

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE

KADIN EMEĞİ ^{ve} Sendikalar Algı

Raporu



Güneydoğu Anadolu Bölgesinde

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE

KADIN EMEĞİ *ve*
Sendikalar Algısı

Raporu

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE

KADIN EMEĞİ ve Sendikal Algı Raporu

Yazarlar

Bahar Kılınç
Özlem Temena

Veri Analisti

Arda Temena

Saha Uzmanları

Esmer Özer
Funda Bakış
Halime Sancak
Sevil Aracı
Sümeyye Yeşil

Katkıda Bulunanlar

Ayşe Özsoy
Bilge Seçkin Çetinkaya

Tasarım ve Mizanpaj

Hürrem Karaoğlu

www.birteksen.org

[/birlesiktektstil](https://www.facebook.com/birlesiktektstil)

[/birlesiktektstilsendikasi](https://www.instagram.com/birlesiktektstilsendikasi)

[/birlesiktektstil](https://www.youtube.com/birlesiktektstil)



İçindekiler

Önsöz	6
1. Giriş	8
2. Güneydoğu'da Tekstil Sektörü, Tedarik Zincirleri ve Kadın İşçinin Konumu	11
2.1. Tedarik Zincirleri	13
2.2. Ürün ve Pozisyonlar	16
3. Kadın İşçilerin Sektörde Çalışma Koşulları	19
3.1. Demografik Yapı	19
3.2. Ücretler	22
3.3. Mesailer	25
3.4. Yasal ve Yan Haklar	31
3.5. İşçi Sağlığı ve Güvenlik Koşulları & Meslek Hastalıkları	38
3.6. Kadına Yönelik Şiddet, Ayrımcılık ve Sessizleştirme	48
4. Kadın İşçilerin Sendikal Algısı	56
4.1. Sendikaların Anlamı ve Üyelik Dinamikleri	56
4.2. Sendikaların Etki Kapasiteleri ve Kadınların Deneyimleri	61
4.3. Kadınların Temsiliyeti, Beklentiler ve Gelecek Stratejileri	67
Sonuç	83
Yönetici Özeti	85
Sonsöz - Mehmet Türkmen	87

Önsöz

Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörü, ihracat ile döviz girdisi sağlayan, istihdam yaratan ve geleneksel olarak kadın istihdamının diğer sektörlerle göre daha yüksek olduğu bir alan olagelmıştır. Avrupa'nın Çin ve Bangladeş'in ardından 3. büyük, dünyanın ise 2023 yılına kadar 6. büyük ihracatçısı iken 2024'te 7. sıraya gerilemiştir.

Kısacası, içinde bulunduğu politika kaynaklı krize rağmen Türkiye'nin hazır giyim ve tekstil sektörü, coğrafi konumunun avantajını da kullanarak uluslararası sisteme son derece entegre ve büyük pazarların temel tedarikçisi olma konumunu korumaya devam etmektedir. Bu konum, dövizin baskılanmasının da etkisiyle bir yandan işçileri açlık sınırının altında asgari ücrete mahkûm ederken diğer yandan küresel anlamda hep olduğu gibi ucuz iş gücüyle rekabeti imkânsız kılmıştır. Daha doğrusu ucuz iş gücüyle rekabeti, devlet zorunun sermayenin hizmetinde olduğu pratiklerin açıkça icra edilmesini öne çıkararak olanaklı kılmıştır.

İşte tam bu ortam içerisinde bu rapor, özellikle hazır giyim ve tekstil işçilerinin çalışma ve hayat koşullarına odaklanarak Adana'dan Malatya'ya, Urfa'dan Adıyaman'a ve Adana'ya uzanan geniş ve özel bir coğrafyayı mercek altına almaktadır. Kimi zaman siyasetçilerin Bangladeş'teki kadar ucuz bir işgücü havuzu olarak inşa etmeyi vaat ettikleri bu coğrafyanın, aynı zamanda nasıl görünmez bir kadın emeği haritasına dönüştüğünü gözler önüne sermektedir. Bu illerde kadın işçiler, küresel tedarik zincirlerinin hız, esneklik ve düşük maliyet taleplerini karşılamakta; ama aynı zincirin görünmeyen halkasında düşük ücret, uzun mesai, taciz ve sendikasızlıkla kuşatılmış bir hayat sürmektedir. Kadın işçiler, 'yeni kriz' in etkisi altında, hızlanan modanın ısıltılı vitrinlerinin ısıltısının arkasındaki karanlıkta, derin bir sömürü kuyusunda ömürlerini tüketmektedirler.

Bu rapor, kadın işçilerin çalışma koşullarını, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sorunlarını, sendikal algılarını son derece başarılı bir şekilde sayısallaştırmaktadır. Ama aynı zamanda, tüm bu sayı ve istatistiklerin içinde kadınların kendi sesleriyle var olmalarını; değişen, dönüşen ve hayatı değiştirmeye aday öznelere seslerinin duyulmasını sağlamaktadır. Anlatılan her deneyim, aslında bir istatistiğin soğuk sayılan yüzünü bizzat yaşayan insanlara dönüştürmektedir: konteyner kentte üretim baskısı altında çalışan, fazla mesaide evini ve çocuklarını kaybeden, sendikal örgütlenmeye yöneldiğinde kapının önüne konulan kadınların hikâyeleri... Bunlar yalnızca bireysel mağduriyetler değil; dünya çapında acımasızca işleyen sistematik bir emek rejiminin kolektif sonuçlarıdır.

Ayrıca bu raporun kendisi de görünmez kılınmış bir emeğin ürünüdür. Karşı cinsten çoğu kez çok daha kalifiye olmalarına, uluslararası düzeyde saha, strateji, kampanya ve networking deneyimlerine sahip olmalarına rağmen, politik ve feminist eğilimleri —ama en çok da kadın olmaları— nedeniyle kurumsal sendikalar tarafından göz ardı edilen araştırmacı kadınların çabasının ürünüdür. Bugün bağımsız ve mücadeleci sendikaları var etmeye çalışan devasa mücadelenin ardında gönüllü kadınların emeği önemli bir yekûn oluşturmaktadır. Bu raporun üretiminde var olan o emek, sahada görünmez kılınan kadın işçilerin emeğini görünür kılmakta; duyulmayan seslerini duyulur hale getirmektedir. Kadın hareketinin öğrettiği gibi, kadınları yalnızca bir araştırmanın nesnesi olmaktan çıkarıp kadın dayanışmasının, değişimin öznesi haline getirirken, araştırmacının kendisi de bu sürecin katılımcısı haline gelmektedir.

Dolayısıyla bu rapor, ortaya serdiği tabloyu değiştirmek, sorunları çözmek için de bir davettir: Markalara zincirin her halkasında sorumluluk almaları gerektiğini; devlete teşvik politikalarını emeğin haklarını gözeterek yeniden tasarlaması ve yeniden örgütlenmesi gerektiğini; sendikalara ise kadın işçilerin taleplerini kendi stratejilerinin kalbine yerleştirmeleri ve gerçek anlamda işçilerin öz örgütü olmaları gerektiğini hatırlatmaktadır. Maya Angelou'nun dediği gibi, 'Her defasında bir kadın kendisi için ayağa kalkıp konuştuğunda, belki de farkında olmadan, tüm kadınlar için ayağa kalkmış konuşmuş olur.' Bu raporda çoğalan kadın seslerinin, öz örgütleri olan sendikalarda daha çok duyulması, daha çok daha örgütlü kadın işçilerin eşit ve özgür dünyasının yaratılmasına katkısı olması dileği ile..

Bilge Seçkin Çetinkaya

Giriş

1. Giriş

Türkiye’de tekstil ve hazır giyim, 1980’lerden bu yana ihracat odaklı büyümenin temel taşı olarak konumlanmıştır; sektör, yalnızca Marmara/Ege’deki geleneksel merkezlerde değil, bölgesel teşvik politikalarının etkisiyle Güneydoğu Anadolu’da da hızla örgütlenmiştir. Bu yeni mekânsal dağılım, düşük maliyetli, esnek ve çoğu zaman örgütsüz istihdama dayalı bir emek rejimini beraberinde getirdi; kadın emeği bu rejimin hem taşıyıcısı hem de en kırılgan halkası olmuştur. Adana, Adıyaman, Malatya ve Şanlıurfa gibi illerde genç ve bekar kadınların yoğun olarak fabrikalara çekilmesi, bölgesel “yedek işgücü”nün kadınlar üzerinden seferber edildiğini göstermektedir.

Bu rapor, Birleşik Tekstil Dokuma ve Deri İşçileri Sendikası’nın (BİRTEK-SEN) örgütlenme stratejisi kapsamında, Güneydoğu’daki atölye ve fabrikalarda çalışan kadın işçilerin sektördeki konumlarını ve çalışma koşullarını göstermek için hazırlanmıştır. Amacımız; çalışma koşulları, yapısal eşitsizlikler, sendikal haklara erişim ve sendikaya dair algıları kadınların kendi anlatılarıyla görünür kılmak; ortaya çıkan bulguları sendikal politika üretiminin doğrudan girdisine dönüştürmektir. BİRTEK-SEN için bu rapor, yalnızca bir durum tespiti değil; kadın işçilerin talepleri doğrultusunda örgütlenme ve örgütlenme temelli yeni adımlar atmak ve sendika içerisindeki konumlarını güçlendirmek için bir araçtır.

Sektörün küresel tedarik zincirleri içinde çalıştığı gerçeği, kadın emeğine dair sorunların ölçüsünü ve niteliğini belirlemektedir. Büyük markalara çalışan fabrikalar denetim süreçlerine açılrsa da, bu fabrikaların iş verdiği küçük atölyeler ve ev eksensli üretim halkalarında şeffaflık hızla yitirilmekte; emeğin koşulları “buzdağının görünmeyen yüzü”ne dönüşmektedir. Bu nedenle sendikalar, markaların yalnızca doğrudan tedarikçilerine değil, zincirin tüm halkalarına karşı sorumluluk üstlenmesini talep etmelidir.

Güneydoğu’da kadın emeğine ilişkin bilgi üretiminin oldukça sınırlı olması bölgeye özgü örüntüleri ve deneyimleri görünmezleştirmektedir. Rapor, bu boşluğu yerelden veri ve tanıklıklarla doldurmayı, kadınların taleplerini kayıt altına almayı ve bu sesi sendikal alanın merkezine taşımayı hedeflemektedir. Bu, daha fazla araştırma, belgeleme ve en önemlisi daha fazla örgütlenme için bir başlangıç adımdır.

Bu çerçevede rapor, önce sektörün tarihsel ve güncel dinamiklerini, bölgesel teşvik düzeneklerini ve tedarik zinciri mimarisini özetler; ardından sahadan elde edilen veriler ışığında kadın işçilerin ücret, mesai, yasal ve yan haklar, meslek hastalıkları, taciz-ayrımcılık, iş sağlığı-güvenliği ve sendikal algı başlıklarındaki deneyimlerini analiz etmektedir. Böylece, küresel pazara entegre üretim yapısının yerelde kadın emeği üzerinde yarattığı basınç ile sendikal örgütlenmenin imkân ve engelleri aynı analitik düzlemde ele alınır.

Son kertede bu rapor, iki düzeyde bir katkı sunmayı amaçlar: Birincisi, kadın işçilerin çalışma koşullarını ve-riyle destekleyerek görünür kılmak ve bu deneyimleri sendikal strateji ile toplu pazarlık hedeflerine bağlamak; ikincisi, markalar ve kamu otoritesi dâhil tüm aktörlere, tedarik zincirinin tamamında şeffaflık ve hesap verebilirlik üretme yükümlülüklerini hatırlatmak. Hedefimiz, bölgedeki her kadının işyerinde güvenle çalışabildiği, eşit ücret aldığı ve sendikal olarak temsil edildiği bir geleceği birlikte inşa etmek.

Bu nedenle, raporun bulguları yalnızca bir teşhis değil, aynı zamanda eylem çağrısıdır: Sendikal örgütlenmenin yaygınlaşması, tedarik zincirlerinin her aşamasında insan haklarına karşın sorumluluğun netleştirilmesi ve kamusal politika araçlarının kadınların özgül ihtiyaçlarını merkeze alacak biçimde yeniden tasarlanması, Güneydoğu’daki tekstil üretiminin kadın emeği üzerinde yarattığı yapısal eşitsizlikleri dönüştürmenin asgari koşullarıdır.

KAPSAM, YÖNTEM VE SINIRLILIKLAR

Araştırmanın kapsamı, BİRTEK-SEN’in örgütlenme hedefleri doğrultusunda Adana, Adıyaman, Gaziantep, Malatya ve Şanlıurfa illerini içermektedir. Araştırmanın yürütüldüğü illerden Malatya, Urfa ve Adıyaman 6. Bölge teşvikleri kapsamında yer alırken; Adana genel olarak 3. Bölge teşvik alanında olup, organize sanayi bölgesi içindeki işletmeler 4. Bölge desteklerinden yararlanmaktadır.

Saha çalışması 2025 Mart–Haziran döneminde yürütülmüş; 116 yüz yüze anket ve 9 derinlemesine görüşme-

nin yanı sıra uzman görüşleriyle bulgular derinleştirilmiştir. Anketler BİRTEK-SEN'in kadın yönetici ve uzmanlarınca uygulanmış; erişim güçlükleri ve kırılğanlıklar nedeniyle ek zorluklar barındırmıştır. Saha olarak belirlenen bölgedeki şehirlerde 2023 yılındaki depremin yarattığı yıkımın etkileri devam etmekte, örneğin Malatya'da görüşlerini aldığımız 3 kadın işçi halen konteyner kentte yaşamını sürdürmektedir.

Raporda görüşlerine yer verilen tüm kadın işçilerin isimleri, güvenlik sebebiyle değiştirilmiştir. Ek olarak sendika uzmanları ve alanda uzmanlaşmış akademisyen görüşlerine de yer verebilmek amacıyla avukat, akademisyen ve sendika temsilcilerinden müteşekkil 4 uzman görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Adana'da daha çok küçük ölçekli atölyelerde çalışan işçilere ulaşılırken; diğer illerde orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan kadınlarla görüşülmüştür.

Tamamı yüz yüze gerçekleştirilen anketler; medeni durum, çocuk sayısı, eğitim, çalışma süresi, sigorta durumu, ücret düzeyi, mesai saatleri, sosyal haklara erişim, sendikal algı, üyelik ve iş güvenliği gibi başlıkları içermektedir. Araştırmanın önemli bir bulgusu, bölgede üretim yapan markaların çeşitliliği ve küresel tedarik zincirlerinin karmaşık yapısıdır. Bu karmaşıklık, işçi hakları açısından şeffaflığı azaltmakta ve yerel sendikaların elindeki veri kapasitesini sınırlamaktadır.

Saha çalışmamız sürerken genel başkanımız Mehmet Türkmen tutuklanmıştır. 2025 yılında asgari ücretin 22 Bin 104 Lira belirlenmesi özellikle Antep'teki dokuma işçiler arasında büyük tepki toplamıştı. Başpınar işçileri enflasyonun çok altında olan yüzde 30'luk maaş artışına tepki göstererek 'insanca yaşayacak ücret' talebiyle 6 Şubat'tan itibaren grevler örgütlemişti. 13 Şubat'ta Gaziantep Valiliği il genelinde 15 günlük eylem yasağı kararı almıştı. Mehmet Türkmen, 17 Şubat'ta çıkarıldığı mahkeme tarafından "çalışma hürriyetinin ihlali" ve "suç işlemeye tahrik" iddiasıyla tutuklanmıştır. Türkmen'in tutuklama kararı ve sendikanın kriminalize edilme çabaları kırılğan olan kadın işçilere ulaşmamızı daha da zor hale getirmiştir. Bu çalışmanın zorlukları arasında yer almaktadır.

Bazı anket görüşmeleri kadın işçilerin çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukları nedeniyle sekteye uğramış kimi zaman iki güne yayılacak şekilde yapılmıştır. Hatta bazı kadınların görüşmeye katılmaları eşleri tarafından engellenmiştir.

Mobbing, işyerlerinde o denli yaygın bir uygulama haline gelmiştir ki görüştüğümüz bazı kadın işçiler, maruz kaldıkları baskı ve yıldırma nedeniyle işyerlerini değiştirmek zorunda kalmıştır.

METOT

Araştırma, karma yöntem yaklaşımı çerçevesinde kurgulanmış olup hem nicel hem de nitel veri analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Çalışmada öncelikle anket verilerinden elde edilen demografik bilgiler ve fabrikalara ait yapısal özellikler tanımlayıcı istatistiklerle incelenmiştir. Fabrika ölçekleri, sendika üyelik oranları ve iş güvenliği uygulamaları frekans dağılımları, yüzde oranları ve karşılaştırmalı görselleştirmeler aracılığıyla özetlenmiştir. Fabrikalar ve markalar arasındaki ilişkiler network analiziyle görselleştirilmiş; düğüm merkezilikleri ve bağlantı yoğunlukları hesaplanarak üretim zincirlerindeki konumlar betimlenmiştir. Açık uçlu sorulardan elde edilen yanıtlar, tematik kodlama yöntemiyle incelenmiştir. İşçilerin kendi deneyim ve algılarını içeren yanıtlar tematik kodlama yöntemiyle incelenmiş; sahada en çok dile getirilen sorunlar ve beklentiler bu süreçte görünür kılınmıştır. Kodlar hem literatürde öne çıkan temalara hem de sahada toplanan veriye dayanarak geliştirilmiş; ardından bu raporun yazarı olan araştırmacılar tarafından karşılaştırmalı biçimde gözden geçirilmiştir. Çoklu kod atamaları sayısallaştırılarak dağılımlar çıkarılmış ve bu bulgular sendikalı ile sendikasız işçiler ve farklı sendikalar arasında karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Böylece yalnızca hangi konuların öne çıktığı değil, farklı gruplar arasındaki algı ve deneyim farklılıkları da görünür kılınmıştır. Tüm analizlerde Python ortamı kullanılmış; pandas ve NumPy ile veri temizleme ve dönüştürme işlemleri yapılmış, matplotlib ve seaborn kütüphaneleriyle görselleştirmeler üretilmiştir.

**Güneydoğu'da
Tekstil Sektörü,
Tedarik Zincirleri ve
Kadın İşçinin Konumu**

2. Güneydoğu'da Tekstil Sektörü, Tedarik Zincirleri ve Kadın İşçinin Konumu

Türkiye'de tekstil, hazır giyim ve konfeksiyon sektörü 1980'lerden itibaren ihracata dayalı sanayileşme politikalarının temel taşı haline gelmiş, 1990'larda bir "altın çağ" yaşamış ve 2000'lere gelindiğinde dünyanın önde gelen tekstil, hazır giyim ve konfeksiyon ihracatçıları arasında yer almıştır. 2014 itibariyle dünya hazır giyim ihracatında %3,4 payla 8. sıraya yükselmesi, bu sektörün Türkiye ekonomisindeki stratejik konumunu teyit etmiştir.¹

Özellikle 1980 sonrası dönemde AB ve ABD'ye ihracat teşvikleri sayesinde sektör hızla büyümüştür. 2000'lerde Uzak Doğu'nun ucuz işgücüyle rekabeti, Türkiye'yi maliyet baskısına sokmuştur. Rekabet stratejisi "düşük ücret politikası" üzerine kurulmuş ve bunun bedelini işçiler, özellikle de kadın işçiler ödemiştir. Uzun mesailer, kayıt dışılık, düşük ücretler ve örgütsüzlük 'ucuz ve örgütsüz emek rejimini' sağlamlaştırmıştır.

Dönemin Ekonomi Bakanı Zafer Çağlayan 2012'de sarf ettiği "Kadın emeğini Bangladeş'le yarışacak hale getireceğiz" ² ifadesiyle ucuz kadın emeğini sektörün vazgeçilmez politikası haline getirmiştir. 2012 yılında hazır giyim sanayinde çalışanların neredeyse yarısı kadın işçilerden oluşmaktaydı (%47,2) ve bu oran imalat sanayi ortalamasının çok üzerinde olmuştur.³

Türkiye İhracatçıları Meclisi (TİM) verilerine göre, 2020'de Türkiye'nin toplam ihracatı 169,4 milyar dolar, hazır giyim sektörü ise 17,1 milyar dolarlık ihracat hacmiyle ihracat sıralamasında üçüncü sırada yer almıştır.⁴ Bu süreç pandemi dönemi değildi. İşçiler pandemi koşullarında ölümle burun buruna üretim baskısıyla çalışmıştır. Hatta 2020 yılının Haziran ayında Antep Organize Sanayi Bölgesi'nde AKP Milletvekili İrfan Çelikkaslan'ın sahibi olduğu Çelikkaslan Tekstil fabrikasında aynı bantta çalışan Kadir Uçar ve Recep Sağlam, üç gün arayla Covid-19 yüzünden hayatını kaybetti. Ancak buna rağmen üretim devam etmiştir.⁵

Küresel rekabetin artmasıyla birlikte 2000'li yıllarda sektörün yapısında değişimler yaşandı. Ucuz işgücüyle üretim yapan Uzakdoğu ülkelerinin yükselişi karşısında Türk hazır giyim ve konfeksiyon sektörü maliyet baskısıyla karşılaştı. Bu baskı, işgücü maliyetlerini düşürme ve üretimi daha ucuz bölgelere kaydırma eğilimini güçlendirmiştir.

Sektör, Marmara ve Ege gibi geleneksel üretim merkezlerinden ülkenin daha az gelişmiş bölgelerine, özellikle Güneydoğu Anadolu'ya kaymaya başlamıştır. Bu eğilimin ardında birden çok etken vardır. Hükümetin bölgesel teşvik politikaları Güneydoğu illerini yatırımcılar için cazip hale getirmiştir. Özellikle 2010'lar boyunca Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ne yönelik teşvikler, tekstil, hazır giyim ve konfeksiyon alanında birçok yeni fabrikanın kurulmasını sağlamıştır.

2012 verilerine göre Güneydoğu Anadolu'nun işgücüne katılım oranı %43,6 ile ülke ortalamasının altındaydı ve işsizlik oranı %11,8 ile ortalamanın üzerindedir. ⁶ Bu durum, bölgedeki geniş "yedek işgücü ordusunun" fabrikalara düşük ücretlerle çekilebilmesini mümkün kılmıştır. Urfa, Malatya, Adana ve Adıyaman'da sanayide en büyük payı alan hazır giyim-konfeksiyon sektöründe 2010'larda kurulan fabrikalar, kırsal yoksul kesimlerden gelen vasıfsız işgücünü istihdam ederek hızla büyümüştür.

Sendikamızın çalışma alanı olan Güneydoğu'da kurulan sanayi bölgelerinde sahadan edindiğimiz izlenimlere göre, fabrikalarda çalışan işçilerin önemli bölümü ilk defa ücretli işe girmiş genç kadınlardan oluşmaktadır. İŞ-KUR aracılığıyla fabrikalara yönlendirilen kadınlar ilk iş deneyimlerini ağır koşullar altında yaşarken, sigorta ve primleri

1 Az Gelişmiş Bölgenin Tekstil Sektöründe Kadın İşçi Olmak: Gazenffer Kaya

2 KEİG: Kadın aile için bedava, piyasa için ise ucuz işgücü kaynağı <https://haber.sol.org.tr/kadinin-gunlugu/keig-kadin-aile-icin-bedava-piyasa-icin-ise-ucuz-iscucu-kaynagi-haberi-54886>

3 T.C. Kalkınma Bakanlığı (2014). Onuncu Kalkınma Planı 2010-2014 Tekstil-Deri Hazır Giyim Çalışma Grubu Raporu. Ankara, s.11.

4 Türkiye İhracatçıları Meclisi (TİM). 2021 Sektör Raporu. Türkiye İhracatçıları Meclisi. (2021). Türkiye İhracat 2021 Raporu, s. 27

5 İşçiler öldü, patron milletvekili oldu, dava reddedildi! 'Asla vazgeçmeyeceğiz' <https://www.isigmeclisi.org/20878-isciler-oldu-patron-milletvekili-oldu-da-va-reddedildi-asla-vazgecmeyec>

6 Az Gelişmiş Bölgenin Tekstil Sektöründe Kadın İşçi Olmak: Gazenffer Kaya

devlet teşvikleri kapsamında ödenmektedir.

Sektör 2023 yılının ardından dalgalı ekonomik koşullar nedeniyle (küresel krizler, enflasyon, Rusya-Ukrayna savaşı gibi) ihracatta azalma yaşamıştır. Türkiye İhracatçılar Meclisi tarafından açıklanan verilere göre, 2024 yılı Ocak Eylül dönemi Türkiye'nin hazır giyim ve konfeksiyon ihracatı 2023 yılının aynı dönemine göre %8,5 düşüşle 13,6 milyar dolar olmuştur.⁷ Ancak ülke genelinde ekonomik kriz, yüksek enflasyon nedeniyle 2020'lerde genel tekstil ihracatında düşüşler yaşanırken, Doğu ve Güneydoğu illeri bu olumsuz tablodan kısmen sıyrılabilmiştir. 2019-2023 arasında Antep, Urfa, Mardin, Batman, Van, Malatya, Adıyaman, Maraş illerindeki şirketlere toplam 400'ün üzerinde teşvik desteği verilmiştir. Ancak teşviklerin süresi dolduğunda fabrikaların kapanması da yaygın bir olgu haline gelmiştir.⁸

Hazır giyim sektörü, küresel tedarik zincirlerinin parçası olarak çalışmaktadır. Türkiye, Avrupa Birliği'nin üçüncü, dünyanın ise yedinci büyük tedarikçisi konumundadır.⁹ 2024 yılında sektörün ihracatının yaklaşık %62'si AB ülkelerine, 1,5 milyar dolardan fazlası ise ABD'ye gerçekleştirilmiştir. Bu tablo, Türkiye'nin özellikle coğrafi konumu, lojistik avantajları, devlet teşvikleri ve ucuz kadın emeği sayesinde Hindistan ve Bangladeş gibi küresel üretim merkezleriyle doğrudan rekabet eder hale geldiğini göstermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü - International Labour Organization (ILO) ve diğer kurumlar, tedarik zincirlerinin tüm aşamalarında insana yakışır iş standartlarının hayata geçirilmesi amacıyla çeşitli girişimler başlatmıştır. Ancak bu standartların uygulamada yaygın ve etkin bir şekilde hayata geçirilemediği görülmektedir. Bu nedenle sendikamız, markaların yalnızca üretim süreçlerinde değil, tüm tedarik zinciri boyunca tam sorumluluk üstlenmesi gerektiğini vurgulamakta; örneğin ACT (Action, Collaboration, Transformation) gibi projelerin veya Fair Wear Foundation, ETI Base Code gibi markaların taraf olduğu çok paydaşlı inisiyatiflerin kural ve kodlarının uygulamada güçlendirilmesi, denetlenmesi ve bağlayıcı hale getirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir.

Küresel tedarik zincirinde şeffaflığın yitimi, sorumluluk atfetmeyi zorlaştırmakta ve işçi haklarının korunmasını engellemektedir. Marka ve tüketici arasındaki mesafe, aradaki çok katmanlı üretim yapısı nedeniyle gitgide açılırken, emek sömürsü örtük hale gelmektedir. Özellikle kadın emeği bu görünmezlikten en fazla etkilenen kesim olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hazır giyim sektörünün en belirgin özelliklerinden biri de kadınların işgücüne katılım oranının diğer sektörlere kıyasla oldukça yüksek olmasıdır. Türkiye genelinde de hazır giyim ve konfeksiyon atölyeleri kadınlar için önemli bir istihdam kapısıdır. TÜİK verilerine göre 2024 yılında Türkiye genelinde kadınların istihdam oranı %32,9 iken¹⁰, İHKİB'in (İstanbul Hazır Giyim Ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği) verilerine göre; tekstil, hazır Giyim ve deri sektöründe kadınların toplam istihdamı %44,5'tir. Özellikle Güneydoğu Anadolu'daki yeni tekstil fabrikalarında kadın istihdam oranları dikkat çekicidir.

Literatürde ve saha araştırmalarında kadın işçilerin tercih edilme nedenleri arasında, onların "itaatkâr" ve "vasıfsız" işgücü olarak görülmesi önemli bir yer tutmaktadır.¹¹ Patronlar, genellikle kadınların sendikal örgütlülüğe daha az yakın olduğunu ve düşük ücrete razı gelebildiklerini varsayarak kadın işçi tercih etmektedir.

ILO ve Türkiye Ofisi ile Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2018 raporuna göre, cinsiyete dayalı ücret farkı

7 2024 Ocak-Eylül Hazır Giyim ve Konfeksiyon Sektörü İhracat Performans Değerlendirmesi

8 BİRTEK-SEN Raporu: Tekstilde neler oluyor? Patronlar ne anlatıyor, işçiler ne yaşıyor?

9 Uludağ Tekstil İhracatçıları Birliği (UTİB) 2024 Açılış Raporu

10 TÜİK 2024 İşgücü istatistikleri

11 Maria Mies (1998), kadın emeğini "doğal", "sınırsız" ve "vasıfsız" addederek görünmez kıldığını ve ucuz işgücü olarak yapılandırdığını klasikleşmiş bir şekilde açıklamaktadır. Kadınların ev içindeki rollerinin ("itaatkâr" olarak yetiştirilme) onları "disiplinli" bir işgücü haline getirdiğini savunur. Mies'in bu argümanına kitabında yer veren Saniye Dedeoğlu (2008), İstanbul'daki tekstil atölyelerinde yaptığı saha araştırmasında, işverenlerin kadınları "el becerisi yüksek", "ucuz", "sendikalaşma olasılığı düşük" ve "erkeklerle göre daha itaatkâr" gerekçeleriyle tercih ettiğini doğrudan ortaya koyar. Dedeoğlu, S. (2007). Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in Istanbul. Bloomsbury Publishing. Mies, M. (1998). Patriarchy and Accumulation On A World Scale: Women in the International Division of Labour. Palgrave Macmillan.

%15,6'dır.¹² Bu fark, yaş ve kıdem arttıkça daha da derinleşir. Nitekim konfeksiyon işletmelerinde ustabaşı/şef pozisyonlarında genellikle erkeklerin bulunması, kadın işçilerin kariyer yolunu tıkayan bir faktör olarak kabul edilir.

Kadın emeğinin yoğun kullanımının bir diğer nedeni de esnek ve güvencesiz çalışmanın kadınlar üzerinde kolay uygulanabilmesidir. Sektörde uzun çalışma saatleri, fazla mesaiye kalma zorunluluğu, gece çalışması gibi uygulamalar yaygındır. Özellikle sipariş yetiştirme baskısıyla kadın işçiler çok düşük ücretlerle günde 10-12 saati bulan hatta bazen 18'e kadar çıkan mesailer yapmaktadır. Bu ağır çalışma koşulları, kadın işçilerin ailevi sorumluluklarıyla birleştiğinde ciddi sorunlar yaratır. Güneydoğu'daki fabrikalarda genç, bekar kadınlar işgücünün önemli kısmını oluştururken, evli ve çocuklu kadınların sektörde uzun süre tutunması zordur. Koşulların olumsuzluğu bu sektörde kadın işçi profilinde sirkülasyona sebep olmakta, birçok kadının işlerini uzun vadede sürdüremeyeceklerini düşünmesine sebep olmaktadır.

Özetle, sektörün toplumsal cinsiyet boyutu kadınlar açısından çift taraflı bir kılıç gibidir: Sektör bir yandan kadınlara ücretli çalışma imkânı sağlayarak ekonomik görünürlük kazandırırken öte yandan bu istihdam büyük ölçüde düşük ücretli, güvencesiz ve ayrımcılığa dayalı bir sistemi üretmektedir. İşverenlerin birçoğu, özellikle teşvikli yatırımlarla açtıkları Güneydoğu fabrikalarında sendikal örgütlenme hakkını tanımamakta ya da "kendi anlaştıkları sendikanın" fabrikada örgütlenmesine izin vererek işçilerin sendika seçme özgürlüğünü kullanmalarına engel olmaktadır.

Sonuç olarak, kadın emeğinin yoğun kullanımı, kadınlar için istihdam artışı sağlarken aynı zamanda "düşük ücretli çalışmanın kalıcılaşması" sorununu da derinleştirir. Bu yapısal çerçeve, Türkiye'nin tekstil konumunu ve Güneydoğu bölgesinin üretim kapasitesini, ayrıca kadın emeğinin bu ağlardaki stratejik rolünü ortaya koymaktadır.

Tüm bu bilgilerin ışığında, bir sonraki bölümde tedarik zinciri ve saha çalışmasında elde ettiğimiz verilerdeki üretim zinciri ele alınacaktır. İzleyen saha analizleri ise, bu çerçevenin işçi hakları ve sendikal örgütlenme açısından ne tür kırılğanlıklar ve imkânlar yarattığını gösterecektir.

2.1. Tedarik Zincirleri

Türkiye tekstil sektörü, özellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren fabrikalar üzerinden dünya markalarına üretim yapmaktadır. Aşağıda inceleyeceğimiz grafikler bu fabrikaların birden fazla uluslararası markaya aynı anda üretim yaptığını ve yoğun bir ağ oluşturduğunu göstermektedir.

Ticaret Bakanı Ömer Bolat, 7-9 Ağustos 2025 tarihlerinde İstanbul Fuar Merkezi'nde düzenlenen alFCO Fuarı'nın altıncı buluşmasında yaptığı konuşmada, "hazır giyim ve tekstilin" Türkiye imalat sanayisinin omurgası olduğunu açıklamıştır. Bolat'a göre "Türkiye, Avrupa Birliği'nin (AB) üçüncü, dünyanın ise yedinci büyük tekstil tedarikçisi" konumundadır.

Türkiye'nin bu konumu ucuz, örgütsüz ve güvencesiz emeğin yanında lojistik avantajlarından kaynaklanmaktadır. Türkiye'nin lojistik olarak Avrupa Birliği'nin yakın olması, "fast fashion" markaları açısından kritik bir faktördür; zira siparişten mağazaya ulaşım süresi, Hindistan veya Bangladeş gibi Asya üretim merkezlerine kıyasla çok daha kısadır.

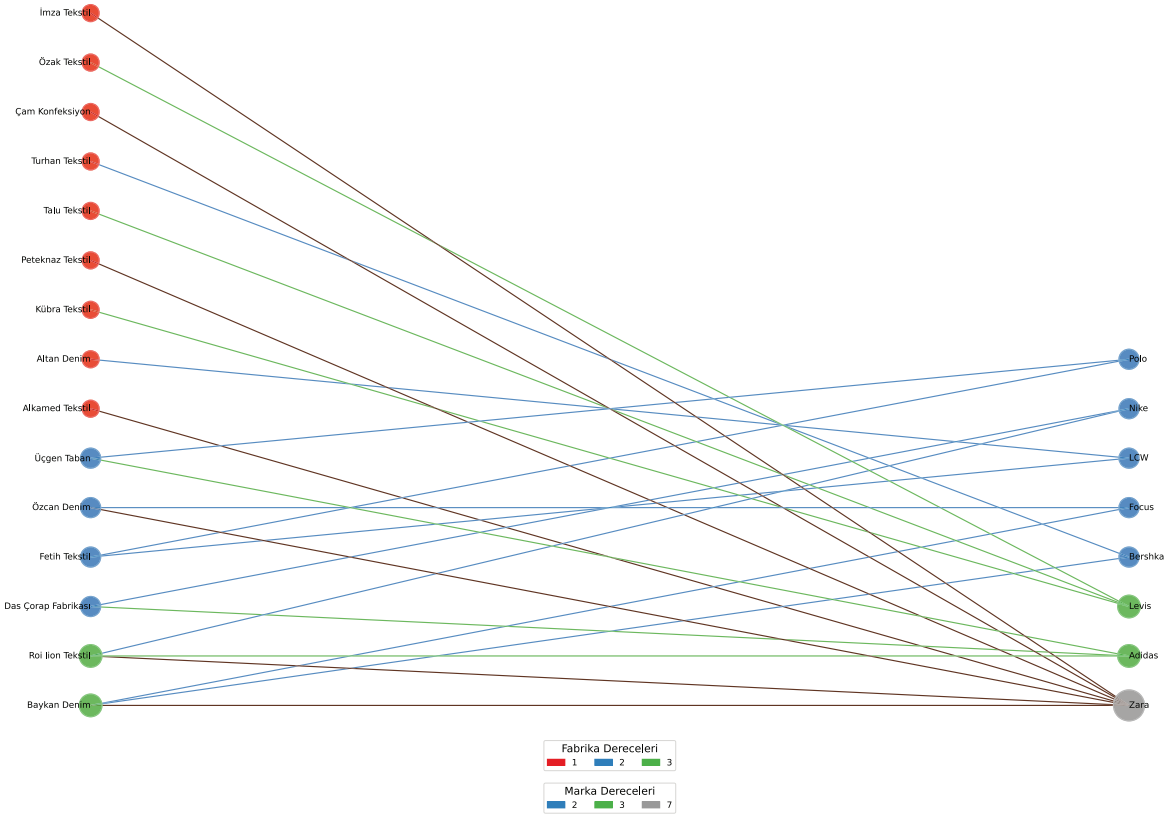
Ayrıca, 2023 yılından beri aralıklarla devam eden İsrail'in Filistin ve İran saldırıları, Filistinlilere destek olmak isteyen Yemen'deki Husilerin, Asya'nın üretim üslerinden Süveyş Kanalı'na yönlendirdiği füzeler, Asya-Avrupa hattındaki ürün transferini daha da zorlaştırmış; bu da Türkiye'yi "nearshoring" yani yakın coğrafyadan tedarik stratejilerinin merkezine oturtmuştur.

Bunun yanı sıra, Türkiye'de ucuz, hızlı maliyet ve örgütsüz çalışma biçimlerinin küresel markalar için önemli bir maliyet avantajı yaratmaktadır. Bunun bir örneği İzmir'de Digel Tekstil'de yaşanmıştır. Alman markasına üreten Digel Tekstil'de yaklaşık altı ay önce, sendikalaştıkları gerekçesiyle yedi işçi atılmıştır. Digel Tekstil İşveren Vekili

12 'Cinsiyete dayalı ücret farkı' çalışması https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf

Uwe Tohm, Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay’la görüşmesinde “Ben Almanya’dan sendika yüzünden kaçtım. Burada sendika istemiyorum, gerekirse bu yüzden Ürdün’e, Fas’a giderim” diyerek Türkiye’deki örgütsüz ve sendikasızsız emeğin küresel tedarikçiler için açıkça tercih edildiğini itiraf etmiştir.¹³

Ülkede sendikal hakların sınırlandırılması ve esnek çalışma uygulamalarının yaygınlığı, küresel pazarda bir “rekabet avantajı” olarak sunulmakta; fakat gerçekte bu durum, özellikle kadın işçiler için ağır hak kayıpları anlamına gelmektedir.

Fabrikalar-Markalar (Marka ≥ 2)

Grafik 1: Fabrikalar ve Markalar Tedarik Zinciri

Yukarıda verilen ağ haritası sol tarafta fabrika ve atölyeleri, sağ tarafta ise üretim yapılan markaları göstermektedir. İşçi tanıklıklarına dayanarak hazırlanan bu ağ yapısı tekstil sektöründeki üretim ilişkilerinin ortaya koymakta olup, grafikte yer alan karmaşıklık aslında tedarik zincirinin belirsizliğinin özetidir. Bu uzun zincir sorumluluğu gölgelemekte ve küresel markaların taraf olduğu sözleşmelerden kaçınma imkanı sağlamaktadır. Grafik 1’de yer alan fabrika derecesi, bir fabrikanın kaç farklı markaya üretim yaptığını, marka derecesi ise bir markanın kaç farklı fabrika üzerinden üretim yaptığını göstermektedir. Marka derecesi yüksek markalar, tedariklerini birden fazla fabrikaya dağıtarak “katmanlı” bir üretim zinciri işlemektedir. Bu çeşitlilik markalar için siparişlerini hızlandırmak açısından önem kazansa da, işçiler ve denetim açısından daha karmaşık bir süreç doğurmaktadır.

Fast Fashion (hızlı moda)¹⁴ dışında lüks tüketim markaları da zincirde yer almaktadır. ABD’li lüks tüketim markası Coach’a Şantuk Tekstil doğrudan üretim yapmaktadır. Hatta Şantuk Tekstil, Coach’un doğrudan ve açıkça

13 Digel Tekstil’de düşük zam talebine karşı çıktıkları için işten atılan TEKSİF üyesi işçilerin direnişi devam ediyor. <https://www.evrensel.net/haber/546189/digelde-direnis-suruyor-biz-yaris-ati-olmaya-karsi-ayaklandik>

14 Fast fashion, moda endüstrisinde 20. yüzyılın ikinci yarısında küreselleşme ve tüketim kültürünün yükselişiyle ortaya çıkan; tasarım, üretim ve pazarlama süreçlerini olağanüstü kısaltarak yüksek moda trendlerini çok kısa sürede ve düşük maliyetle tüketiciye ulaştıran bir iş modelidir. 1800’lerdeki hazır giyim devrimiyle başlayan süreç, 1960’lardan itibaren tüketici talebindeki değişimle hız kazanmış, 1990’larda Zara, H&M, Topshop gibi markaların tedarik zinciri yönetimindeki radikal yeniliklerle endüstri standardı haline gelmiştir. 2000’lerde dijitalleşme ve sosyal medyanın etkisiyle ultra hızlı bir forma evrilen bu model, giyimi ‘demokratikleştirme’ iddiasına rağmen, aşırı kaynak tüketimi, ekolojik tahribat ve sosyal adaletsizlikler gibi ciddi sorunları beraberinde getirmiştir. Günümüzde ise bu olumsuz etkilere karşı yükselen sürdürülebilir ve yavaş moda akımları, endüstrinin geleceği için yeni bir paradigma oluşturmaktadır.

belgelenmiş Tier 1 üreticisidir. Bu ilişki, hem markanın kendi açıklaması hem de ticari ithalat verileriyle çift yönlü kanıtlanmıştır. Levis Strauss & Co şirketi, Türkiye’de faaliyet gösteren Özak Tekstil ile uzun süredir tedarik ilişkisi olan bir markadır. Özak/Kübrateks, bu ilişkiyi zaman içinde kendi basın duyurularında ve kamuya açık kaynaklarda da ifade etmiştir.

Yine Talu Tekstil üzerinden; İtalyan lüks tüketim markası Prada’ya ise Roi lion Tekstil üzerinden üretim yapılmaktadır; bu durum lüks markaların dahi Türkiye’deki düşük maliyetli üretim zincirine dahil olduğunu göstermektedir.

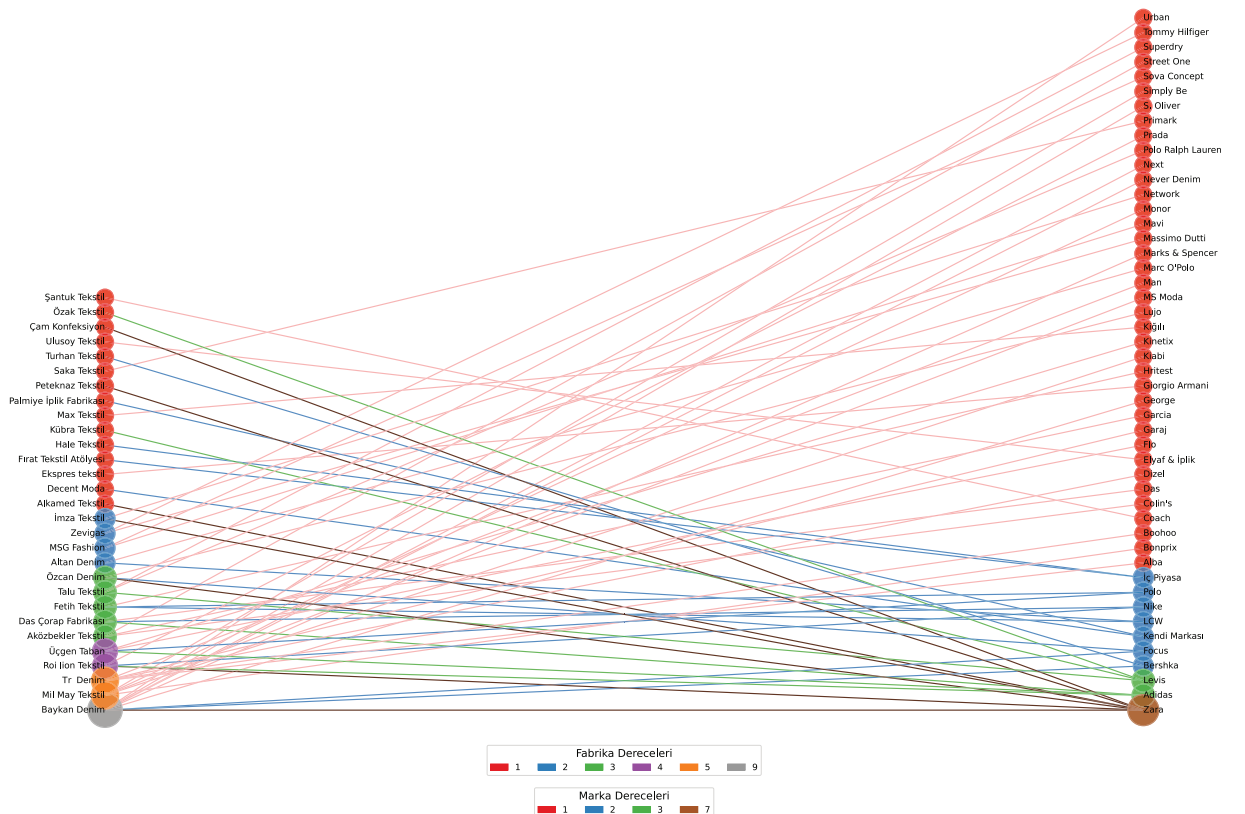
LEVIS HAK İHLALLERİNE KARŞI ‘SIFIR TOLERANS’ İDDİASINA RAĞMEN ÜRETİMİ KESMEDİ

Özak/Kübrateks örneği, küresel tedarik zincirlerindeki yapısal sorunları çarpıcı biçimde gözler önüne sermektedir. 27 Kasım 2023 tarihinde Urfa OSB’de bulunan Özak Tekstil’de yetkili olan Öz İplik-İş’ten (Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası) istifa ederek BİRTEK-SEN’de örgütlenmeye başlayan işçiler, artan baskılar ve sendika üyesi Seher Yıldız’ın işten atılması sonucunda üretimi durdurarak direnişe geçmiştir. Levi’s’in tek ve kritik tedarikçisi konumundaki bu fabrikanın yönetimi ve fabrika yönetimiyle ortak hareket eden Öz İplik-İş Sendikası temsilcileri, işçilerin BİRTEK-SEN’de örgütlenmesine karşı yoğun baskı ve hak ihlalleri gerçekleştirmiştir. ABD merkezli Worker Rights Consortium (WRC) tarafından hazırlanan raporda da, sendikal örgütlenmeye yönelik ciddi ihlallerin bulunduğu ve ILO’nun zorla çalıştırmaya ilişkin maddelerinin ihlal edildiği tespit edilmiştir.

Levi’s, yüzlerce işçinin yasadışı biçimde işten çıkarılmasını “sıfır tolerans ihlali” olarak tanımlasa da tedarik ilişkisini kesmemiş; bu fabrikada üretime devam etmiştir. Bu durum, çok uluslu markaların etik kodlarının bağlayıcılıktan ziyade bir tür pazarlama aracına dönüştüğünün açık bir kanıtı olarak ortada durmaktadır..

Özak vakası, küresel markaların Türkiye’deki üretim modelini özetlemektedir: Esnek, ucuz ve güvencesiz emek rejimi üzerine inşa edilen bu zincir, devletin baskı aygıtlarıyla desteklenmekte ve işçi hakları pahasına “reka-bet avantajı” olarak sunulmaktadır.

Fabrikalar-Markalar | Tam Ağ (Degree, Set1)



Grafik 2: Küresel Markalar ve Fabrikalar (Sadeleştirilmiş)

Sadeleştirilen Grafik 2’de (markaların iki veya daha fazla fabrikaya üretim yaptırdığı şeklinde filtrelenmiştir) görüldüğü üzere markalar, üretimlerini farklı sayıda fabrikaya yayarak tedarik ağlarını kurmaktadır. Bu ağlar içinde en yaygın olanı Zara markasıdır ve Zara’nın, 7 farklı fabrikaya üretim yaptırdığı tespit edilmiştir. Bu durum, bölgeyi Inditex (Bershka’nın da iki farklı fabrikaya üretim yaptırdığı göz önünde bulundurulduğunda) grubunun fast fashion zincirinde kritik bir merkez haline geldiğini göstermektedir.

Tüm bu ağ bize ABD, AB (Almanya, İspanya) ve İngiltere’nin Türkiye’de geniş bir ağda üretim yaptığını ortaya koymaktadır. Hatta bazı ürünlerin satışı Türkiye’de dahi yapılmamaktadır. Baykan’da çalışan ve Zara’ya üretim yapan bir kadın işçi Nilüferi kalite kontrolünü yaptığı bir kotu çok beğendiğini ancak Türkiye’de satışı dahi yapılmadığı için alamadığını söylemiştir;

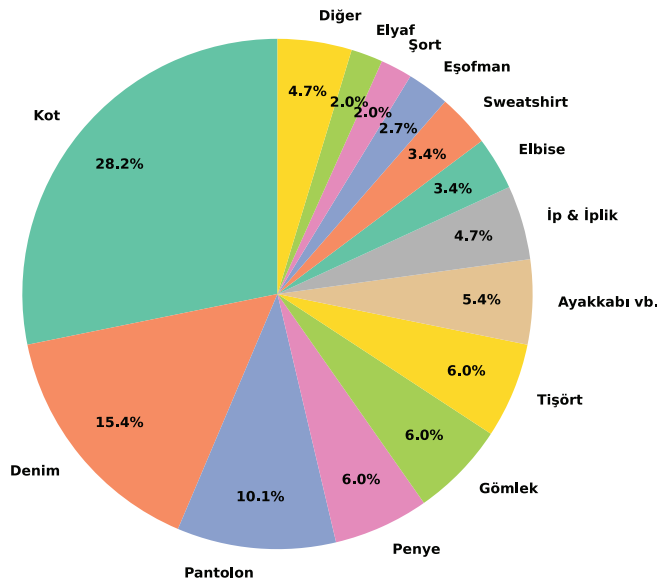


“Zara’nın güneş desenli bir kotu vardı. O kadar beğenmişim ki kalitesini yaparken sürekli okşuyordum. Paramı biriktirip satın almaya karar verdim. Ancak Türkiye’de satışı yoktu.”

Türkiye’nin küresel tedarik zincirlerindeki yeri, işçiler için yoğun sömürü ve hak kaybı, markalar için ise hız, esneklik ve düşük maliyet avantajı anlamına gelmektedir. Üstelik bu avantaj güneydoğu asyadaki ülkelerin işçi hakları ve kalitesizlik konusundaki kötü şöhret ve ön yargılardan da kısmen azade bir etiketle gelmektedir. Bu çelişki, sendikal mücadelenin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde büyütülmesi gerektiğini bir kez daha göstermektedir.

2.2. Ürün ve Pozisyonlar

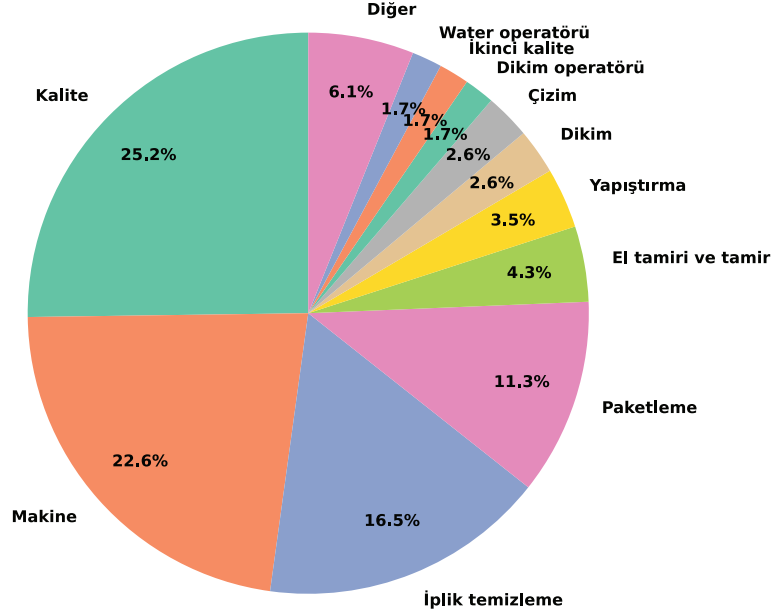
Saha verilerinden elde edilen ürün ve pozisyon dağılımları, üretimin büyük ölçüde kot ve denim etrafında yoğunlaştığını göstermektedir.



Grafik 3: İşçilerin Ürettiği Ürünler

Grafik 3’te de görüldüğü üzere kot üretimi %28,2 ile en yüksek paya sahiptir. Denim %15,4 oranıyla ikinci sırada yer almaktadır. Böylece kot ve denim birlikte toplam üretimin yaklaşık %44’ünü oluşturmaktadır. Tekstil İşveren Dergisi’nin 2019 yılında çıkardığı sayıda “Dünyaya denim giydiren dört ülkeden biri: Türkiye” başlıklı haberde bölgedeki yükselişe değinilmiş, haberde “Denim sektöründe dünyanın en büyük markalarının en başta Levi’s, Wrangler, Lee, Edwin, Evisu, Giorgio Armani, Diesel, Replay, G-Star, Tommy Hilfiger) önde gelen markalar olduğu” vurgusu yapılmıştır.

Diğer öne çıkan ürün grupları arasında pantolon (%10,1), penye (%6,0), gömlek (%6,0) ve tişört (%6,0) bulunmaktadır. Bu kalemler, hızlı moda markalarının en çok talep ettiği temel ürünlerdir. Daha düşük oranlarda ise ayakkabı vb. (%5,4), ip & iplik (%4,7)'tir. Bunlar daha çok küçük ölçekli atölyelerde üretilmektedir.



Grafik 4: İşçilerin Fabrikalardaki Pozisyonları

Anket yapılan kadın işçilerin pozisyon dağılımına (Grafik 4) bakıldığında kalite kontrol, %25,2 ile en büyük işçi grubunu oluşturmaktadır. Bu pozisyonda ağırlıklı olarak kadın işçiler istihdam edilmekte, kadınların “dikkatli” çalışma eğilimi işverenler tarafından üretim rejiminin bir parçası olarak kullanılmaktadır. Baykan Denim’de çalışan kadın işçiler, günlük kontrol sayılarının zaman zaman 700’e kadar çıktığını ifade etmiştir. Makine operatörleri %22,6 oranıyla ikinci büyük grubu oluşturmaktadır. İplik temizleme (%16,5) ve paketleme (%11,3) gibi alanlar ise istasyon yöntemiyle çalıştıkları için birinde artan yoğunluk doğrudan diğerine yansımaktadır. Daha düşük oranlarda ise el tamiri (%4,3), yapıştırma (%3,5), dikim (%2,6), çizim (%2,6), dikim operatörü (%1,7), ikinci kalite (%1,7) ve water operatörü (%1,7) yer almaktadır. Bu pozisyonlar özellikle küçük ölçekli atölyelerde yoğunlaşmaktadır.

ÖNERİLERİMİZ

Markaların tedarikçi ve taşeron listelerini yayımlaması; işçiyle doğrudan görüşmeye dayalı, önceden habersiz ve yaptırım içeren denetim modellerine geçmesi gerekmektedir.

Bu rapora konu olan başlıklar için 6-12-18 aylık hedef ve göstergelerin (OT saatlerinde azalma, ücret-yaşam maliyeti açığında daralma, İSG olay sıklığında düşüş, şikâyetlerin sonuçlanma oranı, kreş kapsama oranı, kadın temsili artışı, sendikal örgütlenmenin imkanları vb.) belirlenmesi ve düzenli raporlanması gerekmektedir.

Kadın İşçilerin Sektörde Çalışma Koşulları

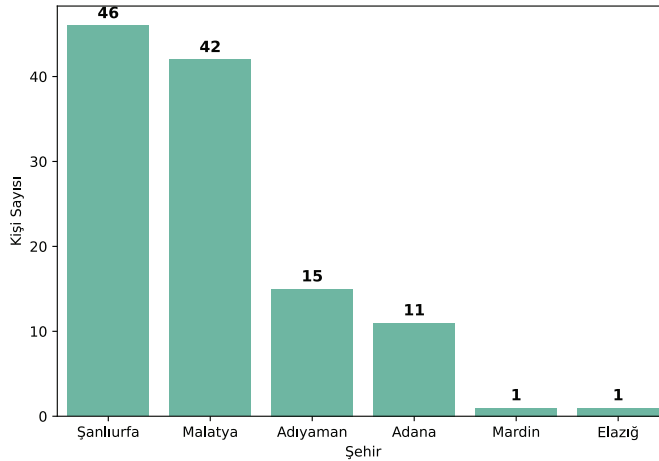
3. Kadın İşçilerin Sektörde Çalışma Koşulları

Bu bölümde, tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin çalışma deneyimleri çok boyutlu bir biçimde ele alınmaktadır. Çalışma, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı bir saha araştırmasına dayanmaktadır. Anketlerden elde edilen veriler ücret düzeyleri, fazla mesai uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi konularda sayısal bir çerçeve sunarken; derinlemesine görüşmeler ve açık uçlu yanıtlar, kadınların kendi anlatılarıyla bu koşulları görünür kılmaktadır. Böylece, yalnızca istatistiklere değil, aynı zamanda kadın işçilerin deneyimlerine dayalı bir analiz yapılmakta ve kadın işçiler bu raporun yalnız bir araştırma nesnesi olmaktan çıkarak bizzat özne ve anlatıcıları konumuna yerleşmektedir.

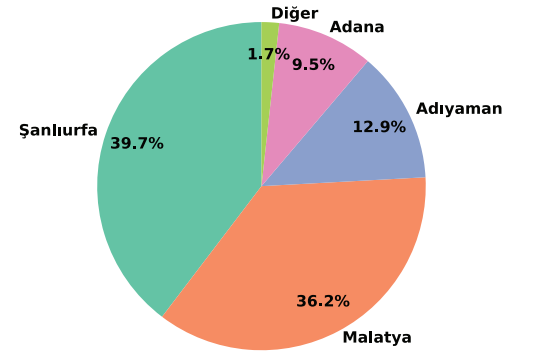
Bölümün ilk kısmında kadın emeğinin ucuz işgücü olarak konumlandırılması ve ücretlerin yaşam maliyetleriyle kıyaslandığında yarattığı yoksulluk tablosu ortaya konulmaktadır. Ardından fazla mesai uygulamalarının kadın işçilerin günlük yaşamına etkileri, mesaiye kalmaya zorlanma biçimleri ve ücretlendirme sorunları tartışılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği başlığında, özellikle afet ve iş kazalarına karşı alınan önlemlerin yetersizliği incelenmekte; taciz ve ayrımcılık kısmında ise kadınların işyerinde maruz kaldıkları cinsiyet temelli eşitsizlikler, mobbing ve şiddet vakaları değerlendirilmektedir. Küresel tedarik zincirlerinde üretim yapan tekstil işçisi kadınların çalışma koşullarına ışık tutan bu çerçeve, kadın işçilerin sektördeki konumunu yapısal eşitsizlikler ve toplumsal cinsiyet ilişkileri çerçevesinde anlamayı mümkün kılmaktadır.

3.1. Demografik Yapı

TÜİK'in 2024 verilerine göre Adana, Adıyaman, Malatya ve Urfa'da 2,1 milyonu aşkın kadın nüfusu yaşamaktadır. Bu kadınların büyük çoğunluğu evlidir.



Grafik 5: Şehir Dağılımı



Ankete katılan kadın işçilerin şehir grafiği yukarıdaki gibidir. Analize dahil edilen 116 görüşmenin, 46'sı Urfa'da, 42'si Malatya'da 15'i Adıyaman'da, 11'si ise Adana'da yapılmıştır.

'NE PATRONA YARANDIM NE AİLEME'

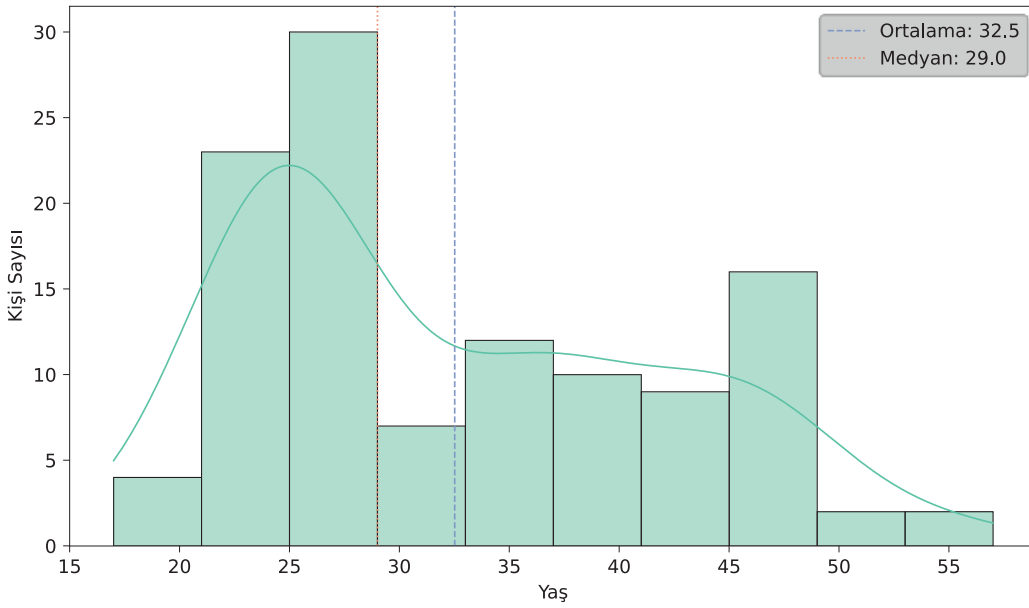
Urfa'da 417 bin evli kadına karşılık yalnızca 229 bin bekar kadın vardır; Malatya'da 180 bin evli kadına karşı 79 bin bekar kadın; Adıyaman'da 139 bin evli kadına karşı 59 bin bekar kadın; Adana'da ise 525 bin evli kadına karşı 221 bin bekar kadın bulunmaktadır. Yani bu illerdeki kadın nüfusunun genelinde evli kadınlar belirgin bir çoğunluğu oluşturmaktadır.

Bölgedeki kadın nüfusu içinde evli kadınların ağırlığı dikkat çekerken, fabrikalarda bekar kadınların öne çıkması, kadın emeğinin sürekliliğinin evlilikle kesintiye uğradığını kanıtlamaktadır. Bu durum, tekstil sektöründe kadın işçilerin “geçici” ve “yedek” işgücü olarak görülmesinin en somut örneklerinden birisidir.

Bir kadın işçi yaşadığı fazla mesai baskısının evliliği etkilediğini şöyle anlatmıştır;



“O kadar çok mesaiye kalıyordum ki.. Hep kötü anne ve eş oldum. Ne patrona yaradım ne aileme. En sonunda boşanmak zorunda kaldım. Çocuklarım benimle görüşmeyi bile istemiyor”



Grafik 6: Yaş Dağılımı

Grafik 6’da da görüldüğü üzere araştırmaya katılan işçilerin ortalama yaşı 32,5, medyanı ise 29’dur. Genç kadın işçilerin önemli bir bölümü ilk iş deneyiminin tekstil olduğunu belirtmiştir. Bunun iki temel nedeni vardır: Birincisi, tekstil fabrikalarının bölgedeki kadınlar için geniş bir istihdam alanı sunması; ikincisi ise sektörde herhangi bir deneyim şartı aranmamasıdır.

Bu tablo, Türkiye’de kadın istihdamı literatüründe sıkça tartışılan “M harfi fenomeni”¹⁵ ile yakından ilişkilidir. Genç yaşlarda işgücüne katılım, evlilik ve çocuk bakım döneminde işten çekilme, ardından 40’lı yaşlardan itibaren yeniden işgücüne dönüş eğilimi, kadın istihdamında “M” şeklinde bir eğri ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu araştırmada dikkat çekici bir durum gözlenmiştir: 40–45 yaş aralığında beklenen artış gerçekleşmemektedir. Saha görüşmelerinde kadın işçiler, işverenlerin 40 yaş üstü kadınlara yönelik açık bir yaş ayrımcılığı uyguladığını, bu nedenle yeniden istihdam edilme ihtimallerinin çok düşük olduğunu aktarmıştır. Aynı yaş grubundaki erkeklerin iş bulmaya devam edebilmesiyle karşılaştırıldığında, bu durum cinsiyete dayalı bir ayrımcılığı görünür kılmaktadır.

15 Kadın istihdamında “M harfi fenomeni”, kadınların işgücü piyasasına genç yaşlarda giriş yapmaları, evlilik ve çocuk bakım dönemlerinde istihdamdan çekilmeleri, ardından 40’lı yaşlardan itibaren yeniden işgücüne katılmaları ile ortaya çıkan eğriyi tanımlamaktadır. Bu durum, istihdam oranı grafiğinde “M” harfine benzeyen bir şekil oluşturur. Fenomen, özellikle Türkiye gibi kadınların ev içi bakım yükümlülüklerinin yoğun olduğu ülkelerde gözlemlenmektedir (Dayıoğlu & Kırdar, 2010; İlkaran, 2012).

Dayıoğlu, M., & Kırdar, M. G. (2010). Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey. State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program Working Paper.

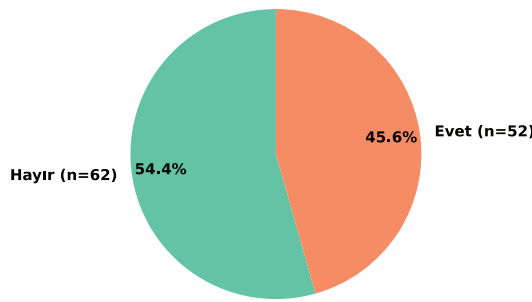
İlkkaracan, İ. (2012). Why so few women in the labor market in Turkey? Feminist Economics, 18(1), 1–37.

Genç kadınların deneyimsizlikleri sömürü ve manipülasyona açık hale gelmelerine yol açarken, ilerleyen yaşlarda bu kez de yaş ayrımcılığı nedeniyle istihdamdan dışlanmaları söz konusu olmaktadır. Böylece kadın emeği, hem gençlikte hem de ilerleyen yaşlarda kırılgan ve güvencesiz bir konumda tutulmaktadır.

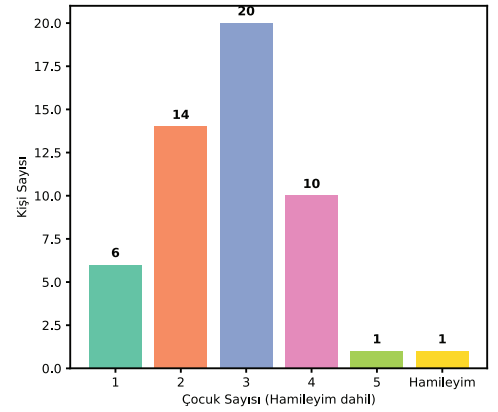
Sendikamızın Malatya temsilcisi Halime Sancak bu durumu şöyle özetledi;

“

“Tekstilde işe başlamak için herhangi bir tecrübeye gerek yok. Genç kadınlar İŞ-KUR aracılığıyla hemen işe alınıyor. Zaten bütün fabrikalardaki koşullar aynı. Birini bıraksan başka birisinde işe başlayabilirsin. Genç kadınları yönetmek daha kolay. Sömürüldüğünü, ayrımcılığa uğradığını bile bilmiyor. Hatta kimi zaman yaşadıklarının taciz olduğunu bile ayırt edemiyor. Bazen ustabaşları bu genç kadınlara sarılıyor, dokunuyor. Kadınlar rahatsız oluyor ve bunun rahatsız edici davranış olduğunu anlamıyor”

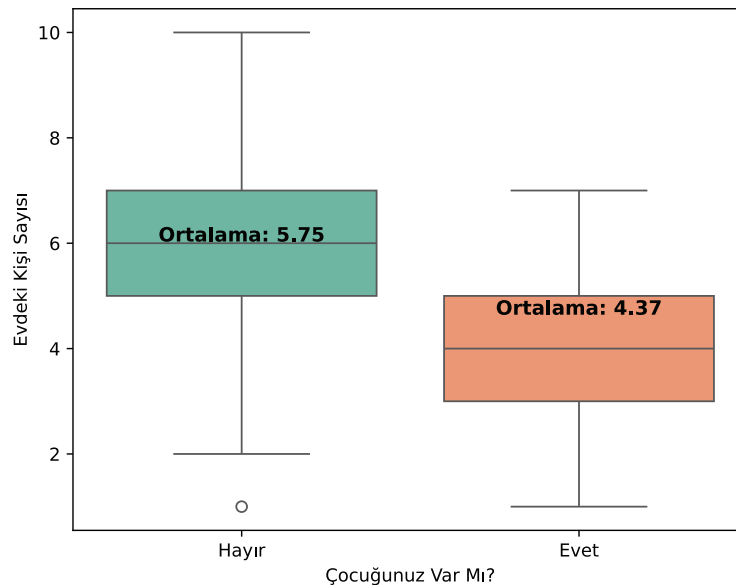


Grafik 7: Çocuklu olan/Olmayan



Grafik 8: Anne Olanlarda Çocuk Sayısı

TÜİK'in '2008-2024 yılı 'il medeni durum ve cinsiyete göre nüfus' raporuna göre Türkiye genelinde çocuk nüfus oranı %26 iken, Urfa'da bu oran %44,4'le bölge ülkede çocuk nüfusunun en yüksek olduğu coğrafyadır. "Anne olanlarda çocuk sayısı" dağılımında (Grafik 8) en büyük grup üç çocuklu (20 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. ardından iki çocuklu (14 kişi) ve dört çocuklu (10 kişi) kadınlar gelmektedir. Bu tablo, bölgedeki doğurganlık normlarıyla örtüşmektedir.



Grafik 9: Hane Halkı Büyüklüğü

Hane halkı büyüklüğü de benzer biçimde çarpıcı bir tablo sunmaktadır. TÜİK 2024 verilerine göre Türkiye genelinde ortalama hanehalkı büyüklüğü 3,14 kişidir; Güneydoğu Anadolu’da ise bu rakam ülke ortalamasının üzerinde, 4–5 kişi civarındadır.

Saha verilerimizde, çocuğu olmayan yani bekar kadın işçiler evde ortalama 5,75 kişiyle yaşamaktadır. Bu çoğu zaman bekar kadınların kardeşler ve kardeşlerinin aileleriyle yaşadıkları evleri işaret etmektedir.

3.2. Ücretler

Adana, Adıyaman, Şanlıurfa ve Malatya illerinde 2024-2025 döneminde kira ve yaşam maliyetleri, TÜİK verilerine göre belirlenen yüksek enflasyon oranları ve deprem¹⁶ nedeniyle ciddi artışlar göstermiş, özellikle konut kiralarda yasal %25 sınırının kalkması sonrası yenilenen sözleşmelerde fiyatlar %120’ye kadar yükselmiştir. 100 m²’lik bir ev için tahmini kiralarda bir asgari ücretin neredeyse tamamına denk gelmektedir. Örneğin emlak sitesi sahibinden.com’da yer alan emlak endeksine göre emlak fiyatları Urfa’dan son bir yıl içinde metrekare bazında 157 TL zamlanmıştır.

HAYATTA KALMANIN BEDELİ ASGARİ ÜCRETİN 2,5 KATI

Türk-İş’in Haziran 2025 için yayınladığı açlık ve yoksulluk sınırına göre¹⁷ 4 kişilik bir ailenin açlık sınırındaki aylık gıda harcaması 26.115 TL, yoksulluk sınırı ise 85.066 TL’dir. Tek başına yaşayan birinin aylık yaşama maliyeti ise 33.587 TL olarak hesaplanmıştır. Asgari ücretin tek kişinin yaşam masraflarını karşılamakta bile yetersiz kaldığı açıkça görülmektedir. Ek olarak 2023 depremleri sonrası Adıyaman ve Malatya’dan Adana ve Gaziantep’e göç, bu illerdeki kiralarda %65-75 artırmış, barınma erişilebilirliğini düşürmüştür.¹⁸

Yaşam maliyeti (gıda, ulaşım, enerji) dört kişilik aile için aylık 25.000-30.000 TL bandına ulaşırken, asgari gelir ihtiyacı 45.000-52.500 TL aralığında hesaplanmıştır; bu mevcut asgari ücretin (20.000 TL) 2,5 katına denk gelmektedir.

Kadın işçilerin ücretlendirme koşulları, neoliberal ekonomi politikalarının dayattığı güvencesizlik ve kuralsızlık rejiminin en açık tezahürlerinden biridir. Araştırmamıza katılan işçilerin önemli bir bölümü, asgari ücret seviyesinde ya da altında bir gelirle yaşam mücadelesi verdiğini belirtmiştir.

Görüşülen hiçbir işçinin maaşı (prim ve fazla mesailerle beraber olması durumunda dahi) 30.000 TL’yi geçmemektedir. Katılımcıların yarısından fazlası net maaşlarını 22.104 TL olarak beyan etmiştir.

Bu tutar, 2025 yılı itibarıyla Türkiye’deki asgari ücretin kendisidir. Asgari ücretin, işçi sınıfı için fiilen bir “azami ücret” haline gelmesi, emek gücünün sistemli biçimde değersizleştirildiğini ve emeğin karşılığının piyasa tarafından belirlenen “asgarilik” kıstasında sabitlendiğini göstermektedir. DİSK-AR’ın 2023 verilerine göre¹⁹ özel sektörde çalışanların %43,6’sı asgari ücret veya daha düşük bir gelirle geçinmeye çalışırken, bu oran kadınlarda %54,5’e kadar çıkmaktadır. Asgari ücretin yalnızca %5 üzerinde gelir elde edenler dâhil edildiğinde bu oran kadınlarda %57,5’e ulaşmakta; böylece her iki kadın işçiden biri, hayatını asgari ücret düzeyinde bir gelirle idame ettirmektedir. Bu durum kadın emeğinin sistematik biçimde düşük ücretle değerlendirildiğini göstermektedir.

Ücretlerin yalnızca düşük değil, aynı zamanda eşitsiz ve tutarsız olduğu da açık biçimde görülmektedir. Verilere göre en yüksek maaş alan işçilerin çalıştığı fabrikalar S. Oliver, Zara, Bershka, Focus, Urban, Levi’s gibi küresel markalara üretim yapmaktadır. Buralarda fazla mesai ücretleri ve primlerle maaşlar 27.000 TL’yi aşabilmektedir.

16 TÜİK Haziran 2025 için enflasyon oranını %35,05 olarak açıklarken bağımsız bir araştırma grubu olan ENAG’ın açıkladığı enflasyon oranı %68,68 oldu. Bkz: <https://www.bbc.com/turkce/articles/cn865z0n7e0o> Erişim tarihi: 20 Haziran, 2025

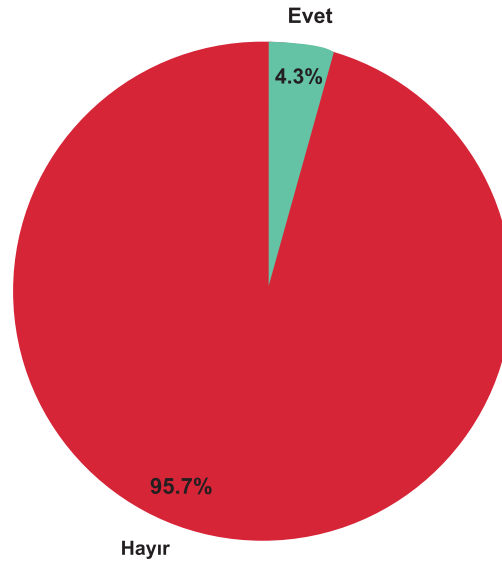
17 Türk-İş’in yayınladığı rapor için bkz: Türk-İş Haziran 2025 Açlık ve Yoksulluk Sınırı. Erişim tarihi: 1 Temmuz, 2025

18 International Labour Organization (ILO), Bir Yıl Sonra: Türkiye’deki Şubat 2023 Depremleri Sonrasında Adıyaman-Hatay (Ankara: ILO Türkiye Ofisi, 2024), erişim tarihi: 1 Temmuz 2025, <https://www.ilo.org/tr/publications/bir-yil-sonra-turkiyedeki-subat-2023-depremleri-sonrasinda-adiyaman-hatay>.

19 DİSK Araştırma (DİSK-AR). 2022. 2023 Asgari Ücret Raporu. İstanbul: DİSK Araştırma Merkezi. Erişim tarihi: 5 Temmuz 2025. <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2022/12/DiSK-AR-2023-Asgari-Ucret-Rapor-FINAL-Rev-1.pdf>.

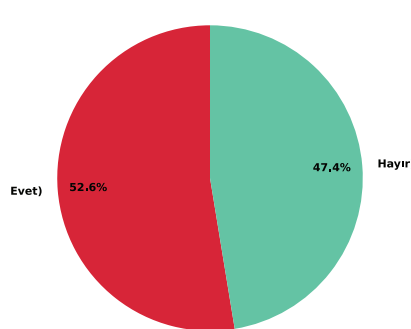
Ancak en düşük maaşı alan işçilerin çalıştığı fabrikaların da yine Zara için üretim yapan diğer tedarikçilerden bazıları olduğu görülmüştür. Bu durum, Zara gibi dev bir markanın tedarik zinciri içerisinde dahi ücretler arasında devasa farklar olduğunu ve şirketin üretim standartlarına dair herhangi bir asgari etik ilkenin uygulanmadığını ortaya koymaktadır. Aynı markaya, aynı coğrafyada, benzer üretim süreçleriyle üretim yapan fabrikalar arasında ücret farklarının olması, tedarik zincirlerinde herhangi bir standardın yakalanmadığı ve kar maksimizasyonu için bunun görmezden gelindiğini göstermektedir. Öte yandan, en yüksek maaşların dahi 30.000 TL civarında kalması, 22.000 TL ile 30.000 TL arasındaki farkın alım gücü açısından sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tablo, sektörde görünürde farklılıklar olsa da aslında ortaklaşılan bir standardın bulunduğunu göstermektedir: düşük ücret standardı.

KADINLAR KENDİ EMEĞİNE MÜŞTERİ DAHI OLAMIYOR

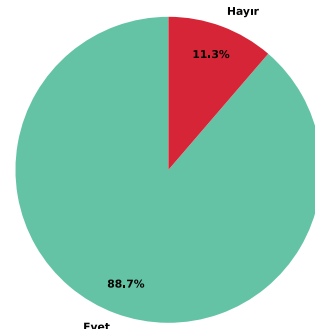


Grafik 10: Ürettiğiniz Ürünleri Alabiliyor musunuz?

Araştırmada “Ürettiğiniz ürünleri satın alabiliyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtların %95,7’si “Hayır” olmuştur. Bu durum, işçilerin yalnızca metayı üretmekle sınırlı bir rol üstlendiğini, ancak o metanın tüketicisi olmadığını göstermektedir. Bu durum, üretim maliyetlerinin (özellikle işgücünün) baskılanmasıyla oluşan ürün değeri-ücret uçurumundan kaynaklanmaktadır. Ürettiği ürüne ulaşabilen az sayıdaki işçi ise Bonprix, Kiabi, Simply Be, MS Moda, Monor gibi düşük fiyat segmentindeki markalara üretim yapmaktadır. Zara, Bershka, Levi’s gibi markalara üretim yapan işçilerin hiçbiri kendi üretimlerine ulaşamamaktadır. Böylece, sadece üretimde değil, tüketimde de sınıfsal bir bariyer kurulmakta; işçi, kendi emeğinin yarattığı ürüne dahi “müşteri” olarak ulaşamamakta, dışlanmaktadır.



Grafik 11: Maaş Kesintileri



Grafik 12: Maaş Ödeme Düzeni

Düşük ücretin yanı sıra, işçilerin büyük bir kısmı keyfi maaş kesintilerine maruz kalmaktadır. Araştırmada tekstil işçilerinin %52,6'sı maaş kesintisine uğradığını belirtmiştir. Bu kesintiler, genellikle “işe gidememe” “geç kalma”, “performans hedefini tutturamama” veya “hata” gibi gerekçelerle uygulanmaktadır; ancak derinlemesine görüşmelerde katılımcılar, bu kesintilerin keyfi olduğunu ve asıl amacının üretim hızını artırmak için baskı aracı olarak kullanıldığını ifade etmektedir. Gözdağı vermek ve itaati sağlamak için başvuru bu kesintiler nedeniyle alınan net ücretler sıklıkla yasal asgari ücretin altına düşmektedir.

Sonuç olarak, ücretler alanındaki veriler, tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin emeğinin sistematik biçimde değersizleştirildiğini ve güvencesiz koşulların kalıcı hale getirildiğini göstermektedir. Asgari ücretin fiilen “azami ücret”e dönüşmesi, kadın işçilerin yarısından fazlasının bu düzeyde ya da daha düşük ücretlerle çalıştırılması ve keyfi kesintilerle gelirlerinin daha da aşağıya çekilmesi, emeğin sömürsünün derinliğini ortaya koymaktadır. Ücretlerdeki tutarsızlık ve aynı markanın farklı tedarikçileri arasında görülen uçurumlar, küresel markaların tedarik zincirlerinde herhangi bir etik standardı gözetmediğini kanıtlamaktadır. Ancak bu tablo yalnızca markaların sorumluluğu ile açıklanamaz; devlet kurumlarının yükümlülüklerini yerine getirmemesi, iktidarın politikalarının emeği korumaktan uzak olması ve yasal mevzuatın geriliği de emeğin sömürsünü derinleştiren başlıca etkenlerdir. BİRTEK-SEN'in de defalarca vurguladığı gibi, asgari ücretin yasal sınır olmaktan çıkarılması ve ‘insan onuruna yakışır ücret’ anlayışının esas alınması, hem markaların hem de devletin sorumluluğudur.

Dahası, kadın işçilerin ürettikleri ürünleri satın alamamaları, yalnızca üretimden değil, tüketimden de dışlandıklarını; sınıfsal ayrımın, üretim süreci kadar gündelik yaşamın erişilebilirliği üzerinde de belirleyici olduğunu açığa çıkarmaktadır. Bu tablo, kadın emeğinin hem düşük ücretler hem de yapısal eşitsizlikler aracılığıyla çok yönlü biçimde sömürüldüğünü göstermekte; dolayısıyla ücretler meselesi, sadece ekonomik değil, aynı zamanda sınıfsal ve toplumsal cinsiyet temelli bir adalet sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

ÖNERİLERİMİZ

Ücretlerin insani koşullara yükselebilmesinin asıl belirleyici koşulu sendikal örgütlenme özgürlüğüdür. İşçilerin ücretler konusunda işverenle toplu pazarlık yapabilmesinin tek yolu sendikalaşma ve sendika seçme hakkının önündeki tüm engellerin kaldırılmasıdır. Bu nedenle sendikal hakların güvence altına alınması, adil ücret mücadelesinin temel şartı olarak görülmelidir.

Asgari ücretin yasal sınır olmaktan çıkarılması, gerçek yaşam maliyetlerini esas alan “insan onuruna yakışan ücret” seviyesine çekilmesi talep edilmelidir. Markaların maliyetlendirmelerini bu eşiği karşılayacak biçimde revize etmeleri gerekmektedir.

Keyfi kesintilerin yasaklanması ve zaman-ücret kayıtlarının dijital, erişilebilir ve denetime açık hâle getirilmesi gerekli görülmektedir.

Küresel tedarik zincirlerinin başat markaları, adil ücret ilkeleri doğrultusunda tedarikçilerini denetlemekle yükümlüdür. Asgari ücretin altında maaş ödeyen fabrikalarla ya iş birliği sonlandırılmalı; ya da asgari ücretin işçiye ulaşması garanti altına alınmalı, denetim süreçlerine sendikalar ve bağımsız emek örgütleri dahil edilmelidir.

3.3. Mesailer

Türkiye tekstil sektörünün küresel rekabetçiliği, ucuz, esnek ve ağırlıklı olarak kadın emeğinin yoğun sömürsü üzerinden inşa edilmektedir. Bu sömürü rejimi, salt düşük ücretlerle sınırlı kalmayıp, işçinin toplumsal yeniden üretim (reproductive labour) kapasitesini tüketen sistemli bir zaman gaspını içermektedir.

Anket verileri, kadın işçilerin beyan ettiği maksimum fazla mesai sürelerinde “10 saat” ve “12 saat” gibi yüksek oranların öne çıktığını göstermektedir. Standart mesainin 10 saat olduğu bu sektörde, birçok fabrikada, siparişlerin yetiştirildiği dönemde bir günde toplam çalışma süresinin 18 saate çıktığı belgelenmektedir. Uzman görüşmelerinde özellikle Antep, Malatya ve Urfa²⁰ gibi şehirlerdeki fabrikalarda en az haftada bir gün 18 saatlik çalışma süresi uygulandığı teyit edilmiştir.

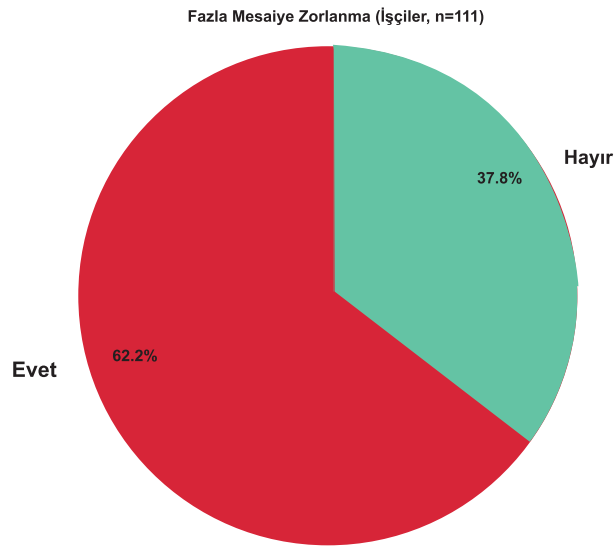


“Sabah 8’de başladık, gece 4’e kadar çalıştık. Servisle eve gidiyorsun, uyuyorsun, tekrar aynı döngü. Ne zaman yemek, ne zaman hayat?” (Adile, Malatya)

‘24 SAATLİK GÜNDE 21 SAAT ÇALIŞMA’

İşçileri tüketen çalışma saatlerinin sonunda dinlenecek vakit bile bulamadığını ifade eden kadın işçilerden bazıları, 21 saati bulabilen bir mesai gününün sonunda eve gitmeyip fabrikanın mescidinde birkaç saat uyuduktan sonra tekrar işbaşı yaptıklarını ifade etmiştir.

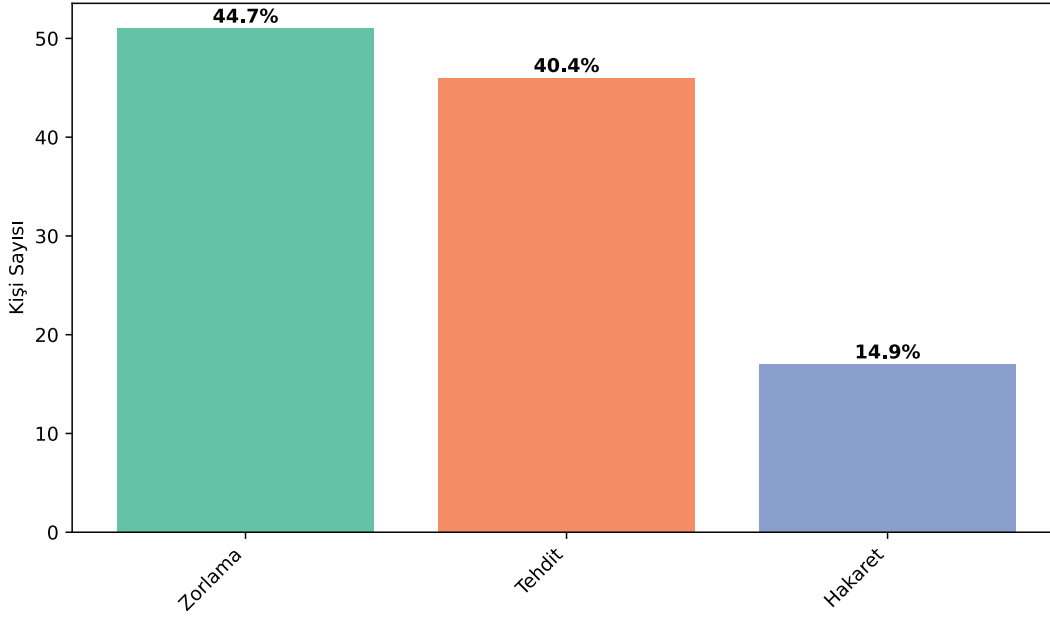
Urfa’da çalışan bazı kadın işçiler, mesai saatlerinin bir günü de aştığını, “iş yetiştirme” dönemlerinde 36 saati bulan vardiyalara kaldıklarını ifade etmiştir. Genelde cumartesi günlerine denk getirilen bu vardiyalardan sonra resmi tatil günü olan pazar günlerinde dinlenen işçiler, hafta başında işbaşı yaptıklarını ifade etmiştir.



Grafik 13: Fazla Mesaiye Zorlanma

Yapılan anketlerde tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin büyük çoğunluğu (%62,2), fazla mesaiye kalmak zorunda bırakıldıklarını açıkça belirtmiştir. Fazla mesaiye kalmak bir tercihten çok ‘işini kaybetme korkusuyla zorunda bırakıldıkları bir angaryadair bir çalışma pratiğinden çok işveren tarafından kullanılan bir baskı mekanizmasına dönüşmüştür.

20 BİRTEK-SEN’in Urfa’da örgütlendiği Özak Fabrikası’nda kadın işçiler için mesai sistematik bir baskı haline gelmiştir. Kimi zaman işçiler günde 18-20 saat zorunlu şekilde mesai yaptıklarını, bazen eve gitmek yerine tezgah üzerinde uyumak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bkz: <https://www.birteksen.org/aciklamalar/%C3%B6zak-tekstil-de-direni%C5%9Fi-sonland%C4%B1rd%C4%B1k-ama-taleplerimiz-kabul-edilene-kadar-m%C3%BCcadelemeiz-s%C3%BCrecek> (Erişim tarihi: 22 Temmuz 2025)



Grafik 14: Fazla Mesaiye Zorlananların Maruz Kaldığı Mobbing Türleri

Fazla mesaiye zorlanan işçilerin önemli bir bölümü (%44,7) doğrudan zorlama yoluyla, %40,4'ü tehdit yoluyla, %14,9'u ise hakaret yoluyla mobbinge maruz bırakılmaktadır.

“

“Mesaiye kalmadıysan ertesi gün daha fazla üretim isteniyor. Hatta bir kadının yüzüne kumaş fırlatıldı, ‘dün (mesaiye) kalmadın, bugün çıkamayacaksın’ diyerek.” (Beyhan, Antep)

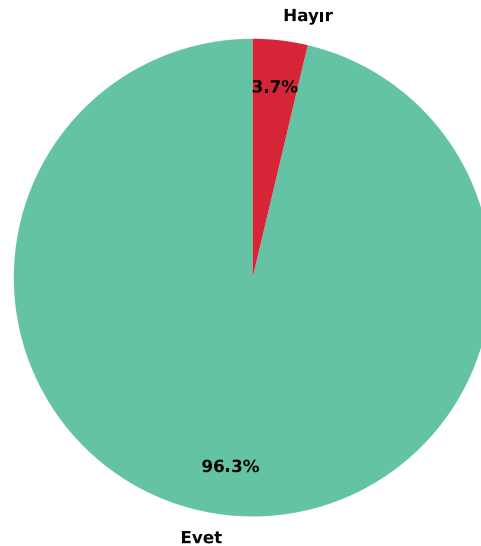
Bu psikolojik, onur kırıcı ve insanlık dışı muameleyi içeren bir disiplin yöntemidir. Derinlemesine görüşmelerde, fazla mesaiye reddettikleri durumda üstlerinden hakaret işittiklerini ifade eden kadınlar, ustabaşlarının erkeklerle kadınlardan daha az bağırıldığını, erkeklerden çekindikleri için bağırmadıklarını ama kadınları yıldırma için çirkin tavırlara maruz bıraktıklarını ifade etmiştir. Fazla mesai yapmak istemeyen kadın işçiler, bunun yanı sıra doğrudan veya dolaylı işten çıkarma tehdidiyle karşı karşıya kalmaktadır.

“

“Fazla mesaiye kalmazsan bedelini ödüyorsun. Bandı bırakıp temizliğe gönderiyorlar bazen. Ya da ütü gibi en ağır işlere gönderiyorlar. Dersini almazsan da işten kovuyorlar.” (Cemile, Urfa)

“

“Üretim hızına yetişemezsen fazla mesaiye kalmadığın için, hemen ‘tembelsin’ yaftası yapıştırılıyor. Sonra da çıkış veriliyor. Yani fazla mesaiye kalmamak bile bir ‘yetersizlik’ bahanesi olabiliyor.” (Fidan, Urfa)



Grafik 15: Fazla Mesai Ücretlerine Erişim

“Fazla mesai ücreti alıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların neredeyse tamamı Grafik 15’te de görüldüğü gibi “Evet” yanıtı vermiştir fakat, “Nasıl hesaplanıyor?” sorusuna gelen açık uçlu yanıtlar arasında en yaygını “Bilmiyorum” olmuştur. Bu durum, işçilerin hak ettikleri ücretin ne olduğunu bilmediklerini göstermektedir ki bu durum onları sömürüye daha açık hale getirmektedir. Fazla mesai üzerine yapılan derinlemesine görüşmeler ve anket sonuçları, çoğu fabrikada fazla mesai ücretlerinin elden verildiğini ya da bir kısmının elden verildiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra, fazla mesainin standart çalışma süresi içinde gösterilerek düşük ücret ödenmesi, resmi izin günlerindeki fazla mesailerin normal gün çalışması olarak kaydedilmesi gibi sorunlar da karşımıza çıkmaktadır.

“

“Bugün elden verilen üç kuruş için susuyorlar ama yarın emekli olduklarında maaşları yarıya düşecek.” (Esmer Özer, Avukat)

Düşük prim gün sayısı ve düşük prime dayalı kazanç, emekli maaşlarının halihazırda yeterli olmadığı ülkemizde²¹ yoksul bir emekliliğe mecbur bırakmakla beraber, işçilerin hak ettikleri fazla mesai ücretlerine erişememelerine sebep olmaktadır. Araştırmamızda da ücret hırsızlığına (wage theft practices) dair çeşitli örnekler kendini göstermiştir. Asgari ücretle çalışan bir işçinin iş günü saatlik fazla mesai ücreti 173,37 TL olarak hesaplanmasına²² rağmen ankette verilen yanıtı göre çoğu işyerinde saatlik fazla mesai ücreti 147 TL olarak belirtilmektedir. Ayrıca bazı fabrikalarda 120 TL gibi daha düşük ücretler verilmekte, hatta küçük atölyelerde fazla mesai ücretlerinin hiç ödenmediği ortaya çıkmıştır.

‘MESAI BİTTİĞİNDE ELİMİ KAPATAMIYORUM’

Kadın işçiler, yapılan görüşmelerde fazla mesainin beden ve ruh sağlığı açısından yıkıcı sonuçlara yol açtığını aktarmaktadır. Uzun saatler boyunca oturarak, ayakta durarak ya da tekrarlayıcı hareketlerle çalışmak, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, baş ağrısı, uyku bozukluğu gibi çok sayıda meslek hastalığına yol açmaktadır.

“

“Mesainin sonunda artık elimi kapatamıyorum sinir sıkıştığı için. Eve gittiğim zaman dinlenemiyorum. İşe gitmek için uyandığımda hala önceki günden ağrılarım devam ediyor.” (Bircan, Urfa)

Öte yandan, çalışma saatlerinin uzaması işçilerin psikolojik dayanıklılığını da aşındırmaktadır. Fazla mesai yapmayı reddetme hakkı olmayan kadınlar, bu süreçte bazı iş arkadaşlarının daha fazla dayanamayıp işi bıraktıklarını ifade etmiştir. En temel ihtiyaçların bile karşılanmasına imkan vermeyen çalışma saatleri sonucunda kadınlar tükenmişlik hissetmekte, çalışmakla yaşamak arasında bir denge kuramamaktadır.

“

“Çocuklarını göremediklerini, sosyal hayattan tamamen koştuklarını söylüyorlar. Hayat, iş ve yorgunluk arasında bir döngüye sıkışmış durumdadır.” (Ayşe Arslan-Akademisyen)

Bu durum, kadın emeğinin yalnızca üretim sürecinde değil, yeniden üretim sürecinde de tüketildiğini göstermektedir. İşçilerin bir kısmı, artık evde yemek yapacak, çocuklarıyla vakit geçirecek ne fiziksel ne de psikolojik güce sahip olduklarını belirtmektedir.

‘KIZIMIN SAÇLARININ UZADIĞINI FARK ETMEDİM’

Derinlemesine görüşmelerde kadınlar, annelik rollerinin fazla mesaiyle nasıl çeliştiğini sıkça dile getirmiştir. Kadınlar çalışırken çocuklarını genellikle anne, kardeş ve kayınvalide gibi diğer aile üyelerine bırakmakta, bu da bakım sorumluluğunun aile içinde yeniden devredilmesine yol açmaktadır.

21 Temmuz 2025 tarihi itibarıyla Türkiye’de en düşük emekli aylığı 16.881 TL’dir. TÜİK’in yoksulluk sınırı verileri ve enflasyon oranları dikkate alındığında, bu tutarlar bir hanenin temel ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmakta ve emeklilerin alım gücünü ciddi şekilde eritmektedir.

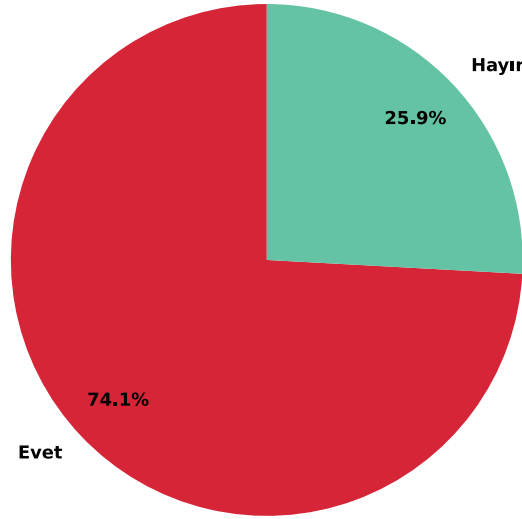
22 2025 yılında asgari ücretle çalışan birinin fazla mesai ücreti BİRTEK-SEN avukatları tarafından hesaplanmıştır.

“

“Çocuklarımı sabah görmeden çıkıyorum, akşam geldiğimde uyumuş oluyolar.” (Adile, Malatya)

“

“Geçen gün kızımın saçlarının uzadığını fark ettim. Uzun zamandır görememişim, karşıma alıp saçını örme zamanım olmamış.” (Fatma, Malatya)



Grafik 16: Tuvalet Gidişler

Kadınların çalışma yaşamındaki en temel ihtiyaçları dahi, mesai disiplinine tabi kılınmıştır. Anketlerde “Tuvalet gidişleriniz sınırlı mı?” sorusuna %74 oranında “Evet” yanıtı verilmiştir. Görüşmelerde bu sınırlandırmanın regl dönemlerinde bile sürdüğü belirtilmektedir.

“

“Kadın işçiler regl olduklarında bile zorlanıyorlar. Regl oldum demek istemiyor, utanıyor. Ama başka türlü tuvalete gidemiyor.” (Funda Bakış, BİRTEK-SEN İl Temsilcisi/Urfa)

“

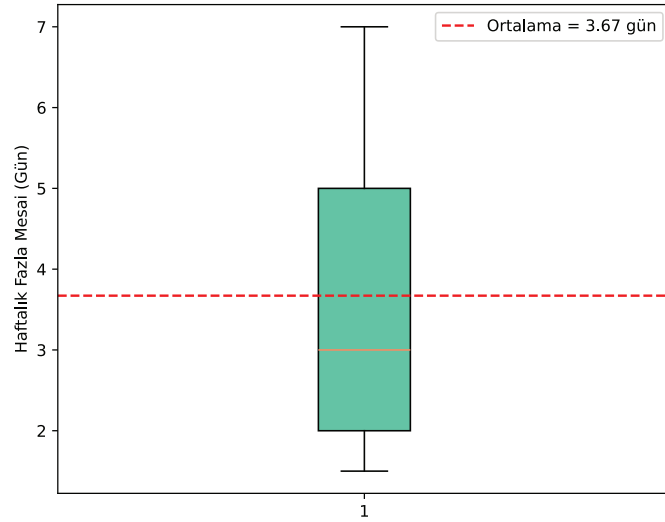
“Bir kadın arkadaş ustayla tartıştı. ‘Altıma mı işeyeyim yani koca kadın? Benim gitmem lazım’ dedi. Ertesi gün de işi bıraktı artık utandığı için” (Fidan, Urfa)

“

“Regl döneminde tuvalete gitmek için bile ustabaşına açıklama yapman gerekiyor. Her seferinde ‘neden’ soruluyor. Kadınlar olarak bazen gerçekten utanıyoruz. O kadar doğallaşmış bir şeyin bile açıklamasını yapmak zorundayız.” (Halime Sancak, BİRTEK-SEN İl Temsilcisi/Malatya)

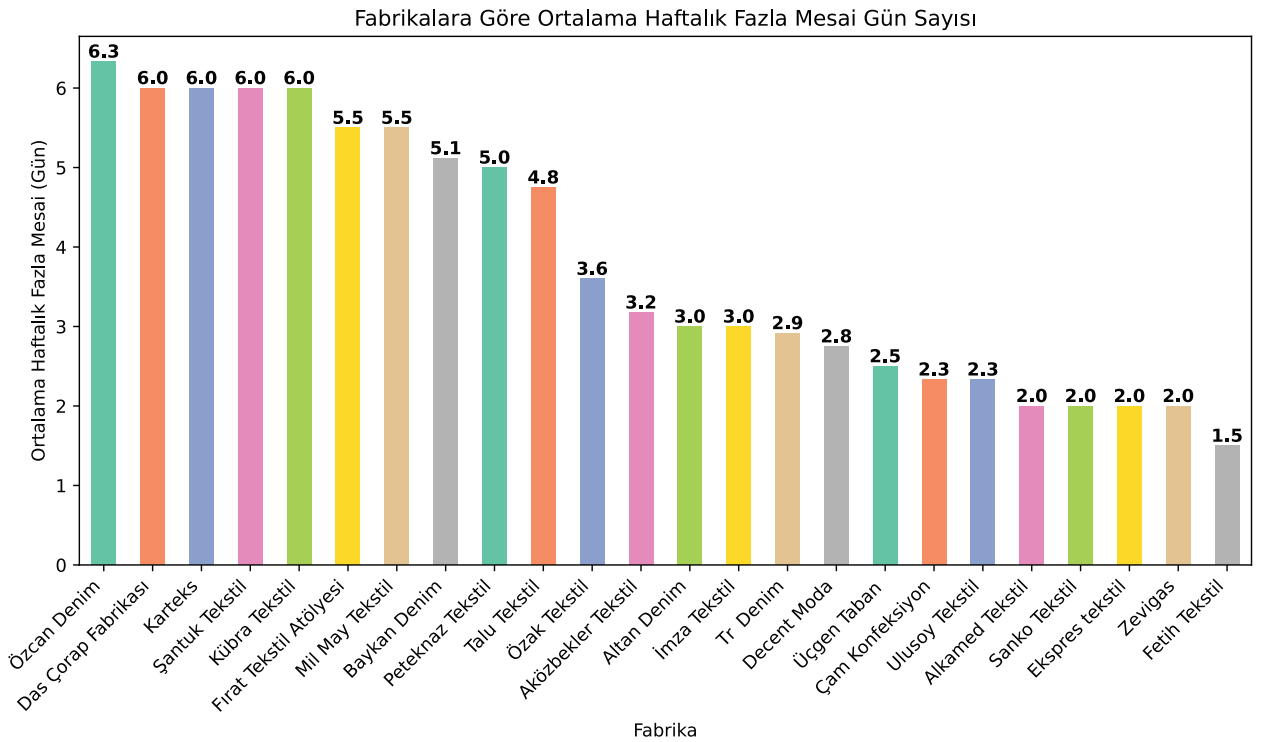
Tüm aktarımlar, tuvalet gidişin sınırlandırılmasının, basit bir yönetim kuralı değil; kadınlar için aşağılayıcı bir tahakküm biçimi halini aldığını göstermektedir.

Anket çalışması ve kadın işçilerle yapılan derinlemesine görüşmelere ek olarak uzman görüşmeleri sonucunda, fazla mesainin tekstil sektöründe küresel tedarik zincirlerinde üretim yapan fabrikalardaki kadınların karşılaştığı en büyük sorunlardan biri olduğu ortaya çıkmıştır.



Grafik 17: Haftalık Fazla Mesai Dağılımı

Saha araştırmasının nicel bulguları, haftalık fazla mesai uygulamalarının sektörde yapısal ve olağanlaştırılmış bir sömürü biçimine dönüştüğünü gözler önüne sermektedir. Kadın işçilerin beyanlarına göre haftalık ortalama fazla mesai süresi 3,67 gün iken, bu ortalamanın çok üzerinde uygulamaların yaygın olduğu fabrikalar da mevcuttur.



Grafik 18: Fabrikalara Göre Ortalama Haftalık Fazla Mesai Gün Sayısı

Örneğin, Kübra Tekstil, Karteks, Özcan Denim ve Das Çorap Fabrikası gibi işletmelerde kadın işçiler, haftanın 6 günü fazla mesai yaptıklarını belirtmiştir. Bu sayı, bu fabrikalarda haftanın altı günü (Pazar hariç her gün), standart mesai saatlerinin ardından kadınların fazladan çalıştırıldığını göstermektedir.

Bazı fabrikalarda kadın işçilerin haftalık fazla mesai süreleri yasal sınırları ve insani dayanma eşiğini aşacak düzeydedir. Örneğin; TR Denim'de haftalık ortalama 19,3 saat, Fırat Tekstil Atölyesi'nde 19 saat, Karteks'te 15 saat, Akızbekler Tekstil'de 12,9 saat, Üçgen Taban'da ise 11,9 saat fazla mesai yapılmaktadır.²³

²³ Aynı fabrikada çalışan birden fazla kadın işçinin beyan ettiği fazla mesai saatlerinin ortalaması alınmıştır.

Bu veriler ve gerçekleştirilen derinlemesine işçi ve uzman görüşmeleri, bazı fabrikalarda, sipariş teslim baskısı nedeniyle kadın işçilerin neredeyse günde 20 saate varan sürelerle çalıştırıldığını ortaya koymaktadır. Bu durum yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'na değil, aynı zamanda Türkiye'nin taraf olduğu ILO Sözleşmelerine ve söz konusu fabrikalara sipariş gönderen markaların ilan ettikleri Code of Conduct hükümlerine de açık bir ihlal teşkil etmektedir. Bu belgelerde sıkça yer alan "makul mesai süresi", "haftalık dinlenme hakkı" ve "gönüllü fazla mesai" taahhütleri, sahada geçerliliğini yitirmiştir. Fast fashion sisteminin küresel üretim baskısı, bu markaların tedarik zincirlerinde yer alan kadın işçilerin zamanını ve emeğini sistematik biçimde tüketmektedir. Her fazla mesai günü, yalnızca fazladan üretim değil, aynı zamanda işçilerin dinlenme, bakım, öznel zaman ve toplumsal yaşam haklarının gaspı anlamına gelmektedir.

Sipariş teslim tarihlerine yetişme baskısıyla şekillenen üretim temposu, üretici fabrikaları sürekli hızlanmaya zorlamakta; bu hız ise işçilere daha uzun saatlerle, daha az dinlenmeyle, daha fazla itaate dayalı bir çalışma rejimi olarak yansımaktadır. Bu durum, ILO'nun tanımladığı zorla çalışma göstergelerinin²⁴ en az dördünü karşılamaktadır;

- Gönüllülük dışı çalışma,
- Ceza tehdidiyle mesaiye zorlama,
- Aşırı uzun çalışma saatleri ve
- Yoğun gözetim altında çalışma.

Çocuklarını yalnızca uyurken görebilen, fiziksel ve psikolojik olarak tükenmekte olan kadın işçilerin yaşadığı bu çok katmanlı sömürü, markaların etik tedarik zinciri iddialarını fiilen geçersiz kılmakta ve onları doğrudan sorumlu kılmaktadır. Bu nedenle, mesai sömürsünü yalnızca "işveren insiyatifinin" bir sonucu olarak değil, küresel markaların fiyat baskısı, üretim takvimi ve teslimat rejimi ile kurdukları zincirleme sömürü yapısının doğrudan sonucu olarak değerlendirmek gerekir.

ÖNERİLERİMİZ

Ulusal ve uluslararası denetçiler, işyerlerinde zorla çalıştırma olup olmadığını tarafsız ve şeffaf bir biçimde incelenmeli, patronun seçtiği ekiplerle değil işçiler tarafından seçilen temsilciler veya kurulan işyeri komitelerinin görüşleri de dikkate alınmalı.

Markaların sorumluluğu yalnızca üretimin nihai noktasında değil, tüm tedarik zinciri boyunca devam etmektedir. Markaların teslim takvimleri ve fiyatlandırma politikalarının aşırı mesaiyi tetiklemeyecek biçimde düzenlemeleri gerekmektedir.

Kadın işçilerin fabrika içinde şikayet mekanizmalarına erişimi engelsiz ve güvenli hale getirilmelidir.

24 "Zorla çalıştırma göstergeleri" doğrudan ILO'nun 1930 tarihli Zorla veya Zorunlu Çalıştırma Sözleşmesi (No. 29) ile bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik hazırlanan göstergeler kılavuzuna dayanmaktadır. ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (No.29) Madde 2 uyarınca; ceza tehdidiyle ve gönüllülük dışında yaptırılan her türlü iş zorla çalıştırma kapsamına girmektedir. Bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik geliştirilen göstergeler için bkz. ILO Indicators of Forced Labour (2012).

3.4. Yasal ve Yan Haklar

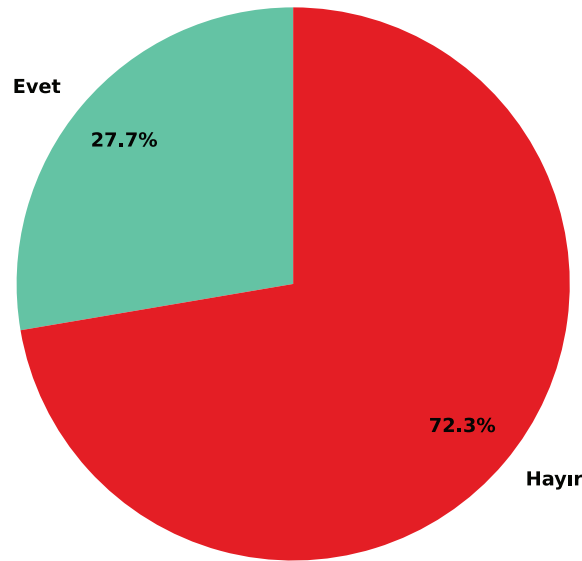
Küresel tedarik zincirlerinin alt halkalarında yer alan Türkiye'deki tekstil ve konfeksiyon fabrikalarında çalışan kadın işçilerin temel yasal ve yan haklara erişimi, yalnızca bireysel ihlallerle değil, yapısal ihmal ve sistematik dışlayıcılıkla şekillenmektedir. Kadın işçilerin doğrudan ifadeleri, uzman görüşmeleri ve anket verileriyle şekillenen bu bölümde Türkiye'deki iş yasalarının tekstil sektöründe uygulanma biçimleri, yerel ve uluslararası çerçevelerin küresel kapitalizmle ilişkisi ve kadın emeğinin yeniden üretim yüküyle nasıl boğulduğu ortaya konulacaktır.

DOĞUM İZNİ 'AYRICALIK' GİBİ SUNULUYOR

Türk İş Kanunu²⁵'na göre kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrası toplam 16 hafta ücretli izin hakkı vardır. Ancak sahada bu hakkın fiili kullanımı ciddi engellerle karşı karşıyadır. Ankete katılan kadın işçilerin yalnızca %72'si doğum izni hakkına sahip olduğunu belirtirken, %17'si bu hakkın tanınmadığını ifade etmiştir. %6'lık bir kesim ise yanıt vermekten kaçınmış ya da bilgisizlik nedeniyle boş bırakılmıştır. Bu durum, yasal bir hakkın hala bir "ayrıcılık" gibi sunulduğunu ve işçilerin çocuk sahibi olması halinde iş güvencesi kaygısı yaşadığını, hatta işlerinden edildiğini göstermektedir.

'KADIN İŞÇİ SAYISINI BİLEREK 149'DA BIRAKIYORLAR Kİ KREŞ HAKKI DOĞMASIN'

İlgili mevzuata göre²⁶, 150'den fazla kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde kreş bulundurmak zorunludur. Ancak sahada bu yasanın büyük oranda uygulanmadığı görülmektedir.

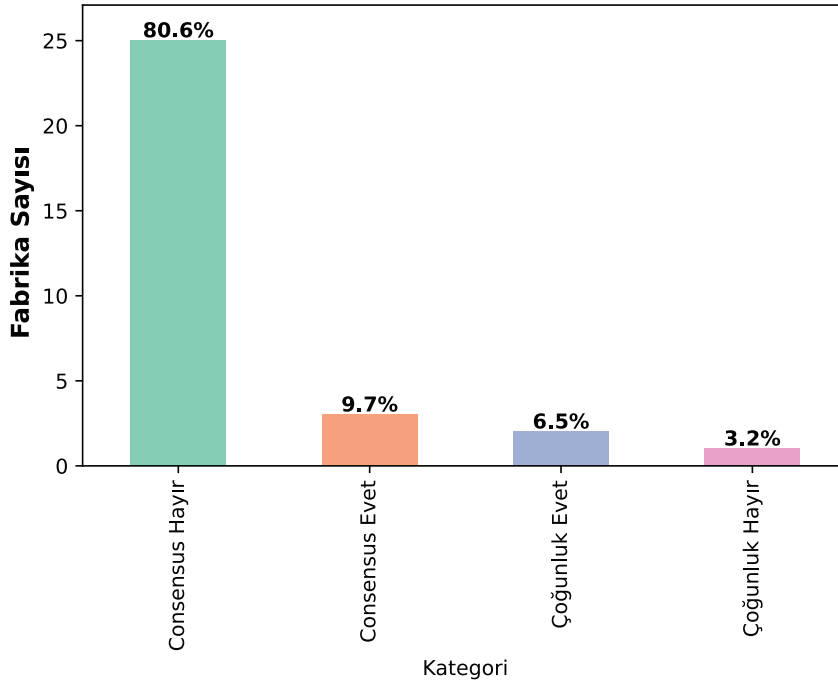


Grafik 19: Kreş/Bakım Evi Mevcudiyeti

Araştırmaya katılan kadın işçilerin yalnızca %27,7'si çalıştığı fabrikada kreş ya da bakım evi olduğunu belirtmiştir. Geri kalan %72,3'lük kesim, böyle bir imkanın bulunmadığını ifade etmiştir. Bu tablo, kadınların ücretli emek piyasasına katılımının, bakım yükümlülüklerinin kurumsal olarak desteklenmediği bir yapıda sürdüğünü; bakım emeğinin hâlâ ağırlıklı olarak kadınların omuzlarına yüklendiğini göstermektedir.

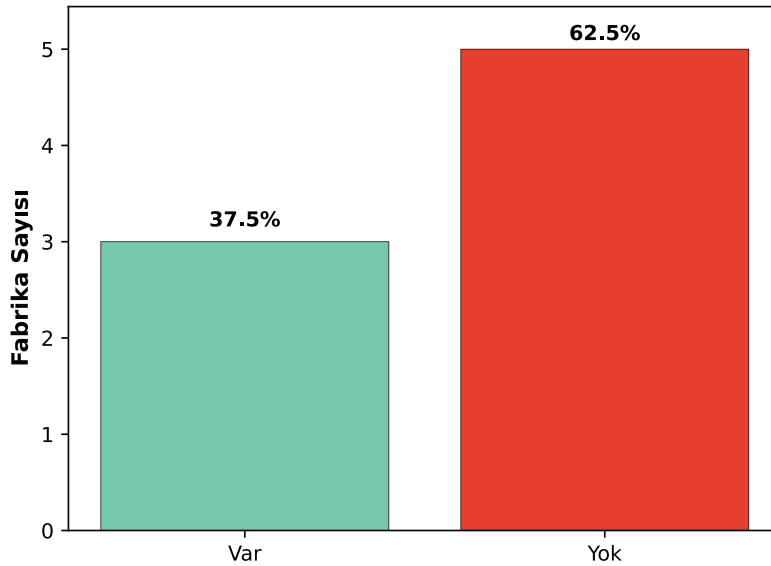
25 4857 sayılı iş kanunu. Bkz.: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi: 2 Temmuz 2025

26 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30. maddesine dayanılarak çıkarılan, 16 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. Maddesi" ile işverenlere işyerlerinde Emzirme Odası ve Kreş açma zorunluluğu getirmiştir.



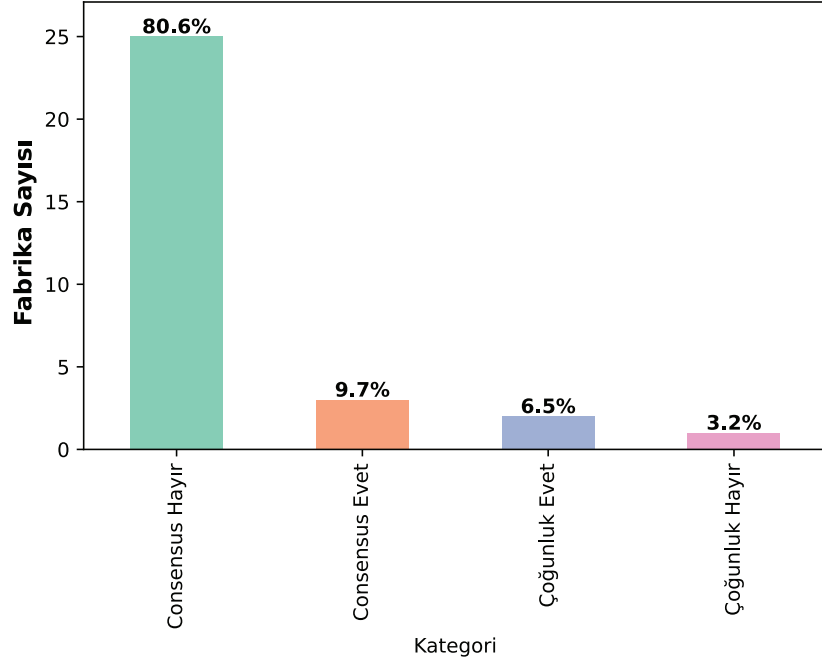
Grafik 20: Fabrika Bazında Kreş/Bakım Evi Durumu

Fabrika düzeyinde yapılan değerlendirmeler bu eğilimi daha da görünür kılmaktadır. Araştırma kapsamındaki 33 fabrikanın %80,6'sında, kadın işçiler arasında yaygın görüş birliğine göre, kreş ya da bakım evi bulunmamaktadır. Kamusal ya da yarı-kamusal bakım desteklerinin neredeyse hiçbir fabrikada hayata geçirilmemesi, üretim alanının toplumsal yeniden üretimden nasıl yalıtıldığını, daha doğru bir ifadeyle bu yükümlülüğün nasıl ev içi yapılara devredildiğini göstermektedir.



Grafik 21: Büyük Ölçekli Fabrikalarda Kreş/Bakım Evi (Var/Yok)

Araştırmada 250'nin üzerinde çalışanı olan işyerleri büyük ölçekli olarak sınıflandırılmış, bu fabrikaların yalnızca üçte birinde çocuk bakım hizmeti sunulduğu ortaya çıkmıştır. Oysa bu tür işyerlerinde söz konusu yükümlülüğün açık bir şekilde tanımlanmış olması beklenir. Yasal çerçevenin bağlayıcılığına rağmen, büyük ölçekli fabrikaların çoğunun bakım hizmeti sunmaması, mevcut düzenlemelerin kâğıt üzerinde kaldığını ve denetimsizliğin bu boşluğu kurumsallaştırdığını ortaya koymaktadır.



Grafik 22: Kreş/Bakım Evi - Sendikalı vs Sendikasız

Araştırma verileri, kreş ya da bakım evi bulunduğunu belirten kadın işçilerin büyük çoğunluğunun sendikalı olduğunu göstermektedir. Bu durum, sendikalı işçilerin istihdam edildiği işyerlerinde temel yan hakların sağlanma ihtimalinin daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. Grafik 22’de de görüldüğü üzere kreş bulunduğunu belirten işçilerin %74’ü sendikalı olarak çalışırken, yalnızca %26’sı sendikasızdır (23 kişi sendikalı, 8 kişi sendikasız). Buna karşın, “kreş yok” diyen 81 işçinin yarısından fazlası (50 kişi) sendikasız olarak çalışmaktadır.

Bu fark, işyerindeki sendikal örgütlülüğün yalnızca ücret ve güvenlik taleplerine değil, aynı zamanda temel sosyal haklara erişim açısından da önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Sendikasız fabrikalarda kadın işçilerin çocuk bakımına dair ihtiyaçlarının karşılanması işverenin keyfi tutumuna bırakılırken, sendikalı işyerlerinde bu hakların daha yüksek oranda sağlandığı gözlemlenmektedir.

KADIN İŞÇİLER ÇOCUK BAKIMINI BİREYSEL ÇABALARIYLA ÇÖZÜYOR

Kadın işçilerin çocuk bakımı yükünü kamusal sorumluluktan ziyade bireysel çabayla karşılamaya zorlandıkları mevcut üretim rejimi, yalnızca bakım hizmetlerinin yetersizliğinden değil, aynı zamanda işverenlerin yasal yükümlülükleri bilinçli biçimde bertaraf etmesinden kaynaklanmaktadır. Bir uzman, bu pratiği şu şekilde aktarmaktadır:



“Kendi çocuğumun gittiği kreşin müdüründen duydum, kendi ağzıyla söyledi. Bu civarda bir sürü fabrika var, çalışan kadın işçi sayısını bilerek 149’da bırakıyorlar ki kreş hakkı doğmasın.” (Halime Sancak, BİRTEK-SEN İl Temsilcisi/Malatya)

Bu ifade, kreş hakkının bir hak olmaktan çıkartılıp bir “yük” olarak kodlandığı sermaye mantığını gözler önüne sermektedir. 150 kadın işçinin üzerindeki işyerlerinde yasal olarak kreş açma yükümlülüğünün bulunması, işverenler tarafından istihdamın bilinçli şekilde sınırlandırılması yoluyla işlevsizleştirilmektedir. Bu durum yalnızca iş hukuku bağlamında bir boşluk değil, aynı zamanda toplumsal yeniden üretim yükünün sistematik biçimde kadınların bireysel dayanışma ağlarına devredilmesidir.

ÇOCUKLAR DAHA BÜYÜK KARDEŞLERİN ELİNDE BÜYÜYOR

Dahası, görüşmelerde sıkça tekrar eden bir durum dikkat çekmektedir; kadınlar çocuklarını kendi annelerine, kayınvalidelerine, kardeşlerine ya da “daha büyük” diğer çocuklarına bırakmaktadır. Anketi yanıtlayan 6 kadından

biri ancak yeniden üretim emeğinin yedek işgücü ordusu²⁷ olarak tanımlanabilecek diğer kadınlar veya diğer çocukları sayesinde işgücüne dahil olabilmektedir. Bu, toplumsal yeniden üretimin sermaye tarafından bütünüyle aile içine itilerek, görünmez bir emek olarak yeniden yapılandırıldığını göstermektedir.

Öte yandan, kreş bulunmadığını belirtilen 29 fabrikanın önemli bir kısmı, uluslararası markalara üretim yapan işyerleridir. Bu fabrikalarda üretim yapılan markalar arasında şunlar yer almaktadır: Boohoo, Flo, Adidas, Kinetix, Colin's, Nike, Bonprix, Kiabi gibi uluslararası satış hacmine sahip markalar.

Bu tablo, küresel tedarik zincirlerinde yer alan pek çok fabrikanın en temel sosyal hakları bile sağlamadığını; denetim ve sosyal uygunluk mekanizmalarının markalar açısından pazarlama işlevi taşıdığını göstermektedir. Yasal yükümlülüklerin açık biçimde ihlal edildiği bu koşullarda, küresel markaların “etik üretim” söylemleri göstermelikten ibarettir.

‘FABRİKADAYKEN SÜTÜM GELİYOR, BU DUYGU SUÇLULUK YARATİYOR’

Saha verileri, kadın işçilerin doğum sonrası emzirme hakkına yönelik düzenlemelerin, yasal olarak tanımlanmış olmasına rağmen pratikte işletilmediğini göstermektedir. Özellikle süt izninin kullanımına yönelik destekleyici bir altyapı sunulmamakta; işçilerin bu hakkı kullanmaları hem zaman hem mekân bakımından olanaksız hâle gelmektedir. Bu durum, yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik bir yük üretmektedir. Bir kadın işçinin ifadesi, bu durumun etkisini açık biçimde ortaya koymaktadır:



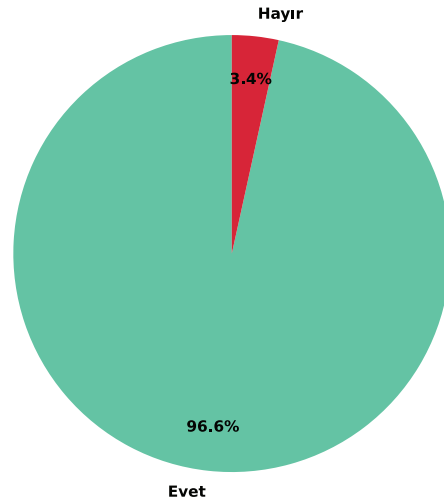
“Fabrikadayken sütüm geliyor. Sütünü veremiyorsun. Bu seni çok üzüyor... suçluluk duygusu yaratıyor sende.” (Adile, Malatya)

Bu tür deneyimler, emzirme dönemindeki kadınların hem üretim alanına hem de yeniden üretim sorumluluklarına eş zamanlı olarak koşulsuz adapte olmalarının beklendiğini; bu beklentinin karşılanmadığı koşullarda ise kadınların içselleştirilmiş bir suçluluk duygusuyla karşı karşıya bırakıldıklarını göstermektedir.

YILLIK İZİNLER SİPARİŞ YOĞUNLUĞUNA GÖRE VERİLİYOR

Anket verilerine göre kadın işçilerin %90'ı ücretli yıllık izin hakkına sahiptir. Ancak derinlemesine görüşmeler, bu hakkın nasıl uygulandığına dair soru işaretleri doğurmaktadır. İzin kullanımı işverene bağlı biçimde ilerlemektedir. Görüşmelerde kadın işçiler, düğün, ceneze gibi toplumsal olarak zorunlu görülen durumlar için dahi izin alamadıklarını, izin taleplerinin üretim yoğunluğu gerekçesiyle reddedildiğini ifade etmişlerdir. Bu durum, yasal güvencenin uygulamada keyfi biçimde devre dışı bırakıldığını göstermektedir.

Araştırmanın yürütüldüğü bölgelerde işçilerin çoğu kırsal alanlarda yaşamakta, yaz aylarında aileye ait bahçelerde çalışmakta veya bu dönemi dinlenme için kullanmak istemektedir. Grafik 23'de de görüldüğü üzere çoğu kadın işçinin ücretli yıllık izin hakkı bulunmaktadır.

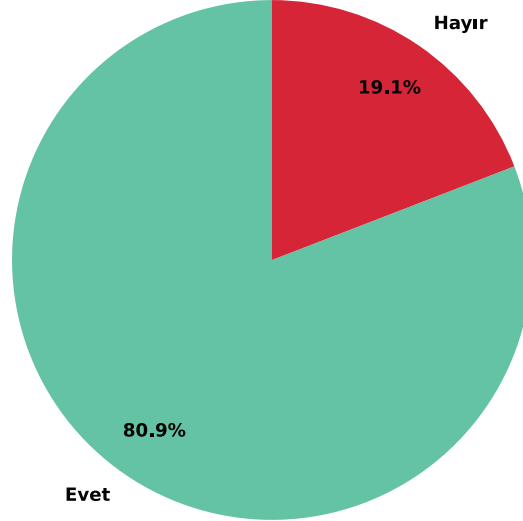


Grafik 23: Ücretli Yıllık İzin Hakkı

27 Ayşe Arslan'ın “kadınların yeniden üretim emeğinin yedek işgücü ordusu” (the women's reserve army of reproductive labour) biçiminde kavramsallaştırdığı yaklaşım, ücretli çalışan kadınların ev içi bakım sorumluluklarını devralan ve bu sayede onların işgücüne katılımını mümkün kılan görünmeyen kadın emeğine işaret eder. Bu grup; anneler, kayınvalideler, kız çocukları ve komşu kadınlar gibi patriyarkal normlarla ev içine hapsedilmiş, ücretli emeğe dahil olamayan kadınlardan oluşur. Arslan'a göre bu yapı, sermaye için bakım hizmetlerinin maliyetini ortadan kaldırarak kadın emeğinin çok katmanlı sömürsünü derinleştirir ve neoliberal emek rejiminin sürdürülebilirliğine hizmet eder.

Ayşe Arslan, Women's Productive and Reproductive Labour: Class and Gender Inequalities in Turkey (London: Routledge, 2024), 153–158.

Ancak yıllık izinler, sistematik biçimde ürün yetiştirme baskısının yoğun olduğu yaz aylarında değil, üretimin ve siparişlerin yavaşladığı kış döneminde kullanılmaktadır. Sonuç olarak, dinlenme ve toparlanma amacı taşıması gereken yıllık izin hakkı, üretim planlamasına tabi kılınmakta; kadın işçiler ise kendi yaşam döngülerini değil, fabrikanın ihtiyacını öncelemek zorunda bırakılmaktadır.



Grafik 24: İbadet İzni

İbadet hakkı tanınan işçilerin oranı, anket verilerine göre %80,9'dur. Ancak ibadet etmek isteyen kadınlar için "gerekli ortamın yokluğu", "yoğunluk varsa izin verilmiyor" gibi notlar bu hakkın da koşullu sunulduğunu göstermektedir. Ayrıca bu soruya yanıt veren kadınların çalıştıkları fabrikalara bakıldığında "Hayır" yanıtının çoğunun Aközbekler Tekstil'den geldiği görülmektedir. TR Denim, Decent Moda, Altan Denim ve Üçgen Taban gibi fabrikalarda da kadınlar yoğunlukla ibadet izni alamadıklarını ifade etmiştir.

"Usta abdest almak için tuvalete gitmeme izin vermedi. Sabah namazı için aldığım abdesti ikindi namazına kadar tutamam ki." (Sevim, Adıyaman)

Öte yandan, molalar evrensel işçi hakkı²⁸ olmasına rağmen hala pazarlık konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın işçilerin %92'si mola kullandığını belirtse de, görüşmelerde anketlerdeki açık uçlu yanıtlarda molaların "yeterli olmadığı", "hızlı hızlı yapıp dönüldüğü", "usta tarafından iptal edilebildiği" vurgulanmaktadır.

Bu noktada bedenın üretim bandına uyarlanması, molaların süre ve içerik açısından yeniden düzenlenerek işçinin ritmine değil, üretim temposuna göre kurgulanması dikkat çekmektedir. Bu da işçi sağlığını doğrudan etkileyen, ancak sistematik olarak göz ardı edilen bir yapısal soruna işaret eder.

DEPREM EŞİTSİZLİĞİ DE DERİNLEŞTİRDİ

2023 yılında Maraş merkezli yaşanan büyük depremde, başta Malatya ve Adıyaman gibi en büyük yıkımların ve kitlesel ölümlerin yaşandığı iller olmak üzere, bu çalışmayı yürüttüğümüz bütün illerin etkilendiğini hatırlatmak isteriz. Bu büyük deprem yalnızca bir doğal afet değil, aynı zamanda bir emek ve eşitsizlik krizi olarak tezahür etmiştir. Bu araştırma kapsamında kadın işçilere yöneltilen "Depremden sonra işvereninizden destek aldınız mı?" sorusuna verilen yanıtlar, bu eşitsizliği gözler önüne sermektedir.

28 "Mola hakkı" evrensel olarak ILO sözleşmeleriyle teminat altına alınmış bir insan hakkıdır. Ancak, somut mola süreleri ve uygulama detayları büyük ölçüde ülkenizin kendi iş kanununda (Türkiye için 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 68) belirlenir.

Katılımcıların ezici çoğunluğu —%89,7— işverenlerinden hiçbir destek almadıklarını belirtmiştir. En sık tekrarlanan yanıtlar arasında “Hayır almadık”, “Hiçbir şey verilmedi” ifadeleri yer alırken, destek sağlandığı durumlarda bile bunun ya sembolik düzeyde kaldığı ya da kısa süre sonra işçilerden geri alındığı görülmektedir.

Örneğin bazı işyerlerinde işçilere 3500 TL “yardım” olarak verilmiş, ancak bu meblağ işbaşı yapılır yapılmaz maaşlardan kesilmiştir:

“

“Evet, 3500 TL verildi işbaşı yapar yapmaz kestiler maaşımızdan. İşçiler eylem yaptı, geri yatırdılar. Bu sefer de aylara bölerek kestiler.”

“

“3500 TL verilmişti sonra yine kesildi maaştan.”

“

“Yardım kolisi, bir de 3500 verdiler. O parayı da yine maaşlardan kestiler.”

Bu ifadeler, yapılan desteğin gönüllü bir sosyal sorumluluk değil, fiilen borç olarak kurgulandığını göstermektedir. Üstelik işçiler bu kesintilerden genellikle resmî bir bilgilendirme olmadan, “tazminat alırken kesildiğini fark ederek” haberdar olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum, işverenin yardım adı altında finansal kontrol ve belirsizlik yarattığını ortaya koymaktadır. Bazı kadın işçiler, sunulan sınırlı desteklerin dahi itibar için araçsallaştırmasına dönüşürdüğünü belirtmiştir:

“

“Ben almadım ama arkadaşlarıma erzak yardımı yapılmıştı. Onu da devlet ödedi, işyeri kendi adını yazmış. O para da zaten işsizlik fonumuzdan kesilmişti.”

Bu örnek, yardım adı altında sunulan desteğin aslında devlet kaynaklarından, hatta doğrudan işçinin kendi fonundan karşılandığını, ancak şirketin “yardım etmiş” gibi görünerek medyada meşrulaştırıcı rol üstlendiğini göstermektedir.

‘DEPREMDE DAHA FAZLA ÇALIŞTIK’

Bazı işçiler, yalnızca “yardım kolisi” ya da “defolu kıyafet” verildiğini, çadır ya da barınma desteği vaat edilmesine rağmen bu sözlerin tutulmadığını vurgulamıştır:

“

“Hiçbir şekilde yardım almadık. Önce bize çadır ve konteyner verileceği söylendi, sonra o da yapılmadı.”

“

“Kıyafet desteği verdiler ama hepsi defolu ürünlerdi.”

Bu ifadeler, krizin insani boyutunun ticari artıklara indirgendiğini ve yardımın nitelikten yoksun, sembolik bir pazarlama aracına dönüştüğünü göstermektedir. Bazı işyerlerinde ise bırakın destek sunulmasını, işçilerin fazladan çalıştırıldığı, işe gelemedikleri günlerin telafisinin dayatıldığı belirtilmiştir:

“

“Hayır, daha fazla çalıştırıldık. Gelmediğimiz günlerin telafisi istendi.”

“

“Hayır, aksine bizden gitmediğimiz günlerin telafisi istendi.”

Bu durum, deprem gibi kitlesel afet koşullarında dahi kadın işçilerin emeklerinin karşılıksızlaştırıldığını, dayanışma yerine denetim ve kâr kaygısının ön plana çıkarıldığını göstermektedir. Afet, bu bağlamda yalnızca fiziksel bir yıkım değil; aynı zamanda kurlsız kapitalist ilişkilerin çıplaklaştığı bir kriz ânı olarak işlev görmüştür.

Başka bir çarpıcı bir örnek ise, 2023 depreminin merkez üssü olan illerden biri olan Malatya’da faaliyet gösteren Mil-May Tekstil²⁹ fabrikasında yaşandı. Depremde evlerini kaybeden, yakınlarını yitiren ya da fiziksel ve psikolojik olarak çalışamayacak durumda olan işçilere, işveren tarafından gönderilen bir mesajda, işe devam etmemeleri halinde iş akitlerinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/III. maddesi uyarınca tazminatsız feshedileceği bildirilmiştir. Bu açık tehdit, deprem gibi büyük bir felaketin ardından dahi işçinin yaşam hakkı, yaşadığı travma ve fiziksel koşulları dikkate alınmaksızın işverenin sadece üretimin devamlılığını ve kendi yasal pozisyonunu gözettiğini göstermektedir. Mil-May örneği, yalnızca yardım ve destek sağlanmamasını değil, aynı zamanda yaşanan insani felaketin işçinin aleyhine bir fesih gerekçesine dönüştürülmesini, yani afetin işverence cezalandırma aracına çevrilmesini gözler önüne sermektedir. Bu da deprem gibi kriz anlarının sadece fiziksel değil, aynı zamanda sınıfsal bir yıkım ve hak gaspı sürecine dönüştüğünü göstermektedir.

Kadın işçilerin yasal ve yan haklarına erişimi, Türkiye’deki iş hukukunun yapısal olarak uygulanmaz hale getirildiğini göstermektedir. Kadın işçilerin doğum izninden çocuk bakımına, molalardan güvenli ulaşım kadar birçok sosyal hakkı, hem uygulamada etkisiz kalan hukuki düzenlemelerle hem de toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerle iç içe geçerek şekillenmektedir. Kadınların ücretli emeğe katılımı, evdeki görünmeyen ve karşılıksız bakım emeğiyle çatışan yapısal sorunlar nedeniyle ciddi biçimde kırılgan hale gelmektedir. Bu durum, ILO’nun “Kadınların İş Yaşamında Eşitliği” ilkeleriyle açık biçimde çelişmekte; Türkiye’nin taraf olduğu CEDAW³⁰, ILO 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası yükümlülüklerin uygulanmadığını göstermektedir. Ayrıca, Türkiye’nin tarafı olmasa da ILO 156 Sayılı Sözleşme’nin öngördüğü eşitlik standartları da sahada gözlemlenen eşitsizliklerle açık bir tezat oluşturmaktadır. Uygulamada, bu hakların her biri sermaye lehine yeniden yorumlanmakta, çoğu zaman yok sayılmaktadır.

Bu tabloyu yalnızca yerel işveren pratikleriyle açıklamak yetersiz kalır. Tedarik zincirinin en alt halkasında bulunan bu fabrikalarda üretilen ürünler, küresel markaların raflarına “etik üretim” damgasıyla ulaşırken; arka planda kadın işçilerin emekleri, bedenleri ve zamanları gasp edilmektedir. Bu bağlamda sendikal mücadelenin yalnızca ücret pazarlığına indirgenemeyeceği, aynı zamanda yaşam hakkını, bakım emeğini ve toplumsal yeniden üretimi savunan bir çizgiye evrilmesi gerektiği açıktır.

ÖNERİLERİMİZ

İşyerlerinde kreş açma zorunluluğu için 150 kadın çalışan sayısının çok daha aşağı çekilmeli. Aynı zamanda 150 kadın eşiği dâhil kreş yükümlülüğünün etkin denetlenmeli ve eşiğin etrafından dolan uygulamaların idari yaptırımla engellenmesi gerekmektedir.

Geç saatlerde kapıdan kapiya güvenli servis sağlanması ve güzergâhların kadınların ihtiyaçlarına göre planlanması zorunlu görülmektedir.

İşverenler, afet durumlarında çalışanlarına yönelik destek planları oluşturmakla yükümlü kılınmalıdır.

29 Berfin Güler, “BİRTEK-SEN Mil-May Tekstil’de İşten Atma Yasınanmayacak Takipçisi Olacağız,” Evrensel.net, 1 Haziran 2023, <https://www.evrensel.net/haber/483229/birtek-sen-mil-may-tekstilde-isten-atma-yasanmayacak-takipcisi-olacagiz> (25 Temmuz 2024’te erişilmiştir).

30 CEDAW, İngilizce’deki “Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women” teriminin kısaltmasıdır ve Türkçede “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” olarak bilinir. Bu Birleşmiş Milletler sözleşmesi, kadınların insan haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan uluslararası bağlayıcı bir metindir.

3.5. İşçi Sağlığı ve Güvenlik Koşulları & Meslek Hastalıkları

Bu bölüm, tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliği deneyimlerini kadınların çalışma koşullarından kaynaklı hastalık veya fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarını bütüncül bir biçimde ele almaktadır. Saha çalışmasının sağladığı veriler, işyerlerindeki güvenlik pratiklerinin hangi ölçüde uygulandığını ve bu uygulamaların kadın işçiler açısından nasıl deneyimlendiğini görünür kılmaktadır. Bu çerçevede bölüm, işyerlerinde güvenlik protokollerinin biçimsel mi yoksa işlevsel mi olduğu sorusuna bir yanıt geliştirmektedir. Hem sayısal eğilimler hem de işçilerin kendi sözleriyle aktardıkları deneyimler, işyerlerindeki güvenlik pratiklerinin biçimsel ve yüzeysel kaldığını, gerçek risklerin ve toplumsal cinsiyetli kırılganlıkların ise göz ardı edildiğini göstermektedir.

Anket verilerine göre, “İşyerinizde depreme, sele ya da yangına karşı önlem var mı?” sorusuna kadın işçilerin yalnızca %34,8’i “evet” derken, %44,6’sı “hayır” yanıtını vermiştir. %12,5 “bilmiyorum” demiş, %8 ise belirsiz yanıtlar üretmiştir. Bu dağılım, afet hazırlığının kurumsallaşmadığını, kimi yerlerde yangın tüpü veya tatbikat gibi parçalı uygulamaların olsa da bütünlüklü bir yaklaşımın geliştirilmediğini, hatta işçilerin önlemlerin kapsamı konusunda kafalarının karışık olduğunu ortaya koymaktadır.

“

“Evet ama ne önlem alındı bilmiyorum bize önlem aldık dendi”

“

“Bilmiyorum görmedim yani ne desem yalan olur”

“

“Önlem alıyorlar mı bilmiyorum ama deprem olduğunda dışarı bile bırakmıyorlar bizi”

“

“Bir kere iş yerindeyken depreme yakalandık, dışarı çıkmak istedik. ‘Bir şey yok’ deyip bırakmadılar.”

Derinlemesine görüşme bulguları bu tabloyu pekiştirmektedir.

“

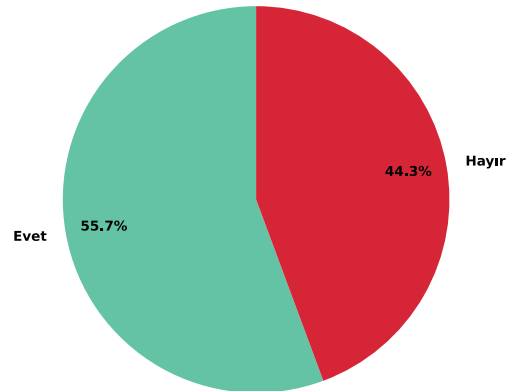
“Deprem olduğunda kapıları kilitleyip çıkarmamışlar... Hamileler de çıkarılmamış... İşçi dışarı çıkamıyor, deprem olduğunda, yangın olduğunda bile çıkamıyor.” (Fatma, Malatya)

2023 yılındaki depremi deneyimleyen bir kadın işçinin aktardığı bu durum, afet yönetimi konusundaki ihmallerin kadın işçiler için doğrudan can güvenliği sorunu yarattığını açık biçimde göstermektedir.

İş güvenliği eğitimi konusunda tablo daha karmaşıktır. Anket yanıtlarının %55,7’si “eğitim aldım” derken %44,3’ü “almadım” demektedir. Yüzeyle bakıldığında çoğunluğun eğitim aldığı düşünülebilir; ancak görüşme bulguları, bu eğitimlerin içeriksiz ve hatırlanmaz nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır.

“

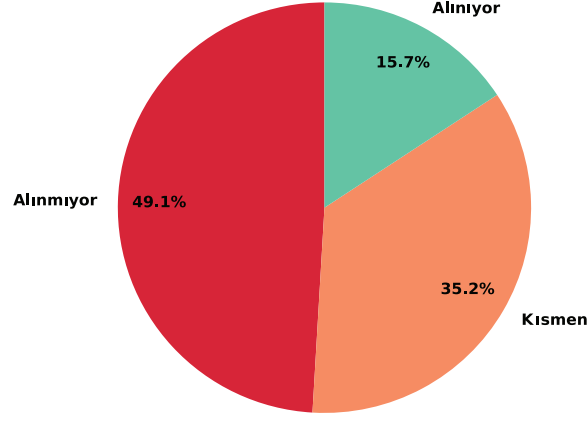
“Denetim olacağı zaman haber geliyor... Terlik giymeyeceksiniz, kapalı ayakkabı, makaslar bağlı olacak diye dolaşırlar” (Sevim, Adıyaman)



Grafik 25: İş Güvenliği Eğitimi

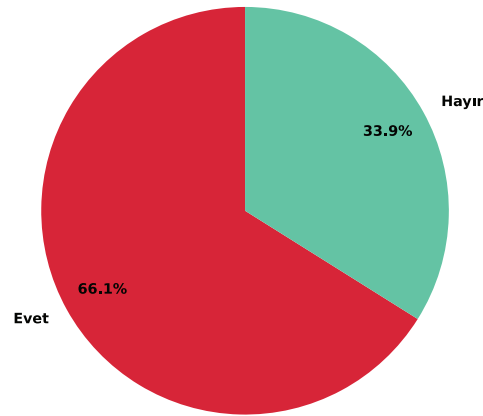
İş güvenliği eğitimlerinin nasıl gerçekleştirildiğine dair bir kesit aktaran kadın işçi bu sözleriyle eğitimlerin ve kuralların yalnızca denetim günü hatırlatıldığını anlatmaktadır. Bu durum, iş güvenliği kültürünün işyerlerinde kalıcı bir pratiğe dönüşmediğini, yalnızca görünürlük kaygısıyla işletildiğini göstermektedir.

KORUYUCU EKİPMAN SADECE DENETİMDE KULLANILIYOR



Grafik 26: İş Güvenliği Önlemleri

Anket çalışmasında iş güvenliği önlemleri sorulduğunda, işçilerin yalnızca %15,7'si “önlem alınıyor” demektedir. %49,1 “önlem alınmıyor”, %35,2 ise “kısmen alınıyor” yanıtını vermiştir. Bu dağılım, güvenlik tedbirlerinin bütünlüklü biçimde uygulanmadığını, bazı fabrikalarda belli bir alan veya bölümde kısmi tedbirler olsa bile işyerinin geneline yayılmadığını göstermektedir. Görüşme verileri de bu tabloyu doğrulamaktadır. Kadın işçilerin anlatıları, kişisel koruyucu ekipmanların çoğunlukla bulunmadığını ya da sadece denetim sırasında kullanıldığını; iş güvenliği prosedürlerinin ise işçilerin günlük deneyimine neredeyse hiç yansımadığını göstermektedir.



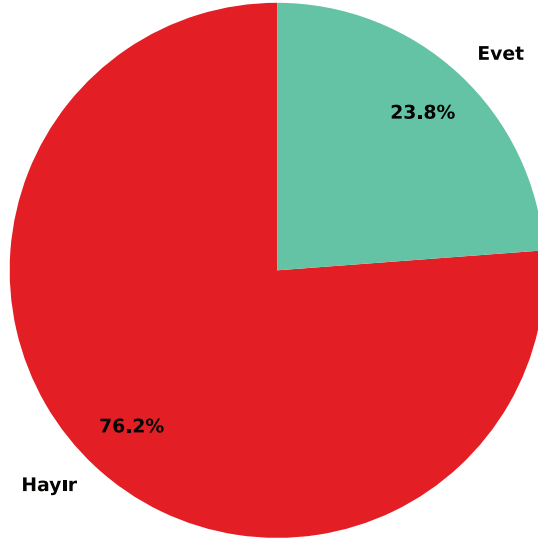
Grafik 27: İş Kazası

İş kazaları, kadın işçilerin çalışma hayatının en somut ve yaygın sorunlarından biridir. Anket sonuçlarına göre işçilerin %66,1'i çalıştıkları işyerinde kaza yaşandığını belirtmiştir. Bu oran, kazaların bireysel dikkatsizlikle açıklanamayacak kadar yaygın ve yapısal olduğunu göstermektedir. Görüşmelerde de bu tablo doğrulanmaktadır:



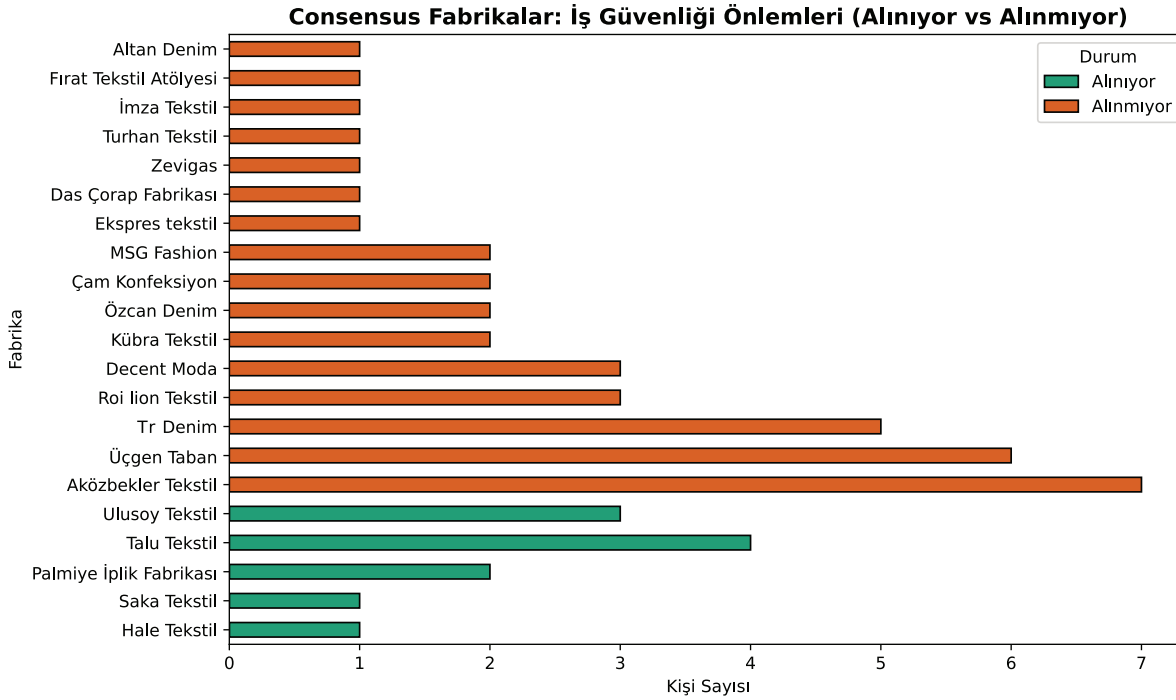
“Elini makineye kaptıran oluyor. Çoğu kadının iğne eline batıyor... çok fazla.”
(Cemile)

Üretim baskısı, zorunlu mesai ve yetersiz dinlenme süreleri, bu kazaları olağanlaştırmakta ve kadın işçilerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı üzerinde kalıcı etkiler bırakmaktadır.³¹



Grafik 28: İş Güvenliği Önlemleri

İş güvenliğine dair edinilen sonuçlar, fabrikalar ölçeğinde incelendiğinde ortaya şu sonuç çıkmaktadır; 21 fabrika özelinde yapılan karşılaştırmada, %76,2 oranında “önlem yok” yanıtı verilmiştir.



Grafik 29: Fabrikalar Bazında İş Güvenliği Önlemleri

Altan Denim, Zevigas, Roi lion Tekstil ve özellikle TR Denim ile Üçgen Taban gibi fabrikalarda işçilerin büyük çoğunluğu önlem alınmadığını belirtmiştir. Sadece Palmiye İplik Fabrikası, Ulusoy Tekstil ve Talu Tekstil gibi birkaç işyerinde “önlem alınıyor” yanıtları öne çıkmaktadır. Yukarıdaki grafik incelendiğinde iş güvenliği önlemlerinin en zayıf olduğu fabrikaların aynı zamanda küresel markalara üretim yapan tedarik zincirlerinin parçası olduğu görülmektedir. Roli Roti Tekstil, TR Denim ve Üçgen Taban gibi fabrikalar, genellikle Avrupa ve Amerika merkezli

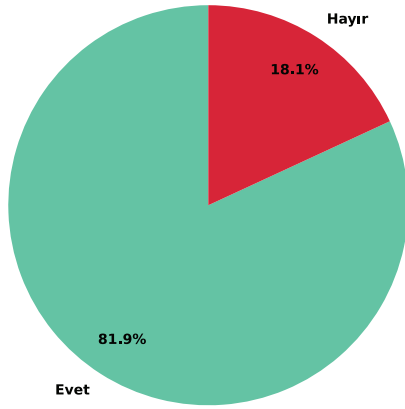
31 Bu konuya Mesailer bölümünde ayrıntılı biçimde yer verilmektedir.

hızlı moda markalarına üretim yapan fason atölyeler olarak öne çıkmaktadır. Roli Roti Tekstil ve Üçgen Taban da ayakkabı ve taban üretiminde küresel spor giyim markalarının zincirine dâhil olmaktadır. Buna karşılık Palmiye İplik ve gibi iş güvenliği önlemleri alan fabrikalar daha çok iç piyasaya veya orta ölçekli bölgesel markalara çalışmakta; küresel tedarik zincirlerinin doğrudan parçası olmamaktadır.

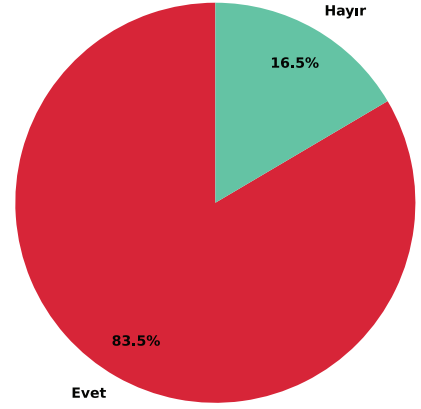
Bu tablo, iş güvenliği önlemlerinin varlığı ya da yokluğunun tesadüf olmadığını, küresel markaların sipariş baskısı ve maliyet düşürme stratejilerinin doğrudan belirleyici olduğunu göstermektedir. İronik olan, uluslararası markaların kendi kamuya açık belgelerinde “iş sağlığı ve güvenliği standartları”nı sıkça vurgulamasına rağmen, onlara üretim yapan fabrikalarda önlem alınmaması oranının %76’yı bulmasıdır. Kadın işçilerin “denetim günü”ne özgü olarak uygulanan kurallar ve makyajlı vitrinler, aslında bu markaların denetim mekanizmalarının ne kadar yüzeysel olduğunu gözler önüne sermektedir.

Dolayısıyla, TR Denim, Üçgen Taban, Aközbekler Tekstil gibi fabrikaların iş güvenliği açısından en olumsuz koşullara sahip olması, sadece yerel işverenlerin tercihleriyle açıklanamaz. Burada, küresel alıcı markaların sipariş baskısı, düşük fiyat politikaları ve kısa teslim süreleri belirleyici olmaktadır. Bu durum, sendikal mücadelenin yalnızca yerel düzeyde değil, aynı zamanda markalara karşı uluslararası düzeyde de yürütülmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

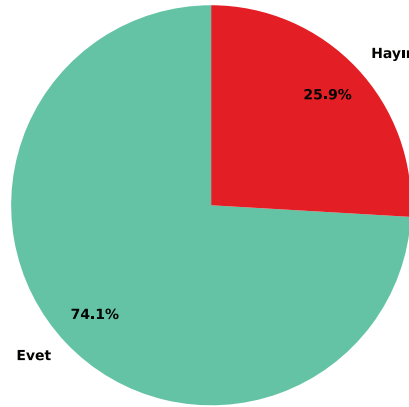
SADECE DENETİM ÖNCESİ GEÇİCİ DÜZENLEMELER



Grafik 30: Devlet/Marka Denetlemeci Geldi mi?

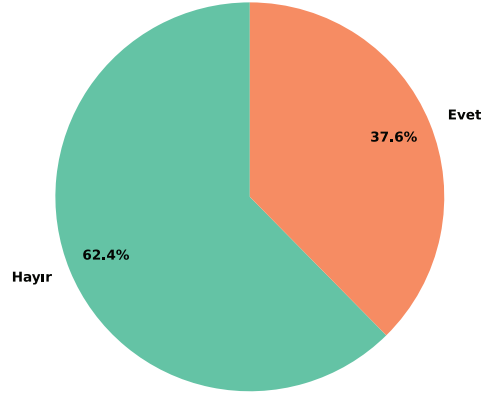


Grafik 31: Denetim Öncesi Düzenleme yapıldı mı?



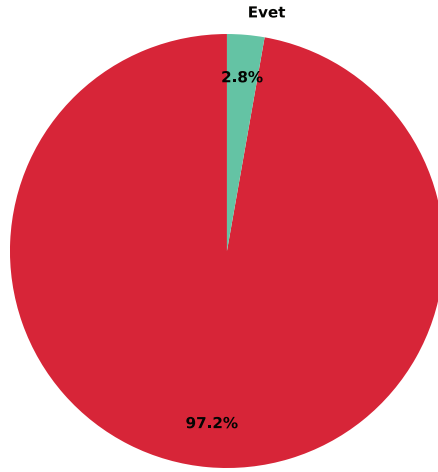
Grafik 32: Fabrikalar Bazında Denetlemeci Ziyareti

Denetim süreçleri ise raporun en çarpıcı bulgularından biridir. Anket verilerine göre işçilerin %81,9'u fabrikalarına devletten ya da markadan denetim geldiğini belirtmiştir. Bu denetimler öncesinde fabrikada düzenleme yapıldığını söyleyenlerin oranı %83,5'tir.



Grafik 33: Denetçi Sizinle Konuştu mu?

Yine %62,4'lük kesim, denetçinin kendisiyle hiç konuşmadığını ifade etmektedir.



Grafik 34: Denetim Sonrası Değişim

En dikkat çekici bulgu ise, denetim sonrası fabrikada herhangi bir değişim yaşandığını söyleyenlerin yalnızca %2,8 olmasıdır. Görüşmeler, bu rakamları somutlaştırmaktadır.

“

“Üretim yapılan markaların ne zaman denetime geleceği fabrika yönetimi tarafından biliniyor... Temizliği düzeltiyorlar, görüşülecek işçileri önceden ayarlıyorlar” (Adile, Malatya)

“

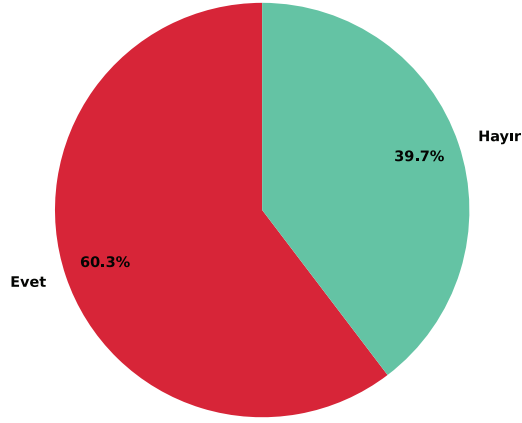
“Bir liste hazırlıyorlar... yalaka ya da korkan işçilerle görüşülüyor; asıl problemler anlatılmıyor... mesela ben o fabrikada 5 yıl çalıştım, bir denetime hiç çağırılmadım” (Feride, Urfa)

İşçilerin anlatımları denetimlerin biçimsel niteliğini gözler önüne sermekte, işçilerin gerçek sorunlarının üstünün örtüldüğü bu göstermelik süreçleri aktarmaktadır.

Sonuç olarak veriler, tekstil sektöründe iş güvenliği önlemlerinin ve denetim süreçlerinin büyük ölçüde biçimsel olduğunu, işlevsel bir güvenlik kültürü yaratmadığını göstermektedir. İşçiler “denetim geldi” diyebilmekte, eğitim aldığını ifade edebilmekte, fakat günlük pratikte iş kazaları yaygın, afet hazırlıkları yetersiz ve mahremiyet ihlalleri olağan hale gelmiş durumdadır. Bu kopukluk, kâğıt üzerinde uyum ile sahadaki ihlaller arasındaki derin çelişkiyi görünür kılmaktadır.

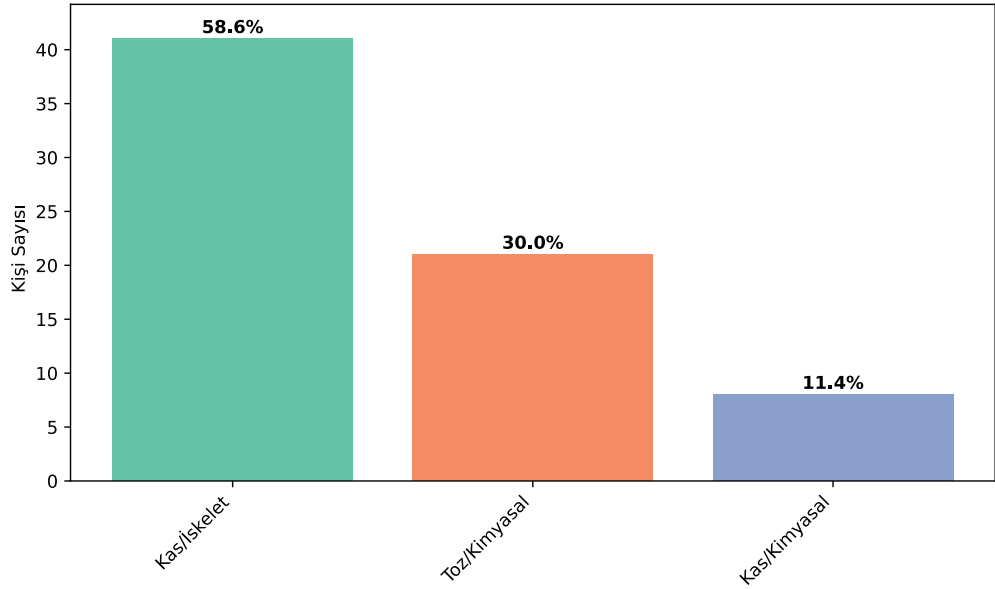
EN YAYGIN ŞİKAYET KAS-İSKELET SİSTEMİ HASTALIKLARI

Kadın işçilerin maruz kaldığı meslek hastalıkları ve iş kaynaklı rahatsızlıklar, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinden değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle şekillenen yapısal sömürü ilişkilerinden de beslenmektedir. Nicel verilere göre, çalışırken rahatsızlık veya meslek hastalığı yaşayan kadın işçilerin oranı dikkat çekici derecede yüksek. Katılımcıların büyük çoğunluğu baş, bel, sırt ve ayak ağrılarından, varisten ve uzun süre ayakta çalışmaktan kaynaklı rahatsızlıkların yanı sıra kimyasal maddelere maruz kalmaktan kaynaklı cilt ve solunum sorunları yaşadıklarını bildirmiştir.



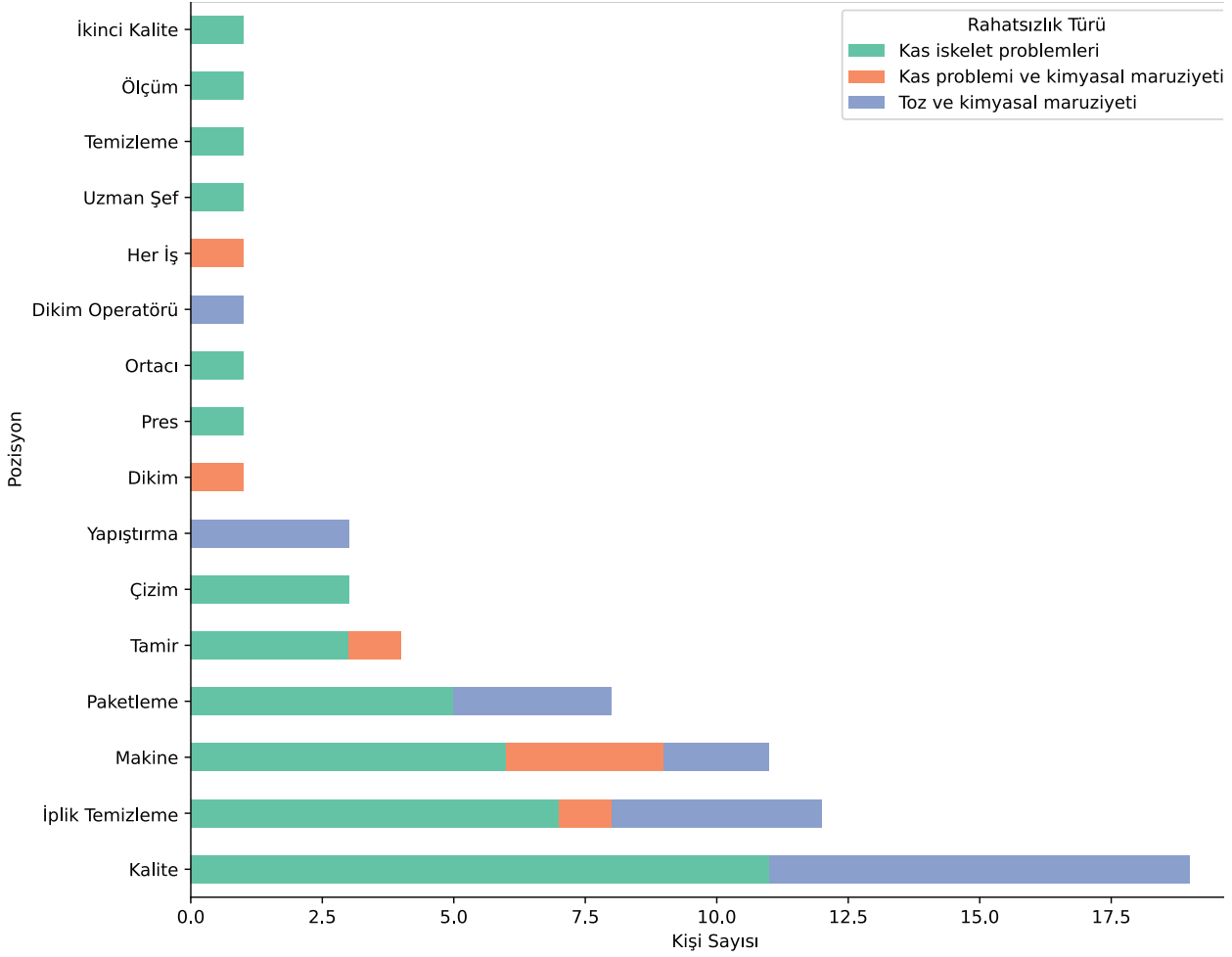
Grafik 35: Fiziksel Rahatsızlık

Katılımcıların %60,3'ü çalışırken rahatsızlık ya da meslek hastalığı yaşadığını belirtmiştir. Bu oran, sektörde iş sağlığına yönelik sistematik bir ihmal olduğunu açıkça göstermektedir.



Grafik 36: Fiziksel Rahatsızlık Türleri

Rahatsızlık yaşayan kadınlar arasında en yaygın şikâyet kas-iskelet sistemi problemleridir; bu sorunlar tüm rahatsızlıkların %58,6'sını oluşturmaktadır. Takip eden oranlar ise %30 ile toz/kimyasal madde maruziyeti, %11,4 ile her iki riskin birlikte görülmesi şeklindedir. Özellikle kimyasal maruziyet, tekstil işkolundaki kadınların cilt ve solunum yollarını etkileyen görünmez bir tehdit olarak öne çıkmaktadır.



Grafik 37: İşçilerin Pozisyonları Bazında Fiziksel Rahatsızlık Türleri

Ayrıca işçilerin pozisyonlarına göre rahatsızlık türleri incelendiğinde, işin niteliğiyle hastalık türleri arasında bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Örneğin kalite kontrol, iplik temizleme, makine ve paketleme gibi bölümlerde çalışan kadın işçilerde hem kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları hem de toz ve kimyasal maruziyeti yoğun olarak birlikte görülmektedir. Bu pozisyonlar, üretimin hem hız hem de dikkat gerektiren en baskıcı kademelerinde yer almaktadır. Yapıştırma ve dikim operatörlüğü gibi görevlerde ise özellikle kimyasal madde maruziyeti dikkat çekicidir. Tamir ve “her iş” yapan kadın işçiler, hem fiziksel yük hem de kimyasal etkiye açık pozisyonlarda çalışmakta, bu da iki yönlü rahatsızlık türlerinin birleşimini tetiklemektedir.

‘MASAYA YASLANMAMIZA BİLE İZİN VERİLMİYOR’

Bu bulgular, kadın işçilerin pozisyonlarına göre farklılaşan ama eşit derecede sağlıksız koşullarda çalıştırıldığını ve bu durumun hem fiziksel hem biyolojik sağlık üzerinde yıkıcı etkiler doğurduğunu ortaya koymaktadır.

“

“Günde 12 saat ayakta duruyoruz. Sırtımda fıtık çıktı, ama hastaneye gitmeye bile vaktim yok.” (Fidan, Urfa)

“

“Topuk dikenini oldu bende raporum da var. Hatta raporumun olmasına rağmen koltukta oturmayı yasakladılar. Bıraktım koltuğu, masaya yaslanmamıza bile izin vermiyorlar.” (Fatma, Malatya)

Bu ifade hastalıklarının da görmezden gelindiğini ve çalışma hakkının insan onuruna uygun koşullarda sunulmadığını gösteriyor. Topuk dikenini gibi kronik bir rahatsızlıkla bile dinlenme hakkı tanınmayan işçinin “masaya yaslanması” dahi yasaklanmıştır. Oysa 4857 sayılı İş Kanunu’nun 77. maddesi, işverenin işçilerin sağlığını korumakla yükümlü olduğunu açıkça belirtir; ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, çalışanların sağlık raporları doğrultusunda iş koşulları yeniden düzenlenmelidir. Buna rağmen, raporlu hastalığa rağmen destekleyici ekipman sağlanmaması, açıkça hem hukuka hem de insan onuruna aykırıdır.

‘HAMİLEYİM ‘YÜK KALDIRAMAM’ DEDİM İŞTEN ÇIKARDILAR’

Uzun süre ayakta çalışmak, özellikle gebelik döneminde kadınlar için ciddi sağlık riskleri doğurmaktadır. Buna rağmen hiçbir yapısal önlem alınmamakta; işverenin duyarsız tutumu kadınları ya istifaya zorlamakta ya da doğrudan işten çıkarmaya yol açmaktadır. Bir işçi yaşadığı süreci şöyle aktarıyor:



“Hamileyim dedim, kaldıramıyorum bu yükleri. ‘O zaman ne iş yapabiliyorsun sen?’ dediler. Sonra da işten çıkardılar.” (Ayşe, Urfa)

Bu tanıklık, işverenlerin kadın bedeninin sınırlarını sistematik biçimde görmezden geldiğini ve doğurganlık ile hamilelik gibi doğal süreçleri işten çıkarma gerekçesi haline getirdiğini açıkça ortaya koymaktadır. Oysa Türkiye’nin de taraf olduğu ILO 183 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi, hamile işçilerin daha hafif işlere yönlendirilmesini ve doğum öncesi-sonrası izinlerin güvence altına alınmasını öngörür. Ancak saha gözlemleri, bu hakların pratikte neredeyse hiçbir karşılığının olmadığını göstermektedir.

‘SANDALYE VERİLDİĞİNDE ÜRETİMDE DÜŞÜŞ YAŞANMIYOR’

BİRTEK-SEN avukatı Esmer Özer, gebelik sürecinde kadın işçilerin maruz kaldığı koşulları şu sözlerle açıklamaktadır:

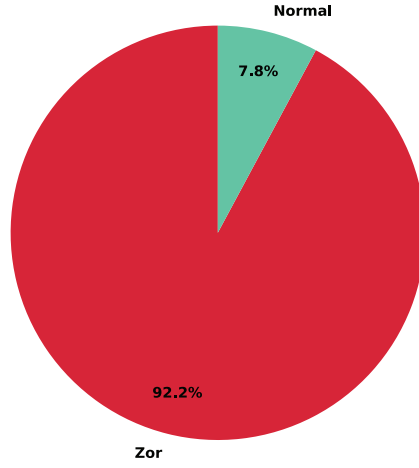


“Şimdi tekstil sektöründe işçiler genelde ayakta çalışıyor. Bu çok ciddi bir sorun. Özellikle gebelik döneminde kadının tüm gün ayakta kalması. Normal gebe olmayan bir kadın ya da erkek işçi için de bir süre sonra varis gibi, fitik gibi hastalıklara sebep oluyor. Ama özellikle gebelik döneminde ayakta kalma çok daha fazla risk barındıran bir şey. Gebeliğin istenmeyen şekilde sonuçlanmasına, kayıplara kadar gidebilecek bir süreç. En çok yaşanan sorunlardan biri de bu, ayakta çalışmaya zorlanma. Sandalye gibi destekler verilmiyor. Bu arada sandalye verildiği zaman üretimde bir düşüş de yaşanmıyor aslında. Tam tersine işçi daha rahat hissettiği için daha rahat çalışıyor. Ama verilen sandalyelerin sonradan kaldırıldığı örnekler var.”

Özer ayrıca, iş görüşmeleri sırasında kadınlara “Yakın zamanda çocuk düşünüyor musunuz?” sorusunun yöneltildiğini, gebelik planlayan kadınların işe alınmadığını ve hamile kalanların baskı ve tehditlere maruz kaldığını ifade etmiştir. Bu uygulamalar, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde yer alan “eşit davranma ilkesi”ne açıkça aykırıdır. Dahası, bu ayrımcılığın yalnızca özel sektörde değil, sendikali işyerlerinde ve kimi zaman sendika temsilcileri eliyle de uygulandığına dair tanıklıklar mevcuttur.

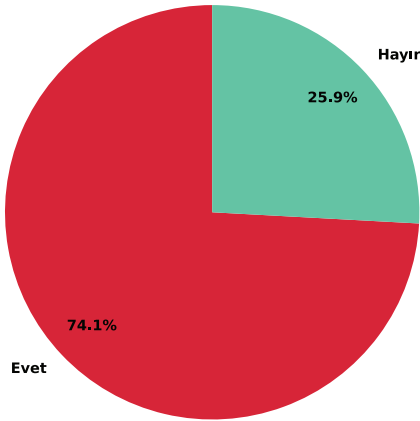
Bu durum, kadın emeğinin yalnızca üretkenliğiyle değil, doğurganlığıyla da denetlenmeye çalışıldığını; “fabrikanın verimliliğine zarar vermeyecek” kadın işçilerin tercih edildiğini göstermektedir.

Kadın işçilerin sağlığıyla üretkenlik arasında sahte bir karşılık kurulduğu bu örnekler üzerinden açıkça görülmektedir. Üstelik üretimde verim kaybı yaşanmamasına rağmen, destekleyici araçların (örneğin sandalye) geri alınması gibi keyfi müdahaleler, kadın bedeninin yalnızca üretim amacıyla var sayıldığını ve iyilik halinin işverenin önceliği olmadığını ortaya koymaktadır.

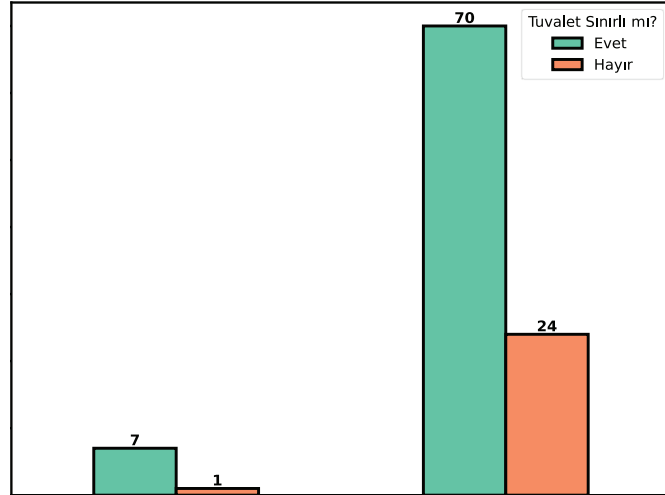


Grafik 38: Regl Koşulları

Öte yandan, kadınlar regl günlerinde yaşadıkları fiziksel zorlukların tamamen göz ardı edildiğini, hatta tuvalete gitme hakkının dahi keyfi biçimde kısıtlandığını dile getirmektedir. Nitekim grafikler, bu deneyimin bireysel değil, yapısal olduğunu açıkça göstermektedir. Ankete katılan 102 kadından yalnızca %7,8'i regl günlerini "normal" geçirirken, %92,2'si bu dönemi "zor" olarak tanımlamıştır. Bu çarpıcı oran, regl döneminin fabrika koşullarında kadınlar için ağır bir bedensel yük anlamına geldiğini ortaya koymaktadır.



Grafik 39: Tuvalet Sınırlaması



Grafik 40: Regl Koşulları ve Tuvalet Sınırlaması

Bu tabloya rağmen, kadınların tuvalete erişimi dahi güvence altında değildir. Yetmiş katılımcı tuvalete gitmelerinin sınırlı olduğunu belirtmiştir. Özellikle regl dönemlerinde, bu kısıtlama yalnızca konforsuzluk değil, ciddi sağlık riski anlamına gelmektedir. Veriler ayrıca regl günlerinde "zorlandığını" belirten 70 kadının tamamının, aynı zamanda tuvalet erişiminin sınırlı olduğunu da ifade ettiğini göstermektedir (Grafik 40). Bu durum, üretim baskısının kadınların bedensel ihtiyaçlarının önüne geçtiğini ve biyolojik bir sürecin dahi "verimliliğe zarar" gerekçesiyle bastırıldığını göstermektedir. Bir işçi şöyle aktarmıştır:



"Adetliyim, ped değiştirmem gerek dedim. 'Biraz daha tut, molaya az kaldı' dediler. Altıma yapayım mı yani?" (Adile, Malatya)

Fabrika içerisinde regl olan bir kadının, dışarıdan ped ya da ağır kesici temin etmesi gerektiğinde, ustabaşından müdüre, insan kaynaklarından güvenliğe kadar uzanan hiyerarşik bir “izin zinciri”nden geçmesi gerektiği ifade edilmiştir. Regl gibi mahrem ve biyolojik olarak kaçınılmaz bir sürecin böylesine baskılanması, kadınların bedenlerinin denetim altına alındığı, öznelliklerinin yok sayıldığı bir çalışma rejimini görünür kılmaktadır. Bu tür uygulamalar yalnızca iş hukuku açısından değil, insan onuru açısından da ağır bir ihlal niteliğindedir.

ÖNERİLERİMİZ

Kadın işçiler için regl izni tanınmalı ve bu hak toplu iş sözleşmelerine ya da protokollere eklenmelidir.

Risk değerlendirmesi, ergonomi, toz-kimyasal kontrolü ve acil tahliye protokollerini içeren kalıcı İSG programlarının uygulanması; KKE temininin sürekliliğinin denetlenmesi gerekmektedir.

Meslek hastalığı izleminin cinsiyete duyarlı göstergelerle düzenli raporlanması önerilmektedir.

Hamilelikten kaynaklı görev değişikliği, kadının onurunu zedelemeyecek biçimde düzenlenmeli; işten çıkarma kesinlikle yasaklanmalıdır.

3.6. Kadına Yönelik Şiddet, Ayrımcılık ve Sessizleştirme

Araştırmamıza katılan kadın işçilere, işyerlerindeki taciz ve ayrımcılık deneyimlerini anlamak amacıyla bir dizi soru yöneltilmiş, bu sorulardan bazılarına verilen açık uçlu yanıtlar nitel analiz yöntemleriyle değerlendirilmiştir. Yapılan görüşmeler, kadınların büyük çoğunluğunun kendini işyerinde güvende hissetmediğini ortaya koymuştur. Bu bölümde, bu güvensizlik halinin altında yatan nedenler ele alınacak; cinsiyet temelli ayrımcılığın ve güvencesizliğin işyerlerindeki yapısal boyutları görünür kılınacaktır.

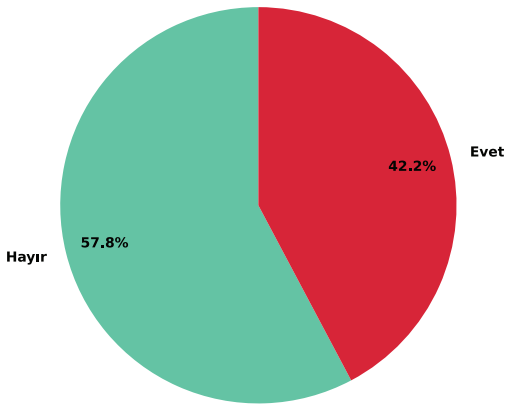
SESSİZLİĞİN NEDENLERİ / ŞİKAYET MEKANİZMASININ EKSİKLİĞİ

Kadınlar güvenliği, yalnızca fiziksel bir korunma hali olarak değil; aynı zamanda düşünce ve duygularını ifade edebilme, destek görebilme ve taciz karşısında yalnız bırakılmama biçiminde tarif etmektedir.

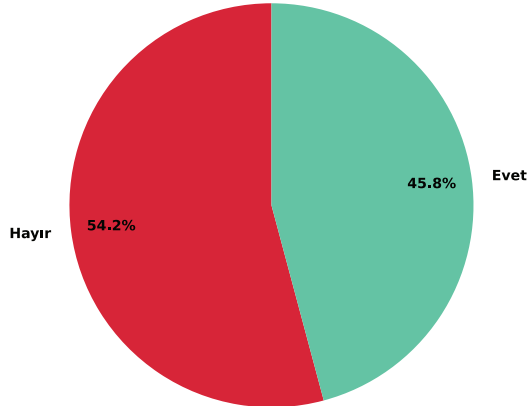


“Kimseyle konuşmamaya çalışıyorum. Bir şey paylaşırsam dedikodu olur, amrin gider diye korkuyorum.”

Açık uçlu yanıtlar da göstermektedir ki, kadınlar güvenlik ihtiyacını hem fiziksel hem de psikolojik olarak tarif etmektedir. Özellikle cinsel tacizle ilgili olarak resmi mekanizmaların işlememesi, güvenlik hissini ciddi biçimde zedelemektedir. Araştırmada yer alan veriler, gerek resmi şikâyet yollarının yokluğu gerekse var olan yapıların güvensizliği nedeniyle kadın işçilerin çoğunlukla sessiz kalmayı tercih ettiğini göstermektedir.



Grafik 41: Taciz Deneyimi Oranı



Grafik 42: Tacizlerin Şikayet Edilmesi

Bu güvensizlik hali özellikle cinsel taciz ya da rahatsız edici davranışlar söz konusu olduğunda daha da belirginleşmektedir. Nitekim anket verilerine göre, kadın işçilerin %42,2'si işyerinde taciz ya da rahatsız edici bir davranışa maruz kaldığını belirtmiştir. Ancak bu deneyimlerin yalnızca %45,8'i şikâyet edilmiştir. Yani kadınların yarısından fazlası (%54,2) bu durumları hiçbir yere bildirmemeyi tercih etmektedir. Bu bulgu, şikâyet etmeme eğiliminin bireysel değil yapısal nedenlerle ilişkili olduğunu güçlü biçimde göstermektedir. Bildirmeme gerekçeleri arasında “cezalandırılma korkusu”, “bir işe yaramayacağına dair inanç” ve “şikâyet edilecek güvenilir bir merci bulamamak” öne çıkmaktadır. Açık uçlu yanıtlarda şu ifadeler dikkat çekicidir:



“Ustabaşına söylesek azar işitiyoruz. ‘Sen yanlış anlamışsındır’ diyorlar.”

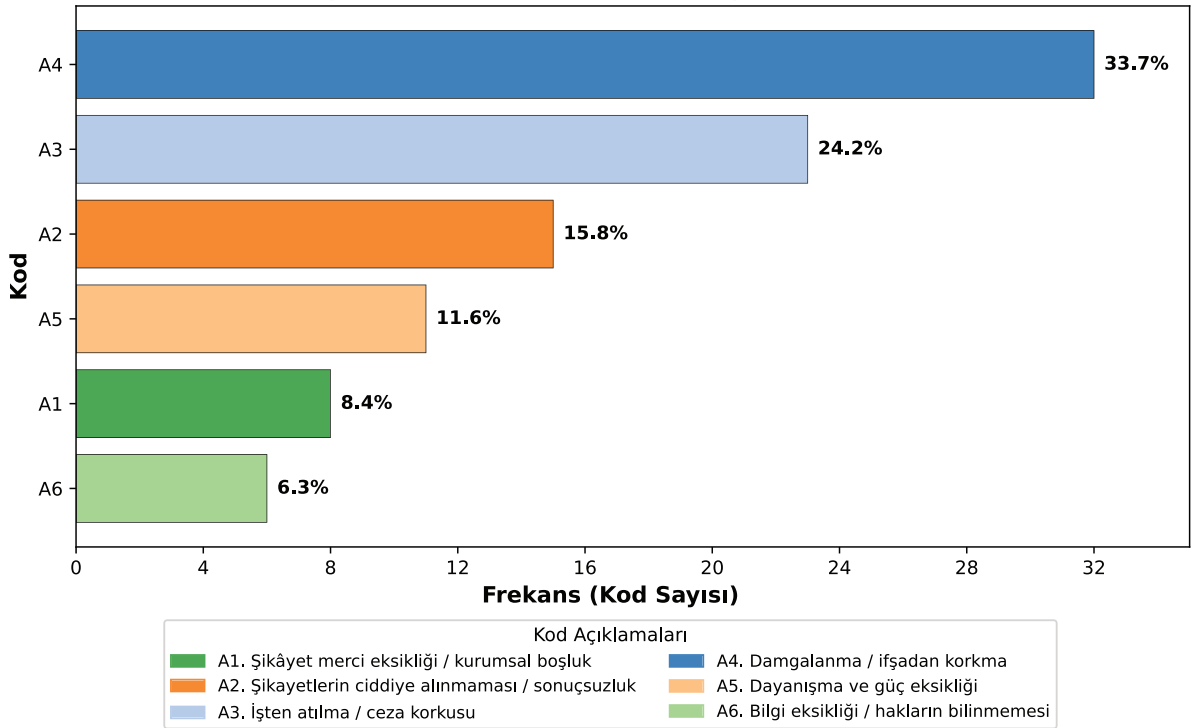


“Zaten kadın olduğumuz için ciddiye alınmıyoruz. Kimse bizi korumuyor.”

Derinlemesine görüşmeler de bu tabloyu pekiştirmektedir. İşçilerin haklarını savunması ve düzgün işleyen bir şikayet mekanizmasını işletmekle sorumlu olan sendikalar bile bu süreçte patronlarla aynı dili kullanabilmektedir;



“Sendika temsilcisine diyoruz ki artık gerçekten ustabaşının bağırımlarına tahammül edecek psikolojiye sahip değilim. Bize kötü davranmayı bırakması lazım. Ama onlar diyor ki, ‘Yapacak bir şey yok, burası özel sektör, bunu bilerek işe girdiniz.’ Sendika, işverenin diliyle cevap veriyor.” (Esma, Malatya)



Grafik 43: Tacizlerin Bildirilmeme Sebepleri

Yukarıdaki grafik, kadın işçilerin rahatsız edici davranışları neden bildirmediğine dair açık uçlu soruya verdikleri yanıtların tematik analizini sunmaktadır. Kodlama süreci, içerik analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiş; benzer yapısal temalar etrafında gruplanan ifadeler altı ana kategoriye ayrılmıştır. Örneğin “Kimi, kime şikayet edeceğim?” ya da “Hiçbir merci yok, muhatap yok” gibi ifadeler, kurumsal yapının eksikliğine işaret ettikleri için A1 – Şikâyet merci eksikliği / kurumsal boşluk başlığı altında toplanmıştır. “Zaten bir şey değişmiyor” veya “Şikayet edilse bile sonuç alamıyoruz” gibi cümleler, A2 – Şikayetlerin ciddiye alınmaması / sonuçsuzluk şeklinde kodlanmıştır. “İşten atılma korkusu var” diyen işçiler A3 – Ceza/işsizlik tehdidi, “Adım çıkar diye susuyorum” ifadesi ise A4 – Damgalanma korkusu kapsamında değerlendirilmiştir. Ayrıca, “Yalnızım, destek yok” diyenler A5 – Dayanışma eksikliği, “Hakkımı bilmiyorum” diyenler ise A6 – Bilgi eksikliği kodlarıyla eşleştirilmiştir.

Bu kodlama yaklaşımı, yalnızca bireysel gerekçeleri değil, bu gerekçelerin dayandığı yapısal engelleri görünür kılmak üzere kurgulanmıştır ve sessizliğin arkasındaki çok katmanlı yapısal nedenleri bütüncül bir biçimde ortaya koymaktadır.

Kadınların %33,7’si bildirmeme gerekçesini damgalanma ve ifşadan korkma olarak tanımlamıştır. “Herkesin ağzına düşmekten korkuyorum” diyen bir katılımcının ifadesi, bu sessizliğin toplumsal denetim, dedikodu, utandırma gibi yollarla pekiştirildiğini ve ataerkil normların gölgesinde şekillendiğini göstermektedir. Bunu %24,2 ile işten atılma ve ceza korkusu takip etmektedir. “Şikayet edersem işten atılırım, zaten iş zor bulunuyor” diyen kadınlar, güvencesizlik rejimi altında şikâyet hakkının fiilen ortadan kalktığını belirtmektedir.

ŞİKAYETLER SONUÇSUZ KALINCA KADINLAR KENDİLERİNİ SUÇLUYOR

Yüzde 15,8 oranında katılımcı, şikayetlerin sonuçsuz kaldığını ya da kendilerinin suçlandığını ifade etmiştir. %11,6 oranla öne çıkan “dayanışma ve güç eksikliği” teması ise kadınların yalnız bırakıldıklarında sessizliği tercih ettiklerini göstermektedir. “Yalnız kalırım diye korktum, kimse arkamda durmaz” diyen katılımcılar, bireysel sessizliğin arkasında kolektif örgütsüzlüğün yer aldığını açıkça ifade etmektedir. Şikayet merci eksikliğini belirten %8,4’lük grup ise “kimi, kime şikayet edeceğim?” diyerek mevcut yapıların işlevsizliğine işaret etmektedir. Son olarak, %6,3 oranında katılımcı, haklara dair bilgi eksikliği nedeniyle sessiz kaldığını belirtmiştir. “Hakkımı bilmiyorum, nereye şikayet edilir onu da bilmiyorum” gibi ifadeler, yalnızca bireysel bilinç eksikliğine değil, sistematik bir dışlama pratiğine işaret etmektedir.

‘TACİZ VAKALARI DAHA ÇOK BAĞIMSIZ SENDİKALARA GELİYOR’

Bu örnekler, şikâyet mekanizmalarının sadece teknik eksikliklerden değil, aynı zamanda ataerkil işyeri kültüründen ve güç ilişkilerinin adaletsizliğinden kaynaklandığını göstermektedir. Kadın işçilerin kurumsal yapılara güvenememesi, onları “alternatif” ve çoğu zaman da kurumsal olmayan yollarla çözüm aramaya itmektedir. Örneğin, Halime Sancak’ın anlatımına göre birçok kadın doğrudan bağımsız sendika temsilcilerine ulaşmakta, çünkü “sarı sendikalar”da uğradıkları mağduriyetler nedeniyle buralara başvurmamaktadırlar:



“Malatya’da işçi mobinge uğradığında, tacize uğradığında artık doğrudan bize ulaşıyor. Halime’nin çalıştığı bir sendika deyip beni arıyorlar.”

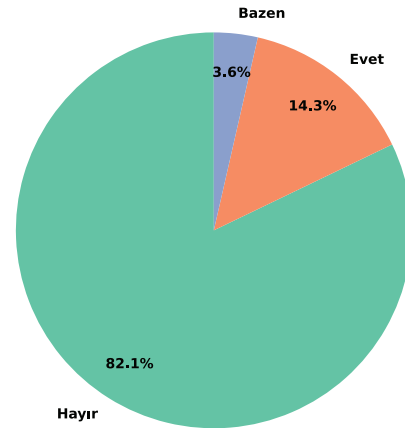
Sonuç olarak, kadın işçilerin çalışma koşullarına dair yaşadıkları yapısal eşitsizliklerin görünür olması ve giderilmesi için yalnızca şikâyet mekanizmalarının varlığı değil; bu yapıların güvenilir, ulaşılabilir ve cinsiyet eşitliği ilkesine uygun şekilde çalışması gerekir. Aksi takdirde bu mekanizmalar, sessizliğin ve tahammülün kurumsal dayanağı haline gelmektedir.

SERVİS, GECE MESAİLERİ VE MEKANSAL AYRIMCILIK

Araştırmanın yürütüldüğü şehirlerde orta ve büyük ölçekli fabrikalar genellikle yerleşim alanlarından uzakta bulunan organize sanayi bölgelerinde konumlanmıştır. Bu nedenle servis hizmeti zorunlu hale gelmiştir. Ancak mevcut servis uygulamaları, özellikle kadın işçiler için yetersizdir. Organize sanayi bölgelerinin izole yapısı göz önüne alındığında, bu durum kadınların taciz ve saldırı riskiyle baş başa bırakıldığını göstermektedir. Servis sistemi mevcut olmakla birlikte, cinsiyet körü biçimde tasarlanmış ve kadınların güvenli ulaşım hakkını temin etmekten uzaktır.

KARANLIKTA ÜRETEK KADINLAR

Kadın işçiler için servis hizmetine erişim yalnızca bir ulaşım meselesi değil, doğrudan bir güvenlik ve eşitlik meselesidir.³² Araştırmamız, gece vardiyasında çalışan



Grafik 44: Servisler Kadınları İstedikleri Yerde İndiriyor mu?

³² Türkiye gibi ataerkil bir toplumda kadınların gece saatlerinde kamusal alanlarda güvenli var olabilmesi hâlâ mümkün değildir. Sokakta yürümek, toplu taşıma kullanmak ya da evine tek başına dönmek kadınlar için başlı başına bir güvenlik riski taşımaktadır. Bu durum kamusal kurumlar tarafından da kabul görmektedir. Örneğin İstanbul Büyükşehir Belediyesi, kadınların akşam saatlerinde daha güvende hissedebilmesi için bir uygulama başlatarak, toplu taşıma araçlarının saat 22.00’den sonra durak dışında, kadınların evine daha yakın noktalarda durmasına olanak tanımıştır. Bu örnekten hareketle, biz de araştırmamızda saat 22.00 bir eşik olarak belirtildi. Kadın işçilerin işten çıkış saatleri bu sınırın öncesi ve sonrası olarak kodlandı ve gece vardiyalarının kadınların güvenliği üzerindeki etkisi bu eşik üzerinden analiz edildi.

kadınların ciddi bir mekânsal ayrımcılığa maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Kadın işçilerin %62'si işten gece 22.00'den sonra çıktığını belirtmiş; bu grubun yalnızca %14,3'ü servisle evinin kapısına kadar bırakıldığını ifade etmiştir. Geri kalan %82,1 ise, ya güzergâh dışında kaldığı için yürümek zorunda kaldığını ya da “erkekler gibi” sokak başında bırakıldığını belirtmiştir.

Bir kadın işçi bu durumu şu sözlerle ifade etmektedir:

“

“Saat gece 2’de çıktım. Servis beni organize sanayide indirdi. Oradan evime kadar tek başıma yürüdüm. Güvende hissetmediğimi şoföre söyledim, ‘Sen erkek gibi kadınsın zaten, sana bir şey olmaz’ dedi.” (Kadın işçi, Malatya)

Kadınların gece geç saatlerde kamusal alanlarda yalnız bırakılması, taciz ve saldırı riskini artırmakta; dahası bu risk, işveren ve firmalar tarafından “bireysel sorumluluk” olarak görülmektedir.

Fazla mesainin olağanlaştığı fabrikalarda, kadınların gece yarısı ve sabaha karşı evlerine dönmesi, çalışma koşullarının erkek egemen bir norm üzerinden tasarlandığını gösterir.

“

“Bazen gece 3’te çıkıyoruz işten. Servis beni evimin yakınındaki karanlık bir kavşağa bırakıyor. Oradan yürümek zorundayım. Çok korkuyorum ama mecburum.” (Feride, Urfa)

“

“Gece vardiyasından sonra servis gelmedi. Müdür ‘Taksiyle git’ dedi. Param yoktu. Üç saat fabrikada bekledim, sabah mesaisiyle birlikte döndüm.” (Beyhan, Antep)

Bu anlatılar, yalnızca kötü planlama ya da ihmal değil, işverenlerin cinsiyet körü politikalarının doğrudan sonucu olarak değerlendirilmelidir. Kadınların güvenliği işyeri hizmetleri tasarlanırken bir öncelik olarak ele alınmamaktadır. Öte yandan, servislerde yaşanan sözlü taciz ve mahremiyet ihlalleri de başka bir yapısal soruna işaret eder. Halime Sancak, gece servisinde kadınların şoför ve erkek işçilerle aynı araçta yolculuk ederken yaşadığı terdirginliği şöyle aktarır:

“

“Kadınlar serviste birbirine yakın oturur. Şoför ya da erkek işçiler laf atınca, birbirlerini korumaya çalışırlar. Ama bu hep bir diken üstünde hâl demek.”

Bütün bu bulgular, kadınların sadece üretim süreçlerinde değil, işe ulaşımında da cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını ve servis sisteminin erkek egemen normlarla yapılandığını göstermektedir. Servis hakkı eşit, güvenli ve kadınların ihtiyaçlarını gözeten bir biçimde yeniden tasarlanmadıkça, bu durum yapısal bir ayrımcılık olarak varlığını sürdürecektir.

ÜST ARAMALARI VE MAHREMİYET İHLALİ ‘ARKADAŞIMIZIN PEDLERİNİ ORTAYA SAÇILAR’

Saha verileri, fabrikalarda uygulanan üst aramalarının kadın işçiler için sıradan bir güvenlik kontrolü olmaktan çıkıp mahremiyet ihlaline dönüştüğünü ortaya koymaktadır. Yönetimler bu uygulamayı “hırsızlığı önleme” gerekçesiyle savunmakta, özellikle işçilerin dışarıya kıyafet çıkarıp çıkarmadığını kontrol etmeye odaklanmaktadır. Ancak bu gerekçe, başlı başına bir çelişki barındırmaktadır: Anketlerde kadınlara “ürettiğiniz ürünleri satın alabiliyor musunuz?” diye sorulduğunda, %95,7’si hayır yanıtını vermiştir (Grafik 10). Yani işçiler kendi ürettikleri mallara erişemezken, aynı ürünleri çalabilecekleri kuşkusuyla aşağılayıcı aramalara tabi tutulmaktadır.

“

“Üst aramasını reddedersen hemen tutanak tutuluyor.” (Feride, Urfa)

“

“Dolaplara bakıyorlar, kadınların giyinme odalarına giriyorlar. Bir keresinde güya çalınmış ürün bulmak için bir arkadaşımızın pedlerini karıştırdılar, ortalığa saçtılar. Olay çıktı. Biz utandık ama onlar hiç önemsemedi. (Adile, Malatya)

Kadın işçilerin anlatımları, aramaların sıklıkla keyfî biçimde yapıldığını gözler önüne sermektedir. Bu anlatımlar güvenlik kontrollerinin kadınların mahremiyetleri pahasına yapılarak özel alanlarına müdahale edildiğini ortaya koymaktadır.

Bazı fabrikalarda kadın güvenlik görevlisi bulunmadığı için aramalar erkek personel tarafından gerçekleştirildiği kadın işçilerle yapılan uzman görüşmeleri sırasında ortaya çıkmıştır. Halime Sancak bunu şu şekilde özetliyor:

“

“Özak’ta kadınları kadın güvenlik, erkekleri erkek güvenlik arıyor. Ama başka yerlerde kadın güvenlik yok. Erkek güvenlik kadınları arıyor. Bu da işçilerin onurunu kırıyor.”

Burada maliyet gerekçesiyle güvenlik kadrosunun çeşitlendirilmemesi, doğrudan kadınların onuruna yönelik bir tehdit haline gelmektedir.

‘KADINLARA DAHA RAHAT BAĞIRIYORLAR’

Görüşmelerde en sık karşılaşılan örneklerden biri, ustabaşılardan gelen aşağılayıcı, cinsiyetçi sözlerdir. Esmer Özer’in vurguladığı gibi:

“

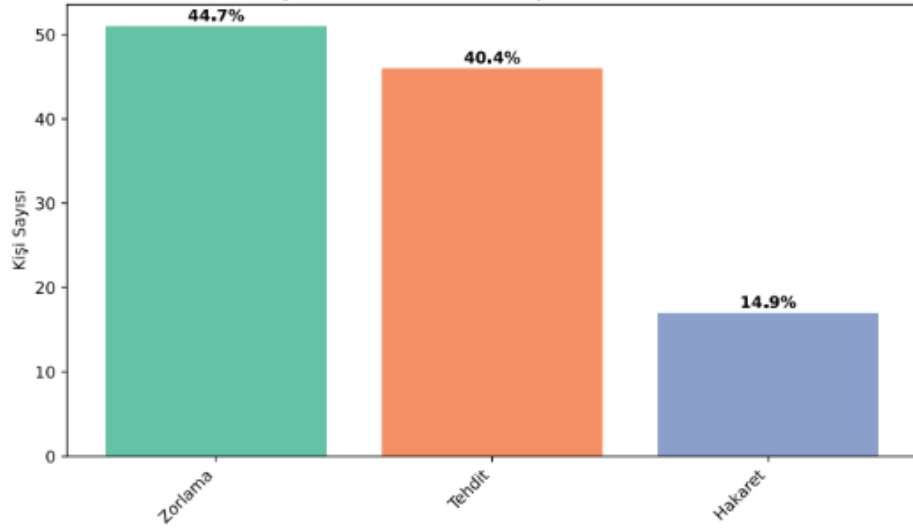
“Kadınlara daha rahat bağırıyorlar. Erkeklerle aynı sözleri söylemeye çekiniyorlar. Kadın işçiler mobbing nedeniyle daha kolay yıldırılıyor, çoğu zaman da istifaya zorlanıyor.”

Tekstil sektöründe kadın işçilerin maruz kaldığı en yaygın şiddet biçimlerinden biri mobbing, yani sistematik psikolojik yıldırma. Bu yıldırma, yalnızca bireysel davranışlardan ibaret değildir; üretimi artırmayı, itaati pekiştirmeyi ve kadın işçileri sindirmeyi hedefleyen yapısal bir yönetim stratejisidir. Anket verileri, görüşme dökümleri ve uzman değerlendirmeleri birlikte okunduğunda, mobbingin hem cinsiyet temelli ayrımcılıkla hem de güvencesiz istihdam rejimiyle iç içe geçtiği görülmektedir.

Araştırmamız, kadın işçilerin farklı biçimlerde mobbinge maruz kaldığını göstermektedir. Kadın işçilerden gelen yanıtlar mobbingin yalnızca bireysel otorite gösterileri değil, aynı zamanda üretim disiplininin temel araçlarından biri olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın işçilere yönelik bağırma ve hakaret, çalışma ortamının “olağan” bir parçası haline getirilmiş; fazla mesaiyi reddetmek, işten atılmaya varan yaptırımlarla karşılık bulmuştur. Üretimin aksaması riskine karşı işçiler daha kötü işlerde çalıştırılmış hatta işten çıkarılmakla tehdit edilmiştir.

“Fazla mesaiye zorlanıyor musunuz?”³³ sorusuna “Evet” yanıtı veren kadınlara (Grafik 13) “Mesaiye kalmak istemezseniz ne ile karşılaşıyorsunuz?” sorusu yöneltildiğinde işçilerin, işten çıkarılma tehdidi dahil çeşitli mobbing türleriyle fazla mesaiye bırakıldıkları ortaya çıkmaktadır (Grafik 14).

33 Bu soruya verilen yanıtlar ayrıntılı olarak “Mesailer” başlığı altında analiz edilmiştir.

Grafik 14: Fazla Mesaiye Zorlananlar Arasında Mobbing Türleri³⁴

“

“Bir gün fazla mesaiye kalmadım diye ertesi gün en ağır işe verdiler. Ütöde çalıştırdılar, sonra da ‘ya kalırsın ya çıkışın verilir’ dediler. Bu şekilde yıldırıyorlar.” (Feride, Urfa)

“

“En çok mobbing nedeniyle bize ulaşıyor kadınlar. ‘İçeride sürekli baskı var, nasıl dayanacağız?’ diye soruyorlar.” (Funda Bakış, Sendika İl Temsilcisi)

Bu tanıklıklar, mobbingin kadın işçiler için yalnızca psikolojik bir şiddet değil, aynı zamanda bir ekonomik sindirme mekanizması olduğunu göstermektedir. Kadınlar işten atılma korkusu, yeniden iş bulamama kaygısı ve aile içindeki ekonomik sorumluluklar nedeniyle bu baskıya boyun eğmek zorunda bırakılmaktadır.

Mobbing, kadın ve erkek işçiler arasında eşit biçimde uygulanmamaktadır. Görüşmeler, erkek işçilere karşı daha temkinli davranıldığını; kadınlara karşı ise çok daha pervasız ve aşağılayıcı tavırlar sergilendiğini göstermektedir. Bu durum, mobbingin yalnızca işyeri disiplini değil, aynı zamanda ataerkil güç ilişkilerinin yeniden üretildiği bir alan olduğunu ortaya koyar.

“Urfa’daki fabrikalarda ustalar erkeklere daha temkinli davranıyor. Ama kadınlara karşı rahatça bağırabiliyor, küçümseyici tavır sergileyebiliyorlar. Bu açık bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği pratiği.” (Ayşe Arslan, Akademisyen)

Mobbing, bu yönüyle yalnızca bir işyeri sorunu değil; kadın emeğinin “itaatkâr” ve “yedek” işgücü olarak görülmesinin doğrudan sonucudur. Buna ek olarak mobbing yalnızca bireysel bir “ustabaşı sorunu” olarak görmek yanıltıcıdır. Bu uygulamalar, küresel markaların baskısıyla üretim hızının artırıldığı, işten atılma tehdidinin sürekli dolaşımda olduğu ve kadın emeğinin daha kırılgan görüldüğü bir yapısal sömürü rejiminin parçasıdır.

34 Bu grafik ilk olarak “Mesailer” başlığı altında sunulmuştur

ÖNERİLERİMİZ

Taciz ve ayrımcılığa sıfır tolerans politikalarının bağlayıcı prosedür ve yaptırımlarla işletilmesi; gizli-güvenli başvuru kanallarının kurulması ve mahremiyeti ihlal eden uygulamaların sonlandırılması gerekmektedir.

Taciz ve ayrımcılık vakalarında “şikayet yoksa sorun yok” yaklaşımından vazgeçilmeli, yerinde gözlem ve gizli denetim yöntemleri kullanılmalıdır.

Çalışma otoritesi bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklı denetim kapasitesinin güçlendirilmesi gerekli görülmektedir.

Denetimlerde yalnızca SGK değil, aynı zamanda psikolojik ve fiziksel güvenlik koşulları da kontrol edilmelidir.

4. Kadın İşçilerin Sendikal Algısı

4. Kadın İşçilerin Sendikal Algısı

Bu bölümde, tekstil sektöründe küresel markalar için üretim yapan kadın işçilerin sendikalara dair algıları, deneyimleri ve beklentileri ele alınmaktadır. Çalışmanın amacı, kadın işçilerin sendikaları nasıl tanımladığını, sendikal örgütlenmeye dair duygu ve düşüncelerini, karşılaştıkları engelleri ve çözüm önerilerini bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymaktır. Veri toplama sürecinde, kadın işçilere yöneltilen bir dizi açık uçlu soru aracılığıyla sendikalara ilişkin duygu, düşünce ve deneyimler kayda geçirilmiştir. Elde edilen yanıtlar, yalnızca bireysel algıları değil, aynı zamanda sektördeki yapısal sorunları da görünür kılmaktadır. Bu nedenle, cevaplar önce tematik olarak kodlanmış, ardından kadın işçilerin farklı deneyimlerini ve bakış açılarını yansıtabilmek için temalar ayrıntılandırılmıştır.

Analiz sürecinde, kadın işçilerin verdikleri yanıtlar hem tekrar eden ortaklıklar hem de ayrışan bireysel deneyimler açısından değerlendirilmiştir. Ortaya çıkan temalar, sendikaya yönelik genel tanımlar ve algılardan, üyelik engellerine, sendikaların etkililiğine ve kadın işçilerin sendikalardaki temsil sorunlarına kadar geniş bir yelpazede ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, tekil görüşlerin ötesine geçerek kadın işçilerin sendikalara dair kolektif bir algı haritasını çıkarmayı hedeflemektedir. Bölüm boyunca, yalnızca nicel dağılımlar değil, aynı zamanda kadın işçilerin ifadelerinden seçilen nitel örnekler de aktarılabilecektir. Böylece, kadınların sendikalara dair düşüncelerindeki çeşitlilik, canlı tanıklıklarla desteklenerek ortaya konulacaktır.

4.1. Sendikaların Anlamı ve Üyelik Dinamikleri

Kadın işçilere yöneltilen “Sendika nedir? Bize sendikayı açıklayınız” sorusu, araştırmanın en temel çıkış noktalarından birini oluşturmaktadır. Çünkü işçilerin sendikayı nasıl kavramsallaştırdığı, yalnızca bireysel algıların toplamı değildir; aynı zamanda sınıf mücadelesinin toplumsal bellekte bıraktığı izleri, işyerlerindeki güncel güç dengelerini ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin örgütlenme pratiklerine yansımaları gösterir.

‘SENDİKA PATRONUN ÖNÜNDE TEK BAŞINA KALMAYAYIM DİYE VAR’

Toplanan yanıtların çoğunluğu, sendikayı işçilerin haklarını koruyan bir “örgüt” olarak tanımlamaktadır. Sıklıkla tekrarlanan ifadeler arasında “işçinin hakkını savunan yer”, “işçi ile patron arasında duran kurum” ve “birlik olup sesimizi duyurabileceğimiz yapı” yer almaktadır. Bu tanımlar, sendikanın kolektif bir güç olarak algılandığını ortaya koysa da, aynı zamanda işçilerin örgütü daha çok “patrona karşı hak savunusu” ile sınırlı bir işlevle gördüklerini göstermektedir. Görüşmelerde kadın işçilerden biri, sendikayı şu sözlerle tanımlamıştır:



“Sendika, patronun önünde tek başıma kalmayayım diye var. Ama ne kadar güçlü olduğu, kaç kişinin arkasında durduğuna bağlı.”

Bu ifade, sendikanın varlığının tek başına güvence yaratmadığını; ancak örgütlülüğün kitleselliğiyle anlam kazandığını vurgulamaktadır.

Bazı kadın işçiler ise sendikayı daha sınırlı, bürokratik ya da etkisiz bir yapı olarak betimlemiştir. “Sendika aidat alan ama işçiye geri dönmeyen kurum”, “bir şeyleri değiştirmeyen, sadece var olan” gibi ifadeler, sendikaya yönelik güvensizliğin erken aşamalarda bile kendini gösterdiğini düşündürmektedir. Sendika tanımlarında dikkat çekici bir diğer unsur, kadınların toplumsal cinsiyet deneyimlerinin öne çıkmasıdır. Derinlemesine görüşmelerden birinde genç bir kadın işçi, sendikayı şöyle tarif etmiştir:



“Erkeklerin yönettiği bir yer gibi geliyor bana. Kadınların sesi orada da az çıkıyor.”

Bu vurgu, sendikanın yalnızca patrona karşı değil, aynı zamanda sendikal yapıların içindeki cinsiyetçi işleyişe karşı da sorgulandığını göstermektedir. Kadın işçiler için sendika, potansiyel bir dayanışma alanı olabileceği kadar, erkek egemen karar alma mekanizmalarının yeniden üretildiği bir mekân olarak da algılanabilmektedir.

SENDİKA, UMUT, HAYAL KIRIKLIĞI

Veriler, kadınların sendikayı tanımlarken sıklıkla kolektif mücadeleye atıf yaptığını göstermektedir. Ancak bu kolektiflik vurgusu, çoğu zaman “olması gereken” üzerinden kurulmakta; “mevcut” sendikal deneyimlere dair daha karamsar ifadelerle çelişmektedir. Örneğin bir işçi, “Sendika, işçilerin birleşip güçlü olduğu yerdir” dedikten hemen sonra, “ama bizde kimse ses çıkarmıyor, sendika da sessiz” diye eklemiştir. Bu tür çelişkili ifadeler, kadın işçilerin sendikaya dair bilinç düzeylerinde umut ile hayal kırıklığının yan yana var olduğunu göstermektedir.

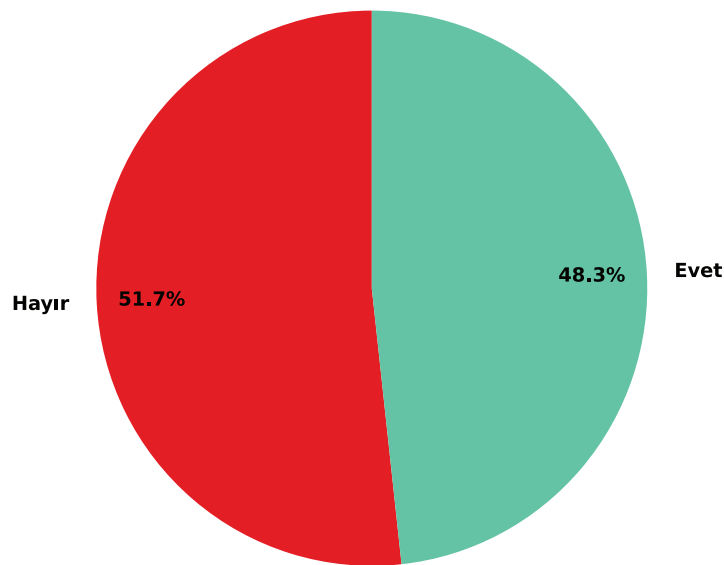
Sendika tanımlarını yalnızca bireysel görüşler değil, kapitalist üretim ilişkilerinin ve neoliberal dönemde sendikal hareketin zayıflamasının bir ürünü olarak okumak gerekir. Kadın işçilerin sıkça dile getirdiği “işe yarıyor mu, yaramıyor mu?” ikilemi, tam da bu tarihsel dönüşümün izini taşımaktadır. Öte yandan kadınların kullandığı dil, işyerinde yaşadıkları cinsiyet eşitsizliklerini de yansıtmaktadır. Bir işçinin şu sözleri dikkat çekicidir:



“Sendika, bizim için güvenlik ama erkekler söz alınca kadınları dinlemiyorlar.”

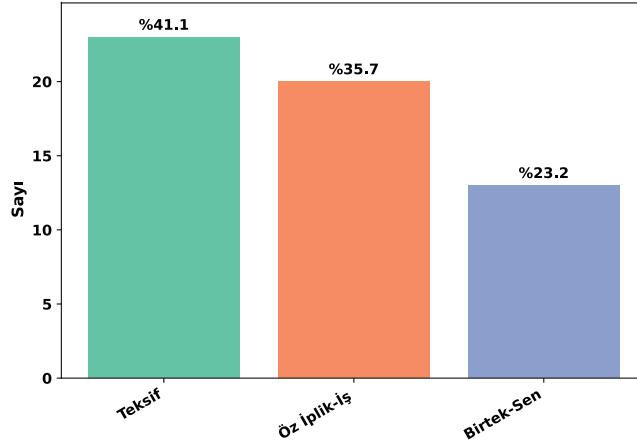
Bu ifade, sendikanın potansiyel bir koruma alanı olduğu kadar erkek egemen yapılar tarafından sınırlandırıldığını da göstermektedir. Sonuç olarak, kadın işçilerin sendika tanımlarında üç ana eğilim öne çıkmaktadır: (1) sendikayı hak savunusunun aracı olarak görenler, (2) sendikayı etkisiz veya işlevsiz bulanlar, (3) sendikayı erkek egemen bir yapı olarak eleştirenler. Bu üç eğilim, birbirinden bağımsız değil; aksine aynı işçilerin zihninde yan yana var olabilmektedir. Bu durum, hem sınıf mücadelesinin parçalanmış doğasına hem de kadın işçilerin çelişkili deneyimlerine işaret etmektedir.

‘HER İKİ KADINDAN BİRİSİ SENDİKASIZ’



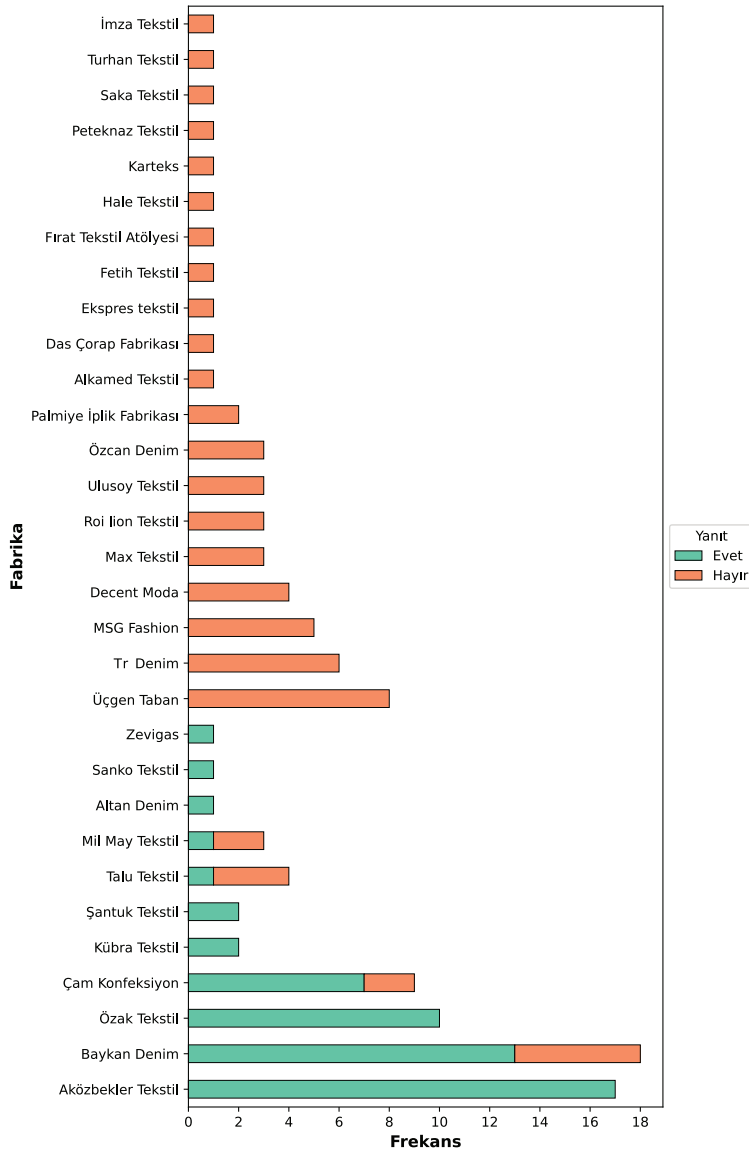
Grafik 45: Sendika Üyeliği Dağılımı

Araştırmaya katılan kadın işçilerin %48,3’ü bir sendikaya üye olduğunu, %51,7’si ise sendikasız çalıştığını belirtmiştir. Yani her iki kadından biri hâlâ sendika dışında kalmaktadır.



Grafik 46: Sendika Dağılımı (Yalnızca Üye Olanlar)

Üye olanların sendikal dağılımına bakıldığında, TEKSİF (Türkiye Tekstil, Örne, Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası) (%41,1) ve Öz İplik-İş (%35,7) öne çıkarken, BİRTEK-SEN'in %23,2'lik bir oranı temsil ettiği görülmektedir. TEKSİF'in ağırlığı, sektördeki uzun geçmişiyle açıklanabilirken, BİRTEK-SEN gibi yeni sendikalar sınırlı ama artan bir temsile sahiptir. Aşağıda fabrikalara göre işçiler bazında sendika üyeliğine dair grafik de verilmiştir.



Grafik 47: Fabrikalara Göre Sendika Üyeliği

Derinlemesine görüşmeler, üyeliğin kadın işçiler için farklı anlamlar taşıdığını göstermektedir.

Bir kadın işçi, sendikaya katılımın yarattığı güveni şu sözlerle ifade etmiştir:

“

“Sendikalı olduğumda, işten atılırsam yalnız kalmayacağımı düşündüm. En azından arkamda birileri var.”

Başka bir işçi ise sendika üyeliğinin işveren baskısını artırdığını belirtmiştir:

“

“Üye oldum diye yöneticilerin gözüm batmaya başladı. İş dağıtırken daha çok yük verdiler.”

Bu ifadeler, sendikalı olmanın kadın işçiler için hem güvence hem de risk anlamına geldiğini göstermektedir.

Üyeliğin motivasyonları ise açık uçlu yanıtlarda net biçimde görülmektedir. “Hakkımı almak için”, “birlik olursak güçlüyüz” ve “patrona karşı tek başıma kalmamak için” gibi ifadeler, sendikanın temel olarak bir savunma refleksiyle kavrandığını göstermektedir.

Buna rağmen, sendikasız kalanların oranının yüksekliği, örgütlenme önündeki engellerin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

Sendikaya üye olmama gerekçeleri incelendiğinde dört ana tema öne çıkmaktadır: işten atılma korkusu, yöneticilerin baskısı, bilgi eksikliği ve aile/toplumsal normlar. İşten atılma korkusu, en yaygın gerekçedir.

Kadın işçiler, sendika üyeliğinin patron tarafından öğrenilmesi halinde işsiz kalacaklarını düşünmektedir. Bir kadın işçi şunu söylemiştir:

“

“Sendikaya girersem ertesi gün kapının önüne koyarlar. Çocuğum var, o riski alamam.”

Yöneticilerin baskısı da sıkça dile getirilen bir engeldir. “Üye olanı hemen çağırıyorlar, tehdit ediyorlar” diyen bir işçi, sendikal hakların fiilen baskılandığını göstermektedir.

Bilgi eksikliği, özellikle genç işçiler arasında belirgindir. “Sendika ne yapar bilmiyorum” ya da “hiç anlatan olmadı” gibi ifadeler, örgütlenmenin önündeki bilgi yoksunluğunu ortaya koymaktadır.

Aile baskısı ve toplumsal normlar da kadınların kararlarını doğrudan etkilemektedir. Bir işçi, eşinin tutumunu şöyle aktarmıştır:

“

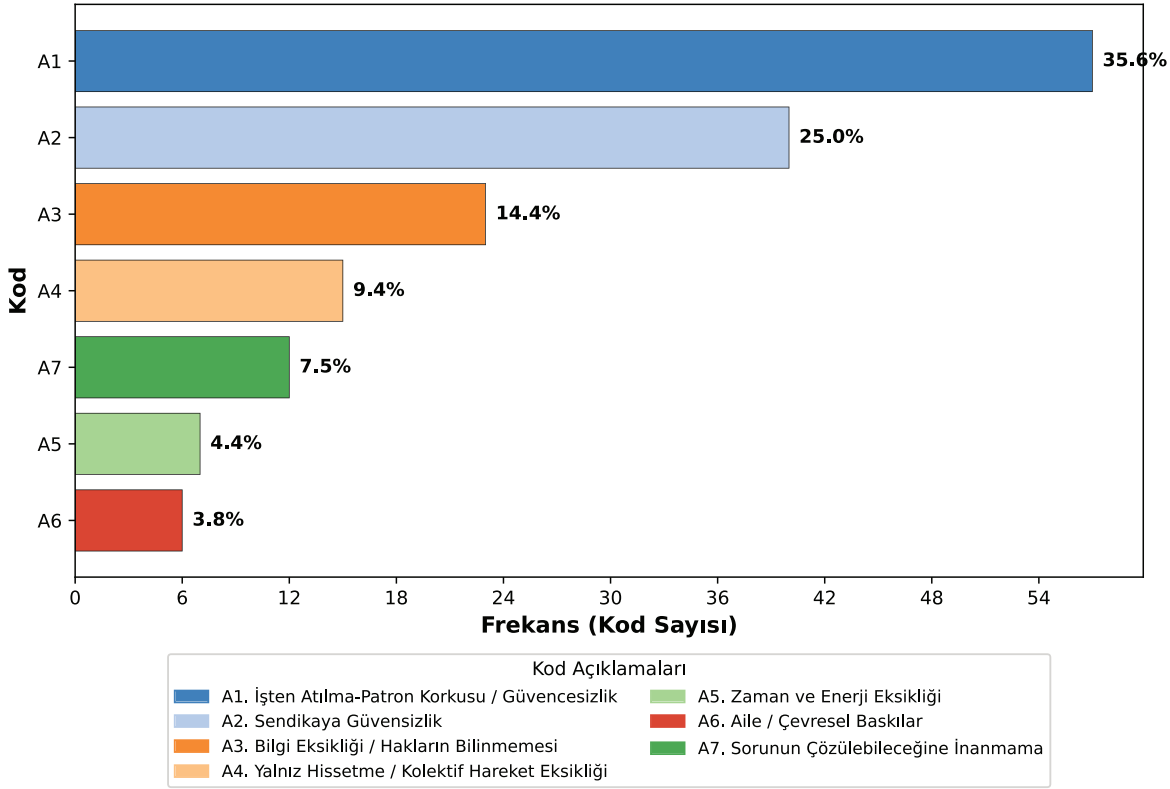
“Eşim, sendikaya girersem işsiz kalacağımı söylüyor. O yüzden cesaret edemiyorum.”

Bu dört ana temanın dışında, bazı kadın işçilerin sendikalara duydukları güvensizlik dikkat çekmektedir:

“

“Çünkü bugünkü sendikaların hiçbirine güvenmiyorum sendikalar kendi arasında anlaşıp işçiyi tuzağa çekiyor peşkeş çekiyor patrona. Karşılığında para alıp listeleri içeriye veriyorlar o yüzden benim şu anda hiçbir sendikaya güvenme itimadım yok.”

Sendikalara duyulan güvensizlik teması, ilerleyen başlıklarda da karşımıza çıkmaktadır.



Grafik 48: Sendikayı Sorun Çözümünde Etkili Görmeme Nedenleri

Kadın işçilerin sendikayı sorunların çözümünde etkili görmemelerinin nedenleri, yapılan kodlamalarda yedi başlık altında toplanmıştır: işten atılma korkusu, sendikaya güvencesizlik, bilgi eksikliği, yalnız hissetme, zaman/enerji yetersizliği, aile baskısı ve umutsuzluk. En yüksek oranda dile getirilen unsur, işten çıkarılma korkusudur. Bir işçi bu durumu şöyle özetlemiştir:

“

“Sendikaya güvensem bile, patron öğrenince işten atar. Böyle bir riske giremem.”

İkinci sırada sendikaya güvencesizlik yer almaktadır. Kadın işçilerden biri, sendikayı şöyle eleştirmiştir:

“

“Sendika var ama patronla iyi geçinmekten başka bir şey yapmıyorlar.”

Bilgi eksikliği sendikaya üye olmama nedeni olarak da karşımıza çıkmaktadır ve yalnız hissetme ile beraber önemli faktörlerdendir. Bir işçi, “Ben tek başıma üye olsam ne olacak? Herkes sustuğu sürece sendika da bir şey yapamaz” diyerek bu duyguyu dile getirmiştir.

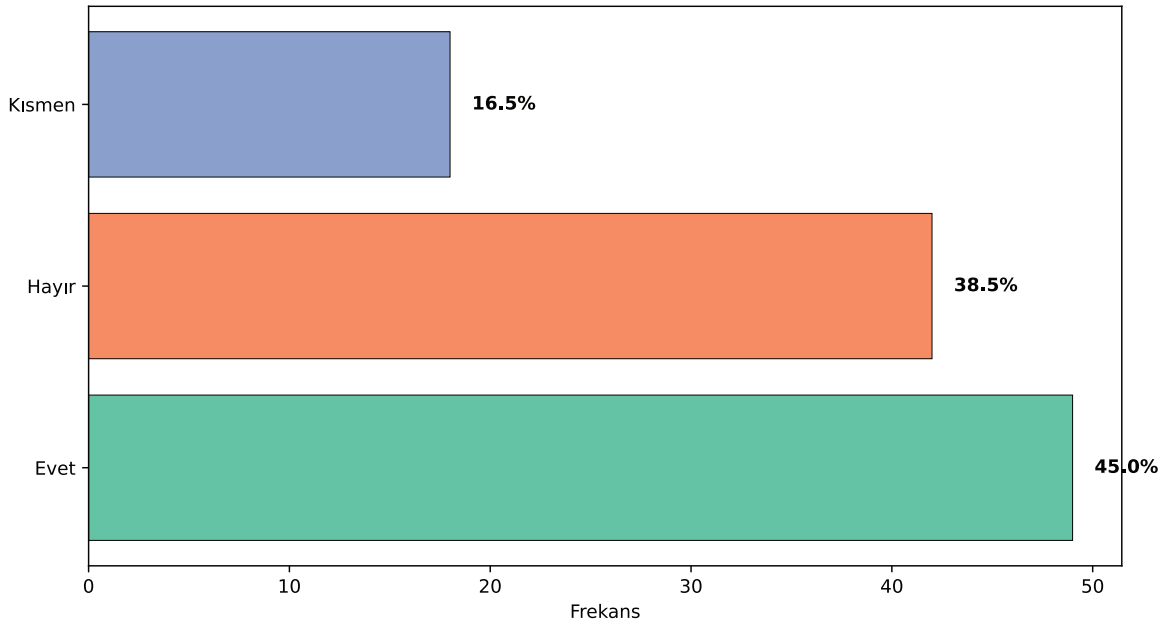
Zaman ve enerji yetersizliği, özellikle kadın işçilerin gündelik yaşam yükleriyle bağlantılıdır. “Çalışmaktan ve ev işinden sendikaya ayıracak vaktim kalmıyor” diyen işçi, örgütlenme sürecinde bakım emeğinin rolüne işaret etmektedir.

Aile baskısı ve umutsuzluk da kadınların sendikaları etkisiz görmesine neden olmaktadır. “Cesaretim yok, korkuyorum. Hem millet ne der? Ne değişir?” diyen bir işçi, bu duyguyu net biçimde ifade etmiştir.

Bu bulgular, kadın işçilerin sendikayı çözüm aracı olarak görmelerini engelleyen faktörlerin yalnızca bireysel tercihlerden değil, yapısal baskılardan kaynaklandığını göstermektedir.

İşten çıkarma tehdidi, sendikaların zayıf görünümü, bilgi eksikliği, toplumsal cinsiyet yükleri ve aile baskısı, bir araya gelerek sendikal algıda güvencesizlik ve umutsuzluk yaratmaktadır.

4.2. Sendikaların Etki Kapasiteleri ve Kadınların Deneyimleri



Grafik 49: Sendikanın Çalışma Koşullarını Değiştirdiğine Dair İnanç

Kadın işçilere yöneltilen “Sendikaların işyerinde çalışma koşullarını değiştirdiğine inanıyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlar, sendikalara dair algının hem umut hem de kuşku barındırdığını göstermektedir. Nicel veriler, yanıtların neredeyse eşit biçimde dağıldığını ortaya koymaktadır: Katılımcıların 49’u (%45) “evet” derken, 42’si (%38,5) “hayır” yanıtını vermiş, 18’i (%16,5) ise “kısmen” seçeneğini işaretlemiştir. Bu tablo, sendikaların etkisine dair görüşlerin oldukça parçalı olduğunu ve kesin bir uzlaşının bulunmadığını göstermektedir.

Olumlu değerlendirmeler, sendikanın işyerinde ücret artışı, fazla mesai düzenlemeleri ya da sosyal haklarda iyileştirme sağlamasıyla ilişkilendirilmiştir. Açık uçlu yanıtlarda bazı kadın işçiler, “Sendika olmasa bu kadar maaş alamazdık” veya “Fazla mesai ücretleri sendika sayesinde ödendi” diyerek sendikanın somut etkilerini vurgulamıştır.

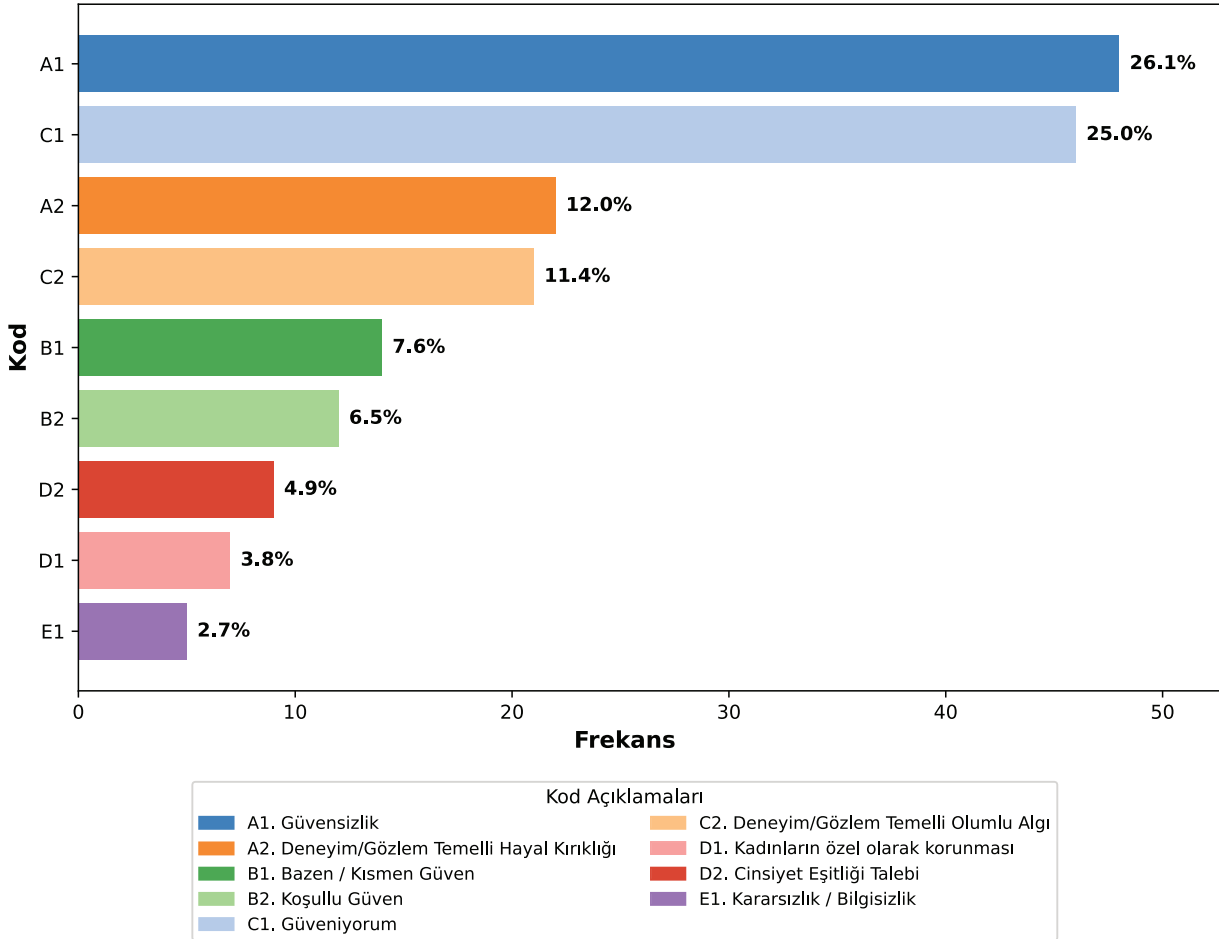
Bununla birlikte, olumsuz yanıtlar sendikaların işyerindeki etkisinin görülmediğini, hatta patron karşısında güçsüz kaldığını dile getirmiştir. Bir kadın işçi, “Hayır inanmıyorum bizim sendika değiştirmiyor. Çok fazla arkadaşımızı işten çıkardılar ama sendika müdahale etmedi.” diyerek sendikanın etkisiz kaldığını belirtmiştir. Benzer şekilde, “sendika patronla anlaşmalı” ifadesi de sıkça tekrarlanan bir güvensizlik göstergesidir.

“Kısmen” yanıtları ise, sendikanın belli alanlarda etkili, fakat genel çalışma rejimini değiştirmekte yetersiz olduğunu işaret etmektedir. Örneğin bir işçi, “Maaşta biraz faydası oldu ama mobbing devam ediyor” derken; bir diğeri, “İzinleri alabiliyoruz ama kadın işçilere karşı ayrımcılık hâlâ aynı” sözleriyle sendikanın sınırlı başarısına dikkat çekmiştir.

SENDİKAL BEKLENTİLERİN KARŞILANMAYAN GERÇEKLİĞİ

Bu üçlü dağılım, sendikal etkilerin işçiler arasında homojen algılanmadığını ortaya koymaktadır. Aynı fabrikada çalışan kadın işçilerin bile sendikanın gücü hakkında farklı deneyimler yaşaması, örgütlenmenin tutarlılığındaki sorunlara işaret etmektedir. Sendikanın kimi zaman belirli talepleri karşılayabildiği, ancak genel olarak işyeri baskısını ve yapısal eşitsizlikleri dönüştürmede yetersiz kaldığı görülmektedir. Genel olarak, bu bulgular kadın işçilerin sendikalara yönelik ikircikli yaklaşımını yansıtmaktadır. Bir yanda sendikayı somut kazanımlarla ilişkilendirenler, diğer yanda etkisiz görenler ve “yarım kalan” bir etkiyi tarif edenler vardır. Bu tablo, sendikaların işyerinde değişim yaratma kapasitesine dair beklentiler ile gerçek deneyimler arasındaki mesafenin hâlâ kapanmadığını göstermektedir.

Öte yandan, sendikal etkinin hangi sendika olduğuna bağlı olduğu vurgusu dikkat çekmektedir. Kadın işçiler, sendikaların niteliklerine göre çok farklı deneyimler yaşadıklarını belirtmiştir. Bir işçi, “Evet inanıyorum, iyi bir sendikaysa her şey çok iyi olur” diyerek örgütlü ve üyelerinin yanında duran sendikaların olumlu etkisine işaret ederken; bir başkası, “İyi bir sendikaysa elbette değiştirebilir. Ama kötü bir sendika ise daha kötü olur” sözleriyle, etkisiz ve patronla işbirliği yapan sendikaların yalnızca işçilerin sorunlarını çözmemekle kalmayıp, koşulları daha da ağırlaştırdığını dile getirmiştir. Bu tür değerlendirmeler, kötü sendikaların işçilerde hayal kırıklığı yaratarak sendikal algıya zarar verdiğini ve genel olarak örgütlülüğe olan güveni zedelediğini ortaya koymaktadır.



Grafik 50: Hak Savunusu olarak Sendikalar

Kadın işçilere yöneltilen “Bir kadın işçi olarak sendikaların haklarınızı koruyacağına inanıyor musunuz? Neden?” sorusu, sendikaların güvenilirliği konusundaki algıyı açığa çıkarmaktadır. Kodlama sonuçları, yanıtların farklı eğilimlere dağıldığını göstermektedir. Tüm yanıtlar içinde en yüksek oran güvensizlik (A1 – %26,1) ve “güveniyorum” (C1 – %25) kodlarında toplanmıştır. Bu tablo, işçilerin sendikalara bakışının tam ortadan ikiye bölündüğünü göstermektedir. Bir yanda sendikaların hak savunuculuğuna güvenen bir kesim, diğer yanda sendikaları etkisiz ya da işlevsiz bulan bir kesim bulunmaktadır.

Olumsuz deneyimler arasında “hayal kırıklığı” (A2 – %12) öne çıkmaktadır. “Sendika var ama işten atıldığım da yalnız kaldım.” veya “Aidat ödüyoruz ama karşılığında hiçbir şey alamıyoruz.” gibi ifadeler, sendikalara yönelik kırılganlığı göstermektedir. Buna karşılık olumlu deneyimlerde “deneyim/gözlem temelli güven” (C2 – %11,4) öne çıkmaktadır. Bazı kadın işçiler, “Evet inanıyorum, çünkü bunu deneyimledim. Daha önce birkaç sorun yaşadım her seferinde sendikama danıştım görüştüm. Onlar da her seferinde yardımcı oldular.” veya “Fazla mesai ödemesi ancak sendikanın baskısıyla geldi.” diyerek sendikanın somut katkılarına atıfta bulunmuştur.

Bir başka dikkat çekici kategori ise kısmi/koşullu güven (B1 – %7,6; B2 – %6,5) olmuştur. Kadın işçilerin bir bölümü sendikalara “belirli koşullar” altında güven duyduklarını ifade etmektedir. Örneğin, “Sendikaya güveniyorum ama başımızda güçlü bir temsilci olursa” veya “eğer sendika patronla işbirliği yapmazsa” gibi yanıtlar, bu koşulluluğu ortaya koymaktadır. Bu tür ifadeler, sendikal güvenin yalnızca sendikanın varlığıyla değil, aynı zamanda örgütlülüğün gücüyle bağlantılı olduğunu göstermektedir.

‘HAKKIMIZI SAVUNUYOR AMA KADIN İŞÇİLERİN SESİNİ DUYMUYOR’

Kadın işçilerin bir kısmı, yanıtlarını doğrudan toplumsal cinsiyet boyutuyla ilişkilendirmiştir. “Kadınların özel olarak korunması” (D1 – %3,8) ve “cinsiyet eşitliği talebi” (D2 – %4,9) kodları, sendikaların kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunlarını yeterince sahiplenmediği algısını ortaya koymaktadır. Bir kadın işçi şu ifadeyi kullanmıştır:



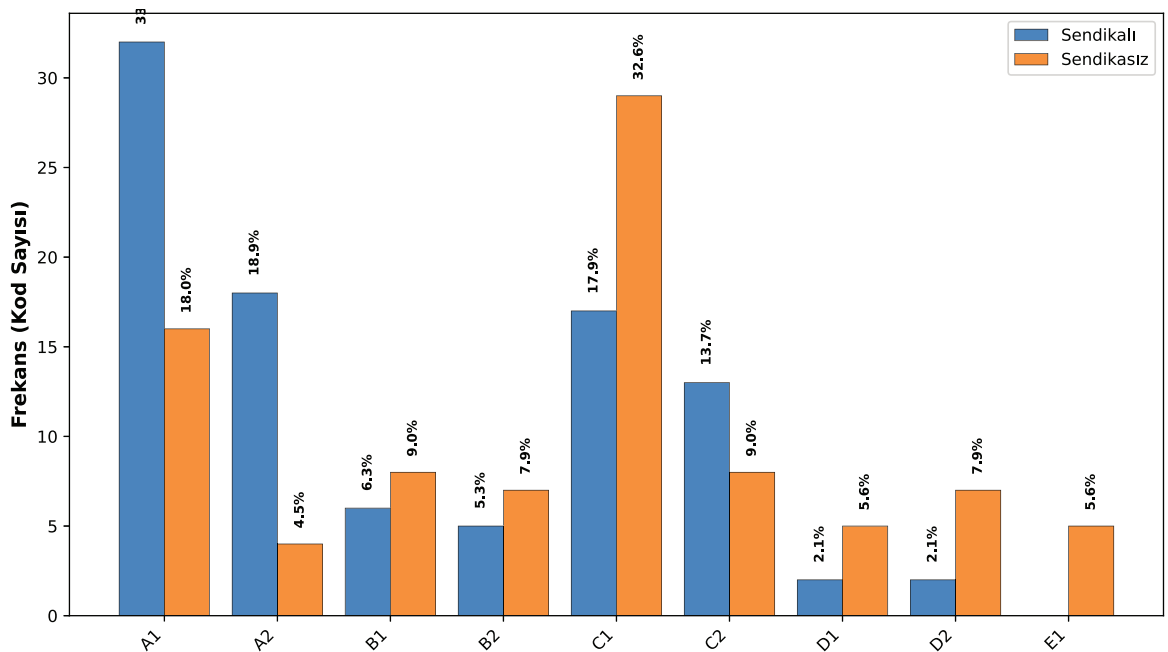
“Sendika haklarımızı savunuyor ama kadın işçilerin sesini duymuyor. Kadın temsilciler olmadıkça güven duymuyorum.”

Kadınların sendikalarda yeterince temsil edilmemesinin yanı sıra kadınlar için güvenli örgütlenme alanlarının inşa edilmemiş olması, sendikalara duyulan güveni ciddi anlamda zedeleyebilir.



“Eğer ki sendika gerçek bir sendika ise elbette kadınların haklarını koruyacak, kadınların kendilerini koruması için haklarını anlatacak ve savunacaktır. Ama değilse zaten bu bile bir kadın için ciddi bir sorun çünkü sendikaların içinde, sendikanın işyeri temsilcisi tarafından taciz edilen arkadaşlarımız olmuştur.”

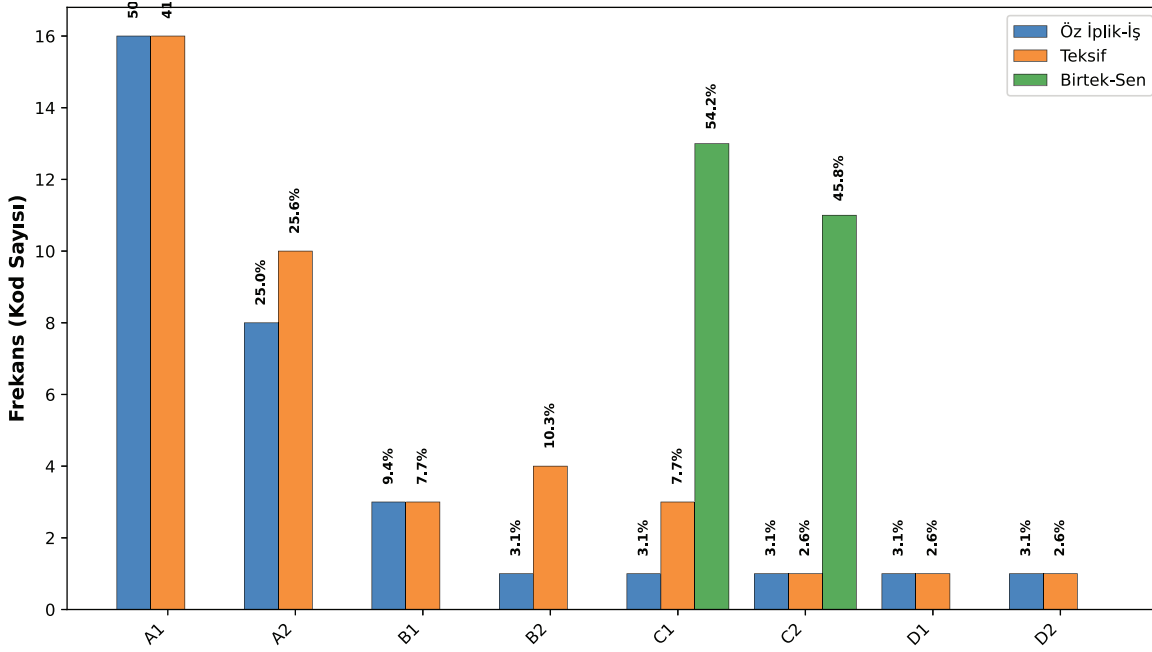
Bu ifade, sendikalara duyulan güvenin koşullu olduğunu açıkça göstermektedir. Sendikanın içindeki erkek egemen ilişkiler, hatta taciz vakaları, kadınların gözünde sendikaları güvenilir olmaktan çıkararak doğrudan bir tehdit haline getirebilmektedir. Bu tür yanıtlar, sendikalara duyulan güvenin yalnızca genel hak savunuculuğuna değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan yapısal sorunlara yönelik somut çözümler üretme kapasitesiyle de doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir.



Grafik 51: Hak Savunucusu Olarak Sendikalar - Sendikalı vs Sendikasız

Sendikalı ve sendikasız kadın işçilerin yanıtları karşılaştırıldığında, belirgin farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Sendikasız kadın işçilerde güvensizlik (A1) açık farkla en yüksek oranda kodlanan yanıt olurken, sendikalı kadın işçiler arasında güveniyorum (C1) seçeneği öne çıkmaktadır. Bu durum, sendika üyeliğinin işçilere en azından bir “dayanak” duygusu verdiğini, sendikasızların ise sendikaları daha çok mesafeli ve etkisiz gördüğünü göstermektedir.

Bununla birlikte, sendikalı kadınlar arasında bile güvensizlik oranının tamamen ortadan kalkmadığı görülmektedir. Bu durum, sendikal deneyimlerin her zaman beklentileri karşılamadığını, sendikaların kendi üyeleri arasında bile güven sorunuyla karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır.



Grafik 52: Hak Savunucusu Olarak Sendikalar - Üç Sendika

Üç sendikanın kendi üyeleri arasında karşılaştırdığı grafikte dikkat çekici farklılıklar ortaya çıkmaktadır. BİR-TEK-SEN üyeleri arasında “güveniyorum” ve “olumlu deneyim” kodları çok yüksek çıkmıştır (%54,2 ve %45,8), hatta bu sendika üyeleri olumsuz bir bildirimde bulunmamıştır. Bu durum, BİRTEK-SEN’in özellikle kadın işçilerde daha güçlü bir güven algısı yarattığını göstermektedir.

Buna karşılık, TEKSİF ve Öz İplik-İş üyeleri arasında güvensizlik kodları daha yaygındır. Köklü ve büyük sendikalar olmalarına rağmen kadın işçiler, bu sendikalara dair ciddi hayal kırıklıkları dile getirmiştir. Açık uçlu yanıtlarda en sık karşılaşılan eleştiriler şunlardır:



“Aidat alıyorlar ama bizim yanımızda olduklarını hiç görmedim.”



“Öz İplik-İş sadece isim olarak var, sorun olduğunda susuyorlar.”

Bazı işçiler, bu sendikaların işyerindeki sorunlara müdahale etmediğini özellikle vurgulamıştır:



“Sendika vardı ama fazla mesai konusunda hiçbir şey yapmadılar. Yöneticilerle iyi geçinmeyi tercih ettiler.”



*“Baskı gördüğümüzde ses çıkarmadılar.
O zaman aidat ödemenin ne anlamı var?”*

Bu ifadeler, kadın işçilerin güvensizliklerinin yalnızca soyut bir algıdan ibaret olmadığını, doğrudan kendi deneyimlerine dayandığını ortaya koymaktadır. İşçiler, TEKSİF ve Öz İplik-İş’i “büyük ama etkisiz” yapılar olarak nitelendirmiş; üyeliklerinin kendilerine gerçek bir koruma sağlamadığını ifade etmiştir.

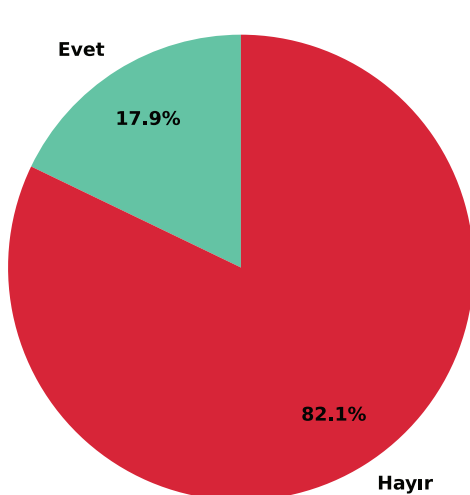
Sonuç olarak, TEKSİF ve Öz İplik-İş üyelerindeki güvensizlik, sendikaların patron karşısındaki tavırları, işyeri sorunlarına müdahale etmeyişleri ve üyelerle kurdukları mesafeli ilişki üzerinden şekillenmektedir. Kadın işçiler için bu durum, sendikaların varlığını anlamsızlaştırmakta ve sendika-üye arasındaki bağı zayıflatmaktadır.

Kadın işçilerin sendikalara güveni, parçalı ve çelişkili bir görünüme sahiptir. Genel tablo, güven ile güvensizlik arasında neredeyse eşit bir dağılıma işaret etmektedir. Bir yandan sendikalara yönelik olumlu deneyimler ve güven duygusu, özellikle BİRTEK-SEN üyeleri arasında güçlüyken; diğer yandan hayal kırıklığı, güvensizlik ve toplumsal cinsiyet temelli eleştiriler de yaygındır.

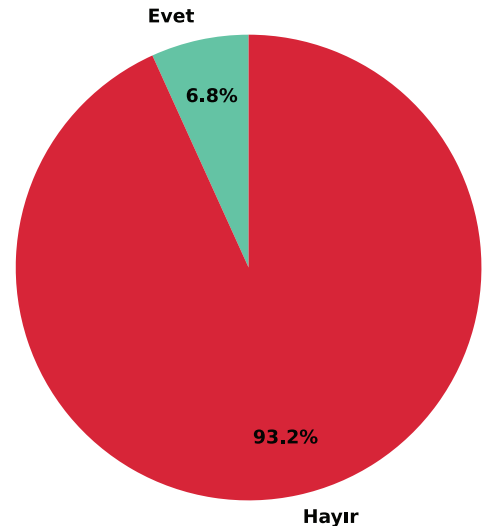
Bu bulgular, sendikaların kadın işçiler için yalnızca hak savunucusu kurumlar olarak değil, aynı zamanda güven sorunuyla yüzleşen yapılar olarak algılandığını ortaya koymaktadır. Sendikalara güven, üyelikle artmakta fakat tamamen garanti altına alınmamaktadır; üye işçilerin bile hatırı sayılır bir kısmı sendikaları yetersiz ya da etkisiz bulmaktadır.

Kadın işçilere yöneltilen “Şimdiye kadar bir sendikanın iş yerinizdeki bir sorunu çözmenize yardımcı olduğu bir durum yaşadınız mı?” sorusu, sendikaların somut etki düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Yanıtlar, sendikalara dair genel algılarda görülen ikircikli tutumun deneyimlerde de tekrarlandığını göstermektedir. Tüm kadın işçilerin yanıtlarına bakıldığında, büyük çoğunluk bu soruya “hayır” cevabı vermiştir. Gelen yanıtlara göre işçilerin %80’den fazlası, bugüne kadar sendikanın kendilerine doğrudan bir sorun çözümünde yardımcı olmadığını belirtmiştir. Sadece küçük bir kesim “evet” diyerek sendikanın işyerindeki bir sorununu çözmede rol oynadığını ifade etmiştir.

Açık uçlu yanıtlarda “evet” diyen işçilerin belirttiği örnekler çoğunlukla fazla mesai ücretlerinin ödenmesi, izin günlerinin kullanılması veya maaşların zamanında yatırılması gibi ekonomik haklarla ilgilidir. Örneğin bir kadın işçi, “Fazla mesai ücretimizi uzun süre ödemediler, sendika girince aldık” diyerek sendikanın sınırlı ama somut etkisine işaret etmiştir. Buna karşılık “hayır” diyenler arasında en sık tekrar eden vurgu, sendikanın sorunları görmezden geldiği ya da patronla işbirliği yaptığı yönündedir.



Grafik 53: Sorun Çözmede Sendika Etkisi - Sendikalılar



Grafik 54: Sorun Çözmede Sendika Etkisi - Sendikasızlar

Sendikalı ve sendikasız işçilerin yanıtları karşılaştırıldığında dikkat çekici bir tablo ortaya çıkmaktadır. Sendikalı kadınların yalnızca %17,9'u sendikanın sorun çözmede yardımcı olduğunu belirtmiştir. Bu oran, sendikasız kadınların %6,8'lik “evet” yanıtından yüksek olsa da, hâlâ oldukça düşüktür.

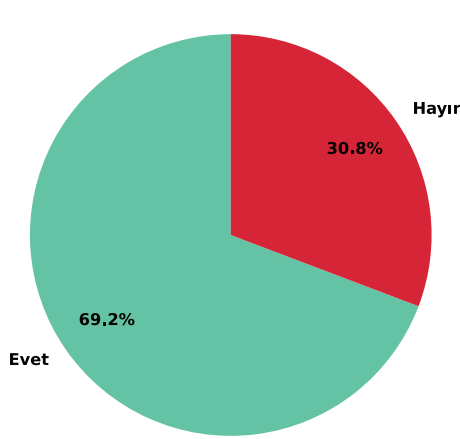
Bu bulgu, sendikalı olmanın kadın işçilere belirli bir avantaj sağladığını göstermektedir; ancak sendika üyesi kadınların büyük çoğunluğunun (%82,1) yine de sendikadan doğrudan destek görmediğini ifade etmesi, sendikal yapılarla üyeleri arasındaki mesafenin devam ettiğini ortaya koymaktadır. Bir kadın işçi bu durumu şöyle dile getirmiştir:



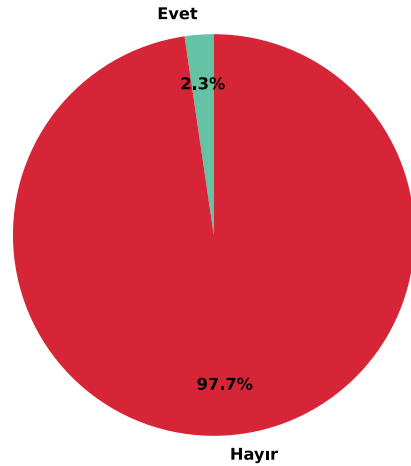
“Sendika var ama işyerinde sorun yaşayınca yalnız bırakılıyor. Aidat ödüyoruz, karşılığı yok.”

Sendikasız kadınlarda bu oran çok daha düşük olduğundan, üyelik yine de bir farklılık yaratmaktadır; fakat sendikaların etkisizliği algısı üyeler arasında da yaygındır.

‘DİĞER SENDİKALAR AİDAT ALDI BİRTEKSEN MÜCADELE ETTİ’



Grafik 55: Sorun Çözmede Sendika Etkisi - BİRTEK-SEN



Grafik 56: Sorun Çözmede Sendika Etkisi - Diğer Sendikalar

Sendikalar arasında yapılan karşılaştırmada ise fark çok daha belirgin hale gelmektedir. BİRTEK-SEN üyelerinin %69,2'si sendikanın işyerinde bir sorun çözmede yardımcı olduğunu belirtirken, diğer sendikalarda bu oran sadece %2,3'tür. Bu dramatik fark, BİRTEK-SEN'in işçiler nezdinde somut bir etki yarattığını, diğer sendikaların ise sorun çözme konusunda neredeyse tamamen başarısız görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu tablo, önceki alt başlıklarda görülen güven dağılımıyla da tutarlıdır. Kadın işçiler, TEKSİF ve Öz İplik-İş gibi köklü sendikaları “etkisiz” ve “patronla uzlaşmacı” olarak değerlendirirken; BİRTEK-SEN'i daha doğrudan mücadele eden, sorunlara müdahil olan bir aktör olarak tarif etmektedir. Bir işçinin şu sözleri bu farkı somutlaştırmaktadır:



“Öncekiler sadece aidat aldı, BİRTEK-SEN ise gerçekten mücadele etti.”

Kadın işçilerin deneyimleri, sendikaların işyerinde sorun çözme kapasitesinin oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Üyelik, sendikasızlığa göre kısmi bir avantaj yaratsa da, sendikaların büyük bölümü üyeleri için etkili bir destek mekanizması sunmamaktadır. Sadece BİRTEK-SEN örneğinde, kadın işçiler sendikalarının doğrudan ve somut sorun çözme pratiğine sahip olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla, sendikaların hak savunuculuğu konusunda güven kazanabilmeleri için yalnızca genel söylemler değil, işyerinde kadın işçilerin gündelik sorunlarına somut müdahaleler geliştirmeleri gerekmektedir. Aksi halde, üyeler arasındaki hayal kırıklığı ve güvensizlik, sendikal algıyı daha da zayıflatacaktır.

ZAMAN VE ENERJİ EKSİKLİĞİ KADINLARIN TEMSİLİYETİNİ KISITLIYOR

Kadınların temsiliğini sınırlandıran bir diğer faktör ise zaman ve enerji eksikliğidir. Kadınlar, hem işyerindeki uzun mesailer hem de evdeki bakım yükleri nedeniyle sendikal çalışmalara zaman ayıramadıklarını sıkça vurgulamaktadır. “Uğraşmak istemiyor, çok işi oluyor; kadınlar hem evde hem işte çok zorlanıyor”, “Kadınların evlerde de işi çok oluyor. Çocukların sorumluluğu kadınlarda. Zamanları olmuyor” ve “yoğun çalışma saatleri, zamansızlık” ifadeleri bu durumu ortaya koymaktadır. Kelime bulutunda görülen “ev işi” kavramı da bu yükün kadınlar için belirleyici olduğunu doğrulamaktadır. Bu bulgu, kadınların sendikal yapılarda daha aktif temsil edilmesinin yeniden üretim emeğinin eşitsiz paylaşımının yanı sıra devlet ve sermayedarların bakım emeğinin maliyetlerini dışsallaştırarak kadına yüklemesi ile doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir.

BİREYSEL KAYGILARIN SENDİKAL TEMSİLE ETKİSİ

Temsilin önünde bir başka engel de sendikalara duyulan güvensizlik ve bilgi eksikliğidir. Kadın işçilerden bazıları sendikaları güvenilmez bulmakta, bazıları ise sendikaların işlevi hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını belirtmektedir. “Bilmiyorlar ki”, “sendika hakkında hiçbir bilgim yok çünkü daha önce de hiç duymadım”, “bilmediği için olabilir” gibi ifadeler buna örnektir. Kelime bulutunda sıkça görülen “güvensizlik” ve “kötü sendika” kavramları bu algıyı yansıtmaktadır. 1. bölümde tartışılan “kötü sendika iyi sendikadan verdiği faydadan daha çok zarar verir” algısı, burada da aktif temsil alanında tekrar etmektedir. Kadın işçiler, işlevsiz ya da patronla işbirliği içerisinde görünen sendikalarda görünür olmanın faydasız; işçilerin hakları için patronla karşı karşıya gelebilen sendikalarda örgütlenmenin ise kendilerini hedef haline getireceğini düşünmektedir.

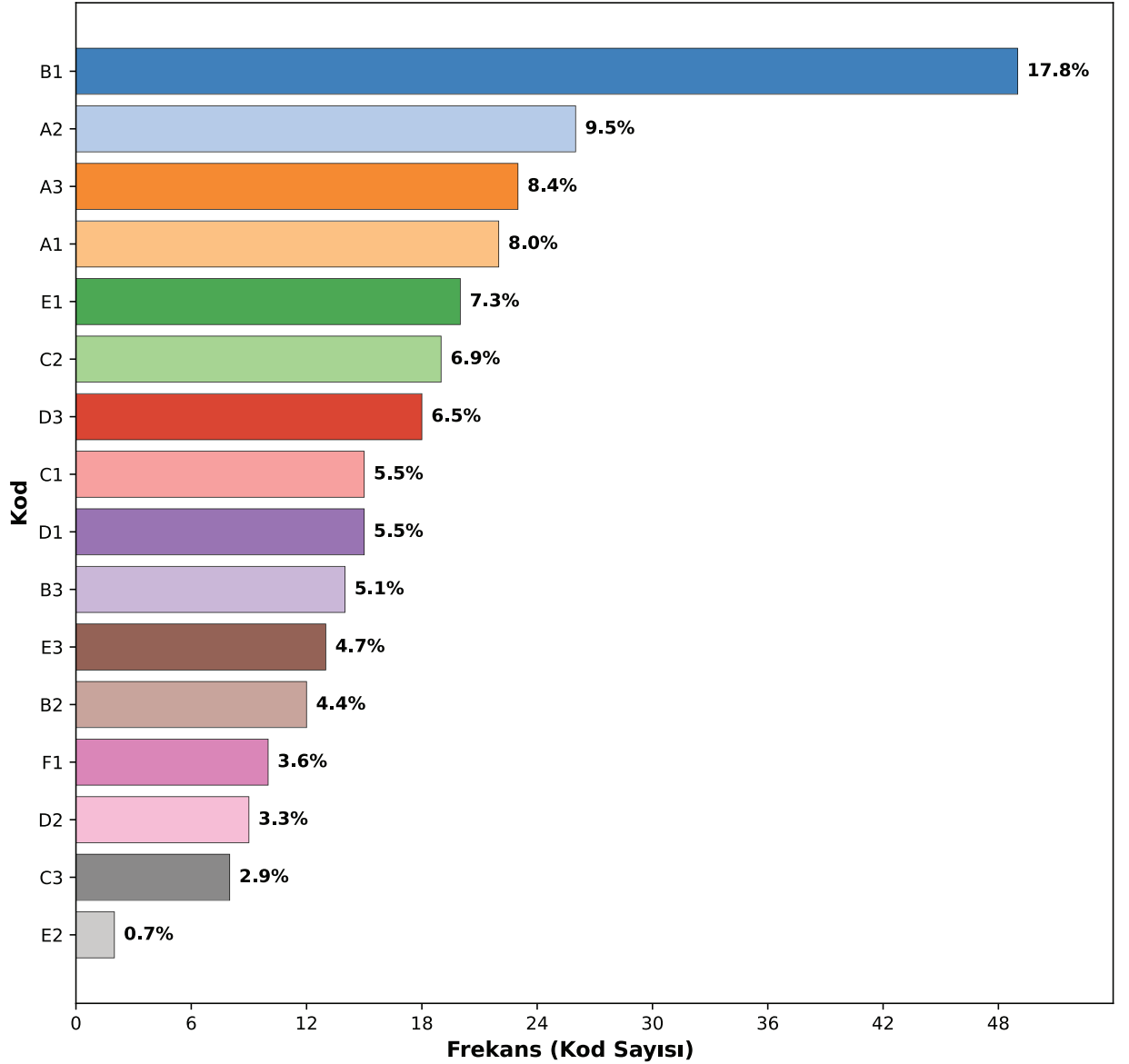
Son olarak, bazı kadın işçiler özgüven eksikliği ve yalnızlık hissine vurgu yapmıştır. “Özgüven eksikliği ve korku olmalı” ya da “özgüven eksikliği aile ve toplumdan kaynaklı” ifadeleri, bireysel düzeydeki kaygıların da temsil önünde engel oluşturduğunu göstermektedir. Yalnız kalma korkusu, birinci bölümde ortaya çıkan kolektif hareket eksikliği ile birleştiğinde, kadınların tek başına sendikal yapılarda öne çıkmak istememesine yol açmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, kadınların sendikal yapılarda temsiliğini sınırlandıran dört temel eksen öne çıkmaktadır: işten atılma ve patron baskısı, erkek egemen kültür ve aile/çevre denetimi, yeniden üretim emeği yükü ile sendikalara duyulan güvensizlik ve bilgi eksikliği. Bu temalar, önceki bölümlerde tartışılan sendikal katılım engelleriyle kesişmekte; ancak temsil düzeyi söz konusu olduğunda daha yoğun ve katmanlı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Kadınların sendikal yapılarda daha aktif temsil edilmesi için yalnızca çağrı ve bilgilendirme yeterli olmayacaktır. İş güvencesi sağlanmadığı, bakım desteği ve çalışma saatlerinin iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler geliştirilmediği, cinsiyet temelli güvenlik önlemleri alınmadığı ve kadınların karar mekanizmalarında etkin yer alması garanti edilmediği sürece bu katmanlı engellerin aşılması mümkün görünmemektedir.

Kadın işçilere yöneltilen “Sendikalar kadın işçileri daha iyi desteklemek için hangi iyileştirmeleri yapmalıdır?” sorusu, sendikaların mevcut desteğinin sınırlarını ve kadınların somut beklentilerini açığa çıkarmaktadır. Tematik kodlama sürecinde işçilerin açık uçlu ifadeleri tek tek incelenmiş, benzer içerik taşıyan yanıtlar ortak kategoriler altında toplanmıştır. Örneğin “eşit davranılsın”, “erkeklerle aynı haklara sahip olalım” gibi ifadeler A1 – Eşitlik Talebi kodu altında; “çocuk bakım evi açılsın”, “kreş desteği verilmeli” gibi yanıtlar E1 – Çocuk Bakımı/Kreş Desteği kodu altında sınıflandırılmıştır. Böylece hem sayıların hem de nitel ifadelerin analizi mümkün hale gelmiştir.

Genel dağılıma bakıldığında, kadın işçilerin en çok dile getirdiği iyileştirme önerisi fiziksel koşulların iyileştirilmesi ve izin haklarının güvence altına alınmasıdır (B1, %17,8). Bu kodun altında “çalışma saatlerinin düzenlenmesi”, “fazla mesaiye zorlamanın kaldırılması”, “dinlenme ve izin hakkının sağlanması” gibi beyanlar yer almaktadır. Bir işçi bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir: “Kadınların yükü ağır, izin hakları konusunda daha fazla desteklenmemiz lazım.” Bu tür yanıtlar, kadınların sendikalardan öncelikle gündelik çalışma koşullarını doğrudan etkileyen talepleri hayata geçirmelerini beklediğini göstermektedir.

Bunu takip eden kategoriler arasında cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele ve mobbingin önlenmesi (A2, %9,5) ile kadınlara yönelik toplumsal norm baskılarının azaltılması (A3, %8,4) öne çıkmaktadır. Bir kadın işçi, “Kadınların sesi daha çok duyurulmalı, erkekler baskı yapınca sendika görmezden gelmemeli” diyerek bu ihtiyacı dile



Kod Açıklamaları	
A1. Eşitlik talebi	C3. Karar mekanizmalarına katılım
A2. Cinsiyet temelli ayrımcılık ve mobbing	D1. Hak ve örgütlenme eğitimi
A3. Kadınlara yönelik sosyal norm baskısı	D2. Ayrımcılık ve şiddet farkındalığı
B1. Fiziksel koşullar ve izinler	D3. İşveren ve/veya erkek çalışanlara karşı savunuculuk
B2. Sosyal destek	E1. Çocuk bakımı / kreş desteği
B3. Kadınların örgütlenme koşullarının kolaylaştırılması	E2. Aile içi şiddete karşı destek
C1. Kadın temsilcilerin varlığı ve güçlendirilmesi	E3. Kadın dayanışma ağı ve güvenli alan yaratma
C2. Kadınlara özel komisyon/alan oluşturulması	F1. Belirsizlik / Katılım Eksikliği / Sessizlik

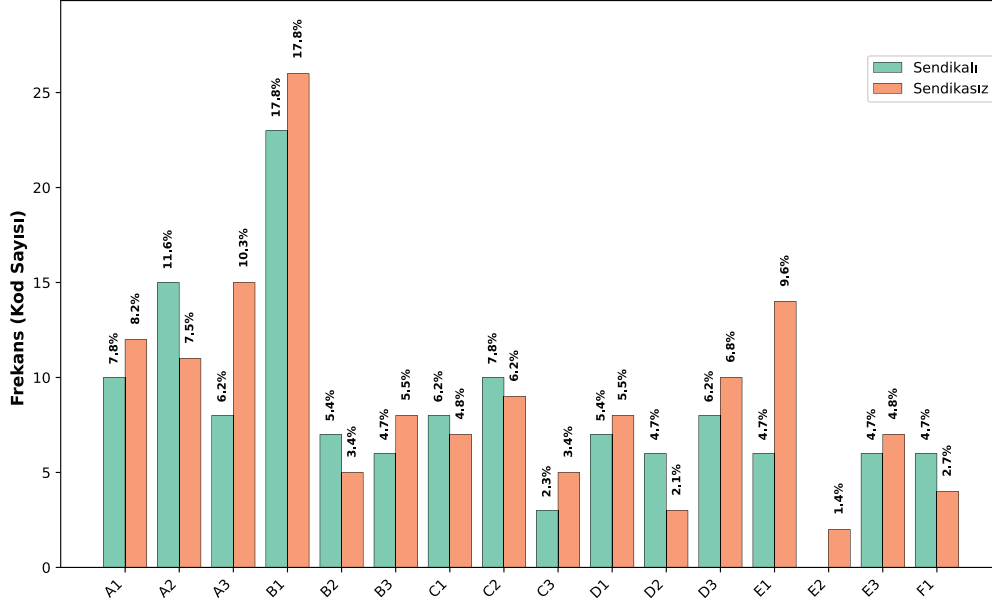
Grafik 57: Önerilen iyileştirmeler

getirmiştir. Bu ifadeler, birinci bölümde tartışılan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yalnızca temsil sorunu olarak değil, sendikaların destek mekanizmalarına dair doğrudan bir beklenti olarak da öne çıktığını göstermektedir.

‘SENDİKALAR KADINLARLA İLGİLİ ÖZEL BİR EŞİTLİK POLİTİKASI YÜRÜTMELİ’

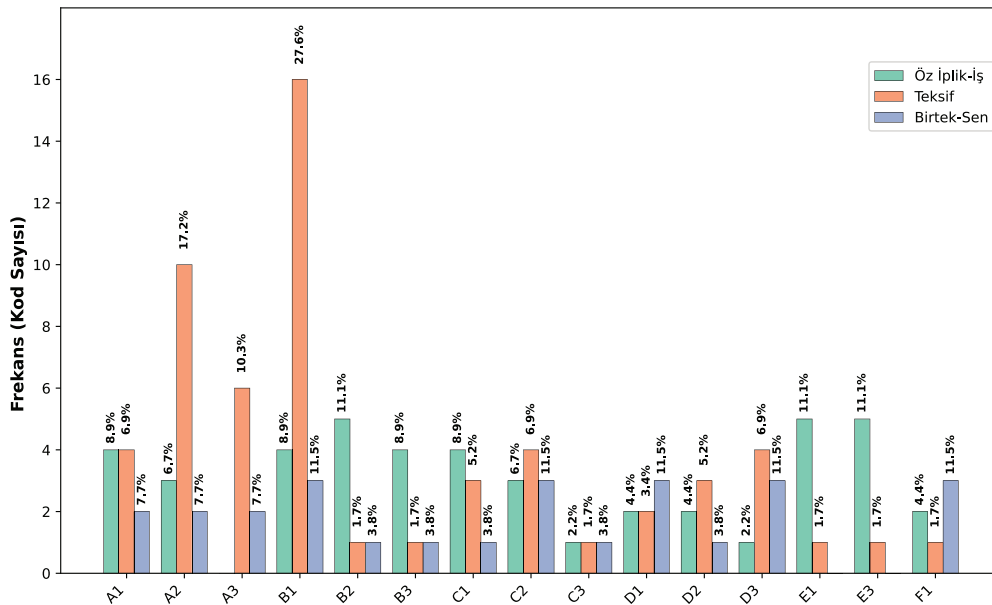
Eşitlik talebi (A1, %8) de güçlü bir kategoridir. Kadın işçiler sendikalardan yalnızca işyerinde genel hakları savunmalarını değil, aynı zamanda kadın-erkek arasında eşitliğin sağlanmasını da beklemektedir. Bir işçi, “Kadınlar ikinci planda kalıyor, sendika kadınlarla ilgili özel bir eşitlik politikası yürütmeli” diyerek bu talebi net biçimde ortaya koymuştur.

Öte yandan, çocuk bakımı ve kreş desteği (E1, %7,3) de sıkça dile getirilen iyileştirmeler arasındadır. İşçi yanıtlarından birinde şu vurgu yapılmıştır: “Çocuğu olan kadınların işi çok zor, sendika bu konuda kreş desteği sağlamalı.” Bu tür ifadeler, kadınların sendikalardan yalnızca işyeri koşullarını değil, aynı zamanda ev ve bakım yüklerini hafifletecek somut politikalar talep ettiğini göstermektedir.



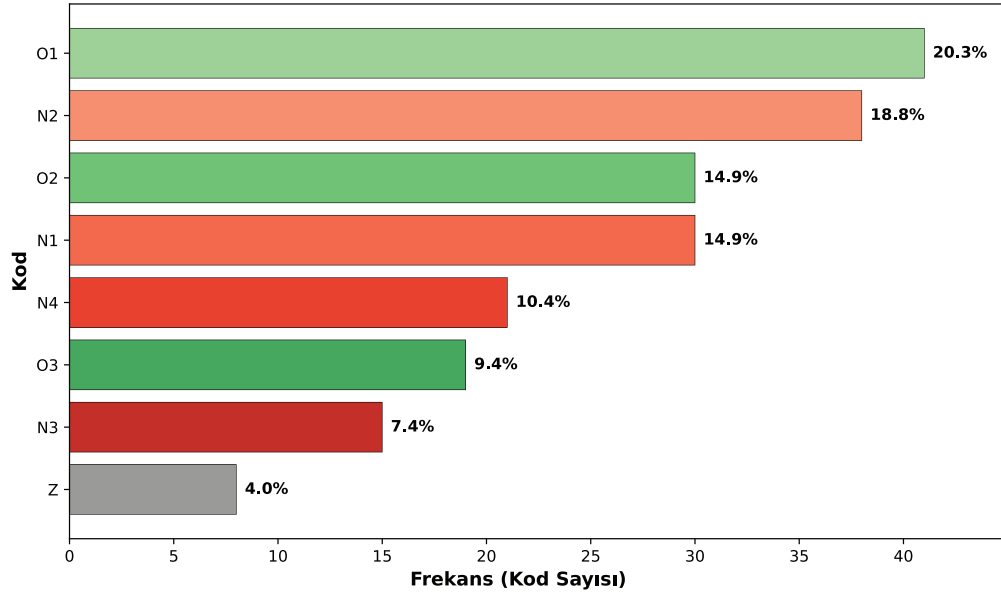
Grafik 58: Önerilen İyileştirmeler - Sendikalı vs Sendikasız

Bu genel tablonun ötesinde, sendikalı ve sendikasız kadınların yanıtları karşılaştırıldığında bazı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Sendikalı kadınlar daha çok işyeri koşullarının düzeltilmesine ve sendika içi kadın temsilciliğinin güçlendirilmesine odaklanmıştır. Örneğin, “kadın temsilci olmalı”, “sendika kadınların sesini daha çok dinlemeli” gibi yanıtlar sendikalı kadınlarda yoğunlaşmaktadır. Sendikasız kadınlar ise daha çok eşitlik taleplerine, mobbing ve ayrımcılıkla mücadeleye vurgu yapmaktadır. Bu farklılık, sendikalı kadınların örgüt içi reformlara yönelirken, sendikasız kadınların sendikaları daha çok ilkesel bir hak savunuculuğu olarak tahayyül ettiğini göstermektedir.



Grafik 59: Önerilen İyileştirmeler - Üç Sendika Karşılaştırma

Üç sendika arasındaki karşılaştırma ise daha dikkat çekicidir. TEKSİF üyeleri, özellikle sosyal norm baskısı ve fiziksel koşullar/izinler kodlarında yoğunlaşmıştır. Bu, TEKSİF’e üye kadınların sendikadan öncelikle işyerindeki gündelik sorunlara müdahale etmesini beklediğini göstermektedir. Öz İplik-İş üyeleri, daha dağınık bir tablo çizmekte; eşitlik ve temsil talepleri görece düşük görünmektedir. Buna karşılık BİRTEK-SEN üyeleri arasında, kadın temsilcilerin güçlendirilmesi (C1) ve kadın dayanışma ağı/güvenli alan (E3) kodları dikkat çekici biçimde yüksektir. Bir BİRTEK-SEN üyesi şu ifadeyi kullanmıştır: “Kadınlar için özel alanlar oluşturulmalı, dayanışma ağı kurulmalı. Ancak böyle kendimizi güvende hissederiz.” Bu fark, BİRTEK-SEN’in kadınlar için daha katılımcı ve kapsayıcı bir sendikal alan tahayyülü yarattığını ortaya koymaktadır.



Grafik 60: Olumlu & Olumsuz Temalar

Kadın işçilere yöneltilen “Sendikalı bir iş yerinde çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri nedir?” sorusu, sendikalı olmanın somut deneyimlere nasıl yansıdığını göstermeyi amaçlanmıştır. Yanıtların kodlanması sürecinde örneğin “maaşımız düzenli ödendi” veya “fazla mesai ücretimiz alındı” ifadeleri O2 – Maddi kazanımlar ve ekonomik iyileşme kodu altında, “sendika hiçbir şey yapmıyor” veya “patronla anlaşmalı” ifadeleri N1 – Sendikanın etkisizliği ya da N2 – İşverenle iş birliği/güven sorunu kodu altında birleştirilmiştir.

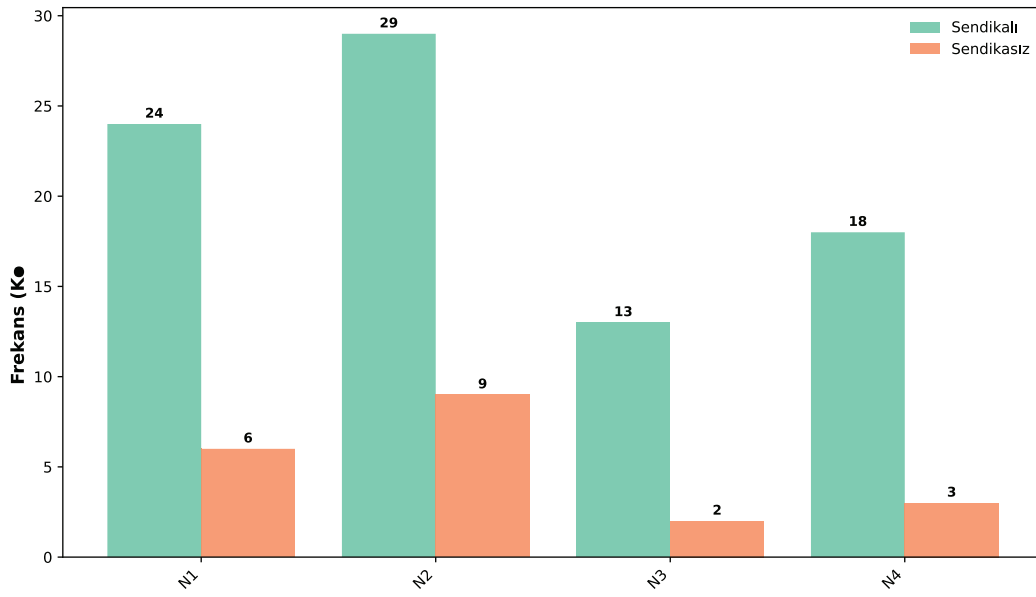
Olumlu yanıtlar arasında en yüksek payı hakların korunması ve savunulması (O1) ile maddi kazanımlar (O2) almıştır. İşçiler “Sendika iyi olursa, hakkımızı savunursa olumsuz yönü olmaz. Eğer sendikacılar sendikacılık yapmayı bilirse her şey olumlu olur.”, “Sendikalı olursa güvende oluruz. Rahat çalışırız. Verimliliğimiz de artar, hem hakkımızı alırız. Başımıza bir iş gelecek mi diye korkmayız.”, “Sendika olunca haklarımız daha iyi korunuyor” sözleriyle bu katkıyı özetlemiştir. Bir başka kadın işçi ise “Maaşlarımız düzenli yatıyor, fazla mesai ücretleri ödeniyor” diyerek sendikalı işyerinde ekonomik iyileşmeleri vurgulamıştır. Daha düşük oranda da olsa dayanışma ve birlik duygusu (O3) olumlu bir tema olarak öne çıkmıştır: “Sendikalı olmak yalnız olmadığımızı hissettiriyor.”

‘TOPLANTILARDA BİZE BİLGİ VERİLMİYOR, HEPSİ KAPALI KAPILAR ARDINDA’

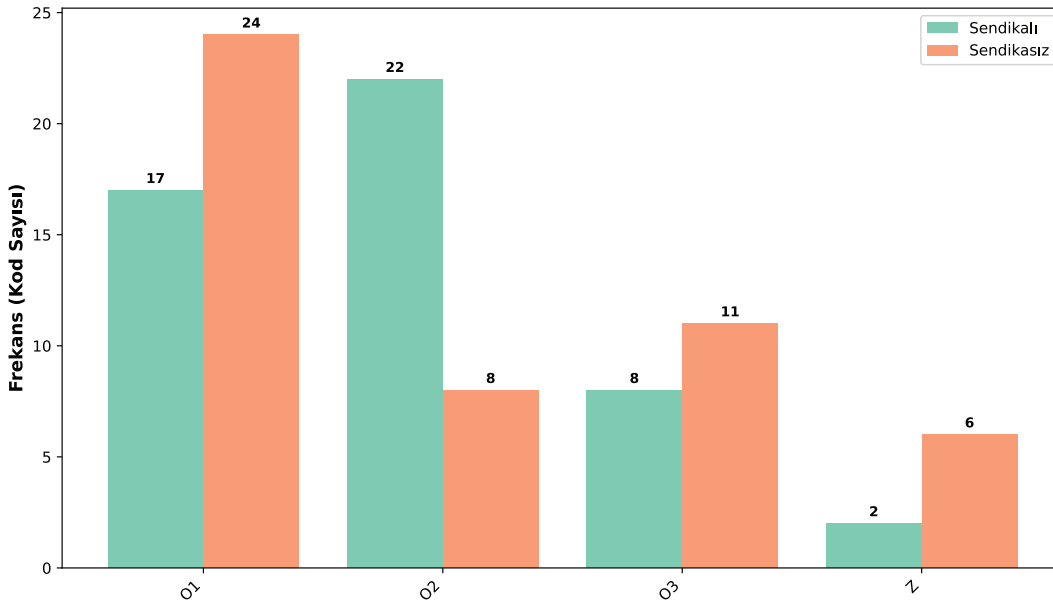
Olumsuz yanıtlar tarafında ise, kadınların en sık dile getirdiği sorunlar sendikanın etkisizliği (N1) ve işverenle iş birliği/güven sorunu (N2) olmuştur. “Sendika var ama hiçbir şey yapmıyor” ve “Patron ne derse o oluyor, sendika ses çıkarmıyor” ifadeleri bu algıyı yansıtmaktadır. Bilgi eksikliği ve şeffaf olmama (N3) de önemli bir sorundur. Bir kadın işçi, “Toplantılarda bize bilgi vermiyorlar, her şey kapalı kapılar ardında” diyerek şeffaflık eksikliğini vurgulamıştır. Son olarak temsil sorunu ve aidiyet eksikliği (N4) kodu, kadınların sendikalı işyerlerinde kendilerini dışlanmış hissettiğini göstermektedir: “Sendikada kadınların sözü geçmiyor, temsil edilmediğimizi hissediyoruz.”

‘SENDİKAYA ÜYE OLDUĞU İÇİN ATILANLARI GÖRÜYORUZ KORKUYORUZ’

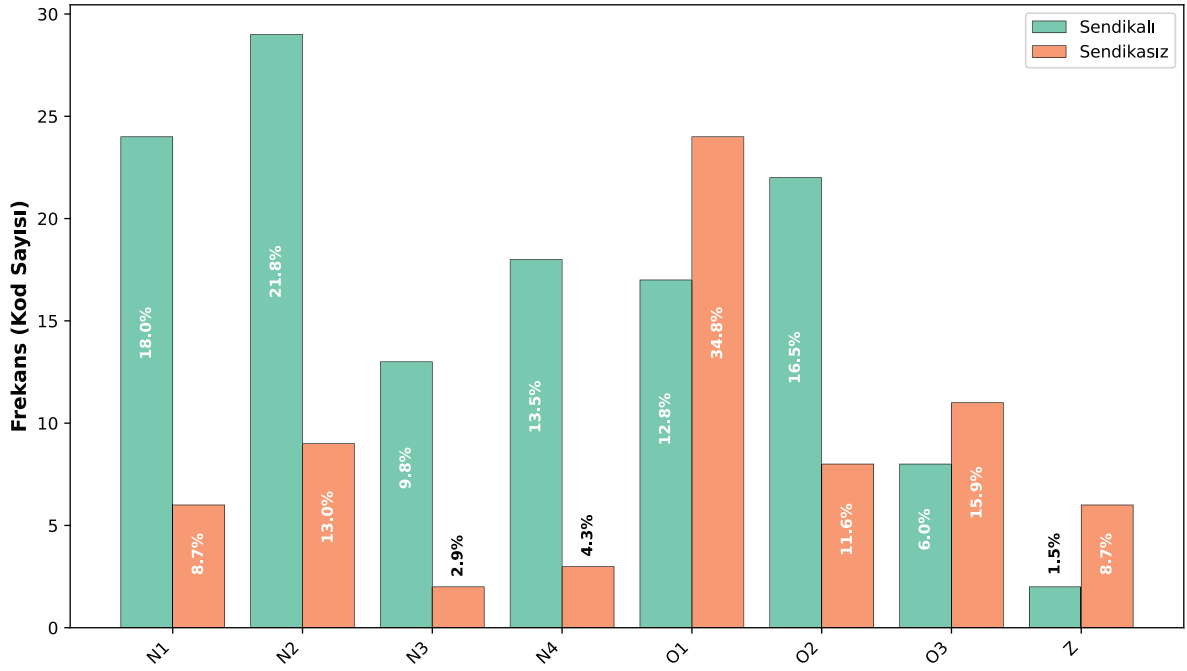
Bu soruya verilen yanıtlarda ayrıca özel bir kod olarak Z – İşten çıkarılma riski oluşturulmuştur. İşten atılma korkusu, sendikalı olmanın olumsuz yönü olarak değil, Türkiye’de sendikal örgütlenme özgürlüğünün kırılganlığını gösteren yapısal bir sorun olarak değerlendirilmiştir. Türkiye, ILO’nun 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesini imzalamış ve sendikal özgürlükler anayasa güvence altında tanımlanmış olsa da pratikte sendikal örgütlenme ciddi tehdit altındadır. İşçilerin sendikalaşma hakkını engelleyen işverenler açısından ise uygulamada herhangi bir yaptırım mekanizması bulunmamaktadır. Kadın işçilerin yanıtlarında bu risk sürekli dile getirilmiş, sendikalaşmanın işçiler için güvence yerine risk kaynağı haline geldiği ifade edilmiştir. Bir kadın işçi, “Sendikaya üye olduğum için işten atılanları gördüm, herkes korkuyor” sözleriyle bu tehdidi netleştirmiştir. Bu nedenle Z kodu, “sendikalı olmanın olumsuzluğu” olarak değil, sermayenin sendikal haklara dönük sistematik saldırısının işçi deneyimlerinde nasıl hissedildiğini göstermek için ayrıca işaretlenmiştir. Bu his, görüşmelerdeki birçok soruda kendini göstermekte ve bu raporun konusu haline gelmektedir.



Grafik 61: Olumsuz Temalar - Sendikalı vs Sendikasız



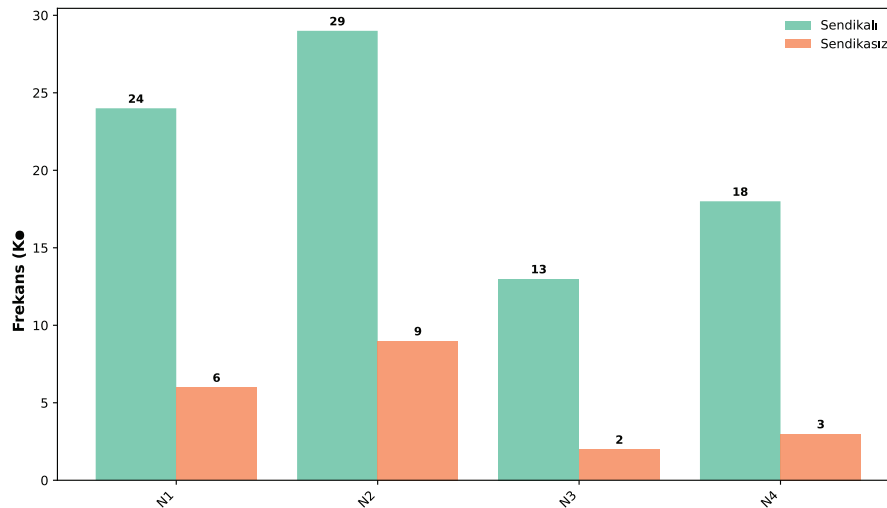
Grafik 62: Olumlu Temalar - Sendikalı vs Sendikasız



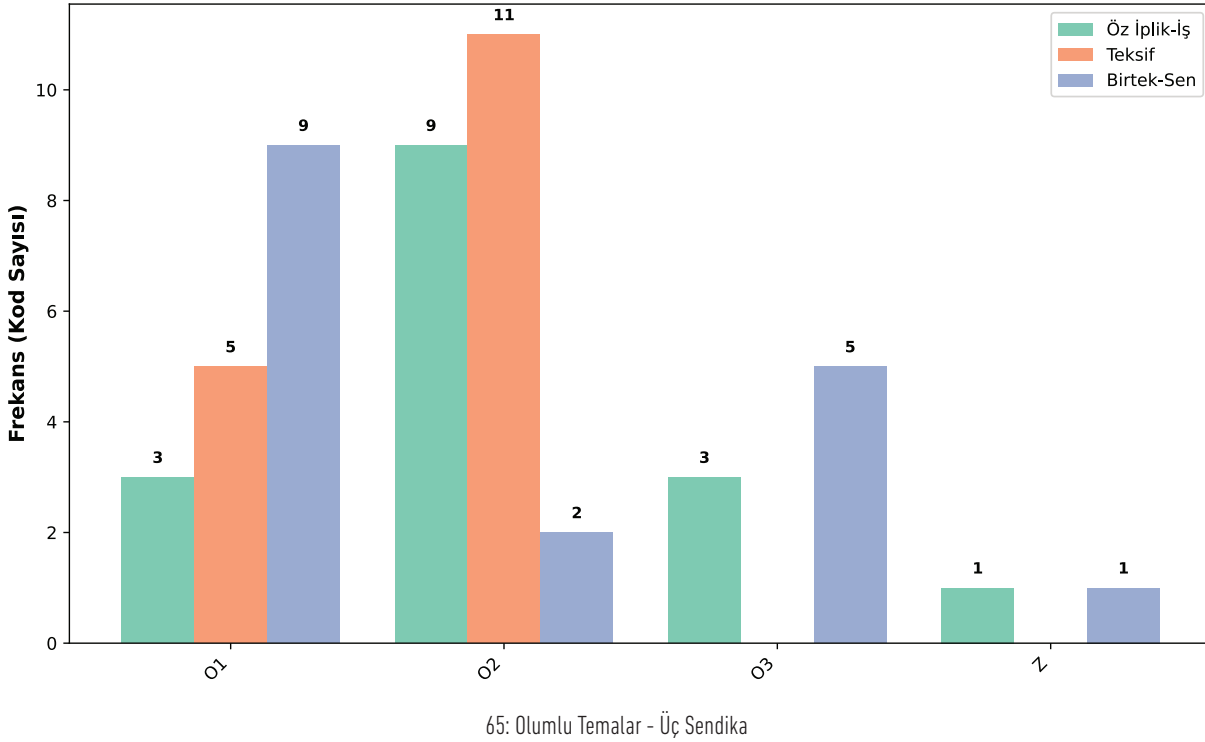
Grafik 63: Olumlu & Olumsuz Temalar - Sendikalı vs Sendikası

Grafiklere göre, sendikalı kadın işçiler olumlu kodlarda özellikle O1 (hakların korunması) ve O2 (maddi kazanımlar) üzerinde yoğunlaşmaktadır. Sendikalıların %45'i hakların daha güçlü korunduğunu, %40'ı ise ekonomik kazanımlar elde ettiklerini vurgulamıştır. Sendikası kadınlarda ise bu oranlar oldukça düşüktür; onların ifadelelerinde daha çok “sendikalı olsaydık belki daha güçlü olurduk” gibi varsayımsal ifadeler öne çıkmıştır. Buna karşılık sendikası kadınların olumlu yanıtları arasında dayanışma duygusu (O3) daha fazla öne çıkmaktadır: “Sendikalı işyerinde insanlar birlikte hareket ediyor, bizde bu yok.” Kadınlar sendikası olsalar bile sendikalı olmanın yarattığı birlik duygusundan haberdardırlar.

Olumsuz yanıtlar açısından bakıldığında, sendikalı kadınlar arasında N1 (etkisizlik) ve N2 (işverenle iş birliği) kodları belirgin biçimde yüksektir. Yani sendikalı olmak tek başına güven yaratmamış, kadınlar sendikanın yetersizliğini sıkça dile getirmiştir. Sendikası kadınlarda ise olumsuz yanıtlar görece daha dağınık olmakla birlikte, sendikal deneyimden uzak oldukları için bu eleştiriler daha düşük frekansta dile getirilmiştir. Bu durum, üyeliğin kadınlara bazı avantajlar sağlasa da beklentileri karşılamadığında daha sert bir hayal kırıklığına yol açtığını göstermektedir.



Grafik 64: Olumsuz Temalar - Üç Sendika



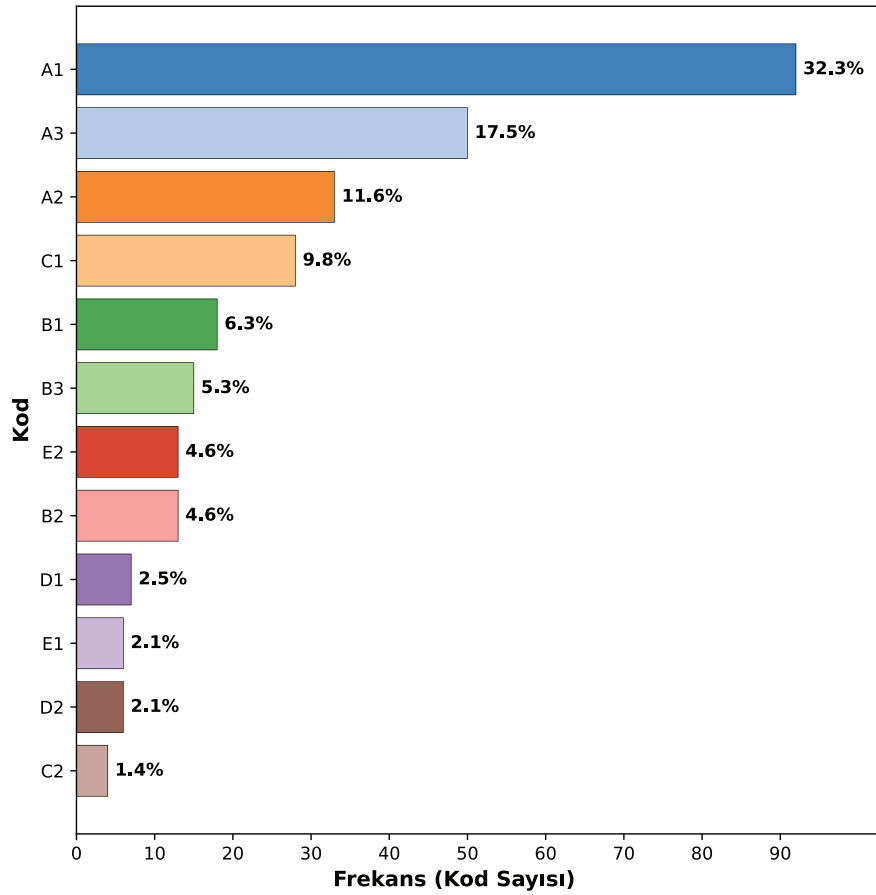
Üç sendikanın karşılaştırıldığı grafikler oldukça dikkat çekici sonuçlar ortaya koymaktadır. TEKSİF ve Öz İplik-İş üyeleri arasında olumsuz kodların baskın olduğu görülmektedir. Her iki sendikada da N1 (sendikanın etkisizliği) ve N2 (işverenle iş birliği) en sık dile getirilen sorunlar olmuştur. Örneğin bir TEKSİF üyesi kadın işçi, “Sendika var ama patronla aynı tarafta duruyor” derken; bir Öz İplik-İş üyesi, “Aidat veriyoruz ama karşılığını alamıyoruz” diyerek hayal kırıklığını dile getirmiştir.

BİRTEK-SEN ÜYELERİ OLUMLU KODLARLA ÖNE ÇIKIYOR

Buna karşılık BİRTEK-SEN üyeleri, olumlu kodlarda öne çıkmıştır. Özellikle O1 (hakların korunması) ve O3 (dayanışma duygusu) kodları BİRTEK-SEN üyeleri arasında belirgin biçimde yüksek çıkmıştır. Bir kadın işçi bu farkı şöyle ifade etmiştir: “BİRTEK-SEN bizim yanımızda oldu, sorunlarımızı dinledi ve çözmek için uğraştı. İlk kez gerçekten temsil edildiğimizi hissettik.” Bu sonuç, BİRTEK-SEN’in diğer sendikalardan farklı olarak kadın işçiler arasında daha güçlü bir aidiyet ve güven duygusu yarattığını göstermektedir.

SENDİKALARIN KADINLARA SUNDUĞU MEVCUT DESTEK YETERSİZ

Sonuç olarak, kadın işçilerin verdikleri yanıtlar sendikaların kadınlara sunduğu mevcut desteğin sınırlı ve çoğu zaman yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikaların kendilerini iyileştirmeleri bağlamında yapılan değerlendirme kadınların sendikalardan yalnızca genel hak savunuculuğu değil, doğrudan kendilerine yönelik somut iyileştirmeler — eşitlik politikaları, ayrımcılık ve mobbing ile mücadele, kadın temsilcilerin güçlendirilmesi, kreş desteği ve güvenli alanların oluşturulması — talep ettiklerini göstermiştir. Sendikalı işyerlerinin olumlu ve olumsuz yönlerine dair değerlendirmeler ise bu işyerlerinde hem somut kazanımlar hem de derin hayal kırıklıklarının bir arada yaşandığını göstermektedir. Hakların korunması, ekonomik iyileşmeler ve dayanışma duygusu sendikalı olmanın güçlü yanlarıdır; ancak sendikaların etkisizliği, işverenle iş birliği, temsil ve şeffaflık sorunları kadın işçilerin sendikalara güvenini ciddi biçimde zedelemektedir. Bunun ötesinde, işten çıkarılma korkusu bütün yanıtların üzerinde bir gölge gibi durmaktadır. Z kodunun varlığı, Türkiye’de sendikal özgürlüğün pratikte ciddi biçimde tehdit altında olduğunu ve kadın işçilerin sendikal algısını bu tehdidin belirlediğini göstermektedir. Tüm bu bulgular, 1. bölümde üyelik önündeki engeller ve 2. bölümde sendikaya güven sorunu üzerinden tartıştığımız yapısal kısıtlarla doğrudan örtüşmektedir.



Kod Açıklamaları		
A1. Hakların korunması ve savunulması	B2. Sosyal haklar ve izinler	D1. Bilgilendirme ve farkındalık
A2. İşveren karşısında koruma ve arabuluculuk	B3. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi	D2. İletişim kanallarının açık olması
A3. Temsil ve yan yana durma	C1. Şeffaflık ve güvenilir sendika	E1. Kadınların temsil edilmesi
B1. Ücret artışı ve maddi kazanımlar	C2. Karar ve söz hakkı	E2. Kadınlara yönelik haklar ve güvenli alan

Grafik 66: Sendikadan Beklentiler

“Bir sendikadan beklentileriniz nelerdir?” sorusuna katılımcılar tarafından verilen açık uçlu yanıtlar, yukarıdaki grafikte de görüleceği üzere, sendika üyelerinin veya çalışanların önceliklerini ve taleplerini doğrudan yansıtmaları açısından büyük önem taşımaktadır. Buradaki yanıtlar, sendikal hareketin günümüzde karşı karşıya olduğu beklentileri anlamak ve sendikaların nasıl bir dönüşüm geçirmesi gerektiğine dair somut veriler sunmaktadır. Örneğin “İşçi haklarını savunma”, “İşçinin problemlerini halletmeleri” gibi ifadeler “hakların korunması ve savunulması (A1)” başlığında toplanırken; “Sözleşmeleri işçilerle paylaşmalı” ya da “Her şeyi açık yapmalı” diyen cümleler “şeffaflık ve güvenilir sendika (C1)” kodu altında sınıflandırıldı.

Genel dağılım, sendikanın en önce “hakları savunan ve işçinin yanında duran” bir güç olmasına işaret etmektedir. A1 (hakların korunması ve savunulması) toplam kodların %32,3’ü ile açık ara ilk sırada. Bu başlıkta sık tekrarlanan ifadeler sade ve nettir: “İşçi haklarını savunma”, “İşçinin problemlerini halletmeleri”, “Hakları savunup işçilerin yanında durması.” İşçiler bu bağlamdaki beklentilerini açık bir şekilde dile getirmektedir; “Sendikanın işçiyi ezdirmemesi, hakkımızı yememesi, patronla işçi arasında işçinin yanında durması gerekir.” A1 teması boyunca dile getirilen beklentiyi A3 (temsil ve yan yana durma, %17,5) tamamlamaktadır: “Sorun yaşadığımızda yanımızda olması”, “Sözleşmeleri işçilerle paylaşmalı ve işçilerin yanında olmalı.” İkinci büyük blok, işveren karşısında sendikanın açık tavrını vurgulayan A2 (işveren karşısında koruma ve arabuluculuk, %11,6): “İşçilerin haklarını savunmalı, patronla iş birliği yapmamalı.” Sendikaların patronla işbirliği yapmalarına dair vurgu önceki bölümlerde de sıkça karşımıza çıkmaktadır. Bu üçlü (A1–A3–A2), kadın işçilerin sendikayı öncelikle müdahale eden, koruyan ve görünür biçimde yanlarında duran bir örgüt olarak tahayyül ettiğini göstermektedir.

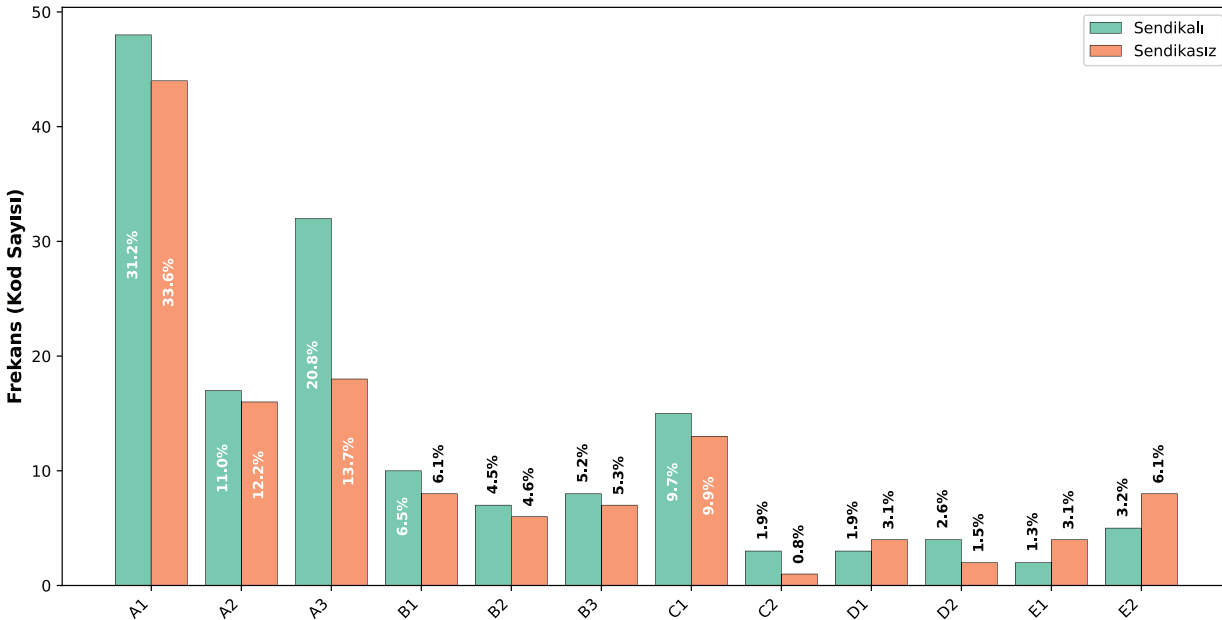
KADINLAR ŞEFFAFLIK VE GÜVENİLİR SENDİKA TALEP EDİYOR

Bir başka güçlü alan sendika içi işleyiş ve güven olarak karşımıza çıkmaktadır. C1 (şeffaflık ve güvenilir sendika, %9,8) başlığında “Her şeyi açık yapmalı, işçinin arkasında durmalı”, “İşçi haklarını savunmalı, şeffaf olmalı” gibi cümleler öne çıkıyor. Bu vurgu, önceki bölümlerde tartışılan güven sorunuyla doğrudan kesişiyor: kadın işçiler yalnızca dışarıya dönük hak savunusu değil, içte şeffaflık ve hesap verebilirlik talep ediyor. C2 (karar ve söz hakkı, %1,4) ise görece düşük paya sahip; buna rağmen “Sözleşmeleri işçilerle yapmalı” ifadesi, sendika-içi demokrasinin önemine işaret ediyor.

Maddi ve çalışma koşullarına ilişkin beklentiler ana talepleri desteklemektedir. B1 (ücret artışı ve maddi kazanımlar, %6,3) başlığında “Maaşlarımız için zam yapılması” doğrudan telaffuz edilirken; B3 (çalışma koşullarının iyileştirilmesi, %5,3) altında “İşçilerin koşullarını düzeltmeli”, “Çalışma koşullarını iyileştirmesi, verdiği sözleri tutması” diyen cümleler yer almaktadır. B2 (sosyal haklar ve izinler, %4,6) başlığında ise somut talepler dikkat çekmektedir: “Regl izni alabilmek”, “Yıllık izinleri istedikleri zaman kullanabilmek.” Bu tür ifadeler, önceki bölümlerde de ortaya çıkan yeniden üretim emeği yükü ve yoğun çalışma saatleri sorunlarının sendika programına somut hak düzenlemeleri olarak girdiğini gösteriyor.

KADIN KADROLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ TALEP EDİLİYOR

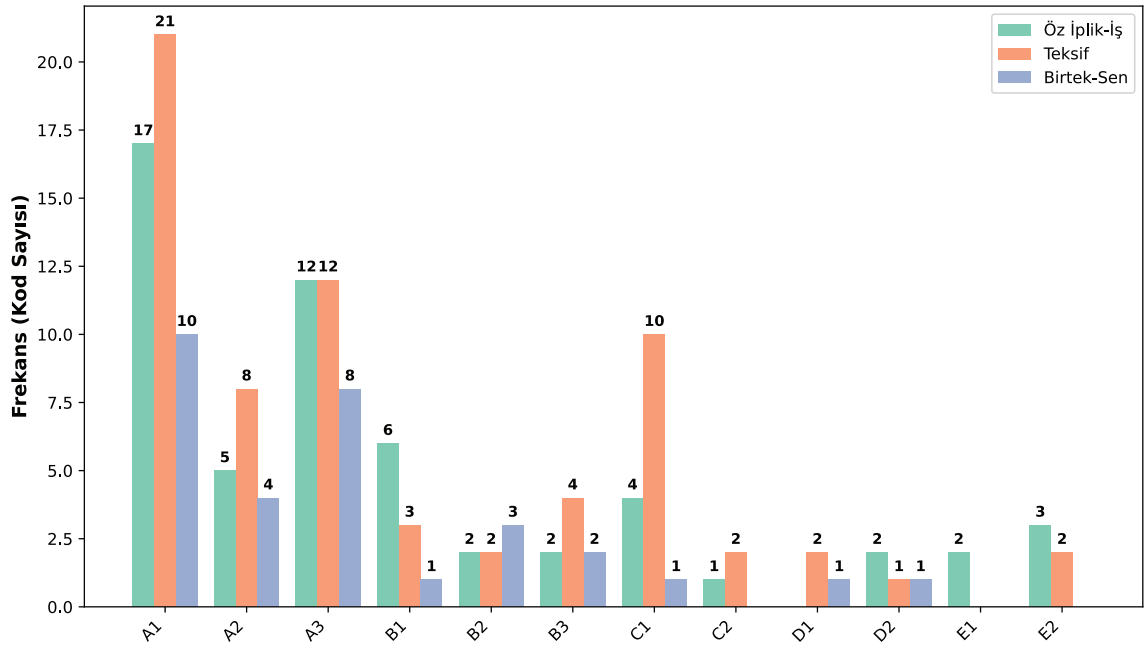
Bilgi ve iletişim de beklentilerin parçasıdır. D1 (bilgilendirme ve farkındalık, %2,5) ve D2 (iletişim kanallarının açık olması, %2,1) kodlarında “İşçinin hakkını gerçekten araması... işçinin kendini nasıl koruyacağını anlatması, işçiyi muhatap alması”, “Haklarımı koruması; ihtiyacım olduğunda sendikaya danışabileyim” gibi ifadeler yer almaktadır. Son olarak, kadın işçilerin eşitsizliklerle karşılaştıkları yerlere dönük beklentiler E başlığında birikmekte: E2 (kadınlara yönelik haklar ve güvenli alan, %4,6) altında “Düzeni değiştirmeli kesinlikle. Kadın haklarını daha çok gözetmeli” gibi cümleler; E1 (kadınların temsil edilmesi, %2,1) altında ise temsil ve kadın kadroların güçlendirilmesine dönük vurgular bulunmaktadır. Bu iki başlığın oranı, sendikal algılara yönelik önceki tartışmalarda da olduğu gibi, kadınların maruz kaldığı eşitsizliklerin giderilmesine yönelik sistematik yanıtlar beklediğini gösteriyor.



Grafik 67: Sendikadan Beklentiler - Sendikalı vs Sendikasız

Sendikalı ve sendikasız kadın işçilerin verdikleri yanıtların karşılaştırması beklentilerin tonunu farklılaştırmaktadır. Kod yüzdeleri, sendikalı kadınların A3 (temsil ve yan yana durma) talebini daha yüksek sesle dillendirdiğini göstermektedir (%20,8; sendikasızlarda %13,7). Bu, üyeliği olanların sendikal deneyimi bizzat yaşamalarıyla, sendikalara yönelik “yanımda dur” çağrısını daha somut bir beklentiye dönüştürdüklerini düşündürmektedir.

Sendikası kadınlar da ise E2 (kadınlara yönelik haklar ve güvenli alan) (%6,1) ve E1 (kadınların temsili) (%3,1) oranlarının sendikalılara kıyasla daha yüksek çıkması dikkat çekici; sendika tecrübesi olmayanlar, sendikayı daha çok eşitlikçi bir güven alanı olarak hayal etmektedir. Öte yandan iki grup da benzer bir talepte ortaklaşmaktadır: A1 sendikalılarda %31,2, sendikasızlarda %33,6 ile açık ara birincidir. “İşçi haklarını savunma” ve “İşçinin problemlerini halletmeleri” ifadeleri, sendikal deneyimden bağımsız biçimde, bütün beklentilerin merkezinde durmaktadır. Şeffaflık talebi C1’de de yakın: sendikalılar %9,7, sendikasızlarda %9,9; “Her şeyi açık yapmalı” vurgusu, güven krizinin yalnızca üyelere özgü olmadığını göstermektedir.



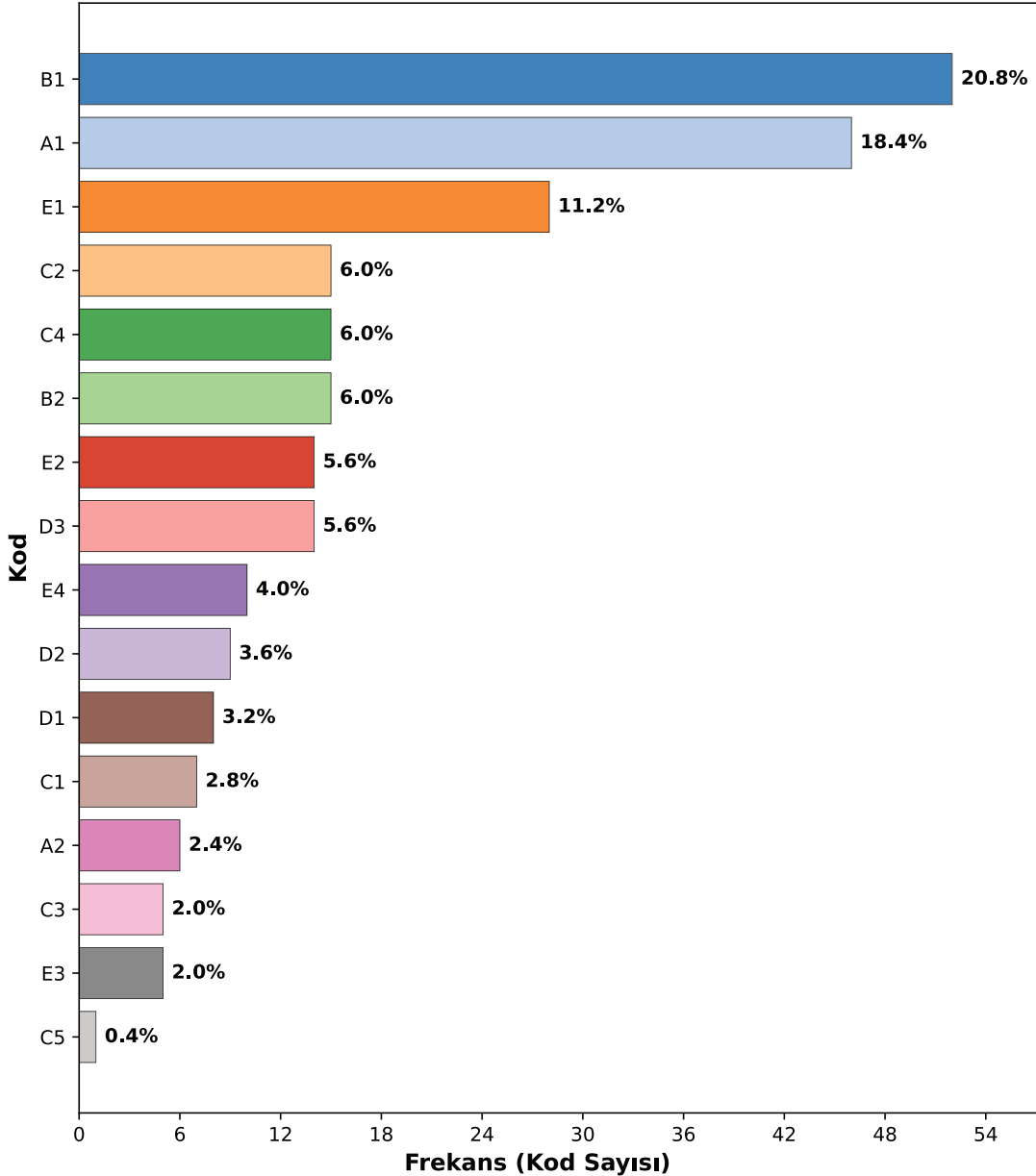
Grafik 68: Sendikadan Beklentiler - Üç Sendika

Üç sendika karşılaştırması ise örgütsel farklılıkları yansıtmaktadır. TEKSİF üyelerinde A1 (hakların savunulması) sayısal olarak en yüksek ve onu A3 (temsili) ile C1 (şeffaflık) izlemektedir. Bu dağılım, TEKSİF’te üyelerin bir yandan temel sendikal rolü talep ederken, öbür yandan iç şeffaflık ve hesap verebilirlik beklentisini daha güçlü dile getirdiklerini gösteriyor: “Sözleşmeleri işçilerle paylaşmalı”, “Her şeyi açık yapmalı” vurguları bu resme denk düşmektedir. Öz İplik-İş üyelerinde A1 ve A3 yine belirgin; ancak maddi/çalışma koşulları başlıkları görece daha çok görünür: B1 (ücret artışı) ve E2 (kadınlara yönelik haklar), özellikle izinler ve kadınlara dönük düzenlemeler talebini öne çekmekte: “Regl izni alabilmek” gibi ifadeler bu grupta daha sık görülmektedir. Birtek-Sen üyeleri, daha küçük örnekleme rağmen çekirdek taleplerde yoğunlaşmakta: A1 ve A3 ile “hak savunusu” ve “yanında durma” vurgusu öne çıkmakta; C1 (şeffaflık) talebinin daha sınırlı görünmesi, önceki bölümlerde saptadığımız “sahada sorunlara bizzat müdahil olma” imajıyla birlikte okunduğunda, bu sendikada “iç güven” algısının görece daha yüksek olabileceğine işaret etmektedir. Üç sendikada da A1 ilk sırada; fakat TEKSİF’te C1’in güçlü olması, Öz İplik-İş’te B1/B2/E2 başlıklarının nispeten görünürleşmesi ve BİRTEK-SEN’de A1-A3 ekseninin ağır basması, kadın işçilerin örgütlere göre değişen deneyimlerini yansıtmaktadır.

Genel resim, önceki alt bölümlerde tartışılan eğilimlerle tutarlı: kadın işçiler sendikadan en başta müdahil bir hak savunusu, görünür temsil, patron karşısında açık bir pozisyon ve iç şeffaflık talep etmektedir. Bunun yanında maddi talepler (ücret artışı, izinler) ve çalışma koşullarının düzeltilmesi, özellikle Sendikaların Etkililiği ve Kadınların Deneyimleri bölümünde işaret edilen uzun mesai ve yeniden üretim emeği yükü sorunlarına somut yanıtlar istendiğini göstermektedir. Kadınların karşılaştığı eşitsizliklerden doğan talepler — kadın temsiliyetinin güçlendirilmesi, kadınlara dönük düzenlemeler ve güvenli alan — beklentilerin ayrılmaz bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısacası, bu veriler sendikadan beklenenin yalnızca “genel savunuculuk” olmadığını; işyerinde somut değişim yaratan, içte şeffaf ve katılımcı, dışta patron karşısında net bir sendikal pratiğe işaret ettiğini göstermektedir.

‘SENDİKALAR DÜRÜST, ŞEFFAF VE İŞÇİNİN YANINDA DURAN YAPILAR OLMALI’

Kadın işçilerin sendikal faaliyetlere katılımını hangi unsurların teşvik edeceğini saptamaya yönelik soruya verilen yanıtlar, aslında iki boyutlu bir tabloyu ortaya koymaktadır. Bir yandan işçiler sendikal katılımı artıracak güvence, şeffaflık, hak savunuculuğu gibi koşulları dile getirirken; diğer yandan katılımın önündeki engelleri de güçlü bir biçimde ifade etmişlerdir. Bu nedenle analiz, yalnızca teşvik edici unsurların sıralanmasına indirgenemez; aynı zamanda kadınların örgütlenmeyi engelleyen faktörler üzerinden verdikleri yanıtları da kapsamak zorundadır. Zira bu bulgu, kadınların sendikaya katılım kararını belirleyen esas dinamiklerin yapısal baskılarla iç içe geçtiğini göstermektedir.



Kod Açıklamaları

A1. İş güvencesi	C3. Aile baskısı / çevresel engeller	D3. Kadınlara özel bilgilendirme
A2. Patron korkusu / işveren tehdidi	C4. Cinsiyet temelli engeller	E1. Sendikanın aktif olması / Hak savunuculuğu
B1. Güvenilir sendika beklentisi	C5. Negatif sendika deneyimi	E2. Kadın haklarına duyarlılık
B2. Şeffaflık ve dürüstlük	D1. Hak bilinci eğitimi / örgütlenme	E3. Sosyal çalışmalar
C1. Zaman / iş yoğunluğu	D2. İletişim ve görünürlük	E4. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi
C2. Bilgi eksikliği / bilgisizlik		

Grafik 69: Sendikaya Aktif Katılımı Teşvik

“Sendikal faaliyetlere daha aktif katılımınızı teşvik edecek en önemli unsurlar nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlar aracılığıyla geliştirilen tematik kodlamanın genel dağılımına bakıldığında en çok öne çıkan beklenti “güvenilir sendika” (B1, %20,7) olmuştur. Kadın işçilerin beşte birinden fazlası, sendikalara aktif biçimde katılabilmek için öncelikle sendikaların dürüst, şeffaf ve işçinin yanında duran yapılar olması gerektiğini belirtmiştir. Bir işçi bu durumu şu sözlerle dile getirmiştir: “Sendika işçinin değil patronun yanında olursa ben niye (sendikaya) katılayım?” Bu ifade, ikinci bölümde tartıştığımız “sendikaya güvensizlik” sorununun yalnızca üyelik kararını değil, aktif sendikal katılımı da doğrudan belirlediğini ortaya koymaktadır.

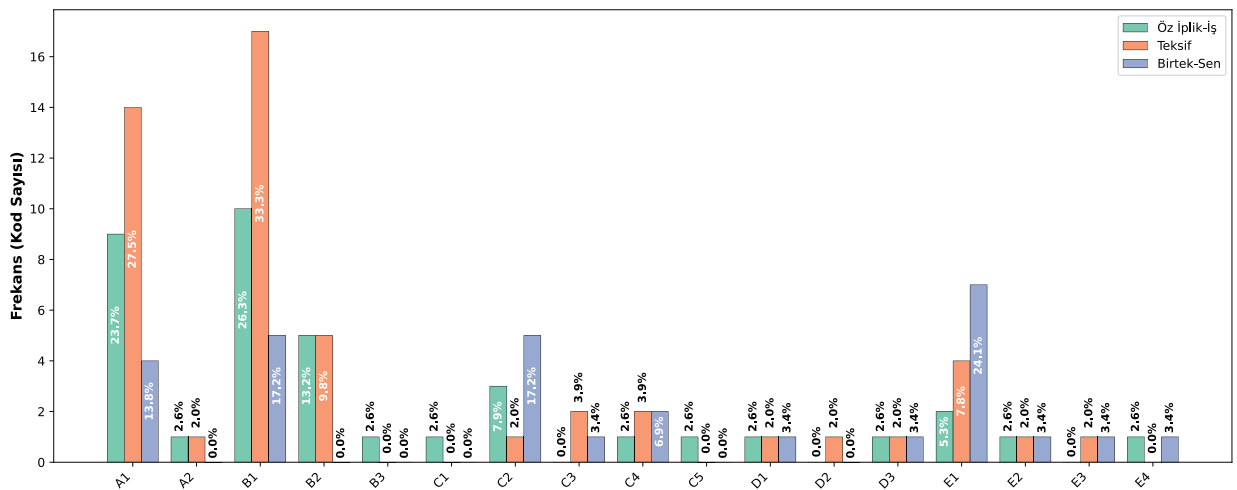
İkinci sırada “iş güvencesi” (A1, %18,3) gelmektedir. Kadın işçilerin önemli bir kısmı, sendikal faaliyetlere katılımın en büyük engelini işten atılma riski olduğunu vurgulamıştır. Nitekim bu durum bir önceki bölümlerde de, sendikalı işyerlerinde kadınların sürekli olarak hissettikleri işten çıkarılma tehdidi üzerinden tartışılmıştı. Burada da aynı kaygı yinelenmektedir: “Sendikaya katılınca kapının önüne koyacaklarını biliyoruz. Önce iş güvencemiz olsun.” Kadınların katılımını teşvik edecek unsurların başında iş güvencesinin çıkması, Türkiye’de sendikal özgürlüğün ILO normlarında tanınmış olmasına rağmen pratikte ciddi biçimde ihlal edildiğini bir kez daha doğrulamaktadır.

Üçüncü sırada ise “sendikanın aktif olması / hak savunuculuğu” (E1, %11,2) öne çıkmaktadır. Kadın işçiler, yalnızca isim olarak var olan veya yalnızca aidat toplayan bir sendika istemediklerini, sendikanın sahada, işyerinde, sorunların çözümünde görünür olmasını talep etmektedir. Bir kadın işçi bu talebi şu sözlerle dile getirmiştir: “Sendikanın bizi sadece aidat zamanı değil, sorun yaşadığımızda da hatırlaması lazım.”

Bunların yanı sıra şeffaflık ve dürüstlük (B2, %6,0), kadınlara özel bilgilendirme (D3, %5,6), kadın haklarına duyarlılık (E2, %5,6) ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi (E4, %4,0) gibi unsurlar da kadınların katılımını artıracak faktörler arasında sıralanmıştır. Özellikle toplumsal cinsiyet temelli engellerin ve kadınlara yönelik özel taleplerin burada yer bulması, kadınların sendikayı yalnızca sınıfsal değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli bir mücadele alanı olarak gördüğünü göstermektedir.

KADINLAR SENDİKALI OLMAK İÇİN AİLE BASKISIYLA DA MÜCADELE EDİYOR

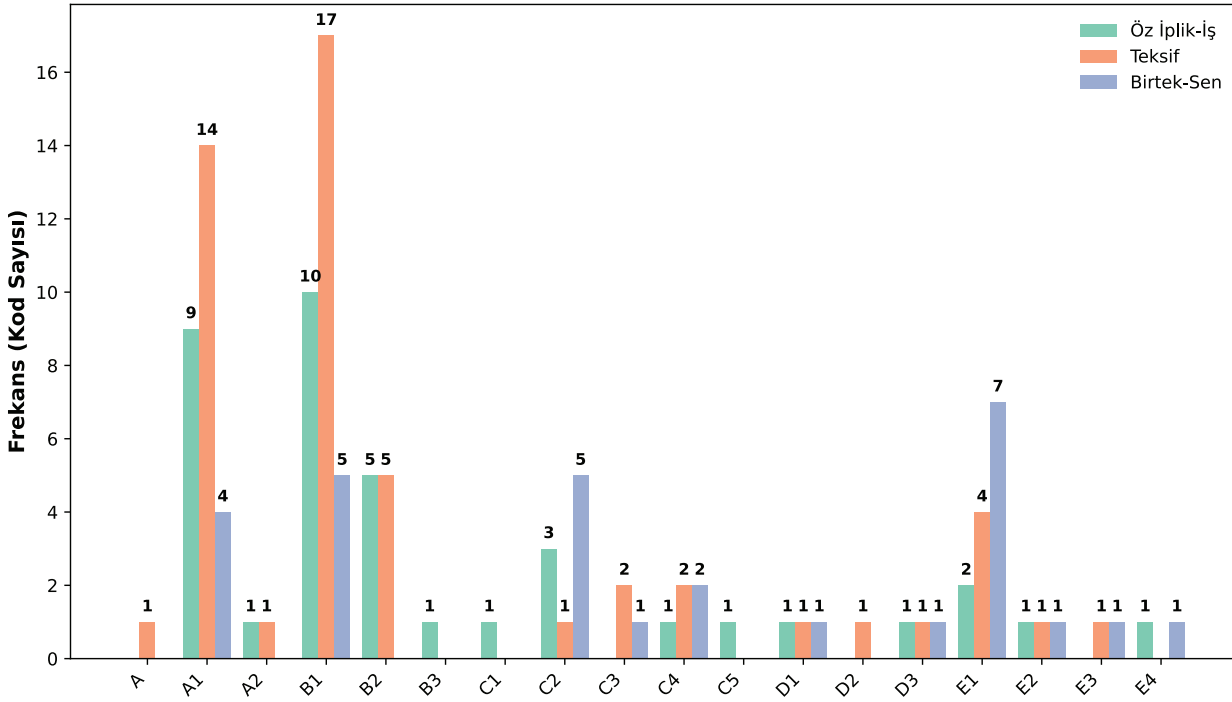
Kadınların verdiği yanıtlarda yalnızca teşvik edici unsurlar değil, katılımı engelleyen faktörler de güçlü bir biçimde dile getirilmiştir. Özellikle patron korkusu ve işveren tehdidi (A2, %11,7) bu bağlamda dikkat çekmektedir. Bir işçi, “Sendikaya katıldığımı duysalar işime son verirler” diyerek bu baskıyı açıkça ortaya koymuştur. Benzer şekilde aile baskısı ve çevresel engeller (C3, %2,0) kadınların katılımını sınırlayan unsurlar arasındadır. Bir kadın işçi, “Kocam duyarsa sendikaya gittiğimi izin vermez, sorun çıkar” diyerek bu engeli somutlaştırmıştır. Ayrıca bilgi eksikliği, olumsuz sendika deneyimleri ve yoğun iş yükü de örgütlenmeyi engelleyici faktörler arasında sayılmıştır. Bu yanıtlar, kadınların yalnızca sendikal yapılarla değil, aynı zamanda aile ve toplum baskısıyla da mücadele etmek zorunda kaldığını göstermektedir.



Grafik 70: Sendikaya Aktif Katılımı Teşvik - Sendikalı vs Sendikası

Sendikalı ve sendikasız kadın işçilerin yanıtları karşılaştırıldığında, bazı önemli farklılıklar göze çarpmaktadır. Her iki grup da iş güvencesi (A1) ve güvenilir sendika (B1) beklentilerinde ortaklaşsa da, sendikalı kadınlar bu kodlara daha yüksek oranda vurgu yapmıştır: sendikalı kadınların %22,9'u iş güvencesi talep ederken, sendikasız kadınlarda bu oran %14,3'tür. Aynı şekilde güvenilir sendika beklentisi sendikalılarda %27,1 iken, sendikasızlarda %15'te kalmıştır. Bu fark, sendikal deneyime sahip kadınların sendikaların zaafalarını daha yakından gözlemlediklerini ve bu nedenle güven konusunu daha güçlü biçimde öne çıkardıklarını göstermektedir.

Sendikasız kadınlar ise daha çok sendikanın aktif olması (E1) ve kadın haklarına duyarlılık (E2) beklentilerini dile getirmiştir. Bu bulgu, sendikal deneyim yaşamayan kadınların sendikaları işlevsel görüp görmemeleri üzerinden katılım kararını verdiklerini ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, sendikalılar daha çok "güvence" talep ederken, sendikasızlar "işlevsellik" aramaktadır.



Grafik 71: Sendikaya Aktif Katılımı Teşvik - Üç Sendika

Üç sendika karşılaştırıldığında ise belirgin farklar dikkat çekmektedir. Öz İplik-İş ve TEKSİF üyeleri arasında güvenilir sendika beklentisi ve iş güvencesi talepleri öne çıkarken, BİRTEK-SEN üyeleri arasında kadınlara özel bilgilendirme (D3) ve kadın haklarına duyarlılık (E2) talepleri daha görünürdür. Örneğin, BİRTEK-SEN üyesi bir kadın işçi, "Kadınların sorunları ayrıca konuşulmalı, özel toplantılar yapılmalı" diyerek bu ihtiyacı dile getirmiştir.

Bu bulgular, önceki bölümlerde dile getirilen sendikaya üyelik engelleri ve sendikaya güven sorunuyla doğrudan örtüşmektedir. Kadın işçiler için sendikal katılımın önündeki en büyük engel, işten atılma korkusu ve güvensizliktir. Teşvik edici unsurların başında ise sendikanın güvenilir, aktif ve hak savunucusu bir yapı olması gelmektedir. Kadınlar, sendikalara katılmak için yalnızca maddi kazanım değil, aynı zamanda güven, şeffaflık ve kendilerini koruyan bir yapı talep etmektedir. Ancak aynı zamanda aile baskısı, patron tehdidi ve bilgi eksikliği gibi engeller kadınların katılımını sınırlamaya devam etmektedir.

Sonuç itibarıyla, kadın işçilerin aktif katılımını artırmak için yapılması gerekenler açıktır: işten atılma riskine karşı güçlü yasal güvenceler, sendikaların şeffaf ve güvenilir bir şekilde işçiyle bağ kurması ve kadın işçilerin yaşadıkları yapısal eşitsizliklerden doğan taleplerini doğrudan ele alan politikalar geliştirmesi. Ancak bu koşullar sağlandığında kadın işçilerin sendikal faaliyetlerde aktif rol alması mümkün hale gelecektir.

ÖNERİLERİMİZ

Kadın işçilerin güvensizliğini aşmak için sendikanın karar alma, mali süreçler ve temsil mekanizmaları düzenli aralıklarla tüm üyelerle paylaşılmalı; böylece sendika içi demokrasi görünür hale getirilmeli.

Kadın işçilerin “sendikada sözümüz yok” algısını değiştirmek için işyerlerinde kadın komiteleri kurulmalı ve sendikanın yönetim kademelerine kadınların adaylıkları ve yönetime gelmeleri için uygun koşullar sağlanmalı.

Kreş hakkı, bakım yükümlülükleri, taciz ve mobbing gibi kadınların çalışma yaşamında sıkça karşılaştığı eşitsizlikler sendikanın toplu sözleşme gündeminin ayrılmaz bir parçası haline getirilmeli; ayrıca, özellikle taciz vakaları için bağımsız ve güvenli şikâyet mekanizmaları kurulmalı.

Kadın işçilerin en büyük kaygısı olan işten atılma tehlikesi, sendikalaşma hakkının devlet güvencesi altına alınmasıyla ortadan kaldırılmalı; sendikalaşma karşıtı girişimlerde bulunan tedarikçi ve taşeron işverenlerle küresel markalar iş ilişkisini sonlandırmalıdır.

Sonuç

Sonuç

Bu raporun amacı, tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin çalışma koşullarını, tedarik zincirlerindeki konumlarını ve sendikal algılarını çok boyutlu bir biçimde ortaya koymaktır. Bulgular, kadın emeğinin sektörde ucuz, esnek ve güvencesiz işgücü olarak konumlandırıldığını ve bu konumun hem tedarik ilişkileri hem de toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerle pekiştirildiğini göstermektedir.

Ücretler ve fazla mesaiye dair bulgular, kadın işçilerin düşük ücret politikalarıyla yoksulluğa mahkûm edildiğini ve uzun mesailerin özellikle kadınların bakım yükümlülükleriyle çelişerek onların yaşamlarını felç ettiğini ortaya koymuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği bölümü, fabrikaların büyük bölümünde yapısal önlemlerin alınmadığını, çalışma koşullarının bir dizi fiziksel rahatsızlığa yol açtığını, kadınların regl dönemindeki en temel ihtiyaçlarının dahi görmezden gelindiğini göstermektedir. Kadına Yönelik Şiddet, Ayrımcılık ve Sessizleştirme başlığı altında ise, erkek egemen işyeri kültürünün kadınları sistematik biçimde sessizleştirdiği ve işten atılma korkusu ile şiddetin birlikte işlediği açığa çıkmıştır. Bu sorunların yalnızca yerel işveren tercihlerinden ibaret olmadığı, küresel tedarik zincirlerinin baskıcı yapısı tarafından beslendiği açıktır. Uluslararası markaların kâr maksimizasyonu için dayattığı düşük maliyet politikaları, alt işverenler ve taşeron zincirleri aracılığıyla işçilerin üzerine yıkılmaktadır. Kadın emeğinin değersizleştirilmesi, küresel kapitalizmin en alt halkalarında, görünmez kılınan kadın işçiler üzerinden derinleşmektedir.

Araştırmanın bulguları, kadın işçilerin sendikalara yönelik algılarında umut ile güvensizliğin bir arada var olduğunu göstermektedir. Kadın işçiler sendikaları, işyerindeki eşitsizliklere karşı hak mücadelesinin temel araçlarından biri olarak tanımlamakta; ancak sendikalaşmaya katılımın önünde çok katmanlı engeller bulunmaktadır. İşveren baskısı, işten atılma korkusu, uzun mesai saatleri ve toplumsal cinsiyet temelli yükümlülükler bu engellerin en görünür olanlarıdır. Ayrıca, sendikaların geçmişte şeffaf olmayan ve erkek egemen yapıları da işçilerde “sendika sorunlarını çözemez” duygusunu pekiştirmiştir.

Türkiye’de sendikalaşma oranlarının düşüklüğü, uluslararası karşılaştırmalarda daha da çarpıcı bir hal almaktadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü’nün (OECD) güncel verilerine göre, Türkiye’deki sendikalaşma (sendikal yoğunluk) oranı %10’un altında seyretmekte ve bu oran, yaklaşık %16 olan OECD ortalamasının oldukça gerisinde kalmaktadır.³⁵ Niceliksel bu düşüklüğe ek olarak, niteliksel bir sorun da mevcuttur. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) tarafından yayımlanan 2023 Küresel Haklar Endeksi, Türkiye’yi sendikal hakların “sistematik olarak ihlal edildiği” ülkeler kategorisinde göstermektedir.³⁶

Ancak, bu istatistiksel veriler sadece bir sonucu gösterir. Türkiye’de sendikalaşma oranının düşük ve hak ihlallerinin yaygın olmasının arkasında yapısal nedenler bulunmaktadır. Bu durum, katı istihdam yasaları, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü, son dönemde uygulanan neo-liberal ekonomik politikalar ve sendikal örgütlenme önündeki hukuki ve pratik engellerle açıklanmaktadır.³⁷ Dolayısıyla, Türkiye’de düşük sendikalaşma oranlarının tek başına sendikaların örgütlenme stratejilerindeki eksikliklerle açıklanması mümkün değildir. Bu durum, devletin sendikal haklara yönelik baskıcı yaklaşımı ve işverenlerin sistematik engellemeleriyle birlikte okunmalıdır. Ancak bu, sendikalara düşen rolü azaltmaz; aksine, daha da kritik hale getirir. Kadın işçilerin güvenliğini yeniden inşa edebilmek için sendikaların şeffaf, hesap verebilir ve katılımcı mekanizmalar geliştirmesi; kadınları ataerkil kapitalizmin yapısal sorunlarından (ücretsiz bakım emeği yükü, ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet) kurtaracak talepleri (herkes için erişilebilir kamusal kreş ve şiddete karşı etkin koruma) mücadelesinin merkezine almalıdır. En önemlisi, sendikalar işçilere, bu yapısal engellere karşı ancak kolektif mücadele yoluyla direnilebileceğini göstermek zorundadır. Bireysel düzeyde aşılamaz gibi görünen bariyerler, örgütlü bir şekilde ele alındığında mücadele imkanını doğurmaktadır.

35 OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), “Trade Union Density,” data set, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>.

36 ITUC (International Trade Union Confederation), “ITUC Global Rights Index 2023: The World’s Worst Countries for Workers,” <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index-2023>.

37 Aziz Çelik, Türkiye’de Sendikacılık: 2000’li Yıllarda Sendikalara Üye Olmak ve Sendikalı Kalmak (İstanbul: İletişim Yayınları, 2021), 112.

38 Kuvvet Lordoğlu and Aynur Tolgay, “Türkiye’de Sendikalaşma ve Sendikaların Örgütlenme Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme,” Çalışma ve Toplum 75, no. 4 (2022): 2955.

dır. Kadın işçilerin deneyimleri de göstermektedir ki, sendikal örgütlenme yalnızca ekonomik hakların savunusu değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet adaleti mücadelesinin de ayrılmaz bir parçasıdır.

Bu raporun sınırlılıkları arasında saha araştırmasının belirli illerle sınırlı kalması ve sendikal erişim ağları üzerinden yürütülmesi sayılabilir. Ancak elde edilen bulgular, Türkiye’de kadın emeğinin sömürsünü anlamak için güçlü göstergeler sunmakta ve daha geniş, sektörler arası karşılaştırmalı araştırmalara ihtiyaç olduğunu işaret etmektedir.

Sonuç olarak, bu rapor kadın işçilerin kendi sözleriyle tanıklık ettikleri deneyimleri bir araya getirerek, emeğin toplumsal cinsiyetle kesişen yapısal sömürsünü açığa çıkarmaktadır. Sermaye, kadın emeğini ucuz, sessiz ve görünmez kılmaya çalışırken; bu rapor, örgütlü mücadelenin yükseltilmesinin zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Kadın işçilerin sesiyle yazılmış bu çalışma, yalnızca bir araştırma değil, aynı zamanda emek hareketine yön veren bir çağrıdır: Kadın işçilerin güvenli alanlarda örgütlenmesi, örgütlenmeye zaman ayırabilmeleri ve temsil güçlerini artıracabilecekleri kademelerde yer almaları, yalnızca kadın işçilerin değil; onların örgütlü varlığıyla güçlenen bütün işçi sınıfının lehine olacak, emek mücadelesinin yönünü ve gücünü belirleyici biçimde şekillendirecektir.

Yönetici Özeti

Yönetici Özeti

Bu raporun bulguları, Güneydoğu Anadolu'daki tekstil üretiminin kadın emeği üzerinde kurduğu rejimin üç temel ekseninde şekillenmekte olduğunu göstermektedir: düşük ücret-yüksek mesaiye dayalı sömürü düzeni, görünmezleştirilen bakım/emek yükü ve cinsiyetçi işyeri kültürü. Küresel tedarik zincirlerinin parçalı yapısı, markaların sorumluluğunu bulanıklaştırmakta; yerelde denetim ve veriye erişimi zayıflatmaktadır. Böylece asgari ücretin fiilen azami ücrete dönüşmesi, sonuç üretmeyen denetim pratikleri ve işten atılma tehdidiyle bastırılan örgütlenme düzeni süreklilik kazanmaktadır.

Ücretler, prim ve kesinti pratikleri ile birlikte değerlendirildiğinde, kadın işçilerin önemli bir bölümünün yaşam maliyetlerinin altında gelirlere mahkûm edildiği; ürettiği ürüne dahi erişememenin sembolik bir dışlanma yarattığı görülmektedir. Asgari ücretin zincirin farklı halkalarında “taban” değil “tavan” işlevi görmesi, markalar arası ve fabrika içi ücret tutarsızlıklarının devam ettiğine işaret etmektedir.

Zaman rejimi, zorunlu ve çoğu kez belgesiz fazla mesai ile tanımlanmaktadır. Kadınlar haftanın büyük bölümünde yasal sınırları aşan çalışma saatlerine zorlanmakta; bu durum bakım, dinlenme ve toplumsal yaşam haklarını fiilen gasp etmektedir. Fazla mesainin reddinin mobbing ve işten çıkarma tehdidiyle karşılık bulması, zorla çalıştırmanın tipik göstergeleriyle örtüşmektedir.

Yasal ve yan haklar başlığında doğum ve emzirme/süt izni, kreş ve güvenli ulaşım gibi temel hakların kâğıt üzerinde kaldığı; bakım yükünün yeniden kadınların sırtına yüklendiği görülmektedir. Özellikle 150 kadın eşiği etrafında geliştirilen “eşikten kaçınma” uygulamaları, mevzuatın maksatlı biçimde aşındırıldığını göstermektedir. Afet dönemlerinde dahi yardımların borç/geri kesinti pratikleriyle işçiye maliyet yazılması, sosyal sorumluluk iddialarını boşa düşürmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliği alanında eğitimlerin “denetim vitrini”ne indirgenmesi; kişisel koruyucu ekipman temininin süreklilik taşınamaması; yaygın kazalar, kas-iskelet rahatsızlıkları ve toz/kimyasal maruziyetinin olağanlaşması, işyerlerinde işlevsel bir İSG kültürü bulunmadığını ortaya koymaktadır. Acil durum/afet yönetimindeki ihlaller ise doğrudan can güvenliği riski yaratmaktadır.

Taciz, ayrımcılık ve mahremiyet ihlalleri (üst aramaları dâhil) kadınların işyerindeki öznel güvenlik hissini sistematik biçimde aşındırmaktadır. Şikâyet mekanizmalarının güvensizliği ve damgalanma/cezalandırılma korkusu sessizliği kurumsallaştırmakta; servis ve gece mesailerinde güvenli ulaşımın sağlanmaması mekânsal/gündelik şiddeti derinleştirmektedir.

Sendikal algı parçalı seyretmektedir: Kadınların bir kısmı sendikaları etkili görürken, diğer bir kısmı güvensizlik ifade etmektedir. Örgütlenmenin önünde işten atılma tehdidi, bilgi eksikliği ve erkek egemen sendikal pratikler belirleyici olmaktadır. Saha sürecine eşlik eden baskı-yasak-yargılama iklimi, özellikle kırılgan gruplara erişimi zorlaştırarak veri ve örgütlenme kapasitesini sınırlamaktadır.

Son kertede bu rapor, yalnızca bir teşhis metni olmaktan ziyade eylem ve mücadele çağrısı olarak konumlanmaktadır. Sendikal örgütlenmenin güçlenmesi, markaların tedarik zincirinin tüm halkalarında sorumluluk üstlenmesi ve kamusal denetimin cinsiyete duyarlı, bağlayıcı bir zemine taşınması; bölgedeki kadın işçilerin insanca çalışma hakkının asgari koşullarını oluşturmaktadır. BİRTEK-SEN, bu çerçeveyi yerelden yükselen kadın emeği talepleriyle birlikte hayata geçirme iradesini yinelemektedir.

Sonsöz
Mehmet Türkmen

Sonsöz MEHMET TÜRKMEN

Bu rapor, Güneydoğu Anadolu’da tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin ağır çalışma koşullarını, maruz kaldıkları baskı ve ağır sömürüyü ve aynı zamanda örgütlenme arayışını bütün açıklığıyla gözler önüne seriyor.

Kadınlar bu raporda yalnızca kendi hikâyelerini, dertlerini anlatmadılar; sendikal mücadeleye de ayna tuttular. Bu raporun her bir sayfasına yansıyan bilgiler, hikayeler, bize hem sermayenin yarattığı vahşi emek rejimini hem de kendi sorumluluklarımızı ve eksikliklerimizi hatırlattı.

Kadın işçiler açıkça söylüyor: Biz güven, şeffaflık ve samimiyet istiyoruz. Sendikadan beklentimiz yalnızca sözde dayanışma değil, somut bir sahiplenmedir. Biz BİRTEK-SEN olarak bu eleştirileri ve talepleri bütün ciddiyetiyle önümüze koyduk. Kadın işçilerin sesini duymakla kalmayacağız; o sesi sendikanın merkezine taşıyacağız. Artık sendikal stratejilerimizi, kadınların deneyimlerinden, taleplerinden ve örgütlenme iradesinden öğrenerek şekillendireceğiz.

Bu rapor bize bir kez daha gösterdi ki; kadınların sendikalardaki varlığı sadece nicelik değil, nitelik meselesidir. Kadınların yalnızca üye değil, karar mekanizmalarının asli unsuru olmaları gerekiyor. Yönetimlerde, komitelerde, müzakere masalarında kadınların sesi eşit düzeyde duyulmadıkça, sendikal demokrasi de eksik kalacaktır. Bu nedenle biz, kadınların temsil oranını artırmak, kadınların öncülük ettiği komisyon, komite vb organları güçlendirmek ve sendikanın tüm alanlarında cinsiyet eşitliğini kurumsallaştırmak için somut adımlar atacağız.

Bu raporda kadın işçilerin genel olarak sendikalara dair tepkilerini ve eleştirilerini, muhatapı BİRTEK-SEN olmasa da, bu tabloyu değiştirme iddiası ve sorumluluğuyla üstümüze alıyoruz. Kadınlar bize, sendikanın daha şeffaf, daha adil, daha hesap verebilir olması gerektiğini hatırlattı. Bu bizim için bir uyarı değil, bir yol haritasıdır. Kadınların sendikalarda aktif rol almasını engelleyen her bariyerle mücadele etmek; onların söz hakkını, karar hakkını ve özneleşme mücadelesini desteklemek, BİRTEK-SEN’in önümüzdeki dönemdeki en temel görevi olacaktır.

Bu rapor, yalnızca Güneydoğu’daki kadın tekstil işçilerinin çalışma koşullarını değil, Türkiye’de emeğin nasıl sistematik biçimde değersizleştirildiğini de gözler önüne seriyor. Kadınların sesini, alın terini, görünmeyen direncini kayıt altına almak, bizim için bir araştırma değil; on yıllardır bastırılmaya çalışılan bir sınıf hakikatini tarihe not düşmektir. Bu ülkenin üretim çarkı, kadınların yorgun elleri ve sessiz çığlıkları üzerinde dönmektedir. Bizim görevimiz, o çarkın altında kalan sesi yükseltmek, emeğin onurunu yeniden inşa etmektir.

Bugün fabrikalarda örgütlenmeye çalışan kadınlar yalnız değildir. Bu raporun her satırı, onların korkuya rağmen attığı bir adımın, bir direnişin kayıdır. Adaletin, insanca yaşamın ve eşitliğin sağlanacağı bir düzen ancak örgütlü işçilerin mücadelesiyle mümkün olacaktır. BİRTEK-SEN olarak biz, kadınların emeğini görünür kılmakla kalmayacağız; bu emeğin sömürülmediği, eşitliğin ve dayanışmanın esas olduğu bir geleceği inşa etmek için mücadeleye devam edeceğiz.

Bu raporu hazırlayan kadın arkadaşlarımızın emeği, sahadaki kadın işçilerin sesi ve dayanışmasıyla birleştiğinde, önümüzde yeni bir mücadele dönemi açılacaktır. O mücadele dönemi, kadınların sendikalarda ve eylemlerde yalnızca görünür olduğu değil; mücadeleye yön verdiği, yönettiği, önderlik ettiği bir dönem olacaktır.

BİRTEK-SEN, bunu başarmakta kararlıdır.