⁰ Temiz Giysi Kampanyası Derneği, Tekstilin Geride Bıraktıkları, <https://www.temizgiysi.org/wp-content/uploads/2017/03/Tekstil-Geride-Biraktiklari-TR-DIJITAL.pdf> Erişim Tarihi: 07.08.2024
- ³¹ T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tekstil Sektörü Analiz Raporu Ve Kılavuzu, <https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/assets/upload/dosyalar/tekstil-tr32-.pdf> Erişim Tarihi 14.08.2024
- ³² Arş.Gör. Gülçin CEBECİOĞLU, Doç. Dr. Pınar ENNELİ, Tekstil İşçilerinin Kimlik Aidietleri Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme (2016); İŞ, GÜÇ, Industrial Relations and Human Resources Journal, s.12. <http://www.isguc.org/?p=article&id=631&cilt=18&sayi=3&yil=2016> Erişim Tarihi: 28.12.2020
- ³³ Deri Tekstil ve Kundura İşçileri Derneği, Pandemi Mülteci Çocuk Emegi Sömürüsü Raporu https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2021-06/pandemide_multeci_cocuk_emegi_somurusu.pdf Son Erişim: 14.08.2024
- ³⁴ İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> Erişim Tarihi 12.09.2024
- ³⁵ Uluslararası Çalışma Örgütü, 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, <https://www.ilo.org/tr/resource/100-nolu-esit-ucret-sozlesmesi> Erişim Tarihi 12.09.2024
- ³⁶ TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> Erişim Tarihi: 12.09.2024
- ³⁷ Uluslararası Çalışma Örgütü, Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü (2020) https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_756659/lang-tr/index.htm , Erişim Tarihi 28.09.2024
- ³⁸ Saniye Evren, Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Tekstilde Kadın İşçilerin Sorunlarına İlişkin Nitel Bir Araştırma İbn Haldun Çalışmaları Dergisi, 7 (2) 2022, 181-199
- ³⁹ Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi: Çalışma Yaşamında Gelire Dayalı Cinsiyet Eşitsizliği (2020) <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/10/%C3%BCcret-ve-gelirlerde-cinsiyet-e%C5%9Fitsizligi-C4%9Fi.pdf> Erişim Tarihi 28.09.2024
- ⁴⁰ İSMEK Kurslar, https://enstitu.ibb.istanbul/portal/egitim_alanlari.aspx?alanId=86 , Erişim Tarihi 12.09.2024
- ⁴¹ Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, https://e-yaygin.meb.gov.tr/pagePrograms.aspx?rgKurslarChangePage=19_100 Erişim Tarihi 12.09.2024
- ⁴² Velittin Kalınkara , Nesrin Kaçar, Hazır Giyim Sektöründe Çalışma Koşulları, Yorgunluk Ve Çalışma Yaşamı Kalitesi İlişkisi, Ergonomi 6(1), 31 -43, 2023, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2649743> , Erişim Tarihi 12.09.2024
- ⁴³ TÜİK İşgücü İstatistikleri, Ekim 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2024-53516> Erişim Tarihi: 18.12.2024
- ⁴⁴ DİSK-AR, DİSK-AR İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu (2024 3. çeyrek), <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2024/11/Issizlik-ve-Istihdamin-Gorunumu-2024-3-Ceyrek-.pdf> , Erişim Tarihi: 18.12.2024
- ⁴⁵ OECD, Unemployment Rate, <https://www.oecd.org/en/data/indicators/unemployment-rate.html?oecdcontrol-4c072e451c-var3=2024-10&oecdcontrol-4c072e451c-var5=M> Erişim Tarihi:18.12.2024
- ⁴⁶ T.C. Cumhurbaşkanlığı Külliyesi Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü: Asgari Ücret Yönetmeliği (2004). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5454&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> – Erişim Tarihi 19.08.2024
- ⁴⁷ TÜİK, Tüketici Fiyat Endeksi Aralık 2024 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Aralik-2024-53621> Erişim Tarihi: 28.12.2024
- ⁴⁸ TÜİK, Tüketici Fiyat Endeksi Kasım 2024 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Kasim-2024-53620> Erişim Tarihi: 28.12.2024
- ⁴⁹ Enflasyon Grubu, Aylık Enflasyon Haber Bülteni, 3 Ocak 2024, <https://enagrup.org/bulten/24dec.pdf?v=1> Erişim Tarihi: 28.12.2024
- ⁵⁰ Türk-İş Kasım 2024 Açlık Ve Yoksulluk Sınırı <https://www.turkis.org.tr/turk-is-kasim-2024-aclik-ve-yoksulluk-siniri/>
- ⁵¹ DİSK, Asgari Ücret Araştırması 2025 <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2024/12/ASGARI-UCRET-ARASTIRMA-SI-2025.pdf> Erişim Tarihi: 28.12.2024
- ⁵² TÜİK, Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistikleri <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Ististikleri-2023-53713> Erişim Tarihi: 04.09.2024
- ⁵³ UNDP, Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi 2022, <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/2022-cok-boyutlu-yoksulluk-endeksi-cbye> Erişim Tarihi: 04.09.2024
- ⁵⁴ T.C. ÇSGB İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği s.1. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5454&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi 04.09.2024
- ⁵⁵ T.C ÇSGB, 50 Soruda İş Kanununda Çalışma Süreleri <https://www.csqb.gov.tr/Media/fhlc3yej/50-soruda-i%C5%9Fkanununda-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-s%C3%BCreleri.pdf>, Erişim Tarihi 14.10.2024
- ⁵⁶ T.C. ÇSGB, İş Teftişi Hakkında Yönetmelik (2022). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/04/20220419-20.pdf> – Erişim Tarihi 04.09.2024
- ⁵⁷ T.C. ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2023 s.75 <https://www.csqb.gov.tr/tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/resmi-%C4%B1statistik-programi/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri> Son Erişim 04.09.2024.
- ⁵⁸ Aynı rapor s.74
- ⁵⁹ Aynı rapor s.76
- ⁶⁰ T.C. ÇSGB, Hazır Giyim 2016, s.22 https://www.aile.gov.tr/medias/6069/2016_81_haz%C4%B1rgiyim.pdf, Erişim Tarihi: 13.12.2024
- ⁶¹ T.C. ÇSGB Çalışma Hayatı 2021, s.98 <https://www.csqb.gov.tr/tr/%C4%B1statistikler/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri/resmi-%C4%B1statistik-programi/calisma-hayati-%C4%B1statistikleri> Erişim Tarihi 04.09.2024
- ⁶² Aynı rapor s.101
- ⁶³ Türk-İş, "Türk-İş Asgari Ücret Tespit Komisyonu Karar Toplantısına Katılmayacak" <https://www.turkis.org.tr/turk-is-asgari-ucret-tespit-komisyonu-karar-toplantisina-katilmayacak/> Erişim Tarihi: 14.01.2025
- ⁶⁴ Türk-İş, Kasım 2024, Açlık ve Yoksulluk Sınırı <https://www.turkis.org.tr/turk-is-kasim-2024-aclik-ve-yoksulluk-siniri/>
- ⁶⁵ BİSAM, Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması <https://arastirma.disk.org.tr/?p=12288> Erişim Tarihi: 28.12.2024
- ⁶⁶ İPA, İstanbul'da Yaşam Maliyeti, Kasım 2024, <https://ipa.istanbul/yayinlarimiz/genel/istanbulda-yasam-maliyeti-kasim-2024/> Erişim Tarihi: 28.12.2024
- ⁶⁷ "Çalışan herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır."



Temiz Giysi Kampanyası

Adil ve sürdürülebilir bir tekstil sektörü için



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



Avrupa Birliği tarafından
ortak finanse edilmektedir