



**T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DOKTORA  
TEZİ**

**TÜRKİYE'DE EVDE BAKIM HİZMETİ VEREN  
YABANCI UYRUKLU ÇALIŞANLAR BAĞLAMINDA  
SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL POLİTİKA ÖNERİLERİ**

**BEKİR YILMAZ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**OCAK 2021**



**TÜRKİYE’DE EVDE BAKIM HİZMETİ VEREN YABANCI UYRUKLU  
ÇALIŞANLAR BAĞLAMINDA SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL  
POLİTİKA ÖNERİLERİ**

**Bekir YILMAZ**

**DOKTORA TEZİ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**OCAK 2021**

## ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Bekir YILMAZ



20/01/2021

TÜRKİYE’DE EVDE BAKIM HİZMETİ VEREN YABANCI UYRUKLU ÇALIŞANLAR  
BAĞLAMINDA SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL POLİTİKA ÖNERİLERİ  
(Doktora Tezi)

Bekir YILMAZ

GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ocak 2021

ÖZET

İnsanoğlunun toplumsal yaşamı boyunca rastlanan evde yaşlı, hasta, engelli ve çocuk bakımı genellikle kadınlar tarafından yapılmış olup sanayileşme, kentleşme ve demografik değişim gibi nedenlerle kadınların işgücüne katılımlarının artması ile evdeki bakım işinin de başkalarının yapılması ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaç çoğunlukla kayıt dışı olarak karşılanmakta olup yatılı kalacak bakıcı istendiğinde ise ekonomik kriz, sosyal ve siyasal dengesizlikler, iç çatışma ve savaş, siyasi baskılar, doğal afetler ve kitlesel şiddet gibi nedenlerden dolayı göç ile yer değiştiren göçmen ev işçisi kadınlar bu hizmeti yerine getirmektedirler. Bu çalışmanın amacı ise evde bakım hizmetleriyle ilgili ülke örneklerini ve uluslararası mevzuatı ele alıp Türkiye’deki mevzuatla karşılaştırırken, diğer yandan ise evde bakım hizmetleri veren yabancı uyruklu göçmen işçilerin yaşadığı sorunları sahada tespit edip değerlendirerek olası politika ve uygulama önerilerini geliştirmektir. Bu bağlamda, bu tezin saha araştırmasında kartopu örneklemesi ile Ankara’da evde bakım işinde çalışan 36 yabancı uyruklu ev işçisi ile derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Nitel analizler çerçevesinde ulaşılan sonuçlara göre görüşülen göçmen ev işçilerinin köken ülkelerinden daha fazla para kazandıkları için Türkiye’de çoğunlukla kayıt dışı çalıştıkları, yatılı ve tam zamanlı olarak evde bakım hizmeti verdikleri görülmüştür. Günlük çalışma süreleri ortalaması 17 saatten fazla olan bu ev işçilerinin çalışma sürelerine kıyasla aylık gelirlerinin düşük olduğu saptanmıştır. Görüşülen göçmen ev işçilerinin büyük kısmı sağlık güvencesi olmadan çalışmakta, hastalık durumunda işverenlerinden ilaç desteği almakta, memleketlerinden getirdikleri ilaç, vitamin ve bitkisel çayları kullanmaktadırlar. Göçmen ev işçileri kazandıkları para ve kendilerine sunulan imkânlar göz önünde bulundurulduğunda çalışma koşullarından memnun olduklarını fakat kayıtlı ve sağlık güvencesine sahip bir şekilde çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Yarı-yapılandırılmış derinlemesine soru formunun kullanıldığı saha araştırmasında ulaşılan bulgular neticesinde Türkiye’de evde bakım işinde çalışan göçmen ev işçileri için yasal mevzuat, sağlık hizmetlerine erişim, sosyal güvenlik, örgütlenme ve doğru bilgilendirme başlıkları altında birçok öneri geliştirilmiştir. Evde bakım emeğini veren yabancı uyruklu işçilerin bakış açısından yararlanılarak ve karşılaştıkları sorunlardan yola çıkılarak yürütülen bu araştırma, bütüncül bir çerçeveden bakılarak konuya yaklaşılması ve sosyal güvenlik ile sosyal politika önerilerinin sunulması nedeniyle önem arz etmektedir.

Bilim Kodu : 113505  
Anahtar Kelimeler : Evde bakım, ev işçileri, yabancı işçiler, sosyal politika güvenlik,  
Sayfa Adedi : 296  
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN  
Orcid ID : 0000-0003-1067-6920

SOCIAL SECURITY AND SOCIAL POLICY ADVICES IN THE CONTEXT OF THE  
FOREIGNERS WORKING IN HOME CARE SERVICES IN TURKEY

(Ph.D. Thesis)

Bekir YILMAZ

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

January 2021

ABSTRACT

Home care for older, sick, disabled or children, which is encountered throughout the social life of human beings, has been generally done by women. Industrialization, urbanization and demographic change increase the participation of women for the workforce, and thus the home care should be done by some others. This need is satisfied informally and if live-in domestic workers are requested, those would be the migrant women who immigrated due to economic crises, social and political disturbance, infighting and civil war, political pressure, natural disasters and mass violence. The aim of this study is to compare countries' examples and international regulations with the Turkish national legislation in one hand, while to identify and evaluate the problems of migrant domestic workers problem in the field and to develop possible policy and implementation advices on the other hand. In this context, in the field research of this thesis, with the snowball sampling in-depth interviews are made with 36 foreigners who are working in home care sector in Ankara. According to the results of qualitative analyses, it's identified that migrant domestic workers generally work informal, full-time and live-in in addition come to Turkey for earn much more money. It's detected that average daily working time of those workers are more than 17 hours but their monthly salaries are relatively less regarding to their working hours. Most of the interviewers don't have health insurance, take medicine from their employers, and bring medicine, vitamin pills and herbal tea from their home country. The interviewed migrant domestic workers are satisfied with the working conditions with respect to provided opportunities and salary, but they wanted to work with social security assurance and registered. In the context of the findings obtained in the field research where semi-structured in-depth questionnaire is used, many advices are proposed for migrant domestic care workers in Turkey under the titles of legislation, access to health services, social security, organization and accurate information. This research, which was carried out by using the point of view of the migrant domestic workers and basing on their faced problems, is important due to its approach including a holistic perspective and proposed advices of social security and social policy.

|              |                                                                                |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Science Code | : 113505                                                                       |
| Key Words    | : Home care, domestic workers, migrant workers, social security, social policy |
| Page Number  | : 296                                                                          |
| Supervisor   | : Assoc. Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN                                        |
| Orcid ID     | : 0000-0003-1067-6920                                                          |

## TEŞEKKÜR

Öncelikle bu çalışmaya katkı sağlayan, yaşadıklarını içtenlikle benimle paylaşan ve evde bakım hizmeti veren göçmen ev işçilerine teşekkür ederim. Sektörü anlamak, sahada yaşanan problemleri ilk ağızdan dinlemek, onların hikâyelerine şahit olmak ve yaşam mücadelelerine tanıklık etmek benim için eşsiz bir deneyimdi.

Çalışmanın ortaya çıkmasında ve çalışmanın her aşamasında bana çok yardımcı olan tez danışmanım Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN'a teşekkür ederim. Ayrıca, beni yönlendiren değerli hocalarım Prof. Dr. Yücel UYANIK, Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK, Doç. Dr. Banu METİN ve Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Son olarak doktora yapmamı çok isteyen ve ilham kaynağım olan rahmetli babama, bugünlere gelmemde sonsuz emeği olan anneme, fedakârca beni destekleyen eşime ve hayat sevincim olan çocuklarıma da minnettar olduğumu belirtmek isterim.

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                                 | <b>Sayfa</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ÖZET .....                                                                                      | İV           |
| ABSTRACT.....                                                                                   | V            |
| TEŞEKKÜR.....                                                                                   | VI           |
| İÇİNDEKİLER .....                                                                               | VII          |
| ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....                                                                       | X            |
| ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....                                                                         | XI           |
| SİMGELER VE KISALTMALAR.....                                                                    | XII          |
| 1.GİRİŞ .....                                                                                   | 1            |
| 2.GÖÇ VE GÖÇMEN İŞÇİLER .....                                                                   | 7            |
| 2.1. Göç .....                                                                                  | 8            |
| 2.2. Göçün Nedenleri ve Göçü Açıklayan Teoriler.....                                            | 15           |
| 2.3. Göçmen İşçi Kavramı ve Dünyada Göçmen İşçilik.....                                         | 33           |
| 2.4. Türkiye’de Göçmen İşçilik.....                                                             | 42           |
| 3. KADININ İSTİHDAMA KATILIMIYLA EV HİZMETLERİ VE EVDE BAKIM .....                              | 61           |
| 3.1. Kadınların İstihdama Katılımları .....                                                     | 63           |
| 3.2. Ev Hizmetleri .....                                                                        | 66           |
| 3.3. Evde Bakım.....                                                                            | 71           |
| 3.3.1. Evde Bakım Sektörünün Yapısal Özellikleri .....                                          | 71           |
| 3.3.2. Evde Bakımda Çalışanların Sorunları .....                                                | 78           |
| 3.4. Türkiye’de Evde Bakım Sektöründe Çalışan Göçmen Kadınlar .....                             | 82           |
| 3.4.1. Göçmen Kadınların Çalışmak İçin Türkiye’ye Gelme Nedenleri.....                          | 85           |
| 3.4.2. Türkiye’de Evde Bakım Sektöründeki Göçmen Kadınlarla İlgili Araştırmalar .....           | 92           |
| 4. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN GÖÇMEN İŞÇİLERE YÖNELİK ULUSAL VE ULUSLARARASI SOSYAL MEVZUAT ..... | 105          |

|                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1. Yabancı Uyruklu Çalışanlara Yönelik Sosyal Koruma Bağlamında Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politika .....            | 108 |
| 4.2. Uluslararası Sözleşme ile Belgelerde Ev Hizmetleri .....                                                         | 121 |
| 4.2.1. Birleşmiş Milletler Antlaşmalarında Ev Hizmetleri .....                                                        | 121 |
| 4.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgelerinde Ev Hizmetleri.....                                              | 124 |
| 4.2.3. Avrupa Konseyi Sözleşmelerinde Ev Hizmetleri .....                                                             | 130 |
| 4.3. Göçmenlere Yönelik Ev Hizmetleri Uygulamalarıyla İlgili Ülke Örnekleri .....                                     | 133 |
| 4.3.1. Mevzuat Düzenlemeleri Açısından Ülke Örnekleri .....                                                           | 135 |
| 4.3.2. Göçmenlere Yönelik Mevzuat Düzenlemeleri Açısından Ülke Örnekleri ..                                           | 138 |
| 4.3.3. Ücretlendirme Açısından Ülke Örnekleri .....                                                                   | 139 |
| 4.3.4. Göçmenlere Yönelik Ücretlendirme Açısından Ülke Örnekleri.....                                                 | 143 |
| 4.3.5. Çalışma Süreleri Açısından Ülke Örnekleri.....                                                                 | 143 |
| 4.3.6. İzin Hakları Açısından Ülke Örnekleri .....                                                                    | 145 |
| 4.3.7. Sağlık Hizmetleri Açısından Ülke Örnekleri .....                                                               | 146 |
| 4.3.8. Göçmenlere Yönelik Sağlık Hizmetleri Açısından Ülke Örnekleri.....                                             | 147 |
| 4.3.9. İş Kazası, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ülke Örnekleri.....                                               | 148 |
| 4.3.10. Göçmenler Yönelik İş Kazası, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından<br>Ülke Örnekleri .....                        | 148 |
| 4.3.11. Sendikalaşma ve Sosyal Yardımlar Açısından Ülke Örnekleri .....                                               | 154 |
| 4.4. Türkiye’de Ev Hizmetleriyle İlgili Yasal Durum .....                                                             | 155 |
| 4.4.1. İş Kanununda Ev Hizmetleri.....                                                                                | 155 |
| 4.4.2. Borçlar Kanununda Ev Hizmetleri.....                                                                           | 157 |
| 4.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Ev Hizmetleri.....                                                           | 159 |
| 4.4.4. Ev Hizmetleriyle İlgili Sosyal Güvenlik Mevzuatı.....                                                          | 160 |
| 4.4.5. Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9. Maddesi Kapsamında<br>Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ..... | 164 |
| 4.4.6. Yabancı Uyruklu Çalışanlarla İlgili Yasal Durum.....                                                           | 176 |

**Sayfa**

|                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI .....                                                       | 181 |
| 5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....                                                  | 181 |
| 5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem .....                                              | 182 |
| 5.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları.....                                             | 183 |
| 5.4. Araştırmanın Varsayımları.....                                                     | 184 |
| 5.5. Araştırmanın Yöntemi.....                                                          | 185 |
| 5.5.1. Veri Toplama Tekniği.....                                                        | 187 |
| 5.5.2. Verilerin Analizi.....                                                           | 190 |
| 5.6. Bulgular ve Değerlendirmeler.....                                                  | 193 |
| 5.6.1. Evde Bakım Sektöründe Çalışan Yabancıların Sosyo-Demografik<br>Özellikleri ..... | 193 |
| 5.6.2. Mevcut İş Durumu .....                                                           | 200 |
| 5.6.3. Çalışma ve Yaşam Koşulları.....                                                  | 204 |
| 5.6.4. Sosyal Güvenlik ve Desteğe Erişim.....                                           | 223 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....                                                               | 247 |
| KAYNAKLAR .....                                                                         | 277 |
| EKLER.....                                                                              | 289 |
| EK-1. Yabancı Ev İşçisi Soru Formu.....                                                 | 290 |
| ÖZGEÇMİŞ.....                                                                           | 296 |

## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

| Çizelge                                                                                 | Sayfa |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Çizelge 2.1. Yıllara ve İzin Türüne Göre Yabancı İzinleri Dağılımı.....                 | 51    |
| Çizelge 2.2. Uyuğa Göre Çalışma İzni Alanlar Göçmenler ve Suriyeli Yüzdesi.....         | 51    |
| Çizelge 2.3. 2018 Yılında Çalışma İzni Alan Göçmenlerin Ülke Dağılımı .....             | 52    |
| Çizelge 2.4. Yıllara Göre Ev İçi Hizmetlerde Çalışma İzni Alanlar Göçmenler.....        | 53    |
| Çizelge 2.5. 2017 Yılında Çalışma İzni Alan Göçmenlerin Faaliyet Alanı Dağılımı .....   | 54    |
| Çizelge 2.6. Yıllara ve Cinsiyete Göre Yabancı İzinleri .....                           | 55    |
| Çizelge 4.1. Bazı Ülkelerdeki Göçmen Ev İşçisi Sayıları .....                           | 133   |
| Çizelge 4.2. Arjantin Ev İşçiliği Sektöründe Minimum Asgari Ücret Oranları (Ars).....   | 142   |
| Çizelge 4.3. AB Ülkelerinde Göçmen İşçi ve Toplam İşgücü Açısından İş Kazaları .....    | 152   |
| Çizelge 4.4. Ev Hizmetleri Çalışanlarının İş Kanunu veya Borçlar Kanunuyla İlişkisi.... | 158   |
| Çizelge 5.1. Nicel – Nitel Araştırma Ayrımı .....                                       | 185   |
| Çizelge 5.2.Yaş Dağılımı.....                                                           | 193   |
| Çizelge 5.3. Çocuk Sayısı .....                                                         | 195   |
| Çizelge 5.4. Türkiye'de Bulunma Süresi .....                                            | 199   |
| Çizelge 5.5. Köken Ülkede Çalışma Süresi .....                                          | 200   |
| Çizelge 5.6. Mevcut İşte Bulunma Süresi.....                                            | 203   |
| Çizelge 5.7. Günlük Çalışma Süresi .....                                                | 208   |
| Çizelge 5.8. Haftalık İzin Süreleri .....                                               | 215   |

**ŞEKİLLERİN LİSTESİ**

| <b>Şekil</b>                                                                                     | <b>Sayfa</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Şekil 2.1. Cinsiyete Göre Yabancı İzinlerinin Yıllara Göre Karşılıklı Değişimi.....              | 56           |
| Şekil 4.1. Ev İşçilerinin Diğer İşçilerin Ortalama Ücretlerine Göre Ortalama Ücret Yüzdesi ..... | 140          |



## SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

### Simgeler

### Açıklamalar

€

Avro

\$

ABD Doları

### Kısaltmalar

### Açıklamalar

AB

Avrupa Birliği

ABD

Amerika Birleşik Devletleri

AÇSHB

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

ARS

Arjantin Pesosu

Bağ-Kur

(mülga) Esnaf, Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız  
Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu

BDT

Bağımsız Devletler Topluluğu

BM

Birleşmiş Milletler

BMMYK

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği

CEDAW

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi  
Sözleşmesi

EPRS

Avrupa Parlamenter Araştırma Servisi

ESB

Eski Sovyet Bloğu

EVID-SEN

Ev İşçileri Dayanışma Sendikası

FRA

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı

GSS

Genel Sağlık Sigortası

ILO

Uluslararası Çalışma Örgütü

IMF

Uluslararası Para Fonu

ISCO

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması

İŞKUR

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

KEİG

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi

NACE

Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması

|         |                                           |
|---------|-------------------------------------------|
| OECD    | Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü     |
| OSHA    | Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı     |
| RG      | Resmi Gazete                              |
| SGK     | Sosyal Güvenlik Kurumu                    |
| STK     | Sivil Toplum Kuruluşu                     |
| SSCB    | Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği    |
| SSK     | (mülga) Sosyal Sigortalar Kurumu          |
| SYDV    | Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları |
| TBMM    | Türkiye Büyük Millet Meclisi              |
| TCK     | Türk Ceza Kanunu                          |
| TL      | Türk Lirası                               |
| TÜİK    | Türkiye İstatistik Kurumu                 |
| Türk-İş | Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu   |
| YUKK    | Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu  |

## 1.GİRİŞ

“Türkiye’de Evde Bakım Hizmeti Veren Yabancı Uyruklu Çalışanlar Bağlamında Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politika Önerileri”

Bu tez çalışmasının ana konusu, evde bakım hizmetlerini; Türkiye’deki ilgili mevzuat, uluslararası belgeler ve ülke örnekleri bağlamında ortaya koyarak evde bakım hizmeti veren yabancı uyruklu çalışanların karşılaştıkları sorunları inceleyerek sosyal güvenlik ve sosyal politika önerileri geliştirmektir. Evde bakım emeğine ilişkin talebin içeriğinin anlaşılması, konuya düzenleyici kurumlarca çıkarılan mevzuat düzenlemeleri açısından yaklaşılması, sahada çalışan yabancı uyruklu kadınların bakış açısından yararlanarak ve bütüncül bir yaklaşımla sosyal güvenlik ve sosyal politika önerileri sunulması, bu tez çalışmasının önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca, tezde güncel uluslararası mevzuat, Avrupa Birliği (AB) ve dünyadaki diğer düzenlemeler ile ülke örnekleri ele alınmıştır. Sonrasında ise Türkiye’deki mevcut durum ortaya konarak kavramsal çerçeve belirlenmiştir. Bunu yaparken hem yasal mevzuat hem de uygulama pratikleri ele alınmıştır. Bir yandan evde bakım hizmetleriyle ilgili uluslararası mevzuat ve ülke örnekleri ile Türkiye’deki yasal mevzuat karşılaştırılırken, diğer yandan ise evde bakım hizmetleri veren göçmen (yabancı uyruklu) çalışanlar üzerinden sahada yaşanan gerçel örneklerle değinilmiştir. Tüm bunlar, tezin diğer çalışmalardan ayrılan yönleri ve önem arz eden hususlarıdır.

5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu (3/I-d.Maddesi) ve mülga 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (3.Madde) ile 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (3/1.Maddesi) gereğince, “yabancı” kavramı Türk Vatandaşı sayılmayan bireye atıf yapmaktadır. Buna paralel olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair BM Sözleşmesinde bir kişinin göçmen işçi olarak kabul edilmesindeki esas şartın; temel olarak bir “kişinin vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devletin sınırları içinde çalışması” olduğu anlaşılmaktadır. Bu ifadelerden de görüleceği üzere Türk hukukunda çokça kullanılan “yabancı işçi” kavramı aslında uluslararası düzenlemelerde belirtilen “göçmen işçi” kavramını karşılamaktadır (Civan ve Gökalp, 2011: 240). Bu nedenle, bu tez çalışmasında “yabancı işçi” kavramı ile “göçmen işçi” kavramı aynı anlamda kullanılmış olup tezin genelinde ise tezin başlığına uygun olarak “yabancı işçi” ifadesi kullanılmaya gayret edilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde öncelikle göç konusu ele alınarak insanları göçe zorlayan nedenler incelenmiştir. Buna göre ekonomik sıkıntı, sosyal ve siyasal dengesizlikler, coğrafi nedenler, doğal afetler, iç çatışma ve devletlerarası savaşlar gibi sebepler ile kitlesel baskılar nedeniyle insanlar gönüllü ya da zorunlu olarak göç ederler. Tezi açıklayan göç kuramları ise “Erken Dönem Göç Teorileri, Neo-Klasik Göç Teorileri ve Çağdaş Göç Teorileri” şeklinde kabaca üç grup altında gruplandırılarak tezde anlatılmıştır. Yine bu bölümde, dünyada ve Türkiye’de göçmen işçiliğin geldiği boyut göz önüne serilmiştir.

Sanayileşmeyle birlikte kadınların işgücüne katılım oranlarında artış yaşanmakla birlikte “toplumsal cinsiyetçi” yaklaşımdan dolayı kadınların ev içi sorumluluğu olarak görülen işlerin ve özellikle de bakım işinin üstlenilmesi sorunu ortaya çıkmıştır. Kadınların işgücünde olması, bu sorumlulukların başka kadınlarca yerine getirilmesine ve bunun da enformel (kayıt dışı) şekilde gerçekleşmesine yol açmaktadır. Ev hizmetlerinin “kayıt dışı” olarak başka kadınlara verilmesi, sadece işgücüne katılan ve işgücünde kalmak isteyen kadınlar için değil, orta ve üst gelir sınıfındaki çalışmayan kadınlar için de geçerlidir.

Evde bakım emeği işi; çocuk – hasta – yaşlı – engelli bakım alanları olarak bilinmektedir. Öte yandan, bu tür bir işe talep ve talebin şekillendirdiği ve belirlediği çalışma koşulları bu işlerde yer alan kadınların, işe girişten başlayarak tüm iş yaşamını biçimlendirmektedir. Evde bakım emeğine ilişkin talebin içeriğinin anlaşılması, konuya düzenleyici kurumlarca çıkarılan mevzuat düzenlemeleri açısından yaklaşılması, sahada çalışan yabancı uyruklu kadınların bakış açısından yararlanarak ve bütüncül bir yaklaşımla sosyal güvenlik ve sosyal politika önerileri sunulması, bu tez çalışmasının önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Bu kapsamda yürütülen çalışmalarda görüldüğü üzere evde bakım hizmetleri veren yabancı uyruklu göçmenlerin çok büyük bir kısmı kadın bireylerden oluşmaktadır. Bu bağlamda, kadın işgücünü kısıtlayıp sınıflandıran bakışa da değinerek, evde bakım işi gören kadınların genel olarak istihdama katılım şekilleri, demografik değişimin etkileri ve kayıt dışı istihdamın nedenleri kısaca özetlenmiştir.

Tezin ilk iki bölümündeki literatür taramasından sonra güncel uluslararası mevzuat, AB ve dünyadaki diğer düzenlemeler ile ülke örnekleri ele alınmıştır. Sonrasında ise Türkiye’deki mevcut durum ortaya konarak kavramsal çerçeve belirlenmiştir. Buna paralel

olarak hem mevzuat hem de sahadaki uygulamalar birlikte gözetilmiştir. Evde bakım hizmetleriyle ilgili uluslararası mevzuat ile Türkiye'deki yasal mevzuat karşılaştırılırken, ülke örnekleri ise ev işçileri ve özellikle de göçmen işçiler üzerinden konu bazlı olarak ayrıştırılarak işlenmiştir. Ayrıca, evde bakım hizmetleri veren göçmen (yabancı uyruklu) işçilerin yaşadıkları hayata dair örneklerle de yer verilmiştir.

Tez ile ilgili saha istatistikleri araştırılırken görüldüğü üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının (AÇSHB) verilerine göre 2017 yılında çalışma izni alan 87.182 yabancı işçinin yaklaşık %18'i (15.619 kişi) evde bakımı da içeren ev hizmetleri alanında çalışmaktadırlar (AÇSHB, 2017). Yine bu verilere göre 2017 yılı içinde çalışma izni alan yabancıların 31.551 tanesi İstanbul, 14.712 tanesi Antalya ve 9.227 tanesi ise Ankara illerinde çalışma izni almışlardır. Öte yandan AÇSHB'nin 2018 verilerine göre ise sürekli çalışma izni alan 115.826 yabancı işçinin 3.538'i ev içi hizmetlerinde, 837'si sosyal hizmet alanında, 93'ü yatılı bakım faaliyetlerinde ve 4.144'ü insan sağlığı hizmetlerinde çalışmaktadırlar (AÇSHB, 2018). Bu arada, 2017'de çalışma izni alan sadece 39 yabancı işçinin Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflamasına (NACE) göre hangi alanda çalıştığı bilinmiyor iken, 2018'de ise hangi alanda çalıştığı bilinmeyen yabancı işçilerin sayısı 16.963'e çıkmıştır. Yabancı işçilerin hangi alanda çalıştığının bilinmemesinin temel nedeni 26 Şubat 2018'de uygulamaya konulan "E-izin Sistemi" (Yabancıların Çalışma İzinleri Otomasyon Sistemi) üzerinden veri çekilmesi olabilir. Bu sisteme veri girilirken, yabancı işçinin hangi alanda çalıştığının belirtilmemesi nedeniyle, bilinmeyen sayısı yüksek ve ev hizmetlerinde çalışan sayısı da düşük çıkmış olabilir. İstanbul, Antalya ve Ankara illerde çalışma izni alan yabancı işçi sayısı 2018'de ise yine aynı sırayla 42.759, 23.666 ve 9.274 şeklinde gerçekleşmiştir (AÇSHB, 2018). Diğer taraftan, bu verilere göre Ankara'da çalışma izni alan yabancıların %65'i olan 6.080 kişi kadındır. Bu nedenlerden dolayı, bu tez çalışmasında erişim kolaylığı açısından daha uygun olduğu için tezin kapsamı Ankara ile sınırlandırılmıştır.

Tezin son aşamasında ise kartopu örnekleme yapılarak belirlenen sınırlılıklar içerisinde denekler (katılımcılar) ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bunu yaptıktan sonra veriler nitel analiz uygulanarak incelenmiştir. Ulaşılan bulgular üzerinden ise sonuçlara ve önerilere yer verilmektedir.

Göçmen işçilerin sadece köken ülkelerine değil de, bulundukları hedef ülkeye de faydaları oldukları gerçeğinden yola çıkan bu tez çalışması, Türkiye’de evde bakım işinde çalışan göçmen ev işçilerinin ortaya koydukları emeğin farkına varılmasına da katkıda bulunmaktadır. Buna göre, yabancı uyruklu bu göçmen ev işçileri, evin ve çocuğun bakımını üstlenerek yerli işgücünün istihdama katılmasına yardımcı olmaktadır ve bakım işini devraldıkları Türk kadınların yaşam standartlarının iyileşmesine katkı sağlamaktadırlar. Öte yandan, bu göçmen ev işçisi kadınlar; yerli işgücü tarafından tercih edilmeyen evde bakım işinde çalıştıkları için, yerli istihdamı da ikame etmemektedirler. Bu yönde getirilecek olan eleştirilerin haksızlığı da bu tez ile bir kez daha ortaya konulmaktadır.

Öte yandan, bu tezin esas önem arz eden özelliklerinden birisi; ev işçileri, ev hizmetleri ve evde bakım konularında dünyada geline nokta, ülke örnekleri ve düzenlemeleri açısından dile getirip bunları birbirleriyle karşılaştırmasıdır. Buna göre, ev hizmetleri uygulamalarıyla ilgili ülke örnekleri “mevzuat, ücretlendirme, çalışma süreleri, izin hakları, sağlık hizmetleri, iş kazası-iş sağlığı ve güvenliği ile sendikalaşma ve sosyal yardımlar” açısından incelenmiştir. Bu konuların holistik bir şekilde bütüncül olarak veriliyor olması tezin değerini artırmaktadır. Bunu yaparken, bahse konu başlıklardan “mevzuat, ücretlendirme, sağlık hizmetleri ile iş kazası-iş sağlığı ve iş güvenliği” konuları ayrıca ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu göçmenler açısından özellikle ayrı başlıklarda değerlendirilmiştir.

Ayrıca, Fransa’daki çek sistemi (CESU) gibi kimi ülke örneklerinden yola çıkılarak ülkemizde de benzer uygulamalara geçilmesi önerilerek göçmen ev işçileri ile işverenlerin ortaklaşa şekilde prim ödedikleri bir sistemin oluşturulması tavsiye edilmiştir. Bu tavsiyenin arkasında yatan temel neden, saha çalışmasında saptandığı üzere yabancı uyruklu ev işçilerinin sınır dışı edilme korkusu olmadan ve sağlık hizmetlerinden yararlanarak Türkiye’de çalışabilme arzularıdır.

Tezin bir diğer önemli yönü, ev hizmetleri ve evde bakımla ilgili mevzuatı bir arada vererek karmaşa yaşanan hususlara dikkat çekmesi ve bu konuda öneriler sunmasıdır. Buna göre; Borçlar Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sosyal güvenlik mevzuatında geçen ev hizmetlerine ilişkin noktalar ele alınıp birbirleriyle çelişen hususların giderilmesi için yasal mevzuat çalışmasının yapılması gereği ortaya konmuştur.

Diğer taraftan, ev hizmetleri ve evde bakım konularının Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi gibi uluslararası kurumların sözleşme ve belgelerinde nasıl ele alındığı da tezde yer almaktadır. Bu uluslar arası mevzuat ile mevcut ulusal mevzuatın karşılaştırılarak ülkemizde yapılması gerekenlere ilişkin öneriler de sıralanmıştır. Buna göre; ülkemizin ILO C-189 Sözleşmesine ve 201 sayılı Tavsiye Kararına taraf olması ve özellikle yabancı uyruklu ev işçilerinin yoğunluklu köken ülkeleri olan Orta Asya Türk Cumhuriyetleriyle ikili sosyal güvenlik anlaşmaları yapılması önerilmiş olup mevcutta ikili anlaşma yapılan ülkelerle karşılıklı teyitleşilerek anlaşmaların yürürlüğe girmesi gereği de belirtilmiştir.

Ayrıca, ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmamış ülkelerin uyuğunda olan göçmen ev işçilerinin kayıtlı çalışması halinde ödenecek primlerin toplandığı bir havuz oluşturulması ve bu havuzda biriken miktarın ise yine ev işçisi olan göçmenlerin sağlık harcamaları ve ilaç temini gibi ihtiyaçlar için harcanması da tezde getirilen bir başka öneridir.

Yukarıda kısa kısa yer verildiği üzere tezde birçok öneri getirilmiş olup bu önerilerin “yasal mevzuat, sağlık hizmetlerine erişim, sosyal güvenlik, örgütlenme ve doğru bilgilendirme” gibi alt başlıklara ayrılmış olması da konunun ne kadar detaylı incelendiğinin bir göstergesidir.

Saha çalışmasında karşılaşılan göçmen katılımcıların beklentileri ve ihtiyaçları üzerinden gidilerek hazırlanan mevzuata ve uygulamaya dönük bu özgün öneriler, tezin literatüre katkısını artırmakta ve benzer çalışmalardan ayrılan yönlerini de ortaya koymaktadır. Öte yandan, korona virüs (Covid19) salgını nedeniyle göçmen ev işçileri için önlemler alınmasının belirtilmesi ve bu konuda bir Sosyal Koruma Programı getirilmesi önerisi de tezin bir başka yönüdür.

Bu bağlamda, bundan sonra konuyla ilgili yapılacak olan çalışmalarda Covid19 pandemi sürecinin ev hizmetlerinde, göçmen işçilerde ve özellikle evde bakım hizmeti veren yabancı uyruklu çalışanlarda ne gibi etkilenmelere yol açtığının çalışılması tavsiye edilmektedir. Tezden sonra yürütülecek akademik ve mesleki çalışmalarda bu hususa dikkat edilmesi yerinde olacaktır.

Son olarak ise, tezde kullanılan “soru formunun” bundan sonraki araştırmacılar tarafından kullanılması da teşvik edilmektedir. Ancak bunu yaparken tezin araştırma konusu içinde olmadığı için yer verilmeyen kimi soruların eklenmesi yerinde olacaktır. Bu bağlamda, her ne kadar aldıkları ücretin/paranın yetip yetmediği katılımcılara sorulsa da, “kazanılan paranın ne kadarının köken ülkeye gönderildiği ve ne kadarının ise Türkiye’de harcandığı” bilgisinin sorulması yerinde olacaktır.



## 2.GÖÇ VE GÖÇMEN İŞÇİLER

Tezin bu bölümünde, göç kavramı ele alınarak insanları göçe zorlayan nedenler, göçü açıklayan teoriler ve özellikle de uluslararası göç irdelenmiştir. Bu bağlamda, ilk önce göç tanımları ile göç unsurlarına ve göç türlerine yer verilerek göçün kavramsal çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Buna göre göç toplumun sosyal, kültürel, ekonomik ve politik yapılarıyla ilişkili olmakla birlikte, mekânsal değişiklik ve beşeri coğrafyanın da göç üzerinde etkileri vardır. Öte yandan, göç, sadece ekonomik kaygılarla değil, savaş, doğal afetler, toplumsal travmalar ve insan hakları ihlalleri gibi nedenlerle de gerçekleşmektedir.

Ravenstein'in göç kanunları ile Lee'nin itme-çekme kuramları, en çok bilinen “Erken Dönem Göç Teorileridir”. Uluslar arası göçü açıklayan kuramları “işlevselci, yapısalcı ve bütünleştirici” olarak üç grupta toplayan yaklaşımlar olduğu gibi “göç kökenleri, göç akımlarının yönü ve sürekliliği, göçmen emeğinin kullanımı ve göçmenlerin sosyo-kültürel adaptasyonu” gibi dört farklı konu üzerinden göçü inceleyen çalışmalar da vardır. Göç teorilerini “göçün başlangıcını açıklayan” ve “göçün daimiliğini açıklayan” yaklaşımlar veya klasik ile yeni teoriler üzere iki grupta inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak bu tezde göç teorileri “Erken Dönem”, “Neo-Klasik Ekonomi Kuramı” ve içerisinde birçok modern kuramın olduğu “Çağdaş Göç Teorileri” olarak kabaca üç grup altında verilerek göç olgusu açıklanmaya çalışılmaktadır.

Göçmen işçi kavramı, uzun süreli ve kısa süreli kalma niyeti açısından ikiye ayrılmaktadır. ILO (2016: 25) verilerine göre tüm dünyada 150,3 milyon göçmen (yabancı) işçi olduğu tahmin edilmekte olup bunun 66,6 milyonu kadındır. Bu bağlamda, “göçün kadınlaşması” kavramı da göçün kadınlar açısından özel anlamını açıklamaya odaklı ulus ötesi bir süreçtir. Göçmen işçilerle ilgili uluslar arası mevzuat bulunmakla birlikte ülkeler bazında farklılar olabilmektedir. Diğer yandan, Türkiye'nin taraf olduğu uluslar arası sözleşmelerin yanı sıra, yerel mevzuatta da kimi düzenlemeler yapılmıştır. Bunların yanı sıra 30 farklı ülke ile ikili soysal güvenlik anlaşmaları imzalanmıştır.

Kayıt dışı çalışan göçmenlerin varlığı bir kenara bırakıldığında, Türkiye’de yasal izinle çalışan yabancı uyrukluların büyük çoğunluğu Suriye ile Orta Asya Türk Cumhuriyetleri ve Kafkasya kökenlidirler. Yasal izinle çalışan bu göçmenlerin %17,91’ni, Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflamasına (NACE) göre

ekonomik faaliyet alanı ev içi işler olan ev işçileri oluşturmaktadır.

## 2.1. Göç

İnsanoğlu, daha iyi bir yaşam elde etmek amacıyla bir yerden başka bir yere göç ede gelmiştir. Göç, insanların yerleşmek amacıyla geçici ya da sürekli olarak bulundukları yerden bir başka yere hareket etmeleri olarak ifade edilebilir (Gülten, 2010: 3). Başka bir tanımda en basit şekliyle göç veya göç hareketi, iyi tanımlanmış coğrafik bölgeler ve/veya idari alanlar arasındaki yerleşim yeri (ikametgâh) değişiklikleri olarak belirtilmiştir (Öztürk, 2006: 6). Öte yandan göç, bu tanımlarda belirtildiği üzere sadece hareket etmekle ilgili değildir; bunun çok daha ötesine geçen bir durumdur.

Göç kavramı aslında, bir yerden başka bir yere hareket etmenin yanı sıra toplumun sosyal, kültürel, ekonomik ve politik olmak üzere tüm yapılarıyla da ilişkilidir. Bir ülkedeki veya bir coğrafyadaki nüfusunun artmasına veya azalmasına etki eden göç, toplumsal nüfusun yaş ve cinsiyet yapısında da değişikliğe yol açar. Bu özellikleriyle göç, hem toplumsal nedenlerden kaynaklanır hem de toplumsal yaşamın bütün yönlerini etkileyerek kendine özgü yapısını da geliştiren bir süreçtir (Castles ve Miller, 2008: 30). Başka bir deyişle göç; kaynaklandığı toplumsal nedenlerin bir sonucu olarak ortaya çıkarken, diğer yandan ise ortaya çıkmasıyla birlikte toplumda değişik dalgalanmalara yol açarak yaşamın farklı yönlerini değiştirerek bütüne de etki edebilen ve kendine has bir yapısı olan bir süreçtir. Bu özellikleriyle göç, kendini ortaya çıkaran nedenlere etki ederek yeni göçleri de tetikleyebilme ihtimalini de barındırmaktadır.

Çok çeşitli, çok nedenli ve çok sonuçlu olan göç hareketleri, insanlık tarihi kadar eski olan kalıcı yer (coğrafi) değişiklikleridir. Göçler; göç etme nedenlerine, göç edenlerin özelliklerine ve göç hareketinin ülke içi veya ülke dışına yönelik olmasına göre tasnif edilebilir. Tüm bu göç hareketlerinin nedenleri, sonuçları ve etkileri farklı olabilmekte hatta iç içe geçebilmektedir (Öztürk, 2008: 1588).

Göçün; mekânsal değişiklik ile beşeri coğrafya açısından, göçmenlerin sayısal değişimi ile demografi ve nüfus hareketleri açısından, üretim faktörlerinden biri olan işgücü ve emeğin bir ülkeden diğer ülkeye geçişi ile iktisadi açıdan ve göçmenlerin toplumla bütünleşmesi ile sosyolojik açıdan bazı farklı yönleri vardır. Dolayısıyla göç, sadece

ekonomik kaygılarla ilgili olmayıp bunların yanı sıra siyasal belirsizlikler, savaşlar ve insan hakları ihlalleri gibi çok boyutlu ve karmaşık ilişkiler yumağıyla ilişki içerisinde bir kavramdır (Kırlı, 2009: 2818).

Sadece mekânsal değişiklik açısından bakıldığında, beşeri coğrafya açısından göç; “deniz aşırı, kıta içi, ülke içi ve ülke dışı nüfus hareketleri” yanı sıra, “belde içindeki yer değiştirmeleri” de kapsamaktadır. Demografi bilimi açısından ise göç dendiğinde, göç eden kişilerin sayısal özellikleri önemli olmaktadır. İktisat açısından, özellikle de uluslararası iktisat açısından ise üretim faktörlerinin bir ülkeden diğerine geçmesine göç denebilir. Geniş anlamıyla sosyal politika ise emek göçünü sosyal yönleriyle ele almaktadır. Sosyal psikoloji ise göçü, göç sürecinin doğuşu, gerçekleşmesi ve etkileri açısından, daha ziyade grup ve toplum boyutunda psikolojik öğeler itibarıyla ele alır. Sosyoloji ise, göçe en geniş açıdan bakan bilim dalıdır (Öztürk, 2006: 6). Kısacası, her bilim dalı belli bir temelden hareketle göç hakkında yaklaşımlar geliştirmiş ve göçü anlamlandırmaya çalışmıştır.

Yukarıda yapılan göç tanımlarından sonra, bu tezin konusunu ve çerçevesini de düşünerek başka bir göç tanımı yapılacak olursa; “ekonomik kriz ya da doğal felaketler, savaş veya daha başka toplumsal travmalar nedeniyle insanların bir başka yere, özellikle de umuda ve refaha doğru yaptıkları hareketlenmeler ve bu hareketlenmeler neticesinde varılan yerde oluşan yeni dalgalanma etkileri” göç olarak tarif edilebilir. Bu yeni tarifin içerisinde göçün kaynaklandığı toplumsal nedenlerin etkisi kadar, göçün sebep olduğu yeni göç dalgaları da yer almaktadır.

Yapılan bu tanımların tam bir değişmezliği ve herkesçe kabullenilmişliği yoktur. Göç gibi çok farklı değişkenlerin olduğu, toplumsal dinamikler ile günlük pratiklerin sürekli değiştiği ve sosyal manada kesinliğin yoksunluğu da her yer ve her şartta geçerli olan bir göç tanımı yapılmasını gerçekten güçtür.

Öte yandan göç; kaynak ülke, hedef ülke ve göçmenler gibi üç temel etmene sahiptir. Kaynak ülke göçü veren ülke iken, göçü alan ülke ise hedef ülke olarak tanımlanır. Bu üç temel etmen arasındaki ilişki, göçün nedenlerini ve sonuçlarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, göçün yönetilebilmesi için bu etmenlere etki edecek aktörleri kontrol edebilmek büyük bir önem taşımaktadır (İçduygu, 2006: 135). Bu bağlamda göç, kaynak ülke ile hedef

ülke arasındaki kaynaklar, istihdam, nüfus artışı, güvenlik, insan hakları ve sosyo-politik farklılıkların neticesinde meydana gelmektedir.

“Yer değiştirme”, göç unsurlarından ilkidir. Buna göre göç ile insanlar yaşadıkları yerden, sahip oldukları ekonomik olanaklardan, sosyo-kültürel yapılardan ve toplumsal yaşamın diğer katmanlarından koparak yeni yerlere giderek oralarda yeni bir yaşam kurmaya çalışırlar. Böylelikle göçmenler, sadece ayrıldıkları sosyo-kültürel çevrede bir değişim, eksiklik veya boşluk yaratmakla kalmazlar; gittikleri yeni coğrafyadaki sosyo-kültürel ortama da etki ederler. Kısacası, göçmenler hem kaynak ülkedeki toplumlar hem de hedef ülkedeki toplumlar üzerinde bir değişim başlatırlar (Gülten, 2010: 6). Dolayısıyla yer değiştirme sürecinin sadece mekânsal değişime değil, kültürel değişime de işaret ettiği söylenebilir.

Göç unsurlarından ikincisi ise “göçün süresi” olarak ifade edilebilir. Göçün sürekli ya da geçici olarak ayırt edilebilmesi için kullanılan süre kıstası, hem uluslararası kuruluşlarca hem de göç alan ve göç veren ülkelere kullanılmaktadır. Bu bağlamda “sürekli göç”, insanların sınırlar arasındaki uzaklık ve kalma süresi sınırlaması olmaksızın hareket edebilmesidir. “Geçici göç” ise, göçmenlerin hedef ülkede bulunma amaçları ve sürelerinin sınırlandırılmış olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında Birleşmiş Milletlere (BM) göre, göçün sürekli ya da uzun süreli olabilmesi için 1 yıldan daha fazla süre de gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir (Gençler, 2005: 174). Diğer taraftan ise geçici göçün, uzun süreli ya da sürekli hale dönüştüğü durumlarla sıkça karşılaşıldığı için uygulamada bu kavramlar arasındaki sınırlar kaybolmaktadır.

BM göçün niteliğini belirlemek için bir süre koysa da, ülkelerin esas aldığı süreler farklı olabilir. Bu süre, ülkelere göre değişmekle birlikte asgari 6 ay ve 1 yıl kadardır. Fakat bu süre, Belçika’da ve İtalya’da 3 aya kadar düşerken, İrlanda’da ise 12 aya çıkabilmektedir. Aslında, Avrupa ülkelerinin çoğu sürekli göç yerine “geçici göçü” tercih etmektedir (Gülten, 2010: 7). Ama geçici göçler zaman içinde önce uzun süreli, sonra da sürekli göçe dönüşebilmektedir. Bu nedenle çoğu ülkede göçmenler, göç ettikleri hedef ülkelerin koyduğu bazı engellerle karşılaşmakta ve zorluklarla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar.

Göç unsurlarından sonuncusu olan “hedef bölgeler”, göçmenler için daha iyi bir hayata başlangıç olma özelliğindedir. Göç hem ulusal sınırlar içinde, hem de ülke sınırlarını aşacak şekilde uluslararası bir biçimde de olabilmektedir. Bir ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel koşullarıyla doğrudan ilgisi olan “iç göç” hareketleri, ülkenin geri kalmış bölgelerinden gelişmiş bölgelerine ya da hedef bölgelere doğru gerçekleşmektedir (Temiz, 2004: 35). Bu nedenle, kentleşme hareketleri de iç göç hareketlerinin içinde sayılabilir.

Dış göç ise çalışmak, yerleşmek, uzun süre kalmak ve benzeri amaçlarla, ülke sınırlarını aşarak yapılan nüfus hareketleridir. Dış göç, uzak mesafeleri ve çok farklı kültürden insanları kapsamaktadır. Bunun yanında, insanlardan dolayı değil sınırların değişmesi ile iç göç, dış göçe dönüşebilmektedir. Örneğin Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği’nin (SSCB) dağılmasıyla birlikte çoğu insan, yeni kurulan devletlerde göçmen statüsüne geçmişlerdir (Gülten, 2010: 9). Bu bağlamda, dış ve iç göçün farklı özellikleri olsa da, bu iki göç türü aslında birbirleriyle yer yer kesişmekte ve hatta bütünleşmektedir.

İç göç ise bir ülkenin kendi sınırları içerisinde bir bölgeden başka bir bölgeye gerçekleştirilen göç hareketi olarak tanımlanabilir (Civan ve Gökalp, 2011: 234). Bu tanıma göre iç göç sonucu başka bir bölgeye göç edip işçi olarak çalışmaya başlayan kişilerle göç ettikleri bölgedeki diğer kişiler aynı ülke vatandaşlığına sahip olacaklarından, aynı ulusal hukuk sistemine tabi olacaklar ve aynı hukuksal korumadan zaten yararlanacaklardır. Uluslararası (dış) göç ise ikamet edip kalmak, çalışmak ya da yaşayıp yerleşmek amacıyla, bir ülkeden başka bir ülkeye yapılan nüfus hareketlerini ifade etmekte olup bu iki göç türünün en önemli farklılığı da zaten bundan kaynaklanmaktadır.

Son zamanlarda özellikle kaçak işgücü göçü hareketlerinin artması dolayısıyla, kaynak ülkeler ve hedef ülkeler tarafından bu göçlerin düzenlenip kontrol altına alınması zorunluluk olmuştur. Bu bağlamda uluslararası göç; “geçici süreli yabancı işçiler, aile birleşmeleri ve evlilik göçleri, yüksek nitelikli göçmenler, mülteciler, sığınmacılar veya sığınma arayışında olanlar, zorunlu göçmenler ve kaçak işgücü göçü” şeklinde sınıflandırılmıştır (Gülten, 2010: 11). Açıkçası, göç olgusunun bu kadar değişik kavramlarla sınıflandırılmasının temel nedeni, günümüzde çokça görülen “uluslararası eşitsizliklerin” yaygınlaşması ve yasal göçle ilgili kısıtlamalara karşı “yeni göç türlerinin” geliştirilmesidir.

Geçici süreli yabancı işçiler iş bulup çalışarak para biriktirmek ve kendi ülkesinde (kaynak ülke) kalan ailesine para göndermek amacıyla 3 aydan daha uzun süreyi içerecek belirli bir dönem için göç eden kişiler olarak tanımlanabilir. Her ne kadar bu açıdan bakıldığında göçmenlerin genellikle geçici olarak göç ettiği görülse de, günümüzde artık çoğu göçmenin geri dönmediği bilinmektedir. Aile birleşmeleri ise herhangi bir göç türüyle kendi ülkesi dışına çıkan kimsenin, ailesi veya akrabalarından olan kişileri yanına almasıyla oluşan göç türüdür. Günümüzde yasal uluslararası göç hareketleri içerisinde en yüksek orana sahip göç türü, aile birleşmeleridir. Örneğin, Danimarka’da aile birleşmeleri %66 düzeyinde ve İsveç’te %80 seviyesindedir (Temiz, 2004: 36). Evlilik göçleri ise, hedef ülkelere göç ederek bu ülkelerden oturma izni alabilmek için hedef ülkelerdeki kimselerle evlenen kişileri tarif etmektedir. Yüksek nitelikli göçmenler ise, çok uluslu işletmelerin farklı ülkelerdeki şirketlerinde yönetici ve uzman olarak çalışmak üzere gelen kişilerdir. Yüksek nitelikli göçmenler, beyin göçünün başka bir boyutudur. Beyin göçü ise kıt kaynaklarla yetiştirilen uzman ve nitelikli işgücünün, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere veya gelişmiş ülkelere daha gelişmiş ülkelere gidip oralarda çalışmasıdır. Günümüzde beyin göçünün, özellikle mülteci konumundaki kişiler arasındaki yetişmiş ve nitelikli kişilerin özenle seçilerek kaynak ülke tarafından kabul edilmesi gibi türlerine de rastlanmaktadır.

1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme’ye göre mülteci (refugee); “1 Ocak 1951’den önce Avrupa’da meydana gelen olaylar sonucunda ve ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasal düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen her şahıs” olarak açıklanmıştır (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği [BMMYK], 1998: 68). Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü ile “1 Ocak 1951’den önce Avrupa’da meydana gelen olaylar sonucunda” ifadesi çıkartılarak mülteci kavramının tanımı daha da genişletilmiştir. Afrika Birliği Örgütü’nün 1969 tarihli Mülteci Sözleşmesinde ise mülteci deyimi, “dış saldırı, işgal, yabancı egemenliği veya vatandaşı olduğu kendi ülkesinin bir bölümünde ya da bütününde kamu düzenini ciddi bir biçimde tehdit eden olaylar yüzünden, ülkesi dışında başka bir yere sığınmak için yaşadığı yerden ayrılmak zorunda kalan bir insan” şeklinde tarif edilir (Gülten, 2010: 13). 1984 tarihli Cartagena Sözleşmesi’nde mülteci tanımının kapsamı içine “yaygın savaş, dış saldırı, yaygın insan

hakları ihlalleri ya da kamu düzenini ciddi olarak bozan durumlardan dolayı, hayatları, güvenlikleri ya da özgürlükleri tehdit altında olduğu için ülkelerinden kaçmak zorunda olan kişiler” alınmıştır. Görüldüğü üzere, farklı protokol ile sözleşmelerde değişik mülteci tanımları vardır.

Sığınmacı (asylee) veya sığınma arayışında olan (asylum seeker) ise korunma arayışıyla kendi ülkesini terk eden ya da sınırlar arasında hareket eden, başka bir ülkeye gelip mülteci olma isteğinde bulunan veya BM’nin mülteci kriterlerine uygun olmayan kişilerdir. 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme’yi imzalayan tüm ülkelerce, bu kişilere sığınma hakkı verilmesine ve daha sonra sözleşme kuralları çerçevesinde mülteci olup olmadıklarına karar verilmektedir (Temiz, 2004: 35). Bu tanımlardan hareketle, sığınmacı statüsünün, mültecilikten bir önceki adım olduğu şeklinde bir genelleme yapılması yanlış olmayacaktır.

Düzensiz göç, niteliği itibarıyla yasa dışı özelliği içermekte olup göçmenlerin bulundukları ülkede yasal olmayan şekilde olmaları halidir. Başka bir deyişle düzensiz göç kavramı, ülkede kalmalarına hukuken izin verilmeyen göçmenlerle ilgilidir (İçduygu ve Aksel, 2012: 20). Düzensiz göç, ne zaman ve hangi yönde gerçekleşeceği kestirilemeyen, göç edenlerin sosyal, demografik ve ekonomik özelliklerinin çok çabuk değiştiği göç türüdür. Düzensiz göç türlerinden biri olan transit göç, asıl ulaşılmak istenen hedef ülkeye giderken başka bir ülkede geçici bir süre için kalınmasıdır. Örneğin Afgan uyruklu bir göçmenin Avrupa’ya göç ederken Türkiye’de kalması esnasında bu tanıma uyması gibidir. Mekik göç ise belirli bir süre için bir ülkeye gidip bir süre sonra geri dönülmesi döngüsü olup bir zamanlar Ukrayna ile Türkiye arasındaki yaygın olan bavul ticareti buna uygun bir örnektir (Yılmaz, 2014: 388). Zincirleme göç ise insanların göç ettikleri yer hakkındaki fikirleri ve göç kararını, üyesi oldukları gurubun etkisiyle aldıkları göç türüdür (Ağır ve Sezik, 2015: 98). Bu tür göç, bireysel olmayıp yaşa ve cinsiyete göre seçicidir. Yine de tüm bu tanımlamalara karşın, bazı göç türlerinin iç içe geçtiği ve transit olan bir göç türünün aynı zamanda zincirleme göç özellikleri de içerdiği veya mekik göç ile başlayan bir sürecin zamanla düzensiz göçe dönüştüğü de ileri sürülebilir.

Günümüzde egemen olan ekonomik düzen nedeniyle oluşan ülkeler arası mevcut gelir farklılıklarının yanı sıra ülkelerin kendi içindeki gelir eşitsizlikleri ve dengesizliği nedeniyle, zengin ülkeler daha da zenginleşirken yoksul ülkeler daha da yoksullaşmaktadır.

Buna paralel olarak bir ülkedeki zenginler daha da yoksullaşmakta ve o ülkenin kendi fakirleri de giderek daha da fakirleşmektedir. Tüm bu süreçler, iç göç ve uluslararası göç ile sonuçlanmaktadır. Örneğin 90'lı yıllarda ABD'ye (Amerika Birleşik Devletleri) yasal yollardan 1 milyon, yasa dışı ise 1,3 milyon göçmen geldiği hesaplanmıştır (Civan ve Gökalp, 2011: 235).

Kimi dönemlerde uluslararası göç, temel bir işgücü politikası olarak tercih edilmiştir. Örneğin 2.Dünya Savaşı sonrası Avrupa'nın yeniden toparlanma döneminde, gerekli işgücü bulunmayan kimi Avrupa ülkeleri, ilgili dönemde Türkiye, Yunanistan ve Yugoslavya başta olmak üzere pek çok ülkeden yabancı işçi transferi ile bu ihtiyacı karşılama yoluna gitmiştir. Dolayısıyla, işçi göçü aslında ucuz işgücü sağlamak amacıyla da kullanılmaktadır. Bu anlamda yabancı işçiler, özellikle kriz dönemlerinde yedek işgücü oluşturulmasına katkıda bulunabilirler.

Öte yandan, uluslararası emek göçünü düzenleyen çok taraflı resmi bir kurumsal çerçeve mevcut değildir. Bu nedenle devletler, giderek daha karmaşık hale gelen ikili, bölgesel ve bölgeler arası işbirlikleriyle göç politikalarını koordine etmeye çalışmaktadırlar (Hollifield, 2004: 897). Ancak göçe karşı yürütülen uluslararası işbirlikleri henüz etkili düzeyde değildir. Göç nedeniyle birçok batılı ülke sıkıntı yaşamakta olup bunu yüksek sesle dile getirmektedirler. Örneğin, özellikle Türkiye ve Yunanistan üzerinden gelen Ortadoğulu göçmenler ile Libya ve İspanya üzerinden gelen Afrikalı göçmenler yüzünden birçok Avrupa ülkesinde iktidardaki hükümetler zor günler yaşamaktadırlar. Göç dalgası Güney, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde siyaseti etkilemekte ve hükümet politikalarını değiştirmektedir. Bunun en bariz örnekleri Yunanistan, Macaristan ve özellikle de Akdeniz'den teknelerle gelen göçmenleri misafir etmek istemeyen İtalya'da görülmektedir. Atlantik'in öte yakasında da durum farklı değildir. Başta Meksika asıllı göçmenler olmak üzere tüm Latin Amerika'dan illegal göçmen akınına uğrayan ABD hükümetleri, en sonunda Meksika sınırına duvar örmek yoluna gitmiştir.

Yukarıdaki satırlardan anlaşılabacağı üzere göçü engellemek, göçmenlere insani hizmetleri sunmak ve göç olgusunu yönetmek için ülkelerin tek başlarına önlem almaları yerine, göçü uluslar üstü bir olgu olarak kabul edip ona göre kolektif bir şekilde harekete geçmekte ve ülkeler arası işbirlikleri geliştirmekte fayda vardır.

## 2.2. Göçün Nedenleri ve Göçü Açıklayan Teoriler

Göç hareketleri, yerel düzeyde yerli toplumların ve ulusal ekonomilerin küresel sistemle bütünleşmesinin bir sonucudur aslında. Kürselleşmenin artması, ulusal ekonomilerin sınırlarının defalarca geçilmesine yol açmakta ve sosyal, kültürel ve ekonomik dengesizlikler yaşanmaktadır. Bu dengesizlikler sonucu yaşam standartları aşınan bireyler, göç etme yoluna gitmektedirler.

Küreselleşmenin etkisiyle toplumsal yaşantısı zora giren insanlar, daha iyi ve daha güvenli bir yaşam için başka bölgelere veya diğer ülkelere göç etmek zorunda kalırlar. Bu göç olayı isteğe bağlı veya zorunlu olarak karşımıza çıksa da, göçün isteğe bağlı veya zorunlu bir biçimde gerçekleşmesini ayırmak pek kolay değildir.

Göç, insanların ya da işgücünün, geçici veya kalıcı çalışma, eğitim ve sağlık olanaklarından azami faydalanabilmek için ekonomik ve sosyal olanakların daha iyi sağlandığı yerlerde yaşam sürdürmek amacıyla bir bölgeden veya ülkeden diğer bir bölgeye ya da ülkeye hareket edilmesidir (Gülten, 2010: 5). Kısacası göç, refaha doğru olan bir hareketlenmedir. Bu hareketlenmenin temel nedenleri başta can güvenliği, istikrar arayışı, ekonomik kaygılar, istihdam edilme ve iş bulma isteği, daha yüksek gelir, daha çok özgürlük ve hürriyet gibi konularda olsa da aslında göç edenler insanlar, daha iyi bir dünya yaşamı arzusuyla hareket etmektedirler. Bunun içerisinde daha iyi eğitim bir almak, çocuklarına daha iyi bir gelecek sunmak, daha temiz ve sağlıklı gıda ve su kaynaklarına erişebilmek gibi insani nedenler de yer almaktadır. Zenginlik ve refahın ise emperyalist ve sonrasındaki küresel güçler nedeniyle kalkınmış ülkelerde olduğu düşünülürse, “refaha olan göç” yerini “doğudan batıya” ve/veya “güneyden kuzeye” olan bir göçe bırakmaktadır. Başka bir ifadeyle az gelişmiş Doğu ve Güney ülkelerindeki işgücü; sermaye, mal ve hizmetlerin yoğun bir şekilde sunulduğu çok gelişmiş Batı ve Kuzey ülkelerine doğru göç etmektedir.

Öte yandan, aslında bu hareketlenmenin yönü ve yoğunluğu tarihsel süreç içerisinde biraz değişmiştir. İlk göç hareketlerinin yönü, teknolojik bakımdan ileri toplumlardan, daha az gelişmiş toplumlara doğru olmuştur (Öztürk, 2006: 9). Ama günümüzde, -yukarıda açıklandığı üzere- genellikle bunun tam tersi bir yönde göç hareketi vardır.

Göç hareketlerinin temelinde, hedef ülkede erişilebilir durumdaki olanaklar ve fırsatlar vardır. Bu bağlamda, göçün ilk unsuru olan yer değiştirme sürecinde öne çıkan etkenlerin en önemlisi, göçmenlerin yaşadıkları yerlerden göç etme nedenleridir. Bu açıdan bakıldığında, küreselleşme süreciyle birlikte ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve siyasal dengesizlikler neticesinde yaşam standartlarının aşınması, göçü tetikleyen en önemli unsurdur. Kısacası, göçün başlıca nedeni; küreselleşmeyle birlikte insanların sosyo-ekonomik yaşantısında gerileme olması ve siyasi çatışma ile kargaşalar nedeniyle ortaya çıkan hayat kalitesindeki düşmedir.

Göç göstergeleri, insanların tercihlerinin, zorunluluklarının ve insanın sosyo-psikolojik ve ekonomik ihtiyaçlarını kendisine göre nerede gidermeyi ya da tatmin etmeyi düşündüğünü gösterir. Bu, insanın kendi geleceği hakkında çevresinin ve kendi yetiştirme tarzının ve ekonomik-siyasi sosyal olayların baskısının nasıl yorumlandığını açıklayan bir göstergedir. Göç özellikle yoksul ve ezilmiş gruplar (özellikle de kadınlar) için etkili bir savunma biçimi ve kendini emniyete alma tedbiri olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk, 2006: 8). Bu nedenle göçün, aile değişikliklerinden sonraki en önemli nüfus uyum mekanizması olduğu ileri sürülebilir.

Kuraklık ve susuzluk gibi coğrafi nedenler, açlık ve kıtlık gibi toplumsal travmalar, deprem ve sel gibi doğal afetler, beklenmedik siyasal gelişmeler, iç savaş ve devletlerarası savaşlar, ekonomik kriz ve kitlesel baskı gibi toplumsal kırılmalar, sürgün ve yerinden edilme, kitlesel şiddet ve kültürel soykırım ile ekonomik koşullardaki bozulmalar insanların gönüllü ya da zorunlu olarak göç etmelerine neden olmaktadır (Gülten, 2010: 9). Ancak, göçü tanımlamaya çalışanlar her nedense göçe neden olan koşulları tanımayıp ortaya koymakta o kadar istekli değildirler.

Göç aynı zamanda bir sosyal hareketlilik kaynağıdır. Sosyal hareketlilik, bir toplumda fertlerin, ailelerin ve sosyal grupların sahip oldukları bir statüden diğer bir statüye doğru olan hareketlilikleridir. Farklı nedenlerden kaynaklansa da göçler toplumda hareketliliğe yol açarlar. Hareketliliğin belli oranlarda olması yararlıdır ve toplumun sağlıklı bir denge kurması, gelişmeyi hızlandırması gibi faydaları vardır. Aşırı hareketlilik olması durumunda ise kaos ve belirsizlik oluşması gibi sakıncalar oluşabilir. Dikey ve yatay sosyal hareketliliğin temel farklılığı, dikey hareketliliğin zamanla statüde ve gelirde bir farklılaşmayı, toplum piramidinde bir katmandan başka bir katmana yükselmeyi ya da

düşmeyi; yatay hareketliliğin (coğrafi) ise bir coğrafi alandan diğerine bir devinim olmasıdır (Öztürk, 2006: 12).

Göçle ilgili bilinen ilk bilimsel çalışma, Alman-İngiliz kökenli coğrafyacı ve harita uzmanı Ravenstein'in "göç kanunları" adlı makalesidir. Ravenstein, "kanun" ifadesini kullanarak demografik hareketlerin kesinlik içerdiğine dikkat çekmektedir. Aslında, William Farr'ın "göçün hiçbir kesin kanuna bağlı olmadığı" düşüncesinin yanlış olduğunu ispatlamak için 1871 ve 1881 İngiliz nüfus sayımı verilerini kullanan Ravenstein, başladığı çalışmanın sonunda göç kanunlarını ileri sürmüştür. Ravenstein'in çalışması daha sonra yazılacak olan göç çalışmalarına öncülük etmiştir. Çalışmanın temeli sanayileşme ve şehirleşme üzerine kurulu olup 19.yüzyılın son yarısındaki değişimler çalışmanın iskeletini oluşturmuştur. Sanayileşme ile birlikte gelişen iş olanakları ve ulaşım, Avrupa'nın içlerine ve Kuzey Amerika'ya doğru yönelen milyonlarca insanın göçüne el vermiştir. Ravenstein, 1885 ve 1889 tarihli Göç Kanunları başlıklı iki ayrı makalesinde yedi göç kanununu belirlemiş olup bunlar şu şekildedir (Akalin, 2014: 58):

- i. Göç ve mesafe
- ii. Göç ve basamakları
- iii. Yayılma ve emme süreci
- iv. Göç zincirleri
- v. Doğrudan göç
- vi. Kır – kent yerleşimcileri farkı
- vii. Kadın – erkek farkı

Bir diğer yaygın erken dönem göç kuramı ise Lee (1966: 51) tarafından göçün ortak yönlerini ortaya koymak amaçlarıyla ileri sürülen İtme-Çekme Kuramıdır. Çağlayan (2006: 72) bu kuramı açıklarken, göçün itici ve çekici faktörlerinin "yaşanan yer faktörü, gidilecek yerin faktörü, göç engelleri ve bireysel faktörler" gibi dört başlıkta toplanabileceğini belirtmiştir.

Göçü, yerleşik olmanın (ikâmetgahın) kalıcı veya yarı kalıcı şekilde değişmesi olarak tanımlayan Lee (1966: 49), göçün hacmini (miktarını) etkileyen faktörleri ise "göç edilen bölgenin çeşitliliği, insanların farklılıkları, göç engelleyen etmenlerin zorluluk düzeyleri, ekonomideki kırılganlık ve dalgalanmalar ile zaman etkisi" olarak açıklamıştır. İyi

yönetilmiş göç dalgalarında göçün yüksek olduğunu ama her göç dalgasına karşı da bir direnç ve tepki olduğunu belirten Lee (1966: 55) ayrıca, kaynak (orijin) ülkedeki şartların daha olumsuz hale gelmesi durumunda göç dalgasının etkisinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Fakat kaynak ülke ile hedef ülke arasında benzer şartlar olduğunda ise göç dalgası etkisinin düşük olduğu ileri sürülmüştür.

William Farr, Ravenstein ve Lee haricinde “Erken Dönemde Göç Teorileri” üzerine çalışan araştırmacılar arasında Thomas R. Malthus, S. A. Stouffer ve W. Petersen da sayılabilir. Bunlardan Stouffer, göç olgusunu matematiksel olarak açıklamaya çalışmıştır. Buna göre; kentlerin çekim etkilerinin göç mesafesiyle birlikte ele alınması gerektiğini kavramsal bir çerçevede savunan Stouffer, “kesişen fırsatlar” kavramını ileri sürmüştür. Stouffer’in kuramı, belirli bir mesafeye göç eden bireylerin sayısının gittikleri mesafedeki fırsatların miktarı ile doğru, kesişen fırsatların miktarıyla ters orantılıdır (Özcan, 2016: 191). Kısacası Stouffer, bir mesafeye göç edecek bireylerin sayısının, o mesafedeki fırsatların artış yüzdesiyle doğru orantılı olduğunu ileri sürmüştür. Stouffer, daha sonraları teorisine “rekabet eden göçmenler” değişkenini de eklemiştir.

Göç konusunda erken dönemlerde çalışan bir diğer araştırmacı olan Petersen ise bireyleri göç kararına yönelten sebepler arasında sadece itme-çekme faktörlerinin olmadığını, bireysel ve sosyal faktörlerin de göçe yol açtığını savunmuştur. Bu çerçevede Petersen, bireysel ve sınıfsal farklılıkları temel alarak “ilkel göç, zorlu göç, yöneltilmiş göç, serbest göç ve kitlesel göç” gibi beş farklı tür göçü tanımlamıştır (Özcan, 2016: 194).

Erken Dönem Göç Teorilerinden sonra geliştirilen ve uluslararası göçü açıklayan çoğu kuramlar “işlevselci yaklaşım, yapısalcı yaklaşım ve bütünleştirici (sentetik) yaklaşım” gibi üç grupta toplanmıştır. Göç olgusu; demografiden coğrafyaya, ekonomiden sosyolojiye kadar oldukça geniş sosyal bilimler alanlarıyla ilişkide olduğu için bu şekilde üç farklı teorik yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımların ortak yönü ise işgücü göçünü, toplumlar ve bölgeler arasındaki gelişmişlik farklılıkları üzerinden değerlendirmeleridir.

Diğer taraftan ise çok yönlü özellikler taşıyan göç araştırmalarının birden fazla analiz seviyesi olduğu ve yukarıda belirtilen üç farklı yaklaşımdan daha değişik yöntemler olduğu da söylenebilir. Buna göre, genellikle dört farklı konu üzerinden göçün incelendiği de görülmektedir. Bunlar; “göç kökenleri, göç akımlarının yönü ve sürekliliği, göçmen

emeğinin kullanımı ve göçmenlerin sosyo-kültürel adaptasyonudur”. Nitekim Özcan (2016: 195) da göç teorisinin nihai hedefinin, göçün bu dört farklı yönünü de açıklayabilen bir teori oluşturmak olduğunu ifade etmiştir.

Bu arada, Gebelek’in (2008: 37) aktardığına göre göç teorilerini “göçün başlangıcını açıklayan” ve “göçün daimiliğini açıklayan” yaklaşımlar olmak üzere iki grupta toplamak da mümkündür. Sirkeci ve Yaylacı’ya (2019: 20-27) göre; İtme-Çekme Modeli, Neo-Klasik Ekonominin Makro ve Mikro Kuramları, İkili İşgücü Piyasası Teorisi, Emek Göçünün Yeni Ekonomisi, Hareketlilik Geçiş Hipotezi ve Dünya Sistemleri Teorileri “göçün başlangıcı” teorileridir. Göç Ağları Teorisi, Göç Sistemleri Kuramı, Kuramsal Kuram, Birikimli Nedensellik Kuramı, Ulus Ötesi Sosyal Alanlar Teorisi ise “göçün daimiliği” teorilerinin arasında sayılmaktadırlar.

Öte yandan, göç teorilerinde genel kabul gören bir ayrım olmadığını belirten Sayın (2010: 34) ise göç kuramlarını klasik ve yeni olmak üzere iki başlık altında sınıflandırmaya çalışmıştır. Buna göre; “Ravenstein’in göç kanunları, Neo-Klasik Kuram, Emek Göçünün Yeni Ekonomisi, İkili İşgücü Piyasası Teorisi ve Dünya Sistemleri Teorileri” klasik kuramlar olarak kabul edilirken “Göç Sistemleri Kuramı, Göç Ağları Teorisi, Sosyal Sermaye Teorisi, Ulus Ötesi Sosyal Alanlar Teorisi ve Birikimli Nedensellik Kuramı” ise yeni kuramlar arasında gösterilmiştir.

Uluslararası göçü analiz etmek ve açıklamak için sosyal bilimciler tarafından getirilen teorik kavramlar ilk olarak sanayi devrimi döneminde üretilmiştir ve dolayısıyla da o dönemin ekonomik düzenlemeleri, sosyal kurumları, teknolojisi, demografisi ve politikası altında değerlendirmeler barındırmaktadır (Massey ve diğerleri, 2009: 4). Ravenstein’in Göç Kanunları, Lee’nin İtme-Çekme Kuramı ile Stouffer ve Petersen’un erken dönem göç teorileri artık gerilerde kalmıştır. Sanayi devrimi çağının bu teorileri kalıplaşmış ve durağan olup günümüz koşullarına uygun halde değildirler (Akalın, 2014: 59). Bu nedenle, uluslararası göçün kalıp ve biçimleri içerisinde olup da aynı zamanda deneysel araştırmalara da dayalı olan daha yeni göç kuramları ortaya çıkmıştır.

Bu göç teorilerinden olan Neo-Klasik Ekonominin, Mikro Kuramına göre bireyler; rasyonel bir şekilde düşünüp maliyet ve kâr dengesini hesaplayarak daha yüksek kazanç elde edecekleri bir durumu anladıklarında göç etme kararını vermektedir. Bu kararlar, insan

kaynaklarına yapılan bir yatırım olarak da düşünülebilir. Bireyler yüksek kârları elde etmeden önce kendileri de yolculuk, taşınma, dil öğrenme, uyum sağlama ve benzeri şeyler için bazı masraflara katlanmak zorunda kalmaktadır. Özellikle yasal olmayan yollardan göçe kalkışan bireylerin, sınır dışı edilme ihtimali de bu hesaplara dâhildir. Potansiyel göçmenin seçtiği hedef ülke ise bütün bu fedakârlıklar ve yatırımlara karşılık en yüksek kâr getirisi bileşimini sağlayabilecek bir yer olmaktadır (Borjas, 1989: 469). Ancak gerçek hayatta bu şekilde kârın maksimize edilmesi gibi bir durum her zaman geçerli değildir. Göçmenlerin hedef ülkede umduğunu bulamayıp perişan olmaları, illegal faaliyetlere bulaşmaları ve kaynak ülkeden daha kötü duruma düşmeleri de olasıdır.

Neo-Klasik Ekonominin Makro Kuramı ise daha çok ekonomik ilerlemeye odaklıdır. Bu Makro Teori uluslararası göçü, emeğe olan talep ile arz açısından oluşan coğrafi farklılığa bağlamaktadır. Buna göre emek fazlası olan ülkelere ücretler azdır; buna karşılık göreceli olarak sermayeye oranla emek arzının kısıtlı olduğu ülkelere ise ücretler yüksektir ve düşük ücretli işçiler, yüksek ücretli ülkelere göç etmektedirler. Bunun sonucu, emek zengini ülkelere ücretler düşmekte ve denge oluşmaktadır. Sermayesi az ülkelerdeki yatırımlara yüksek kar sağlanmakta ve sermayenin gelişmekte olan ülkelere akması, oralara kalifiye işgücünün girmesine yol açmaktadır (Abadan-Unat 2006: 23).

Neo-Klasik Göç Teorisinin mikro düzeyi analizi bireysel seçimle ilişkili iken makro düzeydeki analize ise buna beşeri sermaye de eklenebilir. Analizin merkezinde fayda ve kazancını artırmak isteğiyle göç eden rasyonel bir birey vardır. Göç kararında ana ilke bireyin ya da hane halkının göç ederek sağlayacakları faydaların, göç maliyetlerinden yüksek olmasıdır. Bu kazançların ölçülmesinde ise göç edilen/edilecek bölgedeki ortalama ücret düzeyleri kullanılmaktadır. Neo-Klasik Teori, göç modellerinin tümsek şeklinde olduğunu; yani ülkenin refah düzeyindeki artışla birlikte bireylerin ve hane halklarının göçü finanse etme yeteneklerinin de arttığı, böylelikle göç oranlarının da yükseldiği, sonrasında ise ülkenin gelişme seviyesi arttıkça göçün azaldığını ifade etmektedir (Özcan, 2016: 197).

Yukarıda görüleceği üzere Neo-Klasik Göç Kuramları; göçmenleri, mutlak bireyselci ve maksimum faydayı amaçlayan kişiler olarak görme eğilimindedir. Öte yandan hane halkı, aile ve topluluk gibi göç hareketine neden olan diğer faktörleri ise dikkate almamaktadır (Develi, 2017: 1346).

İçerisinde birçok modern kuramı barındıran Çağdaş Göç Teorileri de göç olgusunu kavramaya ve açıklamaya çalışmaktadır. Bunlardan birisi olan İkili İşgücü Piyasası Modeli, 1970’lerin sonunda Piore tarafından geliştirilmiş olup modern sanayi toplumlarının yapısı ile ilişkili olan ve göç alan ülkelerin göç motiflerine vurgu yapan bir kavramdır. Buna göre, göçmen işgücü için talep sanayileşmiş ülkelerin tabakalı işgücü piyasalarının bir sonucudur. Sanayileşmiş ekonomilerde işgücü piyasasında ikili (tabakalı) bir yapı vardır. Sermaye yoğun birincil sektörlerdeki işçiler; ileri teknoloji ve donanımla çalışan ve yaptıkları işler yoğun bilgi ve yetenek gerektiren vasıflı işçiler olup, işverenler bu işçileri eğiterek onlara yatırım yaptıkları için onları kolayca işten çıkaramazlar. Ancak, istikrarsız istihdamın olduğu ikincil sektörde ise işçiler, vasıfsız işleri yapmakta ve ekonomik kriz dönemlerinde işlerine kolayca son verilmektedir. Bu işlerin çalışma koşullarının zorluğu ve meslekte ilerleme olanağının bulunmaması, zamanla yerli işçiler tarafından tercih edilmemelerine yol açmaktadır. Piore ise göç hareketlerini işçi gönderen ülkedeki yüksek işsizlik veya düşük ücret gibi itici faktörlere değil, hedef ülkelerin göreceli olarak düşük ücretli işgücü ihtiyacına bağlamaktadır. Gelişmiş ülkelerde yerli işçilerin çalışmayı kabul etmediği düşük statülü, az ücretli işler yabancı işçilere yaptırılır (Massey ve diğerleri, 2009: 6). Yerli işçiler yoğun emek harcamalarına rağmen, elde edecekleri ücretin düşük kalması durumunda (fayda-maliyet analizi benzeri) bir emek-ücret analizi yaparlar ve harcayacakları mesaiye, sarf edecekleri emeği karşılayan bir ücret olmaması halinde ilgili işleri yapmaktan vazgeçerler. Bu durumda ise devreye yabancı işçiler girer. Artık düşük statülü olarak da adlandırılabilen bu yoğun çaba – az ücretli işlere onlar talip olurlar. Öte yandan aslında yabancı işçiler, kendi (kaynak) ülkelerindeki ücretler hedef ülkedeki ikincil sektör işlerinkinden daha düşük olduğu ve kendilerini hedef ülkenin bir bireyi olarak görmedikleri için bu işlerde çalışmaya gönüllü olurlar. Kendi (kaynak) ülkelerindeki itibarlarına daha çok önem veren yabancı işçiler kendi kaynak ülkelerinin ekonomisinde ana sektörler için temel girdi olmak yerine, hedef ülkedeki katmanlı istihdam pazarındaki marjinal mevkileri doldurmayı tercih etmektedirler.

Diğer taraftan göç olgusu sürekli olacaktır. Çünkü gelişmiş sanayi ülkelerinde mutlak surette ucuz işgücü ve esnek istihdam ihtiyacı vardır. Piore’ye göre “yapısal enflasyon, çalışma güdüsü ve toplumsal itibar, işgücünün neredeyse sınırsız olan arzı ve göç akımının tükenmezliği” uluslararası göç hareketinin mikro modellerinde ileri sürülen rasyonel göç kararı savlarını da inkâr etmemektedir (Abadan-Unat 2006: 30).

Göç alan ülkelerin istihdam koşulları İkili İşgücü Piyasası Teorisini destekleyen göstergeler barındırmaktadır. Yabancı işçilerin çalıştıkları alanlar genel olarak kendi vasıflarından düşük nitelikli ve çoğunlukla hizmet sektörü olmak üzere emek yoğun alanlardadır. Bu durumun, dünyanın pek çok yerinde göç alan yerlerde benzerlik göstermesi sadece çalışanların niteliklerinden kaynaklanmamakta, işveren taleplerinin de bu alanlarda yoğunlaştığını ve istihdam şeklinin de genellikle kayıt dışı olduğunu göstermektedir (Lordoğlu, 2005: 114). Kayıt dışılık ile göçmen istihdamı, zaman içerisinde birbirleriyle kısır döngü oluşturacak şekilde ilerleyebilir.

Öte yandan, işgücü piyasasındaki tabakalaşma, şekil değiştirerek devam edelmektedir. Zaman içinde yerleşik normlara uyan ve giderek yerli işgücüne benzer özellikler kazanan yabancı işçilerin artık çalışmak istemedikleri işler için de yeni göçmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Kadınların ve etnik azınlıkların işgücü piyasasındaki elverişsiz konumlarını açıklamak üzere geliştirilen bu teori, hem göçmen hem kadın olmaları itibarıyla göçmen kadınların durumuna uymaktadır (Toksöz, 2006: 84). Böylece nitelsiz, işsizlik riskinin yüksek olduğu düşük ücretli ikincil sektör işler temelde kadınlar ve göçmenler tarafından doldurulmaktadır.

Göçmen kadınların ev işlerinde yoğunlaşmasıyla ilgilenildiğinde ise göçün bu kadınların “yeninden üretici işin etnik sınıflanmasına” girişlerini başlattığını söylemek mümkündür. Göçmen kadınlar emek piyasasına sadece kalabalık şehirlerde yüksek gelirli profesyonellerin ve beyaz yakalıların ihtiyaçlarına hizmet etmek için girmezler, aynı zamanda başka kadınları da ev içi işlerinden kurtarmaktadırlar (Parrenas, 2001: 69).

Bu teori ile bağlantılı olan “aşağı hareketlilik” de önemli bir kavramdır. Eski Sovyet Bloğu (ESB) ülkelerinden gelen ve Türkiye’de evlerde hasta ya da çocuk bakıcısı olarak çalışanlar gibi, birçok yüksek nitelikli yabancı emek gücü, karşılığı olmadığı ve eşdeğerlilikleri tanınmadığı için, kültürel sermayesini Türkiye’de değerlendirememektedir (Pusch, 2010: 83). Başka bir deyişle, bir ülkede kazanılan vasıfların bir başka ülkede tanınmaması gibi ciddi bir sorun mevcuttur.

W. Zelinsky tarafından 1971 yılında yayımlanan “Hareketlilik Geçiş Hipotezi” göç hareketleri ile sosyal değişim arasındaki ilişkinin, toplumsal alanda ve geniş bir zaman aralığı içinde incelenmesini sağlayan bir çerçeve oluşturulmuştur. Zelinsky, toplumları

ekonomik ve sosyal düzeylerine göre gruplayıp her safhadaki göç hareketlerinin değişimine yönelik sistematik bir değerlendirmede bulunmuştur (Özcan, 2016: 198). Buna göre; toplumların gelişme düzeyleri ile meydana gelen göçlerin nitelikleri beş aşamada incelenebilir. 1.Aşama olan “Modernite öncesi geleneksel toplumda göç” safhasında gerçek anlamda yerleşme amaçlı göç olmayıp ziyaret, ticaret, savaş vb. nedenlerden dolayı hareketlilik vardır. 2.Aşama olan “Erken geçiş toplumunda göç” ise kırsaldan kentlere ve uygun, çekici dış bölgelere olan göçü temsil etmektedir. “Geçiş toplumunda göç” başlıklı 3.Aşamada ise kırsaldan kente olan göç ile çekici ve dış bölgelere olan göçler hâlâ mevcut olmakla birlikte azalmakta, kentlere arası göç ise kırsaldan kente olan göçü aşmış bulunmaktadır. 4.Aşama “İleri toplumda göç” olarak sembolize edilmekle birlikte yerleşim amaçlı göçün yüksek, kırsaldan kente göçün azalarak devam eden, kentler arası göçün hareketli ve az gelişmiş gölgelerden dışarı işgücünün ise mevcut olduğu bir evredir. 5.Aşama “Geleceğin süper ileri toplumunda göç” olarak adlandırılmakta ve daha iletişim, ulaşım nedeniyle yerleşim amaçlı dış göçün düşüş yaşadığı fakat kent içi ya da kentler arası bu göçün gerçekleştiği anlatılmaktadır.

Emek Göçünün Yeni Ekonomisi Teorisi ise göçle ilgili kararların bireylerin kendi başlarına değil, bireyin bağlı olduğu aile ve hane halkının etkisiyle, hatta bireyin ait olduğu topluluğa bağlı olarak alındığını savunur. Göçün ana etkeni ekonomik nedenler olarak gösterilir ve hane halkı ekonomisinin iyileşmesi temel motivasyon kaynağıdır. Buna göre, hane halkı ekonomik dengesinin bozulmasıyla göç karar alınır ve ailenin geliri göç eden bireylerin yolladıkları paralar sayesinde dengelenir (Deniz, 2012: 28). Hatta bu nedenle göçün bir aile stratejisi olduğu da söylenebilir. Öte yandan göç kararı sadece bireyler tarafından gelirlerini arttırmak için alınan bir karar değildir. Göç kararı, aynı zamanda riskleri de azaltmak için ortak hareket edilerek ve bireylerin aileleri ya da hane halklarıyla birlikte alınmaktadır (Abadan-Unat 2006: 22). Bu şekilde alınan kararlar, sadece beklenen gelirin maksimum düzeye çıkarılmasında rol oynamaz, aynı zamanda gelirle ilgili risklerin azaltılması ve yerel piyasalardaki güçlüklerin aşılmasında da etkin olmaktadır. Ancak Yeni Ekonomi Teorisine göre göç edemeyecek kadar yoksul olan ailelerin üyeleri ülkelerinde kalırken göçü finanse edebilecek ailelerin üyeleri göç etmektedirler.

Göçün yeni ekonomisi teorisine göre hane halkı ortak gelir ve prestijini maksimize ederken, risklerini minimize etmektedir. Ayrıca, bu teoriye göre göç süreci yalnızca iki ülke arasındaki ücret farklılıkları sebebiyle değil; güvensizlik, göreceli yoksulluk, risk

azaltma/paylaşma ve gelir kaynaklarını farklılaştırma gibi çeşitli faktörlerin toplamı sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu teori, göç kararı ile göç sonuçlarını, göç eden bireylerin hane halkına gönderdikleri gelirleri (remittances) üzerinden açıkça ilişkilendiren tek teoridir (Özcan, 2016: 202).

Wolpert tarafından geliştirilen Davranışsal Model (Önem Eşiği Modeli) ise fayda-maliyet analizi benzeri bir temel üzerine kurulmuştur. Buna göre göç kararı, göç eden bireyin varış noktasındaki durum, çevre şartları ve istihdam olasılıklarına ilişkin beklentilerine göre şekillenmektedir. Kısacası, göç eden bireylerin sahip olmak istedikleri bir fayda düzeyi hakkında hayal ettikleri bir eşik bulunmaktadır. Bireyler göç etme/etmemeye veya göç mekânına, bu eşiğe göre yaptıkları çevresel kıyaslamayla karar vermektedirler (Tekeli, 2008: 28). Ancak, bireylerin sahip oldukları bilgi göreceli ve yetersiz olduğundan, mantıklılık seviyesi kısıtlıdır. Bu nedenle, göç kararının mantıklı ve mükemmel bilgiye göre oluşturulmuş optimal bir karar olması gerekmez. Bu model, beşeri sermaye yaklaşımının gerçekçi olmayan kimi varsayımlarını göz ardı etmekle birlikte test edilmesi zor bir kavramsal çerçeve sunmaktadır (Özcan, 2016: 203). Speare ise bu modele ilişkin “Memnuniyetsizlik eşiği” kavramını ekleyerek, bu kavramı bireylerin veya ailelerin, aşılmasından sonra yaşama yerlerini değiştirmeyi düşündüğü eşik olarak açıklamıştır. Buna göre, birey/hane halkı özellikleri, lokasyon özellikleri ve sosyal bağlar birlikte ikametgâh lokasyonu ile bağlantılı memnuniyet düzeyini oluşturmakta, bu düzeye bağlı olarak da hane halkında taşınmayı düşünme fikri gelişmektedir (Ari, 2018: 51).

Baran, Frank, Santos, Arrighi, Sweezy, Wallerstein ve Amin gibi düşünürlerin geliştirdiği Bağımlılık Okulu bağlamında geliştirilen Merkez – Çevre Teorisi, dünyayı merkez ve çevre olarak ikiye bölmektedir. Çevre ülkelerin gelişmişlik düzeyi düşük iken merkez ülkelerin gelişmişlik düzeyi ise yüksektir. Çevre ülkeler hammadde ve ucuz işgücü açısından merkez ülkeler tarafından sömürülmektedir. Çevre ülkeler, merkeze zorunlu bağımlı olduğu için çevreden merkeze doğru göç olmaktadır. Immanuel Wallerstein’in geliştirdiği Dünya Sistem Teorisinde ise yarı-çevre olarak adlandırılan ülkeleri de işin içine katılmasıyla üçlü bir sınıflama yapılmıştır. Buna göre, çevre ve yarı çevre ülkelerinin kontrollerindeki hammaddeler ve işgücü, kapitalist yayılma ve küreselleşme sonucunda merkez ülkelerin kontrolüne geçmektedir (Akalin, 2014: 64). Merkez ülkelerin, çevre ve yarı-çevre ülkeleri sömürmesi söz konusu olup merkez ülkelere işçi açığı olması durumunda, çevre ülkelerden merkez ülkelere işçi göçleri ortaya çıkmaktadır.

Dünya Sistemleri Teorisine göre, küresel politik ve ekonomik yapının yanı sıra, hedef ve kaynak ülkeler arasındaki ideolojik, tarihsel ve kültürel bağlantılar da uluslararası göçün belirleyici unsurlarıdır. 1980'lerin başından itibaren, küreselleşmeyle birlikte yeni küresel göçler artmış olup bunun başlıca nedeni kapitalist hayat tarzının egemen olmasıdır. Dünya Sistemleri Teorisine göre yayılıp genişleyen küresel pazar ve bu pazarın getirdiği politik ve ekonomik örgütlenme, peşinden uluslararası göçü getirmektedir (Massey ve diğerleri, 2009: 41).

Küreselleşmeyle birlikte kapitalist yaşam tarzı hem ulus devletlerin, hem de aile boyutuna kadar tüm toplum birimlerinin sınırlarını rahatlıkla delip geçtiği için artış gösteren uluslararası göç, artık bireysel veya hane-halkı kararlarının ürünü olarak değil de, küresel hiyerarşideki pazarların genişlemesinin yapısal bir sonucu olarak da düşünülebilir. Ayrıca göç, yabancı sermayenin gelişmekte olan ülkelere yaptığı yatırım ve bunun neden olduğu sarsıntılardan da kaynaklanmaktadır.

Entelektüel kökenini Marksist politik ekonomiden alan ve Wallerstein'in 1974'te geliştirmiş olduğu kavramlara dayanan tarihsel – yapısalcı yaklaşıma göre ise göç, kapitalist birikimin yayılmacı doğasına bağlı olarak ucuz emeğin sermaye için harekete geçirilmesidir. Kapitalist dünya sisteminde bir yerde yeterli işgücü yoksa veya işgücü gerekli esneklik ve ucuzlukta değilse, çözüm göçmen işgücüdür. Hem gönüllü hem de zorunlu işgücü göçü aslında 18.Yüzyılın başından itibaren kapitalist dünya ekonomisinin önemli bir unsurudur. Bu teoriye göre kapitalist ekonomi Batı Avrupa, Kuzey Amerika ve Japonya'daki merkezlerden giderek daha geniş halkalar halinde yeryüzüne yayıldıkça dünya nüfusunun daha çok büyük bir kısmı dünya piyasalarıyla eklemlenmiş ve böylelikle çevre ülkelerdeki toprak, hammadde ve emeğin dünya piyasalarının denetimi altına girmiştir. Bu nedenle, o zamana değin işlediği toprağını kaybedip mülksüzleşen küçük üreticiler, yaşamlarını sürdürmek için göç etmek zorunda kalmışlardır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde yapılan tarımsal reformların sonucu olarak geniş çiftçi kesiminin ortadan kalkmasıyla kırdan kente göç yaşanmıştır. Kırsaldan ayrılmak zorunda kalan insanlar kentlerdeki düşük ücretli emeğe ihtiyaç duyan sektörlerde çalışmak üzere göçmen konumuna düşmüşlerdir (Massey ve diğerleri 2009: 55). Dünya Sistemleri Teorisine göre göçmenler, gelişmekte olan ülkelerdeki doğrudan yabancı yatırımlar ve bu yatırımların getirdiği kesintiler, kısıtlamalar ve değişiklikler nedeniyle göç etmek durumunda kalmışlardır.

Göç Sistemleri Teorisi ise göç ve göç nedenlerini açıklarken uluslararası ilişkilere, politik ekonomiye, kolektif eyleme ve kurumsal faktörlere önem vermektedir ve bölgesel göç hareketlerinin analizinde kullanılmaktadır. Göç sistemi; kendi aralarında göçmen değişimi olan iki veya daha fazla ülke arasında ilişkiler zinciri biçiminde kurulmaktadır. Yakın iki ülke arasında ilişki kurulabileceği gibi, aralarında mesafe bulunan ülkeler ve bölgeler arasında da ilişkiler bütünlüğü sağlanabilir. Göç Sistemleri Teorisi, tek sistem yerine; aralarında coğrafi mesafelerin bulunduğu, birçok nedenin birlikte olduğu ve çeşitli kaynaklardan harekete geçen çoklu göç sistemlerinin varlığını gerektirir (Castles ve Miller, 2008: 36) Göç sistemleri teorisi aslında, göç hareketlerinin genellikle veren (kaynak) ve alan (hedef) ülke arasında sömürgecilik, siyasal etkileşim, ticari, endüstriyel, kültürel ve hatta askeri bağlara dayanan, önceden var olan tarihsel, coğrafi ve politik bağlantılar üzerinden ortaya çıktığını ileri sürmektedir.

Göç alan ve veren ülkeler arasındaki ağların yoğunluğu, göçün nasıl tetiklenip yayıldığını açıklayabilir. Ülkeler arasında, zayıftan güçlüye uzanan bir göç bağlantısı olabilir. Bu bağlantılar, ülkeler arasında göçün ortaya çıkması için elverişli koşullar barındırır. Güçlü bağlantılar; “ulus devletlerarası etkileşimler, ekonomi, siyaset ve güvenlik ilişkileri, dil kullanımı, bilgi akışı, kültürel bağlar ve ulusları aşan düzlemde ise etkileşimli sivil toplumlar gerektirirler. Güçlü bağlantılar, göç oluşumu için yeterli bir sebep olmasa bile bir gerekliliktir. Göç alan ve veren iki ülke arasında kurulan makro boyuttaki ilişkiler yapı, göç hareketinin organizasyonunu ve planlanmasını kolaylaştırır. Göç Sistemleri Kuramına göre mikro yapılar, göçmenlerin kendi aralarında göç ve yerleşim sorunlarıyla baş edebilmek için geliştirdikleri enformel sosyal ağlardır. Göç Sistemleri Kuramı, uzun yıllara dayanan göçler için tarihsel perspektif koymakla birlikte, göçmenlerin göç ile ilişkisini ve göçmenliğinin içeriğini belirleme noktasında analiz olanağı sunmaktadır (Akalın, 2014: 69). Bu bağlamda, uluslararası göç sadece bir kerelik olay olarak değil, zaman boyunca devam eden bir dizi olaydan oluşan dinamik ve akışkan bir süreçtir.

Hoffmann-Nowotny tarafından ileri sürülen Sosyal Sistemler Kuramı aslında İkili İşgücü Piyasa Modelini tamamlayıcı niteliktedir. Bu kurama göre göç, yapısal gerilimlerin ya da bireyin için önemli olan kişisel gerilimlerin (prestij) giderilmek istenmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Göçmenler, gittikleri ülkede istedikleri statüye kavuşmayı umut etseler de, bu gerilimler azalmak yerine genellikle dönüşüm geçirmektedir. Bireylerin bundaki başarıları ise farklı sistemlerin “prestij zincirleri” içindeki küresel dağılımlarına dayalıdır.

Bu kuram göç konusundaki ekonomik itici faktörleri de ele almakla birlikte, bu faktörleri diğer sosyal faktörlerin de dâhil olduğu daha geniş bir çerçevede ele almakta ve aynı zamanda göçmenlere varış noktalarında ne olduğunu da değerlendirmektedir (Özcan, 2016: 203). Sosyal Sistemler Kuramı, mikro teorilerin çoğunun hesaba katmadığı yapısal faktörleri ise dikkate alan bir yapıdadır.

Guilomoto ve Sandron tarafından geliştirilen Kuramsal Teoriye göre göçmen ağıları, kurumsallaşarak devam edebilmekte fakat bu esnada işgücü piyasasında şartları gibi dışsal etmenlerden de etkilenmektedir. Bir göçmen ağının kurumsal kısmı, o ağı yöneten ve göçmenlerin işlem maliyetlerini azaltan kural ve normları sembolize ederken ağın örgütsel yapısı da o ağ içindeki göçmenlere olan yardımları temsil etmektedir. Bu teori ayrıca ulus-ötesi göçmen sayısı arttıkça kurumsallaşmanın da artacağını ve kurumsallaşmaya birlikte göçü denetlemek isteyen hükümetlerin de engellenebileceğini varsaymaktadır (Abadan-Unat, 2006: 37).

Orta düzeyde göç analizi yapan Sosyal Sermaye Teorisi, mantıklı bireysel göç kararı modelleri ile yapısal makro göç modellerini birleştirmektedir. Bu teoriye göre hane halkları, topluluklar ve formel organizasyonlar içindeki ilişkiler ile sosyal sermaye, göç kararı alınmasında veya göçmenlerin uyumunda yardımcı özelliklere sahiptir. Sosyal sermayenin, hem kaynaklık etme hem de bütünleştirme niteliği vardır. Sosyal sermaye, değişik ilişki çeşitleriyle edinilen bir kaynak olarak olmanın yanı sıra, farklı bir sermayeye de dönüşebilmektedir ve başka çeşitlerdeki bir sermayeye de dönüşebilmektedir (Massey ve diğerleri, 2009: 63). Sosyal Sermaye Teorisine göre; mikro düzeydeki kararları oluşturan makro düzeydeki etmenlerin nasıl işlediğini açıklarken sosyal ilişkiler ya da sosyal sermaye gibi kavramların kullanılmasına ihtiyaç vardır. Buna göre, göçmenler arasındaki ilişki ağları; sosyal ilişkiler ve sosyal sermaye kavramlarının uygulamadaki karşılığıdır. Hedef ülkeye daha önce gelen göçmenler, sonradan gelen göçmenlerin yaşadıkları pek çok zorluğun azaltılmasına katkı sunabilirler. Daha önce gelenler sayesinde sonraki göçmenler için yeni iletişim kanalları ve topluluklar oluşturulmuştur (Özcan, 2016: 204).

Uluslararası göçleri incelerken coğrafi yakınlık, bilgi edinme ve ulaşım olanaklarının kolaylaşması nedeniyle son dönemlerde göçmenlerin sahip olduğu sosyal ağlarla göç ve göç nedenlerini açıklama eğilimi ortaya çıkmıştır. Artık özneye yönelen göç çalışmaları; göçmeni, onun yaşam alanını, ilişkilerini ve öznelliğini fark etmiştir. Ağ Teorisiyle

göçmenin insani ve toplumsal bağlarına odaklanan göç kuramları, göçün yapısal nedenlerinin yanı sıra, göçün öyküsüne, göçmenin inşa ettiği toplumsal, kültürel, siyasal ve iktisadi yapılara ve göçmenin göç ettiği yeri dönüştürdüğü alanlara ilgi duymaya başlamıştır. Bu yeni bakış açısı, bir anlamda göçün tüm boyutlarıyla ve disiplinler-arası bağlamda okunmasını sağlamıştır.

Uluslararası göçü sadece ülkeler arası bağ değil de, göçmenler arası sosyal ağlar üzerinden de inceleyen Göç Ağları Teorisi (İlişkiler Ağı Kuramı), orta düzey bir göç kuramı olup göçü ortaya çıkaran etmenlerden daha çok göçün sürekliliğine yol açan nedenleri ve göçün birbirine bağladığı mekân ve insanlar arasındaki etkileşimi ele almaktadır. Siyasi, etnik, ailesel ve topluluksal ilişkileri içeren sosyal ağlar ve sosyal ağlardan hareketle tanımlanan bu teori, uluslararası göç üzerinde zaman ve mekânın etkisini tanımlamaya çalışır ve göçü, göçmen ile göçmenlik üzerinden anlamaya fırsat verir. Henüz göçmen olmayanlar, önceden göç eden arkadaş ve akrabalarla kurdukları sosyal bağları aracılığıyla bilgiye, yardıma ve göçü kolaylaştıran kaynaklara erişim sağlayarak göçün maliyetini ve risklerini azaltarak göçe ilişkin net getirileri artırmaktadırlar. Ağlar, göç kanallarının kurumlaşmasını ve süreklilik kazanmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda göçmene geniş bir hedef ve faaliyet seçimi sunmaktadır. Bazı ağlar, göçmenin seyahat etme, kalacak yer ve iş bulma sürecini finanse etmektedir. İlk gelen öncü göçmenlerin sıkıntılarını aşmak için kurdukları ağlar sonradan gelenlerin sıkıntılarını azaltacaktır ki bu durum da göçün hızını artırabilir. Bazen firmalar işçi temin edecek araçlar kullanmakta, bazen de göçmen kaçakçılığı yapan şebekeler işe girmektedir. Bu noktada, ‘göç endüstrisi’ denilen işe yerleştirme ajansları, avukatlar, göçmen kaçakçıları ve diğer aracı kişilerden oluşan ve göçmenlere hem yardım eden hem de onları istismar edebilen karmaşık bir yapı ortaya çıkmaktadır (Abadan-Unat, 2006: 40). Göç ağları, hedef ülkede göçmen işgücüne ihtiyaç olmadığında bile göçün kendi kendini sürdürebilmesi sağlamaktadır.

Göçmen dayanışma ağları, göçmenler ve sosyo-kültürel çevreleri arasındaki ilişkiyi şekillendirmenin yanı sıra, göçmenin göç sürecinde karşılaştığı güçlüklerde onu ayakta tutan bir güvenlik ağına dönüşmektedir. Göçmen dayanışma ağları, göçmenlerin sosyal sermaye oluşturması için olanaklar sunar. Göç Ağları Teorisi, bu ağların her tür sosyal değişkene dayalı olabileceğini iddia etmektedir. Göçmen ağları, sadece göçmenleri değil, eski göçmenleri ve göçmen olmayanları bağlayan “kişiler arası bağlar kümesidir” (Akalin, 2014: 71). Göç Ağları Teorisinde, oluşan bu bağlantılar göç veren toplumdaki diğer bireylere göç

imkânı sağlar ve her yeni göç hareketiyle kendisini yeniler. Uluslararası göçte ise bu ağlar, iç göçte olduğundan daha önemlidir çünkü uluslararası göçte daha fazla engel vardır ve dolayısıyla ağların önemi daha büyüktür.

Göçmenler iş birliği ağlarını kullanarak, hedef ülkelerden kendi kaynak ülkelerine döviz girişi yaparken, bir yandan da kaynak ülkedeki yerel sermayelerini uluslararası alana transfer ederler. Zaman içinde anavatan ile yaşanan yer arasındaki toplumsal ve sembolik bağların sayısı ve ilişkilerin yoğunluğu artar. Göçmenler bu noktada hem yerel sermayeler hem de uluslararası iş ortamlarında ikili özelliği olan kaynaklara sahiptirler. Bu bağlar, insanların gerektiğinde yardım almak için başvurabilecekleri göçmen sermayesi olarak uluslararası göçü de özendirir (Massey ve diğerleri 2009: 42).

Ağın göçmenlerin sosyal uyumuna yönelik hem olumlu hem de olumsuz yanları görülmektedir. Göçmen ağının varlığının, yeni gelen göçmenlerin sosyal uyumunu kolaylaştırmaktadır (Abadan-Unat, 2006: 41). Fakat bazı durumlarda, ağın varlığı sayesinde tüm ihtiyaçlarını kendi grubu içerisinde karşılayan yeni göçmenler, daha çok gruplarının içine kapanıp göç ettikleri ülkedeki halkla temastan kaçınabilmektedirler. Temastan kaçınan ve sosyal hayata pek girmeyen bu göçmenler ise zamanla gettolaşmakta ve toplumdan iyice kopmaktadırlar.

Son zamanlarda göç ağları çalışmalarında ulus-ötesi mekânların ve kimliklerin oluşmasına dair konular öne çıkmaya başlamıştır. Göçün niceliksel olarak artması ve göçmenlerin köken ve hedef ülke arasındaki sık gidiş gelişleri, kaynak ülkeyle olan bağlarını korumaları “ulus-ötesi göçmen”, ulus-ötesi topluluk”, “küresel uluslar”, “topraksızlaşmış ulus devletler” gibi kavramların ortaya çıkmasına yol açmıştır (Toksöz, 2006: 22). Bu bağlamda, göç ve göçün nedenleri de artık sosyal ağ teorisi tarafından ortaya konan ağlar fikri Ulus-Ötesi Sosyal Alanlar Teorisi içerisinde değerlendirilmeye başlanmıştır.

Ulus-Ötesi Sosyal Alanlar Teorisi (Uluslararası Göç Kuramı); zincir göç, geriye göç, göç süreçlerinin sürekliliği ve nüfus akımlarının doygunluğu kavramlarını açıklayarak uluslararası göçün gerçek doğasını zaman ve mekân boyunca, bir olay dizisinden oluşan dinamik süreç olarak ortaya koyar. Bu teori, sosyal ağ teorilerini geliştirir ve göçmen ağlarını hazır olarak kabul etmeyip, bu ağların nasıl oluştuğu ve ağların malların, fikirlerin, bilginin ve sembollerin hareketini nasıl sağladığı sorularına cevap arar. Makro yapı teorilerinin ve

mikro unsur teorilerinin arasında orta seviyeli bir analitik çerçeve içerisinde bir model olan bu teorinin ulus-ötecilik yaklaşımı, göçmenleri özne konumunda kabul etmektedir (Akalın, 2014: 75).

Ulus-ötecilik kavramı, göç sürecinde kişiler, akrabalık grupları, etnik gruplar ve sosyal hareketlerin gittikçe ulusal sınırları aşan etkililik alanlarını ele alır. Ulus-ötecilik çeşitli araştırmalarda kimlikten ekonomik faaliyetlere, politikadan dine, mekâna ve medyaya kadar göçmenlerin pek çok alandaki faaliyetlerini kapsayan biçimde kullanılmıştır. Ulus-ötesi topluluklar kimliği belirli bir toprak parçasına bağlı olmaksızın ortaya çıkan gruplar olup genelde hükümetlerin, güçlü şirketlerin ve hükümetler arası kuruluşların baskıcı politikalarına karşı geliştirilen kurumsallaşmış tepkilerdir (Abadan-Unat 2006: 411). Bu topluluklar, kurallara bağlı örgüt yapıları da geliştirebilirler ancak genelde etkinliklerini formel olmayan ilişki ağları biçiminde sürdürmektedirler. Bu dağınık, kavranması güç olan örgütlenme biçimi, hükümetlerin denetimini de zorlaştırmaktadır.

Günümüz, aidiyet ilişkileri açısından coğrafi algıların değişmesinin yanı sıra hukukî ve yasal düzenlemeler açısından coğrafi alanların baskın olduğu bir çağ olup göçmenlerin birden çok ülke ile bağ kurmaları ve sürekli bir şekilde etkileşim halinde olmaları neticesinde göç literatüründe “ulus-ötesi göç” kavramı oluşmaya başlamıştır. Göçmenlerin birden çok ülkede aynı anda aktif olabilecekleri ve aktif olmalarının göç edilen ülkeye uyumları konusunda herhangi bir sorun teşkil etmeyeceği artık kabullenilmiştir. Mevcut teorilerin, göçmenlerin çok yerelli bağlantı ile faaliyetlerini ve kendilerini birden çok yere ait hissetmelerini açıklayamaması üzerine ulus devletin sınırlarını aşan göç hareketlerini incelemek üzere ulus-ötesi göç kavramı ortaya atılmış, göç alan ülkelerdeki etnik toplulukların geldikleri ülkelerle korudukları güçlü bağları açıklamak için ulus-ötesi topluluk kavramı geliştirilmiştir.

Günümüzün kimi göçmenleri kimliklerini tek ülkeye bağlı olmadan geliştirmekte, oluşturdukları topluluklar da ulus-ötesi topluluklar olmaktadır. Ulus-ötesi topluluklar ekonomik, siyasi, kültürel ve dini etkinliklerde bulunmakta ve gerçekleştirdikleri faaliyetleriyle bulundukları ülke ve göç ettikleri ülke arasında köprü kurmaktadır. Ulus-ötesi üzerine yapılan araştırmalarda, göçmenlerin anavatanlarıyla olan bağları ve kültürel, politik sadakatleri ile göç alan ülkeye katılımlarının birbirlerini dışlayan süreçler olmadığı,

tam tersine göç alan ülkede güvenli, yasal ve ekonomik konuma sahip olan göçmenlerin, köken ülkeleriyle daha yoğun ulus-ötesi bağlar geliştirdiği görülmüştür (Toksöz, 2006: 40).

Öte yandan, her göçmen ulus-ötesi göçmen değildir. Bu terimi kullanabilmek için bireyin iki veya daha fazla devletin sınırlarını aşarak toplumsal, ailevi, siyasal, ekonomik ya da dinsel bağlar geliştirmiş olması gerekmektedir. Yine de kaçınılmaz bir şekilde, çoğu ülkenin artık göçmenlerin göç etmesini durduramayacak bir yapıda olduğu görülmektedir. Dolayısıyla da birçok ülke gittikçe etnik ve kültürel açıdan çeşitlenmekte ve ulus-aşırı bağlar ortaya çıkmaktadır (Castles ve Miller, 2008: 421).

Ulus-ötesi ağlar göçmen kadınlar ve özellikle göçmen ev işçileri için daha önemlidir. Ev işlerinde çalışan kadınlar; çalışma koşullarının belirsiz olduğu ve işveren açısından çalışana güven duymanın önem taşıdığı bu alanda birbirlerine aracılık yapmaktadırlar (Toksöz, 2006:134). Toplumsal cinsiyet rollerine göre özel şekilde biçimlenen ağlar uluslararası göç dinamiğine katkıda bulunmaktadır. Örneğin, yalnız şekilde Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan Meksikalı anneler, kendi çocuklarını ülkelerindeki annelerine, kız kardeşlerine ve diğer akrabalarına bırakmaktadır. Yurtdışındaki tanıdıkların çocuklarına bakmak, kimi göçmen kadınlar için bir gelir kaynağı olabilirken, ülkelerindeki sahip oldukları bağları da arttırabilmektedirler. İlerleyen dönemlerde; kendilerini, çocuklarını, diğer akrabalarını veya başkalarını yurtdışına gönderirken bu bağları kullanabilirler (Faist, 2003: 214). Bu strateji aslında cinsiyete bağlı olup bilindiği üzere kadınlar; akrabalar ve arkadaşlarla ilişkili destek ağlarında daha aktiftirler ve bağ kurmada erkeklere nazaran daha başarılı olurlar.

Parrenas (2001: 78) ise ulus-ötesi ağları, bakım işinin uluslararası transferinde betimlemektedir. Bakım eyleminin uluslararası transferi; Filipinli ev işçilerinin sanayileşmiş ülkelerdeki orta – üst gelir grubundaki kadınların istihdama katılımları için ev işlerini yapmaları, bunun yanı sıra bu Filipinli ev işçilerinin kendi evlerindeki işleri ise Filipinlerdeki diğer kadınlara bıraktıkları uluslararası bir işbölümü olarak karşımıza çıkar. Bu, kadınları bir ilişki ağı içerisinde ilişkilendiren ulus-ötesi işbölümünün ta kendisidir. Küreselleşme altında yeniden üretici işin transferi ayrı ulus devletleri bağlamak için bölgesel sınırların ötesine hareket etmektedir.

Birikimli (Kümülatif) Nedensellik Kuramı ise Myrdal, Massey, Böhning, Goldring ve Durand gibi araştırmacılar tarafından çalışılan bir göç teorisi olup göçün ek nüfus hareketleriyle kendini sürdürdüğünü ortaya koymaktadır. Bu teoriye göre “göç ilişkiler ağının yaygınlık ölçüsü, gelir bölüşümü, toprak bölüşümü, tarımın örgütlenme biçimi, kültür ve insan sermayesinin bölgesel dağılımı, çalışmanın toplumsal anlamı, birikimli nedenselliğin sınırı” gibi sekiz sosyo-ekonomik etken; göçü kümülatif biçimde etkilemektedir (Abadan-Unat 2006: 28).

Birikimsel Nedensellik Kuramına göre göç kendi kendini yenileyebilen ve kendi kendini var ederek devam eden bir süreçtir. Bu bağlamda en önemli etkenler göçmen ağlarıdır. Aynı zamanda göç kültürü, insan sermayesinin dağılım biçimi, farklı işlere yönelik önyargılar ve uluslararası hareketliliği destekleyen kurumlar da bu çerçevede önemli rol oynamaktadır (Sirkeci ve Yaylacı, 2019: 30).

Özcan’ın (2017: 205) aktardığına göre birçok araştırmacı tarafından mikro düzeyde göç teorisi olarak gösterilen Neo-Klasik Ekonominin Mikro Kuramı, hane halkı temelli bir yaklaşımdır. Öte yandan, Çağdaş Teorilerden mikro düzeydeki “Davranışsal Model” ile orta düzeydeki (mezzo) göç teorilerinden “Emek Göçünün Yeni Ekonomisi Modeli, Göç Ağları Teorisi ve Sosyal Sermaye Teorisi” hane temelli modern kuramlardandır. Davranışsal Model, hane halkı özelliklerinin memnuniyetsizlik düzeyini etkilemesi ve buna bağlı olarak hane halkında göç fikrinin gelişmesini içermesi nedeniyle hane / aile temelli bir kuramdır. Emek Göçünün Yeni Ekonomisi Modeli ise göç kararının sadece birey tarafından değil de aile stratejisi olarak hane halkı tarafından verilmesini öne çıkarmaktadır. Orta düzeyde göç analizi yapmasına rağmen aslında mantıklı bireysel mikro göç modelleri ile yapısal makro göç modellerini birleştiren Sosyal Sermaye Teorisi de hane halkları ilişkilerinin göç kararı alınmasındaki özelliklerine dikkat çekmektedir. Ailesel toplulukları da içeren sosyal ağlar hareketle göçü tanımlayan Göç Ağları Teorisi ise hane temelli akrabalık ilişkileri odaklı sosyal bağların göçü kolaylaştırması açısından hane temelli olarak kabul edilebilir. Göçün, göçmenlerin aileleri üzerindeki etkisi olduğunu açıklayan bu teori, aile yapısı içerisinde göç kaynaklı değişiklikler olmasının ve toplumsal rollerin yeniden üretiminin yine göç ağları ile açıklanabileceğini düşündürmektedir.

### 2.3. Göçmen İşçi Kavramı ve Dünyada Göçmen İşçilik

İç göç sonucu başka bir bölgeye göç edip işçi olarak çalışan kişiler ‘göçmen işçi’ olarak adlandırılmaz (Civan ve Gökalp, 2011: 234). Bu nedenle, dış göç başka bir ifadeyle uluslararası göç ile göçmen işçi konumuna gelen kişiler üzerinden konu incelenmelidir.

Göçmen (yabancı) işçi kavramı kendi içerisinde ikiye ayrılır. İlki, bir ülkeden diğer ülkeye çalışmak amacıyla göç edip de “uzun süreli kalma” niyetini taşıyan gruptur. Diğeri ise yine bir ülkeden diğer ülkeye çalışmak amacıyla göç etmesine rağmen “kısa süreli kalma” niyetini taşıyan gruptur (Horakova, 2007: 8). Buna göre, yabancı işçilerin niyeti temel unsur olarak göze çarpmaktadır. Birinci grupta yer alan yabancı işçiler ve aileleri, çoğunlukla göç edilen ülkede yerel şartları yerine getirerek sürekli oturma iznini almakta ve hatta en sonunda göç edilen ülkenin vatandaşlığına da geçebilmektedirler. İkinci grupta yer alan yabancı işçiler ise genellikle göç ettikleri ülkenin yasalarına göre süreli çalışma izni elde etmekte ve süreli çalışma izninin kapsamından dolayı sadece bazı işlerde çalışabilmektedirler. Örneğin sınır işçileri ve mevsimlik işçiler, bu ikinci gruba girmektedir.

Her iki gruba giren yabancı işçiler, göç ettikleri ülkeye kaçak şekilde giriş yapmış oldukları için aslında “kaçak yabancı işçi” pozisyonundadırlar. Kaçak yabancı işçiler, göç ettikleri ülkeye giriş kapılarının dışında sınırları ihlal ederek girmekte veya sınır kapılarından geçerken ülkeye sahte belgelerle giriş yapmaktadırlar. Kaçak yabancı işçilerin ülkede yasa dışı bulunmasının bir başka yöntemi ise göç edilen ülkeye yasal yollarla giriş yapılmasına (örneğin turist vizesiyle girilmesine) rağmen çalışma izni olmaksızın çalışmaya başlanıldığından dolayı kaçak yabancı işçi olarak işlem görülmesidir (Cholewinski, 1997: 5).

“Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin” 2.2.Maddesinin (a) bendine göre sınır işçisi kavramı, komşu bir devlette mutad ikametgâhını muhafaza eden ve normal olarak her gün veya en az haftada bir kez normal ikametgâhına dönen bir göçmen işçiye atıfta bulunmaktadır. Aynı Sözleşmenin 2.2.Maddesinin (b) bendine göre ise mevsimlik işçi, niteliği gereği mevsimsel şartlara bağımlı olan ve sadece yılın bir bölümünde yapılabilen işi yapan göçmen işçiyi nitelemektedir.

Uluslararası düzenlemelerde yukarıdaki gibi bir göçmen (yabancı) işçi tanımı bulunmamaktadır. Hatta “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” hariç diğer tüm uluslararası düzenlemelerde kaçak göçmen işçiler, göçmen işçi kavramının dışında tutulmuştur (Civan ve Gökalp, 2011: 237). Bu nedenle göçmen (yabancı) işçi kavramının uluslararası belgelerde ne şekilde ele alındığının incelenmesinde fayda vardır.

Buna göre, göçmen işçilere yönelik Avrupa düzeyinde ilk ciddi düzenleme “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”nda yer almaktadır. İlgili şartın 19.Maddesi göçmen işçilerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkına yönelik bir düzenleme getirirse de ilgili maddede açıkça göçmen işçi tanımına yer verilmemiştir (Cholewinski, 1997: 226). Bununla birlikte maddenin detayları incelendiğinde ise kaçak göçmen (yabancı) işçilerin, şartın öngördüğü hükümlerin kapsamı dışında tutulduğu görülmektedir.

Bir diğer düzenleme ise 24 Kasım 1977 tarihli ‘Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi’dir. Bu sözleşmenin 1.Maddesine göre göçmen işçi, sözleşmeye taraf olan bir ülke (akit taraflardan biri) tarafından, ülkesinde ücretli bir iş görmek üzere yerleşmesine izin verilmiş olan diğer bir sözleşme tarafı ülke (diğer bir akit ülke) yurttaşını anlatır. Söz konusu bu sözleşme ile aslında göçmen işçi tanımını pek bir daraltılmıştır. Çünkü hem sadece sözleşme tarafı ülkelerin vatandaşları açısından konu değerlendirilmiş, hem de bir kişinin göçmen işçi statüsüne kavuşabilmesi için göç ettiği ülkeden mutlaka izin alması koşulu getirilmiştir.

Avrupa Birliği (AB) bakımından göçmen işçi konusu ele alındığında ise 2007 tarihli Lizbon Anlaşması bir dönüm noktasıdır. Buna göre, 13 Kasım 2007’de imzalanan Lizbon Anlaşması ile Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkındaki Anlaşma değiştirilmiş olup getirilen düzenlemelerle işçilerin serbest dolaşımına yönelik olan başta 45 ve diğer ilgili maddeler değiştirilmiştir. Buna göre, Avrupa Birliğine üye devletlerin tüm vatandaşları diğer Avrupa Birliği üyesi ülkelere serbestçe giriş yapabilmekte ve yerleşebilmektedir (Cholewinski, 1997: 231). Bu durum, AB’nin sahip olduğu “kişilerin serbest dolaşımı” ilkesinin de bir sonucudur. Bu ilkeye göre AB üyesi ülkelerin vatandaşları, AB içindeki herhangi bir üye ülkede serbestçe dolaşabilmekte, çalışıp iş kurabilmekte ve ortak mevzuata uyma haricinde başkaca bir engelle karşılaşmamaktadır.

Diğer yandan, AB ülkelerinde sadece birlik üyesi ülkelere değil, birçok farklı ülkeden de gelen göçmenler yaşamaktadır. Bu nedenle birçok Avrupa ülkesinde göçmen işçi ile ilgili olarak iki farklı kavram vardır. İlki olan ‘migrant’ deyimini ile AB üyesi ülkelerinden diğer AB üyesi ülkelere göç eden işçiler kastedilirken, ‘immigrant’ deyimini ile AB’ye üye olmayan devletlerden AB’ye üye devletlere göç eden işçiler ifade edilmektedir. Görüleceği üzere ‘migrant’ deyimini ile ‘immigrant’ deyimini arasındaki fark, Avrupa Birliği’ne üye ülkelere göç eden işçinin Avrupa Birliği’ne üye başka bir devlet vatandaşı olup olmaması, diğer deyimle üye ülkelerde serbest dolaşım hakkına sahip olup olmadığı hususuna dayanmaktadır (European Agency for Safety and Health at Work [OSHA], 2009: 2).

ILO’nun 1949 tarihli 97 No’lu sözleşmesi ile 1975 tarihli 143 No’lu sözleşmelerinin 11.Maddelerinde ise “göçmen işçi”, kendi adına olmayıp başkası tarafından çalıştırılmak amacıyla bir ülkeden diğerine göç eden veya göç etmiş bir kimse ile göçmen işçi olarak bir ülkeye kabul edilen kimse olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da açıkça anlaşılacağı üzere kaçak işçiler kapsam dışı tutulmuş olup, sadece çalışma izni alanlar ilgili ILO sözleşmelerinin sağladığı korumadan yararlanmaktadırlar (Civan ve Gökalp, 2011: 237). Başka bir deyişle ilgili ILO sözleşmelerinin tanımı sadece göç edilen ülkenin hukukuna uygun çalışma ilişkisini içermektedir. Türkiye tarafından söz konusu bu sözleşmeler henüz onaylanmamıştır.

Göçmen işçilerle ilgili çeşitli düzenlemelere İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Mültecilerin Statüsüne Dair Sözleşme, Vatansızların Statüsüne Dair Sözleşme ve Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi gibi belgelere rastlanmaktadır. Ancak 18 Kasım 1990 tarihli “Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi”, bu tezin konusu açısından ayrı bir önem taşımaktadır.

Bu Sözleşmenin 2.1.Maddesine göre "göçmen işçi", vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan bir kişi olarak tarif edilmiştir. Bu tanım, yukarıda bahsedilen diğer sözleşmelerdeki tanımlardan farklıdır. ILO’nun yukarıda belirtilen her iki sözleşmesinde göçmen işçilerin ülkeye izinli olarak kabulüne atıf vardır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında ise sözleşmeye taraf olan ülkede yasal olarak bulunma koşulu getirilmektedir.

Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesinde de akit ülke olma ve göç edilen ülkeden izinli olma şartları vardır.

Diğer taraftan, “Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” ile buna benzer kısıtlayıcı ifadeler yoktur. Hatta Sözleşmenin başlangıç kısmında, kayıtlı olmayan veya düzensiz bir durumda bulunan işçilerin diğer işçilere göre genelde daha olumsuz koşullar içinde istihdam edildikleri ve bazı işverenlerin haksız rekabet koşullarının sağlayacağı menfaatlerden yararlanmak amacıyla bu tür işçileri istihdam etmek eğiliminde oldukları belirtilmiştir (Civan ve Gökalp, 2011: 238). Tüm göçmen işçilerin temel insan haklarının daha geniş bir şekilde tanınması halinde “düzensiz bir durumda bulunan göçmen işçilerin istihdam edilmesi yollarına başvurulmasının cazip olmaktan çıkarılabileceği ve bunun da ötesinde durumları yerel mevzuata uygun olan göçmen işçilere ve aile fertlerine belirli bazı ek haklar verilmesinin tüm göçmenleri ve işverenleri ilgili devletler tarafından koyulan kanunlara ve kurallara uymaya ve saygı göstermeye teşvik edeceği”, Sözleşmenin başlangıç kısmındaki diğer dikkat çekici ifadelerdir.

“Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” göç olayının milyonlarca insanları ilgilendiren bir kavram olduğunu belirtmesi ve uluslararası toplumdaki çok sayıda devleti etkilediğini belirtmesi açısından da önemlidir. Göçmen işçi kavramını olabildiğince geniş açıdan ele alan Sözleşmeyle yasal durumları tartışılır olmasına rağmen kaçak göçmen işçilerin, işverenler veya diğer kişilerden kaynaklanabilecek risklere karşı güvence altında olmaları amaçlanmıştır. Sözleşme, tüm göçmen işçilerin ve ailelerinin dünyanın her yerinde kanundan önce bir insan, birey olarak değerlendirilme hakkını garanti etmek üzere tasarlanmıştır. Başka bir ifadeyle, hukuk dışı olmalarına rağmen, kaçak göçmen işçilere belli hukuki hakların sağlanması insani bir gerekliliktir (Yau, 2005). Bununla birlikte Sözleşme ile bir ülkeye yasal yollardan giriş yapmış ve çalışma izni alarak çalışan göçmen işçiler, kaçak göçmen işçilere nazaran birlik oluşturma, bir düzeye kadar siyasi katılım imkânına sahip olma, işsizlik yardımlarından yararlanma, ailelerin birleştirilmesi gibi daha geniş haklardan yararlandırılmıştır.

Kaçak yabancı işçiler, genellikle riski yüksek olan işlerde çalışma fırsatı bulabildiklerini ve çalıştıkları işyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığını belirtmektedirler. Kaçak yabancı işçilerin neredeyse hepsi, işverenlerinin

gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almadığını, buna karşın yasal izinli olarak çalışan yabancı işçilerin bile sadece %33'ü işverenlerinin bu konudaki yükümlülüklerine uyduğunu beyan etmişlerdir. Yabancı işçilerin genel çoğunluğuna göre ise yaptıkları iş, sağlıkları üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır (McKay, Craw ve Chopra, 2006: 26).

İşveren ve çalıştıranların suiistimaline açık bir şekilde çalışmak zorunda kalan kaçak yabancı işçilerin yerine getirdikleri işlerin %42,5'inin yerli işçilerin yapmak istemediği işler olduğu belirlenmiştir (Civan ve Gökalp, 2011: 248). Buna göre, yerel işçilerin yapmak istemediği işlerin %21,9'unu ağır ve yorucu, %12,9'unu tehlikeli ve kaza riski yüksek, %4,8'ini güvensiz ve istikrarsız, %2,9'unu ise pis ve onur kırıcı işler oluşturmaktadır (Kıral, 2006: 108). Ayrıca, kaçak yabancı işçiler organize suç örgütlerinden dolayı da mağdur olmakta ve insan kaçakçıları tarafından insanlık onuruna yakışmayan çalışma koşulları altında çalışmaya zorlanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre 2010 yılında dünyadaki göçmen sayısı 214 milyon kişi olarak tahmin edilmiş olup bunun yaklaşık yarısı kadınlardır (Civan ve Gökalp, 2011: 244). ILO'nun 2015 verilerine (ILO, 2015: 6) göre tüm dünyada 232 milyon uluslararası göçmen vardır. ILO'nun 2016 yılı verilerine göre ise dünyadaki göçmen sayısı 244 milyona ulaşmıştır (ILO, 2016: 25). Öte yandan 2016 verilerine göre ise 244 milyon göçmenin yaklaşık %61,5'u olan 150,3 milyonunu iş piyasasında çalışan göçmen (yabancı) işçiler oluşturmaktadır. Ve bunların neredeyse yarısı, yani 66,6 milyonu ise kadın göçmen işçilerdir (ILO, 2016: 25). Dolayısıyla, göç konusu ele alındığında, "göçün kadınlaşması" kavramını göz ardı etmek mümkün değildir. Yeni olan bu kavrama göre göçün kadın ve erkek için farklı sosyal, kültürel, ekonomik ve politik boyutları vardır (Akalin, 2014: 33).

Göç veren bölgeler itibariyle kadın göçmenlerin dağılımına bakıldığında; Avrupa 34 milyon kadın göçmen ile birinci sırada yer alırken; Asya 23,8 milyon kadın göçmen ile ikinci sırada, Afrika 8,1 milyon kadın göçmen ile üçüncü sırada ve Latin Amerika ile Karayipler bölgesi ise 3,3 milyon kadın göçmen ile son sırada yer almaktadır. Göçmen kadın açısından, göç veren bölgelerin başında Avrupa'nın gelmesi, Eski Sovyet Bloğu (ESB) ülkelerinin yaşadığı ekonomik ve sosyal dönüşümün bir sonucudur (Gökbayrak, 2009: 63). Bunun bir diğer nedeni de Avrupa ülkeleri arasındaki ulaşımın ve seyahatin, diğer kıtalara göre daha kolay olması olabilir. Ayrıca Asya, Afrika ve Amerika'daki (ABD ve Kanada hariç) ülkeler

arası ekonomik ve sosyal farklılıkların az olmasının da kıta içi göçün ve dolayısıyla da göçmen kadın sayısının Avrupalı hemcinslerine oranla daha düşük olmasına yol açtığı söylenebilir.

Almanya’da; ülkeye gelip en az 3 ay ülkede oturma izni alan kişiler, 3 ay başka bir ülkede kalma şartı ile ülkeden çıkan kişiler ve Almanya’da oturma izni olan kişiler “uluslararası göçmen” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma, kamplarda yaşamayıp evde yaşayan sığınmacılar da dâhildir. İngiltere’de ise “göçmenler”, İngiltere dışında bir ülkede en az 1 yıl kalmış ve daha sonra İngiltere’ye 1 yıldan fazla bir süre kalmak amacıyla gelen kişiler olarak tarif edilmektedir. Bu tanımda, gerçek kalış süresine önem verilmektedir. Hollanda’daki “göçmenler” ise Hollanda’da en az 30 gün oturmak niyetinde olan vatandaşlar ve en az 180 gün oturmak niyetinde olan yabancılar şeklinde tanımlanmaktadır ve niyet edilen kalış süresine değinilmektedir. Portekiz’de “sürekli göçmen”, yerel otoritelere en az 1 yıl oturma izni için başvuran kişi şeklinde açıklanmaktadır. Bu bağlamda, Portekiz’de sürekli göçmen tanımında, göçmenin Portekiz’e giriş yaptığı tarih dikkate alınmamıştır. İsviçre’de ise göçmenlere oturma izni yıllık olarak verilse de, esasında burada verilen yıllık izin aydır. Polonya’da “göçmen işçiler”, çalışma izinlerinin geçerlilik sürelerine göre kısa dönem ve uzun dönem olarak ikiye ayrılmaktadır. Kısa dönem göçmen (yabancı) işçiler, 3 aya kadar çalışma izinleri olan göçmenler iken; uzun dönem yabancı işçiler ise, 3 aydan 1 yıla kadar çalışma izinleri olan göçmenlerdir. Bu anlamda, çalışma izinleri yenilenebilir olduğundan, yabancı işçilerin Polonya’da ne kadar süreyle kaldığı tam olarak bilinemeyebilir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Kanada ve Avustralya gibi geleneksel anlamda göç kabul eden ülkelerde ise daha çok sürekli göç görülmektedir. Dolayısıyla ABD’de “göçmenler”, ABD’de yasal olarak sürekli oturma ayrıcalığı edinmiş yabancılar” olarak tanımlanmaktadır ve burada yasal olarak izin verilen kalış süresine önem verilmektedir (Gülten, 2010: 8). Japonya’da ise, ülkeye giriş ve çıkış yapanların çalıştıkları işlere ve göçmenlere verilen oturma izinlerine bağlı olarak oluşturulan yasal olarak izin verilen süre, göçü ölçmek için temel bir ölçüt olarak kullanılmaktadır.

Kadınların göç etme nedenleri “çalışma amaçlı işçi göçü, mevsimlik göç, aile birleşmesi için yapılan göç, evlenme niyetiyle yapılan göç, sığınma amacıyla yapılan göç ve insan ticaretinin kurbanı olarak yapılan göç” gibi gruplandırılabilir (Yılmaz, 2019: 388).

Geçmişte, emek göçünün çoğu ve mülteci hareketliliğinin pek çok kısmı erkek egemenliğindeydi ve kadınlar ise genellikle aile birleşimi çerçevesinde göçe dâhil olup göçmen işçi statüsüne kavuşuyorlardı. Ancak, 1960’lardan bu yana kadınlar da emek göçünde merkezi bir rol üstlenmiştir (Castles ve Miller, 2008: 13). Bunun arkasında yatan nedenler arasında; genellikle kadınların çalıştığı işlerde göçmen emeğine daha çok ihtiyaç duyulması ve özellikle de ev işlerinde kadın göçmenlere olan talebin artması başta gelmektedir.

Özellikle genç kadınlar dışarıdan yakınlarına para gönderme konusunda genellikle daha güvenilir olarak görülürler. Kadın göçmenlerin geride bıraktıkları ailelerine bu şekilde para göndererek desteklemelerindeki artış nedeniyle “göçün kadınlaşması” yaygınlaşmaktadır (Akalin, 2014: 34). Dünya ekonomisinde sıkça yaşanan durgunluklar nedeniyle, uluslararası işçi göçü erkekler için giderek daha da zorlaşmaktadır. Bunun sonucunda düşük ücretli işlerde özellikle de hizmet sektöründe kadınlar için iş olanaklarının artması nedeniyle göçmen kadın istihdamı talepleri de artmış ve bu durum göç hareketlerinin kadınlaşması olarak sonuçlanmıştır.

“Göçün kadınlaşması” aşılan sınırın her iki yanını ilgilendiren, hem kaynak ülke hem de hedef ülke arasında devam eden bağları nedeniyle “kadınların yaşamlarına dair riskleri memleketleri ve gidilen ülke arasında paylaşmasıyla” şekillenen ulus-ötesi bir süreçtir (Akalin, 2014: 36). Göç aslında kadınlar için daha özel bir anlam taşımaktadır. Ama pek çok toplumda göç hareketleri artan oranda kadınsılaşmasına rağmen, kadınların hareketliliği önündeki engeller ve kısıtlılıklar hâlâ devam etmektedir.

Özellikle Avrupa ve Kuzey Amerika’daki göçmenler arasında kadınların ağırlıklarının artması, hatta kimi bölgelerde kadın göçmen oranının %70-80’lere çıkması “göçün feminizasyonu” (Yılmaz, 2019: 386) veya literatürdeki yaygın kullanımı ile “göçün kadınlaşması” (Toksöz ve Ünlütürk, 2011: 188; Köşk, 2018: 42) kavramını gündeme getirmiştir. Sayın’a (2010: 101) göre çağdaş göçün genel eğilimleri arasında olan “göçün kadınlaşması”; kadınların göç bölgeleri ve göç biçimlerinin çoğunda önemli roller oynamasını ifade etmektedir. Öte yandan bu kavramdaki esas sorun, göçteki kadın oranının vurgulanması ve aslında kadın göçünün arkasındaki nedenlerin göz ardı edilmesidir. Kadınlar neden göç etmektedir ve göçmen kadınlara işverenler neden erkek değil de

(göçmen) kadınları tercih etmektedirler? Esasında bu soruların yanıtlarını arayan çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Kadın göçmen sayısındaki artışın arkasında ise altı temel neden olduğu söylenebilir. Birincisi ekonomik yönden gelişmiş ülkelerdeki kadın göçmen oranının daha fazla olmasıdır. İkincisi ise genel olarak kadın göçmen sayısındaki artıştır. Üçüncüsü, kadının sadece aile birleşmesi ya da evlilik gibi klasikleşmiş kadın göç hareketlerinin dışına çıkarak, işçi göçünden, insan ticareti ve sığınmacı göçüne kadar göçün tüm çeşitlerinde yer alması ile ilgilidir. Dördüncüsü ise erkeklerin ülkelerinde tam zamanlı iş bulmasındaki güçlükler nedeniyle kadınların başka coğrafyalarda iş aramaya yönelmesidir (Yılmaz, 2019: 387). Beşincisi de kadın emeğine olan ihtiyacın artması ve özellikle hedef ülkede kadınlara yönelik olduğu düşünülen emek yoğun işlerde kadın göçmenlerin tercih edilmesidir. Altıncısı ise kadınların memleketlerinde kalan ailelerine maddi yardımda bulunarak para göndermeleridir. Yani, kendi ülkelerindeki yakınlarına maddi destek sağlamak isteyen kadınların göç etmeleridir. Nitekim Akalın (2014: 34) da kadın göçmenlerin geride bıraktıkları ailelerine para göndererek destek vermeleri nedeniyle “göçün kadınlaşmasından” söz edildiğini aktarmıştır.

Göçmen kadınlar işverenleri tarafından emek sömürüsüne uğradıkları, kâr elde etme aracı olarak görüldükleri ve kendi ülkelerindeki hükümetlerce de döviz kaynağı olarak görüldükleri için göçün kadınlaşması zaman içerisinde giderek artmıştır. Dünya ekonomisindeki durgunluklar, uluslararası işçi göçü erkekler için giderek güçleştirirken diğer taraftan ise düşük ücretli işlerde özellikle hizmet sektöründe kadınlar için iş olanaklarının artması toplumsal cinsiyete özgü göçmen istihdam taleplerine yol açmış ve bu durum da kadınlaşmış göç hareketlerine yansımıştır (Weyland 2010:118). Başka bir düşünce biçimiyle ise kadının hane ekonomisine katkısının artması ya da bunu bizzat üstlenmesi nedeniyle iş piyasasına katılımındaki artış, münferit olarak göç etme eğilimi ve sosyal yaşamın tüm alanlarında olduğu gibi, gündelik hayatta görünürlüğünün de artması kadın göçünü daha belirgin kılmıştır (Yılmaz, 2019: 387).

Küresel ekonomideki bu değişimler, meslek sahibi olan kadınların işlerini kaybetmelerine yol açmakta ve özellikle hemşirelik, öğretmenlik ile ofis görevlisi gibi işlerde çalışan kadınların bu işlerini kaybetmelerine yol açmaktadır. İşlerini kaybeden

kadınlar ise toplumsal cinsiyet rejimlerinin yeni biçimleri nedeniyle ancak çocuk bakımı, ev işçiliği, eğlence ve hizmet sektörü ile seks işçiliğinde iş bulabilmişlerdir (Akalin, 2014: 35).

Göçün kadınlaşması olgusu, geleneksel toplumsal cinsiyetçi işbölümü ve roller çerçevesinde, öncelikle düşük ücretli hizmetler sektörü işleri, bunun başında da bakım hizmetlerine yönelik olarak ortaya çıkmaktadır (Gökbayrak, 2009: 56). Batılı toplumlarda, kadınların işgücüne katılımının artması; nüfusun yaşlanması geleneksel olarak kadınlar tarafından yerine getirilen bakım hizmetlerinde, artan talebe karşı azalan arz açığını yaratmakta; bu açığı da en ucuz ve işlevsel olarak göçmen kadın işgücü doldurmaktadır.

Aile birleşmesi ya da eşe veya ailenin erkek üyesine bağımlı olarak değil de bağımsız şekilde göç eden kadınların sayısının artmasına işaret eden “göçün kadınlaşması”, Türkiye’de özellikle büyük şehirlerde kendini göstermektedir. Bu bağlamda, kadınların göç hareketi toplumsal cinsiyet açısından seçici göç olarak nitelendirilebilir (Kaşka, 2006: 85).

ILO (2016: 25) verilerine göre tüm dünyada 150,3 milyon göçmen işçi olduğu tahmin edilmekte olup bunun 66,6 milyonu kadındır. Bu nedenle, göçün kadınlaşması kavramını göz ardı etmek mümkün değildir. Bu kavrama göre göçün kadın ve erkek için farklı sosyal, kültürel, ekonomik ve politik boyutları olduğu yadsınamaz olup göç ve kadın konusunda akademik, hukuksal ve kamusal araştırmaların giderek önem kazanacağı ve birçok çalışmanın yapılacağı da düşünülebilir.

Öte yandan kadın göçmen işçiler, erkek göçmen işçilere oranla daha dezavantajlı durumdadırlar. Zaten göçmen olmayıp kendi ülkelerinde yaşasalar yine erkeklerden daha olumsuz koşullarda ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda olan kadınlar, göç ettikleri ülkelerde de aynı eşitsizliği yaşamaktadırlar. Etiler ve Lordoğlu’nun (2010: 97) aktardığına göre Fransa’da yapılan bir araştırmaya göre kadınların göç etmeden önceki işlerini ve mesleklerini icra etmeleri çok düşük bir orandadır. Göçmen kadınlar, göç ettikleri ülkelerde eğitimlerinden ve mevcut statülerinden daha düşük işlerde istihdam edilmektedir. Erkeklerle oranla, göç etmeden önceki işlerini ve statülerini gerçekleştiren kadınlar çok düşük bir orandadır. Buna göre, göçmen kadınlar göçmen erkeklere göre daha düşük statülü ve kendi mesleği olmayan işlerde çalışma olanağı bulabilmektedirler.

Uluslararası göç hareketlerinde kadınların sayısındaki artış ve kadınların göç ettikleri ülkelerde çoğunlukla ev işlerinde istihdam edilmeleri ise gelişmiş ülkelerin özellikle evde bakım hizmetlerinde ortaya çıkan işgücü açığı ile uyusmaktadır. Bakım göçü, küresel anlamda beş farklı sistemden oluşmaktadır. Bunlar (Akalın, 2014: 38):

- i. Doğu Avrupa'dan Batı Avrupa'ya,
- ii. Meksika, Orta ve Güney Amerika'dan ABD'ye,
- iii. Kuzey Afrika'dan Güney Avrupa'ya,
- iv. Güney Asya'dan petrol zengini Körfez ülkelerine ve
- v. Filipinlerden dünyanın birçok bölgesine doğru gerçekleşmektedir.

Yılmaz'ın (2019: 386) aktardığına göre Avrupa'daki göçmenlerin %52'si ve Kuzey Amerika'daki göçmenlerin ise %51,5'u kadınlardan oluşurken, Afrika ve Asya'daki göçmenlerin çoğunluğu erkektir. Yılmaz (2019: 387), bunu “göçün kadınlaşması” ile ilişkilendirmektedir. Ancak, kıtasal dağılıma bakıldığında gelişmiş ülkelerin yer aldığı Avrupa ve K. Amerika'ya olan göçlerde kadınların daha fazla olması doğaldır çünkü ekonomik açıdan kadınların buralarda iş bulabilmeleri daha olasıdır. Ayrıca, bu ülkelerde kadın ve göçmen olmanın dezavantajı, gelişmişlik düzeyi düşük olan Afrika ve Asya kıtalarına oranla göreceli olarak daha azdır.

#### **2.4. Türkiye’de Göçmen İşçilik**

Tarihsel açıdan bakıldığında, göç hareketlerinin olmadığı bir zaman dilimi bulunmadığı söylenebilir. Göç hareketlerinin nedenleri ve sonuçları ülkeden ülkeye, kültürden kültüre değişse de her zaman olması muhtemel coğrafi yer değiştirmeleridir.

Tarih boyunca kavimlerin geçiş noktasında bulunan Türkiye, çok farklı göç dalgalarıyla yüz yüze kalmıştır (Öztürk, 2007: 246). Özellikle Osmanlı Devleti'nin gerileyip yıkılışı ve Cumhuriyetin kuruluşu dönemlerinde Kafkaslar ile Balkanlardan Türk ve diğer Müslüman kitlelerin göç ettiği Türkiye, Soğuk Savaş döneminde başta Almanya olmak üzere Batı Avrupa ülkelerine göç vermiştir. Ancak, 1990'lı yıllarda SSCB'nin çöküşüyle başta Moldova, Ukrayna, Azerbaycan ve Gürcistan gibi eski Doğu Bloğu ülkelerinden göçmenler Türkiye'ye gelmiştir (Özbey, 2017: 334). Ülkelerinde işini kaybedip işsiz kalan veya mevcut

işlerindeki cüretleri yetersiz olan bu göçmenler, çalışmak için yakın coğrafyada bulunan Türkiye'yi tercih etmişlerdir.

Diğer taraftan, Ortadoğu ülkelerinin Avrupa'ya geçiş noktasında bulunan Türkiye'nin bu coğrafi konumu, özellikle doğu ve güneyden gelen göçlerle de karşılaşmasına yol açmıştır. 1979 İran Devrimi ile başlayan bu süreç, SSCB'nin Afganistan'ı işgali ile 1980'lerde Afgan göçü ile devam etmiş, 1.Körfez Savaşı yıllarında Iraklı Peşmergeler bu göç hareketine eklenmiştir. Son yıllarda ise Türkiye'nin göç konusundaki transit ülke olma özelliği ortaya çıkmıştır. Avrupa'ya geçmek isteyen Pakistanlı, Libyalı, Sudanlı ve diğer az gelişmiş ülke vatandaşları da Türkiye'de geçici veya olarak göç etmiş olsalar da kimi zaman bu göç kalıcı hale de gelmektedir. En son olarak ise iç savaş nedeniyle ülkemize gelen 3,6 milyon Suriyeli ile Türkiye'ye olan göç akımı doruk noktaya ulaşmıştır<sup>1</sup>.

Yukarıda belirtildiği üzere son senelerde artan göç dinamikleri, Türkiye'yi yoğun göç alan bir ülke konumuna getirmiştir. Bu nedenlerden dolayı ülkemizde göç ve göçmen işçilik konusunda bir takım düzenlemeler yapılması gerekmiştir.

“Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” 13 Ocak 1999 tarihinde Türkiye tarafından imzalanmış ve 9 Mayıs 2001 tarih ve 24397 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4662 sayılı Kanun ile ileride onaylanması uygun bulunmuştur. Türkiye, Sözleşmeyi onaylarken; yabancıların Türkiye'de taşınmaz mal edinmeleri hakkında kanunlarda öngörülen sınırlamaların geçerliliğini koruyacağını, 45.Maddenin 2., 3. ve 4.Fıkralarının Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kanunları uyarınca uygulanacağını, 46.Maddenin ulusal gümrük mevzuatı hükümleri uyarınca uygulanacağını, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunması Komitesi'nin yetkisinin ileri bir zamanda tanınacağını ve göçmen işçilerin ve aile fertlerinin istihdam edildikleri devlette sendika kurma hakları Türkiye yasaları açısından geçerli olamayacağından bu maddeye çekince koyduğunu beyan etmiştir. Çünkü 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre Türk vatandaşı olmayan yabancı uyruklular Türkiye'de sendika kuramaz ancak kurulmuş olan sendikalara üye olabilirlerdi (Akbiyık, 2013: 218). Ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile bu şart kaldırılmıştır. Öte yandan, alan araştırmalarına göre Türkiye'deki sendikaların yabancı işçilerin sorunlarını ve

<sup>1</sup> <https://www.goc.gov.tr/gecici-korumamiz-altindaki-suriyeliler> (Erişim 1 Kasım 2020)

örgütlenmelerini gündemlerine almadıkları görülmektedir (Erdoğan, 2013: 199). Zaten Türkiye’deki yabancı işçiler de uluslararası sözleşmelerin öngördüğü sendikal haklarına dayanarak örgütlenme çabası içine henüz girmemişlerdir. Türk sendikacıların, kendi üyeleri olan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının sorunlarını henüz tam olarak çözememişken yabancı uyruklu göçmen işçilerle ilgilenmeye fırsat bulmaları pek akla yatkın değildir.

Bu BM Sözleşmesinin, diğer ülkelerce onaylanmasının önündeki en önemli engel, sözleşmenin kaçak göçmen işçilere pek çok hak vermiş olmasıdır. Bazı devletler, bu durumun kendi ulusal göç politikalarını ve yerel kanunlarını ihlal edeceğini, göçmen işçiliğin teşvik edilip ödüllendirilmesi olarak değerlendirmektedirler (Yau, 2005). Bu nedenle, Batı Avrupa ülkelerinden sözleşmeyi imzalayan yoktur ve imzalayanlar ise genellikle göç veren ülkelerdir (Akın, 2014: 94). Sözleşme, uluslararası alanda bu çekinceler nedeniyle temkinle yaklaşılmasına rağmen Türkiye 4662 sayılı Kanununun gerekçesinde yer aldığı üzere, kendi vatandaşlarının menfaatlerini korumak için 30 ülke ile ikili sosyal güvenlik anlaşması akdetmiştir. Bu anlaşmalarla vatandaşları için birçok hak ve avantaj elde edilmiş olmasına rağmen Türkiye, söz konusu Birleşmiş Milletler sözleşmesine taraf olmakla, yurt dışında çoğu işçi statüsünde vatandaşları olan ve benzer sorunları bulunan ülkelerle dayanışma içinde olduğunu göstermektedir (Civan ve Gökalp, 2011: 239). Türkiye, Sözleşmeye diğer ülkelerin de taraf olmasının sağlanmasında rol oynamanın, sözleşmenin insan hakları hukuku belgeleri arasına girmesi için katkıda bulunulmasının ve dost ülkeleri de sözleşmeye taraf olmaları için ikna etmenin bir uluslararası itibar kazanma fırsatı olduğunu düşünerek hareket etmiştir. Ayrıca, bu şekilde hareket etmenin, Türkiye’nin sahip olduğu ‘yurt dışında geniş vatandaş kitlesi bulunan ülke’ konumu ile tutarlı olması da Türkiye’nin bahse konu Sözleşmeyi onaylama nedenleri arasındadır.

İkili sosyal güvenlik anlaşması imzalanan 30 ülke; imza tarihine göre İngiltere, Almanya, Hollanda, Belçika, Avusturya, İsviçre, Fransa, Danimarka, Libya, İsveç, Norveç, KKTC, Kanada, Makedonya, Arnavutluk, Azerbaycan, Gürcistan, Romanya, Quebec (Kebek Eyaleti, Kanada), Bosna – Hersek, Çekya, Lüksemburg, Hırvatistan, Slovakya, Sırbistan, İtalya, Güney Kore, Karadağ, Tunus ve Macaristan şeklindedir<sup>2</sup>. İspanya ve Portekiz ile ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmamış olmasına rağmen Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesine göre uygulama yürütülmektedir. Öte yandan, Bulgaristan ile

<sup>2</sup>[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi\\_islemler/sosyal\\_guvenlik\\_sozlesmeleri](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri) (Erişim 6 Nisan 2020)

Türkiye arasında ise transfer anlaşması imzalanmış olup Bulgaristan'daki emekli aylıklarının Türkiye'de ödenmesi düzenlemesine gidilmiştir. Bu arada İran, Moldova, Polonya, Moğolistan ve Kırgızistan ile ikili sosyal güvenlik anlaşmaları imzalanmış olup anlaşmaların onay süreci ve bazı bürokratik çalışmaların devam ettiği bilinmektedir.

İkili sosyal güvenlik anlaşmaları yürürlüğe girdiği andan itibaren, akit ülkedeki mevzuata tabi olan kişilerin sosyal hak ve yükümlülükler bakımından eşit işlem görmeleri sağlanır. Akit ülkelerin mevzuatlarında öngörülen sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanılması için, akit taraf devletlerde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi mümkün hale gelir. Geçici olarak diğer akit tarafta çalışanların tabi olacağı sosyal güvenlik mevzuatı belirlenir ve böylece mükerrer sigortalılık önlenir. Aylık veya gelir almakta iken diğer akit taraf ülkesinde ikamet edenlerin aylık ve/veya gelirleri yeni ikamet yerinde de ödenebilir. Her iki akit ülkenin sigortalıları, geçici iş göremezlik hallerinde sağlık yardımlarından yararlanabilirler. Maluliyet aylığı alan ve diğer tarafta ikamet edenlerin tıbbi kontrolleri, ikamet yerinin sosyal güvenlik kuruluşu tarafından yapılır.

İkili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmamış ülkelerin uyruğu göçmenlerin kayıtlı olarak çalışmaları durumunda, göçmen ev işçisi kadınların işverence ödenecek bu primlerden faydalanma imkânları bulunmamaktadır. Bu primlerin nereye gideceği de belli değildir. Asgari ücretin %56,5'i oranında sigorta primi ödemek zorunda olan işverenler, ayrıca yasa gereği, çalışanı olan göçmenlere asgari ücretin üzerinde bir ödeme yapmak zorundadırlar (Yalçın, 2015: 53). Tüm bunlar, göçmen ev işçisi kadınların sigortalandırılması önünde engel teşkil etmektedir.

Bu sosyal güvenlik anlaşmaları incelendiğinde, bu ikili anlaşmaların daha çok Türk işçilerin yurt dışında çalıştıkları ülkeler ile yapıldığı ve Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının korunmasına çalışıldığı izlenimi edinilmektedir. Öte yandan, sosyal güvenlik anlaşması yapılmış olan bu ülkelere gelen ve ülkesinde zaten sigortalı olan geçici yabancı işçiler, sigortalı bildirim yapılmadan çalışabilirler ancak bunun için yasal bazı yükümlülükleri yapmaları gerekmektedir (5510 sayılı Kanun, 4/2-c maddesi). Öte yandan, mülga 4817 sayılı Kanun gereğince Türkiye'de çalışmaya başlayacak yabancı (göçmen) işçilerin, gerekli olan çalışma izinlerini aldıktan sonra vatandaşı oldukları ülke ile yapılan anlaşmada belirtilen süre kadar sigorta bildirim yapılmaz. 6735 sayılı Kanunda ise bu durum açıkça yazılmamış olup sadece "Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri

hükümleri saklıdır” (22/3.Madde) denilerek geçilmiştir. Öte yandan, bu süre dolduktan sonra sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke sigortalılarından, sözleşmede belirlenen istisna hâlleri dışında çalışmalarını hizmet akdine tabi sürdürenler Türkiye’de sigortalı sayılırlar (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 9/2-c maddesi).

Göçmen kaçakçılığı suçu ilk defa 3 Ağustos 2002 tarihinde TBMM tarafından kabul edilerek 9 Ağustos 2002 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4771 sayılı Kanun ile Ceza Kanunumuza eklenen bir madde ile iç hukukumuza girmiştir (Sayın, 2010: 393). Her ne kadar bu kanun ile göçmen kaçakçılığı ifadesi Türk mevzuatına girse de aslında Türk hukukunda “göçmenlik”, 5543 sayılı İskân Kanunu ile düzenlenmiştir (Ergül, 2012: 223). Bu Kanunun 3/1-d.Maddesine göre göçmen, Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye’ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunan kişilerdir. Bununla birlikte bu Kanunun 4.Maddesinde net bir biçimde belirtildiği üzere, “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olmayan yabancılar ile Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı bulunup da sınır dışı edilenler ve güvenlik bakımından Türkiye’ye gelmeleri uygun görülmeyenler” göçmen olarak kabul edilmezler. Bu Kanun ile göçmenlik için Türk soyundan olma ve Türk kültürüne bağlı olma, göçmenliğin olmazsa olmaz şartlarından sayılmıştır.

Türkiye’de göçmenlik başvurusu üç farklı şekilde olabilir. İlki 5543 sayılı İskân Kanununda belirtilen şartları taşıyan kişilerin Türkiye’ye göçmen vizesi alarak gelmesiyle, ikincisi normal şekilde turist gibi, yabancı sıfatıyla ve pasaport ile ülkeye geldikten sonra bu konuda talepte bulunarak ya da üçüncü yöntem olarak ise göçmen sıfatını kazanmak üzere Türkiye’ye iltica ederek (Kıral, 2006: 16).

Göçmenlik başvuruları 5543 sayılı İskân Kanununa göre kabul edilenler, ilgili Kanunun 8.8.Maddesine göre vatandaşlık beyannamesini imzalayarak göçmen kâğıdını aldıkları tarihten itibaren Türk vatandaşı sayılırlar. Kanuni düzenlemeye göre göçmenler, ayrıcalıklı yabancı statüsündedirler. Daha doğrusu, Türkiye’de göçmen olarak kabul edilmelerine kadar olan süre içerisinde göçmenler, yabancı olarak değerlendirilmezler.

İskân Kanununa dayanılarak yapılan göçmen tanımı, uluslararası düzenlemelerde yer alan tanımlara kıyasla epey dar bir kapsamlıdır. Ancak Türk Hukukundaki göçmen işçi tanımı, bu dar şekilde ele alınamaz. Çünkü çalışmak ve yerleşmek için Türkiye’ye gelenler

sadece 5543 sayılı İskân Kanununda belirtilen göçmenlerden oluşmaz. İskân Kanununda belirtilen göçmenlerin dışında, 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununa göre Türk vatandaşı tanımının kapsamı dışında kalan ve bu nedenle de yabancı olarak tanımlanan geniş bir kitle daha vardır.

Anayasa başta olmak üzere Türk hukuk mevzuatına yabancı terimi sıkça kullanılmaktadır (Ergül, 2012: 216). Öte yandan, hem 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu (3/I-d.Maddesi) hem de 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu(3/1.Maddesi) gereğince, “yabancı” kavramı Türk Vatandaşı sayılmayan bireye atıf yapmaktadır. Buna paralel olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair BM Sözleşmesinde bir kişinin göçmen işçi olarak kabul edilmesindeki esas şartın, özü itibariyle bir kişinin vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı devlette çalışması olduğu görülmektedir. Yapılan bu açıklamalardan anlaşılabacağı üzere Türk hukukunda sıklıkla kullanılan yabancı işçi kavramı aslında uluslararası düzenlemelerde geçen göçmen işçi kavramına denk gelmektedir (Civan ve Gökalt, 2011: 240). Bu nedenle, bu tezde “yabancı işçi” kavramı ile “göçmen işçi” kavramı aynı anlamda kullanılmıştır.

Türkiye’deki mülteci ve sığınmacı politikaları ise farklı bir şekildedir. 1994 tarihli “Türkiye’ye İltica Eden veya Başka Bir Ülkeye İltica Etmek Üzere Türkiye’den İkamet İzni Talep Eden Münferit Yabancılar ile Topluca Sığınma Amacıyla Sınırlarımıza Gelen Yabancılar ve Olabilecek Nüfus Hareketlerine Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile 2005 tarihli “İltica ve Göç Alanındaki Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Eylem Planı”nda mülteci ve sığınmacı tanımlarına açıklık getirilmiştir. Bu bağlamda, Türkiye 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme’yi ve Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin 1967 Protokolü’nü, özellikle coğrafi alanda bazı sınırlamalar koyarak imzalamıştır (Gülten, 2010: 14). Buna göre Türkiye’de sadece Avrupa’dan gelen göçmenleri mülteci olarak kabul edilmekte, diğer bölgelerden gelenler ise sığınmacıdır.

Öte yandan, 2013 yılında çıkan Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) çerçevesinde Avrupa dışından özellikle Irak, Somali, Afganistan, İran ya da diğer ülkelerden gelen kişilerin sığınma başvuruları “şartlı mülteci” olarak kabul edilebilmektedir. Cenevre Sözleşmesi’ndeki benzer sebeplerle uluslararası koruma başvurusu kabul edilen bu bireyler,

BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) tarafından üçüncü bir ülkeye yerleştirilene kadar Türkiye’de ‘şartlı mülteci’ olarak kalabilmektedirler. Bu bireyler, uluslararası koruma için BMMYK’ya ve Göç İdaresi’ne aynı anda başvurmaktadır ve başvuru sahipleri geçici kimlik kartı verilerek uydu şehirlere gönderilmektedir. Türkiye’de kayıtlı olan Suriyeliler ise özel bir ‘geçici koruma’ statüsünde bulunmaktadır (Coşkun, 2017: 1301).

Mülteciler ve sığınmacılar, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti gibi yasadışı yollarla hedef ülkelere göç etmektedir. Bu açıdan, 12-13 Aralık 2000 tarihinde Palermo’da imzalanan Sınır aşan Örgütlü Suçlara Karşı BM Sözleşmesi’ne ek Kara, Deniz ve Hava Yoluyla Göçmen Kaçakçılığına Karşı Protokol’ün 3.Maddesi 1.Fıkrasında göçmen kaçakçılığı, “doğrudan ve dolaylı olarak, finansal ve diğer bir maddi çıkar elde etmek için, bir kişinin vatandaşlığını taşımadığı veya kalıcı ikametgâh sahibi olmadığı bir taraf devlete yasadışı girişinin teminidir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun (TCK) 79.Maddesinde “göçmen kaçakçılığı” tanımı yapılarak suç olduğu ve verilecek cezai yaptırımlar belirlenmiştir. Bu yeni TCK’nın 80.Maddesinde ise “insan ticareti” tanımı, suç olduğu ve bu suçu işleyenleri alacağı ceza belirtilmiştir.

Göçmen kaçakçılığı, insanların para karşılığında yasadışı olarak ulusal sınırları geçmelerini ya da kesinlikle kaçak olarak yabancı bir ülkeye girmelerini ifade etmektedir. İnsan ticaretinde ise istismar vardır ve mutlaka sınır aşılmış olması gerekmemektedir. Bu bağlamda, hem göçmen kaçakçılığı hem de insan ticareti, organize suç örgütleri tarafından maddi çıkar elde etmek amacıyla gerçekleşmekte ve kamu düzenini tehdit edici boyuttadır. Ayrıca, göçmen kaçakçılığı her ne kadar insanların kendi rızasıyla gerçekleşse de, göçmen kaçakçılığıyla başlayan eylem, daha sonra insanların istismarına dönüşebilir. Bu açıdan, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti arasında farklar gözetilse de, aslında birbirleriyle iç içe olup örtüşen yönleri vardır. Zorunlu göçmenler ise mülteci ve sığınmacılardan farklı olarak çatışmalar, istikrarsızlık ve geri kalmışlık gibi nedenlerle göç etmeye zorlanan ya da çevresel felaketler nedeniyle göç etmek zorunda kalan kimselerden oluşmaktadır (Gülten, 2010: 18). Ancak, bu zorunlu göçmenlerin göç etmesine yol açan etkenler kalıcı hale geldiği için zamanla bu zorunlu göçmenler, sığınmacı veya mülteci evresine de geçebilirler.

Yabancıların Türkiye’de çalışabilmesi, hem mülga 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanununun hem de 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun üçüncü bölümlerinde ele alınmıştır. Buna göre, Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı

sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancıların çalışması izin alma şartına bağlanmıştır. Kendi içinde süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai çalışma izni gibi gruplara ayrılan çalışma izinleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca verilmekte ya da uzatılmaktadır. Bu kanunlar gereğince çıkarılan “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin” 55.Maddesi ise çalışma izninden muaf olanları açıklamaktadır.

Mülga 4817 sayılı Kanun aslında bu konudaki dağınık mevzuatı toparlamayı, çalışma ve oturma izni alma sürecini basitleştirmeyi amaçlamış olup Türkiye’de yasal olarak ikamet eden ve çalışanların durumunu düzenlemiştir (Akalın, 2014: 96). Yabancıların çalışma izinlerini AB müktesebatı ile uyumlu hale getirmek hedefli olan 4817 sayılı ve 2003 tarihli bu Kanun ile önceden devletin değişik sektörlerle ilgili kurumlarında toplanmış olan çalışma izni verme yetkisi belirli istisnalar dışında tek bir kuruma (dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, günümüzde ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına) verilmiştir.6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ise hem mülga 4817 sayılı kanunun yerine geçmiş hem de başka kanunlarla olan ilişkilerini tek bir yasa altında toplamıştır.

Türkiye’deki kayıt dışı istihdamın boyutları göz önünde tutularak değerlendirildiğinde; mülga 4817 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme, pratikte göçmen kadınların yasal çerçeveye uygun olarak çalışması anlamına gelmemektedir (Gökbayrak, 2009: 74). 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununu da bunu yapmamıştır. Bu nedenle, yasa yürürlüğe girdiği halde başvurular sınırlı düzeyde olmuş ve göçmenlerin göç etme ve çalışma koşullarında istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Buna rağmen, bu kanun değişikliğinin ev işlerinde çalışan göçmen kadınlara çalışma izni alabilme yolunu açtığı da kabul edilmelidir. Ancak inisiyatifin işverene bırakılması ve kayıtlı yabancı işçi çalıştırmanın işverene getirdiği ek yükümlülük ile masraflar nedeniyle bu yasal değişikliğin sahaya olumlu yansımalarının kısıtlı olacağı düşünülebilir. Öte yandan, İtalya ve İspanya gibi ülkelerde her yıl kotalarla belirlenen sayıdaki ev işçisi için yasallaştırma programı uygulansa da çalışma izninin işverene bağlı olarak çıkarılması ve yenilenmesi, işverenlerin özellikle göçmen ev işçileri üzerindeki kontrolünü artırmakta, iş değiştirmelerini engellemekte ve sosyal hareketliliği de kısıtlamaktadır (Üstübcü, 2011). Ayrıca, yasallaştırma uygulaması bile kayıt dışılığın tamamen önüne geçmekte yetersiz kalabilir. Hatta yasallaştırma neticesinde işini kaybeden göçmen kadınlar bile olabilmektedir.

Türkiye’de ev ve bakım hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu işçilerin yasal konumlarında 2012’de yapılan düzenleme dikkat çekicidir. Şubat 2012’den itibaren yürürlüğe giren ve 5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun’a göre yabancıların Türkiye’ye geldikten sonra yaptıkları iş başvuruları da artık kabul edilmektedir. Daha önceki başvurular sadece yurt dışından ve işveren ile anlaşarak yapılabilirken, yeni düzenlemeye göre yabancılar Türkiye’ye turist vizesi ile gelip çalıştıklarında kayıtlı statüye geçebilmelerine fırsat doğmuştur (Akalin, 2014: 97). Fakat gerçek hayatta bu her zaman böyle olmamaktadır. Turist vizesi ile gelen göçmen kadınlar, daha sonra kayıt dışı çalışmaya başlamakta ve sınır dışı edilinceye kadar öyle devam edebilmektedirler.

5683 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelere göre Türkiye’de 90 gün kalan yabancı işçinin yeniden ülkemize gelebilmesi, 90 gün başka ülkede kalması şartına bağlanmıştır. Bu düzenleme ile aslında, Türkiye’de yaşayan göçmenlerin kayıt dışı çalışmalarının önüne geçilmek istenmiştir (Demirdizen, 2013: 334). Fakat bu düzenleme istenilene ulaşmaktan uzaktır. Yaşlı, engelli veya hasta yakınına ya da çocuğuna 3 ay (90 gün) bakan bir bakıcının (yabancı işçinin), 90 gün boyunca işi bırakmasına hiçbir kimse sıcak bakmaz, üstelik ülke dışına çıkıp tekrar geldikten sonra bu yabancı işçiyi de istihdam etmek istemez.

5683 sayılı Kanunun getirdiği bir başka değişiklik de yurtiçinden yapılacak başvurularda önce işveren ile birlikte başvuru yaparak ikamet tezkeresinin alınması ve tezkere alındıktan sonraki 10 gün içinde ise mülga 4817 sayılı Kanuna göre çalışma izni alınmasıdır. Diğer taraftan, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununda bu sürenin 30 gün içinde tamamlandığı söylenebilir. Oturma iznine ve çalışma iznine başvuruda “işverenle birlikte başvurma şartı”, göçmenleri en başından itibaren işverene bağlı kılmakta ve bir bakıma yabancı işçiler için “kefalet sisteminin” devlet eliyle düzenlenmesi anlamına gelmektedir (Demirdizen, 2013: 336). Nitekim tezin saha araştırmasında görüşülen yabancı işçiler de bu durumdan yakınmakta ve ikamet izni için işverene bağlı olmasından hoşnut olmadıklarını belirtmektedirler.

Resmi istatistiklere göre Türkiye’de 2004 yılında 7.302, 2005’te 9.438, 2006 yılında 10.603 ve 2007’de ise 8.930 tane yabancıya çalışma izni verilmiştir. (Civan ve Gökalp, 2011: 241). Görüldüğü üzere çalışma izni verilen yabancı sayısı yıllar boyunca artmıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının son verilerinde ise bu artışın çok daha yüksek

olduğu görülmekte olup aşağıdaki tabloda yasal olarak izin alıp çalışan yabancı sayısı verilmektedir:

Çizelge 2.1. Yıllara ve İzin Türüne Göre Yabancı İzinleri Dağılımı

| YIL  | İZİN TÜRÜ       |                |          | TOPLAM  |
|------|-----------------|----------------|----------|---------|
|      | Sürelili İzinli | Süresiz İzinli | Bağımsız |         |
| 2011 | 17.318          | 132            | 16       | 17.466  |
| 2012 | 32.191          | 79             | 9        | 32.279  |
| 2013 | 45.721          | 93             | 9        | 45.823  |
| 2014 | 52.197          | 95             | 3        | 52.295  |
| 2015 | 64.402          | 115            | 4        | 64.521  |
| 2016 | 73.410          | 115            | 24       | 73.549  |
| 2017 | 87.150          | 19             | 13       | 87.182  |
| 2018 | 115.826         | 4              | 7        | 115.837 |

Kaynak: AÇSHB, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (2018)

Yukarıdaki tablodan anlaşılabacağı üzere özellikle 2012 ile birlikte izinli olarak çalışan yabancı sayısında ciddi bir artış gözlenmiştir. Bu ciddi artışın temel nedeni Suriye’de yaşanan iç savaş sonrası ortaya çıkan insanlık dramı ve Türkiye’nin Suriyeli mağdurların yaşadığı bu drama kayıtsız kalmayarak Suriyeli sığınmacılara açık kapı politikası uygulamasıdır.

Çizelge 2.2. Uyuğa Göre Çalışma İzni Alanlar Göçmenler ve Suriyeli Yüzdesi

| Yıllar | Çalışma izni alan Suriyeli göçmen sayısı | En çok çalışma izni alan ülke ve bu ülke uyruklu göçmen sayısı | Suriye Uyrukluların Yüzdesi |
|--------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 2011   | 118                                      | 16.890                                                         | %0,69                       |
| 2012   | 220                                      | 32.272                                                         | %0,68                       |
| 2013   | 794                                      | 45.834                                                         | %1,73                       |
| 2014   | 2.541                                    | 52.304                                                         | %4,85                       |

Çizelge 2.2.(devam) Uyuğa Göre Çalışma İzni Alanlar Göçmenler ve Suriyeli Yüzdesi

|      |        |         |        |
|------|--------|---------|--------|
| 2015 | 4.019  | 64.547  | %6,22  |
| 2016 | 13,290 | 73.560  | %18,06 |
| 2017 | 20.966 | 87.182  | %24,04 |
| 2018 | 34.573 | 115.837 | %29,84 |

Kaynak: AÇSHB, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (2018)

Nitekim yukarıdaki tabloya göre çalışma izni alan Suriyelilerin oranı %1'in bile altında iken 2013'ten itibaren artışa geçmiş ve 2015'de %6'yı aşmıştır. 2016'da Suriyeli sığınmacıların geneline yasal çalışma izninin verilmesiyle birlikte bu oran dramatik bir şekilde artışa geçmiş ve nihayetinde çalışma izni alan Suriyeli sayısı 35 ini aşmış ve neredeyse göçmen işçilerin üçte biri oranına kadar ulaşmıştır.

Süresiz çalışma izinli ve bağımsız çalışma izinli çalışan yabancı sayısının tüm yıllar için çok az olduğu ve izinli çalışan yabancıların çok büyük bir kısmının süreli izinli çalıştığı dikkat çekici bir başka noktadır. 2011 – 2018 yılları için olan bu tablo, ay bazında incelendiğinde -her nedense- genellikle en çok Nisan ve Mayıs aylarında çalışma izninin verilmiş olduğu da görülmektedir (AÇSHB, 2018).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının son verilerine göre 2018'de çalışma izni alan 115.837 kişinin 38.010 tanesi lise mezunu iken 27.015'i ise üniversite mezunudur. 2018'de çalışma izni alan 115.837 yabancı kişinin 22.352'si 25-29 yaş arasında, 20.942'si 30-34 yaş grubunda, 19.723'ü 20-24 yaş aralığında ve 15.636'sı ise 35-39 yaş grubunda bulunmaktadır. 2018 için olan veriler ülke bazında incelediğinde çalışma izni alan 115.837 kişi arasında en çok aşağıdaki tabloda yer alan 10 ülke kökenli yabancı işçiler bulunmaktadır.

Çizelge 2.3. 2018 Yılında Çalışma İzni Alan Göçmenlerin Ülke Dağılımı

| Sıra | Göçmen İşçilerin Uyuğu | Bu Uyuftaki İzinli Göçmen İşçi Sayısı | Tüm Göçmen İşçiler Arasındaki Yüzdesi |
|------|------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1    | Suriye                 | 34.573                                | %29,84                                |
| 2    | Kırgızistan            | 13.452                                | %11,61                                |

Çizelge 2.3. (devam) 2018 Yılında Çalışma İzni Alan Göçmenlerin Ülke Dağılımı

|    |              |       |       |
|----|--------------|-------|-------|
| 3  | Gürcistan    | 7.321 | %6,32 |
| 4  | Ukrayna      | 6.394 | %5,52 |
| 5  | Türkmenistan | 5.547 | %4,78 |
| 6  | Özbekistan   | 3.969 | %3,42 |
| 7  | Nepal        | 3.186 | %2,75 |
| 8  | Azerbaycan   | 2.997 | %2,58 |
| 9  | Çin          | 2.991 | %2,58 |
| 10 | Rusya        | 2.944 | %2,54 |

Kaynak: AÇSHB, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (2018)

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının (AÇSHB) bu verilerine göre 2018 yılında çalışma izni alanlar daha çok Suriye ile eski Sovyet Bloğundaki ülkelerin uyuğunda olmak üzere lise ya da üniversite mezunu ve 25-34 yaş arası genç bir yabancı işçi grubu yasal çalışma izinlerini alarak Türkiye’de çalışmaktadır.

Yıllar itibariyle çalışma izni alan yabancı işçilerin çalıştıkları alanlara bakıldığında NACE Rev.2 sınıflandırmasına göre “ev içi hizmetlerde” (ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri) çalışanların sayısı 2011-2017 yılları arasında artış göstermektedir. Bu artışın aynı zamanda yabancı işçi sayısındaki artışa da paralel olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, evde bakım ve ev hizmetlerine duyulan ihtiyaç temelinde ülkemizde yabancı işçi sayısının artış gösterdiği söylenebilir.

Çizelge 2.4. Yıllara Göre Ev İçi Hizmetlerde Çalışma İzni Alanlar Göçmenler

| Yıllar | Ev içi hizmetlerde çalışma izni alan göçmen işçi sayısı | Çalışma izni alan göçmen işçi sayısı toplamı | Göçmen İşçiler Arasındaki Yüzdesi |
|--------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------|
| 2011   | 598                                                     | 16.890                                       | %3,54                             |
| 2012   | 8.863                                                   | 32.272                                       | %27,46                            |
| 2013   | 14.928                                                  | 45.834                                       | %32,56                            |
| 2014   | 14.678                                                  | 52.304                                       | %28,06                            |

Çizelge 2.4. (devam) Yıllara Göre Ev İçi Hizmetlerde Çalışma İzni Alanlar Göçmenler

|      |        |        |        |
|------|--------|--------|--------|
| 2015 | 16.825 | 64.547 | %26,06 |
| 2016 | 17.026 | 73.560 | %23,14 |
| 2017 | 15.619 | 87.182 | %17,91 |

Kaynak: AÇSHB, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (2018)

2017 yılında yasal olarak çalışma izni alan 87.182 yabancı işçinin çalıştıkları NACE Rev.2 sınıflamasına dayalı ekonomik faaliyet alanına göre ilk 10 dağılım da dikkat çekicidir. Buna göre, en çok yabancı işçi “ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri” alanında çalışmak için izin almıştır.

Çizelge 2.5. 2017 Yılında Çalışma İzni Alan Göçmenlerin Faaliyet Alanı Dağılımı

| Sıra | Ekonomik Faaliyet Alanı<br>(NACE Rev.2 sınıflamasına göre)                          | Bu Alandaki Göçmen<br>İşçi Sayısı | Tüm Göçmen<br>İşçiler Arasındaki<br>Yüzdesi |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------|
| 1    | Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri          | 15.619                            | %17,91                                      |
| 2    | Konaklama                                                                           | 10.432                            | %11,96                                      |
| 3    | Bina inşaatı, Bina dışı yapıların inşaatı ile Özel inşaat faaliyetleri              | 10.352                            | %11,87                                      |
| 4    | Toptan Ticaret ve Perakende Ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç) | 8.183                             | %9,38                                       |
| 5    | Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri                                | 4.144                             | %4,75                                       |
| 6    | Eğitim                                                                              | 3.446                             | %3,95                                       |
| 7    | Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri                                              | 2.295                             | %2,63                                       |
| 8    | Giyim eşyalarının imalatı                                                           | 2.283                             | %2,62                                       |
| 9    | Tekstil ürünlerinin imalatı                                                         | 2.272                             | %2,61                                       |
| 10   | Yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri                        | 2.184                             | %2,51                                       |

Kaynak: AÇSHB, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (2017)

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yukarıdaki tabloda yer alan verilerine göre 2017 yılında çalışma izni alan yabancı işçilerin yaklaşık %18'i (15.619 kişi) evde bakımı da içeren ev hizmetleri alanında çalışmaktadırlar. Yine bu verilere göre 2017 yılı içinde çalışma izni alan yabancıların 31.551 tanesi İstanbul, 14.712 tanesi Antalya ve 9.227 tanesi ise Ankara illerinde çalışma izni almışlardır. 2017'de çalışma izni alan 87.182 yabancı işçinin 59.364 tanesi ilk başvurusunda izin alan kişiler iken geri kalan 27.818'i ise çalışma izni süresini uzatan yabancılardır (AÇSHB, 2017).

Öte yandan, 2018 yılında yasal olarak çalışma izni alan 115.837 yabancı işçinin çalıştıkları NACE Rev.2 sınıflamasına dayalı dağılımlarını göstermek pek anlamlı olmayacaktır. Bu kişilerin yaklaşık %17'sini oluşturan 20.163 kişi konaklama alanında çalışıyor iken, yine yaklaşık %15'ini oluşturan 16.963 kişinin hangi alanda çalıştıkları bilinmemektedir. En büyük ikinci grubun hangi alanda çalıştığı bilinmiyor iken sağlıklı bir karşılaştırma yapmak doğru değildir. Ancak önceki yıllardaki eğilimlere bakıldığında, en çok çalışılan faaliyet alanı olarak “ev içi hizmetleri” görülmekte iken, 2018'de bu faaliyet alanında sadece 3.538 kişinin (yasal izin alanların %3,05'i) çalışıyor olması kuşkuludur. Öte yandan, 2011 ile 2017 yılları arasında, çalıştığı faaliyet alanı bilinmeyen yabancı işçi sayısı 39 ila 391 arasında değişiyor iken (yasal izin alanların %0,04 ile %1,21 arasında), bu sayının 2018'de 16.963'e (yasal izin alanların %14,64) çıkması da bir hayli şaşırtıcıdır. Bu karışıklığın temel nedeni 26 Şubat 2018'de uygulamaya konulan “E-izin Sistemi” (Yabancıların Çalışma İzinleri Otomasyon Sistemi) üzerinden veri çekilmesi olabilir. Bu sisteme veri girilirken, yabancı işçinin hangi alanda çalıştığının belirtilmemesi nedeniyle, çalışılan faaliyet alanı bilinmeyen sayısı yüksek ve ev içi hizmetlerinde çalışan sayısı da düşük çıkmış olabilir.

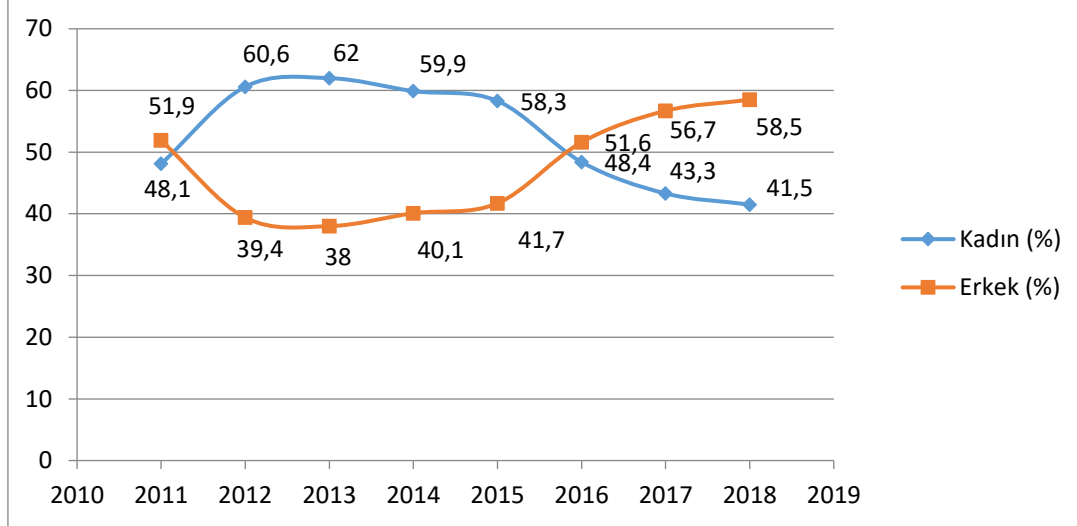
Çizelge 2.6. Yıllara ve Cinsiyete Göre Yabancı İzinleri

| YIL  | Kadın (%) | Erkek (%) |
|------|-----------|-----------|
| 2011 | 48,1      | 51,9      |
| 2012 | 60,6      | 39,4      |
| 2013 | 62,0      | 38,0      |
| 2014 | 59,9      | 40,1      |
| 2015 | 58,3      | 41,7      |
| 2016 | 48,4      | 51,6      |

Çizelge 2.6. (devam) Yıllara ve Cinsiyete Göre Yabancı İzinleri

|      |      |      |
|------|------|------|
| 2017 | 43,3 | 56,7 |
| 2018 | 41,5 | 58,5 |

Kaynak: AÇSHB, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (2018)



Şekil 2.1. Cinsiyete Göre Yabancı İzinlerinin Yıllara Göre Karşılıklı Değişimi

Kaynak: AÇSHB, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (2018)

Yukarıdaki tablo ve şekilden de açıkça görüleceği üzere, 2011 yılında çalışma izni verilen yabancıların %48,1'i kadın iken 2012'den itibaren çalışma izni verilenlerin çoğunluğu kadın olmaya başlamıştır. Bu bağlamda, 2012 – 2015 yılları arasında çalışma izni verilen yabancı işçilerin yaklaşık %60'ı kadındır. Ancak 2016'da çalışma izni alan yabancı erkeklerin oranı kadınları geçmiş ve bu değişim 2017 ve 2018'de de artarak devam etmiştir. Bunun temel nedeni ise 2016'da Suriyeli sığınmacılara çalışma izni verilmesi ve çalışma izni alan Suriyelilerin önemli kısmının erken olmasıdır. 2015'de sadece 4.019 Suriyeli çalışma izni almışken, bu sayı 2016'da 13,290'a, 2017'de 20.966'ya ve 2018'de ise 34.573'e ulaşmıştır.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 23. Maddesine göre yabancı (göçmen) kaçak işçi çalıştırılmasına yönelik cezai yaptırımlar getirilmiştir. Buna göre çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya “iki bin dört yüz” Türk Lirası, bu yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine ise, her bir yabancı için “altı bin” Türk Lirası idarî para cezası uygulanması kabul edilmiştir. Ayrıca işveren veya işveren vekili yabancıya ve varsa

eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundadır.

Her ne kadar yukarıdaki satırlarda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının resmi verilerine dayanarak yabancı işçi sayıları verilmiş olsa da ülkemizde bulunan kaçak yabancı işçi sayısı tam olarak hesaplanamamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre ise 2010 yılında dünyadaki yabancı sayısı 214 milyon kişi olarak tahmin edilmektedir (Civan ve Gökalp, 2011: 244). ILO'nun son güncel (2016, 25) verilerine göre ise bu rakam 244 milyona ulaşmıştır. Uluslararası Göç Örgütü için hazırlanan bir rapora göre ise Türkiye'ye her yıl yaklaşık 200 bin ile 300 bin arasında kaçak göçmenin giriş yaptığı hesaplanmaktadır. Ayrıca Türkiye'ye gelen göçmenlerin çoğunlukla ev işleri ve bakıcılığın yanı sıra, fuhuş, inşaat, tekstil, gıda sektörlerinde çalıştığı da tespit edilmiştir. Ayrıca, daha henüz 2000'li yılların başlarında bile Türkiye'de yaklaşık 1 milyon kaçak yabancı işçi bulunduğu resmi makamlarca ifade edilmiş olsa da bu konuda güvenilir bir veri olmadığı da belirtilmelidir (İçduygu, 2003: 68, 71). Bu nedenlere ilave olarak Türkiye'ye başta Suriye, Irak, Afganistan, Ermenistan ve diğer bölge ülkelerinden sürekli göç dalgaları geldiği için kaçak yabancı işçi sayısı tahmin edilememektedir.

7 Nisan 2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile özellik arz eden işçilerin eğitime yer verilmiştir. Bu yönetmeliğin 14.Maddesine göre eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği bir dilde olmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu ise işverenin işçiyi gözetmesine dair hükümleri (7, 14, 77, 78 ve 81.Maddelerinde) içermektedir. Başka bir deyişle, işverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili geniş çerçevede yükümlülükleri bulunmaktadır. Aslında işverenler, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirleri almak ve doğabilecek her türlü mesleki riski önleyecek önlemleri eksiksiz şekilde yerine getirmek zorundadırlar. Dolayısıyla işverenler sadece yasal mevzuatta yazılı önlemleri almakla yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılmazlar (Civan ve Gökalp, 2011: 253). Buna paralel olarak, 6098 sayılı Borçlar Kanununun 417.Maddesindeki hükmü de göz önüne alınarak işin niteliği ve iş ilişkisinin özelliği yönünden hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenecek her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaları gerekmektedir.

Bu bağlamda, yabancı işçilerin anlayabileceği dilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile Çalışanların

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinin birer gereğidir.

Çalışma izni alarak ülkemizde yasal olarak çalışan yabancı işçiler 4587 sayılı İş Kanunu ile 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa göre yasalar önünde işçi sayıldıkları için yürürlükteki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve benzeri mevzuatta yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri de dâhil olmak üzere işçiyi koruyucu hükümlerden yararlanmaktadırlar. Bu nedenle, yasal izinle çalışan işçilerin işverenleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli her türlü önlemi alma, denetleme, eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğünü taşırlar. Yasal izinle çalışan bu yabancı işçiler ise mevzuattaki bu yasalara göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendilerine verilen talimatlara ve her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

Yasal çalışma izni almayan yabancı işçilerin, kaçak olarak çalıştıkları için kanunlar önünde işçi sayılmadığı ve kanunların işçiyi koruyan hükümlerinden de yararlanamayacakları düşünülebilir. Bu sebeple, kaçak yabancı işçilerin bir iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kaldıklarında hiçbir güvenceye sahip olamayacakları akla gelebilir. Öte yandan, kazaya uğrayan işçinin 6098 sayılı Borçlar Kanunu 49.Maddedeki ve diğer haksız fiil hükümlerine dayanarak zararını isteyebileceği düşünülebilir. Ancak bu durumda kaçak durumunda olan yabancı işçi, sözleşmeden doğan borca aykırılık hükümlerine dayanak yapamayacağından aleyhine bir durum da oluşabilir. Çünkü sözleşmeden doğan borca aykırılık hükümlerine dayanılması halinde Borçlar Kanunu 50.Maddesine göre zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır. Ayrıca zamanaşımı süresi haksız fiillere nazaran sözleşmeye aykırılık durumunda daha uzundur (Civan ve Gökalp, 2011: 256).

Bu nedenlerden dolayı, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan kaçak yabancı işçilerin, haksız fiil hükümlerini esas alarak hakkını araması; kusuru ispat yükünün üzerlerine düşmesi ve zamanaşımı süresinin de kısa olması nedeniyle mağduriyetlerinin daha da artıracak bir şekilde sonuçlanabilir. Bu arada, kaçak yabancı işçilerin genellikle dilimizi iyi bilmemelerinin yanı sıra hukuki yardımdan da yoksun olmaları nedeniyle, yasal açıdan korunmalarının önem arz ettiği bir kez daha anlaşılmaktadır.

Etiler ve Lordoğlu'nun (2010: 101) aktardığına göre sağlığı yerinde olmayan göçmenlerin iş bulmaları ve çalışmaları çok daha zor olduğu için göçmenlerin sağlıklı göründükleri yönünde yanıltıcı bir algı vardır. “Sağlıklı işçi etkisi” olarak da tarif edilebilecek bu durum, hastalanan veya sağlığını yitiren göçmenlerin ülkelerine dönmesi nedeniyle de daha da geçerli hale gelmektedir. Göçmenlerin daha az sağlık hizmeti kullanmalarından dolayı sağlık sorunlarının saptanamaması veya eksik bildirilmesi olasılığı, onların daha sağlıklı görünmelerindeki bir diğer faktördür. Aslında eksik bildirimin esas nedeni yasadışı çalışanların yakalanma korkusu nedeniyle başvuru yapmamalarıdır. Öte yandan, göçmenlerin psikolojik ve ruhsal rahatsızlıkları da vardır. Vatanından ayrı olma, geri kalanları özleme ve stres gibi etmenler ise göçmenlerin manevi durumlarını olumsuz etkilemektedir.

Hem mülga 4817 sayılı kanunda hem de 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun hükümlerinde, iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersizliği sonucunu doğuran herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Bu bağlamda, yabancı işçiler yasal izin almadan kaçak çalışıyor olsalar bile, iş sözleşmesinin geçersizliğinin ileri sürüldüğü tarihe kadar geçerli bir sözleşmesiymiş gibi hüküm ve sonuçlar doğuracağı kabul edilebilir (Civan ve Gökalp, 2011: 257). Bu görüşe dayanarak kaçak yabancı işçinin, iş gördüğü süreyle ilgili olarak doğan haklarını talep edebileceği öne sürülebilir. Zaten Türkiye'nin imzalayarak onayladığı “Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin” gereği de bu yönde olup bu BM Sözleşmesinden yola çıkılarak da benzer bir yargıya ulaşılabılır.

Göçmen işçiler, yerel mevzuatta öngörüldüğü üzere işverenlerce eğitim verilmesi ve bilgilendirilme, belli şartların oluşması halinde iş görmekten kaçınma veya sözleşmeyi feshetme seçeneklerinden faydalanabilirler. Ancak uygulamada birçoğu kaçak olarak çalıştıklarından dolayı bu haklarının yerine getirilmesini sağlamak ve işverenlerini yükümlülüklerini yerine getirmek konusunda maalesef resmi makamlara başvurmayacaklardır. Ancak, yukarıda özetlendiği üzere ülkemizde kaçak olarak çalışan yabancı (göçmen) işçiler, bir iş kazasına uğradıklarında veya meslek hastalığına yakalandıklarında, iş sözleşmesi hükümlerine dayanarak maddi ve manevi tazminat davası açabilirler. Açılacak davada kusurunun bulunmadığını ispat yükü kaçak yabancı işçiyi çalıştıran işverenin üzerine düşeceği gibi, kaçak yabancı işçi bu davaları, Borçlar Kanununun 125.Maddesi gereğince 10 yıllık zamanaşımı süresi içinde açabilirler (Civan ve Gökalp,

2011: 258). Ayrıca iş sözleşmesine dayanacakları için dava iş mahkemesinde açılmalı ve dava iş mahkemesi yargılama usulüne, yani sözlü yargılama usulüne göre görülmelidir. Bu yönde bir yorum yapılması uluslararası alanda doğan yükümlülüklerimizin de bir gereğidir aslında.

Yukarıdaki satırlarda değinildiği üzere yabancı işçiler genellikle emek yoğun alanlarda ve çoğunlukla hizmet sektöründe çalışmakta olup istihdam türleri de çoğu zaman kayıt dışıdır (Lordoğlu, 2005: 119). Uluslararası işçi göçü erkekler için giderek daha zor iken düşük ücretli işlerde özellikle de hizmet sektöründe göçmen kadınların istihdam edildiği görülmektedir (Akalin, 2014: 34). Uluslararası göç hareketlerinde kadınların sayısındaki artış, kadınların göç ettikleri ülkelerde çoğunlukla ev işlerinde istihdam edilmelerine ve özellikle de evde bakım hizmetlerinde çalışmaları ile sonuçlanmıştır.

ILO'nun güncel verilerine göre tüm dünyada 150,3 milyon göçmen işçi vardır (ILO, 2016: 25). Öte yandan tüm dünyadaki 67,1 milyonun ev işçisinin, %17,2'sini yani 11,5 milyonu da göçmen ev işçileri oluşturmaktadır (ILO, 2016: 25). Bu nedenlerden dolayı, sıklıkla “ev hizmetleri” olarak da tarif edilen ev işlerinin ve özelinde ise “evde bakım” konusunun incelenmesinde fayda olup bu tezin aşağıda yer alan üçüncü bölümünde bu yapılmıştır.

### 3. KADININ İSTİHDAMA KATILIMIYLA EV HİZMETLERİ VE EVDE BAKIM

Tezin bu bölümü ise sanayileşme ve demografik değişim nedeniyle kadınların işe katılım süreçleri ve istihdam edilmeleri sonrası ortaya çıkan ev hizmetlerinin ve evde bakım işlerinin hane halkı dışı kişilerce yürütülmesine dair mekanizmaları açıklamaya odaklıdır. Bu bağlamda, kadının çalışma yaşamındaki konumu toplumsal durumundan büyük oranda etkilenmektedir. Bu itibarla, biyolojik anlamdaki cinsler arası farklılıktan hariç olarak cinsiyetin toplumsal süreçler ve bakış açısı ile etkileşimine işaret eden “toplumsal cinsiyet”; kadın ve erkeklerin sosyal ile kültürel rol beklentileri olarak tanımlanabilir. Toplumsal cinsiyet, toplumda sadece kadının değil erkeğin de konumunu belirlerken kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal anlamda kabul edilmiş yönlerine dikkat çekmektedir (Demirbilek, 2007: 13).

Toplumsal cinsiyet, kadın ile erkek arasındaki işbölümünü de etkilemektedir. Buna göre, işbölümü paylaşımında erkek kimliği ev işlerini yapmak konusunda pek yükümlü olarak görülmemektedir. Kadınlar ise, bu sorumlulukları kendi değerlerinin bir parçası olarak algılamaktadırlar. Erkek, esas itibarıyla ailenin fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli araçları sağlamakla görevlidir (Erdem ve Şahin, 2008: 45). Kadın ise biyolojik doğurganlığın kaynağı olup çocuk doğurmak ve erkek tarafından temin edilen kaynakların aile ihtiyaçları doğrultusunda işlemek ve yeniden üretmek ile sorumlu tutulmaktadır.

Toplumsal yapıya bağlı olarak her ülkede cinslerin kendilerini algılamalarında farklılıklar vardır. Örneğin, Türkiye ve Norveç’te kadınların kendilerini algılamaları arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyabilmek amacıyla yapılan bir araştırmada ilginç sonuçlar ortaya çıkmıştır. Hem Norveçli hem de Türk kadınlar, iş ve ev hayatını dengede tutmak için katlandıkları zorlukları belirtmektedirler. Ancak çocuk ve yaşlı bakımı konusunda Türkler çözümü aile içinde veya bazı özel yöntemlerde ararken, Norveçliler ise çocuk ve yaşlıların bakımını toplumsal bir sorumluluk olarak tanımlamaktadır (Sümer, 2001: 115).

Toplumsal cinsiyet rollerinin benimsenmesi konusunda işgücüne dâhil olan meslek sahibi kadınlar ile işgücüne dâhil olmayan ve meslek sahibi olmayan kadınlar arasında önemli bir farklılık da görülmemektedir. Üst düzey kariyer sahibi kadınlar bile, iş ve ev

yaşamı dengesini sağlama ile çocuk bakımı (çocukla ilgilenme) sorumluluklarını yüklenmekten kaynaklanan zorluklar ile tek başlarına mücadele etmekte ve bu durumun erkeklere yansımaya seyrek olarak izin vermektedirler. Kısacası, toplumun algılarında cinsiyete dayalı işbölümü olup kadın ve erkeğin yapacağı işler maalesef ayrı düşünülmektedir. İşte zihinlerde bu yerleşik kalıpların temelinde toplumsal cinsiyet vardır. Yerleşik kalıpların güçlenmesinin temelinde ise ataerkil yapının da katkısı vardır (Erdem ve Şahin, 2008: 46). Tüm bunlar bir araya geldiğinde, ev işleri kadının görevi olmakta ve bu konuda diğer aile bireylerinin desteği göz ardı edilmektedir. Dolayısıyla da istihdama katılım sağlayan kadınların evde bıraktıkları (temizlik, çocuk veya hasta, yaşlı bakımı vb.) işleri yapacak kişi -üstelik kayıt dışı ve zor koşullarda çalışmak üzere- yine başka bir kadın olmaktadır.

Tezin bu başlığı altında ayrıca kadınların istihdama katılımlarıyla başkalarına devredilen ev hizmetlerinin ve bu kavramın ulusal ve uluslar arası mevzuatta nasıl yer aldığı kısaca açıklanmaya çalışılmıştır. Tez çalışmasının amacına ve konusuna uygun olarak “evde bakım” kavramı da özellikle ele alınmıştır. Buna göre, ev hizmetleri kavramı üzerinde uzlaşılan bir tanımın mevcut olmaması önemli bir sorundur. Kavram üzerinde anlaşılabilmesi, sonraki kısımlarda görüleceği üzere ev hizmetlerinin yasal durumunda bir boşluk oluşmasına ve hangi tür ev hizmetlilerinin hangi mevzuat ile ilişkilendirileceğine dair karışıklıklara da yol açmaktadır.

Sanayileşmeyle birlikte kadınlar işgücüne daha çok katılmalarına ve genellikle kadınların çalıştıkları işler yaygınlaşmasına rağmen, ileri sanayileşmiş ülkelerde bile ev işleri daha çok kadın işi olarak kabul edilmeye devam etmiştir. Dolayısıyla da çalışan kadınların geride bıraktıkları ev işlerini yürütecek kişilere, yani başka kadınlara ihtiyaç ortaya çıkmıştır. 20.Yüzyıla kadar aile hukuku içerisinde değerlendirilen ev hizmetleri, sonrasında ise birçok ülkede iş kanunlarının kapsamına dâhil edilmiştir. Bununla birlikte esnek çalışmanın ortaya çıkışı, işyeri ve ev farklılaşması, işveren ile işçi tanımlarının değişmesi gibi nedenlerden dolayı ev hizmetlerinin mevzuatta düzenlenmesi karmaşık bir hâl almıştır. Bu karmaşayı gidermek için Uluslararası Çalışma Örgütü – ILO tarafından bazı sözleşmeler kabul edilmiştir.

Kayıt dışı sektörde yer alan evde bakım hizmetleri, mor işler olarak da tanımlanmakta olup evde bakıma muhtaç yaşlı, hasta ve engelli bireyler ile çocukların ev ortamında

bakılmasıyla ilgilidir. Hane halkındaki kadınların istihdama katılmasıyla ve ömür süresinin uzayarak nüfusun yaşlanmasıyla birlikte evdeki yaşlı, hasta ve engelli bireyler ile çocukların bakımının da başka kadınlarca ama kayıt dışı çalışma ile yerine getirildiği görülmektedir.

Evde bakım işinin niteliği; ev işçisinin yaptığı işlerin ve çalışma süresinin sınırlandırılmamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla da bakımı yapılan yaşlının anne veya baba rolüyle benzeştirilmesiyle maternalizm ve paternalizm sorunları ortaya çıkmaktadır. Kısacası, evde bakım hizmeti veren ev işçisi, aile bireyi gibi algılandığı için iş yükü artmakta, bakım hizmeti haricinde fazladan yaptığı ev işleri de görünür olmaktan uzaklaşmaktadır. Bu nedenlerden dolayı evde bakım işi yapan ev işçilerinin birçok sorunları ortaya çıkmaktadır.

### **3.1. Kadınların İstihdama Katılımları**

Sanayi devrimi ile birlikte tarım dayalı geleneksel toplumdaki üretime yerine kitlesel üretimi gerçekleştiren fabrikalar ön plana çıkmıştır. Bu yeni sanayi üretiminde üretim aracına sahip olmayan ve geçimlerini çalışarak edindiği ücretler ile sağlayan yeni bir toplumsal sınıf, yani işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Öte yandan, kentlerdeki nüfus artışı, işgücü maliyetlerini azaltmış dolayısıyla da çalışanların gelirleri düşmüştür. Bu durum ise aynı aileden daha fazla kişinin iş piyasasına katılmak zorunda kalmasına ve kadınlar ile çocukların erkeklerden daha düşük ücretlerle fabrikalarda çalışmaya başlamasına yol açmıştır.

Kötü çalışma şartlarına sahip olmasına ve erkek işgücünün zor bulunduğu ya da ihtiyaç duyulduğu savaş gibi durumlarda kendisine başvurulacak yedek işgücü kaynağı olarak görülmesine rağmen, kadının çalışma hayatı günümüzde önemli değişiklikler göstermiştir (Erdem ve Şahin, 2008: 48). Özellikle, hizmetler sektörünün büyümesi kadınların çalışma yaşamına katılımını artıran sebeplerden birisi olmuştur. Sanayileşme –erkeklerden daha düşük ücretle ve daha kötü koşullarda olsa da– kadınların işgücüne katılımlarını artırmış ve kadın istihdamının önünü açmıştır. Kadın istihdamının artmasının bir diğer zorunlu etkeni de özellikle 2.Dünya Savaşı'dır. Erkeklerin savaş bölgelerine gitmesiyle birlikte boşalan sanayi makinelerinin başına bir kez daha kadınlar geçmiş ve üretimin devamını sağlamışlardır. Kadın istihdamının artmasının bir diğer nedeni de, toplumdaki demografik değişimdir. Tüm dünyada kalabalık ve geniş aileden dar ve çekirdek aileye, kırsal ve seyrek

dağılımlı nüfustan kentsel kalabalıklara, genel geçer işlerden uzmanlaşmaya dayalı spesifik işlere ve tarım ile sanayiye dayalı üretimden özellikle müşteri memnuniyeti temelli hizmet sektörü ağırlıklı ekonomiye olan dönüşüm neticesinde kayıtlı ve kayıt dışı kadın istihdamı yükselmiştir. Günümüzde 1,27 milyar kadın çalışma yaşamında yer almaktadır. Ancak yine de küresel bazda bakıldığında kadınların işgücüne katılımı, erkeklerinkinden %26,5 daha düşüktür (ILO, 2016: 26).

Cumhuriyetin başlarında Türkiye nüfusunun %90'ı kırsal alanlarda yaşamakta ve tarım ile geçimini sağlamaktaydı (Kalaycıoğlu ve diğerleri, 2016: 8). Ancak 1950'lilerde başlayan nüfus hareketliliği ve göç, özellikle 1980'lerden itibaren önemli yapısal değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bugün ise nüfusun yaklaşık %80'e yakın kısmı kentlerde yaşarken, kırsal nüfus %20'lere kadar düşmüş olup 2018 yılı verilerine göre il ve ilçe merkezlerinde yaşayanların oranı ise %92,3 olmuştur (TÜİK, 2018a). Ülkemizde yaşanan bu kırdan kente göçle birlikte tarımdan ayrılan kadın nüfusu; öncelikle sanayideki üretim çarkısının dişleri arasında tutunmaya çalışmış, sonrasında ise artan hizmet sektörünün talebini karşılamaya çalışmıştır. Öte yandan, kadın işgücü katılım oranları Batılı ülkelerden geride kalmış ve önemli bir oranda da kayıt dışılık ortaya çıkmıştır. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2018b) verilerine göre Türkiye, kadının işgücüne katılım oranının düşük olduğu (15 yaş üstü kadınlar için %34,2) bir ülkedir ve kadınların kayıtlı sektöre katılımlarının arttırılması önemli politika konularından birisidir.

Türkiye'de kadın istihdamının genel özellikleri; “düşük katılım oranları, enformel istihdamın yaygınlığı ve çalışır yaşta önemli bir kadın nüfusunun etkinlik dışı kalıyor olması” olarak sıralanabilir. Çalışan kadınların çoğu tarımsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve son yıllarda özellikle kentsel alanlarda da kadınların enformel hizmet sektör işlerinde yoğunlaştığı tespit edilmektedir (Kalaycıoğlu ve diğerleri, 2016: 9). Başka bir deyişle, kırsaldan kopan ve tarımsal üretimden ayrılan kadınların, kentlerdeki hizmet sektöründe ağır iş yükü gerektiren ve kimi zaman kayıt dışı işlerde çalıştığı söylenebilir.

Aslında, 1970'li yıllarda geliştirilen yaklaşımlarda kayıt dışı istihdamın gelişmekte olan ülkelere özgü ve geçici olacağı öngörülmüş ve enformel sektörün, formel istihdamdan dışlanan işgücünün istihdam fazlası olduğu ve yasa ile düzenlenmemiş, geçimlik ekonomik faaliyetleri olarak düşünülmüştür (Heintz ve Pollin, 2003: 3). Ancak 1980'li yıllarda küresel ekonomide meydana gelen gelişmeler ve krizler enformel sektör kavramına ilişkin kuşkuları

güçlendirmiştir. Dönüşmesi ve kayıtlı istihdam tarafından ilhak edilmesi beklenen enformel sektör beklentilerin aksine hızla genişlemiş ve hatta gelişmiş ülkelerde çeşitli enformel istihdam biçimleri geleneksel sektörlerde bile formel istihdamın yerini almıştır (Erdut, 2005: 13).

Kadınların kayıt dışı çalışmalarının birçok nedeni vardır. Başlıca etkenlerden biri yoksulluk olup yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksun olan veya özellikle hane halkından birisinin sosyal güvencesinin olduğu ailelerde kadınlar kayıt dışı çalışmayı seçmektedir. İkinci neden ise iş piyasasının kadınlara sunduğu sınırlı iş imkânlarıdır. Aslında kadınlar, hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç oldukları, hem de çalışacak sektör açısından başka seçenekleri olmadığı için daha çok enformel işgücüne katılmaktadır (ILO, 2010b: 43).

Ekonomik kriz dönemlerinde erkeklerin işlerini kaybetmesi veya ücretlerinin düşmesi, kadınları daha yoğun bir şekilde emek piyasasına girmeye zorlamaktadır. Bunun sonucu da “emeğin feminizasyonu” denen; yani kadınların sanayi ve hizmet sektörlerinde düşük ücretli şekilde işe katılımlarının hızlanması ile sonuçlanır (Öztürk, 2010: 110). Bu olay zaman içerisinde kısır bir döngü halini alabilir ve düşük ücretli ve/veya kayıt dışı şekilde düşük ücretle çalışan kadınlar zamanla bir labirentin içinde kaybolarak, nitelikli ve kayıtlı ya da yüksek ücretli işlere geçiş yapamayabilir. Kayıt dışı çalışmanın özellikle gelirden az pay alan yoksul, eğitimsiz ve düzenli işten yoksun kesimde yaygın olduğu söylenebilir. Eğitim düzeyi azaldıkça yoksulluk arttığı için kayıt dışı çalışma da artabilir. Tüm bu grupların çoğunluğunu da yine kadınlar oluşturmaktadır (Kalaycıoğlu ve diğerleri, 2016: 9).

Türkiye’de çalışan kadınların kayıt dışı istihdam oranı 2005 yılında %64,9 iken, 2017’de bu oran %44,6’ya düşmüştür. 2017 yılında Türkiye’de çalışan kadınlardan tarımsal faaliyetlerde bulunanlarda kayıt dışı çalışma oranı %94,2 iken, tarım dışı faaliyetlerde bulunanlarda %24,9’dur. Bu durum, kayıt dışılığın daha çok tarımsal faaliyetlerle uğraşanlarda, özellikle de ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaştığını göstermektedir. 2017 yılında kayıt dışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların %21,4’ünü erkekler oluştururken; %78,6’sını kadınlar oluşturmaktadır (KSGM, 2018). Kabaca bir hesapla, çalışan kadınların neredeyse yarısının kayıt dışı olduğu görülmektedir. Ayrıca, tarımda istihdam edilen kadınların da hepsinin kayıt dışı oldukları, tarım dışı sektörlerde ise çalışan 4 kadından birinin kayıt dışı olduğu söylenebilir.

Kayıt dışı istihdamı önlemek için SGK'nın düşük sayıdaki denetim elemanlarının sayısının artırılması önerilebilir. Diğer taraftan, evde çalışan kayıt dışı kadınların kayıt altına alınması ve ev ortamındaki iş koşullarının denetimi düşünüldüğünde ise denetim için konut dokunulmazlığı konusunda özel bir düzenleme olması gerektiği ortadadır (Karadeniz, 2011: 109). Evde çalışan kadınlar için çalıştıkları konutlar işyeri olsa da, işverenin evi olduğu için konut dokunulmazlığı kapsamında mahkeme kararı olmaksızın iş ve sosyal güvenlik denetim elemanlarınca denetlenmesi olası görünmemektedir.

### 3.2. Ev Hizmetleri

Ev hizmeti kavramı, birçok ulusal mevzuatta, özel ve genel anlamda düzenlemeler ile belirtilmesine rağmen, üzerinde uzlaşılan bir tanıma henüz sahip değildir. Karaca ve Kocabaş (2009: 162) ise ev hizmeti kavramını geniş anlamda ele alarak “bir hanedeki ev halkının kendini yeniden üretmesine katkıda bulunan ve ücret karşılığında, çoğunlukla ev halkı dışından temin edilebilen her türlü ev içi hizmeti” olarak ifade etmektedirler. Uluslararası belgelerde ve ulusal mevzuattaki düzenlemelerdeki metinlerde ise ev hizmetlerinin “aşçı, bahçıvan, bekçi, çocuk bakıcısı, hizmetçi, kâhya, şoför ve uşak” gibi ev hizmetleri çalışanları tarafından yapılan ve bir evin hizmetleriyle ilgili işler olarak tanımlandığı görülmektedir. Ev hizmeti, Güzel ve Okur (2004: 106) tarafından ise bir kişinin normal yaşamı içerisinde kendisinin yerine getirebileceği ancak çalışma, hastalık, başka işlere daha fazla zaman ayırma, ev işleri ile kendini yıpratmak istememe gibi nedenlerle yap(a)madığı ve genellikle ev dışından kişilere ücret karşılığı yaptırılan işler olarak tanımlanmaktadır.

Sanayileşme öncesi “ev işi” tanımının içine ailenin ekonomik uğraşları girse de, bugün genel manasıyla, aile bireyleri arasında paylaşılan, kendilerini bir ertesi güne hazırlamak için harcanan toplam emek anlaşılmaktadır. Ev işi her ne kadar sanayileşmeyle beraber, daha teknik ve makine yoğun bir özellik kazansa da, el emeğine ağırlıklı ihtiyaç duyulan bir iştir. El emeğini aile bireyleri arasında en çok yerine getiren ise evdeki kadındır. Sanayileşmeyle beraber, kadınların iş gücüne daha çok katılacakları ve evdeki işbölümünde kadının konumunun değişeceği varsayılsa da, ileri sanayileşmiş ülkelerde bile, kadının ev dışında bir işte çalışması ile kadının evdeki işbölümündeki konumunun çok değişmediği görülmüştür (Akalin, 2014: 28). Dolayısıyla, ev işleri her yaştan ve cinsiyetten aile bireyince yapılsa da yine de daha çok kadın işi olarak kabul edilmektedir.

Bu arada, Türkiye’de ev işleri ve ev işçisi kavramının yerine geçmek üzere ev hizmetleri ve ev hizmetlisi kavramları da kullanılmaktadır (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 19). Osmanlı’dan bu yana farklı biçimde devam etmekte olan ve 20.Yüzyıla kadar aile hukuku içinde değerlendirilen ev hizmetleri, bu dönemden itibaren birçok ülkede İş Kanunu kapsamına dâhil edilmiştir (Karaca ve Kocabaş, 2009:166). Bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışma, günümüzde daha da karmaşık bir hâl almıştır. Esnek çalışmayla birlikte ortaya çıkan yeni çalışma türleri, işin yapıldığı yeri ve süreleri değiştirmekte, işyeri ile ev farklılaşması azalmaktadır. Eve işin getirilmesi sıkça olduğu gibi, nadiren olsa da evin işe taşınması da gerçekleşmektedir. İşin yapılma tarzındaki değişiklikler, işyeri ile işçinin tanımında da değişikliğe yol açmakta ve dolayısıyla çalışma yaşamının kurallarını da değiştirmektedir (Akbıyık, 2013: 209). Örneğin daha önce fabrikada yaptığı işi, artık evde yapan bir hazır giyim işçisi kadının hukuki durumunun yeniden tespiti bir sorun olarak ortada durmaktadır.

Karaca ve Kocabaş (2009: 162), ev hizmetleri çalışanı sayılabilmemesinin koşullarını şu şekilde sıralamışlardır:

- İşin yapıldığı yer olan evin, şahsa mahsus olması gereklidir,
- Yapılacak işin, evin hizmeti ile ilgili olması gerekmektedir,
- Yapılacak işin işverenin otoritesi, yönetimi ve denetimi altında ve onun namına yerine getirilmesi gereklidir,
- Yapılacak işin süreklilik ve düzenlilik göstermesi gerekmektedir,
- Ev hizmetleri çalışanı tarafından yapılan faaliyetlerden işverenin maddi kazanç sağlamaması gerekmektedir,
- Yapılacak işin ücret karşılığı yapılması lazımdır,
- Ev hizmetleri çalışanının ikametgâhının işin tanımını etkilememesi gereklidir ve
- Eve özgü nitelikteki bir iş olmakla birlikte söz konusu işin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilmesi için yasalarda istisna olarak gösterilmemesi gerekmektedir.

Özbay’a (2012: 121) göre ise ev emeğindeki tarihsel dönüşüm Osmanlı’da ev köleleri, Cumhuriyet’in kuruluş sürecinde hizmetçi olarak kullanılan evlatlıklar, kapitalizmin yaygınlaşmasıyla gündelikçiler ve ileri kapitalizm koşullarında yabancı uyruklu bakıcı ve hizmetçiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan, son 20-30 yılda tüm dünyada ücretli

ev içi hizmetleri gittikçe önem kazanmaya başlamış olup ücretli ev içi hizmetlere olan talebin aşağıdaki nedenlerden dolayı yükseldiği düşünülmektedir (Kaşka, 2005: 52):

- Özellikle Kuzey Avrupa’da, refah devleti uygulamalarının azaltılmasından dolayı daha önce devlet tarafından sağlanan bir dizi hizmette ve özellikle bakım hizmetleri ihtiyaçlarının piyasadan karşılanmaya başlanması,
- Demografik yapıdaki değişimden dolayı özellikle yaşlanan nüfusun evde bakım ihtiyaçlarında artış oluşması,
- Kadınların çalışma hayatına daha fazla ve daha uzun süreli girmeleri nedeniyle ev hizmetlerini yapacak işçilere gereksinimin atması,
- Özellikle Güney Avrupa’daki geniş aile yapısının çözülmesi ve
- Evde hizmetçi çalıştırılmasının bir statü simgesi olarak görülmeye başlanması.

KEİG’e (2014) göre ev işçisi, istihdam ilişkisi içinde ev ve bakım işlerini yapan kişidir. Ev işçiliğinin kavramsal çerçevesi üzerine tartışırken sunulan hizmetin evde gerçekleştirilmesi, yapılacak olan işin evin hizmetleri ile ilgili olması ve işverenin otoritesi, yönetimi ve denetimi altında onun namına yerine getirilmesi unsurlarından söz etmek mümkündür. Bu bağlamda evlerin temizliği, evlerde yapılan çamaşır yıkama, ütü vb. işler, çocuk bakımı, hasta ve yaşlı bakımı ayrıca ev işleriyle ilgili çeşitli alanlar ev işi tanımı içinde değerlendirilmektedir.

Ev hizmeti aslında toplu örgütlenme, dayanışma ve ortak eylem geliştirmeye uygun değildir. Ev işi aslında bazı hakları kazanma ve belli iş uygulamaları oluşturabilecek herhangi bir kurumsal düzlemde uzaktır. Birbirinden uzak evlerde ayrı çalışan ev hizmetlileri işverenleriyle ilişkilerinde kendi haklarını koruyup güç kazanacakları herhangi bir ortak kimlik geliştiremezler (Özyeğin, 2004: 173). Dolayısıyla da ev hizmetlerinde çalışan ev işçilerinin, sosyal politika geliştiricileri tarafından dikkate alınıp değerlendirilmeleri ve buna göre sosyal güvenlik ile iş sağlığı ve güvenliği gibi alanlarda bazı haklara sahip olmaları ya geç gerçekleşmiş ya da hâlâ eksiklikler içeren bir sektör olagelmıştır.

Ücretli ev hizmetlerinin temelinde işçi – işveren ilişkisi olmakla birlikte performans yönelimli temizlik, yemek, yıkama, ütü vb. ev işlerinin yanı sıra bakım yönelimli görevler de vardır. Öte yandan, bakım işi duygusal yakınlaşmayı gerektirdiği için evde bakım işi

yapan ev işçileri, işverenlerine artı bir duygusal ürün de taşımaktadırlar (Kaşka, 2005: 51). Bu arada, ev işleri “ağır temizlik” ve “gündelik ev işleri” olarak iki grupta değerlendirildiğinde, işverenlerin gündelik ev işi yapan göçmen kadınların yaptıklarını iş olarak saymadıkları anlaşılmıştır (Özbay, 2012: 145).

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından kabul edilen sözleşmelerde yer alan kavramların Türkçeye nasıl çevrildiğine bakıldığında mevcut durumda var olan kavramlar daha net anlaşılacaktır. ILO’nun 177 sayılı “Evde Çalışma Sözleşmesinde” kullandığı İngilizce “homework” ve “home-worker” deyimleri Türkçeye “evde çalışma” ve “evde çalışan işçiler” olarak çevrilmektedir. Evde, bağımlı ve bağımsız çalışmayı bir arada kapsayacak bir deyim olarak ise İngilizce “home-based work” ve “home-based worker” karşılığı “ev eksenli çalışma” ve “ev eksenli çalışanlar” deyimleri kullanılmaktadır. ILO’nun 189 sayılı “Ev İşçileri sözleşmesinde” kullandığı İngilizce “domestic work” ve “domestic worker” deyimleri ise Türkçeye “ev işi” ve “ev işçisi” “olarak çevrilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), NACE Rev. 2 deki “domestic personnel” karşılığı olarak “ev içi çalışan personel” deyimini kullanılmaktadır.

2011’de düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı toplantısında, ev işçilerine insana yakışır iş olanaklarının sağlanması için toplantıya katılan hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin ezici çoğunluğu ile 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Türkiye’nin henüz onaylamadığı bu sözleşme; ev işçiliğinin ekonomik ve sosyal değerlerini görünür kılmış ve ev işçisinin çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınması için yasal dayanak oluşturmuştur.

ILO Sözleşmesinin birinci maddesine göre “ev işi” evin belirli bir üyesi veya tüm aile bireyleri için, evde veya aile bireyleri için icra edilen her tür iş olarak tanımlanmıştır. Ev işleri; çocuk, hasta ve özürlü bakımı, ev temizliği, yemek yapma, ütü yapma, çamaşır yıkama, bahçe bakımı, evin güvenliğini sağlama ve ailenin şoförlüğünü yapma gibi çok çeşitli işleri kapsamaktadır (ILO, 2010b: 40).

Yine aynı ILO Sözleşmesinin birinci maddesine göre ev işçisi, istihdam ilişkisi içinde ev işlerini yapan kişidir. Buna göre ev işçiliği; yarı zamanlı ev işleri yapan; bir veya birden fazla işveren için çalışan; ülke vatandaşı olan veya olmayan; evde yaşayan veya yaşamayan ev işçilerini kapsar. Ev işçisinin işvereni; ev işinin sağlanacağı aile fertlerinin bir üyesi

olabileceği gibi, ev hizmetlerini sunmak üzere ev işçilerini istihdam eden istihdam bürosu veya özel firma da olabilir.

Sözleşmeye göre ev işi ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olan ve ev işini bir meslek olarak icra etmeyen kişiler ev işçisi değildir. Ancak, ev işini geçici ya da düzensiz olsa da meslek olarak icra eden ve karşılığında ücret alan kişiler ev işçisi grubunda kabul edilmektedirler.

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketlerinde “NACE Rev. 2 T 97” faaliyet kolunda yer alan istihdam verileri Türkiye’de ev işçilerinin sayısına ulaşmak için kullanılabilecek en uygun istatistiklerdir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 12). İktisadi faaliyetlerin kodlamasında 2009 yılında Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması (NACE), Revize 1 ve Revize 2 bir arada kullanılmış; 2010 yılından itibaren ise Revize 2’nin kullanımına geçilmiştir. NACE Rev. 2’de “ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri” alfabetik T ve sayısal 97 kodu altında bir iktisadi faaliyet kolu olarak ayrılmıştır. “T 97”; hizmetçi, aşçı, garson, uşak, baş kâhya, temizlikçi, bahçıvan, kapıcı, kâhya, özel şoför, ev bekçisi, mürebbiye, bebek bakıcısı, özel öğretmen, sekreter vb. ev içi personelin işvereni olarak hane halklarının faaliyetlerini içerir. İşvereni bir birey dahi olsa, ev içi personelin, sayım veya çalışmalarda, işverenin faaliyetini ifade etmesini mümkün kılar. Bu faaliyet tarafından üretilen ürün, ev içi personeli çalıştıran hane halkı tarafından tüketilir. Bağımsız hizmet üreticileri (şirketler veya bireyler) tarafından üretilen yemek pişirme, bahçıvanlık vb. işler bu sınıfa dâhil değildir.

TÜİK’in son güncel Hane Halkı Gelir Tüketim Anketinde yapılan tanımlamada ise ev hizmetleri, evlerde yaptırılan hizmet işleri olarak ifade edilirken, ev hizmetinde çalışanlar; “Bahçıvanlar (özel), bekçi (özel; ev, tarla, mülk vb. benzeyen), evde çalışan aşçılar, evde çalışan dadılar, mürebbiyeler, evde çalışan hizmetçiler, eve gelen özel öğretmen (evde özel ders), evlerde yaptırılan hizmet işleri, gündelikçi, temizlikçi kadınlar, kâhyalar, uşaklar, kapıcılar, seyis, şoför (özel)” olarak ifade edilmektedir (Yıldırım ve İslamoğlu, 2016: 2). Ancak ileriki bölümlerde görüleceği üzere bu konuda bir kargaşa olup özellikle Yargıtay’ın emsal kararları ile kısmen karmaşa giderilmekte ve ağırlıklı olarak yapılan işe göre ev hizmeti görenler tanımlanmaya çalışılmaktadır.

### 3.3. Evde Bakım

Evde bakım sektörü yaşlı, hasta, engelli ve çocuk bakımını içermekte olup yapısı nedeniyle hem emek, hem de zaman yoğunluklu bir özellik sergilemektedir. Çoğunlukla kadınların çalıştığı evde bakım sektörü genellikle kayıt dışı istihdamın olduğu, uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler ile akla gelmektedir. Evde bakım hizmeti verenler göçmen ise çoğunlukla işverenin yanında ve çalıştığı evde yatılı olarak istihdam edilmektedir. Bu özellikleri ile evde bakım sektörü, sorunlu bir yapıya sahiptir.

#### 3.3.1. Evde Bakım Sektörünün Yapısal Özellikleri

Bakım sektörünün altında yer alan evde bakım hizmetleri aslında bu tezin ana inceleme konusudur. Evde bakım hizmetleri “yaşlı, hasta, engelli ve çocuk bakımı” gibi çok boyutlu bir yapıdadır. Bakımı yapılan hasta, yaşlı ve engelli bireyler ile çocukların birbirlerinden farklı özelliklere sahip olmaları nedeniyle verilen bakım hizmetinin homojen hale getirilip standardize edilmesi de mümkün değildir. Evde bakım sektörü kayıt dışılığın yüksek olduğu ve emek yoğun bir sektördür. Bu yapısı nedeniyle ve toplumsal cinsiyet algısının da bir sonucu olarak evde bakım işinde daha çok kadınlar çalışmaktadır. Niteliği gereği evde bakım sektöründe yatılı ev işçisine olan bir talep vardır. Bu talebi karşılayacak olan yerli işgücü arzı ise yatılı kalmaya gönüllü değildir. Bu nedenlerden dolayı evde bakım işi genellikle göçmen kadınlar tarafından yerine getirilmektedir.

Bakım kavramı, kamusal ve özel alanlar, formel ve enformel ve ücretli ve ücretsiz iş arasındaki sınırların ötesine giden ve devlet, piyasa, aile ile gönüllü hizmetler sunan sektörün kesişim noktasında bulunur. Ücretli ev işçisi ise kamusal alan ile özel alan ayrımının belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Ücretli ev işçileri bir yandan “işçi” olarak bir sözleşme içindeyken, öte yandan bu sözleşmenin konusunun “bakım işi” olması nedeniyle işverenle “mahremiyet benzeri” bir ilişkisi vardır. Hangi durumda hangi kuralların uygulanacağı, ilişkinin nasıl bir yapıda kurulacağı ve her iki taraf için ne tür söylemsel ve pratik stratejilerinin geliştirileceği, her bir vaka için kendine özgü olarak belirlenmelidir (Bora, 2005: 74).

Öte yandan, işyerinin işverenin evinin olduğu ve bakım görevlerinin yakın ilişki ağları ile bütünleştiği işin doğası, bakıma ilişkin zorunlulukların ve sözleşmesel hakların belirsiz

olması nedeniyle ev işçisini sömürüye daha açık hale getirmektedir. “Aile üyesi olmak” her iki tarafta da sorunlar yaratmaktadır (Williams, 2011: 27). Baktığı yaşlıyı/hastayı anne veya baba olarak kabul edip ona göre sahiplenen ev işçisi, sömürüye açık hale gelirken; ev işçisini aile bireyi olarak kabul eden işveren ise kısmen ve bazen iş verdiği işçinin başka ihtiyaçlarını da gidermek ve aynı evde ona katlanmak durumunda kalmaktadır.

Evde bakım sektörü her ne kadar kadın istihdamını arttırmak için düşünülen bir alan olarak karşımıza çıksa da; toplumsal cinsiyet rollerine bağlı işbölümü açısından bakıldığında ise kadının özel alanda üstlendiği eşitsiz sorumlulukların –çocuk, hasta, engelli, yaşlı bakımı gibi– işgücüne katılım oranları üzerinde olumsuz etkisinin olduğu bilinmektedir. Son yıllarda kadınların eğitimlerinin ve eğitimde kaldıkları sürenin artmasıyla (evde) bakım sektöründe kadın istihdam oranlarının arttığı görülmektedir. Doğumda beklenen ömür süresinin artmasıyla nüfus yaşlanmakta ve dolayısıyla da uzun vadeli yaşlı bakım hizmetlerine olan ihtiyaç da artmaktadır (Kalaycıoğlu ve diğerleri, 2003: 13).

Diğer yandan çocuk bakım hizmetleri, kadınların işgücü piyasasına erişimlerinin artırılması açısından önemlidir. Sanayileşmeyle birlikte kadınların iş gücüne daha çok katılması ve evdeki işbölümünde konumunun değişeceği hususu öngörülse de yapılan çalışmalar kadınların hem evde hem de ev dışında yani iki farklı işte istihdam edildiklerini ortaya koymuştur (Kalaycıoğlu ve diğerleri, 2003). Eşlerin ikisinin çalıştığı durumlarda evde yapılması gereken işler için yardımcı kişinin istihdam edilmesi mevcut toplum yapısında olumlu karşılanmaktadır. Orta ve üst sınıf kadınlar ev ve bakım işlerini yerli veya yabancı ücretli ev işçilerine bırakmaktadır. Bu eğilim sadece işgücü piyasasında kalmak isteyen kadınlar için geçerli olmayıp orta ve üst sınıfta yer alan kadınlarda bakım işlerinin fazlalığına göre yerli/yabancı ev işçisi istihdam edebilmektedir. Kadınların işgücüne katılımını destekleyici bakım hizmetleri, kadınların işgücü piyasasında aktif hale gelmesi açısından önem arz eder. Aynı zamanda çocuk bakım hizmetleri, geleneksel cinsiyetçi işbölümü nedeniyle, kadınlar için öncelikli bir istihdam alanı oluşturmaktadır. Başka bir deyişle, çocuk bakım hizmetleri; hem bakıma muhtaç çocuk sahibi anne konumunda kadınların işgücüne katılımlarını destekleyen bir unsur, hem de bu sektörde çalışmak isteyen kadınlar için öncelikli bir istihdam şeklidir.

Genellikle orta ve üst gelir sınıftaki kadınlar, ev işi ve evde bakımı, ücretli ev işçilerine bırakmaktadır. Ücretli ev işçileri ise o ülke vatandaşı kişiler olabilecekleri gibi,

göreceli olarak daha az gelişmiş bölgelerinden emek göçüyle gelen göçmen kadınlar da olabilmektedirler (Bora, 2005: 184). Ev hizmetlerindeki “bakım” işinin niteliği, ev işçisinin yaptığı işin sınırlanmasını, belli bir iş tanımına tabi olmasını güçleştirmektedir. Özyeğin’in (2004: 181) “mahremiyetin yükü” olarak nitelendirdiği bu faaliyet, ücretli ev hizmetlerine ilişkin yapılan çalışmalarda genellikle “maternalizm” olarak adlandırılmaktadır (Bora, 2005: 189). Ev hizmetlerinde işverenle işçi arasında yaygın olarak gözlenen “anne rolüyle benzeştirilen işveren – işçi ilişkisi”, başka bir deyişle “maternalizmin “günümüzde daha ender şekilde olsa da yaşlı ev hanımlarıyla hizmetçileri arasında görüldüğü, ev hizmetleri alanına yeni bir sterillik anlayışının geldiği ifade edilebilir. Evde bakılan yaşlı erkek ile evde bakım işi yapan ev işçisi arasında ise “baba rolü” gözlemlenebilir ki bu da “paternalizm” olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla, maternalizmin ve paternalizmin olduğu ev işlerinde tarafsız bir işçi – işveren ilişkisinin kurulması, ev hizmetlisini bir emekçi haline getirmez; çünkü bu tutum, yapılan işin doğasındaki “fazlanın” görmezden gelinmesi anlamına gelir ve çalışanı güçsüzleştirir (Akalin, 2014: 32). Nitekim bu tezin saha uygulaması sırasında yabancı işçilerle yapılan anketlerde; göçmen kadınların evde bakımını yaptıkları yaşlı kadın için “anne” ve yaşlı erkek için “baba” ifadesini kullandıklarını ve hane halkının da kendilerine bazen “aileden” gibi davranarak emek sömürüsü yaptıkları saptanmıştır.

Evde bakım hizmetleri “yaşlı, engelli, hasta ve çocuk bakımı” gibi çok boyutluluğu ve heterojenliği içinde barındırmaktadır. Evde bakım sektörü hem kayıt dışılığın yüksek olduğu hem de emek yoğun bir sektördür. Bu nedenle, ülkelerinde tatmin edici şartlarda iş bulamayan yabancı uyruklu kadınların, yurt dışına istihdam göçü yaparak bu sektörde çalışmaları beklenen bir sonuçtur. Yaşlı bakımında çalışan yabancılar “evin bireyi” konumuna gelirken, evde ağır temizlik işleri yapan ev işçileri aile hiyerarşisinin en altında kalmaktadırlar (Kalaycıoğlu ve diğerleri, 2016: 23).

Enformel sektörde, kadınların en çok istihdam edildikleri alan, “mor işler” olarak da bilinen bakım sektörüdür. Kadınların doğal birer bakıcı olduğuna dayalı toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle bakım işleri kadınların istihdama katılımını engelleyici bir faktör olup kadınların istihdamdan çekilmesinin da başlıca nedenini oluşturmaktadır. Evlilik, hamilelik, doğum, çocuk bakımı, evde bakıma muhtaç engelli, yaşlı ya da hastanın bulunması kadınların işten ayrılmasının temel nedenleridir. Türkiye’de evlilik ve doğumun, kadın işçilerin işten ayrılma nedenlerinin %70’ini, işverenin işten çıkarma nedenlerinin de %20’sini oluşturduğu tespit edilmiştir (Kalaycıoğlu, Rittersberger-Tılıç ve Çelik, 2016: 13).

Bu sonucun en önemli nedenlerinden birisi Türkiye’deki bakım kurumlarının yetersiz olmasıdır. Bu durum kadınların bakım yükünü ağırlaştırarak onları istihdam dışında tutan etkenlerden birisi haline gelmektedir. Kamu ve özel işyerlerinde bebek ve çocuk bakım kurumlarının çok sınırlı olması da kadınların istihdamını engelleyici rol oynamaktadır. Öte yandan, bakıma atfedilen duygusal boyut, olgunun metalaşmasına engel olmakta ve bakımı sağlayan kişinin bunu ücretsiz ve/veya kayıt dışı yapmasına yol açmaktadır. Bu arada toplumsal algılar nedeniyle bakımın kadınlar tarafından kayıt dışı olarak yerine getirilmesi de bir anlamda meşrulaşmaktadır.

Kadınların ücretli çalışma oranlarını artırma olasılığı en yüksek alanlardan birisi “mor ekonomi” veya “mor işler” olarak da adlandırılan bakım sektörüdür (Kalaycıoğlu ve diğerleri, 2016: 12). Mor ekonomi, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı olan ve kadınların bakım sektöründe ücretli ve kayıtlı istihdamını destekleyen bir kavramdır. Nasıl ki yeşil ekonomi ekolojik krize ve çevrenin kirletilmesine karşı bir çözüm olarak ortaya atılmışsa, mor ekonomi de ücretsiz emeğe karşı ortaya konan bir modeldir. Bu bağlamda, ücretli ve kayıtlı bakım emeğini yerine getirecek kadınlar için mor meslekler (mor işler) sunulurken kadın istihdamı artırılabilir. Bunu sağlamak için modelin dört ayağı olmalıdır (Benmayer, 2018). İlki, evrensel sosyal bakım altyapısıdır. Evrensel anlamda geçerli bir sosyal bakım sisteminin kurulmasıyla mor işlerin küresel şekilde kabul görülen bir meslek olması sağlanabilir. Modelin bu ayağı, bakımı sağlayan çocuk, yaşlı, hasta veya engellinin hem sağlık, hem bakım, hem de manevi yönden tatmin edilmesi anlamına gelirken, diğer yandan ise bakım emeğini yerine getiren mor meslek sahiplerinin ücretli ve kayıtlı olarak çalışmalarını da garanti edecek bir altyapı özelliğinde olmalıdır. Modelin ikinci ayağı çalışma hayatının yeniden düzenlenmesi olup buradaki esas nokta, kadınlar istihdama katılırken hane halkındaki diğer bireyler içinde düzenlemeler yapılmasıdır. Örnek olarak babalık izni, esnek çalışma, yeterli kreş ve çocuk bakımevi hizmetinin sağlanması, yaşlılar için aktif yaşlanma kapsamında destekler sağlanması vs. gösterilebilir. Modelin bu iki ayağının başarılı olabilmesi için mutlaka ulusal düzeyde makro-ekonomik politikalar geliştirilerek kadınların mor ekonomiyle istihdam edilmelerini destekleyecek sosyal politika araçları da türetilmelidir. Modelin sonuncu ayağı ise işleyen sistemin kentlerden kırsala götürülmesi ve ilgili altyapının sağlanmasıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir ekonomik düzeni savunan mor ekonomi kavramı, bakım ekonomisinin görünür olduğu ve merkezde yer aldığı, bakım emeğinin hane

halkı ve kamusal hizmetlerle, aile içinde ise kadınlar ve erkekler arasında eşit paylaşıldığı bir ekonomik düzeni tasvir etmektedir. Çocuk, engelli, hasta ve yaşlıların bakımlarına yönelik krizler çözülmedikçe insan refahı tam manasıyla tesis edilemeyecektir. Kriz sürdükçe insan refahının bir parçası olan bakım emeğinin sunulması, desteklenmesi ve ücretlendirilmesi de mümkün olmayacaktır. Bu durum, bakım emeği kapasitesinin azalmasına da yol açacaktır. İşte mor ekonomi de bakım emeğini sürdürülebilir kılma amacıyla, bakım maliyetlerinin yeniden paylaşılması esasına uygun olarak sistemin işleyişinin sağlanmasını amaçlamaktadır.

Mor ekonomiyi tamamlayıcı etmenler olarak iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması gereklidir. Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, kayıt dışı çalışma ve bakım izinlerinin sadece kayıtlı çalışan kadınlara sağlandığı sosyal bakım hizmetleri alışkanlıklarına sahip bir istihdam profili ile bunun yapılması zordur. Yapısı gereği “emek ve zaman yoğun” olan bakım ekonomisinde, bakım işlerinin kadınlar ve erkekler arasında hiç de eşit olmayan dağılımı da mor ekonomiyi öteleyen faktörlerdendir. Kısacası, bakım ekonomisindeki eşitsizlikleri gidermeden, piyasa ekonomisindeki aksaklıkları da tamamen çözmek pek mümkün olmamaktadır.

Son yıllarda daha sık duyulmaya ve özellikle akademik çevrelerde tartışılmaya başlayan mor ekonomi; mor işlerin yerine getirilmesi için mor mesleklerin tanımlanması, bu mesleklerin icra edilebilmesi için mor yatırımların yapılması, mor teşvik paketlerinin çıkarılması ve istihdamda mor büyümenin sağlanması gibi yeni kavramların ortaya çıkmasına da yol açmıştır.

Türkiye’de bakım sektöründe yer alan kadınların çoğunun kayıt dışı çalışmakta oldukları görülmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 16). Kayıt dışı çalışma ise daha çok geleneksel, mesleki ve ailevi bağlar, aile işçiliği, akrabalık, komşuluk ve eş dost ilişkileri çerçevesinde kurulmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinde görülen düşük metalaşmanın yanı sıra, yaşlı bakımında da kültürel normların etkili olduğu ve kurumsal bakım hizmetlerine yönelmede talep azlığı görülmektedir. Devlet tarafından sağlanan ve özel huzurevi hizmetlerine bakıldığında toplam kapasitenin altında bir doluluk oranı göze çarpmaktadır. Yaşlı bakım hizmeti sunan kurumların toplam kapasite 24.194 iken hizmet alan yaşlı birey sayısı 19.596’dır (Kalaycıoğlu ve diğerleri, 2016: 15). Başka bir deyişle, doluluk oranı %81 civarındadır.

Kadın istihdamının önündeki engellerden birisi toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadının “evde çocuk, hasta, engelli, yaşlı bireylere bakan” bir aile içi ücretsiz bakıcı olarak düşünüldüğü ve daha çok toplumsal algıya dayalı rolüdür. Her ne kadar kimi eğitimli kadınlar bu algıyı kırıp istihdamda yer alsalar bile bu sefer istihdama katılan o kadınların geride bıraktığı “çocuk, hasta, engelli, yaşlı” için evde kayıt dışı bakım yapan bir başka kadın olgusu devreye girmekte ve bu sorunsal devam etmektedir. Bu nedenle, kadın istihdamının arttırılmasında ‘insan onuruna yakışır istihdamın esas amaç olarak belirlenmesi, kadın-erkek eşitliği ve çalışma-ev yaşamı arasındaki uzlaşmanın sağlanmasının gerekliliği ortadadır.

Evde bakım sektörünün istihdama konu olduğu ve kadınların öncelikli olarak bu sektörde çalıştığı ülkelerdeki bazı göstergeler ve deneyimler göstermektedir ki kadınların istihdama katılımları araçsallaştırılmakta, kadın-erkek eşitliğini gözetilmemekte, dikey ve yatay farklılaşmalar ortaya çıkmaktadır (İlkkaracan, 2010: 14). Son yıllarda ise gerçekleştirilen bazı yasal düzenlemelerle kadın – erkek eşitliği ve kadının insan hakları konularında önemli girişimler yapılmış ve Türkiye bu alanda oldukça olumlu bir yasal çerçeveye sahip olmaya başlamıştır (Acar, 2010: 18). Ancak bu yasal düzenlemelerin gerçek yaşamda karşılığını pek bulunmamakta ve başta “kadına şiddet” olmak üzere, istihdamdan siyasete kadar birçok alanda gerçek kadın – erkek eşitliğinin sağlanması henüz gerçekleşmemiştir.

Bakım emeğine olan talebi anlayabilmek için bu emek kendi içinde çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımı olarak ayrıştırılabilir. Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin ulaşılabilir bir temelde sunulması, yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği açısından büyük önem arz etmekle kalmamakta; ayrıca, eğitimde çocuklar arası eşitsizliği, bu eşitsizliğin nesiller arası devam ihtimalini de azaltmaktadır. Kurumsal hizmetler erken çocukluk bakımı ve eğitimi meselesinin yalnızca bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu konudaki alternatiflerin çeşitliliği de büyük önem taşımaktadır. Çocuklarına evde bakmak isteyen ebeveynler için doğrudan nakit transferi ya da vergi indirimleri gibi yollarla destek sağlamanın yanı sıra, sorumluluğun anne ve baba arasında eşit paylaşımını teşvik edecek düzenlemelerin de yapılması gerekmektedir.

Okul öncesi eğitimin yetersizliğinin yanı sıra var olan hizmetlerin saatleri ile çalışma saatleri arasındaki uyumsuzluk da ailelerin büyük çoğunluğunun sıkıntı yaşamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, evde bakım hizmetinin; erken yaşta çocuk bakımı ve eğitim

açısından bir talebi karşıladığı ortadadır. Okul öncesi eğitimin yetersizliği sorununun yanı sıra, var olan sınırlı hizmetlerin de sunulma saatleri ile ebeveynlerin çalışma saatleri arasındaki uyumsuzluk ailelerin çoğunun sıkıntı yaşamasına yol açmaktadır.

Çocuk bakımı ile ilgili bu durum, yaşlı bakımı konusunda da yaşanabilir. Aslında genel geçer algı, aile yanında yaşlı bakımındır. Bu durum, yaşlı aile bireyi olan insanların kurumsal yaşlı bakımına soğuk bakmasına yol açmaktadır. Ayrıca, var olan hizmetlere dair bilgi eksikliği ve başvuru prosedürünün karmaşıklığı da diğer etkili sebepler olarak ifade edilebilir. Diğer taraftan ise kentleşme ve endüstrileşmeye bağlı olarak dünyada hızlı bir sosyal değişim süreci yaşanmaktadır. Bu değişim, özellikle büyük kentlerde, yaşlıların aile içinde bakımlarını gerektirmektedir. İşte bu noktada, yaşlıların evde bakımı hizmeti için bir talep ortaya çıkmaktadır. Benzer talepler, hasta ve engellilerin evde bakımı konusunda da mevcuttur.

Kalaycıoğlu ve diğerlerinin (2016: 31) çalışmasında; araştırma sahası olarak çocuk-hasta-yaşlı-engelli bakım alanları olarak belirlenmiş olup evde bakım emeğini, bu alanda çalışan yerli ve yabancı kadınları, kadınların istihdam biçimlerini etkileyen talep ile talep ve arz arasında yer alan firmaları incelemiştir. Sonuçlara bakıldığında bakım emeği yerli işgücü arz boyutunu; orta yaş ve üstü (35 yaş ve üstü), ilkökul eğitim düzeyinde, çoğunlukla çocuk bakımında çalışan ve çalışmak isteyen, tam zamanlı çalışmaya istekli, işlerini enformel kanallarla bulan ve bu şekilde devam etmek isteyen kadınların oluşturduğu; yabancı işgücü arz boyutunu ise 40 yaş ve üstü, üniversite düzeyinde eğitime sahip, çoğunlukla yatılı olarak çalışan, yaşlı ve hasta bakımında çalışan ve çalışmak isteyen kadınların oluşturduğu tespit edilmiştir. Sigorta ve izinlere ilişkin istek yerli arzın en temel isteğini oluştururken yabancı işgücünün en önemli isteği ücret ve saygı görmeye ilişkindir. Talep açısından bakıldığında; çocuk-hasta-yaşlı-engelli bakım hizmetlerini evde bakım şeklinde almak istemektedirler. “Güvenilirlik” çalıştırılacak olan işgücünde önem verilen ilk nitelik olmaktadır. Güvenilirliğin sağlanması için talep halinde birincil çevre (eş, dost, tanıdık) mekanizmaları kullanılmaktadır. Aracı firmaların bilinirliği az olup bu bağlamda işçi ve işvereni karşılaştıran bir mekanizma olarak etkin değildir.

Bakım işleri eşitsizlik ve iktidar ilişkilerini barındırmakta ve hiyerarşiktir. Hiyerarşinin en tepesinde, orta sınıfın merkezi önemde gördüğü “çocuk bakımı” gelmektedir. Çocuğun iyiliği ve refahının her şeyin üzerinde tutulduğu orta sınıf aileler de

çocuk bakıcılığı yapan kadından beklenen işler azalmakta ancak işlevinde çok iyi olması beklenmektedir. Bu evlerde çocuk bakıcılığı yapan kadından sadece çocuğa bakması istenmekte ve çocuk bakımı dışındaki diğer “bedensel emeğe” dayalı işleri başka bir kişinin yapması sağlanmakta bu da çocuk bakan kadına ayrı bir yer ve statü kazandırmaktadır. Hiyerarşinin ikinci sırasında daha orta alt sınıf ailelerin çocuklarına bakmak yer almaktadır. Bu hanelerde çalışan kadınlardan düşük ücret karşılığında çocuk bakımının yanında temizlik, ütü, yemek yapması beklenmektedir. Hiyerarşinin üçüncü sırasında yaşlı bakmak ve en son sırada hasta bakmak gelmektedir. Engelli bakımı ise bakım işleri içerisinde en görünmez olanıdır. Yerli kadınlar çocuk bakımında yabancı kadınlar ise hasta ve yaşlı bakımında çalışmaktadır. Bu tercihlerin oluşmasında bakım hizmetinin nerede ve nasıl sağlanacağı ile çalışma saatleri etkindir.

### 3.3.2. Evde Bakımda Çalışanların Sorunları

İstatistiklere tam olarak yansımayan ve çalışan olarak algılanmayan ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sorunlarını Karaca ve Kocabaş (2009:167) çalışma sürelerinin uzunluğu, iş yüklerinin ağırlığı, özel hayat mahremiyetlerinin olmayışı, ücretlerin düşüklüğü, sosyal yardımların yokluğu ve iş güvencesizliği, mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, beslenme ve barınma koşullarının yetersizliği, psikolojik-fiziksel taciz olarak sıralamaktadır.

Erdoğdu ve Toksöz (2013: 17) ise ev işçilerinin karşılaştıkları sorunları; “iş tanımındaki belirsizlik, çalışma süreleri, ücret koşulları, işverenlerin tutum ve davranışları, işin süreksizliği / güvencesizliği, işçi sağlığı ve güvenliği, sosyal güvence yoksunluğu ve örgütsüzlük” başlıkları altında ele almaktadır.

Aslında belki de evde bakım işinde çalışan ev işçilerinin en çarpıcı sorunları, yaptıkları işin hangi yasal çerçevede ve hangi mevzuata göre ele alınacağının hâlâ bilinmiyor olmasıdır. Başka bir deyişle, evde bakım işinin yasal statüsü tam netleştirilememiştir. Geçtiğimiz yüzyılda yapılan kimi düzenlemelerle ev hizmetleri çalışanları aşamalı olarak iş hukuku kapsamına alınsalar da, hâlâ birçok ülkede ev hizmetlerinin aile hukuku kapsamında olduğu ve iş hukuku kapsamına alınmadığı görülmektedir. Bu durumda iş yasaları genellikle evde bakım hizmetinde çalışanları diğer işçi kategorilerinin sahip olduğu birçok haktan mahrum bırakmaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009: 167). Gerçekte iş yasaları evde bakımda

çalışanlara ya düşük düzeyde koruma sağlanmakta ya da tamamen kapsam dışında tutmaktadır.

Öte yandan, ev hizmetlerinin belirsiz olmasının, ev işçilerinin karşılaştığı en temel sorun olduğu da ileri sürülebilir. Ev hizmetlerindeki her bir işe ilişkin mesleki standart ve sınıflamaların olmaması, buna ilişkin meslek tanımlarının ve hizmetlerin sınıflandırılmasının eksikliği, ev işçilerinin iş yükünün artmasına yol açmaktadır. Bu belirsizlik, Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasında (ISCO 88) da mevcut olup ev işçiliği için ayrı bir meslek sınıflaması bulunmamaktadır. ISCO 88’de kodlanan çok farklı meslekler ev hizmetleri kapsamına girebildiği gibi, ev işçisinin yaptığı mesleklerin bir kısmı da ev hizmetleri alanının dışında icra edilmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 17).

İş tanımındaki belirsizliğin, çalışma süresinin uzamasına yol açtığı ortadadır. Hal böyle iken, ev işçiliğinde “haftalık ve günlük çalışma sürelerine” ilişkin düzenleme olmaması da çalışma saatlerinin artmasına neden olmaktadır. Özellikle yatılı olarak evde bakım hizmeti gören ev işçileri, günlük 8 saatlik yasal çalışma süresinin çok üstünde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Evde bakım çalışanları sadece bakım işini gördükleri yaşlı, hasta, engelli veya çocuk ile sınırlı bir iş yüküne sahip değildir. Evin temizliğinden, hanedeki diğer çocuklarla ilgilenilmesine, yemeğin planlanıp hazırlanmasından, çamaşırların yıkanması ve evin yönetimine kadar tüm işlerden sorumludurlar. Genellikle bu işler, tek bir ev işçisi çalışan tarafından yerine getirilmektedir. Yürüttükleri işlerin güçlüğü yanında, ayrıca evde bakım çalışanlarının işin gereği olarak günün önemli bir kısmını ayakta ve yürüyerek geçirmeleri, yaptıkları işi daha da zorlaştırmaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009: 168).

Ev işlerinde ücret piyasada oluşmakta olup işverenin inisiyatifiyle ücret artışı olmakta ve ev işçisi kadınların pazarlık gücü de sınırlıdır. Firmalar aracılığıyla işe yerleştirmede sigortalılık söz konusu olursa kadınlar asgari ücretten çalıştırılmakta, tanıdıklar aracılığıyla iş bulunması halinde ise sigorta yaptırılmadığı için nakit ücret daha yüksek olabilmektedir. Yabancı işçiler, yerlilere göre daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmektedirler (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 11). Buradan hareketle, en dezavantajlı kesimin yabancı göçmen kadın işçiler olduğu söylenebilir.

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların en çok şikâyetçi olduğu konulardan birisi de işverenlerin aşağılayıcı tutum ve davranışları olup iş değiştirmeye kadar giden sonuçları olmaktadır. İyi davranan bir işveren daha düşük ücret verse bile tercih edilebilir olabilir. Kimi işverenlerin ev işçilerine uyguladığı kötü davranışlar sözlü taciz, aşağılama, azarlama, psikolojik şiddet ve hatta fiziki ile cinsel şiddete kadar varabilmektedir.

Ev işçilerinin çalışması, işverenin çağırması ve ihtiyaç duyması ile doğru orantılıdır. Bu durum özellikle ev işçisi kadınlar için belirsizlik demektir. Aylıklı ücretli olarak çocuk bakımı yapan bakıcıların çalışma süresi, baktığı çocuğun kreş veya okul yaşına kadar devam ederken yaşlı, engelli veya hasta kişinin bakımını yürüten ev işçisi ise en uzun süre olarak baktığı kişi hayatta kaldığı döneme kadar devamlı çalışabilir.

Birçok ülkede yapılan araştırmalarda, yatılı olarak çalışan evde bakım çalışanlarının, çalışma sürelerinin uzun olması nedeniyle kendilerine ayırabilecekleri boş zaman bulamadıkları, hane halkının yakın gözetimi altında olmalarından ve gece veya gündüz her an iş yapmaya mecbur bırakmalarından dolayı özel hayatlarının bir mahremiyeti kalmadığı hususunda şikâyetçi olduklarını ortaya koymaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009: 169).

Ev işçilerinin sağlığı ve iş ortamındaki iş güvenliği de sorunlu konular arasındadır. Temizlik işi gören ev işçileri, yüksekte düşüp yaralanma veya hayatını kaybetme ya da bilinçsiz kimyasal kullanımı nedeniyle çeşitlik meslek hastalıklarına yakalanmaktadırlar. Bakım işi görenler ise bel ve sırt ağrıları ile eklem sorunları yaşamakta olup tüm ev işçilerinin psikolojik anlamda yıprandıkları ve çaresizlik hissettikleri de görülmektedir. Ancak tüm bunlara karşın 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2.maddesinin (c) fıkrası ile ev hizmetleri ilgili kanunun kapsamı dışında bırakılmış olup bu durum ev işçilerinin korunmasızlığını daha da artırmaktadır.

Süreksiz olarak gündelikçi olarak temizlik işi yapan ev işçileri sigorta kapsamı dışında olup ücretli ve sürekli olarak çalışan ev işçileri sigorta kapsamında olsalar dahi, Karadeniz'in (2011: 102) belirttiğine göre sigortalı olarak çalışma oranı çok düşüktür. Yerli ev hizmetlisi kadınlar, eğer eşleri sigortalı ise onlar üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlanabilirler. Ancak, düzensiz konumdaki yabancı uyruklu kadınlar sağlık güvencesinden yoksundurlar.

Ülkelerin birçoğunda evde bakım hizmetlerinde çalışanlara yönelik sosyal yardımların hiç yapılmadığı veya çok sınırlı düzeyde yapıldığı görülmektedir (Karaca ve Kocabaş, 2009: 170). Sınırlı düzeydeki sosyal yardımlar, evde yatılı çalışanlara eğitim ve tıbbi yardım verilmesi şeklindedir. İşverenlerin çoğu evde bakım işi yapanların emeklilik programlarına sağlık sigortalarına katkıda bulunmak istememektedirler.

Ev işçilerinin dağınık olarak tek tek evlerde çalıştığı, işverenle zaman içerisinde kurulan paternalist ilişkiler nedeniyle örgütlülük zordur. Ev işçilerinin sendikal hakları Anayasal ve yasal bir hak olmakla birlikte ev işçilerinin örgütlenmesinin önüne engeller çıkartılmaktadır. Ev işçisi kadınların kurmuş olduğu Ev İşçileri Dayanışma Sendikasının (EVID-SEN) faaliyetlerinin durdurulması için, bu tarz bir örgütlenmenin yasal olmadığı gerekçesiyle İstanbul Valiliği tarafından yargıya başvurulmuştur (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 19).

Evde bakım hizmetlerinin düşük statülü bir iş olması, pek bir deneyim ve nitelik gerektirmemesi ve bu kesimde çalışanların eğitim düzeyinin genellikle düşük olması bu sektörde çalışanların mesleki ilerlemelerini engellemektedir. Bu sektörde ilerleyip bir üst kademeye geçmek bir durum yoktur. Eğer ilerleme olarsa bu durum daha çok ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi anlamına gelmektedir (Karaca ve Kocabaş, 2009: 171). Ev hizmetlerinde mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, bu kesimde çalışanların zamanla sosyal hakların ve kısmen de ücretin daha iyi olduğu yine niteliksiz işgücünün çalıştırıldığı lokanta, hastane ve otel gibi benzer işlere geçmelerine yol açmaktadır.

Evde bakım hizmetlerinin yoğun emek isteyen bir sektör olması nedeniyle daha çok kadınlarca tercih edilmesinin cinsiyet ayrımcılığına yol açmasının önüne geçilmesi gereklidir. Bu sektörde sürdürülebilir ve eşitlikçi bir işgücü ve istihdam politikası geliştirebilmek ve bu sektörde yer alan kadınların ücretli çalışmadan elde edebilecekleri kazanımları arttırabilmek için sektörün tüm boyutlarına (talep, arz, düzenleyici kurumlar, vs.) odaklanılması ve buradan politikalar üretilmesi gerekmektedir. Buna göre, tez kapsamında bazı önerilere yer verilecektir.

Öte yandan, uluslararası göç hareketlerinde kadın oranının artması ve bu kadınların çoğunun ev işlerinde çalışmaları (Akalin, 2014: 38) nedeniyle kadın konusunun ayrı bir başlık altında değerlendirilmesi ve kadın istihdamının incelenmesi faydalı olacaktır. Nitekim

ILO'ya (2015: 9) göre 11,5 milyon göçmen ev işçisinin %73,4'ü, yani 8,5 milyonu kadındır. Bu göçmen ev işçisi kadınların %27'si Arap ülkelerinde, %19'u Kuzey, Güney ve Batı Avrupa ülkelerinde ve yine %19'u da Güneydoğu Asya ve Pasifik ülkelerinde, %10'u Doğu Asya'da, %7'si Latin Amerika ve Karayipler'de, %6'sı ise Kuzey Amerika'da ev hizmetlerinde çalışmaktadırlar (ILO, 2016: 25). Bu bağlamda, bu tezin aşağıda yer alan dördüncü bölümünde kadın istihdamının değişimi ve kayıt dışılığı ile Türkiye'de evde bakım sektöründe çalışan göçmen kadın konuları ele alınmıştır.

### 3.4. Türkiye'de Evde Bakım Sektöründe Çalışan Göçmen Kadınlar

Küreselleşmeyle birlikte giderek artan göç hareketleri; bir yandan genişleyen talep için arz yaratırken, diğer yandan ise bakım ve ev içi hizmetlerde çalışan göçmen kadınları “küreselleşmenin hizmetçileri” konumuna taşımıştır (Erdem ve Şahin, 2008: 58). 19.Yüzyıl sonlarından 20.Yüzyıl ortalarına gelinen süreçte ev hizmetlerindeki köle kullanımından kaçak göçmen (yabancı) işçilere geçiş, aslında büyük ölçüde siyasal yapıda ve üretim biçiminde gözlenen dönüşümlerin bir neticesidir (Özbay, 2012: 116). Dolayısıyla, göç tarihi boyunca, kadın göçmenlerin en büyük kısmını ev işçileri oluşturmuştur.

Günümüzde bakım işi yapan göçmen kadınların arz ve talebi üç temel sosyal değişkenle ilişkilidir. Buna göre birincisi, kadınların emek piyasasına katılımlarındaki küresel artıştır. Yoksulluk ve işsizlik, kadın emeği arzını artırmaktadır. İkinci değişken ise yüksek gelire sahip kesimlerde kadınların istihdama katılımı ile bakım işinin nasıl bir arada yürütüleceği sorununun çözümüdür. Bakım işinin nasıl görüleceğinin yanı sıra bakımın ücretlendirilmesi, hızla nüfusu yaşlanan gelişmiş toplum yapısı ve azalan doğum artışları ve uzayan insan ömrü de bu sorun üzerinde çoğaltan etkisi yapmaktadır. Tüm bunların çözümü, düşük ücretli bakım işgücü oluşturulmasıyla sağlanmıştır. Üçüncü değişken ise kendileri ve aileleri için kazanç kapısı arayan kadınların, oluşan düşük ücretli bakım işgücünü karşılamak üzere göç etmesi ve küreselleşmeyle birlikte artış gösteren uluslararası göç olanaklarıdır (Williams, 2011: 23).

Bakım hizmetinin duygusal boyutu, bir yandan göçmen kadınların yaptıkları işi kontrol edebilmelerini ve kendilerini ailenin bir parçası gibi algılamalarını sağlarken, bir yandan da onları her zaman güler yüzlü ve sabırlı olmaya zorlamaktadır. Evde bakım işi, ev hizmetlerinde çalışan kadınlar için hem avantajlı, hem de dezavantajlı sonuçlar

yaratabilmektedir. Dışarıya kapalı bir ev ortamında çalışmak zorunda olan ve sınır dışı edilme tehdidiyle istihdam edilen kadınlar, her tür sömürü ve istismara açıktırlar. Diğer yandan ise işverenin göçmen (yabancı) işçiyle evini ve ailesini paylaşması; özellikle de bakılan çocuk veya yaşlıyla sevgiye dayalı bir ilişki biçiminin kurulması, göçmenlerin işverenlerini uzakta bıraktıkları ailelerinin yerine koyması ve görece olarak olumlu çalışma koşullarının oluşması ile sonuçlanabilir. Ancak, duygusal boyutu nedeniyle, hizmeti veren kişiye sıkı sıkıya bağlı olan bakım ilişkisinin sona ermesi, işveren açısından da olumsuz sonuçlar doğurmakta olup kimi durumlarda işçi-işveren arasındaki ilişki karşılıklı bağımlılığa dönüşmektedir (Toksöz ve Ünlütürk, 2011: 179).

5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun ile ev işlerinde çalışan göçmenleri düzenli göçün bir parçası haline getirmek ve kayıt içine almak amaçlanmıştır. Ancak, göçmen kadınların çoğunun mekik göçü yaptığı düşünüldüğünde, vizesini yenilemek üzere 90 günden sonra hiçbir göçmen kadın yurt dışına çıkıp bir o kadar süre de beklemek istemeyecektir. Genellikle hepsi kaçak durumuna düşüp kayıtsız olarak çalışmayı sürdürmektedirler. Ayrıca, her defasında yurt dışına çıkıp belli bir süre sonra geri geldiklerinde yeni iş bulmak için aracılara tekrar komisyon ödemek zorunda kalacaklardır. Bu riskleri gören ve kayıt dışılığı önlemede etkisiz olacağını öngören İçişleri Bakanlığı 07.06.2012 tarihli 37 Sayılı Genelge’yle, Türkiye’de izinsiz statüde bulunan göçmenlerin izinli statüye geçmelerine yönelik yeni bir düzenleme daha yapmıştır. Bu düzenlemeyle, Türkiye’de “vize veya ikamet ihlali süresine bakılmaksızın sakıncalı durumu bulunmayan tüm yabancılara vize ve ikamet ihlalinden kaynaklanan harç ve cezalarını ödemeleri halinde altı aya kadar geçerli ikamet izni verilmesi uygun görülmüştür”. Getirilen bu af göçmen ev işçisi kadınlar açısından önemli olsa da yetersizdir. Nitekim 5683 sayılı Kanunun 8.maddesinde ikamet tezkeresi süresini tespit yetkisinin kendisinde olmasına dayanak yapan İçişleri Bakanlığı, 20.04.2012 tarihli bir genelge ile “Türk vatandaşları veya en az altı ay süreli ikamet tezkeresi hamili bir yabancının yanında” ikamet izni talep eden yabancılara oturma izni verileceğini ve göçmenlere verilecek bu ikamet tezkeresi süresinin 6 ay olduğunu belirlemiştir. Buna göre, oturma izni biten bir göçmen yurt dışına çıkıp 1 gün kaldıktan sonra tekrar Türkiye’ye giriş yapabilecektir. Bu düzenleme ile ayrıca süresi biten oturma izninin en fazla 4 defa daha uzatılabileceği de belirlenmiştir (Demirdizen, 2013: 336). 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa göre çalışma izinleri süreli ya da süresiz olmaktadır. İçişleri Bakanlığının 20.04.2012 tarihli genelgesi ile ev işçisi göçmen kadınlar için en fazla 4 defa uzatılabilen oturma izni ile bu kadınların çalışma süreleri de kısıtlı

olmuştur. Nitelikli işçiler için böyle bir kısıtlama söz konusu değilken, niteliksiz emek kapsamında değerlendirilen ev işçileri için böyle bir kısıtlamanın getirilmesi, göç düzenlemelerindeki ayrımcılığa işaret etmektedir.

Çalışma izninin e-devlet üzerinden işveren tarafından çevrimiçi olarak internet üzerinden yapılması işveren için bir kolaylık olsa da, çalışma izninin işverenle birlikte yapılıyor olması, göçmen ev işçisi kadınların işverenlerine bağlı olmalarına yol açmaktadır. Öte yandan, çevrimiçi (online) başvuruda yabancı işçiye verilecek ücret için “Asgari Ücretten Az Olamaz” ibaresinin yer alması ise bugüne kadar devletin hiçbir şekilde müdahil olmadığı bu alana ilişkin çok olumlu bir gelişmedir. Ancak önemli olan, bu gibi kısıtlamaların ve iyileştirici tedbirlerin gerçek hayata nasıl yansıdığıdır.

Çalışma izni alındıktan sonraki 7 gün içerisinde işverence yabancı işçinin sigortasının yapılması gerekmektedir. Ancak sigorta masraflarından dolayı işverenlerin bu zorunluluğu yerine getirme ihtimalleri oldukça düşüktür. Çalışma ve oturma izni alınan ve sigorta primleri ödense bile evde çalışan göçmen kadınlara ilişkin mevzuatta önemli bir açık vardır. Göçmenlerin Türkiye’de ödedikleri sigorta primleriyle kendi ülkelerinde emeklilik hakkı kazanıp kazanamayacakları belirsizdir. Çünkü ev işçisi göçmenlerin geldiği ülkelerin çok büyük bir kısmıyla henüz ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri yapılmamıştır.

Kaçak konumda olan göçmen kadınlar, polis olduğunu söyleyen sivil kişilerce sınır dışı edilmekle tehdit edildikleri için onlara bir miktar para ödeyerek ellerinden kurtulmaya çalışmaktadırlar. Bu durumlarda, kendilerini tehdit eden kişilerin polis olup olmadıklarını dahi bilmemektedirler. Gerçek polislerle yakalanıp sınır dışı edilen kadınlardan bazıları ise pasaportuna kızlık soyadını yazıp beş ay sonra Türkiye’ye giriş yapabilmiştir (Akalin, 2014: 155). Bu nedenlerden dolayı, gerekli olan oturma ve çalışma izni almak isteyen göçmen kadın sayısı fazladır ancak yol yordam bilmemekte olup resmi işlemlerle ilgili bilgi sahibi değildirler.

Türkiye’de ev işlerinde ve evde bakım alanında çalışan göçmen kadınlar genellikle uyum sağladıklarını ama bazen üzüntü ve sevinçlerini paylaşacak kimse bulamadıklarını belirtmişlerdir. Yine de genellikle arkadaşları ve telefonla görüştükleri aile bireyleriyle bunu gidermeye çalışmaktadırlar. Bazı kadınlar, kendilerine aracılık eden aracı şirketlerin Türkiye’de karşılaştıkları sorunlara yardımcı olduğunu söylerken, bazı kadınlar ise

işverenlerin yardım ettiğini belirtmişlerdir. Hatta Ev İşçileri Dayanışma Sendikasının (Evid-Sen) yardımcı olduğunu söyleyen kadın da vardır (Akalın, 2014: 174).

### 3.4.1. Göçmen Kadınların Çalışmak İçin Türkiye'ye Gelme Nedenleri

Göçmen kadınların çalışmak için Türkiye'ye gelmelerini incelerken, öncelikle olaya işveren (bakım hizmetini alan) açısından talep yönlü bakmak gerekmektedir. Göçmen kadınların evde bakım işinde tercih edilmelerinin –aşağıda özetlendiği üzere– birçok nedeni vardır. Bu talep bir kez ortaya çıktıktan sonra ise göçmen kadınlar ve aracılar bu talebi karşılamak üzere işin arz boyutunu oluşturmakta gecikmezler.

Keough (2003: 75), aralarında İstanbul'un da olduğu birçok küresel anakentte ev işçiliğinin artık yerli çalışanlar, geniş aile üyeleri veya devlet tarafından değil de ulus-ötesi göçmenler tarafından yerine getirildiğini belirtmiştir. Diğer taraftan, yabancı işçilerle oluşturulan “kurgusal akrabalık bağı” ve işverenin evinin aynı zamanda kendi yaşam alanı olması, göçmenlerin işlerini yalnızca zorunluluktan değil, istedikleri için de yaptıkları bir istihdam ilişkisi yaratmaktadır. Aslında bu akrabalık retoriği veya artık ev ahalisinden, yani aileden sayılma algısı ve kurgusu; çalışanın işverenin ailesi içinde asimile olmasını böylece profesyonel olarak gerçekleştirdiği işi işverenlerin doğal bir sorumluluk gibi algılamasını sağlamaktadır. Nasıl ki bir anne/ebeveyn, ev işlerinden izinli sayılamaz, yatılı göçmen ev işçisi de ev işlerinden izinli veya muaf olamaz. Bakım hizmetleri söz konusu olduğunda ise işveren – işçi ilişkileri daha da karmaşık bir hal almaktadır (Akalın, 2014: 39). Çünkü bakım hizmetinde işin ciddi bir duygusal boyutu da vardır. Dolayısıyla işveren (talep) boyutundan bakıldığında göçmen ev işçisi kadınlar; yatılı olarak kalmaları, bakımın gerektirdiği duygusal bağdan dolayı tüm gün çalışmak zorunda olmaları ve işten ayrılma riskinin de kolay olmaması nedeniyle tercih edilmektedirler.

Ev işçilerinin göçünün küresel etkisini analiz eden Harzig'e (2006: 65) göre, ev işçileri yabancılık ve ötekilik sorunları ile yüzleşmektedirler. Öte yandan, evde bakım hizmeti veren yabancı çocuk bakıcısı kadınlar, bizzat farklı kültürel kökenleri sebebi ile çalıştırılmaktadırlar. Bu göçmen ev işçilerinin kültürel açıdan yabancı olmaları hane-halkı bakımına ve çocuk bakımına ilişkin bir değer olarak ele alınmamaktadır fakat bu göçmen ev işçilerinin işe alınmalarındaki ilk unsur aslında yabancı olmalarıdır. Çünkü evde bakım için istekli olmayan yerli kadının aksine yabancı kadınlar hane halkı işverenin karşılayabileceği

ücret anlamında müsaittir. Göçmen evde bakım işçisi kadınların ötekilikleri, aşırı sömürüye ilişkin olanaklar sağlarken, hane halkı işverenin de parçası olduğu sınıflı sosyal gerçeklik sisteminin dışarısında yer alması sebebiyle eşitsiz güç ilişkilerini ve hiyerarşiyi gizlemektedir (Harzig 2006: 66). Başka bir deyişle, yerli işgücü evde yatılı olarak kalmak istemezken, göçmen kadınlar ise barınma problemi nedeniyle işverenin yanında kalmak zorundadır. Yatılı kalınca bakımın yanı sıra birçok ev işini de yapmak durumunda olan göçmen kadınlar, işveren açısından çok daha uygun bir ücrete mal olmaktadır.

Akalın'a (2014: 81) göre göç nedenlerini açıklayan İkili İşgücü Piyasası Modeli, Türkiye'de ucuz ve esnek emek gücü olarak iş bulabilen göçmen ev işçilerine yönelik ev içi piyasanın talep yoğunluğunu açıklamakta kullanılabilir. Buna göre, Türk ev işçisi kadınlar, toplumun ataerkil aile yapısı nedeniyle yatılı (gece) çalışmayı istememekte veya yatılı çalışmayı kabul ettikleri zaman ise göçmen ev işçilerine oranla olarak daha yüksek ücret istedikleri için ucuz ve esnek işgücü olarak göçmen ev işçilerine yönelik bir talep oluşmaktadır. Yerli meslektaşlarına oranla ucuz, esnek, yatılı, güvensiz ve güvencesiz çalışabilen göçmen ev işçisi kadınlar için orta ve üst sınıf hanelerden daimi bir talep mevcuttur.

Nüfusun sınır ötesi akışının sürekliliğinin temel gücü olarak sosyal ağları ele alan Göç Ağları Teorisine göre bağlantı kurma sürecinde göçmen kadınların arkalarında, kendi ülkelerinde bıraktıkları etkileşimleri ve Türkiye'dekilerle etkileşimleri ve karşılıklı bağlantıları göç süreci ile ilişkilendirilebilir. Bu etkileşim ağları ulus-ötesi olarak biçimlenmektedirler. Dolayısıyla, Türkiye'deki Eski Sovyet Bloğu (ESB) kökenli göçmen kadınlar tam olarak ne kaynak ülkede, ne de hedef ülkededirler (Akalın, 2014: 83). Bu kadınlar aslında, küresel materyaller yardımıyla ulus-ötesi ağlar kurmakta ve kurulu ağları da biçimlendirerek sürdürmektedirler.

Türkiye'deki mevcut göçmen bakım işgücünü analiz etmek için öncelikle olayı talep (işveren) boyutuna bakmak gerekmektedir. Buna göre, yatılı olarak kalan göçmen ev işçisi kadınlar; işten ayrılmasının da kolay olmaması ve bakımın niteliğinin gerektirdiği duygusallık nedeniyle tercih edilmektedirler. Diğer taraftan, barınma problemi ve kira maliyetinden kurtulmak için işverenin yatılı olarak yanında kalmaya istekli olan evde bakım işçisi göçmen kadınlar, günün 24 saati evde oldukları için bakımın yanı sıra evin diğer işleriyle de ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, göçmen ev işçisi çalıştıran

işverenlerin yararına olmakta ve çok daha uygun ücretlere hem bakım, hem de ev işlerini yaptırabilmektedirler. Öte yandan, yerli ev işçileri yorucu ve zorlu buldukları bakım emeğine katlanmak istememekte ve gece yatılı kalmaktan da çekinmektedirler. Tüm bunları sağlayan yabancı uyruklu göçmen ev işçileri ise daha ucuza, esnek ve güvencesiz şekilde çalışmaya razı olmaktadır.

Olayın arz boyutuna bakarsak, göçmen ev işçileri hem barınma derdinden kurtulmakta, hem kira ödemedikleri için daha çok para biriktirebilmekte, hem de yatılı kaldıkları için yeme içme masraflarına da katlanmak zorunda kalmamaktadırlar. Tüm bunlar, yorucu ve zorlu olmasına rağmen, yabancı uyruklu işçileri evde bakım hizmetinde neden çalıştığını anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Aslında, Türkiye ekonomisinde kadın göçmenler için erkeklerden daha fazla iş olanağı vardır, çünkü kayıt-dışı ekonominin ağırlıklı alanları “kadının ideal işçi olarak görüldüğü” sektörlerdir. Türkiye’deki kayıt dışı istihdam genişliği, göçmen kadınların işgücü piyasalarında yer alabilmesine ortam sağlamaktadır (Gökbayrak, 2009: 77). Böylece aile birleşmesi yoluyla ya da eşe bağımlı olarak yani ailenin erkek üyelerine bağımlı olarak değil de, bağımsız bir birey olarak göç eden kadınların sayısının artmasına işaret eden “göçün kadınlaşması”, Türkiye’de de özellikle büyük şehirlerde kendini göstermektedir.

Tabi burada hikâyenin bir başka boyutu da ortaya çıkmaktadır. Şehirli, eğitilmiş ve orta-üst gelir grubundaki Türk kadınlarının 1990’lardan itibaren istihdamda, iş hayatında ve sosyal faaliyetlerde çok daha fazla yer almasıyla, evde bıraktıkları ev işlerini ve bakım emeğini yerine getirecek başka kadınlara ihtiyaç duyulmaktadır. İlk başlarda bu yerli vatandaşlarımızla karşılaşırsa da, özellikle Doğu Bloğu’nun yıkılmasıyla ülkemize gelen göçmenlerin ev işlerinde çalışmaya başlamaları ibreyi tersine çevirmiştir. Yerli emeğe göre daha eğitilmiş olan ve daha ucuza çalışan yabancı uyruklu göçmen kadınlar, ülkemizdeki evde bakım sektörünün çizgisini değiştirmiştir.

1990’lı yıllarda ESB ülkelerinde seyahat özgürlüğünün başlamasıyla birçok kadın Türkiye’ye gelip bavul ticaretinde yer almışlardır. Bavul ticareti zamanla yavaşlayınca bu göçmen kadınlar, güvencesiz işlerde çalışmaya başlamışlardır. Öyle ki, 1980’de Türkiye’ye giriş yapan Balkan ve Sovyet kökenli kişi sayısı 100 bine bile ulaşmazken, 2007’de bu rakam 7,2 milyona ulaşmıştır (Akalin, 2014: 90). Giriş yapan bu rakam içindeki ev hizmetleri ile

eğlence sektöründeki göçmen kadınlar ise genellikle kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar (Gülten, 2010: 110).

Özbay'ın (2012: 146) aktardığına göre Türkiye'de göçmen ev işçilerinin yaygınlaşması Gagavuz Türklerinin Moldova'dan çalışmak üzere ülkemize gelmeleriyle başlamıştır. İlk gelenlerin eğitimli, çalışkan ve itaatkâr olmalarının yanı sıra Türkçe bilmeleri nedeniyle orta ve orta-üst sınıflar arasında özellikle yaşlı/hasta bakımı alanında iş bulup çalışmışlardır. Göçmen ev işçilerinin çeşitlenerek farklı ülkelerden göçmen gelmesiyle Moldova kökenli Gagavuz Türkleri gözden düşmeye başlamışlardır.

Moldova kökenli göçmen ev işçilerinin sayısı göreceli olarak azalırken yerlerini Gürcistan, Azerbaycan ve Ermenistan'dan gelen göçmen kadınlar almıştır. Bu arada ilginç bir örnek olarak Ermenistan vatandaşları gösterilebilir. İstanbul'da çalışan Ermenilerin %96'sı kadındır. Bu kadınların %72'si temizlikçi, %18'i hasta bakıcı, %6'sı tezgâhtar ve %4'ü ise diğer işlerde çalışmaktadır (Akbiyık, 2013: 223). Komşu ülke olmasına rağmen Türkiye'nin neredeyse diplomatik ilişkilerinin bile olmadığı Ermenistan'dan bu kadar göç alması incelemeye değerdir.

1990'ların sonunda Türkiye'ye yönelik göçte Rusya ve Doğu Avrupalı göçmenlerin sayısı azalırken, 2000'lerin başından itibaren Romanyalı ve Moldovalı göçmenlerin sayılarında da azalma yaşanmıştır. Doğu Avrupa ülkelerinde AB ile ilişkilerin güçlenmesi nedeniyle artık Batı Avrupa ülkelerine göç etmek daha çekici hale gelmiştir. Çünkü ev işçileri Batı Avrupa'da, Türkiye'dekinden daha çok kazanmaktadırlar ve şartlar göreceli olarak daha iyidir. Bununla birlikte vize rejimindeki değişiklikler, örneğin Türkiye'yle diğer ülkeler arasındaki ikili anlaşmalar, ev ve bakım hizmetlerinde çalışan göçmenlerin ulusal birleşiminde çarpıcı bir etki yaratmaktadır. Son yıllarda, ev hizmetlerinde ve bakım işlerinde çalışan göçmen kadınların köken ülkeleri açısından dağılımın, Kafkas ülkelerini ve Türk Cumhuriyetlerini kapsayacak şekilde genişlediği söylenebilir (Toksöz ve Ünlütürk, 2011: 173). Dolayısıyla Moldova ve Gagavuzya ile başlayıp Rusya, Ukrayna ve Beyaz Rusya vatandaşı evde bakım işçileriyle devam eden süreç yerini önce Gürcistan, Ermenistan ve Azerbaycan kökenli göçmen ev işçilerine bırakmış, sonrasında ise rüzgarın yönü Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine (Türkmenistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Kazakistan) dönmüştür. Nitekim tezin saha uygulaması esnasında da bu ülke vatandaşı yabancı uyruklu ev işçisi kadınlar ile çalışılmıştır.

Öte yandan, Türkiye'ye gelen Eski Sovyet Bloğu (ESB) kökenli göçmenler genellikle mesleki becerileri ve kentsel yaşam tecrübeleri olan bireylerdir. Ancak son yıllarda yeni gelen göçmenlerin eskilere göre daha çok kırsal kökenli oldukları tespit edilmiştir (İçduygu, 2006: 49). Aslında ESB ülkelerinden gelen kadın göçmen yüksek oranı, ülkelerindeki ayrımcılıkla ilgilidir, örneğin Rusya'da kadınlara karşı özel şirketlerin olumsuz ayrımcılığı vardır. Bunun yanı sıra, kadınların çalışmalarını özel alan ile sınırlandırmaya odaklı devlet politikaları, SSCB'nin dağılmasından sonra geçilen neo-liberal politikalar ile işlerini ilk kaybedenlerin kadınlar olması da diğer etmenlerdir (Akalin, 2014: 99). ESB ülkelerinin dönüşüm sürecinde kırsalda mülkiyet özelleştikçe kaynak kaybına uğrayan kırsal nüfus önce kente göç etmiş, sonrasında ise bir sonraki nesilde uluslararası göçe geçilmiştir. Ayrıca, Orta Asya ülkelerinde ise Sovyet sonrası dönemde geleneksel aile ve cinsiyet rollerine dönüş ile kadınların belli alanlarda çalışmaları gerektiği anlayışı da etkili olmuş olabilir.

ESB ülkelerinden göç eden kadınlar, ülkelerindeki yıllık maaşı Türkiye'de birkaç ayda kazabilmektedir. Göçmen kadının içerisinde yer aldığı sosyal ağlara bakıldığı zaman, göçmen kadının en az bir akraba veya arkadaşının kendi kararlarından önce gelip Türkiye'de çalıştığı zincirleme göçten söz edilebilir. Bu ağlar işçi dövizlerini göndermek için de kullanılmaktadır. Bu kadınlar için Türkiye'yi hedef ülke olmasının nedenleri;

- Türkiye'nin coğrafi yakınlığı,
- Seyahatin ucuz ve rahat olması,
- Sınır geçiş kolaylığı,
- Çalışan arkadaş ya da akrabaların sağlayacağı sosyal ağlar,
- Türkiye'deki kayıt dışı ekonomik yapıda istihdam olanaklarına kolay erişim,
- Kendi ülkelerindekine oranla daha fazla para kazanabilmek biçiminde sıralanabilir (Akalin, 2014: 101).

Öte yandan, Türkiye'ye gelen göçmen kadınların seyahat ve vize giderlerini ise dört biçimde karşıladıkları görülmektedir:

- Kendi birikimleriyle,
- Yanında çalışmaya gidecekleri işveren tarafından para gönderilmesiyle
- Yakınlardan veya tefeciden borç alınmasıyla veya

- Başvurdukları istihdam ajansları ya da aracı kişiler tarafından (Toksöz ve Ünlütürk, 2011:175).

Göçmen kadınlara olan talebin ekonomik nedenlerden kaynaklandığını ileri süren araştırmacılar (Akalın, 2010: 119) da vardır. Buna göre, gündüzlü çalışan yerli kadın ev işçileri ücretlerini birim olarak çalıştıkları her gün üzerinden talep ederken, yatılı olarak çalışan göçmen ev işçisi kadınlar ise maaşlarının aylık olarak ödenmesi konusunda işverenleriyle anlaşırılar. Bu durumda işverenin ödediği maaş karşılığında aldığı hizmetin miktarı ve çeşidi artar. Gündüzlü işçi çalıştırılması halinde ödenen ücret ne olursa olsun işlerin bir kısmının ev sahibinin üstüne kalması ihtimali varken, yatılı kadınlar, çalıştıkları evin işinin tamamını üzerlerine alarak işverenlerinin yeniden-üretimle ilgili her türlü meseleden tamamen elini çekebilmesine olanak sağlarlar. Sonuçta, gündüzlü eleman kullanımından yatılı elemana geçiş, pek çok ailenin bu hizmete bütçelerinden ayırdıkları miktarı ilk bakışta artırsa da, karşılığında aldıkları hizmetin geçirdiği dönüşüm, bu yeni tip ev işçisini onlar için daha kârlı hale getirmiştir. Bu sebeple, Türkiye’deki göçmen ev işçilerine olan talebin, bu kadınlar “ucuz” işçiler olduklarından değil, işverenlerine “daha ucuza geldiklerinden” ortaya çıktığını ifade etmek yanlış olmaz.

Türkiye’de kamusal bakım hizmetlerinin yetersiz olması, bakım işlevinin sağlandığı aile bağlarının zayıflaması ve geleneksel olarak bakım yükünü üstlenen kadınların işgücüne katılım oranlarının artması, “bakım açığı” problemine neden olmuştur. Devletin fazla sorumluluk almaması sonucu kurumsal bakım olanaklarının gelişmemesiyle yaşlı, engelli, hasta ve çocuk bakımının yaygın olarak ailenin kadın fertlerince yapılan karşılıksız hizmet biçiminde gerçekleştirilmektedir (Toksöz ve Ünlütürk, 2011: 172). Böylece, profesyonel mesleklerde çalışan ve/veya görece yüksek gelir elde etme şansına sahip bulunan kadınlar özel sektördeki kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanmakta veya evde ücretli bir çalışandan hizmet satın almaktadır. Hizmet satın alınan bu kişiler arasında göçmen kadınların sayısı son dönemde hızla yükselmiştir.

Ekonomik nedenlerden dolayı Türkiye’de ev işçisi olarak çalışan göçmen kadınların temel göç nedenleri memleketlerinde kazandıkları paranın yetmemesi, kazandıkları para yetse bile çocuklarına daha iyi bir gelecek için para biriktirme isteği, ev alma arzusu veya kendi üniversite eğitimlerini karşılamak şeklindedir (Akalın, 2014: 119). Göçmen kadınların çalışmak için Türkiye’yi tercih etmeleri “Türkiye’nin ülkelerine coğrafi açıdan yakın olması,

vize ücretlerinin Avrupa ve ABD'ye oranla daha az olması, sosyal ortamın uygun olması, Türkiye ile ülkeleri arasında önceden bavul ticaretinin bulunması, daha önceden gelmiş akraba ve arkadaş çevresi ile yerleşik sosyal ağların kurulması ve kültürel (dilsel, dinsel veya etnik) yakınlık nedeniyledir.

Gökbayrak'a (2009: 73) göre ise yerli kadınların evde bakım hizmetleri için talep ettikleri ücretlerin, yabancılardan fazla olması da göçmen kadınların istihdam edilmesine yol açmaktadır. Yerli işgücündeki kadınların evde bakım işini ancak eşlerinin düşük kazançlara sahip olması durumunda tercih ettikleri de söylenebilir. Ayrıca, yerli işgücündeki kadınların yatılı işleri tercih etmemesi, göçmen kadın işgücü talebini belirleyen diğer unsurlardandır.

Akalın'ın (2014: 120) araştırmasında göçmen ev işçisi kadınların çoğu kendileri Türkiye'ye göç etme kararı vermişlerdir. Yine de, eş ve çocuk gibi aile üyeleri, akraba ve arkadaşlarının kararı sonucu Türkiye'ye göç eden kadınlar da vardır. Yapılan anketlerde, göçmen kadınların yaptıkları göçün varış noktasının Türkiye olmasının nedenleri "Türkiye'de ev işlerinde çalışan diğer kadın arkadaşlarının ve akrabalarının olması, farklı sektörlerde çalışan erkek akrabalarının bulunması ve yine diğer sektörlerde çalışan kadın akraba ve arkadaşlar" olarak tespit edilmiştir. Bu akraba ve arkadaşlar, memleketlerine dönmüş olsalar da Türkiye'ye göç konusunda yol göstermişlerdir

ESB ülkelerinden gelen kadınların Türkiye'ye yaptıkları göç, daha çok mekik göçü şeklinde olsa da, Türkiye'de ev işlerinde ve evde bakım alanında çalışmayı birkaç yıl daha sürdürmeyi düşünmektedirler. Bunun temel nedeni, para biriktirme arzusu ya da var olan borçlarını kapatma istekleridir. Memleketlerinde bıraktıkları çocuklarının eğitim hayatı bitinceye ve iş bulup kendi ayakları üzerinde duruncaya kadar Türkiye'de çalışmaya devam edeceğini söyleyen göçmen kadınlar da azımsanamayacak yüksek orandadır. Türkiye'de çalışma nedenlerinden birisi de memlekette ev alma isteğidir. Buna karşın, bundan sonraki hayatını Türkiye'de geçirmek isteyen, çocuklarını da buraya aldırıp çalışmak isteyen göçmen ev işçisi kadınlar da vardır (Akalın, 2014: 178).

### 3.4.2. Türkiye’de Evde Bakım Sektöründeki Göçmen Kadınlarla İlgili Araştırmalar

Türkiye’de kayıt dışı ekonomide kolaylıkla iş bulabilen kadın göçmenler genellikle yatılı ev işlerinde istihdam edilmektedir. Genellikle evde bakım hizmeti veren bu kadınlar çoğunlukla, turist vizesi ile giriş yapıp izinsiz çalışmaktadırlar. Bazıları ise üç ayda bir giriş-çıkış yapmaktadır. Kadınların kısa süreli turist vizeleriyle giriş çıkış yapmaları, döngüsel (mekik) göç biçiminde göç sürecine dâhil olduklarını göstermektedir. Sürenin sonunda vizelerini yenilemek, memleketlerindeki ailelerine çeşitli işlerde yardımcı olmak, evde bıraktıkları çocuklarının durumlarını kontrol etmek gibi nedenlerle kısa sürelerle ülkelerine dönen bu kadınların geri dönüşte Türkiye’deki aynı işe devam etmeleri zorlaşmaktadır. Bu nedenle de vize sürelerini aşarak kalmaya devam etmektedirler. Bu kadınların iş bulma sürecinde ajanslar ve/veya akraba ve arkadaş ağı rol oynamaktadır. Ülkelerine geri dönen göçmen kadınların Türkiye’deki işlerini yakınlarına bıraktıkları veya yakınları için işverenleri kanalıyla iş aramaları sıkça görülmektedir. Kadınların genellikle eş, dost, akraba aracılığıyla ulaştıkları şirketler, kadınlardan ya bir seferlik olarak işe ilk girdiklerinde komisyon almakta ya da maaşlarının bir kısmını belli süre boyunca istemektedir.

Genellikle zincirleme göç ESB ülkelerinden Türkiye’ye gelen kadınların bazılarının arkadaş ve akrabalarına evde bakım için aracılık ettikleri bilinmektedir (Kaşka, 2005: 52). Buna göre, bu kadınların bazıları iyi eğitilmiş olup bakım işleriyle ilgili hemşirelik okulu mezunu veya üniversite diploması sahibi yabancı dil bilen kişilerdir. İşverenler ise göçmen kadınların işlerini Türk kadınlardan daha iyi yaptıklarını ve çalışkan olduklarını iddia etmektedirler. Bakım işinde çalışan bu göçmen kadınların maaşları üzerinde de belirleyici etkileri olabilen aracılardan / acentelerin hem işçiler hem de işverenler için bazı standartlar oluşturdukları ve problem çözme işlevi üstlendikleri de iddia edilmektedir (Akalin, 2014: 105).

Göçmen kadınlar ile işverenler arasında aracılık yapan ajanslarla / acentelerle, göçmen kadınların arasında yapılan anlaşmalar hiçbir yazılı sözleşmeye dayanmamakta ve bu ajanslar bazen çalıştıkları sürede göçmen kadınların pasaportlarını alıkoymaktadır. Bazı ajans sahipleri, göçmen kadınların pasaportlarına el koymalarını sadece kendilerini garantilemek için değil, aynı zamanda göçmen kadınların farklı sektörlere yönelmelerini önlemek için koruyucu bir tedbir olarak belirtmişlerdir (Toksöz ve Ünlütürk, 2011: 175).

Ev işçiliği, ev içi olan özel alanda geçtiği için göçmen kadınlar sosyal ve kültürel anlamda izolasyon yaşamaktadırlar. Bu nedenle, tek gün olan haftalık izinlerinde ESB ülkeleri kökenli göçmen kadınların bir araya gelip sosyalleştikleri görülmektedir. Bu bağlamda İstanbul'dakiler genellikle Laleli'de buluşurken, Ankara'daki ESB göçmen kadınlar ise çoğu zaman Kızılay ve Güvenpark civarında bir araya gelmektedirler (Akalin, 2014: 106).

Kayıt-dışı olarak ülkede bulundukları için sınır dışı edilme korkusu, memleketlerine ve çocuklarına duydukları özlem ve olumsuz çalışma koşullar göçmen kadınların en önemli sorunlarıdır. Sokakta özgürce dolaşamayan kaçak göçmen kadınlara nazaran, mekik göçle kendi ülkelerine gidip gelenler ve izin günlerinde arkadaşlarıyla buluşma olanağına sahip olanlar daha iyi durumdadır. Sürekli ev ortamında, kimi zaman baktıkları yaşlı, hasta veya çocukla yalnız başlarına kalan göçmen kadınların, kaçak durumda oldukları için haftalık izinlerini evde geçirmeleri söz konusudur. Bu durum, göçmen kadınların rahatlamalarını da engellemektedir. Ev hizmetlerinde çalışan kaçak kadın göçmenler sağlık sorunlarını çözmek üzere kendi ülkelerinden getirdikleri ilaçları kullanmakta veya tedavi için ülkelere gitmeyi bekleyebilmektedirler (Toksöz ve Ünlütürk, 2011: 177). Sadece çok ciddi durumlarda ve gerçekten gerekiyorsa özel sağlık kuruluşlarına başvurumaktadırlar.

Kayıt dışı çalışmak zorunda olan kimi göçmen kadınlar Türklere benzemek için saçını siyaha boyatmak ve polise yakalanmamak için kamuya açık yerler yerine arkadaş evinde buluşmak gibi önlemler almaktadırlar. Yalnızlık çeken, ülkelerindeki çocuklarını özleyen, para biriktirebilmek için kısıtlı bir yaşam süren ve aldıkları eğitimlere rağmen daha itibarsız işlerde çalışan göçmen kadınlar, kimi zaman ise işe başlarken işverenlerince veya aracı kişilerce pasaportlarına el konulması nedeniyle onlara bağımlı olmaktadır (Akalin, 2014: 107).

Göçmen kadınların kurduğu ilişki ağları ve aracı kurumları inceleyen Kaşka (2005: 50) ise ev işlerinde istihdam edilen yabancı kadınların, istihdamın düzenlilik kazanmasına yardımcı olmaları ve yerli kadın işgücünün istemediği işleri ve çalışma saatlerini kabul ettikleri için aslında yerli emeğe rakip olmadıklarını iddia etmiştir. Öte yandan, yabancıların Türkiye'de ev işçisi olarak çalışmak için yapacağı yasal başvuru koşullarının zor ve dışlayıcı olduğu, göçmen kadınların iş başvurusu yapmasının yeterli olmadığı ve asıl başvurunun işverenlerce yapılması gerektiğinden dolayı sistemin sorunlu olduğu da ileri sürülebilir.

48 farklı ev işçisi göçmen kadın ile görüşen Akalın'ın (2014: 111) araştırmasında bu kadınların yaş grubunun 18 ila 63 arası gibi geniş bir yelpazede bulunduğu ve genellikle meslek okulu ya da üniversite mezunu oldukları görülmüştür. Göçmen kadınların 10 tanesi hemşirelik okulu mezunu iken sadece 1 tanesi anaokulu öğretmenliği eğitimi almıştır. Ancak göçmen ev işçisi kadınlar, başka alanlarda eğitim almış olsalar bile göç etmeden önce kendilerine ilişkin talebi artırmak için hemşirelik ile ilişkili kısa süreli eğitimlere katıldıklarını beyan etmişlerdir. Görüşülen 48 kadından 23 tanesi evli iken, 11 tanesinin eşi vefat etmiş, 10 tanesi boşanmış ve 4 tanesi de bekârdır. Bu göçmen kadınların yarısı Gürcistan uyruklu iken 9'u Özbekistan ve 8'i de Türkmenistan vatandaşıdır.

Ülkeye yeni gelen göçmen kadınlar, ilk geldiklerinde kendilerine güven sağlayan akrabaları, hemşerileri veya aracılar tarafından kandırılarak oturma izni, sağlık tedavisi veya memlekete para gönderme gibi bahanelerle ellerindeki paralar alınabilmektedir. Vizesini geciktirenlerin ödemesi gereken ceza da ciddi miktarlarda olup bazı göçmen kadınlar sokakta karşılaştıkları kimi polisler ve sivil erkekler tarafından "resmi makamlara ihbar tehdidi" ile gasp edilmektedirler. Tüm bunların yanı sıra, sürekli değil de geçici olarak algılandıkları için işverenlerce işlerine de son verilmektedir. Bu hızlı dönüşüm, güven ilişkisinin kurulmasını da zorlaştırmaktadır (Özbay, 2012: 150).

Akalın'ın (2014: 113) çalışmasındaki denek göçmen kadınların sadece 4 tanesi 1 yıldan daha az bir süredir Türkiye'de bulunmaktadır, 44'ü ise 1 yıl ile 20 yıl arası sürelerle Türkiye'de bulunmaktadır. Bu kadınların bir kısmı daha önce de belirli süreler için Türkiye'ye gelip çalışıp ülkelerine geri dönmüşlerdir ve sonra Türkiye'ye tekrar gelip çalışmaktadırlar. Mekik göçü yapan bu kadınların tekrar ikinci kez gelmelerindeki ana neden, Türkiye'de kazanıp ülkelere götürdükleri paranın bitmiş olmasıdır. Ayrıca kayıt dışı göç durumunda Türkiye'de kalma süreleri uzadıkça kadınların ödeyecekleri cezalar da artmaktadır. Bundan dolayı, kadınlar ülkelere geri dönüp cezalarını ödemekte ve Türkiye'ye girişlerinin yasak olduğu sürenin geçmesini bekleyerek tekrar Türkiye'ye giriş yapmaktadırlar.

Öte yandan, Türkiye'deki göçmen kadınların istihdam ilişkilerini inceleyen Yanık (2016: 93) aslında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nden (İŞKUR) lisanslı olan özel istihdam bürolarının veya serbest piyasadaki kimi danışmanlık firmalarının, esasında bakıcı olarak çalışacak olan göçmen kadınlara aracılık yaptıklarını ileri sürmüştür. Buna göre,

gündelikçi olarak çalışacak ve evler ile işyeri, büro temizliğinde istihdam edilecek olan kadınlar ise daha çok temizlik şirketlerince istihdam edilmektedirler

Akalın'ın (2014: 114) araştırmasındaki göçmen kadınların 4 tanesi hariç çoğu kendi memleketlerinde çalışmış olup hemşirelik, öğretmenlik, bankacılık, kuaförlük, muhasebecilik, mühendislik, marketçilik, küçük çaplı ticaretçilik ve fabrika işçiliği gibi çeşitli alanlarda istihdam edilmişlerdir. Görüşülen göçmen kadınlardan birisinin eşi Ankara ilinde oto yıkamada, diğer bir göçmen kadının eşi ise İstanbul'da fırında çalışmaktadır. İki kadının eşi ise Türkiye'de çeşitli sürelerle olmak üzere tamirat, boya-badana, inşaat ve bağ-bahçe işlerinde çalışmaktadır. Ancak çoğu göçmen kadının eşi ya memleketlerinde veya başka ülkelerde düzensiz işlerde çalışmakta veya işsizdirler. Öte yandan, göçmen ev işçisi kadınların eşleri Türkiye'de ikamet etse bile eğer yatılı olarak çalışıyorlarsa eşleri ile izin günlerinde ve genellikle tuttıkları evlerde görüşebilmektedirler.

Türkiye'deki göçmen ev işçileri genellikle çalıştıkları evde yaşarken, bir kısmı ise kendi imkânları ile oda kiralamakta ve birden fazla işveren için çalışmaktadırlar. Göçmen ev işçileri için belirlenen aylık sabit maaş, işin zorluğu (örneğin çok katlı evler), diğer ek olanaklar ile işveren – işçi ilişkisine dayanmaktadır. Çoğunlukla izin günleri için de cep harçlığı alan göçmen kadınların işverenleri; vize süresi ihlalleri için de ödeme yapmakta, dini tatiller için cep harçlığı vermekte ve kimi zaman da giyecek-yiyecek yardımı yapmaktadır. İşçi – işveren ilişkisine bağlı olarak göçmen kadınlar belirli aralıklarla ülkelerine telefon açabilmektedirler (Kaşka, 2005: 53).

Çocuk sahibi olan göçmen ev işçisi kadınların çocuklarının çoğu öğrencidir, on bir tanesi ise herhangi bir işte çalışmamaktadır. Göçmen kadınların çocukları herhangi bir işte çalışsalar, hatta doktor, öğretmen gibi kariyer mesleklerle emek piyasasına dâhil olsalar ve hatta aile üyeleriyle aynı evde yaşayarak masraflarını asgariye düşürseler bile ekonomik olarak Türkiye'de ev işlerinde çalışan anneye bağımlıdırlar (Akalın, 2014: 117).

Göçmen ev işçisi kadınlar Türkiye'ye vardıklarında ise ya tanıdıkları tarafından ya da aracı şirket / ajans temsilcilerince karşılanılmaktadırlar. Hatta bazen iş bulana kadar bu aracılar göçmen kadınlara barınma ve konaklama olanağı da sağlamaktadırlar. Göçmen kadınlar sınırı geçerken pek problem yaşamamaktadırlar çünkü genellikle geçerli turist vizesi ile giriş yapmaktadırlar. Bu kadınlar geliş biletlerini ve vize ücretlerini çoğunlukla

kendileri karşılarken aile üyelerinden, arkadaşlarından veya aracı kişilerden borç alanlar da olmaktadır (Akalin, 2014: 123).

Ekonomik kaynakların ve paranın kişiler üzerinde bir yaptırım, iktidar ve tehdit aracı olarak kullanılmasını “ekonomik şiddet” olarak tanımlayan Yalçın (2015: 53), Türkiye’de çalışan göçmen ev işçisi kadınların yaşadıkları ekonomik şiddet türlerini “ücretlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi, aracı şirket ve kişilere birden fazla kez ödeme yapmak zorunda kalmaları, uzun çalışma saatleriyle çalışılmak zorunda kalmaları, zorla çalıştırılmaları, hasta oldukları veya kaza geçirdiklerinde şikâyet edememeleri, sağlık ödemelerinin yüksek olması ve hastaneye gidememeleri, yabancı olduklarını fark eden kişilerin kendilerini sivil polis olarak tanıtip sınır dışı etmekle tehdit edip para talep etmeleri ve emeklerinin çok altında ücret almaları” olarak sıralamıştır.

Akalin’ın (2014: 124) araştırmasında göçmen ev işçisi kadınların sadece %16’sı aracı şirketler / ajanslar vasıtasıyla Türkiye’ye geldiklerini belirtmişlerdir. Bazı aracı kişiler de göçmen kadınların gelmesinde rol oynadıkları gibi Türkiye’ye mal getirme, Türkiye’de çalışan bu kadınların eşyalarını ve gönderdikleri malları getirip götürme gibi işleri de yapmaktadırlar. Aracı şirket / ajans vasıtasıyla iş bulan göçmen kadınlar genellikle bir aylık maaşlarını “iş bulma komisyonu” olarak bu şirketlere / ajanslar vermek zorundadırlar. Bu bir aylık maaş, bazen işveren ile işçi tarafından ortak olarak da ödenebilmektedir. Bazen de işçiler aracı şirketlere bir aylık ücretlerinin yarısını ödemektedir. Zaman zaman ise sadece işveren, kendisine göçmen ev işçisi bulan aracı şirkete para ödemektedir (Akalin, 2014: 126). Aracı kişiler de iş buldukları bu göçmen kadınlardan çoğunlukla komisyon almaktadırlar. Görüleceği üzere komisyon alma durumu ister ajans / şirket isterse aracı kişi olsun, tamamen işveren ve ev işçisi göçmen kadın ile anlaşarak yapılmakta ve kişiden kişiye ya da duruma göre değişmektedir.

Yalçın’ın (2015: 54) çalışmasında görüşülen kadınların istisnasız hepsi sokakta kendilerinin sivil polis olduklarını söyleyenlerce tehdit edilerek para vermek zorunda kaldıklarını, hatta kaldıkları yer anlaşılmaması diye yollarını değiştirerek evlerine döndüklerini belirtmişlerdir. Sadece bu kişiler değil sokaktaki başka adamların da sözlü tacizine maruz kalan göçmen ev işçisi kadınlardan bazıları, ilk işini bulan aracı firmaya ilk maaşlarını vermelerine rağmen iş değiştirdiklerinde bu aracı firmaya yine para vermek zorunda kalmışlardır. İlk maaşın tamamı ile yarısını komisyon olarak vermek zorunda kalan

göçmen ev işçisi kadınlardan bazıları ise sonraki işlerini arkadaşları veya eski işverenlerinin aracılığıyla bulmuşlardır.

Gündelikçi olarak ev işlerinde çalışan göçmen ev işçisi kadınlar ev temizliği, ütü, yemek gibi işleri üstlenmektedir. Gündelikçi olarak çalışan bu göçmen kadınlar düzenli olarak yani hafta bir veya birkaç ya da on beş günde bir aynı işverenlerin evlerine temizliğe gidebildikleri gibi, tamamen düzensiz yani iş oldukça da temizlik işine gidebilmektedirler. Düzensiz olarak gündelikçilik yapan göçmen kadınlar, çocuk veya yaşlı / hasta bakımında çalışan arkadaşları izin için memleketlerine gittiklerinde arkadaşların işlerini onlar izinlerinden dönene kadar devralabilmektedirler (Akalin, 2014: 139).

Kimi göçmen kadınlar yaşlı/hasta bakımını sadece geceleri (bazen yatılı kalarak) veya sadece hafta sonları yapmaktadırlar. Yaşlı/hasta kadın/erkek bakımında çalışan kadınlar baktıkları kişinin şekerini ölçüp iğne yapmak, ilaçlarını vermek, bakılan kişi gece kalkınca yardımcı olmak, bakılan kişinin yatırılıp kaldırılması ile bakılan kişinin öz bakımını yapmak, tekerlekli iskemle ile çıkarıp gezdirmek, yemek yedirmek, masaj yapmak, bakılan kişinin banyosuna yardım etmek gibi görevleri yerine getirmektedirler. Bu görevlere evin temizliği, yemek yapma, bulaşık ve çamaşır yıkamak ile ütü, alış veriş, misafire hizmet ve hatta köpek bakımı gibi işler de eklenmektedir (Akalin, 2014: 140).

Göçmen ev işçisi kadınların çoğunluğu kazandıkları para ile Türkiye'de ve ülkelerindeki borçlarını ödemektedir. Bunlar, arkadaşlarından aldıkları borçlar veya memleketteki bankalardan alınan kredi ödemeleri de olabilmektedir. Kadınların geneli kazandıkları parayı memleketlerine göndererek temel aile giderlerini karşılamaktadırlar. Kadınların önemli giderlerinden birisi memleketteki çocuklarının eğitim masraflarıdır. Kadınlar bazen kazandıkları paraları ev almak ya da çocukların evliliği ve düğün masrafları için harcamaktadırlar.

Akalin'ın (2014: 142) çalışmasında görüşülen göçmen ev işçisi kadınlar, maaşlarını genellikle düzenli ve vaktinde aldıklarını söylemektedirler. Bu kadınlar, eğer maaşlarını düzenli almazlar ise zaten o evde artık çalışmayacaklarını da belirtmişlerdir. Kadınlar genellikle çalışma izni ve paralelinde gelen sigortalanma süreçlerinden sonra maaşlarının azaldığını ifade etmişlerdir. Bu çalışmada kimi kadınların aylık ücretlerinin 400 – 800 Amerikan Doları arasında, kimilerinin ise 600 – 950 TL arasında olduğu görülmüştür. Bazı

kadınlar ise izin günlerinde 20 – 30 TL izin ücreti de almaktadırlar. Gündelikçi olarak çalışan göçmen kadınların günlük ücretlerinin 80 – 120 TL olduğu, sadece hafta sonları yaşlı çifte bakan bir kadının haftalık 160 TL aldığı ve sadece geceleri yaşlı bakan bir göçmen kadının ise aylık 400 TL aldığı görülmüştür. Ücretler aracı şirket ve işçi arasında belirlenebildiği gibi direk aracı şirket ve işveren tarafından ve işveren işçi arasında da belirlenebilmektedir. Bazı durumlarda ücretlere doğrudan işveren de karar verebilmektedir.

Toksöz ve Ünlütürk'ün çalışmasına (2011: 180) göre göçmen kadınlar temizlik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi işlerde çalışıp yaklaşık 300-800 \$ arası maaş almışlardır. Tabii ki bu maaşlar döviz üzerinden olup Türk Lirasının özellikle dolar karşısındaki kuruna göre bu miktar artmakta veya -son yıllardaki kur artışından dolayı- çoğunlukla azalmaktadır.

Aslında ücret belirleniminde küçük miktarda değişiklikler yapılmakta ve Türkiye'de göçmen ev işçilerine ödenen ücrete ilişkin genel rayiç bedele uyulmaktadır. Ancak ev içerisindeki farklı işler için farklı ücret verme prensibi de yer yer uygulanmaktadır. Ücretlere zam yapılması ise daha çok işçi ile işveren arasındaki ilişkilere göre belirlenmektedir. Dil bilmek ücretin artması için önemli bir ölçüt olup Türkiye'ye ilk geldiklerinde düşük maaş alan göçmen ev işçisi kadınların, zamanla Türkçe öğrendikçe daha çok maaş alabilmektedirler. Farklı kentlerde, hatta aynı kentin farklı semtlerinde farklı maaşlar verildiği de görülmektedir (Akalin, 2014: 143).

Türkiye'de evde bakım sektöründe çalışan göçmen kadınların yatılı olarak çalışmalarının avantajları kadar dezavantajları da vardır. Yatılı çalışma bu kadınların barınma gereksinimini karşılamının yanında “sokak”ta karşılaşılabilecekleri olumsuzluklardan da koruyan bir “avantaj” taşımaktadır. Yatılı çalışma ayrıca kadınların bulundukları ülkede “ortalarda görünmelerine, dikkat çekmelerine” de engel olunmakta ve böylece sınır dışı edilme korkuları bir ölçüde azalmaktadır. Ancak yatılı çalışmanın birçok dezavantajı da vardır. Çalışma saatlerinin belirsiz olması, işyeri / ev ayrımının olmaması anlamına da gelmektedir. Kadınların çalışma izinlerinin olmaması hatta ülkede yasadışı bulunuşları, ev ortamı içinde yaşanabilecek olası bir kötü muameleyi gerekli mercilere bildirmemelerine yol açmaktadır (Etiler ve Lordoğlu, 2010: 99). Yatılı çalışmanın bu dezavantajlı durumundan sömüren kimi işverenler ise göçmen ev işçisi kadınların pasaportlarına el koymakta ve onları polise ihbar etmekle tehdit edebilmektedirler.

Yatılı kalarak çalışan göçmen ev işçisi kadınların büyük kısmı, haftada bir gün olmak üzere sabah çıkıp akşam gelmek suretiyle izin kullanmaktadırlar. Kadınların bazıları ise izne bu çıktıkları günlerde gece dışarıda kalmakta ve tam 24 saat olmak üzere haftalık izin kullanmaktadırlar. Çocuk bakımında çalışan göçmen kadınların ise yaz aylarında 10 gün yıllık izin kullanabildikleri tespit edilmiştir (Akalin, 2014: 144). Haftalık izin günlerinde geceyi dışarıda geçiren göçmen kadınlar genellikle kendi akrabaları, arkadaşları veya tanıdıkları ile ortak tutulan evlerde kalmaktadırlar. Bazı kadınlar ise izin günlerinde açık havada gezmekte, park veya pastane gibi yerlerde vakit geçirmektedirler. İzin günlerinin süresine göre İstanbul, Kapadokya, Beypazarı veya başka yakın yerlere günübirlik ziyaretler de yapılabilmektedir.

Eğer önceki işverenler ile olumlu bir iletişim sağlanmış ve bu iletişim devam ediyorsa, kimi göçmen kadınlar izin günlerinde eski işverenlerini evlerinde ziyaret etmekte veya bu kişilerle dışarıda buluşmaktadırlar. Daha önce yaşlı bakımında çalışıldıysa ve bu kişinin vefatı gerçekleşiyse bakılan kişinin çocukları ile görüşülmekte ve bu kişiler evlerinde ziyaret edilmektedir. Bu durum ulus-ötesi ağların şekil alması sürecinde göçmen olmayan yerli kişilerin de etkilerini göstermektedir (Akalin, 2014: 145).

Etiler ve Lordoğlu'nun (2010: 108) araştırmasında ise ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların yaşadıkları sağlık sorunlarına odaklanılmış olup göçmen ev işçisi kadınların “bel ağrısı, böbrek ağrısı, çarpıntı, mide ağrısı, kan basıncında yükselme ve alerjik deri döküntüleri” gibi sağlık problemleriyle karşılaştıkları saptanmıştır. Hipertansiyonu ve kansızlık gibi kronik hastalıkları olan birkaç kadın ise bu rahatsızlıkları zaman zaman yaşadıklarını ama gündelik yaşamlarını pek etkilemediğini ifade etmişlerdir. Örneğin hipertansiyonu olan kadınlar, sinirlenince ve yorulunca baş ağrısından yakınırken, kansızlığı olanlar ise arada bir çarpıntı olduğunu söylemekle yetinmişlerdir. Öte yandan, bu sağlık sorunlarının göç kararının ya da buradaki işlerinin önünde engel olmaması, her iki hastalığın da “belirtisiz seyreden” hastalıklar olması ile ilişkili olarak görülebilir. Diğer taraftan ise bu araştırmada görüşülen kadınlardan birisi ise yaşadıkları sağlık problemlerini “işini kaybetmemek veya işverenden sağlık harcaması için para çıkmasını” diye işverenlerine bildirmediğini belirtmiştir. Ev işçisi göçmen kadınların bu kadar sağlıklı olmalarının arkasında eksik bildirimlerin yanı sıra, sağlıklı kadınların göç etmesi ve hastalananların ülkelerine geri dönmesi ile ülkelerinde her işini kendisi yapan ve “bulaşık ile çamaşır

makinesi, elektrik süpürgesi kullanmayan” kadınların bedensel olarak daha hazır ve diri olmaları da olabilir.

Akalın’ın (2014: 146) araştırmasında görüşülen 48 kadından 35 tanesi, ülkelerinde aldıkları eğitim ile Türkiye’de yaptıkları iş arasında hiçbir ilişki olmadığını belirtmiştir. Aldıkları diplomaların Türkiye’de geçerli olması halinde Türkiye’de kendi mesleklerini yapmak isteyen göçmen kadınlar ile karşılaşmıştır. Yine bu 48 kadından 7 tanesi Türkiye’de çalışma izni almıştır. 1 tanesi ise işverenince özel sigortalı yapılmıştır. Sigortası olmayan kadınlar ise hasta olmamak için çaba gösterdiklerini belirtmişlerdir. Buna göre, bir kısmı hastalanınca ya hiç doktora gitmeyip kendilerine ilaç almakta, bir kısmı ise doktora gitmektedir. Doktora gidenlerin bazılarının tedavileri işverenlerince karşılanırken, bazıları ise tedavi masraflarını kendileri sağlamaktadırlar. Sigortası olmayan kadınlardan kimileri ise memleketlerinde doktora gittiklerini ve ilaçlarını ise Türkiye’den aldıklarını belirtmişlerdir. Sigortasız olan göçmen ev işçisi kadınlardan hemşire olanları ise hemşire oldukları için kendilerine bakabildiklerini anlatmışlardır. 48 kadından 8 tanesi kendi ülkelerinde sigortaya sahipken, bunlardan ikisi memleketlerinde emekli olmuşlar ama emekli maaşlarının düşük olduğundan yakınmaktadırlar. Ülkelerinde sigortalı olan altı göçmen ev işçisi kadının emekliliği hak etmeleri için ya ülkelerine dönüp bir süre daha çalışmaları veya dışarıdan ödeme yapmaları gerekmektedir (Akalın, 2014: 147).

Etiler ve Lordoğlu’nun (2010: 109) saha araştırmasında görüşülen kadınların ruhsal sağlıklarına ilişkin tespitler bakıldığında ise sınır dışı edilme korkusu ile stres yaşadıkları ve sokakta özgürce dolaşamamaktan dolayı ruhsal anlamda boşalamadıkları gözlemlenmiştir. Kadınlardan birisi sokakta rahatça gezmek için başörtüsü ve pardösü giydiğini, çünkü polislerin bu tarz giyinen kadınlara kimlik sormadıklarını beyan etmiştir. Ülkede kaçak olan kadınların kaygı düzeyleri çok yüksek iken mekik göçü ile ülkelerine sık sık gidip gelen kadınların ise ruhsal anlamda daha iyi durumda oldukları görülmüştür. Öte yandan, görüşülen kadınların neredeyse tümünde en az bir tane psikosomatik rahatsızlık söz konusudur. Somatizasyon ya da psikosomatik rahatsızlıklar, acının bedenselleşmesi ya da ruhsal-toplumsal sorunların bedensel yakınmalar yoluyla anlatılması olarak tanımlanmaktadır (Etiler ve Lordoğlu, 2010: 110). Araştırmaya katılan kadınların hemen hepsi, geride bıraktıkları yakınlarına özellikle de çocuklarına özlem duyduklarından bahsetmiştir. Kadınlardan biri, yakın zamanda annesinin öldüğünü 4 yıldan beri annesini görmediğini, yasa dışı bulunduğu için cenazeye bile gidemediğini belirtmiştir.

Akbıyık'ın (2013: 232) çalışmasında ise görüşülen 12 göçmen kadının 7 tanesi memleketinde de bakıcı olarak çalıştığını ve 2 tanesi ise kendi memleketinde temizlikçi / hizmetçi olarak çalıştıklarını belirtmiştir. Kadınların hepsinin sağlık harcamalarını işverenleri karşılamaktadır ve yine kadınların hepsi işverenlerinin konutunda yatılı olarak kalmaktadırlar. Çalışmaya katılan bu kadınların en büyük korkuları pasaportlarına el konulması, sınır dışı edilmeleri ve polise şikâyet etmekle tehdit edilmeleridir.

Kaçak durumda oldukları için sağlık kuruluşlarına başvuramayan ev işçisi göçmen kadınların acil olmayan hastalıkları için ülkelerine gidince orada muayene olduklarını veya işverenlerince tedavi ettirildiklerini saptayan Etiler ve Lordoğlu (2010: 112), bu kadınların sağlık sorunlarını çözmek için “ülkelerinden ilaç getirtmek, geleneksel tıp yöntemlerinin (şifalı ot kullanımı, bardak çekme, ceviz veya bal gibi yiyecekler tüketme vb.) kullanmak ve hatta ülkelerinden kocakarı ilacı tabir edilebilecek şeyler getirtmek” gibi çözümlere başvurduklarını belirtmişlerdir.

Özellikle Eski Sovyet Bloğu (ESB) ülkelerinden gelen göçmen kadınların memleketlerine para ve eşya göndermeleri yoğun bir düzeyde olup bu alanda da bir göç endüstrisi olmuştur. Buna göre, aracı şirketler, otobüs firmaları veya tanıdık arkadaşlar memlekete para ve eşya göndermede ücretsiz veya 100 dolar için 3 dolar komisyon alarak aracılık yapmaktadırlar (Akalın, 2014: 151). Memleketlerindeki aile üyeleri çalışıyor olsalar bile aldıkları ücretler düşük olduğu için Türkiye’de çalışan göçmen kadınların göndereceği parasal desteğe ihtiyaç duymaktadırlar.

Türkiye’deki sığınmacı, mülteci ya da genel olarak ihtiyaç içindeki göçmenler için tasarlanan barınma, sosyo-ekonomik destekler, sağlık hizmetlerine erişim, tercümanlık, danışmanlık, eğitim ya da psikolojik destek gibi kapsamlı sosyal hizmetler olmadığını ileri süren Coşkun (2017: 1307); geçici kimlik numaralarını temin edebilen sığınmacı ve mültecilerin, kısıtlı erişilebildikleri sağlık, eğitim ve sosyo-ekonomik desteklerden bahsedilebildiğini ifade etmiştir. Aslında Coşkun’un (2017: 1308) kastettiği, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) ile uluslararası koruma başvurusu sahibi veya uluslararası koruma statüsü sahibi kişiler ve aile üyelerinin gönderildikleri uydu kentlerde ilköğretim ve ortaöğretim hizmetlerinden, sosyal yardımlardan ve ödeme gücü yoksa sağlık hizmetinden yararlanabilmeleridir. Buna göre herhangi bir sağlık güvencesi ve ödeme gücü

olmayan sığınmacılar, geçici kimlik numaraları ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tabi olabilmektedir.

Türkiye'deki sığınmacılara yönelik olarak kamu kurumları (AFAD, AÇSHB, Kızılay vd) aracılığıyla bazı kurumsal sosyal hizmet faaliyetleri yürütülmekte iken kimi uluslar arası kuruluşlar ve yerel yönetimler de sığınmacılara yönelik destekler sunmaktadırlar. Diğer taraftan ise özellikle son yıllarda birçok Sivil Toplum Kuruluşu (STK) da mültecilere yönelik rehberlik, eğitim ve sağlık gibi hizmetlere erişimin yanı sıra danışmanlık, ikinci el eşya, giysi ve yakacak yardımı, market çeki, kısıtlı maddi destek, dikiş ve kuaförlük gibi mesleki eğitim, Türkçe ve İngilizce kursları ile çocuklara yönelik eğitimler sunmaktadırlar (Coşkun, 2017: 1308). Fakat bir iki yıllık projeler ile yerli veya uluslar arası finansman ile sürdürülen bu STK hizmetleri kalıcı olmayıp birkaç yıl içinde projenin sonlanmasıyla sadece kısıtlı sayıda mülteci veya sığınmacıya erişim sağlamaktadır.

Zorla çalıştırma, uzun çalışma saatleri, paraların ödenmemesi veya eksik ödenmesi, işverenlerin yabancı işçilerin pasaportlarına el koyması ve sınır dışı edilme korkusu, Türkiye'ye özellikle ESB ülkelerden göç etmiş kadınlar tarafından dile getirilen ortak şikâyetlerdir. Her ne kadar "*Hasta Hakları ve Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliğine*" aykırı da olsa, Türkiye'de belgesiz göçmenin sağlık hizmet hakkı yoktur ve bu hizmeti alıp almamaları görevlilerin iyi niyetine bağlıdır (Kaşka, 2005: 51). Göçmenler çoğunlukla, işyerlerinin sağlıksız şartlarında, uygunsuz bölümlerinde yatmakta, hastalandıklarında ya da kazalara maruz kaldıklarında da şikâyetle bulunamamaktadırlar (Erdem ve Şahin, 2008: 72).

Koruma altındaki mültecilerin ve sığınmacıların dahi kısıtlı haklara sahip olduğu Türkiye'de kağıtsız (belgesiz) göçmenler sosyal haklar ve hizmetlerin tamamen dışına itilmektedirler. Bu göçmenlerin, sosyal hizmetler bir yana hayati öneme sahip sağlık hizmetine dahi erişimleri bulunmamaktadır. Aslında acil sağlık hizmetlerine erişim herkes için evrensel ve Türkiye'de de yasal bir hak olarak tanımlanmasına rağmen çoğu zaman sınır dışı korkusu gibi sebeplerden dolayı göçmenler için erişimi çok mümkün olmamaktadır. Nitekim hastane yönetimleri özellikle ücretin ödenmediği durumlarda ve hatta acil servislerden yapılan girişlerde bile kağıtsız göçmenleri polise şikâyet etmekte veya rehin tutabilmektedirler (Coşkun, 2017: 1308).

Hele bu kağıtsız göçmenlerin kadın olmaları durumunda yaşadıkları mağduriyetler daha da artmaktadır. Bu göçmen kadınlar için sağlık; ancak yüksek fiyatlarla erişilebilen bir hizmete dönüşmektedir çünkü bazı özel ya da kamu hastanelerinde pasaport göstermek yeterli olsa da yasal ücretlendirme ile turistlerden ve ‘yabancıardan’ standart hizmet bedellerinin üç katı ücret talep edilmektedir (Coşkun, 2017: 1309). Bu fiyat artışında, hastane çalışanlarının bu göçmen kadınların “ev işçisi” olduklarını anlamaları ve Türkiye’ye para biriktirmek için geldiklerinden dolayı mutlaka hastaneye ödeyecek paraları olduklarına inanmalarının da etkisi olabilir.

Yukarıda yer verilen ve Türkiye’deki ev işçisi göçmen kadınlara değinen araştırmalar özetlenecek olursa; tarihsel süreç içerisinde ülkemizdeki kaçak yabancı işçileri araştıran Özbay’ın (2012) çalışması, Türkiye’ye ilk gelen yabancı işçi kadınların kökeni ve tercih edilme nedenlerini ortaya koyması ile göçmen kadınların kaçak oldukları için ülkemizde yaşadıkları güvenlik sorunlarını ortaya koyması açısından değerlidir. Kaşka (2005: 51), yönetmeliklere aykırı olarak ülkemizdeki göçmen kadınların sağlık hizmeti alamamalarına dikkat çekmiş ve göçmen kadınlar ile evlerinde çalıştığı kişiler arasındaki işçi-işveren ilişkilerini incelemiştir. Göçmen kadın emeğini odak alan Demirdizen (2013: 337) ise göçmen kadınların Türkiye’deki oturma izni süreçlerinin altını çizmiştir. Göçmen kadınların yaşadıkları ekonomik şiddeti araştıran Yalçın (2015: 53), Türkiye’deki göçmen ev işçisi kadınların karşılaştıkları ekonomik şiddet türlerini sıralamıştır. Yanık (2016) ise göçmen ev işçisi kadınların çalışma koşullarına eğilmiştir. Toksöz ve Ünlütürk (2011: 166) ise araştırmalarında göçmen kadınların aylık kazançlarını tespit etmekle kalmamışlar göçmen kadınlar ile Türk vatandaşı işverenleri arasındaki aracılar ve ajanslarla ilgili bilgilere de yer vermişlerdir.

Göçmen kadınların toplumsal ve ekonomik varoluşlarını sosyolojik açıdan ele alan Akalın’ın (2014) saha çalışmasındaki tespitler ise diğer saha araştırmalarına ışık tutmakta olup özellikle yaş, medeni durum, mesleki eğitim gibi temel faktörlerin yanı sıra özellikle göç nedeni ve süreci ile ailevi durumları gibi farklı alanlardaki saptamalarıyla önem arz etmektedir. Göçmen ev işçisi kadınların yaşadıkları şehirlerdeki buluşma ve sosyalleşme noktalarından sokakta yaşadıkları korkularına, Türkiye’de bulunma sürelerinden çocuklarının eğitim durumlarına, kazandıkları parayı değerlendirme yöntemlerinden göç etme kararlarına, izin kullanabilmelerinden maaşlarını alma durumlarına kadar farklı

konuları saha çalışmasında inceleyen Akalan'ın (2014) araştırması çok önemli bir kaynak olup bu nedenle bu tezde de sıkça yer almıştır.

Türkiye'de ev hizmetlerinde çalışan yabancı işçilerin yaşadıkları sorunlara sosyal politika ve sosyal güvenlik penceresinden çözüm üretebilmek için konunun uluslararası sözleşmelerde ve ulusal mevzuatta nasıl ele alındığının irdelenmesi ve hatta ülke örneklerinin incelenmesi gerekmektedir. Tezin bir sonraki bölümünde de bu yapılmıştır.



#### 4. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN GÖÇMEN İŞÇİLERE YÖNELİK ULUSAL VE ULUSLARARASI SOSYAL MEVZUAT

Bu başlık altında, kısaca sosyal güvenlik ve sosyal politika kavramlarına değinilerek uluslararası sözleşmelerde ev hizmetlerine ilişkin düzenlemeler ile dünyadaki belli başlı ülkelerdeki uygulamalar (ücret, izin, iş sağlığı ve güvenliği, analık izni, çalışma süresi vb.) incelenmiş ve Türkiye’deki mevzuat ile düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre sosyal güvenlik; meslekî, fizyolojik ya da sosyo-ekonomik risklerden dolayı geliri kesintiye uğramış kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için faydalandıkları sistemler bütünü olup ilk örnekleri yoksulluk, çalışma ve yerleşim için çıkarılan kanunlarda görülmüştür. Sosyal yardımlardan sosyal sigortaya ilk dönüşüm İngiltere’de gerçekleştirmiş ve bunu daha sonra Almanya takip etmiştir. Büyük Buhran sonrası ABD’de Yeni Dalga politikaları çerçevesinde sosyal güvenlik politikalarına geçilmiştir. Osmanlı’da ise aile, vakıflar, loncalar, esnaf birlikleri, sandıklar ve Ahilik Teşkilatı vasıtasıyla önemli sosyal fonksiyonlar yerine getirilmiş olup Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte kurulan yeni devlette de kanunlar vasıtasıyla bunlar yapılmaya çalışılmıştır.

Emek piyasasındaki işçi – işveren arasındaki sorunların çözümüne yönelik önlemler ilk planda sosyal politika olarak düşünülmektedir. Öte yandan, aslında bu önlemler modern manada ise emek ve denge arasındaki dengenin sağlanması çabaları olarak da tanımlanabilir. Sosyal adalet, denge ve bütünleşmeyi de içeren sosyal politika denince akla sosyal dışlanma, ayrımcılık, çevre sorunları, tüketici hakları ile tüm dezavantajlı gruplara yönelik politikalar gelmektedir. Sanayileşme, Fransız Devrimi, küreselleşme ve çok uluslu şirketleşme, sosyal politikanın ortaya çıkışı ve dönüşmesindeki bazı kilometre taşlarıdır. Küreselleşmenin getirdiği kapitalist sistemdeki aksaklıkları gidermek ve sorunları isyana dönüşmeden çözmek sosyal politikanın amaçlarındandır. Mecelle ve Dilaver Paşa Nizamnamesi, Osmanlı’daki sosyal politika düzenlemeleri olarak kabul edilebilecek içeriklere sahiptirler. Henüz Kurtuluş Savaşı devam ederken TBMM tarafından çıkarılan kanunlarla sandıklar kurulmuş ve fazla çalışma ücretleri düzenlenmiştir. Borçlar Kanununu, Hıfzıssıhha Kanunu ve İş Kanunu, çıktıkları dönemin sosyal politikalarını yansıtan hükümler içermişlerdir. 1960–1980 döneminde sosyal politikalar ile ilgili pozitif düzenlemeler içeren kanunlarda toplu iş sözleşmeleri, grev, lokavt ve sendikacılık hükümleri yer almıştır. Öte yandan Türkiye’de sosyal politikalar, Türkiye’nin paternalist devlet geleneği etkisinde geliştiği için

Batı’da gerçekleşen soysal ve sınıfsal dinamiklerin bir ürünü olarak değil de, devletin etkin olduğu bir sistem olarak gerçekleşmiştir. Günümüz Türkiye’sinde ise sosyal politika genellikle sosyal güvenlik sistemleri, sosyal sigortacılık, sosyal yardımlar ve sosyal hizmet kavramı ve uygulamaları ile sınırlandırılmıştır.

Sosyal güvenlik ve sosyal politikanın ev hizmetlerine de bazı yansımaları olmuştur. Evrensel anlamdaki düzenlemelere bakılacak olursa BM’nin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Yaşadıkları Ülkenin Vatandaşı Olmayan Kişilerin İnsan Hakları Beyannamesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme aracılığıyla ev hizmetlerinde çalışan göçmen ev işçilerinin sosyal güvenlik hakları korunmaya çalışılmıştır.

ILO’nun (2015: 16) “Göçmen İşçiler Küresel Tahminleri” ile “Göçmen Ev İşçileri İçin Uygun İş” başlıklı raporlarına (ILO, 2016: 25) göre 11,5 milyon göçmen ev işçisi olduğu tahmin edilmektedir. Dolayısıyla ILO bu alanda bazı düzenlemeler içeren belgeleri kabul etmiştir. İstihdam İçin Göç Sözleşmesi, İstihdam İçin Göç Tavsiye Kararı, Olumsuz Koşullarda Göç ve Göçmen İşçilere Fırsat ve Muamele Eşitliğinin Sağlanması, Göçmen İşçiler Tavsiye Kararı, Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin İnsanca Standartlar ve ILO’nun Yönetim Kurulu tarafından “temel sözleşme” olarak belirlenen 8 ayrı sözleşme bunlara örnek olarak verilebilir. 2011 tarihli C-189 sayılı “Ev İşçileri Sözleşmesi” ve 201 sayılı Tavsiye Kararı ise bu alanda en çok etkili olan ve en güncel ILO belgesidir. C-189 ile ev işlerinde çalışan yabancı işçilere yönelik birçok düzenleme getirilerek çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınması için yasal zemin oluşturulmaya çalışılmıştır. 29 ülke tarafından imzalanan bu sözleşmeyi Kasım 2020 itibarıyla Türkiye henüz onaylamamıştır.

Avrupa Sosyal Şartı ve revize hali, Avrupa Konseyi sisteminde göçmen (yabancı) işçi ve ailelerinin korunma ve yardım alma haklarını sağlamaktadır. 1977 tarihli “Göçmen İşçilerin Yasal Statüsü” başlıklı Avrupa Sözleşmesidir. Sözleşme göçmen işçilerin istihdamı söz konusu olduğunda diğer işçiler ile eşit seviyede hak ve muameleye tabi olduğunu belirtir. Herkes İçin İyi İş Yasa Tasarısı 1993 (2014), 1663 sayılı “Ev İçi Kölelik: Kulluk, Au-Pair ve Sipariş Gelinler” başlıklı tavsiye, 2001 tarihli 1523 sayılı tavsiye ile 2007 tarihli 1781

sayılı tavsiye göçmen ev işçilerinin hakları ile ilgili Avrupa Konseyi belgeleridir. 28 Ocak 2014 tarihli Avrupa Birliği Konseyi Kararına göre üye ülkelerin ILO C- 189’u onaylamaları yetkisi verilmiştir. Bu arada Avrupa Parlamentosu ise 2016’da Avrupa’daki kadın ev işçileri ve bakıcıların istihdam ve sosyal haklarının tanınması için tavsiye kararı almıştır.

Ev hizmetleriyle ilgili uygulama örneklerine bakıldığında ise ülkeden ülkeye değişen farklılıklar görülmektedir. Kimi ülkeler ev hizmetlerinde çalışanlar için “özel düzenlemeler” yaparken, kimi ülkeler bu düzenlemeleri iş kanunlarında, kimileri ise iş kanunları kapsamında düzenlemek yapmamakla birlikte ev hizmetleri çalışanlarını işçi saymaktadırlar. ILO’nun 2013 tarihli raporuna göre Avrupa ülkelerinin kabaca yarısında ev işçilerinin kanunda tanımlanmadığı ileri sürülebilir. Ev hizmetlerinde çalışan göçmen işçilere yönelik mevzuat düzenlemeleri, iş ve işçi sağlığı uygulamaları, sosyal güvenlik ve sağlık sistemini kullanma olanakları çeşitlilik göstermekte olup aşağıdaki sayfalarda bunlara değinilmiştir.

Türkiye’de evde bakım hizmetleriyle ilgili olarak yasal mevzuatta bir bütünlüğün olmadığı söylenebilir. Ev hizmetlerinin yasal statüsü tam olarak henüz belirlenememiş olup 4587 sayılı İş Kanunu ile 6098 sayılı Borçlar Kanununda bazı atıflar bulunmakta olup bunlar ise ancak Yargıtay’ın kimi içtihatları neticesinde zoraki olarak kurulmuştur. Buna göre, bakım elemanları ve refakatçi ile bekçi gibi ev işçileri İş Kanununa tabi olarak düşünülürken aşçı, bahçıvan, temizlik işçisi, hizmetçi ve gündelikçiler ise Borçlar Kanununa tabi olarak değerlendirilmektedir. Ancak bunlar sadece yorumla ulaşılan sonuçlardır. Ev hizmetlerinde çalışanların 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile olan ilişkileri de belirsizdir. Bu kanunun, evde bakım işinde çalışan kişilerin iş kazasına uğramaları veya meslek hastalığı geçirmeleri durumunda onları kapsayıp kapsamayacakları da net değildir. Ev hizmetlerinde çalışan işçiler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır.

Ev hizmetleri sektörü ile ilgili bir düzenleme yapmak adına çıkarılan “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği”, konuyla ilgili önemli bir belgedir. Ancak bu Tebliğ ile ev hizmeti alanında çalışanların sigortalılığına ilişkin düzenlemelere yer vermesine rağmen, günlük hayatta sahada bu düzenlemelerin ne derece uygulanma olanağı bulabildiği tartışmalıdır. Öte yandan, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile Türkiye’ye gelen yabancıların çalışma izinlerini düzenlemek amaçlanmıştır.

#### 4.1. Yabancı Uyruklu Çalışanlara Yönelik Sosyal Koruma Bağlamında Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politika

İlk defa 1935 yılında ABD’de kullanılan ve Sosyal Güvenlik Kanunu içinde kendine yer bulan “sosyal güvenlik” kavramı, 1941’de yayımlanan Atlantik Şartı ile ilk kez uluslararası alanda kullanılmış ve 1942’de İngiliz Parlamentosuna sunulan bir raporda da geçmiştir. Bu kavram bir ülke halkının bugünü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve sosyal güvenlik, meslekî, fizyolojik ya da sosyo-ekonomik risklerden dolayı geliri veya kazancı geçici ya da sürekli olarak kesintiye uğramış kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için faydalandıkları sistemleri tümü olarak da düşünülebilir (Tokol, 2000: 144). 1944 Philadelphia Konferansında ILO’nun yaptığı tanımlamaya göre sosyal güvenlik; hastalık, meslek rahatsızlığı, iş kazaları, sakatlanma, işsizlik, ihtiyarlık, ölüm, analık ve çocuk sayısının artması gibi nedenlerden dolayı geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalınması halinde bireylerin korunmalarına yönelik genel önlemler sistemi olarak tanımlanmıştır (Yanık, 2016: 24). 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 22.Maddesinde ise “her kişinin toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu” belirtilmiştir (Demir, 2016: 77). 1952 tarihli ve 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme” ile 1962 tarihli ve 118 sayılı “Sosyal Güvenlikte Vatandaşlarla Vatandaş Olmayanlara Eşit Davranma Hakkındaki Sözleşme” ILO’nun sosyal güvenlik ile ilgili belgeleridir. Türkiye’nin 1971 yılında onayladığı bu sözleşmeyle üye devletlerin sosyal güvenliğe tabi olma ve sağlanacak yardımlardan yararlanmaya hak kazanma açısından kendi vatandaşları ile ülkelerindeki yabancılar arasında ayrımcılık yapmama yükümlülüğü getirilmiştir.

Dar anlamda sosyal güvenlik; fizikî, meslekî ve sosyal risklere karşı toplumun geneline sosyal güvence sağlamak, adil bir şekilde sosyal güvenliğe erişimi mümkün kılmak ve sosyal anlamda yeniden dağıtım hukukunu gerçekleştirmek amacındadır (Korkusuz ve Uğur, 2010: 6). Geniş anlamda sosyal güvenlik; aile, konut, barınma, şehirleşme, eğitim, meslek seçiminde yardım, yönetime katılım, iş sağlığı ve güvenliği, istihdam, verimliliğin artırılması, sağlık ve hijyen gibi diğer politikaları da kapsamaktadır (Güzel, Okur ve Canikoğlu, 2009: 5).

Sanayi Devrimi ile başlayan süreçte üretim biçimlerinde yaşanan dönüşüm ile ekonomi ve sosyal gelişimdeki çarpıcı değişimler sonrasında seyrek de olsa fakirlere yardım

eden manastır, kilise, lonca, ahilik teşkilatı ve orta sandığı gibi kurumların yaptıkları yardımlar yetersiz kalmıştır. Bu nedenle toplumun bütünlüğünü gözeten yeni tekniklerin oluşturulması gündeme gelmiş ve Sanayi Devriminden önce yoksul, hasta ve ihtiyaç sahiplerini kapsayan sosyal güvenlik anlayışı, Sanayi Devriminden sonra artık çalışan kesimi de içerecek şekilde genişlemeye başlamıştır (Güzel ve diğerleri, 2009: 18).

Soysal güvenliğin ilk örnekleri yoksulluk, çalışma ve yerleşim için çıkarılan kanunlarda görülmüştür. Sosyal yardımlardan sosyal sigortaya ilk dönüşüm İngiltere’de gerçekleşmiş ve bunu daha sonra Almanya takip etmiştir. Benzer sistemler daha sonra diğer Avrupa ülkelerinde de yaygınlaşmıştır. 1929 Dünya Ekonomik Krizi üzerine, refah devleti anlayışına yer veren Yeni Dalga (New Deal) isimli politikalar uygulanmaya başlanmıştır. 1942’de yayımlanan Beveridge Raporu ise sosyal güvenliği tüm halka yayma prensibini benimsemiştir. Bu rapor özellikle 2.Dünya Savaşı sonrası rağbet görmüş ve birçok Avrupa ülkesinin sosyal güvenlik sistemini büyük ölçüde etkilemiştir. Öte yandan, küreselleşmenin başlamasıyla birlikte devletler harcamalarını kısmağa başlamışlar ve sosyal güvenlik politikaları da eski verimliliğini kaybetmeye başlamıştır (Yanık, 2016: 38).

Sanayi Devrimi’nin getirdiği ekonomik sorunlar kadar tetiklediği toplumsal dinamiklerin de modern sosyal politika anlayışının güç kazanmasında etkili olduğu bilinmektedir. Konuyla ilgili bir kavram olan refah devleti, ilk olarak Almanya’da 19. yüzyılın sonunda sosyal güvenlik alanındaki önlemleri ifade etmekte kullanılmış olup bu kavram; piyasa dengesizliklerinden oluşan eşitsizlikleri gidererek, sosyal adalet hedefine uygun ve sosyal amaçlarla uyumlu müdahalelerde bulunan devlet anlayışıdır (Özaydın, 2014: 42).

Sosyal güvenliğin uluslararası boyutta gelişerek günümüze kadar gelmesini sağlayan anlaşmalar: “sosyal güvenlik hakkına atıf yapan İnsan Hakları Beyannamesi; hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile ödenekleri gibi 9 başlıkta sosyal güvenlik riskleri sıralayan ILO sözleşmeleri; çalışma örgütlenmesinin yanı sıra soysal güvenlik haklarını da koruma altına alan Avrupa Sosyal Şartı ile sosyal güvenliğin finansmanını primler ve vergilerle yapılmasını salık veren Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi” şeklinde özetlenebilir (Yenihan, 2017: 184).

Türk toplum tarihi boyunca bireylerin dayanışmasında ve risklerin bertaraf edilmesinde görev alan aile, vakıf, lonca, Ahilik Teşkilatı, esnaf birlikleri ve sandıklarını “geleneksel koruma kurumları” olduğunu belirten Özaydın (2014: 46), bu kurumların Anadolu’da çok önemli sosyal fonksiyonlar üstlendiklerini ve sosyal yardımlarda bulunduklarını 1869 Maadin Nizamnamesi ile iş kazasına uğrayan işçilere işverenin tazminat ödemesi hükmü getirilerek iş güvenliği açısından bazı hükümlerin konulduğu Osmanlı Devletinde, 1909 ve 1910 tarihli iki ayrı nizamname ile tersane ve Hicaz Demiryolu işçilerinin çalışma şartları, hastalık, kaza ve yaşlılık gibi sosyal risklerine karşı kısmen sosyal yardımlar da getirilmiştir (Yanık, 2016: 40). Kurtuluş Savaşı zamanında 1921’de TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi) tarafından çıkarılan iki kanunla satılan kömür tozlarının işçilerin yararına kullanılması, sandık kurulması ve işverenlerin belli hallerde işçilere zorunlu sağlık yardımı yapması kabul edilmiştir. İşçi ve işverenlerden kesilen aidatlarla finanse edilen bu sandıklar daha sonra Amele Birliği adı altında birleştirilmiştir. Bu durum, ülkemizdeki ilk sosyal güvenlik sistemi olarak kabul edilmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2010: 43).

Sosyal sigortaların oluşturulmasıyla ilgili ilk hükümler ise 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanununda yer almıştır. Sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk yasa ise 1949 tarih ve 4772 sayılı Kanun ile getirilmiştir. 1946’da ise ilk sosyal sigorta kuruluşu olan İşçi Sigortaları Kurumu oluşturulmuştur (Güzel ve diğerleri, 2009: 33). 1961 Anayasası, “herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir” ifadesini taşıyan 48.Maddesi ile bu alandaki önemli bir kilometre taşıdır. 1965 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu ise bütün sosyal sigortaları birleştirmiş ve Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kurulmuştur. 2006 tarih ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu ile SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur (Esnaf, Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu) tek çatı altında birleştirilerek SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) kurulmuştur. Ülkedeki tüm vatandaşları genel sağlık sigortası içine alan 5510 sayılı Kanun ise 2008’de yürürlüğe girmiştir.

Kavramsal açıdan “sosyal politika” terimini 19.Yüzyıl başlarında ilk kullanan kişi Alman bilim insanı Riehl olduğu ve bir bilim dalı olarak sosyal politika teorisinin ise yine bir Alman bilim insanı olan Südenhorts tarafından ortaya konulduğu kabul edilmektedir (Yenihan, 2017: 178). Güncel anlamıyla sosyal politika, toplumsal yaşamı etkileyen olumsuz sosyal etmenlerle mücadele ederek sosyal koruma ve eşitlik sağlama olarak tarif edilebilir. Dar anlamda sosyal politika, emek ve sermaye arasında denge sağlayarak toplu

pazarlık ve grev uygulamalarının temelini oluşturmak olarak belirtilebilir. Geniş anlamda sosyal politika, toplumda yer alan tüm bireylerin sosyal gelişmesini sağlamayı ve hayat koşullarını iyileştirmeyi hedefleyen sosyal gelişmeyi, sosyal adaleti, sosyal dengeyi ve sosyal bütünleşmeyi içeren bir kavramdır. Sosyal politika kavramına yönelik yapılacak üçüncü tanım ise bireylerin ve grupların ihtiyaç ve sorunlarının farklılaşması sonucu sosyal dışlanma, ayrımcılık, çevre sorunları, tüketici hakları, dezavantajlı grupta yer alan kadınlar, çocuklar, gençler, yaşlılar, hükümlüler, göçmenler, engellilere vb. durumlara yönelik politikalar olmaktadır (Tokol ve Alper, 2014: 6).

Tarihsel gelişim süreciyle birlikte düşünüldüğünde sosyal politika; küreselleşmenin getirdiği olumsuzlukları gidermek adına toplumdaki dezavantajlı grupların geri kaldığı alanlardaki ihtiyaçlarını gidermek, eksikliklerini tamamlamak konusunda destek olmak ve özellikle de toplumsal isteklerin isyana veya gösteriye dönüşmeden önlemek amaçlı araç ve yöntemler geliştirmektedir. Bu çerçevede, sosyal politika kapsamındaki toplumsal sorunları birinci düzeyde yoksulluk olurken, ikinci düzeyde hastalık, kaza, sakatlık, yaşlılık ve üçüncü düzeyde ise istihdam, nüfus artışı, çevre kirliliği, engelli bakımı, dışlanma, ayrımcılık ve toplumsal yapıdaki değişimler sonucu oluşan sorunlar olmak üzere üç düzeydedir (Reçber, 2018: 31).

Toplumsal eşitsizliklerin sorgulanmaya başlaması Fransız Devrimi ile hız kazanmıştır. Bu bağlamda, sosyal politikanın ortaya çıkışına etki eden en önemli iki etken Fransız Devrimi ve Sanayi Devrimidir. Ancak, Sanayi Devrimi ile birlikte Avrupa’da yaşanan değişim hareketi Osmanlı Devletinde yaşanmamıştır. Bu nedenle Osmanlı’da Avrupa’daki gibi bir işçi sınıfına benzer bir yapı oluşmamıştır. Öte yandan, dönemin şartları açısından oldukça ileri bir sosyal politika düzenlemesi olarak kabul edilebilecek Dilaver Paşa Nizamnamesi, Osmanlı Devletinin Tanzimat Dönemindeki düzenlemelerinden birisidir (Özaydın, 2014: 47).

Cumhuriyet’in kurulması sonrasında, 1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ise kadın, çocuk ve tüm işçilerin korunmasına dair hükümler ile aslında geniş kapsamlı sosyal politika tedbirlerini içermektedir. Dönemin sosyal politikalara ilişkin bir düzenlemesi de 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunudur (Özaydın, 2014: 49). 1961 Anayasası ile sosyal politika açısından önemli katkılar yapmış ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunları yürürlüğe girmiştir. Sonraki yıllarda

bu iki kanun yerine aynı konularda olmak üzere 2821 ve 2822 sayılı kanunlar çıkarılmıştır. 2012’de yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise bu iki kanunu tek bir yasa altında birleştirmiştir (Yenihan, 2017: 180).

1961 Anayasası’nın insan haklarına dayalı devlet anlayışını kabul eden yaklaşımı, sosyal güvenlik hakkının da ilk defa anayasal bir hak olarak tanınmasına imkân sağlamıştır. 1961 Anayasası’nda sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak sosyal haklara vurgu yapan düzenlemeleri görmek de mümkündür. Çalışma hayatı ve sosyal politikalara ilişkin çabaların Anayasal ve yasal garantilerle güçlendirildiği 1960–1980 dönemindeki pozitif karakter; 12 Eylül 1980’de bir darbe yönetimi ile son bulmuştur (Özaydın ve Çevik, 2017: 613).

Türkiye’de sosyal politikalar, Türkiye’nin kendine özgü sosyal koşulları ve paternalist devlet geleneği etkisinde geliştiği için Batı’da gerçekleşen sosyal ve sınıfsal dinamiklerin bir ürünü olarak değil de, devletin etkin olduğu bir sistem olarak gerçekleşmiştir. Batı’ya göre sanayileşmesi geç olan ve Sanayi Devrimi dinamiklerinden yoksun olan Türkiye’de sosyal politikalar aşağıdan yukarıya doğru bir gelişme göstermemiştir. Batı’daki devlet-fert zıtlaşmasının aksine Türkiye’de devlet-fert dengesi korunduğu için hakların mücadeleler ile alınması yerine devletin halkçı uygulamaları ve kimi zaman popülist politikaları aracılığıyla genellikle yine devletin ödüllendirici ve cezalandırıcı gücü ortaya çıkmıştır. Batı’ya oranla ailenin güçlü konumu ve toplumsal yardımlaşmanın geniş boyutu, Türkiye’de sosyal politikalarla ilgili kurumsal yapıların oluşumunu geciktirmiş ve var olanların da cılız kalmasına yol açmıştır. Bu nedenle Türkiye’de bir yandan aileye verilen önemin korunarak ilerlenmesi sağlarken, bir yandan da modern sosyal politika kurumlarının geliştirilerek mevcut kurumlara eklenmesi gerekmektedir. Toplumsal yardımlaşma ve dayanışma teşvik edilirken, öte taraftan da sivil toplum duygusunun gelişmesi ve sivil toplum kuruluşlarının da güç kazanması sağlanmalıdır. Vatandaşın sosyal devlete olan güveni güç kazanırsa, siyaset kurumunun temsil yeteneği de artabilir ve uygulanan sosyal politikaları başarıya ulaşabilir (Özaydın, 2011: 40).

Günümüz Türkiye’sinde sosyal politika genellikle sosyal güvenlik sistemleri, sosyal sigortacılık, sosyal yardımlar ve sosyal hizmet kavramı ve uygulamaları ile sınırlandırılmıştır. Oysaki sosyal politika aslında bütün bu uygulamaların temelini oluşturan kuramsal ilkeler bütünü ve bu uygulamaları içine alan şemsiye kavram olmaktadır. Tarihsel

süreç içinde sosyal, siyasal, yasal ve iktisadi gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan sosyal politika, geleneksel toplumsal yardımlaşma olmayıp eşit haklara sahip bireylerin sosyal tehlikelerden kurumsal yapı içinde korunduğu uygulamalardır (Reçber, 2018: 43). Esasında sosyal politika, toplumun sosyal risklerden korunması ve sosyal dışlanmanın azaltılmasını da hedefler.

Sosyal politikanın tarihsel dönüşümüne bakıldığında; devletin sosyal görevler üstlenmediği, geleneksel üretim ve yaşam tarzlarının egemen olduğu tarih dilimlerinde sosyal sorunların çözümünde aile ve dini kurumların önemli fonksiyonlar icra ettiği görülebilir. Devlet kavramının yükselişi ile birlikte kısmen özgürlüğüne kavuşan bireyler, örgütlenme hakkına sahip olmadıkları için işverenlerle yaptıkları sözleşmelerde, dengesizlik nedeniyle mağdur olmuşlardır. İşte bu noktada devreye giren sosyal devlet anlayışı ile devletin sosyal yapısı sadece tek başlarına bireylerin oluşturdukları bir yapı olarak değil de, başta aile ve meslek kuruluşları olmak üzere sosyal, ekonomik ve yerel kuruluşların olduğu ve tüm bunların güvence altına olduğu bir yapıdadır. Refah devleti ise sosyal devlet anlayışı içerisinde olup sosyal devletin gelişmiş ileri bir evresi olarak düşünülebilir. Öte yandan, refah devleti ve sosyal politika aynı anlamda kullanılamaz. Sosyal politikalar, refah devleti olmaksızın var olabilirken, sosyal hakların tanımlanmadığı ve sosyal politikaların risk planlamasına dayanmadığı yapılar refah devleti olarak kabul edilemez (Özaydın, 2013: 81).

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizler, refah devletinin neo-liberal politikalara yenik düşmesine ve sorgulanmasına yol açmış ve refah devleti krize girmiştir. Diğer taraftan, sorunların çözümü için ise bir alternatif olarak sivil toplum ön plana çıkmıştır. Refah devletine yöneltilen eleştiriler, refah uygulamaları finansman ve denetiminin hâlâ devletçe yapılmasına ama zaman içerisinde üretim ve dağıtımının ise özel sektör, yerel yönetimler, vakıflar ve benzeri sivil toplum örgütlerince yapılmasına yol açmıştır. Bu arada, hız kazanan küreselleşmeyle birlikte özellikle uluslararası kuruluşların da sosyal politikalara olan ilgisi artmıştır ve Dünya Bankası, IMF, Avrupa Birliği ve OECD gibi ulus üstü kurumların sosyal politikaları şekillendirdiği gözlemlenmeye başlamıştır (Özaydın, 2013: 84).

Bu arada, küreselleşmenin bizzat uygulayıcısı olan bu uluslararası kuruluşlara karşı oluşan güvensizliği artışı, bu uluslararası girişimlerin sonuçsuz kalmasına yol açmaktadır. Klasik işlevleri olan sosyal politika araçlarının etkisini yitirdiği ve yeni araçlarla küresel sosyal politika anlayışının uygulanmaya çalışıldığı son dönemlerde, tek ve standart bir

sosyal politika anlayışının olması olası değildir. Her ülkenin kendi sosyo-kültürel yapısı içerisinde şekillenen ülkesel sosyal politika anlayışı, karşılaşılan sorunlara da öncelikle bu şekilde çözüm getirilmesine yol açmıştır. En ileri sosyal politika uygulamalarının görüldüğünün iddia edildiği Avrupa Birliği'nin güçlü üyelerinde dahi, kendi refah rejimlerini korumaya gayret ederek ulusal sosyal politikalarını, Birlik düzeyinde uygulanan politikalara tercih etmektedirler (Özaydın, 2008: 178).

Sosyal politika, merhametten daha çok adalete ve lütuf yerine hak temeline dayanmakta olup bu bağlamda sivil toplum örgütlerinin sosyal politika işlevleri sorgulanabilir. Kamu kaynaklı fonların dağıtımında sivil toplumun çokça kullanılması durumunda, sosyal sorunların çözümünden daha çok ekonomik çıkarlar etrafında örgütlenme sorunu ortaya çıkabilir. Böylesi bir ortamda sosyal politikanın dönüşümü sürecinde sivil toplum örgütlerinin rolleri; sosyal hakların gelişimini desteklemek için kamuoyunu yönlendirme, kamu refah sunumunu denetleme, uzmanlaşmış sosyal gruplar ve sorunlar üzerinde refah hizmetlerinin sunumuna katılma şeklinde özetlenebilir. Bu nedenle, sivil toplum örgütlerinin bağımsız bir sosyal politika aracı olarak değerlendirmek yerine, sosyal sorunların çözümünde kamu otoritesini destekleyici ve denetleyici bir fonksiyon yürüttükleri düşünülmelidir (Özaydın, 2013: 77).

Sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve sosyal sigortalar, günümüzde daha çok sosyal güvenlik sistemleri içinde değerlendirilmektedir. Diğer taraftan, sosyal güvenlik sistemleri ile sosyal planlama gibi kendine özgü araçlarla da sosyal politikalar hayata geçirilebilmektedir. Ancak yine de sosyal güvenlik, hem kapsamı hem de uygulama alanları açısından sosyal politika uygulamalarının öne çıkan bir aracıdır (Yenihan, 2017: 192). Öte yandan, değişen ekonomik ve sosyal zorluklar nedeniyle tüm dünyada sosyal yardımların sosyal korumadaki rolü artmaktadır. Bu çerçevede, sosyal yardımların sosyal korumadaki yeri ve işlevleri, refah rejimlerinin özelliklerine göre belirlenmektedir. Türkiye'de ise sosyal korumanın, çalışmaya bağlı yapısı ve sosyal sigorta modelinin krizi, yeniden yapılanma sürecinde sosyal koruma ile çalışma arasındaki ilişkinin güçlendirilmesini beraberinde getirmektedir. Ancak, işgücü piyasasında işsizlik ve sosyal güvencesiz işlerin artışı, bu işlerde çalışmak zorunda kalan geniş bir kitlenin sosyal korumadan dışlanmasına ve sosyal yardımlara bağımlı hale gelmesine neden olarak bir kısır-döngü yaratmaktadır (Gökbayrak, 2017: 71).

Kayıt dışı istihdam ile çalışma, bir devletin vergi geliri ve sigorta priminden mahrum kalmasına yol açar. Bir sektörde kayıt dışı çalışanların artması, sosyal güvenlik kurumlarından faydalananların sayısının azalması anlamına da gelmekte olup aktüeryal dengenin de bozulmasıyla sigortalı, kayıtlı çalışanların aldıkları hizmetlerin kalitesinin de azalması sorunu ortaya çıkabilir. Kayıt dışı çalışma, sosyal güvenlik sisteminin işlerliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Yanık, 2016: 25). Hizmet sektöründeki birçok emek yoğun iş, kayıt dışılığa daha uygun niteliktedir. Kayıt dışı çalışanlar arasında yabancı kaçak işçiler önemli bir orandadır (Erdem ve Şahin, 2008: 70).

Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin de en önemli sorunlarının başında kayıt dışılık gelmektedir. Bu kişiler ev hizmetlerinde alanında istihdam edilmelerine ve bunun karşılığında gelir elde etmelerine rağmen kayıtsız çalışmaktadırlar. Ancak bu çalışanlardan yeteri kadar gelir elde etme şansı olanlar ise isteğe bağlı olarak sosyal güvenlik primlerini ödeyerek sağlık kurumlarından yararlanabilirler (Daşçı, 2013: 48).

Türkiye ile Batı'nın göçmenlere ve göçmenlere yönelik sosyal politika uygulamalarına bakış açısı farklıdır. Ege Denizinde boğulan mülteci bebeklerinden Türk toplumunun etkilenme oranı yüksek olup Batı'nın da aynı düzeyde etkilenmiş olması mümkün değildir. Tüm Avrupa, Türkiye'nin tek başına baktığı sayıdaki mültecilere asla bakacak düzeyde bir farkındalık ve etkilenmeye sahip değildir. Fransa ve Almanya gibi prim ödemesine dayalı sigorta sistemleri ile kurulan sosyal güvenlik açısından mülteciler, göçmenler risklidir çünkü bunların entegrasyonu ve rehabilite edilip mesleki eğitim almaları ile prim ödemesi yapacak bir işte çalışmaları çok güç ve zaman alıcıdır. Bu nedenle, Avrupa'da göç politikaları, daha çok uyum ve entegrasyon üzerinden götürülmektedir. Sosyal demokrat, bireysel ve insan hakları yönleri olan İskandinav Modelleri ise yüksek vergilere dayalıdır. Göçmenler yönelik sosyal politikaların geliştirilmesi, vergileri daha da yükseltebilir. Öte yandan ABD, Kanada ve İngiltere'nin göçmenlere yönelik sosyal politika açısından başarılı olmalarının nedeni aslında politikalarının daha esnek olmalarıdır. Bu ülkelerdeki refah modelleri katı ve sınırlayıcı değildir. Mültecileri "çalıştırmacı modelde" ele alan bu modellerde göçmenler, geçimlerini sağlayabilecek esnek çalışma fırsatı bulunan işlerde çalışabilirler. Türkiye'de ise kendi medeniyetimizden kaynaklı olarak olaya daha insancıl olarak yaklaşılmaktadır. "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın" geleneği hâkimdir. Ancak, refah devleti olarak bunu yapmanın da ciddi finansal riskleri vardır (Özaydın, 2018). Ayrıca Türkiye'de kamu

kurumları, STK'lar (sivil toplum kuruluşları), dernekler, şirketler ve bireysel düzeyde çok hummalı çalışmalar olmasına rağmen bir koordinasyon eksikliği de görülmektedir.

Göçmen (yabancı) işçilerin çalıştığı iş alanlarının çoğunlukla formel sektör içinde yer almaması, denetlenmesi zor ve niteliksiz işkollarında yoğunlaşması nedeniyle özellikle yabancı ev işçilerinin de dahil olduğu kayıt dışı istihdam ortaya çıkmaktadır. Ev hizmetleri de bu alanda gösterilebilecek en temel kayıt dışı sektördür. Yasa dışı göç, kayıt dışı istihdamı körüklemekte ve sosyal güvenlik açısından önemli tehlikeler de oluşturmaktadır (Yanık, 2016: 32). Ev işlerinde çalışanlar genellikle kayıt dışı çalıştıkları için iş ve sosyal güvenlik hukukunun kendilerine sağladığı güvencelerden yoksun olarak, düşük ücretli, güvencesiz, çalışma süreleri uzun ve iş kazaları ile meslek hastalıklarına açık bir şekilde çalışmaktadırlar.

Küçüksavaş'ın (2009: 163) belirttiğine göre 2000-2007 yılları arasında ülkemizden sığınma talebinde bulunanlar ile ülkemizde mülteci ve sığınmacı statüsünde olanlara Emniyet Genel Müdürlüğü Yabancılar Hudut İltica Dairesi Başkanlığınca yapılan yardımlar, 76.968 TL'den 679.064 TL'ye çıkarak yaklaşık 9 kat artmıştır. Yine bu statüdeki kişilere Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV) aracılığıyla yapılan sosyal yardımlar ise 2007'de 478.385 TL'ye çıkmıştır. 2001-2007 yılları arasındaki genel eğilime bakıldığında ise 2000'lerin başlarında bahse konu statüdeki yabancılara yapılan yardımların %33'ü SYDV aracılığıyla yapılıyor iken 2007'de bu oran %70'leri aşmıştır. Kısacası, mülteci ve sığınmacılara yaptığı sosyal yardımların miktarında ve bu yardımların SYDV aracılığıyla yapılması oranında artış vardır. Öte yandan, yasadışı göçmenler ile insan ticareti mağdurlarına yapılan yardımlar da 2007'de 516.094 TL'ye ulaşmış olup bunun %98 yine SYDV aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Muhtaç duruma düşen göçmenlerin ülkemizde hayatlarını kuruncaya kadar bazı desteklere ve özellikle sosyal yardımlara ihtiyaç duydukları bilinen bir gerçektir. Uygulamada ve mevzuat düzenlemelerinde bazı yabancı grupları açısından uluslararası mevzuatı da aşarak geniş bir kapsayıcılık gösteren ülkemiz sosyal koruma sisteminde ise iskânlı ya da iskânsız olsun ülkemize göçmen olarak kabul edilen kimselere ilişkin olarak tutarlı bir mevzuat ve uygulama geliştirilmediği görülmektedir (Küçüksavaş, 2009: 167).

2013 tarihli 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) ile kurulan Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, ülkemizde bulunan ve YUKK kapsamına giren

yabancı uyruklulara yönelik olarak uyum süreçlerini oluşturmakta ve geçici koruma hizmetlerinin verilmesini sağlamaktadır. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, uluslararası koruma statüsü sahibi ve geçici koruma altındaki yabancılardan ihtiyaç sahibi olanlara SYDV aracılığıyla sosyal yardımlarda bulunmaktadır<sup>3</sup>. Ancak YUKK'un 91.Maddesi gereğince geçici koruma “ülkesinden ayrılmaya zorlanmış veya ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen” kişilere verildiği için ülkemizde çalışan göçmen işçiler bu sosyal yardımlardan yararlanamamakta ve sosyal korumadan da dışlanmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60.Maddesinde belirtildiği üzere vatansızlar ve sığınmacılar genel sağlık sigortası kapsamındadırlar. Bu kimselerin genel sağlık sigortalılığı ise vatansız ve sığınmacı sayıldıkları, korunma, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden ücretsiz yararlanmaya başladıkları andan itibaren ve ilgili kurumlarca kapsama alınmalarıyla başlamaktadır. Bu bağlamda ülkemiz bu kanun maddesinde “mültecilerin” yer almaması bir eksikliktir (Küçüksavaş, 2009: 167).

Ancak, yukarıda bahsedilen 5510 sayılı kanun kapsamında genel sağlık sigortalılığına sahip olabilmek için sığınmacı veya vatansız statüsünde olmak gerekmektedir. Oysaki ülkemizde ev hizmetlerinde ve evde bakım sektöründe çalışmaya gelen yabancı uyruklu ev işçileri genellikle kaçak statüde ve ziyaretçi, turist durumunda oldukları için bu hizmetten yararlanma şansları da düşüktür. Bu göçmen ev işçilerinin aynı kanunun Ek 9.Maddesi kapsamına sigortalı çalıştırılabilirler ancak göçmen ev işçilerinin çoğunun sigortasız ve kayıt dışı çalıştırıldıkları da bilinen bir gerçektir.

Sayım'ın (2017: 44) araştırmasında ise turist statüsünde olan göçmenlerin Türkiye'nin ikili sosyal güvenlik anlaşması imzaladığı ülkelerin uyruğunda olanların harcamaları hastaneye SGK'dan aldıkları belge ile başvurmaları durumunda SGK'ya fatura edilebilmekte, ikili sosyal güvenlik anlaşması olmayan ülkelerin uyruğundaki diğer yabancı kişilerin sağlık harcamaları ve ilaç giderleri ise gerçek kişi olarak kendilerine fatura edilmekte ve sağlık alanında sosyal yardım alamamaktadırlar. Bu durum, yoğun olarak Türkiye'de bulunan Orta Asya Türk Cumhuriyetleri kökenli göçmen ev işçilerinin ülkeleriyle ikili anlaşma imzalanmasının önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

<sup>3</sup> <https://www.goc.gov.tr/hak-ve-yukumlulukler> (Erişim 3 Kasım 2020)

İlk başlarda işçi sınıfının sorunlarını ele alan sosyal politika kavramı zamanla sosyo-ekonomik hak ve özgürlüklere dayalı olarak alanını genişletmiş ve daha fazla konuyu ele almaya başlamıştır. Bu bağlamda, ne sebeple gerçekleştiğine ve doğurduğu sonuçlara bakılmaksızın göç, sosyal politika kavramını ilgilendiren bir olgudur (Taşçı, 2009: 198). Bu çerçevede, göçmen işçilerin sosyal koruma sorunu da öncelikle bir insan hakları sorunu olarak görülüp ona göre ele alınmalıdır.

AB Sosyal Güvenlik Hukuku açısından “lex loci laboris” ilkesi “çalışılan ülkenin mevzuatının geçerli olmasının” gözetilmesidir. Yine AB Sosyal Güvenlik Hukuku açısından “lex loci domicilii” ilkesi ise kişinin “ikamet edilen” devletin sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasını ifade etmektedir. Türk sosyal güvenlik hukuku açısından bağımlı çalışan göçmenler açısından lex loci laboris ilkesi (çalışılan ülke mevzuatının uygulanması) geçerli iken bağımsız (kendi nam ve hasabına) çalışan göçmenler için ise lex loci domicilii ilkesi (ikamet edilen ülke mevzuatının uygulanması) geçerlidir. Bu durum, bağımlı ve bağımsız çalışan göçmenler açısından ikili bir sistem olmasına ve sosyal koruma konularında da farklı muamelede bulunulmasına yol açmaktadır.

Evde bakım ve diğer ev hizmetlerinde işlerinde istihdam edilen göçmen ev işçilerinin sosyal koruma programlarından yeterince faydalanamadıkları ortadadır. Yabancı uyruklu bu göçmen işçiler kayıt dışı şekilde istihdam edildikleri için yer yer ayrımcılığa uğramakta, güvencesiz ve sağlıksız ortamlarda, ağır iş yükü altında ve dinlenme saatleri ile izin haklarını kullanmaksızın çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Göçmen işçiler, yaklaşık olarak gelirlerinin %87’sini kaldıkları ülkelerde harcarlar ve eğer yasal çalışma izinleri olması durumunda ise vergilerini ve sosyal güvenlik primlerini de öderler (Türk-İş, 2019: 46). Gelirlerinin %13’lük kısmını ailelerine ve kendi ülkelerinde bıraktıkları yakınlarına gönderen göçmen işçiler, aslında hem köken ülke hem de hedef ülke ekonomisine ve sosyal hayatına önemli katkılar yaparlar. Öte yandan, ülkemizde istihdam edilen özellikle göçmen ev işçisi kadınların; ağır iş yükü ve yatılı özelliklerinin yanı sıra düşük statülü olması nedeniyle yerli işgücü tarafından tercih edilmeyen ev hizmetlerinde çalışıyor olmaları, yabancı istihdamının yerli istihdamı ikame etmesinin söz konusu olmadığını göstermektedir (Çiftçi, 2014: 89). Bu sebeple, var olan ve olmaya devam edecek olan bu istihdam türünün kayıtlı hale getirilmesi ve yasal olarak sürdürülmesinin sağlanması önemlidir.

Bu bağlamda, yabancı uyruklu göçmen ev işçisi kadınların özellikle acil sağlık hizmetlerinden yararlanma, muayene olma ve ilaç alıp kullanabilme gibi temel insanî gereksinimlerinin giderilmesi adına sosyal koruma programlarının geliştirilmesi ve buna yönelik sosyal politikaların oluşturulması önem taşımaktadır. Bu ve benzeri adımların atılması durumunda, evde bakım ve ev hizmetleri sektöründeki göçmen ev işçileri, kaçak işgücü olmaktan çıkacak ve soysal güvenlik ihtiyaçları giderilmiş ve yasal statüde çalışan, vergisini ödeyen bireyler haline geleceklerdir.

Diğer taraftan, Korona virüs (Covid19) salgını nedeniyle zor günler geçiren dünya ve ülkemizde, özellikle en kırılgan çalışan grupların başında göçmen ev işçileri gösterilebilir. İşsiz kalan yerli işgücü veya iş yapamayacak duruma gelen yerel sektör, bir şekilde aile dayanışması veya mevcut birikimlerin harcanması yolu ile ayakta kalmayı başarırken, göçmen ev işçileri bundan mahrumdurlar. Nitekim Covid19 sonrası durum ile ilgili bir bilgi notu yayımlayan ILO (2020: 1), ev işlerinde çalışan göçmen işçilere yönelik şiddet düzeyinin artmasından korkulduğunu ortaya koymuştur.

Göçmen işçiler ücret yardımları, işsizlik yardımları veya sosyal güvenlik ve sosyal koruma önlemleri gibi ulusal Covid19 politika önlemlerinin kapsamı dışında tutulmaktadır. Covid19 testine veya tedavisine erişimin mevcut olduğu durumlarda bile göçmen işçiler, özellikle de düzensiz göçmen statüsünde olanlar, tutuklanma veya sınır dışı edilme korkusuyla bu hizmete erişememektedirler ILO (2020: 2).

Korona virüs pandemisi kaynaklı seyahat kısıtlamaları nedeniyle göçmenler, gittikleri ülkelerde bulunmak zorunda kalmakta ve kendi ülkelerine dönmek için ise çok az ve pahalı seçeneklerle karşılaşmaktadırlar. Göçmen işçilerin işten çıkarılması sadece gelir kaybına değil aynı zamanda vize ve çalışma izninin sona ermesine de neden olmakta, dolayısıyla Covid19 süreci yasal statüdeki göçmenleri de belgesiz veya düzensiz göçmen statüsüne sokmaktadır.

Yukarıdaki risklerden dolayı bazı ülkelerde özellikle göçmen işçilere yönelik sosyal koruma programları geliştirilmiştir. Buna göre Brezilya, Covid19 acil durumu için göçmenlerin, mültecilerin ve ayrıca kayıt dışı çalışan işçilerin de yararlanabilecekleri bir işsizlik yardım programı oluşturmuştur. Şili ise ülkedeki düzenli statüdeki göçmenleri hedef alan bir Covid19 Acil Durum Yardım Programı (Bono de Emergencia COVID-19)

başlatmıştır. Yeni Zelanda ile Katar'da yerel bankalar ve özel şirketlere, göçmen işçilerin de yararlanabileceği şekilde ücret ödemelerini ve kiralari desteklemeye yönelik faizsiz kredi vermelerine destek sağlamak amacıyla Ulusal Garanti Programı devreye alınmıştır. Tunus'ta, Sahraaltı ülkelerden gelen göçmenlere yönelik adil ve insani muamele uygulanması için Sosyal İşler Bakanlığı tarafından işverenlere, hükümet kuruluşlarına ve mülk sahiplerine yönelik tavsiyeler yayımlamıştır ve kırılan durumdaki göçmenler için aynı ve nakdi yardımların olduğu Ücret Desteği Programı göçmenler için de erişilebilir hale getirilmiştir. ABD Kaliforniya Eyaleti'nde ise statüleri ne olursa olsun tüm göçmen işçilere gelir desteği sağlamak için 125 milyon ABD Dolarına varan tutarda yeni bir fon kurulmaktadır. Portekiz'de, göçmenlerin Ulusal Sağlık Hizmeti dahil olmak üzere kamu hizmetlerine erişimlerini sağlamak için göçmenlere pandemi sırasında daimi mukim kişiler olarak muamele edilmesi için çeşitli yasal hükümler kabul edilmiştir. Polonya ve Belçike hükümetleri ise sınırlı göçmen vizelerinin sürelerini otomatikman uzatmıştır. Suudi Arabistan ve Malezya gibi ülkelerde ise göçmen işçiler için ücretsiz tarama ve test hizmetleri sunulmaya başlanmıştır. Ayrıca, Malezya Sendikalar Konfederasyonu ile Tenaganita ve Persatuan Sahabat Wanita Selangor (PSWS) tarafından ortaklaşa yönetilen Göçmen İşçi Kaynak Merkezleri Covid19'dan etkilenen göçmen işçilere gıda dağıtmakta ve hukuki destek ile barınma imkânları sunmaktadır. Kenya Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı Covid19 nedeniyle işini kaybeden göçmen işçilerin düzensiz göçmen olarak görülmeyeceğini belirterek bu göçmenlerin oturma ve çalışma izinleri daha önceden öngörülen süre boyunca geçerli olmaya devam edeceğini açıklamıştır. Filipinlerde ise yurt dışında yaşayan ve pandemi nedeniyle işini kaybedip yerinden ayrılmak durumunda kalan Filipinli işçilere yönelik malı yardım önlemleri alınması kararlaştırılmıştır. Tayland'daki Göçmen İşçi Kaynak Merkezlerinde Covid19 ve çalışma hakları ihlallerine maruz kalan göçmen işçilere, özellikle de kadın göçmen işçilere hukuki destek ile salgın konusunda çeşitli bilgiler verilerek kişisel koruyucu ekipman desteği sağlanmaktadır. (ILO, 2020: 3-7).

Covid19 pandemisi nedeniyle alınacak önlemlere ilave olarak ILO, göçmen işçilerin sağlık hizmetlerine ve sosyal korumaya erişim kapsamının genişletilmesini, eğitim ve meslek edinimlerinin kabulünü, göçmenlerin sosyal sigorta sistemi ile sosyal koruma programlarına ve bunların finansmanını içeren risk havuzu oluşturma mekanizmalarına entegre edilmelerini salık vermektedir. Bu bağlamda Peru ve Arjantin, en Covid19 pandemisi sırasında Venezüella'lı göçmenlerin mesleki vasıflarının gittikleri ülkede

tanınmasına yönelik hızlandırılmış prosedürler hazırlamışlardır. Hindistan ise 1 milyonu aşkın Hintli işçiye ev sahipliği yapan Kuveyt’e destek için tıbbi ekip yollamıştır (ILO, 2020: 6).

## **4.2. Uluslararası Sözleşme ile Belgelerde Ev Hizmetleri**

ILO’ya (2015: 16; 2016: 25) göre dünyada 67,1 milyon ev işçisi bulunmaktadır ve bunların 11,5 milyonunu göçmen ev işçileri oluşturmaktadır. Göçmen işçilerin özellikle gelişmiş ülkelerin genel nüfusu içindeki oranı son 40 yıllık dönemde %10 – 13 düzeylerine kadar ulaşmıştır. Önceleri yalnızca zengin sınıf yabancı kadın işçi talep ederken, göçmen emeğinin ucuzluğundan dolayı artık orta tabaka da yabancı işçi istihdam etmektedir (Akbiyık, 2013: 214). Bu gerçeklikten yola çıkılarak konuya yönelik uluslararası dokümanlar incelenmiştir.

### **4.2.1. Birleşmiş Milletler Antlaşmalarında Ev Hizmetleri**

Çalışma hakkı birçok Birleşmiş Milletler (BM) dokümanında yer almaktadır. Fakat İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi hukuksal bağlayıcılığı olmamakla birlikte bu dokümanların temelini oluşturmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 22., 23. ve 25.Maddelerine göre toplumun bir üyesi olarak herkesin “sosyal güvenlik hakkı, çalışma, işini serbestçe seçme hakkı, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı, eşit iş için eşit ücret alma hakkı, kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı ile işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumlarında güvenlik hakkı vardır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi eşitlik ve her tür ayrımcılığa karşı eşit koruma prensipleri için bir temel oluşturmakta ve göçmen statüsü ayrımı yapmaksızın “herkes” için hakları teminat altına almaktadır (Tyc, 2017: 143).

28 Temmuz 1951’de BM tarafından kabul edilen “Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Sözleşme” ile sözleşmeye taraf olan devletler, ücretli mesleklerde çalışma açısından; bütün mültecilerin ve özellikle bir işçi bulma programına veya göçmen getirme planına göre ülkelere girmiş olan mültecilerin haklarını, vatandaşlarına tanıdıkları çalışma haklarıyla aynı noktaya getirme konusuna sıcak bakacaklarını benimsemişlerdir.

1966 yılında kabul edilen “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi” herkesin çalışma hakkını, sendika kurma ve sendikaya katılım hakkı ile işyerinin uygun ve destekleyici koşullarda olması hakkını güvence altına almaktadır. “Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi” ise kimsenin zorla ve zorunlu çalıştırılmayacağını, herkesin kanun önünde eşit olduğu ve kanununun koruyuculuğundan hiçbir ayırım yapılmaksızın yararlanılabileceğini ifade etmektedir.

Yaşadıkları ülkenin vatandaşı olmayan kişilerin insan hakları konusu ilk defa 1972 yılında “Azınlıkların Korunması ve Ayrımcılığın Önlenmesi” Alt komitesinin 25’nci oturumunda gündeme alınmıştır (UN, 1985). 1985 yılında kabul edilen “Yaşadıkları Ülkenin Vatandaşı Olmayan Kişilerin İnsan Hakları Beyannamesi” hukuksal bağlayıcılığı olmamakla birlikte yasal olarak başka bir ülkede bulunan kişilerin iş ve sosyal haklarını güvence altına almaktadır.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW), 18.12.1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 34/180 sayılı Kararı ile kabul edilmiş, 01.03.1980 tarihinde Birleşmiş Milletler üyesi devletlerin imza, onay ve katılımına açılmış ve CEDAW 27/1.Maddesi hükmü uyarınca “yirmi devletin Sözleşmeye taraf olma koşulunun gerçekleştiği tarihi takip eden otuzuncu gün” olan 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme; kadınların çalışma, iş ve meslek seçme, işyerindeki diğer haklardan yararlanmaya çalışma ve çalışma sonrası dönemlere ilişkin bütün sosyal güvenlik haklarından yararlanma konusunda erkeklerle eşit haklara sahip olduğunu belirtir.

Türkiye, CEDAW'a taraf olmak üzere, 11.06.1985 tarih ve 3232 sayılı "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine Katılmanın Uygun Bulunduğuna Dair Kanun'u kabul etmiştir. Sözleşme Türkiye bakımından 19.01.1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

CEDAW Komitesi, ayrımcılık ve istismar riskiyle karşılaşabilecek göçmen kadın işçiler ile ilgili 26 sayılı Tavsiye Kararını hazırlamıştır. Komite, 26 sayılı tavsiyede yer alan birçok ögenin, aynı zamanda kadın göçmenlerin kaçakçılık mağduru oldukları durumlar için de geçerlilik taşıdığını vurgulasa da Tavsiye Kararı yalnızca çalışan göçmen kadınlar ile ilgili olup kaçakçılık mağduru kadınlar ile ilgili koşulları ele almamaktadır. Tavsiye Kararı

düzensiz ve kayıt dışı göçmen kadınların bulundukları ülkedeki idari ve yasal haklardan yararlanmasına odaklanır.

BM tarafından 1990 yılında hazırlanmış ve 2003 yılında yürürlüğe giren “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme” Türkiye tarafından 1999 yılında imzalanmış ve 2004 yılında onaylanmıştır. Sözleşme ile göçmen işçi statüsünde bulunan kişilerin ve aile fertlerinin istihdam edildikleri devletlerde temel insan haklarına uygun olacak şekilde korunmasının sağlanması amaçlanmıştır. Sözleşme her ne kadar kayıtlı/ düzenli göçmen işçi ve aile fertlerinin haklarına yoğunlaşsa da tüm göçmen ve aile fertlerinin temel insan haklarına da vurgu yapmaktadır. Sözleşme insan hakları temelli yaklaşım ile iş göçünü şekillendirmeye çalışan temel bir doküman niteliğindedir.

Göçmen (yabancı) işçiler, çoğunlukla yerel işçilerin çalışmak istemediği ağır çalışma koşullarındaki işlerde istihdam olanağı bulabildiklerinden dolayı uluslararası düzenlemelerde bazı nitelikteki koruyucu hükümlere yer verilmesi gerekmiştir. Bu çerçevede “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi”, iş sağlığı ve güvenliği ile sağlık hizmetlerine erişim alanlarında yerel vatandaşlar ile göçmen işçiler ve ailelerinin eşit işlem görmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu BM Sözleşmesinin 28.Maddesinde ele alınan sağlık hizmetlerine erişim düzenlemesiyle acil tıbbi bakımı gerektiren durumlarda göç edilen ülkenin kendi vatandaşları ile göçmen işçiler ve aile fertlerinin eşit işlem görmesi esası kabul edilmiştir. Ayrıca, tıbbi bakımın sağlanmasında göçmen işçilerin yasal olarak göç ettikleri ülkede ikamet edip etmediğine veya istihdam edilip edilmediğine de bakılmayacağı hüküm altına alınmıştır (Cholewinski, 1997:167).İlgili BM Sözleşmesinde göçmen işçilerle yerel ülke vatandaşları arasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda eşit işlem kuralının uygulanmasıyla ilgili olarak ise 25/1-a maddesindeki kısa açıklamaya göre ücret ve diğer çalışma koşulları hakkında eşit işlem ilkesinin uygulanması öngörülmektedir. Diğer çalışma koşullarının içindeyse sağlık ve güvenlik ifadeleri açıkça yer almaktadır (Cholewinski, 1997:168).“Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmesi” Göçmen Ev İşleri ile İlgili Genel Yorum No:1 ve CEDAW 26 sayılı Tavsiye Kararında ise işyerlerinde karşılaşılan kötü muamele, güvencesiz göçmen statüsü ile iş kanunu ve sosyal güvenlik korunmasından muaf olma gibi hususlara değinilmiştir (Tyc, 2017: 144).

BM tarafından yayınlanan “Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiyesi İçin Uluslararası Sözleşme”, “Sınır Aşan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” ve özelde bu sözleşmeye ek ile “İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol”, “Göçmenlerin Kara, Deniz ve Hava Yoluyla Kaçırılmasına Karşı Ek Protokol” ve “Çocuk Hakları Sözleşmesi” konuyla doğrudan ya da dolaylı ilgili olabilecek diğer sözleşmeler ve belgeler olarak sıralanabilir.

BM antlaşmalarında ve belgelerinde ev hizmetlerine yönelik bu atıflar ve kimi düzenlemeler olsa da, ev işleri çoğu ülkenin ulusal çalışma kanunları tarafından kapsamamaktadır çünkü ev özel alan olarak değerlendirilmiş ve işyeri olarak tanımlanmamıştır (Akalin, 2014: 95).

#### **4.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgelerinde Ev Hizmetleri**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO); birincil hedefi kadınlara ve erkeklere, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insana yakışır ve üretken işler bulma fırsatları sağlamak olan ve Birleşmiş Milletlerin çalışma yaşamındaki uzman bir kuruluşudur.

ILO hükümetleri, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getiren üçlü yapısı ile uluslararası çalışma standartlarını belirlemekte, çalışma yaşamındaki hakları gözetmekte, insana yakışır iş fırsatlarını özendirmekte, sosyal korumayı ve çalışma yaşamındaki meselelerle ilgili diyalogu güçlendirmektedir.

ILO’nun (2015: 16) “Göçmen İşçiler Küresel Tahminleri” başlıklı raporuna göre göçmen işçiler 206,6 milyona ulaşan çalışma çağındaki göçmen nüfusun (15 yaş ve üzeri) %72,2’sini oluşturmaktadırlar. Göçmen işçilerin %71,1’i (106,8 milyon) hizmetler sektöründe; %17,8’i (26,7 milyon) imalat ve inşaat dâhil sanayi sektöründe ve %11,1’i (16,7 milyon) tarım sektöründe çalışmaktadır. Ev işçileri ise tüm göçmen işçiler içinde %7,7’lik bir paya sahiptir. Dünyada toplam ev işçisi sayısı 67,1 milyon olarak tahmin edilmektedir ve bu toplamın 11,5 milyonu, yani %17,2’si uluslararası göçmenlerdir(ILO, 2016: 25).

1949 tarihli ve 97 sayılı revize edilmiş “İstihdam İçin Göç Sözleşmesi” ve 86 sayılı revize edilmiş “İstihdam İçin Göç Tavsiye Kararı” göçmenlerin işe alım standartları ve çalışma koşullarının belirlenmesi ile ilgilidir. 97 sayılı Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin yasal

yollarla göç etmiş kişilere sözleşmede belirtilen hükümler çerçevesinde kendi vatandaşları ile eşit muamelede bulunması zorunludur. 1975 tarihli ve 143 sayılı “Olumsuz Koşullarda Göç ve Göçmen İşçilere Fırsat ve Muamele Eşitliğinin Sağlanması Sözleşmesi” ile 151 sayılı “Göçmen İşçiler Tavsiye Kararı” belgeleri kayıt dışı göçmen ve kaçaklar ile ilgili hükümleri içermektedir. 143 nolu sözleşmeye göre taraf olan ülkeler tüm göçmen işçilerin temel insan haklarına saygılı olmalı ve fırsat eşitliği ve eşit muamelede bulunmakla sorumludur.

1952 tarihli ve 102 sayılı “Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi” 68.Maddede sosyal güvenlik hakkından yararlanma açısından vatandaşlar ile yabancı uyruklu sakinlerin istisnai düzenlemeler dışında eşit haklara sahip olduğunu belirtir. 1962 yılında kabul edilen 118 sayılı “Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi” ise sosyal güvenlik haklarından yararlanılması hususunu daha açık ve somut bir şekilde ifade etmiş ve mülteciler ve vatansızlara mütekabiliyet şartı olmaksızın bu Sözleşmeden doğan hakların uygulanmasını güvence altına almıştır.

Ev işlerinde çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar nedeniyle ILO 1965’te bir karar almış ve ev işçilerinin çalışma şartlarına ilişkin bu karar; “çalışma şartlarının geliştirilmesi ve temel çalışma standartları ile uyumlu hale getirilmesi için değişiklikler yapılması” amacıyla üye ülkelere bildirilmiştir. ILO, ev işlerinde çalışan bu işçilerin savunmasız ve mağdur olmalarını esas kabul eden çalışmalarıyla ülkeleri bu kişilerin haklarının tanınmasını ve artırılmasını sağlayan değişikliklere zorlamaktadır (Erdem ve Şahin, 2008: 68).

1997 tarihli ve 181 sayılı “Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi” ile ev hizmetlerinin sağlanmasında iş gücü piyasa şartlarını düzenlemiştir. 1981 tarihli ve 156 sayılı “Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi” ile 2006 tarihli ve 198 sayılı “İstihdam İlişkileri Tavsiye Kararı” da konuyla ilgili diğer dokümanlar arasında sayılabilir.

Diğer çalışma türlerinden ayrı olarak ev hizmetlerinde çalışma konusunun düzenlenmesi 2000’li yıllarda ILO’nun gündemine gelmiştir. Bu bağlamda ILO, 2008 yılında “Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin İnsanca Standartları” belirleyip yayınlamıştır (Yanık, 2016: 80).

Serbestçe örgütlenme ve toplu sözleşme yapabilme, zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesi, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, işe alımda ve iş

yaşamında her tür ayrımcılığın engellenmesi gibi iş yaşamında temel prensip ve hakları içeren aşağıdaki 8 sözleşme, ILO'nun Yönetim Kurulu tarafından “temel sözleşme” olarak belirlenmiştir:

- 1930 tarihli zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimine son verilmesini öngören “**Zorla Çalıştırma Sözleşmesi**” (No. 29)
- 1948 tarihli bütün işçi ve işverenlerin, önceden izin almaksızın ve serbestçe kendi örgütlerini kurma ve bu örgütlere katılma haklarını güvence altına alan “**Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi**” (No. 87)
- 1949 tarihli sendika ayrımcılığı gözetilmesine, farklı kesimlerin örgütlerinin birbirlerinin çalışmalarına müdahale etmelerine karşı ve toplu sözleşme düzeninin geliştirilmesine yönelik önlemler getiren “**Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi**” (No.98)
- 1951 tarihli erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmalarını öngören “**Eşit Ücret Sözleşmesi**” (No. 100)
- 1957 tarihli zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her tür biçimini yasaklayan “**Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi**” (No. 105)
- 1958 tarihli iş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çağrısında bulunan “**Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi**” (No.111)
- 1973 tarihli çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını amaçlayan ve işe kabulde asgari yaştan zorunlu temel eğitimin tamamlandığı yaştan daha düşük olamayacağını öngören “**Asgari Yaş Sözleşmesi**” (No.138)
- 1999 tarihli çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin acilen ve etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlayacak önlemlerin alınmasını öngören “**Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi**” (No.182)

İş piyasasına katılım yurttaşlara ve/veya yasal yollarla gelmiş veya oturma izni olan yabancılar ile sınırlı olsa da; eğer bir kişi çalışıyorsa ve bu çalışma yasalar ile uyumlu olmasa bile kişinin insan haklarına ve bazı temel çalışma haklarına saygı duyulması zorunludur. Bu haklar adil çalışma koşulları, haksız işten çıkarılma, örgütlenme özgürlüğü ile ilgili haklar ve bu hakların ihlalinde adalete erişim hakkını içermektedir (FRA, 2011: 9). Bu bağlamda

ILO temel sözleşmeleri iş yaşamındaki herkesi kapsadığı için ev işlerinde çalışan göçmen işçilerin temel haklarını da içermektedir.

2011 yılının Haziran ayında düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 100'üncü toplantısında, ev işçilerine insana yakışır iş olanaklarının sağlanması ve çalışma haklarının korunması için C-189 sayılı "Ev İşçileri Sözleşmesi" ve 201 sayılı Tavsiye Kararı toplantıya katılan hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin ezici çoğunluğu ile kabul edilmiştir. Türkiye'nin henüz onaylamadığı bu sözleşme ile ev işçiliğinin ekonomik ve sosyal değeri görünür kılınmış ve ev işçisinin çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınması için yasal zemin oluşturulmuştur. ILO ilk kez özel bir işçi grubuna ait çalışanlara yani ev işçilerine yönelik uluslararası geçerli iş standartlarını kabul etmiştir (ILO, 2013: 2). Sözleşme ve Tavsiye Kararı ev işçilerinin diğer işçilerin olduğu gibi insana yaraşır iş ve yaşam koşullarına hakkı olduğu mesajını net bir şekilde vermekte ve uygulamada esneklik gösterse de ev işçilerinin azami ölçüde korunmasını sağlamaktadır (ILO, 2011).

Bu ILO Sözleşmesinin birinci maddesine göre (Madde, 1a) "ev işi" evin belirli bir üyesi veya tüm aile fertleri için evde veya aile fertleri için icra edilen her tür iş olarak tanımlanmıştır. Çocuk, hasta ve engelli bakımı, ev temizliği, yemek yapma, ütü yapma, çamaşır yıkama, bahçe bakımı, evin güvenliğini sağlama ve ailenin şoförlüğünü yapma gibi çok çeşitli işler ev işleri arasında yer almaktadır (ILO, 2010b: 40).

Ev işçisi, istihdam ilişkisi içinde ev işlerini yapan kişidir (Madde,1b). Buna göre ev işçisi tanımı, yarı zamanlı (part-time) ev işleri yapan; bir veya birden fazla işveren için çalışan; ülke vatandaşı olan veya olmayan; evde yaşayan veya yaşamayan ev işçilerini kapsar. Ev işçisinin işvereni; ev işinin sağlanacağı aile fertlerinin bir üyesi olabileceği gibi, ev hizmetlerini sunmak üzere ev işçilerini istihdam eden istihdam bürosu veya özel işletme de olabilir.

Sözleşmeye göre ev işi ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olan ve ev işini bir meslek olarak icra etmeyen kişiler ev işçisi değildir (Madde, 1c). Ancak, ev işini geçici ya da düzensiz olsa da meslek olarak icra eden ve karşılığında ücret alan kişiler ev işçisi kategorisi altında sayılmaktadır.

Sözleşmeye göre her üye, bu sözleşmede belirlendiği biçimiyle, tüm ev işçilerinin insan haklarının teşvik edilmesini ve korunmasını sağlamak üzere ilgili tüm tedbirleri almakla yükümlüdür (Madde, 3/1).

Çocuk işçiliğinin önüne geçmek ve 18 yaşının altında çalışan çocukların eğitim haklarından mahrum kalmamaları için Sözleşmeye göre; her üye, 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi (No. 138) ile 1999 tarihli Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi'nin (No. 182) hükümleri ile tutarlı olacak biçimde ev işçileri için asgari bir yaş belirleyecek ve bu belirlenen yaş, genel anlamda işçiler için ulusal yasalar ve düzenlemeler tarafından belirlenen yaştan küçük olmayacaktır. Her üye ülke, 18 yaş altındaki ve asgari istihdam yaşının üzerindeki ev işçilerinin, yaptıkları iş nedeniyle zorunlu eğitimden mahrum kalmaması ya da onların daha ileri eğitsel veya meslekî eğitimlere iştirakine dair imkânlardan alıkoyulmaması amacıyla gerekli tedbirleri alacaktır (Madde, 4/1-2).

Her üye ülke, ev işçilerinin her türden istismar, taciz ve şiddete karşı etkin bir biçimde korunması için ilgili tedbirleri alacaktır (Madde, 5).

Bu ILO Sözleşmesine göre ulusal yasa ve yönetmelikler bakımından bir ülkeden başka bir ülkeye ev işi için göçmen ev işçisi çalıştırabilmek için yazılı bir iş teklifini veya ulusal sınırların geçilmesinden önce Madde 7'de belirtilen istihdam ile ilgili hüküm ve koşulları işaret eden, işi açıklayan ve işin yapılacağı ülkede uygulanabilir nitelikte bir iş sözleşmesi zorunlu kılınmaktadır (Madde 8/1). Sözleşmeye göre bu madde, ikili, bölgesel veya çok taraflı anlaşmalar veya bölgesel ekonomik entegrasyon alanları çerçevesinde istihdam amacıyla serbest dolaşımdan yararlanan işçiler için geçerli değildir (Madde 8/2).

Her üye ülke, ev işçilerinin aşağıdaki haklara sahip olmaları hususunda gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür:

(a) Ev işçileri, işvereni ya da muhtemel işvereni ile evde ikamet edip etmemek konusunda anlaşma yapmakta özgürdür;

(b) Evde ikamet eden işçi, yıllık izinlerinde, günlük veya haftalık dinlenme sürelerinde evde kalmaya ya da hane halkı ile birlikte olmaya mecbur değildir;

(c) Ev işçileri, seyahat ve kimlik belgelerini kendi ellerinde bulundurma hakkına sahiptirler (Madde, 9).

Her üye ülke, ev işçiliğinin özel niteliklerini dikkate alarak ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler ile uyumlu şekilde, normal çalışma saatleri, fazla mesailerin telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hususlarında, ev işçileri ile tüm işçiler arasında eşitliğin sağlanması için genelde gerekli tedbirleri alacaktır. Haftalık dinlenme süresi, aralıksız en az 24 saat olmalıdır (Madde,10/1-2).

Her üye ülke, asgari ücret uygulaması kapsamında olan yerlerde, ev işçilerinin asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları için gerekli tedbirleri alacak ve ücretler cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin belirlenecektir (Madde, 11).

Her ev işçisi, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkına sahiptir. Her üye ülke, ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak, ulusal yasalara, düzenlemelere ve pratiğe uygun gerekli tedbirleri alacaktır (Madde, 13).

Her üye ülke, ev işçilerinin korunması ile ilgili ulusal yasalar ve düzenlemelerle uyumluluğu güvence altına alan araçları ve etkin, erişilebilir şikâyet mekanizmalarını kurmalıdır. Her üye ülke, ulusal yasalarla ve düzenlemelerle uyumlu olarak, ev işçiliğinin özel kimi niteliklerine ilişkin iş denetimi, yaptırım ve cezalarla ilgili tedbirler alıp uygulamaya koymalıdır. Mevcut ulusal yasalarla ve düzenlemelerle uyumlu olduğu ölçüde ve özel hayatın gizliliği esasına saygılı şekilde bu tür tedbirler, evlere giriş izni verilebilecek koşulları belirlemelidir (Madde, 17/1-3). Sözleşmede belirtilen iş teftişi ile ilgili maddeler, 1947 tarihli “İş teftişi Sözleşmesi” (No. 81) ile uyumludur.

Sözleşmenin uygulamasında taraf olan ülkelere yol göstermesi amacıyla 201 sayılı Tavsiye Kararı dokümanı hazırlanmıştır. Bu karar ile ev işçisi ve işveren arasında yapılması gerekli olan sözleşme detaylandırılmış, çalışma saatleri, izin süreleri ve şartları, çalışma koşulları, ücret, ücretin ödeme usulleri, sendikalaşma, ev işçilerinin kendilerini geliştirmesi için eğitim almaları, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, göçmen işçiler için tercümanlık hizmetinin, gerekirse barınma ihtiyacının karşılanması, şikâyet ve denetim mekanizmaları gibi birçok konuda üye ülkelere uygulamaya dönük tavsiyelerde bulunulmuştur.

Nisan 2020 itibariyle C-189 no'lu Sözleşme 29 ülke tarafından onaylanmış olup Madagaskar haricinde onaylayan tüm ülkelerde yürürlüğe girmiştir. Madagaskar'da ise Sözleşmenin 11 Haziran 2020'de yürürlüğe girmesi beklenmektedir. Türkiye, Nisan 2020 tarihi itibariyle bu sözleşmeyi henüz onaylamamıştır.

Ev hizmetlerinin değer kaybettiği ve görünmez hale geldiği, ev işçilerinin ise ciddi ayrımcılığa maruz kaldığı ve kimi insan hakları ihlallerinin yaşandığı bir ortamda ILO'nun çıkardığı tüm tavsiye kararları, istisnasız tüm ev işçilerinin aynı haklara sahip olduğunu belirtmek adına önemlidir. ILO sözleşmeleri ile genellikle kadınlar ve çocuklarca yapılan ev işlerinde fazla mesai, çalışma süreleri ve gece çalışma konularında düzenleme yapılarak evde çalışanlar ile diğer işçiler arasındaki ayrımın giderilmesi hedeflenmiştir. ILO'nun tavsiye kararları ise ev hizmetlerinde çalışan kadınların ülkelerin iş kanunlarının kapsamına alınmasını tavsiye ederek bu kadınların örgütlenme, günlük – haftalık ve yıllık izin kullanma, fazla mesai ücreti alma ile 18 yaşından küçüklerin bu alanda çalışmaması ve tacizden korunmalarını amaçlamıştır (Yanık, 2016: 81).

#### **4.2.3. Avrupa Konseyi Sözleşmelerinde Ev Hizmetleri**

Tüm dünyada olduğu gibi Avrupa'da da göçmen ev işçilerinin sayısı artmaktadır. Gelişmiş ülkelerde 1995 yılında ev işçisi sayısı 3.245.000 iken 2010 yılında 3.555.000'e çıkmış, Doğu Avrupa ve BDT (Bağımsız Devletler Topluluğu) ülkelerinde ev işçisi sayısı 1995'te 477.000 iken 2010 yılında 595.000 olmuştur (ILO, 2013: 35). Çünkü Avrupalı kadınlar artık temizlik, bakım ve yemek yapma gibi sorumluluklarını Afrika, Asya ve Doğu Avrupa ülkelerinden gelen göçmen kadınlara bırakmaktadırlar (Triandafyllidou, 2013: 6).

Avrupa Komisyonunun 2012 yılı tahminlerine göre Avrupa Birliği 27 üye ülkesinde toplam 2,6 milyon ev işçisi çalışmakta olup bunların yaklaşık 2,3 milyonunu (%89) kadınlar, 300.000'den az olmak üzere %11'ini de erkekler oluşturmaktadır (EPRS, 2015: 2). ILO'nun çalışmalarını temel alan Avrupa Parlamentosu tarafından yapılan tahminlere göre ise yaklaşık 2,5 milyon kişi Avrupa'da ev işçisi olarak çalışmakta ve bu sayının %88'ini kadınlar oluşturmaktadır (Avrupa Konseyi, 2017: 6). Ev işçileri Avrupa Birliği üye ülkelerinden olduğu gibi üye olmayan ülkelere de olabilir. Örneğin 2014 yılında İtalya'da ev işçilerinin %23'ünü yerli işçiler, %46'sını AB üyesi diğer ülke vatandaşları ve %31'ini de AB dışı diğer ülke vatandaşları oluşturmaktadır (EPRS, 2015: 3). Göçmen ev işçilerinin

ülkelere göre dağılımı ise şu şekildedir: İtalya (%27,5), İspanya (%25), Fransa (%23), Almanya (%8,5) ve Portekiz (%5,1) (Avrupa Konseyi, 2017: 7).

Avrupa Sosyal Şartı ve revize hali, Avrupa Konseyi sisteminde göçmen işçi ve ailelerinin korunma ve yardım alma haklarını sağlamaktadır (Tyc, 2017: 145). Dursun'a (2009) göre de 1961 yılında kabul edilen ve 1996 yılında Avrupa Konseyi tarafından yeniden gözden geçirilen "Avrupa Sosyal Şartı" tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kimselerin sosyal güvenlik ve sosyal refah hizmetlerinden yararlanma haklarını teminat altına alan, sosyal haklar açısından Avrupa Konseyinin en önemli belgesidir. Şartın 19. Maddesinde göçmen işçilerin ve ailelerinin korunması ve yardım hakkına yönelik düzenleme getirilmiştir. Doküman sözleşmenin tarafı bir ülke vatandaşı olup sözleşme tarafı diğer bir ülkede düzenli ve kanuni olarak ikamet eden veya çalışan yabancıları içermektedir. Göçmen işçi olarak çalışan fakat yasadışı olarak ikamet eden kişilerin haklarının Avrupa Sosyal Şartı kapsamında korunduğu yorumu yapılamaz (Tyc, 2017: 145).

Avrupa Konseyi sisteminde bahsedilmesi gereken bir diğer doküman ise 1977 tarihli "Göçmen İşçilerin Yasal Statüsü" başlıklı Avrupa Sözleşmesidir. Sözleşme göçmen işçilerin istihdamı söz konusu olduğunda diğer işçiler ile eşit seviyede hak ve muameleye tabi olduğunu belirtir.

10 Nisan 2014 tarihinde Avrupa Parlamentosunda tartışmaya açılan "Herkes İçin İyi İş Yasa Tasarısı 1993 (2014)" ile parlamento üye devletlere kayıt dışı istihdam ile mücadele için sert önlemler almayı ve kendi ülkesi dışında çalışan üye ülke vatandaşları, genç, göçmen ve ev işçileri için sözleşmeli sosyal güvenceyi geliştirmelerini tavsiye etmektedir.

2004 yılında Avrupa Parlamentosunda tartışılan 1663 sayılı "Ev İçi Kölelik: Kulluk, Au-Pair ve Sipariş Gelinler" başlıklı tavsiyede Avrupa'da köleliliğin resmi olarak 150 yıldan uzun bir zaman önce kaldırılmış olmasına rağmen 21.Yüzyılda maalesef binlerce insanın Avrupa'da köle olarak tutulduğu, nesne olarak görüldüğü, aşağılama ve istismara maruz kaldığı ve insan haklarını savunan uluslar arası bir kuruluş olan Avrupa Konseyinin köleliğe karşı sıfır toleransı olduğu vurgusu ile üye devletlerin hanelerde yapılan "ev işini" asgari ücret, hastalık ve doğum ödeneği, emeklilik hakkını da içeren tam istihdam hakları ve sosyal güvencenin geçerli olduğu "gerçek iş" olarak tanımları net bir şekilde belirtilmektedir. Tavsiyede ev işçilerinin çalışma saat ve sorumlulukları ile maaşlarının belirtildiği yasal

sözleşme hakkı, sağlık güvencesi, izin ve dinlenme hakkı, çocuklarını da kapsayacak şekilde eğitim, sağlık, sosyal hakkı ile göçmen işçilerin herhangi bir işverenden bağımsız göçmen statüsüne sahip olma, işveren değiştirme, ev sahibi ülke içinde ve Avrupa Birliği ülkelerinin tamamında seyahat etme hakkı ve sahip oldukları yeterlilik, kendi ülkelerinde aldıkları eğitim ve iş deneyiminin sayılması hakkına vurgu yapılmaktadır.

2001 tarihli 1523 sayılı tavsiyede ise üye devletlerin hükümetlerinin izin isteme aşamasında; elçiliklerde; ev işçilerine ve diğer kişilere yurt dışında çalışmanın riskleri hakkında doğru bilgi vermesi ve çalışma izni verilirken ev işçilerine yönelik her tür ayrımcılığı ortadan kaldırması belirtilmiştir.

2007 tarihli 1781 sayılı tavsiye her ne kadar tarım sektörü ve bu sektörde çalışan işçiler ile ilgili olsa da Avrupa Konseyi, üye ülkelerin Birleşmiş Milletlerin “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmesini” imzalaması ve onaylamasını istemiştir. Avrupa Parlamentosu da 2009 yılında bu Sözleşmenin üye ülkeler tarafından onaylanması çağrısında bulunmuştur. Avrupa Parlamentosu, Sözleşmenin AB üye ülkeleri tarafından imzalanmasının güçlü savunucusu olsa da 2020 Nisan ayı itibariyle Sözleşmeyi onaylayan AB üye ülkesi bulunmamaktadır. Tyc’ye (2017: 152) göre bu Sözleşmenin onaylanmaması veya imzalanmaması, göç sürecinin zorlukları hakkında bir cevap oluşturmamaktadır.

13 Kasım 2007’de imzalanan Lizbon Anlaşmasına göre, Avrupa Birliğine üye devletlerin tüm vatandaşları diğer Avrupa Birliği üyesi ülkelere serbestçe giriş yapabilmekte ve yerleşebilmektedir (Cholewinski, 1997: 231).

28 Ocak 2014 tarihli Avrupa Birliği Konseyi Kararına göre üye ülkelerin ILO C- 189’u onaylamaları yetkisi verilmiş olup Nisan 2020 itibariyle Belçika, Almanya, İrlanda, İtalya, Finlandiya, Portekiz ve İsveç bu sözleşmeyi onaylamıştır.

2016 yılında Avrupa Parlamentosu Avrupa’daki kadın ev işçileri ve bakıcıların istihdam ve sosyal haklarının tanınması için tavsiye kararı almıştır. Tavsiye kararında ev işçilerini Avrupa’da resmi olarak tanıma, yeterli denetim yöntemlerinin sağlanması, tüm ulusal iş, sağlık, sosyal güvenlik ve ayrımcılık ile ilgili kanunlara ev işçisi ve bakıcıların

yerleştirilmesi ile ev işçilerinin yaptıkları işin meslek olarak görülmesi ve yeterliliklerinin artırılması gibi bir dizi önlem önerilmiştir.

Kadınların karşı karşıya kaldığı sorunları gündemlerine alıp tartışan ilgili kurumların yaptığı çalışmalar sonucunda, 2004 yılında, Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi “özel iş yerlerinde ve ev işlerinde çalışmak zorunda kalan kadınların çoğunlukla ev kölesi olarak görüldüğü, bu nedenle binlerce kadının taciz ve tecavüze uğradığını” belirterek yasal önlemler alınması gerektiğine dair kararı kabul etmek zorunda kalmıştır (Akalin, 2014: 95).

#### 4.3. Göçmenlere Yönelik Ev Hizmetleri Uygulamalarıyla İlgili Ülke Örnekleri

Dünyadaki 11,5 milyon göçmen ev işçisiyle ilgili her ülkede farklı veya benzer uygulamalar ile yasal mevzuat vardır. Çünkü her ülkenin şartları, özellikleri ve barındırdıkları göçmen ev işçisi sayısı farklıdır. Aşağıda ise ILO (2016) verilerine dayalı olarak bazı ülkelerdeki göçmen ev işçi sayıları verilmektedir:

Çizelge 4.1. Bazı Ülkelerdeki Göçmen Ev İşçisi Sayıları

| Ülke              | Göçmen Ev İşçisi | Ülke       | Göçmen Ev İşçisi |
|-------------------|------------------|------------|------------------|
| Suudi Arabistan   | 1,5 milyon       | Lübnan     | 250 bin          |
| Kuveyt            | 700 bin          | Singapur   | 231 bin          |
| Malezya           | 400 bin          | Tayvan     | 224 bin          |
| Hong Kong         | 320 bin          | Güney Kore | 70 bin           |
| Güney Afrika Cum. | 300 bin          |            |                  |

Kaynak: ILO (2016)

Afrika kıtasındaki 650 bin göçmen ev işçisinin 360 bini kadın, 290 bini ise erkektir. Tahminlere göre yılda 200 bin Etiyopya vatandaşı kadının özellikle Arap ülkelerinde ev işçisi olarak çalışmak üzere ülkeden ayrıldığı belirlenmesi üzerine Etiyopya hükümeti 2013'te ev işçilerinin yurt dışında çalışmak üzere ülkeden ayrılmalarını yasaklamıştır (ILO, 2016: 31). Körfez'deki Arap ülkelerinde 2,5 milyon göçmen ev işçisinin çalıştığı tahmin edilmekte olup bu ülkeler dünyadaki erkek göçmen ev işçisinin %50,8'nin çalıştığı yerlerdir (ILO, 2016: 32). Asya ve Pasifik bölgesinde 3,34 milyon göçmen ev işçisi bulunmakta olup bunların %80'inin ise kadın olduğu tahmin edilmektedir. 13 milyon ev işçisinin olduğu Çin'de ise bu sayının büyük kısmı kırsaldan kente göç eden iç göçlerle gelen Çin vatandaşlarıdır (ILO, 2016: 34).

Almanya’da 1 milyon ev işçisi olduğu tahmin edilirken, İtalya’daki 1,5 milyon ev işçisinden sadece 875 bin civarındaki kişinin kayıtlı olduğu sanılmaktadır. Belçika, İtalya, Fransa ve İspanya’da yürütülen çalışmalara göre göçmen ev işçilerinin, genellikle 40 ya da 50 yaş üstü olan yerli ev işçilerine göre daha eğitilmiş ama hem dil engelleri hem de kendi köken ülkelerindeki nitelikleri ve mesleki becerilerinin tanınmış / kabul edilmemiş olmaları nedeniyle iş piyasasına uyum sağlamakta problem yaşadıkları görülmüştür. Ev hizmetleri sektörü her Avrupa ülkesinde farklı özelliklere sahiptir. Buna göre Fransa’daki sistem engelli bakımı, çocuk bakımı ve gündelik ev işlerinde çalışanlar için ayrı işlemektedir. Belçika’daki ulusal kupon (makbuz) sisteminde göçmen ev işçileri en geniş grubu kapsarken, İspanya’da ev işçileri için mesleki bir ayırım yoktur. Danimarka’da ise ev işleri genellikle “aupair” denilen yatılı bir şekilde yürütülmektedir (ILO, 2016: 37). Avrupa’da göçmen ev işçileri için ülkelerde farklı uygulamalar görülmektedir. İspanya, İtalya ve Yunanistan’da kayıt dışı göçmen ev işçisi çalıştırmaktan, Birleşik Krallık’ta devlet veya özel ajansların verdiği bakım hizmetlerini kullanarak kayıtlı ev işçisi kiralamaya ya da İsveç veya Hollanda’da olduğu üzere devlet hizmetlerini kullanmaya kadar varan farklı ev hizmetleri yönetim modelleri vardır.

Latin Amerika ve Karayipler’de 750 bin göçmen ev işçisi vardır. Bu bölgeden ise Kuzey Amerika ve İspanya’ya ciddi oranda yabancı (göçmen) işçi akışı olmaktadır. Örneğin Kuzey Amerika’daki ev işçisi ve evde bakım işini gören 1 milyona yakın kişinin %70,8’inin kadın göçmen olduğu düşünülmektedir. Bir araştırmaya göre ABD’deki 14 büyükşehirdeki ev işçilerinin %76’sının yabancı ülkelere doğduğu, %59’unun Latin kökenli olduğu ve %47’sinin ise kayıt dışı çalıştığı saptanmıştır (ILO, 2016: 40). 2009 verilerine göre İspanya’daki kayıtlı göçmenlerin üçte biri olan 2,5 milyon göçmen Latin Amerika ve Karayipler kökenlidir.

Her ne kadar uluslararası sözleşme ve belgelerde göçmen ev işçilerinin hakları korunmaya çalışılsa da her ülkede farklı uygulamaların olduğu ve birçok ülke örneğinin uluslararası kabullere aykırı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, uluslararası dokümanlar göçmenlerin çalışma, sağlık, ücretlendirme, izin ve iş güvenliği gibi alanlardaki haklarını koruma adına çıkarılsa da istenilen hedeflere varılamamıştır. Hatta bu sözleşmelerin etkinliğine bakıldığında sözleşmelerin birçoğunun kâğıt üzerinde kaldığı sonucuna ulaşılmaktadır (Tyc, 2017: 150). Bu bağlamda, aşağıdaki at başlıklarda, ev hizmetleri ile

ilgili değişik konulardaki ülke uygulamalarına yer verilmiş olup eğer bu konuda göçmen işçilerle ilgili düzenlemeler varsa onlar da ayrı başlık altında incelenmiştir.

#### 4.3.1. Mevzuat Düzenlemeleri Açısından lke rnekleri

“Dünyadaki Ev Işileri” başlıklı raporunda ILO (2013: 50), ev işçilerinin kanunlarda tanınıp tanınmadıklarına ilişkin veri paylaşımında bulunmuştur. Rapora göre; ev işçilerinin %10’u yani yaklaşık 5,3 milyon ev işçisi iş kanunlarında diğer işçilerle eşit haklara sahip olan ülkelerde, %29,9’u (15,7 milyon) ev işçisi tanımının ulusal iş kanunu kapsamında yer almadığı ülkelerde çalışmaktadırlar. Uygulamada karşılaşılan en yaygın durum ise %47,8 (25,1 milyon) ile ev işçilerinin kısmen genel iş kanunu, kısmen ikincil düzenlemelerde veya özel iş kanunlarında tanımlandığı ülkelerde çalışıyor olmalarıdır.

Almanya, Arjantin, Avusturya, Belçika, Brezilya, Finlandiya, Fransa, Güney Afrika, Hollanda, İrlanda, İspanya, İtalya, İsveç, Macaristan, Portekiz, Peru ve Tanzanya ev hizmetlerinde çalışanlar için “zel düzenleme” yapan ülkelerdir (ILO, 2016). Ev hizmetlerinde çalışanlar için “iş kanunlarında” düzenleme yapan ülkeler ise Belçika, Bolivya, Dominik Cumhuriyeti, Filipinler, Kanada, Malezya, Meksika, Panama ve şili’dir (Yıldırım alp, 2014: 50). Birleşik Krallık, Bulgaristan, Danimarka, Letonya, Litvanya ve Romanya’da genel iş kanunlarında ev hizmetleri için özel hükümler bulunmakta olup bunun dışında başka bağlayıcı mevzuat bulunmamaktadır (ILO, 2016: 38). Ev hizmetlerinde çalışanlar için iş kanunlarında düzenleme yapmayıp çalışanları işçi sayarak iş kanunu kapsamına alan ülkeler; Çin, İran, Kolombiya, Madagaskar, Moğolistan, Tayland, Tunus ve Vietnam’dır. Ev hizmetlerinde çalışanlar için iş kanunlarında düzenleme yapmayan ülkeler ise Japonya, Lübnan, Mısır, Türkiye, Ürdün ve Yemen’dir. Öte yandan, bilinen aksine ILO’nun (2013: 52) tarihli raporuna göre Ürdün, Ortadoğu’da ev işçileri hakkında iş kanununda özel bir düzenleme yapan tek ülke olmuş ve bu durum da bölgesel istatistiklere %1 olarak yansı mıştır.

lkelere göre ev kavramı, yani tüzel anlamda işyeri değil de şahsa mahsus işyeri tanımı değişmektedir. Örneğin Fransa’da şahsa mahsus yer ev ya da evin bir bölümü, Finlandiya ve Güney Afrika’da işverenlerin evi, Singapur’da şahsa mahsus binalar ve eklentileri, İsveç’te işverenin yaşadığı yer, Brezilya ve İspanya’da ailenin yaşam alanı içerisi kavramları kullanılmaktadır. Öte yandan, bazı ülkelerde şahsa mahsus ev kavramı farklı

alanları da kapsayacak şekilde geniş ele alınmıştır. Mesela, Malta’da şahsa mahsus ev kavramı, manastır ve hayır kurumlarını da kapsayacak şekilde tanımlanmıştır (Karaca ve Kocabaş, 2009: 162).

ILO’nun 2013 tarihli raporuna (2013: 51) göre Avrupa Birliği ve BDT ülkelerinin %45’indeki kanunlarda ev işçileri tanımlanmamaktadır. Yunanistan, İngiltere, Danimarka, İspanya ve Hollanda’da ev işçileri özel bir kanunun koruması altında bulunmamakta; Bulgaristan, Letonya, Litvanya ve Romanya’da ev işçileri genel iş kanunu kapsamında değerlendirilmekte; Polonya’da ev hizmetleri “iş” olarak değil “özel hizmet” olarak görülmekte, İtalya, Belçika, Avusturya, Fransa, Portekiz ve İsveç’te ise ev işçilerinin istihdamı özel toplu anlaşmalarda ele alınmaktadır (Avrupa Konseyi, 2017: 11).

Malezya’da yapılacak ev işi, şahsa mahsus bir evin işleri ile ilgilenmek olarak ifade edilirken Fransa ve Portekiz’de ise işverenin evinin ve ailesinin gereksinimlerini karşılamak olarak ifade edilmiştir. Filipinler de ise yapılacak işin, işverenin aile üyelerinin kişisel rahatlığını ve konforunu sağlamak ve genellikle işverenin evinin bakımına ve korunmasına hizmet etmek şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Karaca ve Kocabaş, 2009: 163).

Güney Afrika Cumhuriyet’inde başkalarının evinde çalışmak üzere istihdam bürolar aracılığıyla işe alınan ve ücretleri bu bürolar tarafından ödenen ev işçileri hem istihdam bürosuna hem de evinde çalıştığı istihdam bürosu müşterisine karşı sorumludurlar. Ancak bu durumda evinde çalışılan kişiler (müşteriler) değil de istihdam büroları işveren olarak kabul edilmektedir. Bir isin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilmesi için yapılacak işin süreklilik ve düzenlilik göstermesi gerektiği Brezilya, Orta Afrika Cumhuriyeti, Kolombiya, Kostarika, Bolivya, Şili, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, El Salvador, Haiti, Nikaragua, Panama, Paraguay ve Peru’nun ulusal yasalarında açıkça ifade edilmektedir. Venezüella’da ise bir ev hizmetleri çalışanı hem işverenin evinde ev hizmetlerinde ve hem de işverenin sahibi olduğu bir şirkette çalışıyorsa artık şirket çalışanı olarak kabul edilirler. Belçika, Ekvator, Honduras, İtalya ve İspanya yasalarında ise ev işçilerinin ücretinin hem nakdi hem de ayni olarak ödenebileceği belirtilmiştir (Karaca ve Kocabaş, 2009: 164).

Ev işçilerinin kayıt dışılığını gidermek için Fransa’da CESU (Chèque Emploi Service Universel) ve Belçika’da Titre Services isimli ulusal programlar uygulanmaktadır (EPRS, 2015: 3). 2006 yılında CESU programını uygulamaya başlayan Fransa’da işverenler, yerel

bankalardan çek satın alarak ev işçilerine ödeme yaparken bunları kullanmaktadırlar. Ev sahibi Fransız işverenler satın aldıkları bu çeklerin toplamının %50'sini, maksimum € 1830'yu geçmemek üzere, gelir vergisinden düşebilmektedirler. Ev işçilerine sağlık hizmeti, sosyal güvence, sabit saat ücreti, sınırlı çalışma saati, iş kazalarına karşı tazminat, emeklilik maaşı, analık izni, işsizlik ödeneği ve tatil olanakları sağlanan Fransa'da bu program sayesinde kayıt dışı ile mücadelede ciddi bir başarı kazanılmıştır (FRA, 2011: 22). Fransa'daki CESU sisteminde yer alan kurumlar ile çeklerin son kullanıcıları, vergi ve sosyal güvenlik katkı paylarından geri ödeme (iade) alabilmektedirler. CESU sistemi ile ev içinde gündelik ev işleri, çocuk bakımı, bahçe işleri, okul eğitim desteği, bakıma muhtaç kişilerin bakımının sağlanması ve idari yardım gibi konularda ev işçisi çalıştırılabilmektedir. Ev dışında ise çocukların gözetimi ve seyahati, gıda ile diğer alışverişin sağlanması, çamaşırhane ve bakım gerektiren kişilerin taşınması, transferi gibi konularda hizmet alınabilmektedir. CESU sisteminde devlet sübvansiyonları olsa da bu sınırlı düzeyde olmakta ve sistemde yer alan tüm kurumların bu yardımların maliyetlerini karşılamada katkıda bulunma şartları vardır. Sistemdeki taraflar, kurumlar ise işveren (bakım isteyen), ev işçisi, aracı şirketler, lisanslı işletmeler, hizmetlerden faydalananlar şeklinde sıralanabilir (ILO, 2016: 39).

Belçika'da Titre Services sisteminde ise çeklerin son kullanıcılarının %30'luk vergi indirimleri olmaktadır. Bu sistemde sadece evde bakım değil, diğer ev hizmetlerindeki ev işçileri de yer almakta olup ev dışında alışveriş ve engelli bireylerin taşınması, seyahati de yer almaktadır. Titre Services sistemindeki ev işçilerinin, Fransız CESU sisteminde yukarıda belirtilen tüm sağlık ve sosyal güvencelere sahip olduğu söylenebilir. Devlet sübvansiyonları da mevcut olup CESU'dan farklı olarak bu yardımların tamamı devletçe karşılanır, sistemdeki paydaşların katkısı istenmez (ILO, 2016: 39).

İsviçre'nin Cenevre kantonunda uygulanan Chèque Service sisteminde ise herhangi bir teşvik bulunmamaktadır. Sadece ev içi gündelik işler, bahçe bakımı ile çocuk ve yaşlı bakımı gibi ev hizmetlerini kapsayan bu sistemde ise fazla mesai ve iş göremezlik tazminatı, iş kazası ödeneği, emeklilik, analık izni, aile yardımı ve işsizlik maaşı gibi ödenekler mevcuttur. Devlet sübvansiyonu içermeyen Chèque Service sisteminde işveren ve ev işçisinin yanı sıra devlet ve kâr amacı gütmeyen kurumlarda sistemin birere paydaşlarıdır (ILO, 2016: 39).

Arjantin, Bolivya, Brezilya, Ekvator, Kostarika, Meksika, Paraguay ve Şili gibi ülkelerde ev işçilerinin işverenleriyle yaptıkları anlaşma 1 seneyi geçerse yazılı sözleşme yapmaları şarttır. Öte yandan Dominik Cumhuriyeti, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaika, Kolombiya, Nikaragua, Panama, Peru, Tirinidad ve Tobago, Uruguay ve Venezüella gibi ülkelerde ise ev işçileriyle işverenleri arasındaki sözlü anlaşmalara izin verilmektedir (ILO, 2016: 42).

#### 4.3.2. Göçmenlere Yönelik Mevzuat Düzenlemeleri Açısından Ülke Örnekleri

Yabancı işçilerin işverenin evinde veya dışında, yasal izinle veya ailesi ile birlikte çalışıp çalışamayacağını ülkelerin vize programları belirlemektedir (Tyc, 2017: 151). İtalya 2005 yılından beri göçmen ev işçileri için kota belirlemiş durumda olup diğer AB üye ülkelerinde ise göçmen ev işçileri “genel çalışma izni sistemi” içinde ele alınmakta ve üçüncü grup ülkelere gelecek kişiler için yasal çalışma yolu bulunmamaktadır. Fransa’da yeni AB üye ülkelerinden ve ikili anlaşma yapılan Afrika ülkelerinden gelecek kişilere öncelik tanınmakta; Polonya’da ise 2007’den beri olmak üzere Ukrayna, Moldova ve Rusya’da gelecek kişilere (işveren beyanı yeterli görülerek) kolaylık tanınmaktadır. Almanya’da yeni AB üye ülkelerinden gelecek ve bakıma muhtaç kişi ile birlikte yaşayacak kişiler dışındakilere yasal çalışma izni verilmemektedir (FRA, 2011: 18). İspanya ve Fransa’da ev işçilerinin sözleşmeleri ancak geçerli bir neden varsa fesih edilebilir ve işveren belli bir süre öncesinde işçiye bu durumu bildirmek zorundadır. Fakat Belçika, Almanya ve İrlanda’da işveren geçerli bir neden belirtmeden iş akdini fesih edebilmektedir. Fransa’da nedensiz işten çıkarılma durumunda işçiye bir aylık ücret tazminat olarak ödenmektedir (FRA, 2011: 31).

Avrupa’daki ev hizmetlerine ilişkin refah sistemlerine ve göçmen ev işçilerine etkileri tipolojik olarak incelendiğinde İtalya ve İspanya’da evde bakım gerektiren fertleri olan ailelere devlet tarafında nakdi yardım yapıldığı ancak bunun takibinin ve nasıl harcandığına dair izleme sisteminin olmadığı, göçmen ev işçilerine yönelik kayıtların da olmadığı görülmektedir. Nitekim bu İtalya ve İspanya’da ev hizmetlerinde çalışan yabancı işçilerinin kayıt dışı ve yatılı olarak çalıştığı gözlenmiştir. Birleşik Krallık’ta ise düşük gelirli ailelere bakım ödeneği verilirken bunun nerede harcandığı da kontrol edilmektedir. Aileler bu ödeneği genellikle bakımı sağlayan aile üyelerine bağlı olarak yan maliyetler için kullanmaktadırlar. Düşük gelirli aileler, bakım hizmeti için özel ajanslara başvurumaktadırlar.

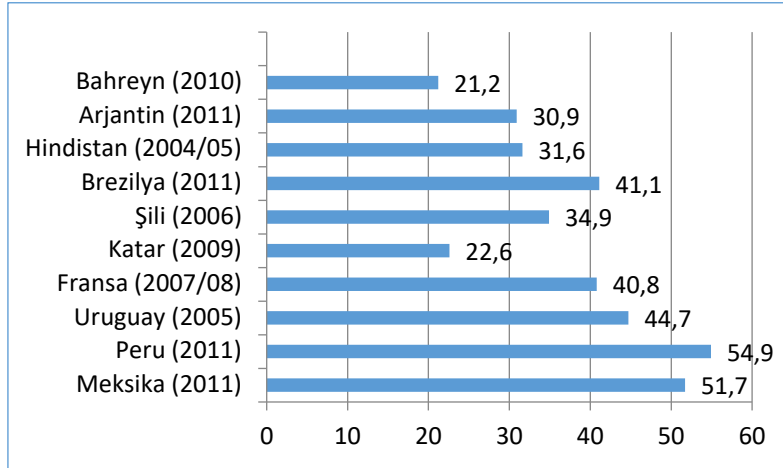
Devlet kontrolünde durumu düzensiz olarak belirlenen göçmen ev işçileri istihdam edilemezler. Hem göçmenler hem de yerleşik vatandaşlar düşük ücret ve gece vardiyaları nedeniyle bakım işinde çalışmakta isteksizdirler. Özel şirketler daha iyi ödeme yapmak için yarıştıklarından dolayı işten ayrılma oranları da yüksektir. Avusturya ve Almanya’da ise sınırlı düzeyde bakım hizmetleri ve nakdi destek olmakla birlikte düşük düzeyli işlerde göçmenler için ayrıma gidilmekte olup göçmen ev işçileri aile içinde yatılı kalmaktadırlar. Fransa, Hollanda, İsveç ve Norveç gibi ülkelerde ise göçmen ev işçilerinin kayıtlı olduğu bir bakım hizmetleri tesis edilmiş olup geniş bir kayıt dışı ekonomi ve nakdi yardımların kontrolsüzlüğü gibi şeylerle karşılaşılmaz (ILO, 2016: 39).

Bahreyn, Kuveyt ve Katar gibi Körfez ülkelerinde ev işçilerinin ve evde bakım hizmeti veren kişilerin neredeyse tamamı yabancı uyruklu göçmen işçilerden oluştuğu için yapılan düzenlemelerin de sırf onlara yönelik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bahreyn’de 2012’de çıkarılan yasal değişiklikler ile 36 sayılı Özel Sektör İş Kanunu’nda düzenlemeler yapılmış ve ev işçilerinin yazılı sözleşme yapılarak, asgari ücretten daha yüksek bir maaşla, standart sözleşme metnine göre, yıllık izin hakkı ve iş akdinin bitmesiyle tazminat alabilme haklarıyla birlikte çalıştırılmaları kararlaştırılmıştır. Ev işçiliğine yönelik kanunun 2015’te yasalaştığı Kuveyt’te ise bu mevzuat uluslararası standartların gerisinde kalmakla birlikte standart sözleşmenin özel istihdam ajansları aracılığıyla yürütülmesi kararlaştırılmış olup bu durum uygulamada problemlere yol açmaktadır. Katar’da özel istihdam ajansları hem ev işçisi hem de işverenler ile ücret, işin tanımı ve süresi gibi özelliklerinde yer aldığı sözleşmeler imzalayarak süreci yönetmektedirler. Eğer göçmen ev işçileri sözleşme şartlarını yerine getirmezler ise ülkelerine geri gönderilme masraflarını da içerecek şekilde cezaya çarptırılırken, işverenler de denetime ve cezaya tabidirler. Ajanslar ise yanlış bilgi vermeleri, ev işçilerinden ücret almaları ya da işverenlerle olan sözleşmeyi ihlal etmeleri durumunda lisanslarını kaybetmektedirler (ILO, 2016: 33).

#### **4.3.3. Ücretlendirme Açısından Ülke Örnekleri**

ILO’nun C-189 Nolu Sözleşmesinin 11.Maddesine göre her ne kadar ev işçilerinin ücreti güvence altına alınsa da ev işlerinde çalışanların ücretlerine ait istatistiksel veri incelendiğinde ev işlerinde çalışanların ortalama ücretin yarısı kadar hatta bazen ortalama ücretin yüzde 20’si kadar ücret aldığı ve bu nedenle diğer iş kollarına kıyasla en düşük ücrete sahip olduğu görülmektedir (ILO Policy Brief No.1, 2011: 1). Örneğin ortalama ücretin 100

olarak alındığı aşağıdaki şekilde, açıkça görüldüğü üzere Peru ve Meksika’da ev işçileri ortalama ücretin yarısı kadar, Arjantin, Hindistan ve Şili’de ortalama ücretin %30’u kadar, Bahreyn ve Katar’da ise ortalama ücretin %20’si kadar ücret almaktadırlar. Ancak yine de Bahreyn’de ev işçilerinin maaşı, asgari ücretten düşük olamaz (ILO, 2016: 33).



Şekil 4.1. Ev İşçilerinin Diğer İşçilerin Ortalama Ücretlerine Göre Ortalama Ücret Yüzdesi

(Kaynak: ILO, 2013: 68)

Ev işlerinde çalışanların düşük ücretinin ana nedeni düşük eğitim seviyesi olsa da ev işçiliğinin değersizliği, ücret ayrımcılığı ve ev işlerinde çalışanların düşük pazarlık gücü de diğer nedenler arasında yer almaktadır (ILO Policy Brief No.1, 2011: 2). Ev işçiliğinin işverene direkt olarak herhangi bir ekonomik kazanç ve kâr sağlamaması, “üretken” görülmemesi algısını oluşturmakta ve bu da düşük ücrete yol açmaktadır. Oysaki ev işçiliği hanenin devam ve düzenliliğinin sağlanması ile hane halkının refahı için vazgeçilmez bir rol oynamakta; hane üyelerinin iş piyasasına girmesi ve iş yaşamında kalmasını kolaylaştırmakta ve ekonomik büyümeye ev işçilerinin kendisine ve ailesine gelir getirerek harcamayı tetiklemesiyle katkı sağlamaktadır.

Düşük ücretle mücadele için ev işçiliğine dair istatistiksel verilerin paylaşımı ve ev işçiliğinin sosyal ve ekonomik öneminin araştırılarak kamuoyunu bilgilendirme çalışmaları yapılmak suretiyle görünür kılınması tavsiye edilmektedir. İşveren ile pazarlık yapabilme gücünün artırılması için ise ev işçilerinin yetenek ve becerilerinin resmi olarak tanınması ve eğitim ile profesyonelleşmelerinin sağlanması (ILO Policy Brief No.1, 2011:10) da önerilmektedir.

Düşük ücret alanların korunmasını öngören minimum asgari ücretin belirlenmesi ev işçilerinin ücretleri göz önünde bulundurulduğunda geçerli bir uygulamadır. Hassas gruplara odaklanan minimum asgari ücretin belirlenmesi aynı zamanda, yoksullukla mücadeleyi amaçlayan sosyal koruma aracı ile ekonomik ve sosyal kalkınmanın da birer unsuru olarak görülmektedir (ILO, 2010 a: 40).

Ev işçilerinin minimum asgari ücretinin belirlenmesi; ülkelerin mevcut ücret sisteminin karakteristiğine bağlı olarak ya ulusal düzeyde uygulanan asgari ücret kapsamına alınma ya da ev işçiliği sektörü için sabit bir asgari ücret belirlenme veya çeşitli alt meslek grupları için farklı ücret belirlenmesi şeklinde yapılmaktadır. Türkiye, Brezilya, Bulgaristan, Burkina Faso, Şili, Kolombiya, Arjantin, Bolivya, Kostarika, Guatemala, Guyana, Jamaika, Meksika, Nikaragua, Panama, Tirinidad ve Tobago, Uruguay, Çek Cumhuriyeti, Ekvator, Estonya, Fransa, İrlanda, Kazakistan, Litvanya, Moldova, Hollanda, Paraguay, Portekiz, Rusya Federasyonu, Romanya, İspanya, Tirinidad ve Tobago, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri ve Venezüella gibi ülkelerde ev işçilerinin minimum asgari ücretleri ulusal düzeyde uygulanan asgari ücret kapsamındadır. Avusturya, Nijer, Güney Afrika, Senegal, Uruguay, Zambiya, Filipinler, İsviçre gibi ülkelerde ise ev işçiliği asgari ücretinin belirlenmesi sektör/meslek düzeyinde yapılmaktadır (ILO Policy Brief No.1, 2011: 3). Japonya ve Güney Kore’de minimum asgari ücret sistemi uygulansa da ev işçileri kapsam dışında bırakılmıştır. Endonezya’da da minimum asgari ücret uygulaması işletmeleri kapsamakta ve işveren olarak özel haneleri kapsamamaktadır (ILO, 2013: 79). Dominik Cumhuriyeti, El Salvador, Honduras ve Peru’da ise ev işçileri belirlenmiş bir minimum ücret düzeyi yoktur (ILO, 2016: 42).

Arjantin’de beş alt sektörde ev işçileri için saatlik ve aylık ücret uygulaması yapılmaktadır. Ülkede aylık minimum asgari ücret 11.300,00 Arjantin Pesosu’dur (ARS). Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere vasıflı ev işçisi asgari ücretten daha fazla ücret alabilmektedir.

Çizelge 4.2. Arjantin Ev İşçiliği Sektöründe Minimum Asgari Ücret Oranları (Ars)

| İş Türü                                                                                                           | Saat başı<br>asgari<br>ücret<br>emeklilik<br>primli | Aylık asgari<br>ücret<br>emeklilik<br>primsiz | Saat başı<br>asgari ücret<br>emeklilik<br>primli | Aylık asgari<br>ücret emeklilik<br>primsiz |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Danışman (iki veya daha fazla bakıma muhtaç kişi tarafından yapılan işin koordinasyonu ve kontrolü)               | 105,50                                              | 13.266,00                                     | 115.50                                           | 14.733,00                                  |
| Belirli görevler için personel (aşçılık gibi özel yetenek gerektiren ev işlerini sözleşmeli yapan kişi )          | 99,50                                               | 12.288,00                                     | 109.50                                           | 13.678,00                                  |
| Hizmetçi (iş sözleşmesi ile ikamet edilen konutta genel bakım görevlerini yerine getiren personel)                |                                                     |                                               | 93.50                                            | 11.988,00                                  |
| Bakıcı (hasta, engelli, yaşlı, yetişkin gibi insanların tedavi dışı bakımı ve gözetimi)                           | 93,50                                               | 11.988,00                                     | 105.50                                           | 13.360,00                                  |
| Genel görevler için personel (temizlik, yıkama, ütü, yemek yapımı gibi evin bakımı için yapılan bütün ev işleri ) | 87,50                                               | 10.781,50                                     | 93.50                                            | 11.988,50                                  |

(Kaynak:<https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/argentina/archive/minimum-wages-in-argentina-with-effect-from-01-12-2018-to-28-02-2019>)

Ev işçilerine ödenen düşük ücretin önüne geçmenin bir diğer araçıda çalışma saatinin, fazla mesainin, ücretlendirmenin, ödemenin ve kesintilerin nasıl olacağının belirlendiği işçi ve işveren arasında yazılı sözleşme yapılmasıdır. Ev işçilerinin işin doğası gereği işverenin evinde konaklaması ve yemesi doğaldır. İşçinin maaşından yemek ve konaklama giderlerinin kesilmesi ülkelerde farklılık göstermektedir. Brezilya’da ev işçilerinin yemek, konaklama, giyim ve hijyenik malzeme giderleri maaşlarından kesinti yapılamamaktadır. Kanada’da da işverenin evinde yemek yemesi durumunda çalışanın maaşından kesinti yapılamamaktadır (ILO Policy Brief No.1, 2011: 7). Fransa’da da toplu sözleşmeye göre işçinin gece işverenin evinde bulunması durumunda konaklama gideri kesinti yapılamamaktadır. ILO (2013: 83) tarafından yapılan bir çalışmaya göre ise Tanzanya’da işverenin evinde konaklayan ev işçilerinin maaşlarından %68 oranına kadar kesinti yapılabilmektedir.

#### 4.3.4. Göçmenlere Yönelik Ücretlendirme Açısından Ülke Örnekleri

Ev işlerinde çalışanların uzun çalışma süreleri, iş arkadaşlarının olmaması ve işyerlerinin işverenin evi olması nedeniyle izole bir yaşam sürmeleri ve düşük eğitim seviyesi yüzünden başka bir iş bulamama kaygıları, özellikle göçmen işçiler için dil engeli işveren ile pazarlık yapmalarını engellemektedir (ILO Policy Brief No.1, 2011:3). Bu durum, yabancı uyruklu evde bakım işi yapanların, ücretlendirme açısından haksızlıklara uğramalarına da yol açmaktadır.

FRA (2011: 23) tarafından 10 AB üye ülkesinde çalışan göçmen ev işçilerinin durumunun araştırılması için yapılan çalışmada; İsveç, İrlanda, Belçika, Fransa, İspanya, İtalya ve Yunanistan'da çalışan yabancı işçilerin bazılarının minimum asgari ücretten daha düşük ücret aldıkları tespit edilmiştir. İrlanda, İtalya, Almanya ve İsveç'te çalışan bazı yabancı işçilerin ise ilk başta kararlaştırılan ücretten daha düşük ücret aldıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Göçmen ev işçileri genellikle yerel ev işçilerinden daha az kazanmaktadır. Batı Avrupa'da yabancı ev işçilerinin yerel ev işçilerinden %24 oranında daha az kazandıkları bilinmektedir (Tyc, 2017: 152). Ücretlerin belirlenmesinde çalışanların geldiği ülke ve işverenlerin algısı da etkili olmaktadır. Örneğin Filipinliler; yeni gelen Ukraynalılar, Arnavutlar ve Ruslardan daha çok kazanmaktadırlar. Bahreyn ve Katar'daki göçmen ev işçileri ve evde bakım işi yapanlar, ülkedeki ortalama ücretin %20'si kadar ücret almaktadır. Ancak yine de Bahreyn'de göçmen ev işçilerinin maaşı, asgari ücretten düşük olamaz (ILO, 2016: 33).

#### 4.3.5. Çalışma Süreleri Açısından Ülke Örnekleri

Ev işçilerinin çalışma süreleri uzun olup tam olarak tahmin edilememektedir. İşveren ile birlikte yaşayan ev işçileri tam zamanlı veya uzun süreli çalışmakta, bir işveren için ev dışında çalışan kişi sabah gidip akşam gelmek suretiyle çalışma saatlerini ayarlamakta, birden fazla işveren için çalışan kişi ise günde, haftada veya ayda iki, üç veya daha fazla saat bir işveren için çalışabilmektedir (ILO Policy Brief No.2, 2011: 1).

Ev hizmetlerinde kısmi süreli (yarı zamanlı) veya tam zamanlı çalışma görülmektedir. Ancak, tam zamanlı olarak çalışan ev işçilerinin çalışma saatleri ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Mesela kimi ülkelerde ev hizmetleri çalışanlarına yönelik herhangi bir

düzenleme bulunmazken bazı ülkelerde ise gerek özel yasalarda gerekse iş yasalarında ev işçileri koruma kapsamına alınarak azami çalışma sürelerine yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışma yaşamında önemli düzenlemelerden biri haftalık çalışma sürelerinin belirlenmesidir. Birçok ülkede haftalık çalışma süresi 40 ile 48 saat arasında değişmektedir (ILO, 2013: 61).

ILO (2013: 61) tarafından yapılan bu çalışmaya göre yaklaşık olarak 20,9 milyon ev işçisi (%39,7) diğer işçiler ile aynı haftalık çalışma saati sınırlamasının olduğu ülkelerde, 1,9 milyon ev işçisi (%3,6) diğer işçilerden belli oranda fazla bir çalışma saati sınırlaması olan ülkelerde, 29,7 milyon (%56,6) ev işçisi ise haftalık çalışma saatinin üst sınırının belirlenmediği ülkelerde çalışmaktadır. Bölgesel olarak bakıldığında Asya ve Orta Doğu ülkelerinde çalışma üst sınırının belirlenmediği fakat gelişmiş ülkeler ile Batı Avrupa ülkelerinde durumun daha iyi olduğu görülmektedir.

2009 yılı verilerine göre Nepal’da ortalama çalışma süresi haftada 39 saat iken ev işçileri için bu durum haftada 52 saattir. Asya ülkelerinde ise 48 saat olan haftalık çalışma süresi ev işçileri için Endonezya’da 51,6 saat (2008 yılı verisi); Malezya’da 65,9 saat (2008 yılı verisi) civarındadır. 2009 yılı verisine göre Suudi Arabistan’da ev işi sektöründe çalışan kişiler haftalık 63,7 saatlik çalışma ile en yüksek çalışma saatine sahiptir. Katar’da bu durum haftalık 60 saattir (2009 yılı verisi). Gelişmiş ülkelerde yarı zamanlı olarak çalışan ev işçilerinin haftalık çalışma süreleri 15,6 saat (Norveç) ile 39,6 saat (Litvanya) arasında değişmektedir (ILO, 2013: 58). Arjantin ve Bolivya’da emeklilik hakkı olan ev işçileri günde 8 saat ve haftada 48 saat çalışmak durumundayken, emeklilik hakkı olmayanların ise günde 10 saatten haftada 60 saat çalışmaları yasa gereğidir. Kolombiya’da ise emeklilik hakkı olan ev işçileri günde 8 saat ve emeklilik hakkı olmayanların ise günde 10 saat çalışmaları gerekmektedir. Guyana, Kostarika, Peru ve Paraguay’da emeklilik hakkı olan ev işçilerinin haftada 48 saat çalışmaları gerekirken, Şili’de 45 saat çalışmaları yeterlidir. Ayrıca Şili’de emeklilik hakkı olmayan ev işçilerinin çalışma süreleri netleştirilmemekle birlikte günde en az 12 saat dinlenme hakları vardır (ILO, 2016: 42).

Uzun çalışma süreleri işveren ile birlikte yaşayan ev işçileri için yaygın bir durum olup, tam zamanlı çalıştıkları için işveren tarafından 24 saat erişilebilir ve uygun olmaları beklenmektedir. Bu durum ev işçilerinin çalışma sürelerinde farklılıklara yol açmaktadır. Örneğin; 2000 yılındaki verilere göre işverenin evinde konaklayan bir ev işçisinin ortalama

çalışma süresi haftada 67,6 saat iken dışarıda konaklayan bir kişi için bu süre haftalık 40 saattir. Benzer durum Peru’da da geçerlidir: işverenin evinde konaklayan ev işçisi haftada ortalama 62 saat çalışırken dışarıda konaklayan ev işçisi haftada ortalama 49 saat çalışmaktadır (ILO, 2013: 58).

Japonya’da ise 2000 yılında yürürlüğe giren Uzun Vadeli Bakım Sigortası sistemi ile evde yaşlı bakımı konusundaki düzenlemeler hayata geçirilmiş olup buna göre bakım sigortası ajansı, her bir yaşlının bakımı için gerekli minimum ve maksimum çalışma saatlerini belirlemektedir (ILO, 2016: 36).

#### 4.3.6. İzin Hakları Açısından Ülke Örnekleri

ILO C-189’a göre haftalık dinlenme süresi kesintisiz 24 saat olmalıdır. Birçok ülke iş kanununda bu süreye uygun tanımlamalarda bulunmuş hatta bazı ülkelerde bu sürenin üstüne çıkmıştır. Örneğin; Uruguay ve Güney Afrika’da iş kanununa göre ev işçilerinin kesintisiz 36 saat haftalık dinlenme hakları vardır. Uruguay’da Pazar günleri bu sürenin içine dâhil edilmiş iken Güney Afrika’da karşılıklı anlaşılması durumunda bu süre 60 saat olarak iki haftada bir kullanılabilir (ILO, 2013: 62). ILO’nun 70 ülkede yapılan çalışmasına göre ev işçilerinin %49’u (25,7 milyon) diğer işçiler ile aynı yani haftada 24 saat dinlenme süresine sahip iken %44,9’u (23,6 milyon) yasal olarak herhangi bir haftalık dinlenme süresine sahip değildir (ILO, 2013: 62).

ILO C-189 Madde 10’a göre taraf olan ülkeler yıllık ücretli izin konusunda ev işçilerine diğer işçiler ile aynı hakları sağlamakla yükümlüdür. ILO C-132’ye göre tüm işçilerin 3 hafta ücretli yıllık izin hakları vardır. ILO (2013: 65) raporuna göre ev işçilerinin %48,9’u (25,7 milyon) diğer işçiler ile aynı veya daha iyi yıllık ücretli izin hakkına sahipken, %5,2’si (2,7 milyon) diğer işçilerden daha kısa yıllık ücretli izin hakkına sahip olup %44,4’ü (23,3 milyon) ise ücretsiz yıllık izin hakkına bile sahip değildir. Asya, Pasifik, Orta Doğu ülkeleri ile Batı Avrupa ülkelerinin bazılarında ev işçilerinin yıllık izin hakları yoktur. İspanya’da ev işçilerinin kanunlara göre 30 günlük ücretli yıllık izin hakkı olup bu sürenin 15 günü kesintisiz olarak kullanılmalıdır. Zambiya’da ev işçilerinin ayda en az iki gün ücretli izin hakkı bulunmaktadır. Mozambik’te ise yıllık izin süreleri işçinin çalışma süresine bağlı olarak farklılık göstermektedir; ilk yıl yılda en az 12 gün, ikinci yıl 24 gün ve üçüncü yıl ve daha sonraki yıllar için ise 30 gün yıllık ücretli izin hakkı mevcuttur (ILO,

2013: 64). Bahreyn’de ev işçileri yıllık izin haklarını kullanırken işverenleri maaşlarını ödemek zorundadır (ILO, 2016: 33). Tayland’da ise ev işçilerinin haftalık 1 gün dinlenme ve izin hakkının yanı sıra geleneksel tatillerde ve hastalık hallerinde ücretli izin kullanma hakları da bulunmaktadır (ILO, 2016: 36).

Ev hizmetlerinde çoğunlukla kadınların çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda kanunlarda ev işçilerine analık izni hakkı verilip verilmediği önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaklaşık 27,6 milyon kadın ev işçisi (%63,3’ü) diğer işçiler ile aynı analık izin süresine sahipken, 300 bin kadın ev işçisi (%0,7’si) diğer işçilerden daha kısa analık izin süresine sahip olup 15,6 milyon kadın ev işçisi (%35,9’u) ise kanunlarda herhangi bir analık izin süresine sahip değildir. Bölgesel olarak bakıldığında Ortadoğu ülkelerinde ev işçileri için analık izni kanunlarda yer almamakta, Asya’da ise 4 ev işçisinden 3’ü analık izninden yararlanamamaktadır.

Gelişmiş ülkelerde ev işçilerinin %33’ü ve Batı Avrupa ile BDT ülkelerinde ise %41’i yasal izin hakkı kapsamı dışında bulunmaktadır (ILO, 2013: 31). Ev işçileri sendikasının yoğun lobi faaliyetleri sonrasında Güney Afrika’da ev işçileri 4 aylık ücretli analık izni hakkına kavuşmuş olup bu süre boyunca ücretlendirme İşsizlik Sigorta Fonu tarafından sübvansede edilmektedir. Bolivya’da ev işçileri 90 gün analık izni hakkına sahip iken diğer işçiler 60 gün analık izni kullanabilmektedir (ILO, 2013: 88).

#### **4.3.7. Sağlık Hizmetleri Açısından Ülke Örnekleri**

Arjantin, Bolivya, Brezilya, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, Guatemala, Guyana, Jamaika, Kolombiya, Kostarika, Nikaragua, Panama, Peru, Şili, Tirinidad ve Tobago, Uruguay ile Venezüella’da ev işçilerinin sosyal güvenliğinin sağlanması zorunludur. El Salvador, Dominik Cumhuriyeti, Honduras ve Meksika’da ise sosyal güvenlik zorunluluğu olmayıp gönüllülük ilkesine göre hareket edilmekte olup bu 3 ülkede ve zorunluluğun olduğu Guatemala’da düşük teminatlı özel bir sigorta programı uygulanmaktadır (ILO, 2016: 42).

#### 4.3.8. Göçmenlere Yönelik Sağlık Hizmetleri Açısından Ülke Örnekleri

Almanya, İrlanda, Polonya, Macaristan, İsveç ve Yunanistan’da yasadışı göçmen ev işçileri acil sağlık hizmeti dışında devlet tarafından sağlanan diğer sağlık hizmetlerine parasız erişim sağlayamamaktadırlar. Yunanistan, İrlanda ve İsveç’te acil sağlık hizmeti ücreti bile bu kişilerden istenebilmektedir. İspanya’da ise ulusal sağlık hizmetleri tarafından sunulan tüm hizmetlerden yasadışı konumdaki yabancı işçiler de yararlanabilmektedirler. Bunun için yasadışı konumdaki yabancı işçilerin 2 yıl geçerli bireysel sağlık kartı almaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra geçerli kimlik kartı ve adres bilgisi ile yerelde kayıt yaptırmaları gerekmektedir. Çocuklar, hamile kadınlar ve belli risk grupları bu işlemlerden muaf tutulmuştur (FRA, 2011: 25). İspanya’da yasal olarak bulunan göçmen ev işçileri ise ücretli hastalık iznine hastalığın 29’uncu gününden sonra hak kazanırken diğer işçiler hastalığın 4’üncü gününde buna hak kazanmaktadırlar.

Fransa’da yasadışı göçmen ev işçileri ücretli hastalık izni, doğum izni, iş kazası tazminatı veya emeklilik gibi istihdama bağlı sosyal güvenlik haklarından prensipte yasal olarak mahrum olmakla birlikte 1999’dan itibaren “Devlet Tıbbi Yardımı” başlıklı program ile Fransa’da en az üç ay bulunan ve bazı temel kaynakları olan yasadışı göçmenler temel sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler (Tyc, 2017: 149).

Singapur’da yabancı ev işçilerinin altı ayda bir bulaşıcı hastalık ve hamilelik ile ilgili sağlık kontrolünden geçmesini zorunlu kılınmış ve testin başarısız olması durumunda ise geri gönderme süreci başlatılmaktadır. Singapur devletinin buradaki amacının yabancı işçi göçünü sınırlamak olduğu değerlendirilmektedir. Nitekim Tayvan gibi kimi ülkelerde de göçmenlere uygulanan periyodik sağlık kontrolleriyle sağlıklı emek gücünün garanti edildiği iddia edilmektedir. Altı aylık dönemler şeklinde senede 2 kez hem erkek hem de kadın göçmenler için uygulanan bu sağlık kontrollerinde gebelik testi sonucunda hamile olduğu anlaşılan göçmen kadınlar ise sınır dışı edilmektedirler (Etiler ve Lordoğlu, 2010: 102). Aslında bu uygulama ile Tayvan Hükümetinin yapmak istediği şey, yasadışı göçü kontrol altında tutmak ve göçmen nüfusundaki artışı sınırlamaktır.

#### 4.3.9. İş Kazası, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ülke Örnekleri

Avrupa Sosyal Şartının 3. maddesine göre güvenli ve sağlıklı çalışma hakkı üç kısımdan oluşmaktadır. İlk başta genel anlamda iş sağlığı ve güvenliği konusu ele alınmış, ikinci olarak üye devletlerce iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler yapılması esası benimsenmiş ve son olarak ise üye devletlerin iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek ve alınacak önlemler ile ilgili olarak işçi, işveren organizasyonlarına başvurması öngörülmüştür (Civan ve Gökarp, 2011: 249).

Bu bağlamda, bu şartı benimseyen üye ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ev işçilerini ve evde bakım hizmeti veren çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlemeler yapmaları gerekmektedir. Ancak, burada her şey üye devletten beklenmemekte, daha doğrusu işveren örgütleri ile başta işçi sendikaları da olmak üzere tüm tarafların etkin katılımı istenmektedir.

#### 4.3.10. Göçmenler Yönelik İş Kazası, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ülke Örnekleri

Çalışma hayatındaki yoğunluktan kaynaklanan stres, çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma ortamının sağlıksız oluşu, iş ilişkilerinde yaşanan dönüşüm, eşit işe eşit ücret dengesinin olmaması ve benzeri çeşitli nedenlerden dolayı işçilerin iş sağlığı ve güvenliği olumsuz manada etkilenebilir. Göçmen (yabancı) işçilerin, genellikle yerel işçilerin çalışmak istemedikleri işlerde çalıştıkları bilinen bir gerçektir. Söz konusu bu işler, ‘3-D’ olarak kısaca belirtilerek pis (*Dirty*), tehlikeli (*Dangerous*) ve nitelik gerektirmeyen (*Demeaning*) işler olarak adlandırılmaktadır (ILO, 2007: 32).

Türkiye tarafından 25 Aralık 1979 tarihinde imzalanarak kabul edilen ve 6/1/1980 tarihli ve 2257 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan 24 Kasım 1977 tarihli Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesinin 20/I.Maddesiyle iş sağlığı ve güvenliği bakımında göçmen işçilere, göç ettikleri ülkenin yerel vatandaşlarıyla eşit seviye bir koruma getirilmiştir. Bu yönüyle Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi’ndeki ilgili düzenlemenin, kişiler açısından kapsamı düzenleyen eki göz önüne alındığında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 3.Maddesindeki düzenleme ile benzer olduğu ileri sürülebilir (Cholewinski, 1997:324). Her ne kadar Gözden Geçirilmiş

Avrupa Sosyal Şartının 3.Maddesinde göçmen işçiler ifadesine yer verilmese de Şartın ekinde, sözleşme tarafı bir ülke vatandaşı olup sözleşme tarafı diğer bir ülkede yasal olarak çalışanların, yani başka bir deyişle göçmen işçilerin, 3.Maddenin kapsamına girdiği kabul edilmiştir.

ILO'nun 1975 tarihli 151 sayılı tavsiye kararının 21 ve 22.paragraflarında göçmen işçiler açısından alınacak bir takım iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri bulunmaktadır. Buna göre, mesleki eğitim içerisinde mutlaka iş sağlığı ve güvenliğine yönelik açıklamaları bulunması gerekmektedir. Göçmen işçiler, eğer gerekiyor ise kendi ana dillerinde ve kendilerine herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde, ücretlerinde de kesinti olmayacak bir biçimde, göç ettikleri ülkedeki işçilerin korumasına dair kanun, idari düzenleme, sendikal haklar ve toplu iş sözleşmeleri hakkında bilgilendirilmelidir. Ayrıca işverenler, işyerindeki sağlık riskleri ve güvenliğe ilişkin uyarı levhalarını, sembolleri ve diğer işaretleri göçmen işçilerin anlayacağı şekilde bulundurmmalıdır. Tavsiye kararında bu şekilde eğitim ve bilgilendirmeye yönelik özel hükümlere yer verilmesinin başlıca nedeni, yerli işçilere verilen eğitim ve talimatların, göçmen işçiler bakımından yetersiz olabileceği ve bundan dolayı göçmen işçilerin bu özel durumunu karşılayacak özel önlemlerin alınması gerektiği düşüncesidir (Cholewinski, 1997:121).

Tüm bu uluslararası belgelere rağmen, yapılan araştırmalarda iş kazası durumunda yabancı işçilerin pek tedavi edilmediği ve hatta işlerini kaybettiği de görülmüştür (Tyc, 2017: 151).Almanya'da ise tüm işverenler çalıştırdıkları kişileri iş kazasına karşı sigortalamak zorundadır. Sigorta miktarı yıllık €90 (Avro) olup işverenin adına yapıldığı için yasadışı yabancı işçiler de kolaylıkla yararlanabilmektedirler. İş kazasına karşı sigortalanmamış yabancı işçinin ise iş kazası tazminatı alması çok zor olsa da bazı durumlarda, örneğin Belçika'da, iş kazasının üç yıl içinde bildirilmesi durumunda Endüstri Kazaları Fonu tarafından tazminat karşılanmaktadır.

Çalışma koşullarına ve iş kazalarına ilişkin istatistikî oranlar, yabancı işçilerin göç ettikleri ülkelerde yasal olarak çalışıp çalışmadıklarına göre de farklılık göstermektedir. Eğer yabancı işçiler yasal çalışma izni alarak çalışıyorlarsa iş kazası ve çalışmadan kaynaklı hastalıklarla karşılaşma riskleri azalmaktadır. Bunun yanı sıra iş kazası veya çalışmadan kaynaklı hastalığa yakalanmaları durumunda da bunun kayıt edilip istatistiklere geçirilmesi de daha olasıdır. Öte yandan, kaçak yabancı işçiler ise genellikle vasıflarının altındaki işlerde

çalıştırılmaktadır. Bu durum, göçmenlik statüsünün (yasal çalışma iznli veya kaçak olma), çalışılan işin niteliğine etki ettiğı sonucunu doğurmaktadır. Göçmenlik statüsündeki yasal veya kaçak olma durumu, yabancı işçinin göç ettiğı ülkedeki hayat kalitesi seviyesini de etkilemektedir. Yasalara uygun bir şekilde çalışma izni alarak çalışan yabancı işçilerin %50'si, yaşam düzeylerinin normal bir seviyede olduğunu ifade etmekteyken, kaçak yabancı işçilerin sadece %20'si bu yönde bir değerlendirmede bulunmaktadır (Civan ve Gökalp, 2011: 247).

Yerel işgücüne oranla daha ağır çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalan yabancı işçiler, ayrıca bazı spesifik sağlık risklerine de maruz kalabilmektedir. Göçmen (yabancı) işçilerin karşılaştıkları bu sağlık riskleri de üç grupta incelenebilir. Bunlardan ilk grup, yabancı işçilerin daha henüz kendi ülkelerindeyken karşılaştıkları (örneğin parazit hastalığı, yetersiz ve dengesiz beslenme vb.) sağlık sorunlarıdır. İkincisi ise göç edilen ülkeye has ama yabancı işçilerin bağışıklığı olmadığı ve ilk defa karşılaştıkları hastalıklardır. Sonuncu grup ise yeni bir ortama alışma sürecine özgü fiziksel ve psikolojik koşullardan kaynaklanan hastalıklar ve rahatsızlıklardır (Civan ve Gökalp, 2011: 247).

Bu üç gruptaki hastalıklar dikkate alındığında yabancı işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli sıkıntıları olduğu görülmektedir. Bu sıkıntıları farklı ülkelerdeki yabancı işçiler yaşamaktadır. Örneğin Almanya'da yabancı işçiler, sağlık riskleri içeren işlerde çalıştırılmakta ve en çok da mavi yakalı olarak adlandırılan işlerde çalışmaktadırlar. Ayrıca yabancı işçilerin, klasik iş stresinden daha çok etkilendikleri tespit edilmiştir. Bu yabancı işçiler, ağır yükleri kaldırmaya veya taşımaya, soğuğa, sıcağa, neme ve kire diğer işçilere göre daha fazla maruz kalmaktadırlar. Yapılan araştırmalarda Almanya'daki yabancı işçilerin iş kazası oranının, Alman işçilere göre %66 oranında daha yüksek olduğu belirlenmiştir (McKay vd., 2006: 28).

Hollanda'da yapılan bir araştırmada ise yabancı işçilerin radyoaktif veya diğer tehlikeli maddelere maruz kaldıkları ve aşırı sıcaklık ile gürültü altında gerekli yalıtım yapılmadan çalıştırıldıkları görülmüştür. Bu nedenle yabancı işçiler, çalışma koşulları içinde en olumsuz etkenin iş sağlığı ve güvenliği olduğunu itiraf etmişlerdir. Çalıştıkları işlerin kendi niteliklerine uygun olmadığı, çalışma ortamında yüksek derecede baskıyla karşılaştıkları ve iş streslerinin zamanla çoğaldığını anlatan yabancı işçiler, yapılan işin ise

düz ve monoton, sıkıcı bir yapıya sahip olduğunu ifade etmişlerdir (Civan ve Gökalp, 2011: 247).

Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) yapılan bir araştırmaya (McKay vd., 2006: 29) göre aynı işi yapsalar dahi, Meksikalı yabancı işçilerin ölüm oranının, yerli işçilere göre daha fazla olduğu, hatta bazı eyaletlerde bu oranını dört katına kadar çıktığı saptanmıştır.

Fransa'da yapılan bir takım araştırmalarda yabancı işçilerin iş kazası geçirme olasılıklarının, ülkeye giriş yaptıktan sonraki ilk iki yılda daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu nedeni ise Fransızca dilini henüz tam olarak kavramamış olmakla açıklanmıştır. Almanya'da ise yabancı işçilerin yerli işçilere nazaran iki kat daha fazla iş kazası geçirdiği saptanmıştır. Bu bulgulara rağmen, yabancı işçilerin yerli işçilere göre daha fazla iş kazası geçirme olasılığı her ülkede geçerli olan bir olgu değildir. İsveç ve Finlandiya'daki iş kazası oranları, yerli işçilerle yabancı işçiler açısından birbirine yakındır (Civan ve Gökalp, 2011: 249).

Aslında yabancı işçilerin daha fazla iş kazasına uğramaları, ağır ve tehlikeli işlerde istihdam edilmeleriyle ilişkilendirilmelidir. Bazı olaylarda ise iş kazalarının olma nedeni bizzat yabancı işçilerin kendi kusurlarıdır. Danimarka'daki bir araştırmaya göre yabancı işçiler, işyerindeki iş kazasına yol açabilecek risklerden daha çok, alacakları ücretlerle ilgilenmekte ve iş kazalarını önleyici tedbirleri göz ardı etmektedirler. İngiltere'de araştırmalarda ise koruyucu kıyafetlerin ve ilgili eğitimlerin hiç olmaması veya yetersiz kalması vurgulanarak göçmen işçilerin risk değerlendirmesini dikkate almasının zor olduğu değerlendirilmiştir. Bazı ülkelerdeki yasal düzenlemelerde ise yabancı işçiler iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin içerisine alınmamışlardır. Örneğin 1996-2003 yılları arasında Kıbrıs Rum Kesiminde ev hizmetlerinde çalışan yabancı işçiler, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin kapsamı dışında kalmışlardır (OSHA, 2009: 29).

2001 – 20015 yıllarını kapsayan aşağıdaki tablodan anlaşıldığı üzere AB üyesi ülkelerdeki iş kazalarında yabancı işçilerdeki kaza yüzdesi, toplam işgücü ortalamasının kaza yüzdesinden daha yüksektir. Örneğin, 2001'de tüm işgücü açısından AB üye ülkelerinde iş kazası oranı %4,74 (her bin işçide 47,4) iken bu oran yabancı işçilerde %7,08'e (her bin işçide 70,8) çıkmaktadır. Kısacası, AB üye ülkelerinde yabancı işçilerin iş kazası oranları daha yüksektir.

Çizelge 4.3. AB Ülkelerinde Göçmen İşçi ve Toplam İşgücü Açısından İş Kazaları

| İşgücü Türü    | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Tüm İşgücü     | %4,74 | %4,53 | %4,39 | %4,31 | %4,16 |
| Göçmen İşçiler | %7,08 | %6,31 | %5,81 | %6,23 | %5,72 |

Kaynak: Giaccone (2007)'den değiştirilerek alınmıştır

Carballo ve Nerurkar'ın (2001: 558) araştırmasına göre Fransa ve Almanya'da özellikle inşaat ve yapım işlerinde çalışan yabancı işçilerin iş kazasına uğrama ihtimalleri, yerli işçilere oranla daha yüksektir. Örneğin, bu ülkelerde kalıcı sakatlıkla sonuçlanan iş kazalarının %30'u yabancı işçileri içermektedir. Belçika'da ise yerli işgücüne kıyasla, Fas ve Türkiye asıllı yabancı işçilerin ağır sanayide iş kazası geçirme ve sonrasında ikincil psikiyatrik işlev bozukluğuna (sekel) maruz kalma olasılıkları daha yüksektir.

2005'te Slovenya'da iş kazası geçiren AB dışındaki ülkelere gelen yabancı işçi sayısı 422 iken, iş kazası geçiren AB üyesi ülke vatandaşı sadece 25'dir. 2007 verilerine göre Avusturya'daki yabancı işçilerin %30'u iş kazası geçirmekte ve işyerinde yaralanmaktayken, yerli işçilerin sadece %13'ü iş kazasına uğramaktadır. İtalya'da ise her 23 vatandaştan birisi iş kazası geçirirken, yabancı işçilerde bu oran her 16 kişide bire çıkmaktadır. İrlanda'da iş ölümleri oranı yerel işgücü için yüz bin işçide 3 iken, yabancı işçilerde iş kazasıyla ölüm oranı yüz binde 5,6 olmaktadır. İspanya'nın resmi istatistiklerine göre 2005'te iş gücü kazaları ortalaması %7,6 olup sadece yabancı işçiler esas alınırsa bu oran %8,4'e çıkmaktadır. 2004 verilerine göre ise geçici işlerde çalışan göçmenlerin %73'ü iş kazası geçirmektedir. Oysaki aynı oran İspanya'nın tüm geneli için %53 civarındadır. Yine 2004 yılındaki bir çalışmaya göre ABD'deki Meksika kökenli yabancı işçilerin, ABD doğumlu işçilere göre iş kazası yaşama riski %80 daha fazladır. Bu çalışmada 1996 – 2000 arasında ABD'deki yabancı işçi (ABD dışında doğan) istihdamı %22 artmışken ABD dışında doğan bu yabancı işçilerin iş kazalarında ölme oranları ise %43 yükselmiştir. Yabancı işçilerin ölümlü bu iş kazalarının %25'i inşaat sektöründedir. (OSHA, 2009: 28).

İş kazalarının yabancı işçilerde daha çok görülmesinin belli başlı ilk nedeni yabancı işçilerin genellikle daha önce sanayi işyerlerinde çalışmamış ve tecrübesiz kişilerden oluşmasıdır. İşe uyum sürecinin yabancı işçilerde daha uzun olması, yabancı işçilerin

bulundukları ülkenin dilini iyi bilmemeleri de temel etkenlerdendir. Ayrıca, yabancı işçilerin gerektiği şekilde mesleki ve iş yeri eğitimi almamaları ile iş yerlerindeki uyarı işaretlerini anlamakta güçlük çekmeleri de iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır. Göçmen (yabancı) işçilerin daha çok tehlikeli işlerde çalıştırılması ve yabancı işçilerin günlük çalışma sürelerinin yerli işçilere göre daha uzun olması da rol oynamaktadır (Civan ve Gökalp, 2011: 249).

Aslında, yabancı işçilerin bilgilendirilmesi, henüz göç edecekleri ülkeye varmadan başlayabilir. Yabancı işçilerin, çalışma niyetinde oldukları ülkedeki genel çalışma ve yaşam koşulları hakkında bilgi edinme hakları bulunmaktadır. Tabii ki verilecek bu bilginin, yabancı işçinin kendi dilinde olması ve ücretsiz olması gereklidir (ILO, 2007: 25). Ancak söz konusu böyle bilgilendirme, yasal olarak izin alıp bir ülkede çalışmak için göç eden işçiler açısından ve çıkarılan yasal düzenlemelerle söz konusu olabilir. Nitekim bazı ülkeler, iş sağlığı ve güvenliğinin de aralarında olduğu önemli bilgilerin, yabancı işçilerin ülkelerine henüz gelmeden onlara verilmesi gerektiği yönünde yerel mevzuatlarında bazı düzenlemelere gitmişlerdir. Örneğin, Bulgaristan'da işverenler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin yer aldığı bir hükmü, yabancı işçilerle bağittadıkları iş sözleşmelerine koymakla yükümlü tutulmuştur. Kırgızistan'da ise, çalışma izni vermeye yetkili idari makam, iş sözleşmesi bağittanmadan önce kişisel iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli bilgileri, yabancı işçilere vermek zorundadır (Civan ve Gökalp, 2011: 251).

Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesinin üçüncü bölümünde ise yabancı işçilerin anadillerinde uyarı işaretleri ve sembollerin bulunmasının ve mesleki eğitim esnasında yabancı işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrıca eğitilmesinin iş kazalarının önlenmesine önemli ölçüde katkı sağlayacağı belirtilmiştir (Cholewinski, 1997: 325).

Kanada'daki işverenler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işçilerin sahip oldukları hak, yükümlülükler ve sorumluluklara dair ilgili Bakanlıkça hazırlanan ek materyaller ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu hem İngilizce hem de işyerine egemen olan dilde bir örneğini işyerine asmak zorundadırlar. Kanada kanunlarında eğitim verilmesinde hangi dilin kullanılacağına ilişkin net bir hüküm olmamakla birlikte, ilgili kanun işçilerin korunmasında işverenlerin gerekli tüm makul önlemleri alacağını belirtmektedir. Bundan dolayı, yabancı işçilerin sağlık ve güvenlik önlemlerini anlamasını temin etmek, işverenin makul bir önlemi

olarak düşünülmektedir. Kısacası, Kanadalı işverenlerce yabancı işçilere, anadillerinde eğitim ve bilgilerin verilmesi gerekmektedir (Civan ve Gökalp, 2011: 252).

Çek Cumhuriyeti'nde ise işverenler, işçileri kanuni ve diğer düzenlemeler ile iş güvenliğiyle ilgili koruyucu düzenlemelerden haberdar etmek ve işçilerin bu konudaki bilgilerini düzenli olarak denetlemekle yükümlüdürler. Bahreyn'deki yabancı işçilerin, yaptıkları işin yol açtığı riskler ve bu risklerden kendilerini koruma yöntemleri hakkında düzenli şekilde bilgilendirilmelerine dair yasal mevzuat vardır. Polonya'da ise, kanuni bir şekilde yasal izinle çalışan yabancı işçilerin, ilgili İş Kanununa tabi olmalarından dolayı işe başlamadan önce iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitime tabi tutulmaları zorunluluğu bulunmaktadır (ILO, 2007: 36).

#### **4.3.11. Sendikalaşma ve Sosyal Yardımlar Açısından Ülke Örnekleri**

Aslında dünyadaki ev hizmetleri uygulamalarında ilk göze çarpan husus kötü çalışma koşulları olup bu sektörün içinde bulunduğu durum ve çalışanların nitelikleri nedeniyle ev hizmetleri alanında örgütlenme veya sendikalaşma da pek mümkün görülmemektedir. Kayıt dışı çalışılması ve sektördeki kadın işçiliğinin ezici fazlalığı da sendikaların bu sektöre yönelik soğuk bakışını güçlendirmektedir. Ayrıca, ev hizmetlerinde çalışan yabancı göçmenler, o ülkedeki işgücü piyasasını nitelik ve nicelik açısından etkiledikleri için o ülke vatandaşı işçilerce genellikle tepkiyle karşılanırlar. Sendikalar ise kendi ülkelerinin vatandaşı olan işçilerin istihdam alanını daralttıkları gerekçesiyle yabancı işçilere karşı olumsuz yaklaşmaktadırlar (Lordoğlu, 2005: 116). Ancak son yıllarda birçok ülkede, sendika ve sivil toplum örgütlerinin de desteğiyle, ev hizmetleri alanında çalışan işçilerin sendikalaşmasına rastlamak mümkündür (Akbıyık, 2013: 215).

Ülke uygulamaları incelendiğinde, neredeyse hiçbir ülkede ev hizmetleri çalışanlarına sosyal yardım yapılmadığı veya çok sınırlı, az bir düzeyde yardım yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu sınırlı yardımlar daha çok eğitim, beslenme ve tıbbi yardımlardan oluşmakta ve genellikle de işverenlerce sağlanmaktadır (Yanık, 2016: 105).

#### 4.4. Türkiye’de Ev Hizmetleriyle İlgili Yasal Durum

Ev hizmeti sektörü, son yıllarda hızla gelişmekte olup sadece yerli kadınların değil, yabancı göçmen kadınların da istihdam edildiği bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Ev hizmeti sektörü birçok ülkenin ulusal yasalarında özel ve genel koruyucu hükümler ile düzenlenmektedir (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2016: 2). Fakat bu yasal düzenlemelerin sahadaki uygulamalardan kaynaklanan ihtiyaçları karşılayacak şekilde kapsamlı olmaması nedeniyle, ev hizmeti alanında çalışanların sorunsalı devam etmekte ve yeterli çözüm yolları geliştirilememektedir.

Ev hizmetlerinin yasal statüsünü düzenleyen farklı ulusal mevzuatlar olup bu ev hizmetleri bu çerçevede incelenmelidir. Buna göre ev hizmetlerinin temel özellikleri; işin yapıldığı yerin özel bir hane olması, yapılacak işin hane halkının (evde yaşayanlar) ihtiyaçlarını gidiyor olması, işverenin yönetimi ve denetimi altında ve onun adına yerine getirilmesi olarak sıralanabilir. Süreklilik ve düzenlilik göstermesi, ev hizmeti çalışanı tarafından yapılan işten işverenin maddi kazanç sağlamaması ve yapılacak işin ücret karşılığında yapılması da ev hizmetleri kavramının temel özellikleri arasındadır.

İstanbul Valiliğinin başvurusu üzerine, 2011 yılında kurulan Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (Evid-Sen) hakkında, ev hizmetlerinde çalışan kişilerin işçi olarak tanınmadıkları ve ev hizmetlerinde çalışanların bir iş kolunda olmadıkları gerekçesiyle kapatılma kararı alınsa da, Yargıtay 9.Hukuk Dairesi bu kararı bozmuştur (Yanık, 2016: 86). Her ne kadar ev işçilerinin örgütlenmesinin önünde yasal engel bulunmasa da aşağıda görüleceği üzere yerel yasal mevzuatta bu sektörün tam olarak karşılığını bulamamasına ilaveten Türkiye’deki sosyal, ekonomik ve kültürel engellerden dolayı sendikal örgütlenme pek mümkün olmamaktadır. Yine de, Evid-Sen haricinde İmece Ev İşçileri Sendikası da ev hizmetleri alanında örgütlenmiş bir diğer sendika olarak faaliyet gösterebilmektedir.

##### 4.4.1. İş Kanununda Ev Hizmetleri

Ev hizmetleri, mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun beşinci maddesinin birinci fıkrasının dördüncü bendinde kapsam dışında bırakılmıştır. Benzer durum, 4857 sayılı İş Kanunu’nun dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yer alan hükümler ile yaşanmış olup ev hizmetleri 4857 sayılı kanunun uygulama alanı dışında kalmıştır. Bu bağlamda ev

hizmetlerinde çalıştırılan işçiler İş Kanununun sağladığı, kıdem ve ihbar tazminatı, bildirim süresi, hafta tatil ücreti, genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin, iş güvencesi gibi hak ve güvencelerden yararlanamamaktadırlar (Manav, 2015: 513).

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde çocuk bakıcısı, aşçı, bahçıvan, temizlikçi, hizmetçi, şoför, özel sekreter, özel öğretmen vb. ev hizmeti işlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşlardır. Diğer yandan ise evde hasta bakan hemşire ve çocuk eğitici gibi evde hizmet veren kişilerin yaptıkları iş ev hizmeti olarak değerlendirilemeyeceği için, bu kişiler ile bu tür işler İş Kanunu kapsamında kabul edilmişlerdir.

Evde hasta bakan hemşire ve çocuk eğiticisinin tabi tutulduğu bu istisnanın nedeni, Yargıtay 9 ve 22.Hukuk Dairelerinin emsal oluşturan kararlarıdır. Buna göre, çalışmayan aile bireylerini evden alarak, alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförün ev hizmeti yaptığı ve İş Kanunu kapsamında olmadığı kabul edilmiştir. Ancak evde hastaya bakan hemşire ve çocuk eğitici İş Kanunu kapsamında kabul edilmiştir. Buradaki püf nokta, istihdam edilen kişinin hangi amaçla işe alındığı ve evde ağırlıklı (asli) olarak hangi işi yaptığıdır.

İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan aşçı, bahçıvan, temizlikçi, hizmetçi, şoför, özel sekreter, özel öğretmen vb. hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukukî ilişkilerde ise Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır.

Ev hizmetlerinde çalıştırılmak üzere işe alınan bir işçinin, ev yaşamı dışında evdeki hane halkı sakinlerinin çalışma ortamlarında çalıştırılmaları durumunda; örneğin ev hizmetleri için işe alınan bir kişinin hem işyerinde temizlik yapması hem de gelen müşterilere hizmet vermesi halinde, bu iş artık İş Kanunu çerçevesinde ele alınmalıdır. Bu bağlamda ev hizmetlerinde çalışanların faaliyetlerinin tamamını ya da önemli bir bölümünü ev işlerine ayırmaları durumunda İş Kanunu kapsamı dışında tutulmaları gerekmektedir (Manav, 2015: 514).

Eğer bir çalışan aynı zamanda hem bir işverene ait ev hizmetinde hem de işverenin ticaret veya sanayi işletmesinde çalışıyorsa, yaptığı iş artık ev hizmeti sayılmaz. Aksi

yöndeki bir başka görüşe göre ise durum her olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmeli ve ev hizmetinin bu ilişkide baskın nitelik taşıyıp taşımadığı tespit edilmelidir. Bir işçi ev hizmetlerinin yanı sıra örneğin bekçilik de yapıyorsa, bu durumda işçinin ağırlıklı olarak hangi işi yaptığı tespit edilerek, ağırlıklı hizmetin bekçilik olduğunun tespiti halinde işçi İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır. Eğer ev hizmetleri daha ağır basıyor ve bekçilik tali kalıyor ise İş Kanunu kapsamından çıkarılmalıdır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 9.10.2008 tarihli 2007/27814 esas ve 2008/25988 kararına göre; evde hasta bakan hemşirenin yaptığı iş ile ev hizmetlerinin yanı sıra ağırlıklı işi bekçilik olan kişinin yaptığı işin İş Kanunu kapsamına girdiğine hükmedilmiştir (Akbıyık, 2013: 209).

İş Kanununun kapsam dışı bıraktığı ev hizmetleri ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda belirtilen çerçevede sosyal sigorta uygulaması kapsamındadır. Yargıtay’a göre, ev hizmetlerinde çalışan kişi İş Kanununa tabi olmayan ama aynı zamanda sigortalı olan işçidir. Bu bağlamda, İş Kanunu kapsamı dışındaki işçinin işçilik alacaklarına ilişkin davaları iş mahkemelerinde görülemez. Bunun yerine işçilik alacakları için genel mahkemelerde dava açılması uygun görülmüştür. İşçinin genel mahkemede dava açması, yerel mahkemenin işçinin ev hizmeti yapıp yapmadığını araştırması ve ev hizmeti gören işçiler hakkında İş Kanunu hükümlerini uygulamaması gerekmektedir.

Ev hizmetlerinde çalışan işçi aynı zamanda işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşadığı takdirde ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 418.Maddesi ile getirilen “ev düzeni içinde çalışma” hükmü uygulanmalıdır. Ancak söz konusu düzenleme sadece işverenin yükümlülüklerini öngördüğü için; işçinin yükümlülükleri içinse Türk Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümleri uygulanır.

#### **4.4.2. Borçlar Kanununda Ev Hizmetleri**

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun “işçinin kişiliğinin korunması başlıklı” 417 ve 418.Maddeleri ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene bazı yükümlülükler getirilmiştir. Buna göre 417. madde ile işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin bu hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların

tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Öte yandan, 418.Maddede ise “ev düzeni içinde çalışma” olması halinden bahsedilmiştir. Buna göre, işçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca, eğer işçi kendi kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş göremez haldeyse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. Buna ek olarak işveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.

İş Kanununun kapsamı dışında kalan ev hizmetlerinde çalışan kişilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki düzenlemeler çerçevesinde belirlenir. Yargıtay’a göre de, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukukî ilişkilerde Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır (Manav, 2015: 516).

Yukarıda açıklananlar çerçevesinde hangi ev hizmetlerinin İş Kanununa, hangisinin ise Borçlar Kanununa göre düzenleneceği belli olmakla birlikte, her bir olayda işveren ile işçinin ilişkisi ve ev hizmetlerinin iş içerisindeki göreceli ağırlığı belirleyici olmaktadır. Yine de Türkiye İş Kurumunca belirlenen meslek adı ve koduna göre ev hizmetleri için aşağıdaki gibi bir ayırım olması düşünülebilir. Bu bağlamda tez kapsamında yapılan mevzuat değerlendirmelerinden sonra konunun daha net anlaşılabilmesi için aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Çizelge 4.4. Ev Hizmetleri Çalışanlarının İş Kanunu veya Borçlar Kanunuyla İlişkisi

| 4857 sayılı İş Kanunu<br>Çerçevesinde<br>Değerlendirilebilecek Ev<br>Hizmetleri |                                                                               | 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu bağlamında<br>Değerlendirilebilecek Ev Hizmetleri |                      |         |                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|-------------------------------------------|
| 5311.03                                                                         | Çocuk eğitici,<br>çocuk bakım elemanı<br>(özel eğitim<br>gerektiren bireyler) | 5120.03                                                                           | Aşçı (özel hizmet)   | 5311.01 | Çocuk<br>bakıcısı, çocuk<br>bakım elemanı |
| 5311.02                                                                         | Evde çocuk bakım<br>elemanı                                                   | 5120.04                                                                           | Diğer aşçılar        | 5120.10 | Aşçı                                      |
| 5321.01                                                                         | Hasta bakım elemanı                                                           | 5152.02                                                                           | Kâhya (özel hizmet)  | 5152.03 | Uşak                                      |
| 5322.01                                                                         | Hasta ve yaşlı bakım<br>elemanı                                               | 5153.07                                                                           | Kapıcı               | 6113.10 | Bahçıvan                                  |
| 5322.03                                                                         | Hasta ve yaşlı<br>refakatçisi                                                 | 8331.02                                                                           | Şoför (yolcu taşıma) | 8154.29 | Ütücü                                     |

Çizelge 4.4. (devam) Ev Hizmetleri Çalışanlarının İş Kanunu veya Borçlar Kanunuyla İlişkisi

|         |                              |         |                                                       |         |                      |
|---------|------------------------------|---------|-------------------------------------------------------|---------|----------------------|
| 5322.04 | Yaşlı bakım elemanı          | 9112.03 | Diğer gündelikçiler, temizleyiciler ve ilgili işçiler | 9111.01 | Hizmetçi-ev işleri   |
| 5329.02 | Engelli bakıcısı             | 9112.03 | Diğer hizmetçiler ve ilgili hizmet işleri             | ---     | Özel sekreter        |
| 5414.13 | Bekçi                        | ---     | Özel öğretmen, mürebbiye                              | ---     | Garson (özel hizmet) |
| ---     | Evde hasta bakan hemşire vb. |         |                                                       |         |                      |

#### 4.4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Ev Hizmetleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan “Kapsam ve İstisnalar” başlığı altındaki 2.Maddenin (c) bendinde, ev hizmetlerinin Kanunun uygulama alanına girmediği belirtilmiştir. Böylelikle ev hizmetleri bu kanun kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin kapsamı dışında kalmıştır. Bu şekildeki bir düzenlemenin nedeni olarak, ev hizmetlerinde çalışan işçiler için özel konutların işyerleri olarak kabul edilmesi ve özel konutların da denetim kapsamı dışında olması ileri sürülebilir. Ancak, ev hizmeti işini yapan emekçilerin çalıştığı özel mülkler teftiş kapsamı dışında kalsa da, ev hizmetlerinde çalışan işçiler iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmaktadırlar. Özellikle camdan düşme, elektrik çarpması ve ev aletleriyle yaralanma gibi kazaların yanında, tehlikeli kimyasallar içeren temizlik maddeleri nedeniyle solunum yetmezliği, cilt ve göz hasarları gibi kimyasal risklere ve ağır yük kaldırmadan kaynaklanan fiziksel riskler ve kalıcı hastalıklar ile karşı karşıya kalma durumu vardır.

Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin kaza veya meslek hastalığı nedeniyle uğradıkları gelir kaybı ve gider artışı bakımından söz konusu düzenlemeler ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında bırakılmış olmaları ev hizmetlerinde çalışan bu işçileri bu bakımdan korumasız bırakmaktadır (Manav, 2015: 516).

Öte yandan, ev hizmetlerinde çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında bırakılmasının bir başka nedeni olarak ise Türk Borçlar Kanununda 417.Maddede yer alan “işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak” yükümlülüğünün bulunması da gösterilebilir. Buna göre bu hüküm, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4 ve 5.Maddeleri dikkate alınarak değerlendirilmeli ve söz konusu hükümlerin ev hizmetlerinde çalışanlara kıyas yoluyla uygulanabilmelidir.

#### 4.4.4. Ev Hizmetleriyle İlgili Sosyal Güvenlik Mevzuatı

Ev hizmeti alanında çalışanların, özellikle de kadınların tatminkâr ücret, kayıtlı istihdam, çalışma süreleri, dinlenme molaları ve izin günlerinin yetersizliği, iş yükü dağılımı, iş tanımının olmaması, iş kazası ve meslek hastalığı riski, özel yaşamın mahremiyeti, psikolojik ve ekonomik şiddet ile sözel, fiziksel ve cinsel taciz gibi birçok sorunları bulunmaktadır. Sosyal güvencenin olmaması ise bu sorunlar arasında başat konumdadır.

Günümüzde geline yaşam koşullarında kadınların çalışma hayatına artan oranlarda girmesiyle çocuk ve yaşlı bakımını da içerecek şekilde genişleyen ev hizmetleri; farklı evlerde temizlik hizmeti veren veya dadı veya bakıcı olarak çalışan, bazen ise çalıştığı evde yaşayan, yatılı kalan işçileri kapsayan bir istihdam şeklini ortaya koymaktadır.

Ev işlerinin artık aile bireylerince değil de dışarıdan hizmet alımı yoluyla görülmesinin doğal ve kabul edilebilir bulunması, ev hizmetleri sektörünün özellikle her iki eşin çalıştığı ve orta ile üst gelir seviyesine sahip ailelerce tercih edilmesini ve dolayısıyla da bu ailelerin ev hizmetleri çalışanı istihdam etmesi sonucunu doğurmuştur. Evlerine ev hizmeti görece bireyleri alan bu aileler, hem yerli işgücüne başvurabilmekte hem de ev içi hizmetlerde çalışmak için başka ülkelerden gelen yabancı göçmen kadınları tercih edebilmektedirler.

Hem dünya genelinde, hem de Türkiye’de de ev hizmeti çalışanları sayısının hızla arttığı görülse de bu sayıların istatistikleri tam olarak tutulmamaktadır. Bunun nedeni, ev hizmetlerinde çalışanlara ait rakamların gerçeği yansıtan sağlıklı bilgilere dayanmayıp tartışmalı olmasıdır. Ev hizmetleri sektörü çalışanları çalışma koşullarından ve yasal mevzuattan kaynaklanan bazı sorunlar da yaşamaktadırlar. Aslında ev hizmeti çalışanlarının sorunlarının temelinde yasal mevzuattaki yetersizlikler yatmaktadır. Ev hizmetleri çalışanlarının sosyal güvenlik ve iş güvenliği alanında kayba uğramalarının başlıca iki nedeni vardır. Bunlardan ilki ev hizmeti sektörüne ve ev hizmetlerinde çalışanların haklarına yer veren özel düzenlemelere ilişkin yasal zeminin bulunmamasıdır. Çalışma hayatını düzenleyen genel kanunlarda ev hizmeti sektörün yeterli yer verilmemesi de ikinci neden olarak sayılabilir. Bu durum, ev hizmeti çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklar açısından kayıplar yaşamalarına neden olmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, ev hizmetlerinde çalışanların işçi olarak görülmemesi ve kayıtlı çalıştırılmasının zorunlu olmadığı yönünde

bir anlayış bulunması, bu alanda çalışanların sosyal güvenlik sistemi içine girmesi, örgütlenmesi gibi birçok alanda engel oluşturmaktadır (Yıldırım ve İslamoğlu, 2016: 3).

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortasız olarak çalıştıkları bilinen bir durumdur. Nitekim Erdoğan ve Toksöz (2013: 14), 2011 yılı verilerinden yola çıkarak evde hizmet sektöründe 120 bin çalışan olduğunu ve bunların %90'u aşkın bölümünün kadın olduğunu ileri sürmüşlerdir. Karadeniz (2011: 111) ise ev hizmetlerinde çalışanların yüzde 51,8'inin ancak asgari ücretin altında bir gelir elde edebildiklerini ve ev hizmetlerinde gündelik çalışan kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalışarak iş kazası ve meslek hastalığı riskleri ile karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir. Bu nedenlerden dolayı ev hizmetlerinde çalışanlar diğer iş sınıflarında çalışanlar gibi sosyal güvenceye ihtiyaç duymaktadırlar.

Başka ülkelerde halen ev hizmetlerinin aile hukuku kapsamında olduğu ve nedense iş hukuku kapsamına alınmadığı görülmektedir. İş hukuku yasaları, diğer işçi sınıflarının sahip olduğu hakları, ev hizmetleri çalışanlarına sunmayıp sadece düşük düzeyde koruma sağlamak ya da tamamen kapsamı dışında tuttukları için ev hizmetlerinde çalışanlara pek fayda sağlamamaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009: 167).

Türkiye'de ise ev hizmetinde çalışanların çalışma ilişkilerini ve sosyal haklarının 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki düzenlemeler ile sağlandığı varsayılmaktadır. Ancak bu kanunların kapsamlarının yetersizlikleri, açık ve anlaşılabilirlikten uzak olmaları, karmaşıklıkları ve birbirleriyle olan ilintilerinin görülememesi, etkisizliği ve taraflarınca bilinmemesi, uygulamada pek çok sorunun yaşanmasına neden olmaktadır.

Aslında 4857 sayılı İş Kanununun 4.Maddesinin (e) fıkrasına göre Türkiye'de ev hizmetlerinde çalışanlar, "istisnalar" başlığı altında değerlendirilmiş ve kapsam dışında bırakılmıştır. Buradan hareketle ev hizmetlerinde çalışanların 6098 sayılı Borçlar Kanununun ilgili hükümlerine (153.Madde) bağlı oldukları anlaşılmaktadır.

Sosyal güvenlik açısından ise bakıldığında ise 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, ev hizmetlerinde çalışanları "sigortalı sayılmayanlar" arasına almıştır. Bu kanunun mülga 3.Maddesinin I/d bendinde, ev hizmetlerinde çalışanların tamamı sigorta

kapsamı dışında tutulmuştur. Başlangıçta ev hizmetlerinde sürekli veya süresiz çalışanların tümü 506 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulmuş iken, 11.08.1977 tarih ve 2100 sayılı yasa ile değişikliğe gidilerek ilgili maddeye “ücretli ve sürekli çalışanlar hariç” ibaresi eklenmiştir.

31.05.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki 6.Maddenin (c) fıkrasına göre ise “Ev hizmetlerinde süresiz olarak çalışanlar ile ev hizmetlerinde hizmet akdi ile sürekli çalışmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Yasası’nda belirtilen sürelerden az olması nedeniyle, aylık kazançları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanlar” yasa kapsamı dışında tutulmuşlardır. Bu düzenleme ile ev hizmetlerinde çalışan işçiler açısından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun gerisine gidilmiş ve ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğu sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmıştır (Manav, 2015: 520).

Öte yandan, maalesef ki bahse konu yasal mevzuatta ev hizmeti çalışanlarının sosyal sigortalılığı konusunu düzenleyen maddelerde “sürekli olarak çalışma” gibi ifadelerin açık olmadığı için pek anlaşılamaması, değişik şekillerde yorumlanması ve farklı uygulamalara neden olması nedeniyle bu alana yönelik ifadelerin yeniden düzenlenmesi gerekmiştir. Bu bağlamda, 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun 6.Maddesinin (c) fıkrasına “Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)” şeklinde bir eklemeye değişikliğe gidilmiştir. Fakat bu durum, ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç olmak üzere ev hizmetinde çalışanların sigorta kapsamı dışında tutulmasına neden olduğu ve yukarıda değinildiği üzere sürekli olarak çalışma ifadesinden kaynaklı karışıklıklar halen devam ettiği için yine sorunlara yol açmıştır.

1 Nisan 2015 tarihinde yürürlüğe giren yeni düzenleme öncesinde, 5510 sayılı Kanun’un 6/c maddesinde belirtilen “süreklilik” ibaresinin neyi kast ettiği tartışmalı bir konu idi. Aynı işverenin hizmetinde haftanın tümünde olmamakla, belli günlerinde kısmen çalışılması halinde hizmette süreklilik unsurunun gerçekleştiği kabul edilmiş olmasına rağmen, hem işverenler hem Sosyal Sigorta İl Müdürlükleri, ev hizmetlerinde çalışmada “süreklilik unsurunu”, tam gün belirsiz süreli çalışma şeklinde algılamaktaydı. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun 8 ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 10.Maddesine göre ise en çok 30 iş günü süren işler süresiz iş, bundan fazla süren işler ise sürekli iş olarak kabul edilmekteydi. 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu’nun mülga 3.Maddesinin 1/e bendine

göre ise nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işler, süreksiz işlerdir. Ev hizmetlerinde en çok 30 güne kadar çalışanlar süreksiz, daha fazla çalışanlar sürekli çalışmış sayılır ve bu kişilerin sigortalı çalışıp çalışmadıkları bu süreye göre belirlenirdi. Bu çerçevede ev hizmetinde örneğin 28 gün çalışan kişi sigortalı sayılmamaktaydı (Manav, 2015: 521).

Öte yandan, Yargıtay haftanın yarısından fazla düzenli olarak çalışma ölçütünü belirlemiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 506 sayılı Kanun döneminde verdiği kararına göre, ev hizmetinde ücretli de çalışmış olsa, haftada iki gün çalışmış olan kişi sürekli çalışma şartını gerçekleştirmediği için sosyal sigorta kapsamında sayılmamakta idi. Yargıtay'ın içtihadına göre her hafta sürekli gelip sadece bir iki gün gelmeyen bir kişiyi bu nedenle kapsam dışında bırakmak maddenin amacına aykırıdır. Bu nedenle haftada dört-beş gün ev hizmetinde çalışan kişilerin sürekli iş yaptığı kabul edilerek sigortalı sayılması kanunun amacına daha uygun görülmüştür.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararına göre ise "sürekli çalışma" için, haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma bir süre devam etmişse, bu çalışma sigortalı çalışma olarak değerlendirilmekte ve süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktaydı.

Aslında mülga 506 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun uyarınca "iş" tanımı açık olup, ev hizmeti kastedilmektedir. Bu nedenle ölçü işin niteliği olmayıp ev işinde çalışanın bu işte "ne kadar süre" çalıştığıdır. Ev işlerinde çalışma devamlı ise "sürekli" sayılacak, devamlılık yoksa iş belirsiz aralıklarla geçici olarak ya da çağrı üzerine yapılıyorsa "süreksiz" sayılacaktır (Manav, 2015: 522).

Diğer taraftan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 22.02.2013 tarihinde çıkarmış olduğu 2013/11 Sigortalılık İşlemlerine İlişkin Genelgesine göre, ev hizmetlerinde ücretle çalışanların yapmış oldukları işin niteliği bakımından öncelik "sürekli" iş olup olmadığının belirlenmesidir. Sigortalılık için evle bağlantılı işlerin ücretle ve belli bir süreklilik içinde yapılıyor olması gerekmektedir. Süreklilik için ise çalışmanın belirli bir yoğunluğa ulaşması şartı aranmaktadır. Bu bağlamda, çalışanın her hafta aynı gün aynı eve ev işinde çalışmak üzere gelmesi durumu sürekli çalışma olarak nitelendirilmelidir. Ancak, belirsiz aralıklarla

ve çağrı üzerine iş yapılıyorsa, bu durumda ne kadar sürmüş olursa olsun, süresiz çalışma olarak değerlendirilecektir.

Bu bağlamda, aşçı, hizmetçi gibi ücretli ve sürekli olarak ev hizmetlerinde çalışan kişiler 5510 sayılı Kanun bakımından sigortalı sayılırken; gündelik ücretle zaman zaman evlere temizliğe, çocuk bakmaya, dikiş dikmeye giden çalışanlar ücret alsalar dahi sigorta haklarından yararlanamamaktaydı.

Yukarıdaki bu tartışmalara son vermek ve yorumların doğru neticelenmesi için bir mevzuat düzenlemesine gitmek gerekmiştir. Nihayetinde 2014 yılında 6552 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen bir madde ile (Ek 9.Madde) “1 Nisan 2015 tarihli Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ” yürürlüğe girmiştir. Bu tebliğ ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı konusu son kez detaylı olarak düzenlenmiştir.

Öte yandan, aslında 5510 sayılı Kanuna bakıldığında vatansızlar ve sığınmacıların Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında bulunduğu görülmektedir. Ancak uygulamada ise bu kişilerin mülteci veya sığınmacı kabul edilmeleri halinde o kişilerin bulunduğu ildeki Valilikçe bunun Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi gerekmektedir. Ancak bu durumdan sonra mülteci veya sığınmacının GSS primi Hazine tarafından ödenebilecektir. Buradan anlaşıldığı gibi mülteci veya sığınmacı olarak kabul edilenler dışında kalanların yani “göçmenlerin”, özellikle de kaçak olarak ve kayıt dışı şekilde çalışarak, kısa veya uzun süreli olarak ülkemizde kalırken herhangi bir sağlık sigortasından yararlanmaları mümkün değildir (Etiler ve Lordoğlu, 2010: 103). Bu bağlamda, ev hizmetlerinde çalışan kadın göçmenlerinde sağlık sigortasından bu bağlamda yararlanması da mümkün olmamaktadır.

#### **4.4.5. Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ**

Ev hizmetleri sektörü ile ilgili bir düzenleme yapmak adına çıkarılan “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği” 11.Maddesine göre Tebliğin amacı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun ek dokuzuncu maddesine göre ev hizmetlerinde ay içinde 10

günden az ve 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişiler hakkında çalıştıran, işveren ve sigortalılara yönelik yükümlülüklerin uygulama esaslarını düzenlemektir.

Bu Tebliğ ile ev hizmetinde çalışanlar iki gruba ayrılmaktadırlar (Resmi Gazete, 2015). İlk grup bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı “10 gün ve daha fazla çalışanlar” şeklindedir. Aynı veya farklı gerçek kişi yanında “ay içinde 10 günden az çalışanlar” ise diğer grubu oluşturmaktadırlar. Tebliğin 1.3. maddesindeki tanımlara göre “çalıştıran”, ev hizmetlerinde ay içinde on günden az süreyle sigortalı çalıştıran ve işveren sayılmayan gerçek kişiyi tarif ederken; “işveren” ise ev hizmetlerinde ay içinde çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişiyi ifade etmektedir. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere çalıştıran ve işverenin gerçek kişi olması istenmekte olup Tebliğin 2.Maddesinde de açıkça görüleceği üzere tüzel kişi adına Ek 9.Madde kapsamında sigortalı çalıştırılması talepleri kabul edilmemektedir.

Tebliğin 3. maddesine göre ev hizmetlerinde ay içinde çalışma saat süresi çerçevesinde gün hesabı yapılmaktadır. Çalışma saat süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla süre olan çalışanlar, 1 Nisan 2015 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanunun Ek 9. maddesi uyarınca, “ücretle ve sürekli çalışma şartı” aranmadan Kanunun 4/1a maddesine tabi sigortalılara sağlanan hakların aynısına sahip olmaktadır. Bu sigortalılara 5510 sayılı Kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümleri uygulanarak, sigortalılara sağlanan haklardan aynı şekilde faydalanmaları gözetilmiştir.

Bu Tebliğe göre sağlık yardımlarından yararlanılabilmesi için 5510 sayılı Kanunun 67. maddesinde sayılan diğer haller dışında sigortalının sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir. Aslında bu gün sayısı minimum şekilde tutulmuş ve olabildiğince çok çalışanın faydalanabilmesi gözetilmiştir. Öte yandan, Kanunun Ek 9. maddesi kapsamında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışması bulunanlardan ay içindeki çalışması 30 günden az olanların ise kalan sürelerine ait genel sağlık sigortası primlerini Kanunun 88. maddesinin 4.fikrasına göre; Kanunun 60. maddesinin 1.fikrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödemeleri gerekmektedir. Ancak ay içinde 30 günden eksik kalan günlerini Kanunun 51.Maddesinin 3.fikrası kapsamında isteğe bağlı

sigortalı olarak tamamlayanlar hakkında eksik kalan günler için ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır.

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla, ancak 30 günden az çalışanlar, 30 günden eksik kalan günlerini isteğe bağlı olarak 30 güne tamamlayabilir. Bu yöntemi tercih eden kişilerin eksik kalan günlerini sonradan borçlanarak 30 güne tamamlamaları ise mümkün değildir. İsteğe bağlı sigortalı olunarak 30 güne tamamlanan eksik günler 5510 sayılı Kanun'un 4-a maddesi çerçevesinde sigortalılıkta geçmiş kabul edilir (Manav, 2015: 526).

Tebliğe göre ev hizmetlerinde ay bazlı olarak 10 günden fazla çalışanların sosyal güvenlik bildirimleri, Tebliğin ekinde yer alan bir bildirgeyle birlikte Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine veya Sosyal Güvenlik Merkezlerine yapılmalıdır. Ev hizmetinde birden fazla kişi çalıştırılması durumunda ise her bir sigortalı için ayrı bildirge düzenlenmesi gerekmektedir. Bu arada Tebliğde hem İşveren, hem de 10 gün ve daha fazla süreli sigortalı çalışana ayırım sorumluluklar ve bildirimde bulunma zorunluluğu getirilmiştir. İşveren, bildirge formunu doldurup teslim etmek durumundayken; sigortalı da çalışmaya başladığını, çalışmaya başladığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde “Sigortalı Bildirim Belgesi” ile doğrudan veya internet veya benzeri ortamda Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirmek zorundadır.

Bu Tebliğe göre bildirim yükümlülüklerinin tamamının internetten yapılabilmesi, alternatif prim ödeme yöntemleri getirilmesi gibi yenilikler ve sigorta işlemlerine ilişkin Kurum uygulamalarının kolaylaştırılması uygulamaları kayıt dışılığın azalmasını sağlamak konusunda faydalar sağlayabilir (Manav, 2015: 536).

Ev hizmetlerinde on gün ve daha fazla süre ile çalışanların sigortalılıkları, çalışmanın sona erdiğinin SGK'ya bildirilmesi veya sigortalının ölümü ile sonlandırılmaktadır. Eğer işten ayrılma durumu gerçekleşmiş ise en geç 10 gün içinde ilgili bildirgenin konuyla ilintili kısmı doldurularak SGK'ya teslim edilmelidir. Yasal süresi içinde bu bildirimler yapılmadığı takdirde, her bir sigortalı için işverene asgari ücret kadar idari para cezası kesilmektedir. Benzer bir yaptırım sigortalı çalışan için de geçerli olup işten ayrıldığının onuncu gününe kadar ilgili bildirge kısmını doldurarak teslim etmemesi halinde asgari ücretin onda biri kadar idari para cezasına çarptırılabilir (Resmi Gazete, 2015).

Ev hizmetlerinde 10 günden daha az çalışma hesaplanırken ölçü olarak günlük 7,5 saat esas alınmaktadır. Günlük 7,5 saatin altındaki çalışmalar bir gün olarak kabul edilerek çalışma süresi hesaplanmakta ve çalıştırana aynı sigortalıyı ay içinde 9 günden fazla çalıştırdığının tespiti halinde, Tebliğe göre 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıranlara ilişkin işlemler yürütülmektedir. Ev hizmetinde 10 günden az çalışanlar için, sigortalı çalışılan her gün için prime esas günlük kazanç alt sınırının (günlük asgari ücretin) %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi çalıştıranlar tarafından ödenmelidir. 10 günden az sigortalı çalıştıranların yükümlülüklerinin hafifletildiği bu sistemde, çalıştırandan işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi, işten ayrılış bildirgesi gibi bildirimlerin düzenlenmesi istenmemektedir (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2016: 7).

Tebliğe göre ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışanların bildirimi, işverenler tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılır. Süresinde yapılmayan bildirim için işverene 5510 sayılı Kanunun 102.Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi hükmü uygulanır.

Tebliğe göre ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışanların %34,5 oranındaki primleri gerçek kişi işverenler tarafından ödenir. Bu primin %20'si uzun vadeli sigorta kolları, %12,5'i genel sağlık sigortası ve %2'si ise iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir. İşverenler ayrıca sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte %3 oranında işsizlik sigortası primi de ödeyeceklerdir (Manav, 2015: 525).

5510 sayılı Kanunun ek 9.Maddesi kapsamında 10 günden az sigortalı çalışanlar; %32,5 oranındaki uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri halinde, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanabilmektedirler. Sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin kendileri tarafından ödenebilmesi için ev hizmetlerinde aynı ya da farklı çalıştırana yanında en az 1 gün, en fazla 9 gün süre ile çalışmaları gereklidir (Resmi Gazete, 2015).

Bu Tebliğden önce ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı için, “ücretle ve sürekli çalışma unsuru” olmasından dolayı sürekliliğin ne olduğu konusunda belirsizlik ve kafa karışıklığı vardı. Bu karışıklığı gidermesine için bahse konu Tebliğ ile bu unsur terk edilmiş

ve ay içinde 10 gün ve daha fazla ve daha az çalışma ölçütü getirilmiştir. Bu düzenleme, her ne kadar süreklilik kriterine ilişkin tartışmaları sonlandıracak olsa da, 10 gün ve daha az çalışanlar konusunda başka sorunları gündeme getirebilir.

Yeni düzenleme ile ev hizmetinde çalışanların sigortalılığının kapsamının uzun vadeli sigorta kolları bakımından genişletildiği söylenemez. Nitekim bu düzenleme 10 günden az çalışanları uzun vadeli sigorta kolları bakımından kapsam dışı bırakmaktadır (Manav, 2015: 518). Düzenlemenin yürürlüğe girdiği 1 Nisan 2015 tarihi itibarıyla ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlar ile aynı veya farklı gerçek kişi yanında 10 günden az çalışanlar olarak ikili ayrıma tabi tutulmuştur. Bu bağlamda, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışanlar tam sigortalı sayılırken, 10 günden az çalışanların ise kısmi sigortalı statüsünde kabul edilmesi gerektiği ileri sürülebilir.

Bu Tebliğ ile ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar uzun vadeli sigorta kolları bakımından kapsam dışı bırakılmıştır. Diğer taraftan ise 10 günlük çalışma süresinin hangi gerekçelere dayandırıldığı ve bu kişilerin söz konusu bağlamda sosyal güvenliğinin nasıl sağlanacağı konusunda bir açıklık da bulunmamaktadır. Getirilen değişiklik ile hem ayda 10 gün ve daha fazla çalışanlar hem de 10 günden az süreli çalışanlar (takip eden ayın sonuna kadar kendileri primlerini yatırarak) sigortalı sayıldığı için kimlerin sigortalı sayılmayacağını anlamak pek olası değildir.

Tebliğde esas alınan 10 günlük sürenin kaynağı tam olarak bilinmemekle birlikte 10 günü aşan çalışmanın devamlılık unsurunu karşılamak için konulduğu akla gelebilir. Yargıtay'ın bu Tebliğden önceki dönemde vermiş olduğu kararlarda süreklilik için haftanın yarısını geçen çalışmalar sürekli çalışma olarak kabul edilmekteydi. Bu bağlamda haftada iki, ayda sekiz gün ya da haftada üç, ayda 12 gün yapılan çalışma sürekli çalışma olarak nitelendirilemeyeceği için ortalama 10 günlük bir sınırlama getirilmiş olabileceği düşüncesindeki görüşler (Manav, 2015: 519) mevcuttur. Ayrıca ev hizmetlerinde 10 gün veya daha fazla çalışma süresinde, işveren ile çalışan ya da çalıştıran ile çalışan arasında ihtilaf olduğunda tespitin ne şekilde yapılacağı hususu da cevap bekleyen bir başka konudur.

Söz konusu Tebliğdeki yeni düzenleme ile ayda 10 günden az çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan faydalanırken, 10 gün ve 10 günden daha fazla çalışanlar ise kısa ve uzun vadeli tüm sigorta dallarından yararlanmaktadır. Bu çerçevede 5510 sayılı Kanunun 6.Maddesinin “Sigortalı sayılmayanlar” başlığı ile aynı maddenin ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin (c) fıkrası çelişmektedir. Başka bir deyişle, Tebliğle oluşturulan yeni düzenleme ile 5510 sayılı Kanuna farklı statüde bir sigortalılık durumu getirilmiştir. Kanun bu başlık altında kısa vadeli sigortalılığı, sigortalı sayılmayanlar kapsamında değerlendirmiş olsa da; aslında yeni düzenlemenin amacının ev hizmetlerinde çalışanların tamamının çalışma sürelerine göre uzun ya da kısa vadeli sigorta kapsamına alınması olduğu varsayılabilir. Bu çerçevede, ev hizmetlerinde çalışanların durumunun, sigortalı sayılmayanlar başlığı altında incelenmesi yerine başka bir madde ile düzenlenmesi daha az karışıklığa yol açacaktır.

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde ise haklarında 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacaktır.

Aynı Tebliğe göre çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 5510 sayılı Kanunun 82.Maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2’si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenmelidir. 10 günden az çalışılan süreler birbirini takip eden günler olabileceği gibi, aynı ayın farklı zamanlardaki günleri de olabilir. Bu şekilde çalışanların sigortalılığı için çalışmanın kısmi tam ya da tam süreli olması önemli değildir. Başka bir deyişle, haftanın iki günü sadece öğleden önce bir işverene bağlı olarak çalışan kişi de 5510 sayılı Kanun ek madde 9/2 kapsamında sigortalı sayılacaktır (Manav, 2015: 527).

Çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmaz. Bu şekilde ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar, adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın 30 katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5’i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer (Resmi Gazete,

2015). Ödenen primler 5510 sayılı Kanunun 4.Maddenin 1.fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır.

Tebliğdeki düzenlemede neden %32,5 oranının belirlendiği belli değildir. Bu oran yerine, isteğe bağlı sigortalılıkta olduğu gibi %32 oranı getirilmiş olsaydı daha isabetli ve sigortalının lehine bir düzenleme olabilirdi. Çünkü %32,5 oranı ile hem sigortalıdan %5 daha fazla prim alınmakta hem prime esas kazançta sınırlama getirilmekte hem de süresinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşmektedir.

Tebliğin 4.4.2.Maddesine göre ev hizmetlerinde 10 günden az çalışıp iş kazası ve meslek hastalığı tescili oluşturulan sigortalının, takip eden ayın sonuna kadar uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden tescili oluşturulmaktadır. Sigortalının bu süreye ilişkin primlerini ödemesi halinde ise bir aylık süre ile 5510 sayılı Kanun'un 60.Maddesinin 1.fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı ayrıca genel sağlık sigortalısı da kabul edilmektedir. Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlardan, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden bir ay süre ile tescili yapılanların prim ödemeleri isteklerine bağlıdır. Bu kişiler, prim ödemeleri halinde 5510 sayılı Kanunun ek 9.Maddesi kapsamında genel sağlık sigortası yardımlarından faydalanabilirler. Bu kişiler, prim ödememeleri halinde ise 5510 sayılı Kanunun ek 9.Maddesi kapsamından önceki sigortalılık statüsü devam ettirilirlir (Manav, 2015: 530).

Tebliğe göre ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yanında, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödemeleri halinde genel sağlık sigortası yardımlarından faydalanmaları için sağlık hizmet sunucusuna başvurulduğu tarihte bu kapsamda tescilin olması ve prim ödemesinin bulunması ile son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir.

Tebliğe göre 10 günden az çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce sigortalılığın tescil edilmiş olması ve sona ermemiş olması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır.

Bu sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında 5510 sayılı Kanunun 21.Maddesinin 1.fıkrası hükümleri uygulanmaz (Resmi Gazete, 2015).

Tebliğin 4.6.Maddesine göre, ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışanlar hakkında “iş kazası ve meslek hastalığı” sigortası dışında hastalık ve analık sigortası hükümleri uygulanamaz. Bu nedenle, rahatsızlığı nedeniyle istirahat raporu alan çalışan, doğal olarak geçici iş göremezlik ödeneği alamamakta ve adına genel sağlık sigortası primi ödenmediği için sağlık yardımından faydalanabilmesi ise ancak kendi primini kendisinin ödemesi koşuluyla mümkün olmaktadır. Son bir yıl içinde en az 30 gün genel sağlık sigortası primi ödemeyen veya 60 günden fazla genel sağlık sigortası prim borcu ya da prime ilişkin başka bir borcu olan kişiler ise genel sağlık sigortasından yararlanamazlar.

Yukarıdan anlaşılabacağı üzere ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar, Tebliğ ile getirilen düzenlemeler çerçevesinde sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sigortalı sayılmışlardır. Bu çalışanlara malûllük, yaşlılık, ölüm, hastalık, analık ve genel sağlık sigortası hükümleri ise uygulanmamaktadır. Aslında, bu kişilerin analık ve hastalık sigortasından yararlanamayacaklarının düzenlenmesi kanun yapma tekniği açısından doğru olmamıştır (Manav, 2015: 531). Ayrıca, bu çalışanlar hakkında sadece %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeneceği belirtilmesi, zaten diğer sigorta kollarından yararlanamayacaklarının bir göstergesidir.

Tebliğe göre ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle kişi çalıştıranlar, işveren sayılmadıkları için, çalıştırdıkları kişileri 5510 sayılı Kanun’un 4/1-a maddesi çerçevesinde sigortalı olarak bildirme yükümlülüğünde değildirler. Ancak bu şahıslar (çalıştıranlar), 10 günden az süreyle çalıştırdıkları kişiler için iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemek zorundadır. İşveren sayılmayan bir şahsın (çalıştıran), bu ödeme zorunluluğunun dayanağı, primi ne sıfatla ödeyeceği ve eğer primi ödememesi halinde uğrayacağı yaptırımın ne olacağı gibi sorular ise tartışma konusudur. Ortaya çıkacak bir diğer olası sorun ise, 10 günden az süreyle çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için en az 10 gün önceden tescil zorunluluğu ilişkin muvazaalı işlem yapılıp yapılmayacağıdır.

Tebliğde belirtilen bu hüküm ile aslında 5510 sayılı Kanunun genel ilkelerinden ayrı düşülmüştür. Kanunda 4/1-a sigortalılarının, iş kazası hükümlerinden faydalanabilmesi ve

gelir bağlanabilmesi için, 10 gün önceden tescil şartı yoktur. Ayrıca prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şartı da yoktur. Ancak, Tebliğ ile 5510 sayılı Kanunun ek 9.Maddesinde getirilen bu yöndeki koşul nedeniyle ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar, prim borçları olması veya 10 gün önce tescil şartı bulunmaması hallerinde, iş kazası geçirseler bile kendisilerine gelir bağlanmamakta ve geçici iş göremezlik ödeneği de alamamaktadırlar.

İş kazasının meydana gelip gelmeyeceği ya da işçinin ne zaman iş kazasına maruz kalacağı belli değildir. Bu nedenle, 5510 sayılı Kanunun ek 9.Maddesindeki en az 10 gün önce tescil zorunluluğu gerçek hayatta uygulama şansı bulamayabilir. Buna göre, iş kazasının meydana gelmeyeceği şeklindeki iyimser yaklaşım nedeniyle çalıştıran, hiç tescil yaptırmayarak kayıt dışı çalıştırmayı düşünebilir. Bu durumda ise iş kazası meydana geldikten sonra muvazaalı tescil işlemlerinin ortaya çıkmasına yol açabilir.

Tebliğe göre ev hizmetlerinde çalışma süresi 10 günden az olanlar sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmektedir. Ancak bu kişileri çalıştıranlar işveren sayılmadıkları için, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin olayda 5510 sayılı Kanunun 21.Maddesi geçerli olmayıp bu nedenle çalıştıran, işverenin taşıdığı sorumluluğu taşımayacak ve 21.Madde çerçevesinde işverenler ve üçüncü kişilerin rücu sorumluluğuna gidilemeyecektir. Başka bir deyişle, çalışanın kaza geçirmesi durumunda, çalıştıran gerekli güvenlik önlemleri alıp almadığına bakılmasızın meydana gelen iş kazası nedeniyle sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde sorumlu tutulmayacaktır (Manav, 2015: 533).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2.maddesinin (c) fıkrası ile ev hizmetleri ilgili kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu çerçevede ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıranlar, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü değildirler. Bu çalıştıranlar için, iş kazası meydana geldiğinde kurum tarafından yapılan ödeme 5510 sayılı Kanun'un 21.Maddesi kapsamında kendilerine rücu edilemeyecektir.

Aslında bu yöntemle hem çalıştıran korunmuş ve rücu gerektiren bir yükümlük altına girmemiştir, hem de iş kazası geçiren çalışana Kurumun ödeme yapması ve gerekli tüm yardımları yapması öngörülmüştür. Bilindiği üzere ev hizmetlerinde çalışanlar, gördükleri işin doğası gereği iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı ciddi risk taşırlar. Bu nedenle ev hizmetlerinde çalışanların korunmalarını sağlayıcı düzenlemeler getirilmesi doğaldır.

Ancak bu korunma çalıştıranların sorumluluğuna bırakıldığında, ev hizmetlerinden faydalanan kişiler ya ev hizmeti için kimseyi çalıştırmamakta ya da kaçak şekilde çalıştırma yoluna gitmektedirler. Buradan hareketle, ilgili 5510 sayılı Kanundaki çalıştırana sorumluluk yüklememe nedeninin bu olduğu ileri sürülebilir.

Yukarıda bazı maddeleri kısaca özetlenen “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği” ile ev hizmeti alanında çalışanların sigortalılığına ilişkin düzenlemelere yer vermesine rağmen, günlük hayatta sahada bu düzenlemelerin ne derece uygulanma olanağı bulabildiği bir başka tartışma konusudur. Nitekim ev hizmetlerinde çalışan kadınlar üzerine araştırma yapan Yıldırım alp ve İslamoğlu’nun (2016: 9) çalışmasında, ankete katılan kadınların sadece %15’inin işverence sigortalandırıldığı ve %25’inin ise sigortasız olduğu, geri kalan kadınların ise eşlerinin sigortalarından faydalandıkları görülmektedir. İşverence sigortalandırılan kadınların işverenlerinin muhasebeci ve mali müşavir olmaları, ev hizmetlerinde çalışan kadınlara sigorta yapılmasının, işverenlerin meslekleri ve konuyla ilgili bilinç düzeyleriyle ilgili olduğu düşüncesini uyandırmıştır.

Özçam ve Fidan’ın (2017: 105) çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre denek olarak anketlere katılan ve ev hizmetlerinde çalışan kadınların %70’inin sosyal güvenlik kapsamında olmadığı saptanmıştır. Deneklerin %66’sının yeni düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olsalar da, bu farkındalıklarının sosyal güvenlik haklarını elde etmeye dönüşmediği görülmüştür. Deneklerin sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmasının nedenleri ise eşlerinin (kocalarının) sigortasından faydalanmaları, işverenle anlaşmazlık yaşanma kaygısı ve ev hizmetinde çalışan kadının sigortalanmayı gerekli görmemesi olarak sıralanmıştır.

Yıldırım alp ve İslamoğlu’nun (2016: 10) çalışmasında ev hizmetlerinde çalışan denek kadınların hepsi sigortalı olmayı istemekte ve sosyal güvenceye sahip olmayı önemsemektedirler. Eşi üzerinden sigortalı olan kadınların, eşlerinin kaybetmeleri durumunda kendilerinin ve çocuklarının sosyal güvencesi konusunda kaygı taşıdıkları görülmektedir. Mülakatlara katılan kadınların hepsi 10 günden fazla ve tam gün bazlı olarak çalışan kadınlar olup %20’si açık uçlu sorularda emekliliğe yönelik vurgular yapmışlardır. Deneklerin %85’i yeni sosyal güvenlik düzenlemesiyle (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ) ilgili kısmen

bilgi sahibi olsalar da, yeni sistemin etkin işlemediğini düşünmektedirler. Ancak deneklerin %85'inin yerli olması nedeniyle yeni sistem hakkında kısmen de olsa bilgi sahibi oldukları ve fikir beyan ettikleri ileri sürülebilir. Bu bağlamda, yabancı uyruklu kadınlarda tebliğ ile ilgili bilgi sahibi olma ve fikir beyan etme yüzdesinin çok daha düşük olacağı ileri sürülebilir.

Aynı çalışmada, hem ev hizmetinde çalışan kadınların hem de işveren konumunda olanların sosyal güvenlik düzenlemesiyle ilgili bilgi eksiklikleri olduğu ve bu durumun sigortalılık durumunu etkilediği görülmektedir. Öte yandan ev hizmetinde çalışan kadınların %35'i sigortalı olma isteklerini işverenlerine ifade etmekten çekinmektedirler. Çalışmaya katılan kadınların yarısı ise sigorta talep ettiklerinde işverenlerinin olumsuz tavırlarıyla karşılaştıklarını; işini kaybetme riskiyle karşılaştıklarını, işverenin sigortasız çalışmaya devam edip gündelik/aylık ücretin artırılması teklifinde bulunduklarını ya da zaten işverenlerin bu konu hakkındaki net düşüncelerini işin en başında ortaya koyarak sigorta talebini engellediklerini ifade etmişlerdir.

Yeni sosyal güvenlik düzenlemesiyle ilgili bilgi sahibi olmamaları, sigorta yapmanın maliyetine katlanmak istememeleri ve sigortalama işleriyle zaman kaybetmeye tahammülü olmamaları işverenlerin sigortalı ev hizmetleri işçisi çalıştırmama nedenleri arasında sayılabilir.

Saha uygulamaları, sigorta istemeyen kadınların işverenlerce daha çok tercih edildiğini göstermektedir. Diğer taraftan, Yıldırım alp ve İslamoğlu'nun (2016: 12) çalışmasında ulaşılan bir diğer ilginç sonuç ise ev hizmetlerinde çalışan denek kadınların sigorta taleplerini "mimlenme" endişesiyle dile getirmemeleridir. Sigorta talep etmeleri durumunda mimmenecekleri için işverenlerden referans almanın zor olduğunu bilen kadınlar bu nedenle sigorta istememektedirler. Ev hizmetleri alanı genellikle enformel iş arama kanalları aracılığıyla işlediği için referans önemlidir.

Ücretli ev hizmetleri, yeniden üretim maliyetine işverenin (çalıştıran) ve devletin hiç katkıda bulunmadığı bir emek kategorisi olarak piyasada yerini almış (çoğunlukla enformel) bir sektördür. Yıldırım alp ve İslamoğlu'nun (2016: 13) çalışmasından da görüleceği üzere ev hizmetleri talep edenlerin (işveren / çalıştıran) çoğunluğunun üniversite mezunu, çalışan kadınlar olduğu ve iş ile aile yaşamını dengeleyip ev içi sorumluluklarını yerine getirmek

adına ev hizmetlerine ihtiyaç duydukları görülmektedir. Bu araştırmada görüşülen işveren konumundaki bu kadınların yeni sosyal güvenlik düzenlemesiyle (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ) ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıkları ve kulaktan dolma bilgilerle hareket ettikleri anlaşılmıştır. Bilgi sahibi olan kadınların oranı ise %20 olup sigorta yaptırma sorumluluğunu taşımak istemedikleri ortaya çıkmıştır. Görüşme yapılan kadınlar, ev hizmeti gördürdükleri kadınlara ücret dışında yol parası, bayram parası, ramazan kumanyası, giyecek yardımı, çocuğu okuyanlara kırtasiye, eğitim yardımı gibi yan ödeme ve yardımlarda bulunduklarını, bu nedenle de ayrıca bir de sigorta maliyetine katlanmak istemediklerini belirtmektedirler. Sigorta işlemlerinin karışık ve takibi zor işlemler olduğunu düşünen kadınlar, bu konudaki endişelerini ifade etmişler ve zaten ev hizmetlisi kadınlardan da sigorta talebi gelmediğini ilave etmişlerdir. Öte yandan, SGK denetmenlerinin evlere baskın düzenlediği ve ev sahiplerine cezalar yazdığı şeklinde duyum alan bir kadının, ev hizmetinde çalıştırdığı kadına “kendi isteğiyle sigorta istemediğine” dair kâğıt imzalattığı görülmüştür. Bu arada, araştırmada rastlanan başka bir husus ise görüşülenlerin %15’i yabancı uyruklu (Suriyeli) kadın çalıştırmakta olup bunun nedeni yabancıların daha az ücret istemesi ve sigorta talebinde bulunmamasıdır.

Sahadaki çalışmalardan anlaşıldığı kadarıyla ev hizmeti talep edenler de aslında sigortalı olmanın öneminin farkında olup ev işlerinde çalıştırdıkları kadınların bu hakka sahip olmasını savunmaktadırlar. Ancak, sosyal güvence sağlayan tarafın doğrudan kendileri olmasına soğuk bakmakta, sorumlu işveren olmayı ve sigorta yapmanın maliyetine katlanmayı istememektedirler. Yaptıkları önerilerde ise bu sorumlulukları devletin almasını ve sigorta maliyetinin daha düşük olmasını belirtmektedirler. Bu bağlamda, yeni sistemin de ev hizmetlerinde çalışan kadın ile çalıştıran kadını karşı karşıya getirip sonrasında yalnız bıraktığı ve sigortalanma konusunun ise tarafların inisiyatifine terk edildiği anlaşılmaktadır.

Ev hizmetleri sektörünün devlet eliyle düzeltilmesinin hem ev hizmetleri çalışanları hem de ev hizmetlerini talep edenler açısından önem arz ettiği görülmektedir. Ancak bu son yeni sistemin de yetersiz kaldığı ve ev hizmetinde çalışanların “işçi” olarak tanımlandığı yeni bir düzenleme gerekmektedir.

#### 4.4.6. Yabancı Uyruklu Çalışanlarla İlgili Yasal Durum

Osmanlı'dan sonra kurulan Türkiye Cumhuriyeti, ulus devlet esasına göre kurulduğu için yurt dışından yerleşmek maksatlı gelenler daha çok muhacir statüsünde kabul edilen soydaş kimseler, yurt dışına çalışmak için gidenler ise gurbetçi olarak tanımlanan kişilerdir. 1990'ların ilk yarısından itibaren dışarıdan gelen yabancı uyruklular nedeniyle muhacir ve gurbetçi ikilemi üzerine kurulu göç politikası günün ihtiyaçlarına uzak kalmış ve bu nedenle de bazı düzenlemelere gitmek gerekmiştir. 2000'lerde ise bazı başka yasal düzenlemeler yapılmıştır (Dedeoğlu, 2011: 32).

1990'lı yıllarla birlikte Türkiye göç veren bir ülke konumundan göç alan ve göçmen istihdam eden bir ülke konumuna gelmiştir. Türkiye Almanya gibi ülkelere yabancı işçi gönderirken 1990'lı yılların başında göçmenlerin geçiş sağladığı transit ülke konumuna gelmiş ve Doğu Bloğunun çökmesi ile de değişik sektörlerde çalışan yabancı işçiye rastlanır olmuştur. Böylece Türkiye emek ihraç eden bir ülke konumundan emek ithal eden bir ülke konumuna gelmiştir (Kaşka, 2005: 52; Lordoğlu, 2005: 103; Toksöz, 2006: 35)

Türkiye'deki göçmenler işgücü piyasasında “ev içi bakım hizmetleri ve turizm sektörü” gibi yerel emek arzı kısıtlı olan işler ile yerli işçiler ile “ücret rekabetine girilebildiği (tarım, inşaat, tekstil) işler” olmak üzere iki temel biçimde yer almaktadırlar (Dedeoğlu, 2011: 32). Yabancı işçi göçüyle Eski Sovyet Bloğundan (ESB) gelen göçmen kadınların ise özellikle yatılı bakıcılar olarak orta sınıf ailelerde çalıştığı gözlenmektedir. Bunun yanında diğer bazı sektörlerde de göçmen kadınların çalıştırıldığı bilinmektedir.

1990'ların ilk yarısından itibaren dışarıdan gelen yabancı uyruklular nedeniyle bazı düzenlemelere gidilmiş olup 2000'lerde ise bazı başka yasal düzenlemeler de yapılmıştır. Bu yasal düzenlemeler arasında 1994 yılı İltica Yönetmeliği, 2003 tarihli 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 2005 yılı İltica ve Göç Alanındaki Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Eylem Planı, 2006 tarihli İskân Kanunu ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu sayılabilir.

1951 Cenevre Sözleşmesi'ne coğrafi sınırlama yaparak sadece Avrupa'dan gelen sığınmacıları kabul koşulu ile taraf olan Türkiye'nin 1994 tarihli İltica Yönetmeliği, Türkiye'nin yabancı göçmenlere ve sığınmacılara kapalı bir ülke olduğu izlenimini

güçlendiren bir mevzuattır. Daha sonraları Türkiye bu sınırlamayı kaldırmadan İran ve Irak'tan gelen sığınmacılara geçici sığınma hakkı vererek mülteci statüsü sağlayarak üçüncü ülkelere yerleşme hakkı vermiştir. 2005 Eylem Planı ise, 2012 yılında bu coğrafi sınır koşulunu kaldırma sözü vermektedir. 2006 tarihli İskân Kanunu ise AB'ye uyum sürecinde daha az kısıtlayıcı olması beklenirken, yabancı göçmenler açısından daha çok kısıtlar içeren bir düzenlemedir (Dedeoğlu, 2011: 32).

Hem 2003 tarihli mülga 4817 sayılı Kanun hem de 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ülkeye gelen yabancıların çalışma izinlerini düzenlemek amaçlı hazırlanmıştır. Söz konusu Kanun aslında Türkiye'ye gelen kalifiye ve profesyonel işgücünün çalışma izinlerini düzenlemektedir. Kayıt dışı işlerde çalışan ve yerli kişilerce yapılmayan (evde bakım hizmetleri gibi) işleri ucuz ücretler karşılığı yapan ve düşük ücretli emek yoğun sektörlerde (tarım, inşaat ve tekstil gibi) çalışan yabancıların çalışması ise enformel niteliklerinden dolayı bu Kanun kapsamı dışındadır (Yıldız, 2007: 217). Hem mülga 4817 sayılı Kanun hem de 6735 sayılı Kanun yabancıların izinsiz çalışmasını yasaklayıcı bir nitelik taşımaktadır ve “Türkiye işgücü piyasasını niteliksiz işgücünden korumayı” hedeflemektedir.

Yasal düzenlemelerin dışında kalan yabancı uyruklu çalışanlar, kayıt dışı ekonomisi için ucuz ve güvencesi işgücü kaynağı oluşturmaktadırlar. 2011'deki bir araştırmaya göre (Dedeoğlu, 2011: 33) tartışmalı olsa da Türkiye işgücü piyasasında bir milyonu aşkın yabancı olduğu iddia edilmektedir.

Türkiye, özellikle eski Doğu Bloğu ülkelerinin dağılmasından sonra pek çok kadın göçmenin göç ettiği ülkelerden biri haline gelmiştir. Son yıllarda ise bu alanda Suriyeli kadın istihdamı da kayıt dışı bir şekilde hızlanmıştır (Yıldırım alp ve İslamoğlu, 2016: 6). Dolayısıyla Türkiye'de ev hizmetleri sektöründe özellikle evde bakım işlerinde, büyük oranda kadın olmak üzere, yabancı uyruklu göçmen işçi istihdamı söz konusudur.

Bu nedenlerden dolayı, ev hizmetinde çalışan yabancı uyruklular ile ilgili düzenlemeler olması gerekmektedir. Bu bağlamda, “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğinin” 5.2.Maddesine göre 5510 sayılı Kanunun Ek 9.maddesi kapsamında 10 gün ve daha fazla süre ile yabancı uyruklu sigortalıların da çalıştırılması ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Yabancı uyruklu çalıştırılması durumunda işverenler, ilgili bildirgenin yanında yabancıların çalıştırılması için

gerekli olan çalışma iznini de bildirgeye ekleyerek başvuru yapmak zorundadırlar (Resmi Gazete, 2015).

Öte yandan, ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile yabancı uyruklu sigortalı çalıştırılmayacaktır. 10 günden daha az süreli yabancı uyruklu çalıştırıldığı tespit edilmesi halinde ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenlere ilişkin hükümler uygulanacak olup ay içinde çalışma gün sayısı 30 gün esaslı olarak alınmaktadır.

Evde yabancı uyruklu birini çalıştırabilmek için yaşlı veya bakıma ihtiyaç duyan çocuk veya hasta olması ve eğer bakımı yapılacak kişi hasta ise bu hastalığın sağlık raporu ile belgelenmesi ve çalışma izni alınması gerekmektedir (Manav, 2015: 535). Ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kişilerin çalışma izinleri 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu hükümleri çerçevesinde belirlenen usule göre alınır. Ama bu alanda kayıt dışı çalışmanın oldukça fazla olduğu tahmin edilmektedir.

Türkiye, 28 farklı ülke ile ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalamış olup bu sayede ülkede çalışan yabancıların Türk sosyal güvenlik mevzuatına uyumunu sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca, her iki ülkede de sigorta prim ödenmesi engellenerek mükerrer sigortalılık önlenmesi sağlanmaktadır (Yanık, 2016: 87).

Sosyal güvenlik anlaşmaları taraf ülkelerin vatandaşları ve çalışanlarının sosyal güvenlik haklarının mütakabiliyet esasları çerçevesinde korunması ve güvence altına alınabilmesi amacıyla akdedilen anlaşmalardır. Sosyal güvenlik anlaşmaları yürürlüğe girdiğinde;

- Her iki akit ülke mevzuatına tabi olanların sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri bakımından eşit işlem görmeleri,
- Tarafların mevzuatlarında öngörülen sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanılması için, akit ülkelerde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi,
- Geçici olarak diğer akit tarafta çalışanların diğer akit taraf ülkesinde bulunurken tabi olacağı sosyal güvenlik mevzuatının belirlenmesi ve böylece mükerrer sigortalılığın önlenmesi ve dolayısıyla hastalık halinde bir akit ülke sigortalısı ve aile bireylerinin diğer akit ülkede bulundukları sıra sağlık yardımlarından faydalanmaları,

- Aylık veya gelir almakta iken diğer akit taraf ülkesinde ikamet edenlerin aylık ve/veya gelirlerinin yeni ikamet yerinde de ödenmesi,
- Her iki akit taraf sigortalılarının geçici iş göremezlik hallerinde sağlık yardımlarından yararlanması,
- Maluliyet aylığı alan ve diğer tarafta ikamet edenlerin tıbbi kontrollerinin, ikamet yerinin sosyal güvenlik kuruluşu tarafından yapılması sağlanmaktadır.

Mülga 4817 sayılı Kanun kapsamında işveren, çalışma iznini aldıktan 7 gün sonra yabancı işçinin sigortasını yapmakla yükümlüyken, 2016'da çıkarılan 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanuna göre bildirim süresi 15 güne çıkarılmıştır. Bu bağlamda işverenler, çalıştıracakları yabancı işçilerin izni için e-devlet üzerinden başvuru yapabilirler. Ancak, ev hizmetlerinde çalışan yabancı işçilerin geldikleri ülkelerin birçoğu ile ikili sosyal güvenlik anlaşması yapılmamıştır. Bu yüzden bu göçmen ev işçileri, ülkelerinde de emeklilik hakkı kazanamamaktadırlar (Yanık, 2016: 89).



## 5. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI

Tezin bu bölümünde evde bakım hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklulara yönelik yapılan araştırmadan elde edilen bulgular yer almaktadır. Bu amaçla öncelikle araştırmanın amacı, önemi, seçilen araştırma evreni ve kapsamı hakkında bilgi verilmektedir. Araştırmanın amacına ulaşılması için nasıl bir yöntem izlendiği, veri toplama süreçleri ve analizine ilişkin bilgilerin yer aldığı metodolojik kısmın ardından ise araştırma kapsamında elde edilen bulgular açıklanmıştır.

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sanayileşme ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranlarında artış yaşanmış ve kadınların ev içi sorumluluğu olarak görülen işlerin ve özellikle de bakım işinin üstlenilmesi sorunu ortaya çıkmıştır. Kadınların işgücünde olması, bu sorumlulukların başka kişilerce ve özellikle başka kadınlarca yerine getirilmesine ve bunun da enformel şekilde gerçekleşmesine yol açmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO, 2016: 25) göre dünyada 67,1 milyon ev işçisi bulunmaktadır ve bunların 11,5 milyonunu göçmen ev işçileri oluşturmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının verilerine göre 2017 yılında çalışma izni alan 87.182 yabancı işçilerin yaklaşık %18'i (15.619 kişi) evde bakımı da içeren ev hizmetleri alanında çalışmaktadırlar (AÇSHB, 2017).

İstatistiklere tam olarak yansımayan ve çalışan olarak algılanmayan ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sorunlarını Toksöz ve Erdoğan (2013: 17); “iş tanımındaki belirsizlik, çalışma süreleri, ücret koşulları, işverenlerin tutum ve davranışları, işin süresizliği / güvencesizliği, işçi sağlığı ve güvenliği, sosyal güvence yoksunluğu ve örgütsüzlük” başlıkları altında ele almaktadır.

ILO'nun 189 sayılı “Ev İşçileri Sözleşmesi” ve 201 sayılı Tavsiye Kararı ile ev işçiliğinin ekonomik ve sosyal değeri görünür kılınmış, ev işçisinin çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınması için yasal zemin oluşturulmuştur. Türkiye bu sözleşmeyi henüz onaylamamış olmakla birlikte ev işçilerinin kanunlarda farklı ele alındığı görülmektedir.

Bu tez çalışmasının amacı bir yandan evde bakım hizmetleriyle ilgili uluslararası mevzuat ile Türkiye’deki yasal mevzuatı karşılaştırırken, diğer yandan ise sahada yaşanan gerçek örnekleri evde bakım hizmetleri veren yabancı uyruklu çalışanlar çerçevesinde ele alarak sorunu değerlendirmek ve olası sosyal politika ve sosyal güvenlik uygulama önerilerini geliştirmektir.

Evde bakım emeği işi; çocuk – hasta – yaşlı – engelli bakım alanları olarak bilinmektedir. Öte yandan bu tür bir işe talep ve talebin şekillendirdiği ve belirlediği çalışma koşulları bu işlerde yer alan kadınların, işe girişten başlayarak tüm iş yaşamını biçimlendirmektedir. Evde bakım emeğine ilişkin talebin içeriğinin anlaşılması, konuya düzenleyici kurumlarca çıkarılan mevzuat düzenlemeleri açısından yaklaşılması, sahada çalışan yabancı uyruklu kadınların bakış açısından yararlanarak ve bütüncül bir yaklaşımla sosyal güvenlik ve sosyal politika önerileri sunulması, bu tez çalışmasının önemi ortaya koymaktadır. Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışan yabancı işçilerin yaşadıkları sorunlara sosyal politika ve sosyal güvenlik penceresinden çözüm üretebilmek için konunun uluslararası sözleşmelerde ve ulusal mevzuatta nasıl ele alındığının irdelenmesi ve ülke örneklerinin incelenmiş olması bu tez çalışmasının önemini artırmaktadır.

## 5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini evde bakım hizmeti veren yabancı uyruklu çalışanlar oluşturmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının istatistiklerine göre 2017 yılında çalışma izni alan 87.182 yabancı işçilerin yaklaşık %18’i (15.619 kişi) evde bakımı da içeren ev hizmetleri alanında çalışmaktadırlar (AÇSHB, 2017). Yine bu verilere göre 2017 yılı içinde çalışma izni alan yabancıların 31.551 tanesi İstanbul, 14.712 tanesi Antalya ve 9.227 tanesi ise Ankara illerinde çalışma izni almışlardır. Kasım 2020 itibarıyla en son güncel verilere göre ise 2018 yılında Ankara ili için 9.274 yabancı işçi çalışma izni almıştır (AÇSHB, 2018). Bu nedenle, erişim kolaylığı açısından bu tez çalışması Ankara ili ile sınırlandırılmıştır.

Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin en önemli sorunlarının başında kayıt dışılık gelmektedir. Bu kişiler ev hizmetlerinde alanında istihdam edilmelerine ve bunun karşılığında gelir elde etmelerine rağmen kayıtsız çalışmaktadırlar. Bununla beraber çalışmanın örneklemini oluşturan evde bakım hizmeti veren yabancı çalışanlar çoğunlukla,

turist vizesi ile giriş yapıp izinsiz çalışmaktadırlar. Yabancı işçilerin çalıştığı iş alanlarının yoğunlukla formel sektör içinde yer almaması, denetlenmesi zor ve niteliksiz işkollarında yoğunlaşması nedeniyle özellikle yabancı ev işçilerinin de dahil olduğu kayıt dışı istihdam ortaya çıkmaktadır. Ev hizmetleri de bu alanda gösterilebilecek en temel kayıt dışı sektördür. Bu bağlamda, tez danışmanının da onayını alınarak görüşülecek kayıt dışı çalışan göçmenlere ulaşabilmek için en sağlıklı yolun kartopu örnekleme olduğuna karar verilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 45) kartopu örnekleme şu şekilde açıklamıştır; “*öncelikle evrene ait birimlerden birisi ile temas kurulur. ...Temas kurulan birimin yardımıyla ikinci birine, ...üçüncü birine gidilir. ...kartopunun büyümesi gibi örneklem büyüklüğü genişler*”. Buna göre bu çalışmada, görüşülen kişilerden bazıları kaynak kişi haline getirilmiş ve böylece yeni görüşülecek kişilere erişilerek araştırmanın örneklemini oluşturan Ankara ilindeki evde bakım hizmetinde çalışan yabancı uyruklu 36 çalışana ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan göçmenlerin evde bakım sektöründe çalışmasına özen gösterilmiş olup sadece ev işleri (temizlik, ütü vb.) ile uğraşmamalarına azami derecede dikkat edilmiştir. Sahada elde edilen bilgilerdeki tekrarların 32’nci görüşmeden itibaren artması ile çalışmanın doyum noktasına ulaştığı ve veri toplamaya devam etmenin araştırmaya katkı sağlamayacağı sonucuna varılarak çalışma Ankara ilinde çalışan 36 yabancı uyruklu ile kısıtlanmıştır.

### 5.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

- Bu tez için Ankara ili seçilmiştir.
- Araştırma için Ankara ilinin seçilmesinin en önemli nedeni yüksek öğrenimli kadın çalışan sayısının görece yüksek olması ve kamu görevinde çalışan hane halkı üyelerinin sayısının fazlalığıdır.
- Arz boyutu bakım sektöründe kayıtlı ve/veya kayıt dışı çalışmakta olan yabancı işgücü düzeyinde ele alınmıştır.
- Bu çalışmada yabancı uyruklu işgücüne yoğunlaşmıştır.
- Evde bakım hizmetini etkileyen düzenleyici boyut ise yasal mevzuat üzerinden incelenmiştir.
- Nitel araştırmanın bulgularının sadece Ankara ilinde ve görüşülen 36 kişiyi temsil ettiği ve nitel araştırmadan genellemelere gitmemeye özen gösterilmesi bir sınırlılık olsa da nitel çalışma derinlemesine bilgi elde etmeye olanak sağladığı için önemlidir.

- Sadece nitel araştırma ile yetinilmiş olup bu durum araştırmada bir sınırlılık gibi görülse de, nitel çalışma derinlemesine bilgi elde etmeye imkân verdiği için önemlidir.
- Yabancı uyruklu göçmen işçilerle yapılan görüşmelerde dil bariyerinin istenilen düzeyde ayrıntılı görüşme yapılmasına engel teşkil edeceği ve araştırmanın sınırlılıklarından bir tanesi olacağı düşünülmektedir.
- Evde bakım hizmeti veren yabancı uyruklu işçiler kapsam içinde olup, yerli işgücü sınırlar içine alınmamıştır.
- Araştırmada yabancı uyruklu çalışanlar bağlamında evde bakım hizmetinin arz boyutuna odaklanılmış olup talep boyutu kapsama alınmamıştır. Bu bağlamda işveren ve aracı kurum görüşlerinin ele alınmaması bir sınırlılıktır.

#### 5.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın varsayımları şu şekildedir:

- Ankara ilinde yüksek öğrenimli kadın çalışan sayısının görece yüksek olması ve kamu görevinde çalışan hane halkı üyelerinin sayısının fazlalığı nedeni ile evde bakım hizmeti gerektiren durumlarda yerli veya yabancı işgücüne ihtiyaç duydukları varsayılmıştır.
- Yabancı uyruklu kadınların evde ve gece kalabilmeleri özellikle yaşlı, özel bakım gerektiren hasta ve engelli bakımında, yerli işgücüne oranla tercih edilmelerine yol açtığı kabul edilmektedir.
- Yabancı uyruklu kadınlarla iletişim açısından dil sınırlılığı olacağı düşünüldüğü için özellikle Türkçeyi daha çabuk konuşup anlayabilen Orta Asya Türk Cumhuriyetleri kökenli kadınlarla görüşme yapılmıştır.
- Ankara ilinde yüksek öğrenimli kadın çalışan sayısının görece yüksek olması ve kamu görevinde çalışan hane halkı üyelerinin sayısının fazlalığı nedeni ile evde bakım emeğine talebin yüksek olduğu varsayılmıştır.
- Yapılan çalışmalar ve resmi istatistikler göz önünde bulundurulduğunda evde bakım sektöründe çalışan yabancı uyruklu göçmenlerin çoğunluğun kadın olduğu varsayılmaktadır. Nitekim saha araştırmasında evde bakım hizmetinde erkek çalışana rastlanılmamıştır.

- Ankara ilinde çalışan 36 yabancı uyruklu katılımcıdan elde edilen bilgilerde, tekrarların artması ile doyum noktasına ulaşıldığı varsayılmıştır.

### 5.5. Araştırmanın Yöntemi

İnsanoğlu yaşamı boyunca evrendeki somut ve soyut olayları incelemiş ve anlamlandırmaya çalışmıştır. Dolayısıyla sosyal bilimlerde bir olgunun niteliksel özelliklerinin incelenmesi eskiye dayanmaktadır. Yıldırım ve Şimşek (2018) nitel ve nicel araştırma ayrımını detaylı olarak aşağıdaki tabloda şu şekilde belirlemişlerdir.

Çizelge 5.1. Nicel – Nitel Araştırma Ayrımı

| Nicel Araştırma                                                                                 | Nitel Araştırma                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Varsayım</i>                                                                                 |                                                                                  |
| Gerçeklik nesneldir.                                                                            | Gerçeklik oluşturulur.                                                           |
| Asıl olan yöntemdir.                                                                            | Asıl olan çalışılan durumdur.                                                    |
| Değişkenler kesin sınırlarıyla saptanabilir ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler ölçülebilir. | Değişkenler karmaşık ve iç içedir ve bunlar arasındaki ilişkileri ölçmek zordur. |
| Araştırmacı olay ve olgulara dışarıdan bakar, nesnel bir tavır geliştirir.                      | Araştırmacı olay ve olguları yakından izler, katılımcı bir tavır geliştirir.     |
| <i>Amaç</i>                                                                                     |                                                                                  |
| Genelleme                                                                                       | Derinlemesine Betimleme                                                          |
| Tahmin                                                                                          | Yorumlama                                                                        |
| Nedensellik ilişkisini açıklama                                                                 | Aktörlerin bakış açılarını anlama                                                |
| <i>Yaklaşım</i>                                                                                 |                                                                                  |
| Kuram ve denence ile başlar                                                                     | Kuram ve denence ile son bulur                                                   |
| Deney, manipülasyon ve kontrol                                                                  | Kendi bütünlüğü içinde ve doğal                                                  |
| Standardize edilmiş veri toplama araçlarının kullanma                                           | Araştırmacının kendisinin veri toplama aracı olması                              |
| Parçaların Analizi                                                                              | Örüntülerin (pattern) ortaya çıkarılması                                         |
| Uzlaşma ve Norm arayışı                                                                         | Çokluluk ve farklılık arayışı                                                    |
| Verilerin sayısal göstergelere indirgenmesi                                                     | Verinin, derinliği ve zenginliği içinde betimlenmesi                             |
| <i>Araştırmacı Rolü</i>                                                                         |                                                                                  |
| Olay ve olguların dışında, yansız ve nesnel                                                     | Olay ve olgulara dahil, öznel bakış açısı olan ve empatik                        |

(Kaynak: Yıldırım ve Şimşek, 2018: 49)

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere nitel araştırmanın sonucu bir kuramın oluşturulması iken nicel araştırmada kuram araştırmanın başında bellidir. Nitel araştırmacı değişkenlerin davranışlarını anlamak ve yorumlamak için çalışmanın içerisinde yer alır ve derinlemesine analiz yapmaya çalışır. Nicel araştırmada “Ne kadar? Ne miktarda? Ne kadar sık? Ne kadar anlamlı?” gibi sorulara cevap aranırken nitel araştırmada “Nasıl? Niçin?” gibi sorulara cevap aranmaktadır.

Creswell’e (1997: 31) göre nitel araştırma, sosyal ya da insani problemi doğal ortamında, katılımcıların ayrıntılı görüşlerini alarak, karmaşık yapıda bütüncül bir resim oluşturarak anlamaya yönelik sorgulama sürecidir. Nitel araştırmacı, insanların kendi dünyalarını ve deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını anlamakla ilgilenmektedir (Merriam, 1998: 13). Bogdan ve Biklen’e (1998: 44) göre ise nitel araştırmacı, resmi zaten bilinen bir bilmeceyi bir araya getirmiyor, parçaların toplanması ve incelenmesi ile araştırma sırasında şekillenen resmi inşa ediyordur.

Nicel araştırmada bağımsız değişkenlerin etkileri analiz edilirken nitel araştırmada değişkenlerin birbirlerine olan etkileşimi bütüncül bir yaklaşım ile ele alınmaktadır. Tabloda görüldüğü gibi Yıldırım ve Şimşek’e (2018: 50) göre değişkenlerin sınırları net bir şekilde saptanamamakta ve nitel araştırmada değişkene gerçek anlamını değişkenler arasındaki birliktelik kazandırmaktadır. Bu nedenle tüm nitel araştırma perspektifleri bütüncül bir yaklaşım içerisindedir.

Nitel araştırma yöntemlerinin ortak özellikleri; araştırma perspektifinin bütüncül bir yaklaşım içerisinde olması, ontolojik olması, esnek olması yani nicel araştırmada olduğu gibi hipotezlerin doğruluğunu istatistikî yöntemler ile test etmenin aksine tümevarımsal yaklaşım ile kurama ulaşılmaya çalışılması olarak açıklanabilir.

İnsan ve grup davranışlarının “niçin”ini anlamaya yönelik araştırmalara nitel (“qualitative”) analiz denir. Yıldırım ve Şimşek’e (2018: 47) göre nitel veri analizi, kuram oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı bulundukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir analiz türüdür. Kısaca nitel veri analizi; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi, bütüncül ve ontolojik bir biçimde ortaya konmasına

yönelik niteliksel özelliklerin irdelendiği, araştırmacının kendi sözcüklerinden ziyade araştırılanın ifadesindeki anlamı kavrayabilme olanağı sunan analiz türüdür.

Bu bağlamda, bu araştırmada evde bakım sektöründe çalışan yabancıları anlayabilmek için nitel araştırma yöntemi ve veri toplama aracı olarak da “yarı- yapılandırılmış derinlemesine mülakat formu” kullanılmıştır.

### 5.5.1. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada öncelikle çeşitli kütüphaneler, veri tabanları ve güncel süreli yayınlar takip edilerek makaleler taranmış ve kaynak araştırması yapılmıştır. Literatür taraması ile oluşturulan teorik çerçeve ışığında araştırmanın amacı tespit edilmiştir. Evde bakım hizmeti veren yabancı uyruklu çalışanlar bağlamında sosyal güvenlik ve sosyal politika önerileri geliştirilmesi için ayrıntılı literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasında ilk olarak göç ve göçmen (yabancı) işçi kavramı ele alınmış, sonrasında ise ev hizmetleri ve evde bakım kavramlarının incelenerek bu sektörde çalışanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu gerçekliğinden yola çıkılarak kadın istihdamı üzerinde bilgi paylaşımında bulunulmuştur. Uluslar arası belgelerde ev işçilerinin nasıl ele alındığı ve ülke uygulamaları hakkında değerlendirme yapılarak Türkiye’deki yasal durum ve ev hizmetlerinde çalışanların üzerine yapılan araştırmaların paylaşılması ile literatür taraması tamamlanmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasını evde bakım işinde çalışan yabancı uyruklu göçmen kadınların sorunlarına yönelik sosyal güvenlik ve sosyal politika önerileri geliştirmek için saha çalışması oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış “derinlemesine mülakat görüşmesi” seçilmiştir.

#### Görüşmelere İlişkin Süreç:

Punch’a (2011: 33) göre nitel araştırmalarda görüşme sırasında sorulan soruların ne şekilde sorulduğu, kullanılan kelimeler, soruların türü ve sıralaması oldukça önemlidir. Önceden hazırlanan soru formuna, uygulama aşamasında verilen cevaplara göre yeni soruların eklenebilmesi, soruların yerlerinin değiştirilebilmesi ve başka bir soru içinde cevaplanan soru var ise sorunun tekrar sorulmamasına olanak sağlanması nedeni ile veri toplama aracı olarak yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Çalışmanın amacına ulaşmak için yarı-yapılandırılmış açık uçlu sorulardan oluşan mülakat formu literatür araştırması kapsamında incelenen çalışmalar dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu bağlamda, soru formu oluşturulurken özellikle Kalaycıoğlu, Rittersberger-Tılıç ve Çelik (2016)'in "*Bakım Sektöründe Kayıt-Dışı Kadın Emeğinin Farklı Aktörleri ve Boyutları*" konulu çalışmasında kullanılan görüşme soruları, Özçam (2017) tarafından yapılan "*Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenlik Haklarına Yönelik Algıları: Ankara'da Bir Araştırma*" başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılan sorular ile AB Temel Haklar Ajansı FRA'nın (2011) "*Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Rights Challenges for the European Union and its Member States*" başlıklı çalışmasında veri toplamada aracı olarak kullanılan sorular incelenmiştir.

Görüşme formu yabancı işçilerin iş ve yaşam koşullarını, yasal haklarına ilişkin bilgi düzeyini anlama ve sorunlarının çözümüne yönelik olarak sosyal politika ve sosyal güvenlik önerileri geliştirme amacı ile hazırlanmıştır. İlk dört soru görüşmecinin sosyo-demografik özelliklerini anlamaya yönelik olup ülkesindeki iş deneyimi, mevcut işini nasıl bulduğu, memnuniyet durumu, Türkiye'deki yasal durumu ve işi ile ilgili detay bilgiler (sözleşme, çalışma süresi, ücreti, izinleri vb.) "iş deneyimi" başlığı altında yer alan sorular ile elde edilmeye çalışılmıştır. Sosyal güvenlik ve sosyal politika önerileri geliştirebilmek için soru formunda bu başlık altında yabancı çalışanın çocukları, sağlık güvencesi, sigortalılık durumu, işverenin tutumu, işyerinde yaşanan olumsuz davranışlar (taciz, şiddet, kötü muamele vb.), Türkiye'de yasal hakları hakkında farkındalığı, resmi kurumlar, sivil toplum kuruluşları ve kendi ülke temsilcilikleri ile ilişkileri detaylandırılmaya çalışılmıştır. Hazırlanan ilk soru formunda 35 soru bulunmaktadır.

Hazırlanan ilk soru formu, araştırma konusuna uygunluk ve anlaşılabilirliğin test edilmesi için tez danışmanının görüşüne sunulmuştur. Tez danışmanın görüşü doğrultusunda bazı sorular güncellenmiş, yeri değiştirilmiş, silinmiş ve yeni sorular eklenmiştir. Tez danışmanının görüşü ile mülakat formu 28 temel soru ve alt sorulardan oluşacak şekilde revize edilmiştir.

Bu kapsamda revize edilen yarı-yapılandırılmış görüşme formunun pilot uygulaması, işverenlerin bilgisi dâhilinde ama işverenlerin bulunmadığı ortamda iki göçmen ev işçisi kadın ile yüz yüze gerçekleştirmiştir. Pilot uygulamada görüşme sorularının araştırma ile uyumlu olup olmadığına, soruların katılımcı ev işçisi tarafından anlaşılıp anlaşılmadığına ve

soru akışı ile görüşme süresine dikkat edilmiştir. Pilot görüşmeye başlamadan önce, görüşmeye katılan ev işçisine çalışmanın amacı ve nerede kullanılacağı ile gizliliği hakkında standart bilgi paylaşımında bulunulmuştur.

Ayrıca, görüşme sorularının geçerliliğinin sağlanması için nitel araştırma konusunda deneyimli başka bir kişi tarafından soruların pilot uygulanmasının yapılması da sağlanmıştır.

Araştırmacı tarafından yapılan ilk pilot görüşme, görüşmeye katılan ev işçisinin ses kaydı alınmasına izin vermemesi nedeniyle ses kaydı alınmadan not tutularak gerçekleştirilmiş ve bir saat sürmüştür. Nitel araştırma konusunda deneyimli ikinci kişi tarafından yapılan görüşme ise 45 dakika sürmüş ve kayıt altına alınmıştır. Yapılan görüşme deşifre edilerek yazıya yaklaşık bir saatte dökülmüştür.

Yapılan pilot uygulama sonrasında bazı soruların çalışmadığı, bazı soruların yerinin değiştirilmesi ve çalışmanın amacı doğrultusunda yeni soruların eklenmesi gerektiğini tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan yarı-yapılandırılmış soru formu tezin sonundaki “EK” bölümünde yer almaktadır.

Evde bakım sektöründe çalışan yabancı uyrukluların büyük bölümünün kayıt-dışı çalıştığından yola çıkılarak kartopu yöntemi ile araştırmacı tarafından görüşme yapılacak kişilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Akalın (2014: 106) yaptığı çalışmada Ankara’daki yabancı uyruklu ev işçisi kadınların tek gün olan haftalık izinlerini çoğu zaman Kızılay ve Güvenpark civarında bir araya gelerek geçirdiklerini belirtmiştir. Bu bağlamda pilot uygulamaya katılan görüşmecinin yardımı ile yabancı uyruklu çalışanların hafta sonu izin günlerini değerlendirdikleri Ankara Kızılay civarındaki mekânlara gidilerek katılımcılara araştırmanın konusu ve amacı hakkında bilgi verilmiş, araştırma kapsamında elde edilen sonuçların katılımcıların çalışma hayatlarında mevcut sorunların giderilmesi ve iyileştirilmesi için öneri geliştirmede kullanılacağı, resmi bir kurumdan gelmediği, doktora tez çalışmasında bu görüşme sonuçlarının kullanılacağı ifade edilerek görüşmenin gizliliği ve bilimsel bir çalışmaya hizmet ettiği hususunda önemle durulmuş ve katılımcı olmaları konusunda gönüllü olmaları sağlanmıştır. Araştırmacının yanında, pilot uygulamada yer alan yabancı uyruklu ev işçisi bir katılımcının bulunması diğer görüşmeciler ile arasında güven ilişkisinin kurulmasını sağlamış ve dil nedeni ile

oluşabilecek kısıtları ortadan kaldırmıştır. Örneğin, soru formunda yer alan “taciz” ile ilgili soruyu görüşmecilerin bir kısmı anlamakta zorlanmış olup pilot çalışmaya katılan yabancı uyruklu ev işçisi kadın konuyu kendi dillerinde açıklayarak katılımcıların cevap vermesini kolaylaştırmıştır.

Görüşmeler katılımcıların izin günlerini arkadaşları ile birlikte geçirdikleri mekânlarda (Özbek ve Kırgız restoranları) yüz yüze yapılmıştır. Görüşmelerin yüz yüze ve pilot uygulamada yer alan katılımcı ile birlikte yapılması soruların anlaşılabilmesi, önemsenmemesi veya cevaplanmaması gibi riskleri ortadan kaldırmış ve elde edilen veri kalitesi bu şekilde arttırılmıştır. Araştırma kapsamında görüşmeler Haziran-Temmuz 2019 tarihleri arasında ortalama 45 dakika olacak şekilde gerçekleştirilmiştir.

Görüşme ile elde edilen verilerin kaydedilmesinde cihaz ile kaydetme ve not alma olmak üzere iki temel yöntem vardır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 56). Bu yöntemlerden hangisinin kullanılacağı araştırmaya katılan kişilerin onayı ve araştırmanın gereksinimine bağlı olarak değişmektedir. Bu çalışmada ise katılımcılar ses kaydı alınmasına izin vermediği için görüşmeler not tutularak gerçekleştirilmiştir. Bu şekilde katılımcılar açısından görüşmeden kaynaklanabilecek herhangi bir rahatsızlık veya huzursuzluk ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Yıldırım ve Şimşek’in (2018:57) önerdiği gibi görüşmenin hemen arkasından alınan notlar gözden geçirilmiş ve varsa eksik yerler tamamlanmış ve bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Bu arada, gönüllü olan yabancı uyruklu ev işçileriyle görüşme yapılırken bazı zorluklar da yaşanmıştır. Bu zorluklar “anketi yapmaya ikna etmekte zorlanılması, denetleme yapıyor muyum korkusunun giderilememesi, resmi yerlerden gelen kişiler olduğum izleniminin yok edilememesi ve benzeri kaygılar” olarak özetlenebilir.

### **5.5.2. Verilerin Analizi**

Bu bölümde saha çalışmasında elde edilen nitel verilerin analiz yöntemi hakkında bilgi verilmektedir.

Bogdan ve Biklen’e (1998: 40) göre veri analizi araştırmacının başkalarına ne bulduğunu sunmasını sağlayan, araştırmacının tarafından toplanan ve araştırmacının

anlamasını artıran mülakat deşifrelerinin, saha notlarının ve diğer materyallerin sistematik olarak araştırılması ve düzenlenmesi sürecidir. Veri analiz süreci, veri ile çalışmayı, veriyi düzenlemeyi, yönetilebilir parçalara ayırmayı, sentezlemeyi, kalıpları aramayı, neyin önemli olduğu ve neyin öğrenildiği ile diğerlerine neyin söyleneceğine karar vermeyi içerir.

Yıldırım ve Şimşek'e (2018: 59) göre nitel araştırmada veri analizi çeşitlilik, yaratıcılık ve esneklik anlamına gelmekte ve her araştırmacının kendi araştırması için bir veri analizi planı geliştirmesi beklenmektedir. Strauss (1987: 29), veri analizini standartlaştırmanın araştırmacıyı sınırlandıracağı bu nedenle nitel araştırmada veri analiz yöntemlerinin standart hale getirilmemesi gerektiğini vurgulamıştır.

Yıldırım ve Şimşek (2018: 60) nitel araştırma yöntemleri hakkında detay bilgi verirken, veri analizi sürecini “betimsel analiz” ve “içerik analizi” olmak üzere iki başlıkta ele almışlardır. Betimsel analizde ilk olarak araştırma sorusu, araştırmanın kavramsal çerçevesinden ya da görüşme ve/veya gözlemde yer alan boyutlardan yola çıkarak veri analizi için bir çerçeve oluşturulur ve verilerin hangi tema altında olduğu belirlenir. Tematik çerçeve belirlendikten sonra ikinci olarak veriler okunur ve düzenlenir. Üçüncü aşamada elde edilen bulgular tanımlanır ve son olarak tanımlanan bulgular açıklanır, ilişkilendirilir ve anlamlandırılarak bulguların yorumlanması ile süreç tamamlanır.

Araştırma esnasında ilk olarak not tutma yöntemi ile soruların cevaplarının yazıldığı görüşmelerin dökümleri bilgisayar ortamında gerçekleştirmiştir. İkinci olarak ise veri içeriği ve kapsamına hâkim olmak için görüşme dökümlerinin tamamı okunarak bu şekilde resmin tümü ve her bir durumu anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada Deys'in (1993: 22) önerdiği gibi araştırma sorusu, ilgili literatür araştırması, verilerden elde edilen çıkarımlar, geçmiş bilgiler ve hayal gücü dikkate alınarak veriler kategorize edilmiştir.

Tüm görüşmeler tekrar okunduktan sonra öne çıkan temalar FRA (2011), Özçam (2017), Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016) ve ILO (2014) çalışmaları dikkate alınarak belirlenmiş ve temalar farklılık ile benzerliklerine göre gruplandırılmıştır. Buna göre de nitel görüşmelerin değerlendirilmesi şu ana temalarda ele alınmıştır:

1- Evde bakım sektöründe çalışan yabancıların sosyo-demografik özellikleri:

Bu temanın altında katılımcıların profilini ortaya koymak için yaş, cinsiyet, medeni durum, köken ülke, çocuk sayısı, eğitim durumu, Türkiye'ye gelme nedeni, Türkiye'de bulunduğu süre ve köken ülkedeki çalışma durumu hakkında bilgiler incelenmiştir.

2- Mevcut iş durumu:

Bu tema altında katılımcının hali hazırda çalıştığı işin yarı-zamanlı veya tam zamanlı olup olmadığı, hangi bakım alanı ile ilgili olduğu, iş bulma yolu, mevcut işte çalışma süresi ve ev işçisi olarak çalışma geçmişi hakkında öğrenilen bilgiler analiz edilmiştir.

3- Çalışma ve yaşam koşulları:

Çalışma koşulları başlığı altında işveren ile katılımcı arasında iş ilişkisinin sözleşmeye bağlı olup olmadığı, işin tanımı ve kapsamı, çalışma süresi, ücret, fazla mesai, izin (haftalık, yıllık), ücret dışında işverenin verdiği hediye ve ödemeler ile katılımcının sunulan imkânlardan memnuniyeti ve işverenin tutum ve davranışları ele alınmaktadır. Yaşam koşulları incelenirken katılımcının yaşadığı yer ve özellikleri ile memnuniyeti incelenmiştir.

4- Sosyal Güvenlik ve Desteğe Erişim:

Bu tema altında bir yandan katılımcının yasal durumu (oturma izni, çalışma izni, kayıt dışı) ve buna ilişkin görüşleri, sağlık güvencesi, hastalık durumunda izin kullanımı, iş kazası, ücret alamama, kötü muamele, taciz ile Türkiye'deki sosyal güvenlik hakları hakkında bilgi durumu analiz edilirken diğer yandan ise Türkiye'deki resmi kurumlar ile iletişim, ev işçilerine yönelik sendika/STK hakkında bilgi düzeyi ve köken ülke konsolosluk/elçilik ile olan ilişkileri ele alınmıştır.

Son olarak belirlenen temalar çerçevesinde nitel araştırma bulguları katılımcıların anlatıları kullanılarak anlamlandırılmış ve yorumlanmıştır. Görüşmecilere ait ifadelerde herhangi bir düzeltme ve değişiklik yapılmamış, görüşme esnasında kullanılan ifadeler aynen analize tabi tutulmuştur. Ayrıca, katılımcı alıntıları sunulurken anlatıların kişilerin tanınmasını sağlayabilecek bilgileri içermemesine özen gösterilmiştir.

## 5.6. Bulgular ve Değerlendirmeler

Bu bölümde araştırmanın saha çalışmasında gerçekleştirilmiş olan yabancı uyruklu çalışanlar ile görüşmelere ilişkin analizler sonucunda elde edilmiş olan bulgular detaylı bir biçimde verilmiş ve bu bulgular kapsamında yapılan değerlendirmeler paylaşılmıştır. Nitel araştırma kapsamında görüşülen otuz altı çalışanın deneyimlerinin derinlemesine anlaşılması ve evde bakım sektöründe çalışan yabancı uyruklular bağlamında sosyal güvenlik ve politika önerileri geliştirmek için elde edilen bulgular ve değerlendirmeler evde bakım sektöründe çalışan yabancıların sosyo-demografik özellikleri ile başlayarak mevcut iş durumu, çalışma ve yaşam koşulları, sosyal güvenlik ve haklara erişim ile desteğe erişim başlıkları altında yer almaktadır.

### 5.6.1. Evde Bakım Sektöründe Çalışan Yabancıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında görüşülen 36 kişinin sosyo-demografik özellikleri; yaş, köken ülke, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, Türkiye'ye gelme nedeni, Türkiye'de bulunma süresi ve ülkesinde istihdam geçmişi başlıkları altında ortaya konulmaktadır.

#### *Yaş*

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının son verilerine göre 2017'de çalışma izni alan 87.182 kişinin 17.107'si 25-29 yaş arasında, 16.272'si 30-34 yaş grubunda, 12.830'u 20-24 yaş aralığında ve 12.144'ü ise 35-39 yaş grubunda bulunmaktadır. Araştırma kapsamında görüşülen otuz altı kişinin yukarıdaki yaş gruplarına göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016: 28) bakım emeği yabancı işgücü arz boyutunu 40 yaş ve üstü kadınların oluşturduğunu tespit etmiştir. Nitekim bu tez kapsamındaki saha araştırmasında görüşülen 36 kişinin 22'si 40 yaş ve üzeri kişilerden oluşmaktadır.

Çizelge 5.2.Yaş Dağılımı

| Yaş Aralığı | Kişi Sayısı |
|-------------|-------------|
| 20-24       | 5           |
| 30-34       | 6           |
| 35-39       | 3           |
| 40-44       | 10          |
| 45-49       | 7           |

Çizelge 5.2. (devam) Yaş Dağılımı

|        |    |
|--------|----|
| 50-54  | 3  |
| 55-59  | 2  |
| Toplam | 36 |

Tezin saha çalışmasındaki katılımcıların tamamı kadın olup saha çalışmasında evde bakım sektöründe (yaşlı, çocuk, engelli, hasta) çalışan erkek yabancı uyruklu ya rastlanmamıştır. Katılımcılar erkeklerin inşaat, sanayi, market gibi işlerde çalıştıklarını bu alanda çalışan bildikleri erkek olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum, AÇSHB'nin internet sitesinde<sup>4</sup> de belirtildiği üzere ciddi bakım gerektiren ağır haller dışında Bakanlıkça erkek yabancılara konulardaki bakım işlerinde çalışma izni verilmemesi ile uyumludur. Öte yandan, yabancı kadınlara ise işverenin bakım gerektirecek hastalığının bulunduğu sağlık raporu ile kanıtlanması ve bakılacak kişinin de yaşlı, hasta veya çocuk olması durumunda izin verilmektedir. Bakanlık, bu sınırlamalara başvurulma nedeni olarak ise konunun istismarının önlenmesi ve izin verilen yabancıların güvenliğinin sağlanması olarak açıklamaktadır.

### ***Köken Ülke***

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının (AÇSHB) Nisan 2020 itibarıyla olan son güncel verilerine göre 2018'de çalışma izni alan 115.837 kişinin verileri ülke bazında incelendiğinde en çok yer alan 10 ülke arasında Kırgızistan 2'nci, Türkmenistan 5'inci ve Özbekistan 6'ıncı sırada yer almaktadır. Yine bu verilere göre Kazakistan da 15'inci sırada bulunmaktadır (AÇSHB, 2018). Toksöz ve Ünlütürk'e (2011: 173) göre son yıllarda, ev hizmetlerinde ve bakım işlerinde çalışan göçmen kadınların köken ülkeleri açısından dağılımın, Kafkas ülkelerini ve Türk Cumhuriyetlerini kapsayacak şekilde genişlediği söylenebilir. Araştırma kapsamında kartopu örnekleme ile ulaşılan katılımcıların köken ülkelerine bakıldığında on dört kişinin Özbekistan, on sekiz kişinin Kırgızistan, bir kişinin Kazakistan ve üç kişinin Türkmenistan vatandaşı olduğu görülmüştür. Tezin saha çalışmasında ulaşılan katılımcıların köken ülke bilgileri AÇSHB verileri ve Toksöz ve Ünlütürk'ün (2011) bulgusu ile uyumludur. Kırgızistan vatandaşı olan bir kişi aslında Özbek

<sup>4</sup><https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/sikca-sorulan-sorular/> (Erişim 1 Eylül 2019)

olduğunu belirtmiş, çalışmaya katılan bir katılımcı da Türk vatandaşı olabilmek için evlenme aşamasında olduğunu ifade etmiştir.

*“... Ben zaten şimdi baktığım adam (ki 90 yaşındadır) ile evleniyorum. Çocukları da kabul etti. Evlenince artık ondan bakım parası almayacağım. O bana bakacak (gülüyor). Onun maaşı var. Çocukları da diyor, birkaç sene evli kal, babamıza bak, sonra Türk vatandaşı olursun. Ben de kabul ettim.” (Görüşme 29)*

### **Medeni Durum**

Saha çalışmasına katılan otuz altı katılımcıdan dördünün bekâr, altısının boşanmış, on yedisinin evli ve dokuzunun ise eşlerinin vefat etmiş olduğu saptanmıştır. Buna göre saha çalışmasında karşılaşılan yabancı uyrukluların büyük çoğunluğunu evli çalışanların oluşturduğu eşlerinin ise memlekette çocukların bakım sorumluluğunu akrabaları ile birlikte üstlendiği ve düşük ücretli işlerde çalıştığı anlaşılmıştır. Evli katılımcıların üç tanesinin eşi Rusya’da çalışmakta ve bir tanesi de Türkiye’de kasap olarak çalışmaktadır.

### **Çocuk Sayısı**

Katılımcıların yaşları ve medeni durumları ile uyumlu olarak büyük çoğunluğunun çocuk sahibi olduğu görülmüştür (Tablo 5.3: Çocuk Sayısı). Bekâr olan dört katılımcı ile boşanmış olan bir katılımcının çocuk sahibi olmadığı, yirmi bir kişinin ise 3 ve daha fazla sayıda çocuk sahibi olduğu saptanmıştır.

Çizelge 5.3. Çocuk Sayısı

| Çocuk Sayısı | Kişi Sayısı |
|--------------|-------------|
| 0            | 5           |
| 1            | 4           |
| 2            | 6           |
| 3            | 12          |
| 4            | 5           |
| 5            | 3           |
| 6            | 1           |
| Toplam       | 36          |

Araştırmada Akalın’ın (2014:111) 48 göçmen kadın ile yaptığı çalışmada karşılaştığı gibi on yedi katılımcı çocuklarını yanlarını alıp Türkiye’de yaşamak istediklerini ifade etmiş olmakla birlikte bu kişilerin çocuklarını Türkiye’ye getirmek için nasıl bir yasal prosedür

izleyeceklerini bilmedikleri görülmüştür. Çoğunlukla eşi vefat etmiş ya da boşanmış katılımcıların çocuklarını yanlarında istedikleri tespit edilmiştir.

30 yaşında 3 çocuklu, ev almak için Türkiye'ye geldiğini belirten ve çocuklarını getirmek isteyen bir katılımcı ise şöyle konuşmuştur:

*“Evet isterim. Yanında kaldığım teyzenin 57 yaşında hiç evlenmemiş kızı var. Beni evlatlık almak istiyor. Sana ev araba alırım diyor ben de benim annem babam var diyorum.”*

Katılımcıların çocuklarının yaşları dikkate alındığında; çocukların büyük çoğunluğunun okul çağında olması, yetişkin olanların ise çalışıyor veya evli olması nedeni ile katılımcıların çocuklarını Türkiye’de yanlarında istemedikleri saptanmıştır. Bunun yanı sıra Türkiye’ye sadece çalışmak için geldiklerini yaşamaya gelmediklerini ve dolayısıyla da çocuklarını yanlarında istemediklerini belirten katılımcılar da olmuştur. Bu bağlamda on dört katılımcının çocuklarını Türkiye’de yanında istemedikleri görülmüştür.

42 yaşında ve 5 çocuklu bir katılımcı çocuklarını Türkiye’ye getirmek istememe nedeni olarak şunu ifade etmiştir:

*“ İstemedim. Memleketimde evim var biz buraya sadece çalışmak için geliyoruz taşınmak için değil.”*

42 yaşında 5 çocuğu olan bir diğer katılımcı ise “memlekette birlikte yaşamak istiyorum” demiştir.

### ***Eğitim Durumu***

Saha çalışmasında görüşülen yabancı uyruklu ev işçilerinden dört tanesinin lise mezunu olduğu, yedi tanesinin meslek yüksek okulu hemşirelik ve ebelik gibi bölümlerinde eğitim gördüğü, ikisinin meslek yüksek okulu kreş öğretmenliği bölümüne gittiği, meslek yüksek okulunda veterinerlik, ekonomi, tütün, aşçılık ve hesap uzmanlığı gibi bölümlerde eğitim gören birer tane katılımcı olduğu saptanmıştır. Üniversite mezunu sekiz katılımcının ise bilgisayar mühendisliği, elektrik mühendisliği, finans, ilköğretim öğretmeni, maliye, kimya, postacılık ve Rusça öğretmenliği gibi bölümlerden mezun oldukları, 21 ve 22

yaşlarındaki katılımcıların ise üniversitede sigortacılık ve bankacılık bölümlerinde eğitimlerine devam ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim seviyelerinin yerli işgücüne kıyasla yüksek oluşu, Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016) ile Etiler ve Lordoğlu'nun (2010) yaptıkları çalışmalarla uyumludur.

### ***Türkiye'ye Geliş Nedeni***

Araştırmaya kapsamında görüşmecilerin tamamına yakınının kendi ülkelerinde düşük ücret almaları, ülkelerinde üniversitede çocuk okutmanın paralı olması, çocuk evlendirme maliyetinin yüksek olması ve ev parası biriktirmek için Türkiye'ye geldikleri görülmüştür. Araştırma kapsamında bir katılımcı gezmek için Türkiye'ye gelmiş parası bittiği için çalışmaya karar vermiş, bir kişi de Türkçeyi ve Türk kültürünü öğrenmek için Türkiye'ye gelmiştir. 57 yaşındaki bir katılımcı ise geliş nedenini *“eşim vefat ettikten sonra depresyondan çıkmak için işten ayrılıp Türkiye'ye geldim”* olarak belirtmiştir. 21-22 yaşlarındaki iki katılımcı ise üniversite öğrenimlerine devam ettiklerini belirtmiş ve üniversite okumak için para biriktirdiklerini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, tez kapsamında ulaşılan bulgulara göre araştırmaya katılan göçmen işçilerin Neo-Klasik Ekonominin Mikro Kuramına göre göç etme kararı aldıkları söylenebilir. Bu kuram, bireylerin rasyonel bir şekilde maliyet ve kâr dengesi hesabı yaparak ve daha yüksek kazanç elde edeceklerini anladıklarında göç ettiklerini ileri sürmektedir. Araştırmaya katılan göçmen ev işçilerin büyük çoğunluğu da bu kurama uygun olarak göç kararı almışlardır. Öte yandan, İkili İşgücü Piyasası Modeline göre göçmen işgücü için talep sanayileşmiş ülkelerin tabakalı işgücü piyasalarının bir sonucu olup gelişmiş ülkelerde yerli işçilerin çalışmak istemediği düşük statülü ve emek yoğun işler, kendi ülkelerindeki itibarlı işlerden daha fazla kazanacaklarını bilen göçmen işçilerce yapılır. Bu bağlamda, tezin saha çalışmasında görüşülen bilgisayar mühendisliği, elektrik mühendisliği, finans, maliye, öğretmenlik ve kimya gibi bölümlerde eğitim gören üniversite mezunları ile kreş öğretmenliği, hemşirelik, ebelik, veterinerlik, ekonomi ve hesap uzmanlığı (muhasabe) gibi meslek yüksek okulu mezunlarından mezun olan göçmen işçilerin; Türkiye'de evde bakım işinde çalışıyor olmalarının İkili İşgücü Piyasası Modeli ile açıklanabileceği değerlendirilmektedir. Yalnız burada sadece tabakalı işgücünün gerektirdiği düşük statülü ve emek yoğun işte göçmenlerin çalışması gibi bir durum yoktur. İşin arz boyutu böyle iken, bir de işin talep boyutuna baktığımızda, işverenler açısından yerli işveren çalıştırmak ekonomik değildir. Yatılı kalmak istemeyen yerli ev işçileri, sadece günlük ev işlerini ve biraz da bakım görevini yerine getirecek ancak günün

belli bir saatinden sonra geçip gideceklerdir. Öte yandan, yatılı olarak kalan göçmen işçiler ise neredeyse günün 24 saati evin her işini yapmak zorundadırlar. Türkiye’deki göçmen ev işçilerine olan talebin, bu göçmen ev işçisi kadınlar “ucuz” işçiler olduklarından değil, yerli işverenlerine “daha ucuza geldiklerinden” dolayı ortaya çıktığını söylemek daha doğrudur. Eğer Türkiye merkez ülke olarak kabul edilir ve tezin saha çalışmasında katılan göçmen işçilerin köken ülkeleri olan Özbekistan, Kırgızistan, Türkmenistan ve Kazakistan da çevre veya yarı-çevre ülkeler olarak varsayılır ise saha çalışmasındaki bu durumun, Merkez – Çevre Teorisi ile Dünya Sistem Teorisiyle de açıklanabileceği düşünülmektedir. Merkez ülkelere, çevre veya yarı-çevre ülkelerden işçi göçü olduğunu ve göç ilişkisinde ideolojik, tarihsel ve kültürel bağlantılar da bulunduğunu iddia eden bu teoriler, bu tezin saha çalışmasıyla da doğrulanmaktadır. Çevre ülkeler olarak varsayılan Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinden gelen göçmen işçilerin ortaya koyduğu evde bakım emeği, Türkiye’deki işverenlerince sömürülmekte, kayıtsız ve iş güvencesiz, sağlık güvencesinden uzak şekilde çalışmaya mecbur bırakılmaktadırlar. Öte yandan, bu göçmen işçiler tarihsel bağları olmaları, diğer ülke dillerine kıyasla kısa sürede Türkçe öğrenme şansları olduğundan ve kültürel olarak da kısmen benzedikleri için Türkiye’yi tercih etmektedirler.

Akalın (2014: 119) yaptığı çalışmada Türkiye’de ev işçisi olarak çalışan göçmen kadınların temel göç nedenlerini; memleketlerinde kazandıkları paranın yetmemesi, kazandıkları para yetse bile çocuklarına daha iyi bir gelecek için para biriktirme isteği, ev alma arzusu veya kendi üniversite eğitimlerini karşılamak olarak tespit etmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye’ye geliş nedeni olarak belirtilen ifadeler Akalın’ın (2014) tespitleri ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmada karşılaşılan tüm katılımcıların (üniversite eğitimi için para biriktiren bekâr iki katılımcı hariç) köken ülkede bulunan çocuklarına veya akrabalarına para gönderdikleri dolayısıyla memleketlerinde bulunan çocuklarının evli, hatta meslek sahibi olsalar dahi anneye bağlı olduğu görülmüştür. Bu tespit, Akalın’ın (2014: 117) çalışmasında elde ettiği göçmen kadınların çocuklarının herhangi bir işte çalışmaları, hatta doktor, öğretmen gibi kariyer mesleklerle emek piyasasına dâhil olmaları ve hatta aile üyeleriyle aynı evde yaşayarak masraflarını asgariye düşürmeleri durumunda bile ekonomik olarak Türkiye’de ev işlerinde çalışan anneye bağımlı oldukları bulgusu ile uyumludur.

### ***Türkiye’de Bulunma Süresi***

Araştırma kapsamında görüşülen katılımcılardan dört tanesi bir yıldan kısa bir süre Türkiye’de bulunmakla birlikte bunlardan iki tanesi on aydır, birer tanesi altı ve yedi aydır bulunmaktadır. Aşağıdaki tabloda detay bir şekilde belirtildiği üzere katılımcılardan 32 kişinin 1 yıl ile 6 yıl arası sürelerde, 28 kişinin ise üç yıldan az bir süredir Türkiye’de bulundukları görülmüştür. Türkiye’de kısa süreli bulunan katılımcıların genç yaştaki ev işçileri olduğu dikkat çeken bir husustur. Akalın’ın (2014: 113) çalışmasındaki denek göçmen kadınların ise sadece 4 tanesi 1 yıldan daha az bir süredir Türkiye’de bulunmaktadır, 44’ü ise 1 yıl ile 20 yıl arası sürelerle Türkiye’de bulunmaktadır.

Çizelge 5.4. Türkiye’de Bulunma Süresi

| Süre         | Kişi Sayısı |
|--------------|-------------|
| 1 yıla kadar | 4           |
| 1-2 yıl      | 13          |
| 2-3 yıl      | 11          |
| 3-4 yıl      | 5           |
| 4-5 yıl      | 1           |
| 5-6 yıl      | 2           |
| Toplam       | 36          |

### ***Köken Ülkede Çalışma Süresi***

20-24 yaş aralığında olan beş katılımcının köken ülkelerinde hiç çalışmadıkları, iki katılımcının ise eşleri izin vermediği için memleketlerinde çalışmadıkları tespit edilmiştir. Özellikle ebelik, hemşirelik eğitimi alan katılımcıların ülkelerinde eğitimlerine uygun olarak on ile otuz beş sene arasında çalıştıkları saptanmıştır. Üniversite mezunu olan katılımcıların ikisi hariç ülkelerinde genellikle eğitimleri ile uyumlu işlerde çalışmışlardır. Rusça öğretmeni olan katılımcının on sene, maliye mezununun on dört, postacılık mezununun yirmi üç, bilgisayar mühendisi ve finans mezununun altışar sene ve kimya mezununun ise

beş sene olmak üzere aldıkları eğitimle uyumlu işlerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların köken ülkede çalışma süreleri yaşları, eğitim ve medeni durumlarına göre değişkenlik göstermekle birlikte ülkelerinde çalışma sürelerini gösteren detay tablo aşağıdadır.

Çizelge 5.5. Köken Ülkede Çalışma Süresi

| Çalışma Süresi | Kişi Sayısı |
|----------------|-------------|
| Hiç çalışmamış | 7           |
| 1-5 yıl        | 2           |
| 5-10 yıl       | 9           |
| 10-20 yıl      | 9           |
| 20-30 yıl      | 7           |
| 30-35 yıl      | 2           |
| Toplam         | 36          |

#### 5.6.2. Mevcut İş Durumu

Katılımcıların yarı-zamanlı veya tam zamanlı çalışıp çalışmadığı, hangi bakım alanı ile ilgili olduğu, iş bulma yolu, mevcut işte çalışma süresi ve ev işçisi olarak çalışma geçmişi hakkında edinilen bilgiler ve yapılan değerlendirmeler bu başlık altında paylaşılmaktadır.

##### ***Tam Zamanlı-Yarı Zamanlı Çalışma***

Saha çalışmasında katılan bütün yabancı ev işçilerinin Türkiye’de tam-zamanlı olarak evde bakım işinde çalıştıkları, katılımcıların bir kişi hariç tümünün tek bir işveren için çalıştığı, bir katılımcının ise izin gününde başka işverenler için temizliğe gittiği saptanmıştır.

### ***Evde Bakım Türü***

AÇSHB'nin verilerine göre 2017 yılında yasal olarak çalışma izni alan 87.182 yabancı işçinin çalıştıkları NACE Rev.2 sınıflamasına dayalı ekonomik faaliyet alanına göre ilk 10 dağılımı dikkat çekicidir. Buna göre, en çok yabancı işçi “ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri” alanında çalışmak için izin almıştır.

Evde bakım hizmetinin verildiği sektörler incelendiğinde on altı katılımcının yaşlı bakımında, dokuz katılımcının hasta bakımında, on katılımcının çocuk bakımında ve bir katılımcının hem yaşlı hem de çocuk bakımında hizmet verdiği tespit edilmiştir.

### ***İş Bulma Yöntemi***

Katılımcıların dördünün akraba vasıtasıyla, on tanesinin arkadaş aracılığıyla ve geri kalan yirmi iki katılımcının ise aracı şirket vasıtası ile mevcut işlerini buldukları görülmüştür. Kaşka (2005), Toksöz ve Ünlütürk (2011), Kalaycıoğlu, Rittersberger-Tılıç ve Çelik (2016), Etiler ve Lordoğlu (2010) çalışmalarında olduğu gibi saha çalışmasında karşılaşılan yabancı uyruklu çalışanlar işlerini aracı şirket / akraba / arkadaş sayesinde bulmuşlardır. Aracı şirket olarak nitelendirilen şirketlerin aslında resmi kayıtlı şirket olmadığı, yabancı uyruklu çalışanların bir araya gelmesinden veya yabancı uyruklu çalışanın görev aldığı şirketlerden oluştuğu tespit edilmiştir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda aslında yabancıların güven ilişkisini dikkate alarak tanıdık vasıtası ile iş buldukları söylenebilir. Katılımcıların aracı şirkette tanıdıkları kadınları “abla” olarak ifade etmeleri bu savı güçlendirmektedir. Aracı şirket kullanarak iş bulan katılımcıların on yedi tanesi şirkete komisyon ödemiştir. Komisyon miktarı katılımcılar açısından farklılık göstermekle birlikte genelde ilk maaşın tamamı veya yarısıdır. Şirketler aldıkları komisyon karşılığında kişilere iş bulana kadar bakmakta, üç defaya kadar iş bulmakta, çalışma ve oturma izinlerinde yardımcı olmakta hatta işveren ve işçi memnuniyetini ve güvenliğini kontrol etmektedirler. Aracı şirkete komisyon ödemeyen beş kişiden Kırgız olan üç tanesinin işlerini Kırgız arkadaşlarının açtığı şirket vasıtası ile bulduklarından, birinin ilk işinde maaşının yarısı kadar komisyon verdiği ve mevcut işinin şirketçe bulunan ikinci işi olmasından ve birisinin ise iş süresinin kısa olmasından dolayı komisyon ödemedikleri anlaşılmıştır.

Aracı şirket vasıtası ile iş bulan katılımcıların şirketler ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

*“İlk iş bulunduğunda yarı maaşımı verdim. İşverenden de yarım ücret alıyorlar diye biliyorum. İşte sorun yaşar ve ayrılırsak 2 defa daha iş buluyor. Bu durumda para vermiyoruz. 3. Defa daha bulursa bu sefer yine maaşımızın yarısını alıyor. Şirketler bizi kontrol edebilir de etmeyebilirde. Her şirket kontrol etmez. Hepsi sormaz. Ben hiç aramam onları rahatsız etmem. Bazen de telefonu açmazlar.”* (Görüşme 7)

*“İlk iş bulmada tam maaş 2nci iş bulmada maaşımın yarısını verdim.”* (Görüşme 27)

*“İlk maaşımın yarısını aldılar. İkinci işimde de istediler ama ben vermedim, sonra tartıştık. Ben de sadece 100 dolar verdim”* (Görüşme 30)

Tanıdığı tacize uğramış bir görüşmecinin şu ifadesi şirketlerin çalışma güvenliğini sağlamada etkisini açıklamaktadır:

*“...Aracı şirket vasıtası ile iş bulmuş. Adam aracı şirkete de yalan söylemiş. Şirket telefon ile adamı aramış ve sizi polise şikâyet edeceğiz kadını bırakın demiş. Adam bunun üzerine kadını bırakmış. Kadın adam ile dışarıda buluşuyor ve evi görüp eşi ile tanışmak istediğini söylüyor. Adam eşinin akşam geleceğini belirtiyor ve eve akşam götürüyor. Evden çıkmasına izin vermiyor. Aracı şirket akşam olunca kadını arıyor. Aracı şirket polise şikâyet edeceğini söyleyince kadının dışarı çıkmasına izin veriyor. Aracı şirket olunca kontrol sağlıyor. Bizi ararlar. Ev nasıl, şiddet var mı? Taciz var mı? Size kötü davranıyorlar mı? Evde kaç kişi var gibi sorular sorarlar. Biz de herhangi bir şey olduğunda onları rahatlıkla ararız. İşe alan aileyi de ararlar. İyi çalışıyor mu?”* (Görüşme 13)

*“İlk maaşımı istediler vermedim. Sonra işte “izin çıkaracağız” diye daha çok paramı aldılar ama izin de yapmadılar. Öyle kandırdılar beni. Kayıtlı olsalar zaten kandırmazlardı.”* (Görüşme 34)

Aracı kurumların resmi kayıtlı kurumlar olup olmadığı katılımcılar tarafından bilinmemekle birlikte şirketin ofisinin veya kartvizitinin olması katılımcıların resmi olduğu algısını uyandırmaktadır:

“Kayıtlı şirket. Tabelası, kartı var.” (Görüşme 24)

“Kayıtlı galiba. Ofisi, telefonu, kartviziti falan var” (Görüşme 33)

### ***Mevcut İşte Çalışma Süresi***

Katılımcılarından on bir tanesinin mevcut işlerinde bir aydan yedi aya kadar değişen sürelerde olmak üzere bir yıldan az, on bir tanesinin bir senedir, altı tanesinin bir buçuk senedir, beş tanesinin iki senedir, bir kişinin iki buçuk senedir ve iki kişinin üç senedir çalıştığı gözlenmiş olup detay bilgi aşağıdaki tabloda verilmektedir. Buna göre katılımcıların yarısından fazlası mevcut işvereni ile iki sene veya daha az süreli çalışmaktadır. Bu bulgu katılımcıların Türkiye’de bulunma süreleri ile de uyumludur.

Çizelge 5.6. Mevcut İşte Bulunma Süresi

| Süre         | Kişi Sayısı |
|--------------|-------------|
| 1 yıla kadar | 11          |
| 1-2 yıl      | 17          |
| 2-3 yıl      | 6           |
| 3-4 yıl      | 2           |
| Toplam       | 36          |

### ***Ev İşçisi Olarak İlk İş Mi?***

Katılımcılardan on beş tanesi mevcut işlerinin ev işçisi olarak ilk işleri olduğunu beyan etmiştir. Mevcut işin ev işi olarak ilk işi olduğunu ve 1,5 senedir Türkiye’de bulunduğunu belirten elli bir yaşındaki bir katılımcı daha önce tekstil sektöründe çalışmıştır. Ev işinde ilk kez çalışanların mevcut iş durumuna bakıldığında iki kişinin bir yıldan az süredir, beş kişinin bir yıldır, üç kişinin bir buçuk yıldır, dört kişinin iki senedir, bir kişinin ise üç senedir mevcut işte çalıştıkları gözlemlenmiştir. Bu kişilerin Türkiye’de bulunma süresi ile mevcut işte bulunma süreleri de uyumludur.

Mevcut işlerinin ilk ev işi olmadığını belirten yirmi iki kişi ise daha önce yaşlı, hasta ve çocuk bakımında çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar eğitim aldıkları alan ve köken ülkede çalışılan sektör ile uyumlu olmayan işlerde çalışmaktadırlar. Bu durum, Akalın’ın (2014: 115) çalışması kapsamında görüştüğü 48 katılımcının 35 tanesinin

ülkelerinde aldıkları eğitim ile Türkiye’de yaptıkları iş arasında hiçbir ilişki olmadığını belirtmesi ile de uyumludur.

### 5.6.3. Çalışma ve Yaşam Koşulları

Evde bakım hizmetinde çalışan yabancılara yönelik sosyal güvenlik ve politika önerileri geliştirirken çalışma ve yaşam koşullarının incelenmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda saha çalışmasında elde edilen iş ilişkisinin sözleşmeye bağlı olup olmadığı, işin tanımı ve kapsamı, çalışma süresi, ücret, fazla mesai, izin (haftalık, yıllık), ücret dışında işverenin verdiği hediye ve ödemeler ile işverenin tutum ve davranışlarına ait bulgular ve yapılan değerlendirmeler çalışma koşulları alt başlığı altında ele alınmıştır. Katılımcının yaşadığı yer ve özellikleri ile memnuniyeti ve yapılan değerlendirmeler ise yaşam koşulları alt başlığı altında açıklanmıştır.

#### I. ÇALIŞMA KOŞULLARI:

Katılımcıların mevcut işveren ile ilişkisi ve çalışma koşullarına ilişkin bulgular ve değerlendirmeler aşağıda açıklanmıştır.

#### ***Sözleşme Durumu***

Toksöz ve Ünlütürk (2011: 165), göçmen kadınlar ile işverenler arasında aracılık yapan ajanslarla / acentelerle, göçmen kadınların arasında yapılan anlaşmaların hiçbir yazılı sözleşmeye dayanmadığını tespit etmiştir. Bu tezin saha çalışmasında ise katılımcılardan altı kişinin sözleşme imzaladığı bu kişilerin beşinin hem çalışma hem oturma izninin olduğu sadece bir kişinin oturma izninin olup çalışma izninin olmadığı görülmüştür. Geri kalan otuz katılımcının ise sözleşme imzalamadığı sözlü olarak işveren ile anlaştıkları saptanmıştır. Sözleşme imzalayan katılımcıların hiçbirinde sözleşme kopyası bulunmamakta olup bir katılımcının buna yönelik ifadesi şöyledir:

“Çalışma izni için imzaladık 1 sene olacak. Ocak ayında imzalamıştık. Kopyasını bana vermedi.” (Görüşme 2)

### ***İşin Kapsamı***

Katılımcıların onu çocuk bakımında, dokuzu hasta bakımında, on altısı yaşlı bakımında ve bir tanesi de hem yaşlı hem de çocuk bakımında çalışmakla birlikte tümü bu ana işlerinin yanında ev işleri (temizlik, ütü, yemek, bulaşık vb) yapmaktadır.

Yaşlı / hasta / çocuk bakımında çalışan katılımcılar, baktıkları kişinin öz bakımını yapmaktan fiziksel sporunu yaptırmaya, ev temizliğinden yemek, ütü, bulaşık vb tüm ev işlerini yapmaya, alış verişe gitmekten evdeki çocuğun ev ödevini yapmaya kadar birçok işi de üstlendikleri saptanmıştır.

Hatta tüm ev işlerinin yanında yaşlı bakımında bulunan bazı katılımcıların iki yaşlıya birden baktığı bir katılımcının hem çocuk hem yaşlıya baktığı, iki yaşlıya bakan bir katılımcının yaşlılardan biri öldükten sonra diğer yaşlı tarafından “...bakım işin azaldı artık yemekleri de sen yap” denildiği görülmüştür. Çocuk bakımında bulunan on katılımcıdan beşi tüm ev işlerinin yanında iki çocuk bakmaktadır:

*“Haftada 1 gün temizliğe bir kadın geliyor ama evde çocuk var, yaşlı var. Kirlenince günlük temizliği hemen yaparım. Yemek de yaparım, bulaşık yıkarım. Evin hanımının belirlediği günler çamaşır günüdür. Çamaşır yıkayıp ütü yaparım. Ama birkaç kez bana elde çamaşır yıkattı. Evin hanımı çağırınca, elimde hangi iş varsa bırakıp ona yardım ederim. Bebeğin maması, bez değişimi, banyosu buna yardım yaparım. İş bitmez ki yaşlı annenin iğnesi, fizik tedavisi, masajı... Bazen yaşlı anneyi bahçede gezdiririm ya da evin hanımı beni pazara, markete, alış verişe yollar, “git şunu al, bunu al” diye. Bir keresinde okula giden çocuklardan birisinin ödevine bile yardım ettim. Resim yaptım ona. Ben güzel resim yaparım (gülerek anlatıyor resmin detaylarını).” (Görüşme 30)*

*“Sabah kahvaltıyı hazırlarım. Büyük çocuklar okula, patron da işe gidince yaşlı annenin iğnesi ve kültürfizik hareketlerini yaptırırım. Evin hanımı yardım isterse ona giderim. İstemezse bulaşık, ortalığı toparlama, çamaşır vs. yaparım. Yemeği hazır etmeye çalışırım. Bazen yaşlı anneyi bahçede gezdiririm ya da evin hanımı beni pazara, markete, alış verişe yollar, “git şunu al, bunu al” diye.” (Görüşme 30)*

“Çocuk bakımı ama onun dışında her işi yapıyorum. 2 çocuk (biri 16 diğeri 8 yaşında ama küçük çocuktan beterler.) çok zor. Sabah 6’da onlardan önce kalkıyorum. Kahvaltı hazırlıyorum. Küçük çocuğu kaldırıyorum kahvaltı yaptırıyorum. Bir elimde çanta bir elimde çorap hadi hadi 7:30 da anne babaya kahvaltı hazırlıyorum. İşe gönderiyorum. Tabii onlar kalkmayınca sessiz hareket etmem gerekiyor. Ne zaman isterlerse o zaman kalkıyorlar. Benim gürültü yapmamı istemiyorlar. Spor yapıyorum. Onlar gidince koşa koşa temizlik yapıyorum. Artık yaz geldi bahçe ile de ilgilenmem gerekiyor. Bahçeyi yıkıyorum, çiçeklere bakıyorum. Kedi var tüyü var, yemesi içmesi, bir de köpek istiyorlar ben bakamam dedim. Kedi ne kadar tüylü biliyor musun? Giysilere yapışıyor çıkarmak zor.” (Görüşme 6)

“Yaşlı 2 kişiye (anne – baba) bakıyorum. Alzheimer, Prostat, Parkinson hastası. Tüm ev işi de bana bakıyor.” (Görüşme 26)

Evde bakım, doğası gereği özveri ve emek gerektiren bir iş olmasına ve katılımcılardan buna yönelik teyit edici bilgiler alınmış olsa da, yaptıkları işin kapsamının yoğun olmadığını belirten iki kişi şu ifadeleri kullanmışlardır:

“Çok çalışma yok sadece kadın ile ilgileniyorum.” (Görüşme 3)

“Benim iş rahat. Whatsapp telefon ile konuşuyorum. Yatıyorum, kalkıyorum. Beni saksalar bırakıp giderim. Onlarda bunu biliyor anne beni çok seviyor. Birlikte gülüyoruz eğleniyoruz bana gitme gitme diyorlar.” (Görüşme 12)

Katılımcıların hepsine yapacakları iş hakkında işveren veya aracı şirket tarafından bilgi verilmiş olsa da on bir katılımcı çalışacakları eve vardıklarında istenilen işlerin farklı olduğunu görmüşlerdir. Bu katılımcıların konuya ilişkin bazı beyanları aşağıdaki gibidir:

“Onlar bana söylediler. Evde çocuklar ile ilgilenecektim çok iş olmayacaktı ama öyle olmadı. Çocuklar da yoruyor ev işleri de. Bazen söylüyorum benim işim temizlik değil diye ama öyle olmuyor.” (Görüşme 6)

“İlk baştan bilmiyordum. Ama şirket dedi ki yaşlı anne ayaktadır, kendine bakar. Bebeğe de annesi bakıyor. Sen sadece ev işi yapacaksın. Ama öyle olmuyor ki. Hem yaşlı anneye hem çocuğa bakıyorum.” (Görüşme 30)

*“İlk başta sadece çocuk bakımıydı ama sonradan ütü, bulaşık, günlük temizlik yapmamı da istediler.” (Görüşme 21)*

*“Şirket bana dedi ki: ‘anne ayakta, kendi işini yapıyor, sen babaya bakacaksın’. Ama ikisi de hasta çıktı.” (Görüşme 26)*

*“Anne vefat ettikten sonra yemek yapmaya başladım.” (Görüşme 22)*

*“... çocuğun bedensel engelli olduğunu bilmiyordum.” (Görüşme 33)*

Yaşlı, hasta ve çocuk bakımı ile ilgilenen ev işçilerinin zamanla iş tanımları değişse de, kimi katılımcılar bunun işin doğası gereği (yaşlı ve hastanın durumunun ağırlaşması, bebeğin büyümesi) olduğunu düşünerek kabullenmişlerdir. Bu katılımcıların konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

*“Zamanla değişti işler ama bunun nedeni baktığım yaşlı hastanın durumunun değişmesi. Yoksa o ilk baştaki gibi olsaydı işler niye değişsin. Bakım işleri ağırlaştı...” (Görüşme 35)*

*“...yaşlı anne ayaktadır, kendine bakar. Bebeğe de annesi bakıyor. Sen sadece ev işi yapacaksın. Ama öyle olmuyor ki. Yaşlı anne gün geçtikçe daha çok bakıma muhtaç. Bebek de büyüyor, bakımı zorlaşıyor.” (Görüşme 30)*

Kimi katılımcılar ise işin kapsamının değişmesine ve ilk başta söylenenden farklı işler istenmesine rağmen çalışmaya devam etme nedenlerini şöyle ifade etmişlerdir:

*“Kapıyı gösteriyorlar. Yapmazsan başka iş ararsın.” (Görüşme 18)*

*“Türkçeyi de az bildiğim için ilk başta yap denildiği için yaptım hepsini.” (Görüşme 19)*

*“Baba vefat ettikten sonra bakım işlerim biraz azaldı, bu sefer de anne dedi ki, ‘artık ben de yemek yapamıyorum sen yaparsın artık, zaten öğrendin yemekleri, sen yap’. Ben de ses etmedim” (Görüşme 32)*

Katılımcılardan bir kişi ise istenilen işin kapsamını az bulmuş olacak ki, kendisinden istenmeyen işleri de yaparak işin kapsamını genişletmiştir. Bu kişinin ilgili ifadeleri şöyledir:

*“Sadece ‘annemize bak yeter’ dediler. Kızları, ‘biz temizliği kendimiz yapacağız’ dediler ben istemedim. Zaten evde dururken yapıyorum. Hayır, istemezler ama ben kendim iş üretiyorum. Vakit geçirmek için iş üretiyorum.” (Görüşme 8)*

### **Günlük Çalışma Süresi**

Saha çalışmasında karşılaşılan yabancı uyruklu çalışanların yaptıkları işler göz önünde bulundurulduğunda yasal çalışma süresi olan sekiz saatten fazla çalıştıkları aşikârdır. Katılımcıların sadece bir tanesi günlük sekiz saatten az çalıştığını belirtmiştir. Günlük 8-9 saat çalıştığını belirten katılımcı sayısı ise altıdır. Buna karşın katılımcıların on yedi tanesi yirmi dört saat çalıştığını söylemiştir. Katılımcıların tamamına yakını günlük yasal çalışma saati olan sekiz saatin üzerinde çalışmaktadır. Günlük çalışma sürelerine ilişkin tablo aşağıdadır.

Çizelge 5.7. Günlük Çalışma Süresi

| Süre         | Kişi Sayısı |
|--------------|-------------|
| 8 saatten az | 1           |
| 8-9 saat     | 6           |
| 10-12 saat   | 3           |
| 14-18 saat   | 9           |
| 24 saat      | 17          |
| Toplam       | 36          |

Katılımcıların hepsi yatılı olarak işverenin yanında kalmaktadır. Bu durumun, yabancı uyruklu ev işçilerinin gün içinde yirmi dört saat ulaşılabilir olmalarına ve günlük çalışma sürelerinin doğal olarak uzamasına neden olduğu katılımcıların aşağıdaki ifadelerinden anlaşılmaktadır:

*“8 saatten çok çalışıyorum. Çocuklar uyuyunca 22:30 - 23:30 gibi bende yatıyorum. Misafir gelince 2 ye kadar çalıştığım bile oluyor. Çocuklar kalkmadan kalkmam lazım.*

*Gürültü yapmamam onları uykularından uyandırmamam lazım. Onlar kapıyı kapatıp işe gidince hızlı hızlı işleri yetiştirmeye çalışıyorum.” (Görüşme 6)*

*“Tüm hafta, günde 24 saat çalışıyorum. İnanın hiç uyumadığım zamanlar oldu. Düzenli değil ama fırsat olunca namazımı kılabilirim. Evdeki tüm işlerle de ilgileniyorum.” (Görüşme 26)*

*“24 saat) 07:00’de kalkış, 23:00’da yatış. Ama gece de kalkıp ilgileniyorum. Hastanın bakımı, kahvaltı, banyosu, ilacı, yemesi, içmesi hep bana bakıyor. Bir de bunlara ilave tüm ev işlerini görüyorum.” (Görüşme 35)*

*“24 saat çalışıyorum. Teyze yalnız kalmaktan korkuyor. 5 dakika yalnız bırakamıyorum, sürekli yanında olmamı istiyor.” (Görüşme 1)*

*“(24 saat) 07:00’de kalkış, 23:00’da yatış. Hastanın bakımı, kahvaltı, banyosu, ilacı, yemesi, içmesi... Fiziksel spor da yaptırıyorum.” (Görüşme 14)*

*“81 yaşında teyzeye bakıyorum anne ayakta yürüyebiliyor. Sabah 7’de kalkıyorum akşam 20’ye kadar işim bitiyor. Kahvaltı yapıyoruz, ev işleri, yemek vb. anne saat 23’te uyuyor. Bazen kalkıyor bende kalkıp kontrol ediyorum bana sen yat diyor ben de yatıyorum. Uyandığı zaman benim uyanmamı istemiyor.” (Görüşme 5)*

*“Gecede gündüzde bakıyorum. Benim işim 24 saat esaslı. Saat saat gecede ilaçlarını veriyorum.” (Görüşme 10)*

*“24 saat buradayım, baktığım yaşlıyla birlikteyim. İstemiyor benim bir yere gitmemi. “Sen hep bana bak” diyor. Ona bakıyorum bir de ev işleri var işte..”. (Görüşme 29)*

Farklı ülkelerde ev hizmetlerinde yarı veya tam zamanlı çalışma görülmekte olup haftalık çalışma süresi 40 ile 48 saat arasında değişmektedir. Asya ve Orta Doğu ülkelerinde çalışma üst sınırının belirlenmezken, gelişmiş ülkeler ile Batı Avrupa ülkelerinde durumun daha iyi olduğu görülmektedir. ILO (2013: 58) verilerine göre ev işçileri haftalık olarak Endonezya’da 51,6 saat, Katar’da 60 saat, Suudi Arabistan’da 63,7 saat ve Malezya’da ise 65,9 saat gibi yüksek çalışma sürelerinde çalışmak durumundadırlar.

ILO'nun (2013: 58) raporunda belirttiği gibi uzun çalışma süreleri işveren ile birlikte yaşayan ev işçileri için yaygın bir durumdur. Örneğin; 2000 yılındaki verilere göre işverenin evinde konaklayan bir ev işçisinin ortalama çalışma süresi haftada 67,6 saat iken dışarıda konaklayan bir kişi için bu süre haftalık 40 saattir. Benzer durum Peru'da da geçerlidir: işverenin evinde konaklayan ev işçisi haftada ortalama 62 saat çalışırken dışarıda konaklayan ev işçisi haftada ortalama 49 saat çalışmaktadır (ILO, 2013: 58). Tablo 6,7'ye göre katılımcıların günlük çalışma süreleri ortalaması yaklaşık 17,7 saat civarındadır. Katılımcıların ortalama haftalık çalışma süreleri ise 106 saattir.

### ***Çalışma Ücreti***

Katılımcıların tamamı ücretini elden, aylık olarak almakta olup sadece birisi imza karşılığı ücretini almaktadır.

*“Aylık alıyorum. Her ay elden imza karşılığı veriliyor. Ama paraya ihtiyacım olursa daha öncede verebiliyor.”* (Görüşme 1)

*“Her ay elden alıyorum. Maaşımı yetiştiremediğim zaman 2 ay önceden de verebiliyor.”* (Görüşme 2)

*“Her ayın 20 sinde elden veriyorlar. Çocuklar çok iyi hep zamanında verirler.”* (Görüşme 10)

Aylık ücretlere bakıldığında otuz katılımcının Türk Lirası üzerinden aylık 2000 TL ile 3200 TL arasında ücret aldıkları ve geri kalan altı katılımcının ise döviz bazında aylık 400 ile 600 ABD Doları arasında değişen ücretler aldıkları görülmüştür. Katılımcıların hepsinin konaklama, yeme-içme, temizlik ve hijyen giderleri işverenlerince karşılanmakta olup alınan aylık ücretlerden bir kesinti olmamaktadır. Türkiye'de yasalarda her ne kadar ev işçisinin aldığı ücretten kesinti yapıp yapılamayacağına ilişkin bir husus bulunmasa da, araştırma kapsamındaki mevcut uygulama Fransa, Brezilya ve Kanada ile uyumludur. Tezin yazıldığı dönemde döviz kuru olarak 1 Türk Lirasının 6,7 ABD Dolarına eş olduğu varsayıldığında katılımcıların aylık ücretlerinin 3120 TL (veya 466 ABD Dolar) civarında olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların aylık çalışma ücretlerinin, günlük çalışma süresi ve yaptıkları işin kapsamı ile uyumlu olmadığı gözlenmiştir. Örneğin günlük 24 saat çalıştığını ifade eden katılımcıların aylık ücretleri 2000 ile 3000 TL arasında değişmektedir. Bununla birlikte sekiz saat çalışıp 3000 TL ücret alan katılımcı da bulunmaktadır.

İşverenler yabancı çalışanlardan talep ettikleri işleri birim bazlı hizmet olarak ayrı ayrı yaptırmış olsalar, ödeyecekleri ücretin ne kadar fazla olacağı açıktır. Çalışanlardan çocuk bakımında sorumlu olan katılımcıların beşinin iki çocuk baktığı, bir katılımcının yaşlı ve çocuk baktığı, yaşlı bakımında görevli bazı katılımcıların ise iki yaşlıya baktığı ve tüm ev işlerinden sorumlu olduğu ve işverenlerin yapılmasını istedikleri iş için birim bazlı ödemeleri gereken miktar göz önünde bulundurulduğunda, işleri birim bazlı olarak ayrı yaptırmanın daha maliyetli olacağı yönündeki değerlendirmenin doğruluğu anlaşılabacaktır.

Akalın'ın (2010: 119) belirttiği gibi gündüzlü eleman kullanımından yatılı elemana geçiş, pek çok ailenin bu hizmete bütçelerinden ayırdıkları miktarı ilk bakışta artırsa da, karşılığında aldıkları hizmetin geçirdiği dönüşüm, bu yeni tip ev işçisini onlar için daha kârlı hale getirmektedir. Zira gündüzlü işçi çalıştırılması halinde ödenen ücret ne olursa olsun işlerin bir kısmının ev sahibinin üstüne kalması ihtimali varken, yatılı kadınlar, çalıştıkları evin işinin tamamını üzerlerine alarak işverenlerinin yeniden-üretimle ilgili her türlü meseleden tamamen elini çekebilmesine olanak sağlarlar. Bu sebeple, Türkiye'deki göçmen ev işçilerine olan talebin, bu kadınlar "ucuz" işçiler olduklarından değil, işverenlerine "daha ucuza geldiklerinden" ortaya çıktığını ifade etmek yanlış olmaz (Akalın, 2010: 120). Gündüzlü ev işçisi çalıştırma durumunda ev ile ilgili bazı işler işverene kalırken, yatılı çalışanın çalıştırılması durumunda ise ev ile ilgili tüm işler yabancı çalışandan beklenmekte bu sayede işveren daha rahat etmektedir. Gündüzlü çalışan günlük çalışma bazında ücret alırken, yatılı çalışanlar ücretlerini elden ve aylık olarak almaktadırlar. Bu durumda da yatılı ev işçileri aslında daha ucuza çalışıyor olmaktadır.

ILO C-189 nolu sözleşme madde 11'e göre her üye ülke, asgari ücret uygulaması kapsamında olan yerlerde, ev işçilerinin asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları için gerekli tedbirleri alacak ve ücretler cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin belirlenecektir. Türkiye her ne kadar ILO C-189 nolu sözleşmeye taraf olmasa da Türkiye'de ev işçileri ulusal düzeyde uygulanan minimum asgari ücret kapsamında yer almakta ve yabancı ev işçileri de asgari ücretten daha yüksek ücretlendirilmek zorundadır. Her ne kadar aylık alınan ücret

minimum asgari ücretten yüksek olsa da yabancı uyruklu çalışanlar tarafından yapılan işler ve çalışma süresi göz önüne alındığında alınan ücretin aslında yetersiz olduğu gözden kaçmamalıdır. Dünya örneklerine baktığımızda da benzer bir durum ile karşılaşilmektedir. Örneğin; Batı Avrupa’da göçmen ev işçilerinin yerel ev işçilerinden %24 oranında daha az kazandıkları bilinmektedir (Tyc, 2017: 152). Türkiye dâhil olmak üzere birçok ülkede ise ev işçilerinin minimum asgari ücretleri ulusal düzeyde uygulanan asgari ücret kapsamındadır. Ancak uygulamada ise neredeyse tüm ülkelerdeki ev işçilerinin ortalama ücret yüzdesinin altında kaldığı, bunun yarısı hatta %20’si kadar ücret aldıkları ILO tarafından tespit edilmiştir. Tek istisna olarak Arjantin’de beş alt sektörde ev işçileri için saatlik ve aylık ücret uygulaması olduğu için vasıflı ev işçilerinin, asgari ücretten daha fazla ücret alabildikleri saptanmıştır.

Dokuz katılımcıya haftalık izin günü için işveren tarafından herhangi bir ücret ödenmezken, üç kişiye 20 TL, dokuz kişiye 30 TL, üç kişiye 40 TL, on bir kişiye 50 TL, bir kişiye 70 TL olmak üzere toplam yirmi yedi kişiye haftalık izin parası verilmektedir. Toksöz ve Ünlütürk (2011: 166), haftalık izin günlerinde izin parası olarak 10 TL – 20 TL alındığını, Akalın (2014:142), alınan bu haftalık izin parasının 20 TL – 30 TL arasında olduğunu belirtmiştir.

Öte yandan katılımcıların hiç birisi alınan aylık ücretin dışında fazla mesai ücreti almamaktadır. Bununla birlikte on üç katılımcı aylık ücretin dışında özel günlerde kendisine hediye (giysi, doğum günü hediyesi, bayram hediyesi, kuaför masraflarının karşılanması vb) alındığını söylerken yirmi üç katılımcı ise hiçbir hediye almadığını ifade etmiştir.

*“Bayramda ve ihtiyaç olduğunda para veriyorlar. Bir keresinde maaşımın yarısını önceden avans olarak istedim, verdiler. Bana telefon ve Türk hattı aldılar, aradıklarında ulaşmak ve çocuklarla Whatsapp ile görüşüp konuşmak için”* (Görüşme 31)

*“Kuaföre gönderiyor. İstedğim yiyecekleri alabiliyorum. Kendisinin kullanmadığı kaliteli giysileri de bana veriyor giymem için. Bunun gibi şeyler....”* (Görüşme 34)

Katılımcıların sekiz tanesi döviz kurundaki artıştan olumsuz yönde etkilendiklerini, aylık ücretlerinin azaldığını veya ABD Doları yerine Türk Lirası ile çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmiş olup ilgili katılımcı beyanları aşağıda görülmektedir:

*“İlk sene 30 TL izin parası 500\$ maaş alıyorum. 2018 in 11. Ayından başlayarak 2800 TL maaş aldım izin parası yok. Şimdi Şubat 2019’dan beri 3200 TL maaş alıyorum. İzin parası içine dâhil.” (Görüşme 1)*

*“Dolar yükselmeden önce 550\$ alıyordum. Şimdi 500\$ alıyorum. (Görüşme 2)*

*“400\$ alıyorum. Dolar yükselmeden önce 500\$ alıyorum. Çok yükselince düşürdüler ben de kabul ettim yazın çok fırlamıştı.” (Görüşme 3)*

*“600\$ alıyorum ama benden iyi bir şekilde çıkıyor. Önceden 700\$/ 800\$ idi ama dolar yükselince düştü. Biz bir şey demiyoruz ama Gürcüler sert durabiliyor onlar bizden daha iyi alıyorlar. Biz tamam dedikçe sömürülüyoruz.” (Görüşme 6)*

*“Aylık 2500 TL alıyorum. Daha önceki işimde dolar üzerinden 500\$ alıyordum şimdi TL alıyorum.” (Görüşme 7)*

*“500\$ alıyordum. Dolar yükselince maaşımı böyle yaptılar. 2200 TL ben bu kadar maaş ile çalıştıracağım dedi bende başka iş olmadığı için kabul ederim. Dolar çok yükseldiği için kabul ettim.” (Görüşme 8)*

*“Aylık 3000 TL. Eskiden 650\$’dı. Dolar yükselince TL olarak vermeye başladılar. Eylül’de dolar yükselince terk ettim, gittim. Sonra beni aradılar gelen Özbek’ ten memnun kalmamışlar. O zaman 2400 TL veririm demişti kabul etmedim. 3000 TL dediler kabul ettim.” (Görüşme 11)*

*“Aylık 2800 TL. 2 kez artış yaptılar ama dolar yükseldiği için şu an zam yapmıyorlar” (Görüşme 23)*

Yukarıdaki ifadelerden anlaşılaçağı üzere katılımcıların dört tanesi eskiden ABD doları üzerinden aylık ücret alırken döviz kurundaki artış nedeni ile şimdi TL bazında aylıklarını almaktadır.

Katılımcıların aldıkları aylık ücret ve yaptıkları işin tanımı ve süresi göz önüne alındığında alınan ücretin verilen hizmetin karşılığı olmadığı değerlendirilmiştir. Çalışanlardan çocuk bakımında sorumlu olan katılımcıların beşinin iki çocuk baktığı, bir

katılımcının yaşlı ve çocuk baktığı, yaşlı bakımında görevli bazı katılımcıların ise iki yaşlıya baktığı ve tüm ev işlerinden sorumlu olduğu ve işverenlerin yapılmasını istedikleri iş için birim bazlı ödemeleri gereken miktar göz önünde bulundurulduğunda yapılan değerlendirmenin doğruluğu anlaşılabacaktır.

Öte yandan yasal çalışma süresinden fazla çalışılsa da fazla mesai ücreti ne işverenin ne de çalışanın gündeminde yer almaktadır. Yapılacak iş karşılığında alınacak ücretin aylık olarak alınmasına ilk işe başlarken karar verilmiş olması yabancı işçinin fazla mesai ücretini gündemine almamasına yol açmaktadır.

Ürdün’de yasa gereği işveren çalışana yaptığı aylık ödemeyi kayıt altına almak zorundadır, Mali’de de işveren çalışana yaptığı ödemeleri ve fazla çalışma saatlerini belgelendirmek zorundadır (ILO Policy Brief No.1, 2011: 2). Ev işçisi çalışanların imza karşılığı ücretlerini almaları yönündeki bu yurt dışı uygulamalarının aksine tezin saha çalışmasında bir kişinin haricinde diğer tüm çalışanların aylık ücretlerini elden ve imzasız olarak aldıkları görülmüştür. İmza karşılığı ücret alma ile geç ücret alınması veya düşük ücret alınmasının önüne geçilmek istenilse de Türkiye’de çalışma kapsamında yabancı uyruklu çalışanların hiçbirinin mevcut işlerinde geç veya düşük ücret almadıkları, hatta bazılarının ihtiyaç duymaları halinde işverenlerince erken ücretlendirildikleri görülmüştür.

### **Ücret Artışı**

Katılımcılardan altı tanesi mevcut işlerinde kısa süre önce çalışmaya başladıklarını bu nedenle ücret artışı olmadığını ve ücret artışının konuşulmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte ücret artışının hiç konuşulmadığını belirten on üç kişi bunun nedenlerini şöyle ifade etmişlerdir:

*“Konuşulmadı... Daha ücret artışı olmadı ama isteyeceğim, 1 yıl olunca. Önce şirketle konuşacağım sonra da evdekilerle. İşler ağırdır. Daha çok ücret olmalı.”* (Görüşme 30)

*“Konuşulmadı. Demeye çekiniyorum, diyemiyorum.”* (Görüşme 26)

*“Konuşulmadı henüz. Artış isteyeceğim ama baba ölünce şimdi işin azaldı deyip artırmazlar diye çekiniyorum.”* (Görüşme 32)

Ücret artışı katılımcıların mevcut işlerinde çalışma süresinden etkilenmekte olup çalışanın genellikle çalışma süresinin en az bir yılı aşması durumunda işveren ile ücret artışını konuştuğu tespit edilmiştir.

Alınan aylık ücretlerde olduğu gibi ücret artışı da döviz kurundaki artıştan olumsuz etkilenmiştir. Katılımcıların bu konudaki ifadeleri şu şekildedir.

*“Konusulmadı ama bundan sonra dolar yükselse de düşse de 400\$ vereceğim değişmeyecek dedi. 1 seneden fazladır bu işte çalışıyorum.”* (Görüşme 4)

*“2 yıldır aynı parayı alıyorum ama dolar çok artınca işveren zam olmuş gibi oldu zaten dedi. Ben ve annem de kabul ettik. Adam haklı. İşverenin maaşı dolar kadar artmadı ki zam yapsın.”* (Görüşme 33: Aylık 500 \$ almakta.)

*“2 kez artış oldu ama döviz yükseldiği için şimdi zam yok”* (Görüşme 23: Aylık 2800 TL almakta.)

*“Konusmadık. Dolar 10 olunca konuşuruz dedi. Zaten dolar olarak almazsam ve 600 \$ olmazsa çalışmam.”* (Görüşme 6)

### ***İzin Süreleri***

Katılımcıların yarısı haftada 12 saat haftalık izin kullanabildiklerini söylerken, yasal izin süresi olan 24 saati kullanabilen katılımcı sayısı ise altı ile sınırlıdır. Haftalık izin sürelerine detay bilgi aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Çizelge 5.8. Haftalık İzin Süreleri

| Süre    | Kişi Sayısı |
|---------|-------------|
| 6 saat  | 2           |
| 8 saat  | 2           |
| 9 saat  | 1           |
| 10 saat | 5           |
| 12 saat | 20          |
| 24 saat | 6           |
| Toplam  | 36          |

Günde 24 saat çalıştığını belirten on yedi katılımcıdan on üç tanesi haftalık izin olarak 12 saat veya daha kısa süreli haftalık izne çıkabildiklerini, dört tanesi ise haftalık 24 saat izin kullandıklarını beyan etmişlerdir.

Katılımcıların hepsi haftalık izine çıkabilmekle beraber özellikle yaşlı bakımından sorumlu olanlar izne çıktığında geri çağrıldıklarını veya izne çıkmakta zorlandıklarını belirten aşağıdaki beyanlarda bulunmuşlardır:

*“Cumartesi veya Pazar günleri, 12 saat. Ama bazen evden çağırıyorlar, ancak 10 saat izin kullanıp geri eve gidiyorum.”* (Görüşme 30)

*“Haftada 1 gün, 12 saat izin hakkım var ama 9 saatini bile zor kullanabiliyorum.”* (Görüşme 27)

*“Haftalık iznim 24 saat ama sorun olabiliyor. Çocukları anne ve babalarının yanında kalmak istemedikleri zaman kullanamadığım veya 12 saat kullandığım oluyor.”* (Görüşme 2)

40 yaşında evli ve yaşlı bakımında çalışan bir katılımcı ise kendisinin haftalık izin istemediğini şu şekilde ifade etmiştir: *“Haftalık iznim Pazar günü 5-6 saat sadece. Kendim istemiyorum. Nereye varacağım 24 saat.”* (Görüşme 8)

32 yaşında eşi vefat etmiş, bir çocuk sahibi yaşlı bakımından sorumlu olan bir katılımcı ise izin gününde başka bir işveren için çalışmaktadır. *“Haftalık iznim öğlen çıkıp akşam dönüyorum. 5-6 saat. Normalde daha uzun olmalı. Ayrıca izin günümde temizlik işine de gidiyorum. 160 TL.”* (Görüşme 11)

Bakılan kişinin çocuklarının ilgilenip ilgilenmemesi ve bakılan kişinin sağlık durumu izin kullanım süresini olumsuz etkilemektedir. İşverenin çocukları izin gününde işveren ile ilgilenebiliyorsa veya bakıma muhtaç kişi kendini idare edebiliyorsa yabancı çalışan haftalık iznini rahatlıkla kullanabilmektedir. Haftalık izin kullanım süresi ve durumu her ne kadar yasal izin süresi ile uyumlu olmasa da dünya örneklerine kıyasla görece iyi durumda olduğumuz değerlendirilmektedir. Zira ILO'ya (2013: 62) göre dünyadaki ev işçilerinin neredeyse yarısı yasal olarak haftalık izne sahip değildirler. Öte yandan, Uruguay ve Güney

Afrika’da iş kanununa göre ev işçilerinin kesintisiz 36 saat haftalık dinlenme hakkı olup bu durum ILO C-189 sayılı Sözleşmenin öngördüğü 24 saatlik süreden de daha iyi bir haktır. Sendikal çabalar sonucunda Güney Afrika’da ev işçileri 4 aylık ücretli analık izni hakkına kavuşmuş olup Bolivya’da da ev işçileri 3 aylık analık iznine kavuşmuşlardır (ILO, 2013: 88).

Haftalık izin süresinin yetersiz olduğu ise şu şekilde belirtilmiştir:

*“İş yükü çok fazla, çok çalışıyorum. Ayrıca, maaşı daha yüksek olabilir, parası az. İzin süresi az, haftalık iznim 24 saat (1 gün) olsa keşke...”* (Görüşme 15)

Katılımcılarına on yedi tanesinin yıllık izni bulunmamakta, iki kişinin 14 gün, bir kişinin 15 gün, on iki kişinin 1 ay ve iki kişinin 2 ay yıllık izni vardır. İki katılımcı ise yıllık izin konusunu işverenleri ile konuşmadıklarını belirtmiştir. Yıllık izin konusunun konuşulmadığını belirten katılımcılar mevcut işlerinde çalışma sürelerinin kısa olmasından dolayı bu konunun gündeme gelmediğini şu şekilde ifade etmişlerdir:

*“Çok uzun süre çalışmadığım için yıllık izin istemedim. Bu konuyu konuşmadık. 1 yıldan fazla hiçbir yerde çalışmadığım için yıllık izin kullanmadım.”* (Görüşme 5)

*“Yıllık iznim yok, henüz yıl olmadı ki şu anki işime başlayalı.”* (Görüşme 36)

Katılımcılardan iki tanesi ise iki ay yıllık izinleri olduğunu, biri bu izni kullandığını diğeri ise kullanacağını belirtmiştir.

Mevcut işinde 1 senedir çalışan, 7 ve 5 yaşlarında iki çocuğa bakan katılımcı 2 ay süreli yıllık izin kullandığını ve yerine bakacak kişiyi kendisinin ayarladığını şu şekilde ifade etmiştir:

*“1 kere kullandım yıllık izin, 2 ay. Ama yerime bir arkadaşımı bulup ayarladım da öyle gittim.”* (Görüşme 16)

7 yaşında ikiz çocuk bakan katılımcı ise;

*“Okullar kapanınca 2 aylığına memlekete gideceğim. Ev sahibi tanıdığı birini ayarlayacak.”* (Görüşme 17)

Çocuk bakımındaki ev işçilerinin yıllık izinlerini kullanmaları, bakımını üstlendikleri çocukların -yaşlı ve hasta bakımının aksine- onlarla bire bir bağımlı olmamasındandır. Buna göre, çocuk bakan ev işçileri, çocukların ebeveynleri yıllık izne çıktığında, kendi ülkelerine gidebilmektedirler.

Katılımcılardan on iki kişinin 1 ay yıllık izni bulunmakta olup bunlardan altı kişi bu izni kullandığını yerlerine arkadaşlarını veya akrabalarını ayarladıklarını veya işverenlerinin izin döneminde izne çıktıklarını; üç kişi yıllık iznini kullanmadığını, üç kişi de yıllık iznini kullanacağını belirtmiştir. Yıllık izne çıkan bir katılımcı gidiş uçak biletinin işveren tarafından alındığını belirtmiştir.

Yıllık iznini kullanmayan çalışma izni olan bir katılımcı izin parasını işverenden istediğini şöyle ifade etmiştir:

*“14 gün süreli yıllık iznim var. Ama yerime birini bulamadıkları için kullanamadığım veya gidiş geliş çok masraflı olduğu için kullanmadığım oldu. Bu durumda maaşımın yarısını aldım (240\$). Bu hakkımın olduğunu müdür yardımcısı olduğum için biliyorum. Bu nedenlerle iznimi kullanamıyorsam ücretinin yarısını isterim dedim. Onlar da verdi.”* (Görüşme 2)

Kayıtlı olmadığı için izin parası almadığını bir katılımcı şöyle ifade etmiştir:

*“Yerime bakacak kişiyi kendim ayarladım. Ücretini işveren verecek ben izin parası almayacağım. Kaydım yok.”* (Görüşme 3)

Mevcut işte çalışılan sürenin az olması ve kayıt dışı çalışıyor olmak yıllık iznin bulunmama nedenleri arasında yer alırken, yapılacak masraf (geliş-gidiş uçak bileti parası) izni kullanmama nedeni olarak belirtilmiştir.

*“Oturma ve çalışma iznim olmadığı için yıllık iznim yok gidemiyorum. Ramazan / Kurban Bayramında başkaları izinli oluyor ama bende yok. Hasta bakanlarda yok ama temizlik / çocuk bakanlarda oluyor.” (Görüşme 11)*

*“Yıllık iznim yok. Daha önceki işlerimde de yoktu. Çok uzun süre çalışmadığım için bilmiyorum. Bir sene çalıştığım yerlerde Kurban/Ramazan 2-3 gün izin veriyorlardı. Ayrıca kendime bir şey almam için para da veriyorlardı. Bunlar nasıl davranır bilmiyorum.” (Görüşme 7)*

*“1 yıl olmadı, yıllık izin kullanmadım.” (Görüşme 15)*

*“Yıllık izin kullanmadım daha. Bensiz yapamazlar, izne çıksam zor duruma düşerler.” (Görüşme 30)*

*“14 gün süreli yıllık iznim var. Ama yerime birini bulamadıkları için kullanamadığım veya gidiş geliş çok masraflı olduğu için kullanmadığım oldu.” (Görüşme 2)*

*“15 gün yıllık izin sürem var ama hiç kullanmadım. Teyzenin kızı yıllık izne git kullan diyor ama gidiş geliş pahalı masraf çok olacağı için gitmiyorum.” (Görüşme 1)*

Katılımcıların hiç biri Dini / Resmi Bayramlarda mevcut işlerinde izin kullandıklarını beyan etmemişlerdir. Mevcut işinde çalışma süresi bir yıldan kısa olan bir katılımcı daha önce bir seneden fazla çalıştığı işyerinde Kurban/Ramazan Bayramında 2-3 gün ve yılbaşında izinli olduğunu belirtmiştir. Başka bir katılımcı da hasta ve yaşlı bakanların dini bayramlarda izinli olmadığını ama çocuk bakanların izinli olduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

*“...Ramazan / Kurban Bayramında başkaları izinli oluyor ama ben de yok. Hasta bakanlarda yok ama temizlik/ çocuk bakanlarda oluyor.” (Görüşme 11)*

Aslında dini, resmi bayramlarda ve tatillerde yabancı çalışanların izin haklarının olması gerekmesine rağmen araştırmada karşılaşılan hiçbir katılımcının dini, resmi bayram ve tatillerde izinleri bulunmamaktadır. Bunun nedenleri arasında, işveren ve çalışanın bu konuda bilgi sahibi olmaması ve bakıma muhtaç kişi(ler)e izin döneminde bakacak kişinin bulunamamasının olduğu düşünülmektedir.

Yıllık izin kullanırken yerine kendisinin tanıdığı bakan veya şirket ya da işveren tarafından yerine biri bulunan katılımcılardan sadece birisi izin dönüşü iş kaybetme kaygısı yaşadığını ama kayıtlı çalışma durumunda böyle bir kaygı yaşamadıkları, bazen de geçici gelen kişinin kötü çıkmasından dolayı işyerinde yerlerini sağlamlaştırdıkları şu ifadelerden anlaşılmaktadır:

*“İş kaybetme kaygısı. Evet oluyor. Bazen işverenler kısa süre için geleni beğeniyor ve diğer kişiyi işten çıkarabiliyor.”* (Görüşme 13)

*“Geçen sene gidişimde kayıncıyım hastalanınca 3 ay kalmak zorunda kaldım. Onlarda başkasını buldular ama kötü çıkmış, ben kıymetimi anladılar. Kötü biri gelince neyi kaybettik diye anlıyor ve düşünüyorlar.”* (Görüşme 6)

*“Çalışma iznim olduğu için işi kaybetmekten korkmuyorum.”* (Görüşme 23)

### ***Çalışma Koşullarından Memnuniyet***

Katılımcılardan dördü işten ve sunulan imkânlardan çok memnun, yirmi altısı memnun, ikisi memnun ama ücretin az veya yapılan işin çok yoğun olduğunu, dördü memnun olmadığını belirtmiştir.

Mevcut işten ve imkânlarından memnun olmayan dört katılımcı ise işverenin kendilerine iyi davrandığını belirtmekle birlikte şu çarpıcı ifadelerde bulunmuşlardır:

*“İyi davranıyorlar ama bazen patlıyorlar. Bizim de insan olduğumuzu unutuyorlar. Her zaman gülmemizi istiyorlar oysa ben de bazen çocuklarımı özleyorum yüzüm düşüyor o zaman ne oldu çok mu çalıştın diyorlar. Anlamıyorlar. Akşam gelince ne şanlısın evde oturuyorsun diyorlar oysa istedikleri iş hiç de az değil. İstedikimi yiyebiliyorum. Ama bazen dolabı açıp yoğurt yemek istiyorlar kalmadığını görünce kim yedi bitti diyorlar o zaman üzülüyorum yediğim boğazıma diziliyor.”* (Görüşme 6)

*“İş yükü çok fazla, çok çalışıyorum. Ayrıca, maaşı daha yüksek olabilir, parası az. İzin süresi az, haftalık iznim 24 saat (1 gün) olsa keşke...”* (Görüşme 15)

*“Anne biraz şey... Sürekli olarak “para veriyoruz, işini görevini yap” diyor. Ne yapayım? Hastadır. Onlar hasta olduğu için dikkate almıyorum. Dikkate alsaydım zaten, çalışamazdım.”* (Görüşme 26)

*“İyi davranıyorlar ama yemek ve izin vermiyorlar.”* (Görüşme 27: Özel Bakımevinde kalan katılımcı)

İş, işverenin tutum ve davranışları ile sunulan imkânlardan memnun olan ve işverenin kendisini kızı gibi gördüğünü ve evlatlık almak istediğini belirten katılımcı işverenin su kullanımına ve odadan çıkarken elektriği kapatması ile ilgili uyarılarından dolayı şu ifadeyi kullanmıştır:

*“İyi davranıyorlar. Kendi kızı gibi görüyorlar ve aileden birisi gibi olduğumu söylüyorlar. Evet, memnunum ama A. anne (baktığı kadının ismi) iyi ama özgür değilsiniz neticede...”* (Görüşme 36)

## II. YAŞAM KOŞULLARI:

Katılımcıların tamamı yatılı olarak işverenlerinin yanında kalmakta olup bunlardan altısı bakmakla sorumlu oldukları kişi ile aynı odayı paylaşmaktadır. Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016), Etiler ve Lordoğlu (2010) ve Kaşka'nın (2005) çalışmalarında da araştırmanın saha çalışmasında tespit edildiğine benzer bir şekilde yabancı uyruklu çalışanların yatılı olarak çalıştıkları ve çalışılan evde kaldıkları görülmüştür. İşvereni ile aynı odayı paylaşan katılımcılardan biri hariç diğerleri yaşam koşullarından memnun olduğunu ifade etmiştir. Yaşam koşullarından memnun olmayan katılımcı memnuniyetsizliğinin nedenini kaldığı özel bakımevinde kendisine yemek verilmemesi olarak açıklamıştır.

Kendisine ait ayrı odası bulunan katılımcılardan dördünün odasında TV, üçünün ise ayrı banyo ve tuvaleti bulunmakta olup diğerleri ise rahatlıkla banyo ve tuvaleti kullandıklarını, TV izlemede sorun yaşamadıklarını, istediklerini yiyip içebildiklerini ifade etmişlerdir. Kalaycıoğlu ve diğerlerinin (2016) çalışmasıyla uyumlu olarak saha araştırmasındaki katılımcıların büyük çoğunluğunun ayrı odasının bulunduğu, rahatlıkla banyo ve tuvaleti kullanabildiği, TV izleyebildiği, yeme-içmede sorun yaşamayıp istediğini

yiyebildiği ve köken ülkedeki çocukları ve akrabaları ile rahatlıkla telefon görüşmesi yapabildiği tespit edilmiştir.

İşçi – işveren ilişkisine bağlı olarak göçmen kadınlar belirli aralıklarla ülkelerine telefon açabilmektedirler (Kaşka, 2005: 53). Yapılan çalışmada ise katılımcıların büyük çoğunluğunun telefon görüşmelerini rahatlıkla yaptıkları, iki kişinin ise evde bulunan kablosuz internet bağlantısını kullandıkları, köken ülke ve Türkiye’deki arkadaşları ile WhatsApp üzerinden gün içerisinde rahatlıkla görüşebildikleri, işveren tarafından telefon görüşmesine sınır konulmadığı görülmüştür.

Mevcut işyerindeki yaşam koşullarından memnun olan katılımcıların bazı ifadeleri şöyledir:

*“Özel odam, banyo tuvaletim var. Yaşam koşulları iyi. Burada 5 tuvalet banyo var. TV izlemeye izin var ama akşam olunca onlarda karı koca oturuyorlar onların yanında ben nasıl izleyebilirim ki. Banyomu gece yapmaya çalışıyorum.”* (Görüşme 6)

*“İşverenim ile birlikte kalıyorum. Kendi ayrı odam var. Banyom var. Yaşam koşulları her şey benim için uygun. Maaşımdan konaklama ve yemek ücretini kesmiyorlar. İstediğim zaman yıkanabiliyorum. Yemek yiyebiliyorum. TV izleyebiliyorum. Yaşam koşulları benim için çok uygun.”* (Görüşme 13)

*“Ayrı odam var. Banyo, tuvalet ayrı, rahatım. Televizyon salonda var ama izlemiyorum. Wifi var. Evde telefonla görüşebiliyorum. Bir arkadaşım zor durumda kalınca 3 gün kaldı. Babam çok merhametli yol parası verdi. Yemek yiyorum zaten her şey benim elimde. 3-4 gün süren büyük temizlik yaptığımda yemek yapma fırsatım olmadı bizde Köfteci Yusuf’a gittik.”* (Görüşme 11)

Mevcut işindeki yaşam koşullarından memnun olan dört kişinin ise eski işyerlerinde banyo yapmalarına, bazı yemekleri yemelerine izin verilmediği hatta az yemek verilip aç bırakıldıkları tespit edilmiştir.

*“İlk patronum beni aç bıraktı, çok az yemek verdi. Kıskançtı, çantamı karıştırıyordu. Kıyafet alsam, “sen bunu nasıl aldın” diye soruyordu.”* (Görüşme 11)

*“İlk işyerimde banyo yapmama ve bazı yemekleri yememe izin verilmiyordu.”*  
(Görüşme 13)

#### 5.6.4. Sosyal Güvenlik ve Desteğe Erişim

Katılımcıların Türkiye’de oturma ve çalışma izni olup olmadığı ile yasal durumları, kötü muameleye (ücret alamama/geç alma, aşağılama, pasaporta el konulması vb.) ve tacize uğrayıp uğramadıkları, sağlık güvencesi ile ilgili bulgular ve bu verilere yönelik değerlendirmeler sosyal güvenlik başlığı altında Türkiye’de resmi kurumların, STK ve köken ülke elçiliklerinin desteği ile ilgili bulgular ve değerlendirmeler ise desteğe erişim başlığı altında irdelenmiştir.

##### I. SOSYAL GÜVENLİK:

##### ***Yasal Durum***

Katılımcılardan onunun hem çalışma hem de oturma izinleri bulunmakta, on üç katılımcının ise oturma izni var ama çalışma izni yok bunlardan üç tanesi çalışma izni için randevu almış durumdadır. Katılımcılardan on üçünün ise ne oturma izni ne de çalışma izni bulunmaktadır. Yani sadece on katılımcı kayıtlı çalışmakta diğer yirmi altı katılımcı kayıt dışı çalışmaktadır.

Çalışma ve oturma izni bulunan on katılımcıdan yedisinin işlemlerini işveren, ikisini işveren ile katılımcı birlikte ve bir katılımcı da kendisi yapmıştır.

Katılımcıların geneli çalışma ve oturma izinlerinin işveren tarafından yapılması gerektiğini, bir kısmı işveren ile birlikte yapabileceğini bir kısmı da kaçak durumda olmamak için kendileri tarafından yapılabileceğini beyan etmişlerdir.

Kayıtlı çalışan katılımcılardan bazılarının izinler ve izin işlemleri ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

*“Yasal izinlerin hepsini patronum yaptı. Beni satın aldı yani. Hiçbir yere gidemeyeceğim anlayacağın.”* (Görüşme 1)

*“Çalışma iznini patronum yaptırdı tüm masrafları patron karşıladı. Taşkent’te konsoloslukta işlemleri ben yaptım. Davetiyeyi patron verdi. Masrafı Taşkent’te ben karşıladım. Türkiye’de tüm işlemler ile patron ilgilendi. 2 aylığına gitmek istedim.”* (Görüşme 2)

*“Patronum yaptı. Ben hiçbir şey ödemedim. Bundan önce 6 ay çalışıp memleketime gitmiştim. Gelen kişiden memnun olmamışlar çocuklar alışamamış beni geri istediler. Ben de geldim. Çalışma iznimi bana güvenip yaptılar sağ olsun.”* (Görüşme 6)

*“Oturma ve çalışma iznim var. İşveren yaptırayım dedi önce ama para gerekince yaptırmadı ben de sorun yaşamamak için kendim yaptırdım.”* (Görüşme 12)

*“Patron iyi ise bu işlemler (izin vs) daha kolay. Patron kötü ise bu işlemleri yapmıyorlar.”* (Görüşme 18)

Çalışma ve oturma izinleri konusunda nasıl bir yöntem geliştirilmeli sorusuna katılımcılar yaşadıkları deneyimlerden yola çıkarak cevap vermişler; kimisi bu işlemlerin işveren tarafından yapılması gerektiğini ve bir standardı olması gerektiğini ifade ederken, kimileri de doğru bilgilendirilmeyi ve kimseye bağımlı olmadan kayıtlı bir şekilde çalışabilmeyi istediklerini beyan etmişlerdir:

*“Aracılar bazen kandırıyorlar. Paramızı alıyorlar ama yapmıyorlar. İşveren (ev sahibi) kötü niyetli ise onlar da yapmıyor izin için. Bu ikisine muhtaç olmayacak bir şey olsa güzeldir.”* (Görüşme 29)

*“Nasıl izinler alınır bilmiyordum. Zaten başvuru vakti de geçmiştir. Bilgilendirme yapılırsa biz de biliriz nasıl başvurulup izin alınacak. Bir de başvuru parası pahalıdır. Niye biz o parayı ödüyoruz ki? Ev sahibi/Patron ödesin... Ya da aracı şirket ödesin... Zaten bizde para yok...”* (Görüşme 30)

*“İşlemler karışık, daha kolaylaştırılmalı. Başvuru ücreti de olmamalı bence.”* (Görüşme 31)

*“Bu izinleri alabilmek için başvurunun parasız olmasını isterdim. Ayrıca bankadan yakınlarımıza para gönderirken havale masraflar olmasa daha iyi...” (Görüşme 35)*

*“İzinler şirket aracısız olsa daha kolay olur. Aracı insanların insafına kalmış oluyoruz.” (Görüşme 19)*

*“Bu işleri (izinler) yapan insanların bir standardı olmalı, herkes farklı başka şey söylüyor.” (Görüşme 20)*

*“Oturma iznim yok. Çalışma iznim de yok. Kaçak durumdayım, turist vizesi ile gelmiştim. İlk geldiğimde 1 ay içinde randevu alınıyormuş oturma/çalışma izni için... Şimdi bu 3 aya çıkarıldı, bu daha iyi oldu bence. Ama ben ilk geldiğimde 3 ay içinde zannettiğim için kaçak durumuna düştüm. İşlemler kolaylaştırılırsa daha da iyi olur.” (Görüşme 36)*

*“Sigortam olmasını isterdim. Bu sigortayı da işveren yaparsa çok iyi olur. Ama işten ayrılınca işveren sigortayı iptal edebilir, bundan endişe ederim. Adres olarak işverenin adresi verildiği için işveren bu konuda karar verici. Sanılanın aksine, sigortası ve çalışma izni olanların maaşı daha yüksek çünkü izni olmayanlara zengin kişiler güvenmiyormuş. Çalışma izni ve kaydı olanlar ile sigortası olanların maaşı yükselir. Nasıl olsa bu sigortalı ve kayıtlı diye zenginlerin gözünde bunların güvenilirliği artıyor, dolayısıyla da maaşları artıyor. Hiçbir işverenimin çalışma izni ya da oturma izni vs. hiç bildiğini görmedim. Keşke bilip anlatsalar işe ilk başladığımda çok iyi olurdu. Ben 1 senedir buradayım ama tam olarak ben de bilmiyorum bunları.” (Görüşme 36)*

Daha önce oturma izni bulunan fakat şimdi kaçak durumda olan katılımcıların ifadeleri ise şöyledir:

*“Daha önce kendim parasını yatırıp iznimi yaptırmıştım ama daha sonra paraya kıyamadım (600/700 TL) o yüzden kaçak duruma düştüm.” (Görüşme 3)*

*“Şu an kaçak durumdayım. Bunun sebebi işverenim beni kandırdı. Eski çalıştığım yerde oturma iznimin bitmesine 3 ay vardı. Tatile çıktılar yetişiriz randevuyu göç idaresinden biz alacağız dediler. Konsoloslukta adamımız var sen merak etme dediler. 3 ay Didim, 2 ay Antalya, 1 ay Bodrum’da kaldık. 6 ay geçince izni kaçırdım sonra onlar da*

*yapmadı. Bizi hep böyle kandırıyorlar. Yaparız deyip yapmıyorlar sonra muhtaç durumda kalıyoruz.” (Görüşme 5)*

Katılımcılardan bazıları izin işlemleri için gerekli paranın çok olması, işlemleri bilmemeleri, işverenin izin vermemesi ve aracı şirketlerin yanlış yönlendirmeleri nedeni ile yasal izinli çalışamadıklarını beyan etmişlerdir.

*“Vize/oturma konusunda kolaylık sağlansa çok iyi olur. Pahalı olduğu için kaçak konumda kalıyorum.” (Görüşme 7)*

*“Aracı kişiler “sana izin çıkaracağız” diye paramı aldılar ama izinlerimi yapmadılar. Böyle dolandırıcılar olmamalı. Bize bilgi verilsin ki biz de onlara kanmayalım. Türkiye devleti ve bizim konsolosluk ile memleketteki Türk elçiliği bunu ortaklaşa yapabilir.” (Görüşme 34)*

*“İzine gittim, geldim. 3 aydan sonra yaparız. 3 ay Türkiye’de dururuz sonra 15 gün içinde oturma izni yaptırıyoruz. Hiç çalışma iznim olmadı. Turist vizesi ile 3 ay oturma ve çalışma izni olmadan çalışabiliyoruz sonra göç idaresinden randevu alıyoruz. Oturma izni alıyoruz 400\$ çalışma iznim hiç olmadı ama oda galiba 400\$. Pahalı olduğu için çalışma izni yaptırmadım.” (Görüşme 8)*

*“Adres gösterip oturma iznini aldım. Çalıştığım adres üzerinde kendi maaşımdan ödeyerek oturma izni aldım. Kendi maaşımdan para ödeyerek oturma izni almak zorunda kaldım. Böyle olmasa iyi olur. Maaşımdan 3 ayda bir para ödeyerek oturma izni aldım. İzni uzatmak da çok zor, kolay olmalı.” (Görüşme 26)*

*“İzin işlemi için çok para gerekiyor. Şirketler oturma iznini yaptığında adres ücreti 500/600 TL oturma izni 500 TL noter ücreti 200/300 TL toplamda 2000/2500 TL gidiyor. O yüzden yaptırmadım. Turist vizesi ile 3 ay kalabiliyorsunuz ama sonra giriş çıkış yapmanız gerekiyor aynı adreste olsa 1 yıl kalabiliyorsunuz. Oturma izni olmadan şimdi çalıştırmıyorlar. Komşular kaçak çalıştırıyor evde adam saklıyor deyip şikâyet ediyorlar. Bazı arkadaşlarımız bu şekilde işten çıkarttılar. Elimizde para olmayınca yapamıyoruz maalesef.” (Görüşme 10)*

*“Patronum izin vermedi. Herkes burada böyle çalışıyor dedi. İlk geldiğimde param vardı 300\$ yaptırmak istedim ama herkes kaçak deyince yaptıramadım. Geldiğim 1 ay olmuştu, Türkçe bilmiyordum, şirkette yoktu. Keşke yaptırsaydım. Şimdiki aklım olsaydı yaptırırdım. Patronum doktor/öğretim görevlisi.” (Görüşme 11)*

Kayıt dışı çalışan katılımcılar kendilerini güvende hissetmemekte, dışarıda korku içinde dolaşmakta, hastalandıklarında doktora gidememekte ve yaşadıkları kötü deneyimler karşısında şikâyetçi olamamaktadırlar.

*“Ülkeme gidemiyorum. 3 ay kalmam lazım. Ya da şartlı gidiş yapmak lazım. Geldiğimde 10 gün içinde oturma izni almam lazım. Dışarıda korkuyorsun. Tehlikede hissediyorsun kendini. Hasta olsan zor!” (Görüşme 11)*

*“Çalışma izni ve vize konusunda işlemler daha kolaylaştırılmalı. Dışarıda her an kimlik kontrolü yapılacak korkusuyla gezmek istemiyorum.” (Görüşme 19)*

Yabancı uyruklu çalışanların büyük çoğunluğu turist vizesi ile ülkeye gelmekte oturma izni alabilmek için işverenin adresi, akraba/tanıdık adresi veya şirket aracılığı ile ücret karşılığı adres gösterdiği görülmüştür. Oturma izni için şirket vasıtası ile adres bulunması durumunda, izin parası ile birlikte ödenecek para miktarı arttığı için çalışanlar oturma izni almamayı tercih etmektedir. Yabancı uyruklu çalışanlar maalesef çalışma ve oturma izinlerinin nasıl, ne şekilde ve ne zaman alınması gerektiği ile ilgili doğru bilgilendirmeden yoksundurlar. Aracı şirketlerin çalışanları zaman zaman doğru yönlendirmemekte, işveren izin vermemekte bu da yabancı çalışanların mağdur olmalarına yol açmaktadır. Katılımcıların geneli çalışma ve oturma izinlerinin işveren tarafından yapılması gerektiğini, bir kısmı işveren ile birlikte yapabileceğini, bir kısmı da kaçak durumda olmamak için kendileri tarafından yapılabileceğini beyan etmişlerdir. Kayıtlı olarak çalışmak, korkusuz bir şekilde Türkiye’de yaşayabilmek ve hastalanma halinde doktora gidebilmek için öncelikle yabancı uyruklu çalışanların oturma ve çalışma izinleri konusunda doğru bilgilendirilmeye ihtiyaçları vardır. Doğru bilgilendirme ve izin ücretlerinin işveren ile birlikte karşılanması durumunda kayıtlı çalışan yabancı uyruklu ev işçi sayısında artış olacağı düşünülmektedir.

### ***Kötü Muamele***

Katılımcılardan bir kişi hariç geri kalan otuz beş katılımcı mevcut işlerinde kötü muamele ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Hatta bakmakla yükümlü oldukları yaşlı veya hasta olan kişilere “anne”, “baba” kelimesini kullanmaktadırlar.

Çocuk bakımı olarak çalışmaya başlayan ama tüm ev işlerinin yanında hem çocuk hem de yaşlı bakımından sorumlu olan ve evin hanımı olan gelinin bir an önce çalışmaya başlamasını isteyen katılımcı şöyle demiştir: *“Evin hanımı (baktığı bebeğin annesi) bazen kötü davranıyor. Elimdeki işi bitirmeden “gel bana yardım et” diyor. Ona yardım edince diğer iş eksik kalıyor. Sonra ise “niye bu işi bitirmedin” diye bana kızıyor. Ama yaşlı anne bana iyi davranır, beni korur. “Gelinime bakma, doğumdan sonra böyle oldu” der, beni teselli eder.”* (Görüşme 30)

Katılımcılardan dört tanesi ise eski işyerlerinde karşılaştıkları kötü muameleyi aşağıdaki gibi ifade etmiş, yapılan kötü muamele karşısında herhangi bir şikâyetle bulunmamış hatta hasta olan kişilerin kötü davranışlarını hastalık nedeni olarak görüp içselleştirmişlerdir:

*“Eski çalıştığım yerde anne Alzheimer oldu. Bana vurdu bilmeden yapıyordu. Ben de işten çıkmak istediğimi söyledim. Baba akşam eve gelince sen işten çıkmak istiyormuşsun hadi çık dedi saat 17:30’du. Sen çalışmak istemiyorsun madem dedi. Valizimi kontrol etti, iç çamaşırlarıma varıncaya kadar dağıttı, sen hırsızısın ne aldın bakalım dedi. Bana vurdu, kötü söz söyledi. Çocukları geldi. Onlar utandılar ama kaçak olduğum için hiç bir şey yapamadım. Yoksa şikâyet ederdim. Çocukları toplanmamı istedi. Paramı 300 TL eksik verdiler. Ben de bana aldıkları kıyafetlerden yanıma aldığım için helal ettim. Baba başka bakacak kadın bulamayacakları için bana sövdü. Didim’de çalıştığım kişi de kötü davrandı.”* (Görüşme 5)

*“Hayır, ama ilk işimde yaşlı teyze Alzheimer oldu. Bir gece beni kaldırdı evinden kovdu. Ben de ayaklarına kapandım bu saatte nereye gideyim bekle sabah gideyim dedim neyse dinledi. Sonra arkadaşlar bana Alzheimer olanların böyle davranabileceklerini söylediler ama çok üzülüp ağlamıştım.”* (Görüşme 6)

*“Çalıştığım bir diğer işte yaşlı teyze yaşıyor bana izin veriyor ama kocası her şeyi kontrol ediyordu. Kapımı kapattırmıyordu. Dolaplara bakıp bir şey kayboldu mu kaybolmadı mı diye kontrol ediyordu ne kadar kaldı diye. Banyo yapmama ve bazı yemekleri yememe izin verilmiyordu.” (Görüşme 13)*

*“İlk patronum beni aç bıraktı, çok az yemek verdi. Kıskançtı, çantamı karıştırıyordu. Kıyafet alsam, “sen bunu nasıl aldın” diye soruyordu.” (Görüşme 20)*

*“Önceki işyerlerimde benim bilmediğim gizli yerde kamera varmış. Düşüp kırılmış. Sen yaptın diye beni suçladılar. Ama ben yapmadım. İyi vida yapamamışlar fakat beni suçladılar ve 15 günlük yarı ücretimi kestiler. Eğer çalışma / oturma izinlerim olsaydı kesin şikâyet ederdim. Ben yapmadım çünkü. Çok zoruma gitmişti.” (Görüşme 25)*

*“Eski iş yerimde balkon yıkarken ev sahibi “o şekilde olmaz” deyip gösterirken benim üstüme su tuttu, ıslattı beni. Ağladım, “dalga mı geçiyorsunuz” dedim. Su tutmaya devam etti, durmadı bile. Ben de elini iterek kurtuldum.” (Görüşme 26)*

Kötü muameleye maruz kalınması durumunda -kayıt dışı çalışılmasından dolayı- şikâyet mekanizmasının kullanılamadığı, ya işten ayrılmanın tercih edildiği ya da bakımı yapılan kişinin hastalık durumu dikkate alınarak yapılan kötü davranışın kabullenildiği veya çalışmaya olan ihtiyaçtan ve iş bulmanın zorluğundan dolayı çalışmaya devam edildiği saptanmıştır. Sonuç olarak, hem işten ayrılma hem de işe devam edilmesi durumunda kayıt dışı çalışanın mağduriyetinin devam ettiği görülmektedir.

### ***Ücreti Alamama / Eksik Alma / Geç Alma***

Tezin saha çalışmasındaki yirmi altı katılımcı ücretini geç alma veya alamama gibi bir deneyim yaşamamıştır, bu katılımcılardan sadece yedisi tanıdıklarının ücret alamama veya geç alma gibi bir durumla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. On katılımcı ise eski işyerlerinde işverenlerince bazı gerekçeler ile maaşlarını az ödendiğini/ geç ödendiğini ve bu durumu nasıl içselleştirdiklerini şöyle ifade etmişlerdir:

*“Paramı 300 TL eksik verdiler. Ben de bana aldıkları kıyafetlerden yanıma aldığım için helal ettim. Baba başka bakacak kadın bulamayacakları için bana sövdü. Didim’de çalıştığım kişi de kötü davrandı.” (Görüşme 5)*

*“5 gün çalıştığım bir yer vardı. Bu işte kadın 375 TL mi şirkete vereceğini söyledi ama vermedi. Ben de sormadım çünkü 2 çocuğu vardı kendi bakıyordu ben de acıdım şirkete bu yüzden bir daha sormadım.” (Görüşme 7)*

*“İlk işe girdiğim evde 1,5 aylığına 700\$ anlaşılmıştık. Yaşlı teyze sana Türkçe öğrettim, yemek yapmayı öğrettim diye 200\$ kesti, 500 \$ verdi. Ben bir şey yapamadım. Çocuklarımın, benim hakkıma giriyorsun dedim ama başka bir şey diyemedim. İş bıraktım. İstedğim ücreti razı olmasam da alamam ne yapabilirim.” (Görüşme 13)*

*“İlk iş yerinde çocuk bakarken “çocuğa iyi bakamıyorum” diye çocuğun annesi kızdı ve maaşımı geç verdi, yarısını sonra verdi.” (Görüşme 21)*

*“Daha önce 7 gün çalıştığım işyerinde yemek konusunda sıkıntılar yaşadım. Gücüm yetmedi, ikizlere bakıyordum. Ayrılmak istedim. Maaşımın 700 TL’sini vermediler. Bu işveren başkasının da parasını ödememiş. Ev sahibinin telefonuna Rusça mesaj gelmişti. Benden çevirmemi istedi. Mesajın maaşı ödenmeyen eski çalışan olduğunu anlayınca işten ayrılmaya karar verdim.” (Görüşme 24)*

*“15 günlük, yarım maaşımı alamamıştım.” (Görüşme 25)*

*“10 sene önce Türkiye’ye ilk geldiğimde paramı alamamıştım. Ümitköy’de önceki bir yerde çalışırken de maaşımı alamadım, ev sahibi kadın kocasının bana vermesi için bıraktığı parayı sakladı, bana vermedi.” (Görüşme 26)*

*“Önceki işlerimde iki aylık maaşımı alamadığım oldu.” (Görüşme 27)*

*“1,5 ve 1 aylık iki çocuğun olduğu villada çalışmayı yapamadım zor geldi. 10 gün çalışıp ayrıldım ama 10 günlük paramı vermediler. Bizim gibi bu işi yapanlar, paralarını alamayınca ya da eksik alınca hiçbir şey yapamıyoruz. Çalışma izinlerimiz yok çünkü. Eğer*

*şikâyetçi olursak, işverene ceza yazılabilir belki ama bizi de ülkeden çıkartıyorlar. Bu nedenle de bir şey yapamıyoruz. İşverenin insafına kalmış yani.” (Görüşme 36)*

### ***Pasaporta El Konulması***

Katılımcıların neredeyse hiçbiri pasaportlarına el konulması deneyimini yaşamamıştır. Katılımcılardan sadece iki kişinin geçmiş işlerinde pasaportlarına işverenleri tarafından el konulmuş, diğer otuz dört katılımcının ise kendilerinin pasaportuna el konulmamış olmakla birlikte iki kişi pasaportuna el konulan tanıdığı olduğunu belirtmiştir. İşverence pasaporta el konulma nedenleri arasında “yabancı uyruklu çalışanlara güvenmeme veya bu yabancı uyrukluların yasal izin alabilmek için gerekli olan süre içinde başvuru yapmalarının önüne geçerek onları kaçak konuma düşürüp kendine bağımlı kılmak” olduğu ileri sürülebilir.

*“Keçiören’de çalıştığım kişi pasaportumu aldı. Bende dursun dedi. Para gönderirken veriyordu. Çalışma iznim olmadığı için güvenmediğinden yapıyor hırsız olabiliriz düşüncesi ile. Sonra tanıyınca ve güvenince pasaportu verdi.” (Görüşme 2)*

*“Daha önce çalıştığım kişi pasaportumu aldı. Kendi çabamla uğraştım. Sonra bana geri verdi” (Görüşme 22)*

*“Yeğenimin başına da kötü bir olay geldi şöyle. Pasaportunu elinden almışlar, kandırmışlar. Çalışma iznini durdurmuşlar. Kaçak durumuna düşürmüşler onu.” (Görüşme 26)*

*“Kötü şeyler yaşayanlar var. Pasaportuna el koyan patronlar oluyor. Ama elimizden bir şey gelmiyor ki...” (Görüşme 19)*

### ***Taciz***

Katılımcıların hiç biri tacize uğramamıştır. Bununla birlikte dört katılımcı çevresinde tacize uğrayan kişilerin olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar, tacize uğrayan kişinin yasaları bilmemesi ve/veya yasal durumundan (kaçak olduğu için) dolayı tacizciden şikâyetçi olmadığını ve hiçbir şey yapmadan/yapamadan ya ülkeden ayrıldığını ya da ülkede kalıp başka bir işte çalışmaya devam ettiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan bir tanesi aracı

şirketlerin iş bulmanın yanı sıra işvereni ve çalışanı kontrol ettiğini ve bu sayede tacize uğrayan bir kişinin kurtulduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

*“Kuzenim Türkiye’de iki ay çalıştı. Çalıştığı evde işveren kendisine tecavüz etmeye kalkışmış Allah’tan bir şey yapamamış. Kuzenim kaçıp kurtuldu. Ülkesine geri döndü. Biz kanunları bilmediğimiz için bir şey yapamadık. Adam da bir şey yapamamış Allah’tan.”* (Görüşme 4)

*“Ben yaşamadım ama bir arkadaşım yaşadı. Çocuk bakacağım diye gittiği evde ne çocuk ne de evin hanımı var. Adam kadının evden çıkmasına izin vermemiş. Aracı şirket vasıtası ile işi bulmuş. Adam aracı şirkete de yalan söylemiş. Şirket telefon ile adamı aramış ve sizi polise şikâyet edeceğiz kadını bırakın demiş. Adam bunun üzerine kadını bırakmış. Kadın adam ile dışarıda buluşuyor ve evi görüp eşi ile tanışmak istediğini söylüyor. Adam eşinin akşam geleceğini belirtiyor ve akşam eve götürüyor. Evden çıkmasına izin vermiyor. Aracı şirket akşam olunca kadını arıyor. Aracı şirket polise şikâyet edeceğini söyleyince kadının dışarı çıkmasına izin veriyor. Aracı şirket olunca kontrol sağlıyor. Bizi ararlar. Ev nasıl, şiddet var mı? Taciz var mı? Size kötü davranıyorlar mı? Evde kaç kişi var gibi sorular sorarlar. Biz de herhangi bir şey olduğunda onları rahatlıkla ararız. İşe alan aileyi de ararlar. İyi çalışıyor mu?*

*Ayrıca başka bir işte 19 yaşında bir evde çalışan kız, evin erkek çocuğu ile ilişkiye giriyor, hamile kalıyor. Kız hamile kalınca evden kovuyorlar. Yapacak bir şey yok. Onlar da bir şey yapmadı. Memlekete dönse kimse onunla evlenmez. Çocuğu aldırды burada kaldı. Yazık oldu kıza. Para vereceğiz diye kandırdılar onu da vermediler. Kaçak olduğu için şikâyet de etmedi.”*(Görüşme 13)

*“Taciz sayılır mı bilmem ama şöyle bir şey var. Komşu Ablam (memleketteki komşumuzun kızı, birlikte Türkiye’ye geldiğim ve İstanbul’a babamı ziyarete gidince yanında kaldığım abla) villa da çalışıp çocuk bakıyordu. Ama villanın her yerinde, hatta komşu ablanın kendi odasında bile kamera varmış. Rahatsız olduğunu söylediğinde “biz sana bakıp izlemiyoruz ki” demişler ve kamerayı kapatmamışlar. Bu nedenle de Komşu Abla üstünü değiştirirken banyo, WC’ye gidip üstünü değiştiriyormuş. Komşu abla ayrıldı o villadan, şimdi Ankara’da çalışıyor.”* (Görüşme 36)

*“Erkek kardeşimin pek okuma – yazması yoktu. Türkçe de bilmiyor. Buraya geldi evden eve eşya taşıma işinde çalışmak için. Ama okuma yazma ve Türkçe konuşma bilmemesini fırsat bilip kaçırıp rehin aldılar. Kafasına bir şeyle vurup bayıltmışlar. Bize haber verdiler. 5 bin \$ istediler. Ağladık konuştuk. 3 bin \$ verip kurtardım kardeşimi. Şimdi o memlekete döndü. Polise gidemedik, onun izni yoktu.” (Görüşme 27)*

### ***Sağlık Güvencesi***

Katılımcılardan on altı tanesinin Türkiye’de sağlık güvencesi bulunmamaktadır. Sağlık güvencesi bulunmayan katılımcıların tamamı kayıt dışı çalışmakta olup bunlardan sadece dört tanesinin oturma izni bulunmaktadır. Sağlık güvencesi bulunmayan katılımcılardan sadece iki kişi işvereni tarafından doktora götürüldüğünü ve masrafların işveren tarafından karşılandığını şu şekilde belirtmişlerdir:

*“Annemin kız çocuğu var 52 yaşında o beni doktora götürdü. Masrafları o karşıladı.” (Görüşme 8)*

*“Ev sahibi (patron) ilaç veriyor. Dişimi yaptırdı. 3 defa dişimi ev sahiplerim yaptırdılar.” (Görüşme 25)*

Yaşlı bakımında görev alan iki kişi doktora gidemediğini ama bakımlarını yaptıkları kişilerin ilaçlarını almak için sağlık kuruluşları ile temas halinde bulunduklarından dolayı - kendileri kayıt dışı olmalarına rağmen- baktıkları kişilerin sağlık güvenceleri üzerinden kendileri için ilaç aldıklarını ifade etmişlerdir. Aslında bu durum, Türk vatandaşları için de geçerli olup özellikle aile hekimliği gibi yerel düzeyde hizmet veren sağlık kuruluşlarındaki sıcak temaslar neticesinde başkası üzerinden ilaç yazdırılabilmektedir.

*“Annenin kartını kullanıp eczaneden ilaç alıyorum. Kendi üstünden bana ilaç alıyoruz. Hastalanmadığım için gitmedim ama çalışma ve oturma iznim yok. Eski çalıştığım yerde dişim ağrıdığına beni dişçiye götürdü, işveren karşıladı.” (Görüşme 5)*

*“Eczaneye gidiyorum. İlaç alıyorum. Babam emekli ya onun adına yazdırıyorum. Oğlu doktor ama bana bakmıyor. Boğazım ağrıyordu baba bak dedi oğlu tamam dedi ama bakmadı.” (Görüşme 11)*

Katılımcılardan yirmi tanesinin sağlık güvencesi bulunmakta ve sağlık güvencesi bulunan bu katılımcıların on tanesi kayıtlı çalışmaktadır. Sağlık güvencesi bulunan ve kayıtlı çalışan katılımcıların dokuzunun sağlık güvencesini çalışma ve oturma izninde olduğu gibi işveren tarafından yapılmıştır. Bir katılımcının sağlık güvencesi çalışma ve oturma izninde olduğu gibi kendisi tarafından yapılmıştır. Sağlık güvencesi bulunan on kişi kayıt dışı çalışmakta olup bunlardan dokuzunun oturma izni varken birisinin ise oturma izni bulunmamaktadır. Sağlık güvencesi bulunan kayıt dışı çalışan kişilerin sağlık güvenceleri kendileri tarafından yaptırılmıştır.

Katılımcılardan üç tanesi hastalık izni kullanmış bunlardan ikisinin izinli olduğu sürede kesinti yapılmadan aylık ücreti verilmiş bir kişinin ise hastalık izni olarak kullandığı bir gün maaşından kesilmiştir. Yabancı uyruklu çalışanın sosyal güvenlik haklarını bilmesi bu tür yanlış uygulamaların önüne geçilmesini sağlayacaktır.

Katılımcılardan yirmi beşi hastalanmadıkları için hastalık izni kullanmadığını ikisi ise gerekirse işverenden izin isteyebileceğini belirtmiştir.

Katılımcılardan dördü hastalandıkları zaman dinlenebildiklerini ve ücretlerini tam aldıklarını ifade etmişlerdir. Hastalandıkları zaman işveren ile ilişkilerinin yakınlığına ve bakımını yaptıkları kişinin durumuna göre yabancı uyruklu çalışanların dinlenebildikleri değerlendirilmektedir. Ayrıca hastalandığı zaman dinlenme imkânı bulunan katılımcıların tamamına yakınının ücretlerinde herhangi bir kesintinin olmadığı görülmüştür.

Katılımcılardan özellikle sağlık güvencesi olmayan kayıt dışı çalışanlar, hastalanmamaya özen gösterdiklerini bunun için kendilerine iyi baktıklarını, memleketten ilaç, bitkisel çaylar getirdiklerini ve işverenlerince kendilerine ilaç, vitamin verildiğini şu şekilde ifade etmişlerdir:

*“İşverenim eczacı bana iyi bakıyor. Vitamin getiriyor.”* (Görüşme 6)

*“Ben hemşireyim. Patronun aldığı ilaçlarla kendimi iyileştiririm. Bir de bitkisel ilaç çok bilirim ben. Onları kaynatır içerim ve iyileşirim hemen.”* (Görüşme 30)

*“Memleketten gelirken temkinli geldim, yanımda ilaçlarım var.”* (Görüşme 19)

*“Sağlık konusunda İyi patronlar halimizi dinleyip çözüm buluyor. Ama düşüncesiz olanlar hiçbir sorumluluk almaz.” (Görüşme 18)*

*“Ev sahibi beni hastaneye götürüyor. Benim için kıymetlisin diyor. Beni önemsiyor. İlaç veriyor.” (Görüşme 24)*

*“Eczaneden ağrı kesici alıyorum. Ev sahibi de bazen ilaç veriyor.” (Görüşme 28)*

*“Annenin kızı doktor, ilgileniyor. İlaç da veriyorlar bana. Zaten ben hemşireyim, kendime bakarım. Beni önemsiyor. İlaç veriyor. ‘Sen iyi olmalısın ki bana bakabilesin’ diyor. Annenin kızı doktor, o bana geliyor. Ya da telefonla konuşuruz o beni dinler sonra şöyle yap der.” (Görüşme 34)*

*“Sigortam var. Doktora bedava gidebiliyorum. Hastalanmamak için kendime iyi bakıyorum. Hastalanırsam iş yok. Türkler çok nazik bizim ülkede kışlar daha sert geçtiği için biz hastalanmıyoruz siz daha çabuk hastalanıyorsunuz. Dayanıklıyız (gülüyor).” (Görüşme 6)*

Sağlık güvencesi olmayan yabancı uyruklu çalışanların hastalık durumu veya hastalanmamak için yaptıkları uygulamalar literatürdeki diğer çalışmalar (Etiler ve Lordoğlu, 2010; Akalın, 2014; Toksöz ve Ünlütürk, 2011) ile de uyumludur.

Sağlık güvencesi olmayan katılımcılardan bazıları hastalandıklarından işverenleri tarafından doktora götürülmüş ve tüm masraflar işverenlerince karşılanmıştır.

*“Pek hastalanmam. 1 kez hasta olduğumda patron (evin erkeği) özel hastaneye götürdü, kendisi ödedi.” (Görüşme 30)*

Sağlık güvencesi olmayan katılımcılar doktora rahat gidebilmeyi bunun için sigortalı olmayı ve hastalandıklarında tedavi için daha az para ödemeyi istediklerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

*“Tabi ki sigortam olsun isterdim. Doktora ve hastaneye gidebilmeyi isterdim. Eczaneden ilaç alabilmeyi isterdim.” (Görüşme 25)*

*“Muayene parası olmazsa çok iyi olur.” (Görüşme 31)*

*“Tedavinin daha kolay ve ödenen parasının da az olmasını isterdim.” (Görüşme 35)*

Kaşka'ya (2005: 51) göre “Hasta Hakları ve Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği” ile kâğıtsız göçmenler bile sağlık hizmeti alabilirler ancak uygulamada Türkiye’de belgesiz göçmenlerin sağlık hizmeti alabilmesi çok zor olup göçmenlerin bu hizmeti alıp almamaları görevlilerin iyi niyetine bağlıdır. Koruma altındaki mültecilerin ve sığınmacıların dahi kısıtlı haklara sahip olduğu Türkiye’de kâğıtsız (belgesiz) göçmenler sosyal haklar ve hizmetlerin tamamen dışına itilmektedirler. Bu göçmenlerin, sosyal hizmetler bir yana hayati öneme sahip sağlık hizmetine dahi erişimleri bulunmamaktadır. Aslında acil sağlık hizmetlerine erişim herkes için evrensel yasal bir hak olarak tanımlanmasına rağmen Türkiye’de çoğu zaman sınır dışı korkusundan dolayı göçmenler sağlık hizmetlerine pek erişemezler. Bu kâğıtsız göçmenler, kadın olmaları durumunda daha fazla mağduriyet yaşamaktadırlar. Bu göçmen kadınlar için sağlık; ancak yüksek fiyatlarla erişilebilen bir hizmete dönüşmektedir çünkü bazı özel ya da kamu hastanelerinde pasaport göstermek yeterli olsa da yasal ücretlendirme ile turistlerden ve ‘yabancıardan’ standart hizmet bedellerinin üç katı ücret talep edilmektedir (Coşkun, 2017: 1309). Nitekim bu tezin saha çalışmasında da, sağlık güvencesi olmayan göçmen kadınlar sağlık hizmetlerinin ve tedavi masraflarının pahalı olmasından yakınmışlardır. Almanya, İrlanda, Polonya, Macaristan, İsveç ve Yunanistan’da yasadışı göçmen ev işçileri acil sağlık hizmeti dışında diğer sağlık hizmetlerine ücret ödemek durumundadırlar. Fransa’da en az üç ay bulunan yasadışı göçmenler temel sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler (Tyc, 2017: 149). Ev işçilerinin kayıt dışılığını gidermek için Fransa’da ve Belçika’da özel ulusal programlar uygulanmaktadır (EPRS, 2015: 3).

Katılımcılar sigortalı bir şekilde çalışmak istediklerini bu şekilde rahatlıkla doktora gidebileceklerini ve yasal haklarını savunabileceklerini, sigortanın işveren tarafından yapılması gerektiğini ama bu durumun aldıkları parayı etkileyeceğini, aracı şirketlerin de aldıkları komisyondan dolayı sorumlu olduğunu ve sigorta masrafının bir kısmının şirketlerce karşılanabileceğini belirtmişlerdir.

*“Sigortayı patron yapsın ama maaş düşer.” (Görüşme 20)*

*“Sigortayı işveren yapmalı ama bu sefer de ücreti keserdi.” (Görüşme 22)*

*“Sosyal güvenceyi şirket ile devlet yapsın. Şirket bizden para alıyor o ödesin. Birazını da devlet ödeyebilir.” (Görüşme 31)*

*“Hastalık olması veya kaza geçirilmesi durumlarında sağlık masraflarımın karşılanmasını isterdim. Ev sahibi yapmalı ama bu sefer de ücreti keserdi.” (Görüşme 32)*

### ***İş Kazası***

Tezin saha çalışmasındaki 32 katılımcı iş kazası geçirmemiş 4 katılımcı ise iş kazası geçirmiştir. Katılımcılardan üçü ise geçirdikleri iş kazası sonrasında tazminat almadıklarını bazen işverenin masrafları karşıladığını bazen ise kendilerince tedavi ve ilaç masraflarının karşılandığını şöyle ifade etmişlerdir:

*“Merdivenlerden düşüp ayaklarımı kırdım. İşveren beni birkaç kez doktora götürdü, ilgilendi. Tazminat almadım. İşe gidemedim ama maaşımı verdiler.” (Görüşme 3).*

Bu katılımcı iş kazası sonucunda işe gidemediği için işveren tarafından işinden çıkarılmış, eşi tarafından bakılmış olup ve işverence birkaç kez ziyaret edilmiştir. Bu katılımcı iş yapamadığı için işinden çıkarılmasının normal olduğunu ve işverenin iyi niyetlinden dolayı kendisine çalışmadığı halde maaşını verdiğini kanaatindedir.

*“Anneye bakarken başımı çarptım. Sol omuzum sakatlandı çok ağrıdı. Doktora gittim, sonra iyileştim. İşveren masrafları karşıladı.” (Görüşme 27)*

*“Anneyi kaldırırken kaç kez belimi incittim. Hayır, işveren tazminat vermedi. Kendim eczaneden ilaç alıp iyileşmeye çalıştım.” (Görüşme 26)*

*“Peki, bir tanıdığınız iş kazası geçirdi mi? Evet yaşadı. Çalıştığı evde baktığı çocuk onu itiyor ve düşüyor. Ayakları morarıyor, yürüyemiyor. İşveren kız doktora ihtiyacım var dediği halde onu doktora götürmüyor, işten çıkartıyor. İşveren tazminat da ödemedi.” (Görüşme 13)*

Birçok ülkede göçmen işçilerin, yerli işgücüne oranla daha fazla iş kazası geçirdikleri bilinmektedir. Yapılan araştırmalarda Almanya'daki göçmen işçilerin iş kazası oranının, Alman işçilere göre %66 oranında daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Almanya'da tüm işverenler çalıştırdıkları kişileri iş kazasına karşı sigortalamak zorundadır. Sigorta miktarı yıllık € 90 (Avro) olup işverenin adına yapıldığı için yasadışı göçmen işçiler de kolaylıkla yararlanabilmektedirler. Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) yapılan araştırmalarda ise görece aynı işi yapsalar dahi, Meksikalı göçmen işçilerin ölüm oranının, yerli işçilere göre daha fazla olduğu, hatta bazı eyaletlerde bu oranını dört katına kadar çıktığı saptanmıştır (McKay vd., 2006: 29). Carballo ve Nerurkar'ın (2001: 558) araştırmasına göre Fransa ve Almanya'da özellikle inşaat ve yapım işlerinde çalışan göçmen işçilerin iş kazasına uğrama ihtimalleri, yerli işçilere oranla daha yüksektir. Avusturya'daki göçmen işçilerin %30'u iş kazası geçirmekte ve işyerinde yaralanmaktayken, yerli işçilerin sadece %13'ü iş kazasına uğramaktadır. Kanadalı işverenler ise göçmen işçilere, anadillerinde eğitim ve bilgiler vermekle yükümlüdürler (Civan ve Gökalp, 2011: 252). Tüm bunlarında dışında ülke uygulama örnekleri incelendiğinde, neredeyse hiçbir ülkede ev hizmetleri çalışanlarına sosyal yardım yapılmadığı veya çok sınırlı, az bir düzeyde yardım yapıldığı görülmektedir (Yanık, 2016: 105).

### ***Köken Ülkede Sosyal Güvenlik Hakları ve Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Hakları Farkındalığı***

Yabancı uyruklu çalışanların köken ülkedeki emeklilik hakları ve sağlık sigortası uygulamaları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Katılımcıların kendi ülkelerindeki emeklilik hakları ve sağlık güvenceleri hakkında sorulan sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde Özbekistan vatandaşı olan katılımcıların emeklilik için prim ödemesi ve belli bir yaşı beklemeleri gerektiği ama sağlık güvencesinin herkesi kapsadığı ve sağlık hizmetlerinin bedava olduğu, diğer ülke vatandaşlarının ise hem emeklilik hem de sağlık güvencesi için ülkelerinde para yatırmak zorunda oldukları bilgisine ulaşılmıştır:

*“Bizim ülkemizde sağlık güvencesine gerek yok. Rahatlıkla doktora gidebiliyoruz. Emeklilik için yaşı beklemek ve prim gerekiyor. Ben yatırmadım. Yaşı beklemem gerektiği için.”* (Görüşme 1: Özbekistan)

*“Kendi ülkemizde sağlık sigortası yaptırmıyoruz. Bizim ülkemizde her şey bedava. O yüzden yaptırmıyoruz. Emeklilik için kadınlar 55 erkekler 60 yaşı beklemek zorunda. Emekliliği yatırınca emeklilik parası alabiliyoruz ama ben yaptırmadım.”* (Görüşme 5: Özbekistan)

*“Burada yatırmıyorum. Ülkemde istersem 5 çocuğum olduğu için erken emekli olabilirim. Maaşım daha yüksek olabilir. Ama orada da şu an yatırmıyorum.”* (Görüşme 6: Kazakistan)

Katılımcılardan dördünün ülkesinde hem emeklilik hakkı hem de sağlık güvencesi bulunmakta, biri ise ülkesinde emekli olmuştur. Bunlardan üçü Özbekistan vatandaşı olup bir kişi ise Kırgız’dır:

*“Ülkemde sigortam var. Maaşımı ülkemden alıyor olsam maaşımdan devlet gerekli kesintiyi yapıyor ama ben maaşımı buradan aldığım için kendim primimi ödüyorum. 30 \$ ödüyorum. Türkiye’de çalışmam ülkemde sayılmıyor.”* (Görüşme 13: Özbekistan)

Otuz iki katılımcı ise ülkelerinde emeklilik primi ödemedikleri için emeklilik hakkından şu an yararlanamamaktadır. Bunlardan üçü ülkelerindeki sağlık hizmetlerinden para ödeyerek yararlanabilmekte, onunun ülkesinde sağlık hizmeti bedava verilmekte, on dokuzu ise ülkelerinde sağlık sigortasından yararlanmamaktadırlar.

Katılımcılar köken ülkeden ziyade Türkiye’de kayıtlı çalışarak korkusuz bir şekilde yaşamak ve sosyal güvenlik haklarından yararlanmak istemektedirler. Katılımcıların Türkiye’deki sosyal güvenlik hakları hakkında bilgisi olup olmadığı sorulduğunda ise çoğunun (30 kişinin) “bilmiyorum” cevabı verdiği, altı kişinin ise “kısmen biliyorum” dediği görülmüştür:

*“Bilmiyorum daha önce müdür yardımcısı olarak çalıştığım için bu böyle olmalı diye düşünüyorum sonra internetten bakıyorum.”* (Görüşme 2)

*“İzin günlerimde aracı bir şirkete yardımcı olmaya çalışıyorum, iletişim kurulabilmesi için. Şirket sayesinde biliyorum.”* (Görüşme 13)

*“Söylüyorlar TV’den (Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Hakları), YouTube’dan...”*  
(Görüşme 25)

*“Şirket biraz anlattı.”* (Görüşme 26)

*“Önceki işlerimde baktığım doktor anne ve annenin yakınları bana anlatmıştı.”*  
(Görüşme 27)

*“Baktığım kişinin çocuklarından öğrendim. Önceki baktığım yaşlı adam ve ailesiyle çok iyiydik. Beni çok seviyorlardı. Baktığım adam vefat etmeden önce çocuklarına vasiyet ederek “bu kadına sahip çıkın” dedi. Vefat edince Karaman civarında bir yerde defnettiler adamı. Onun çocuklarının ikisi Ankara’daki devlette çalışıyorlar, ara sıra beni arayıp nasılım diye soruyorlar. Şimdi baktığım kişi bana iyi davranıyor mu, merak ediyorlar. Onlardan da öğrendim çok şey.”*(Görüşme 29)

Katılımcıların tamamı Türkiye’deki sosyal güvenlik hakları hakkında bilgi sahibi olmak istediklerini bunun nasıl olacağının önemi olmadığını, şirketlerin, işverenin bu bilgiyi verebileceği veya Türkiye’ye gelmeden önce Türk konsoloslugu tarafından bu bilginin verilebileceği görüşlerini ifade etmişlerdir:

*“Resmi kurumlar veya kim olursa olsun bu bilgileri öğrenmek isterim.”* (Görüşme 4)

*“Bilmiyorum ama öğrenmek çok isterim. Nasıl olursa olsun.”* (Görüşme 6)

*“Evet isterim. Şirkette patronlar söylüyorlar ama çok gitmediğim için bilmiyorum. Şirket vasıtasıyla olabilir.”* (Görüşme 7)

*“Evet, öğrenmek isterim. Kimse bana anlatmadı. Ama elçiliklerde anlatılabilir.”*  
(Görüşme 8)

*“Evet, öğrenmek isterim. Resmi bir kurum aracılığıyla olmasını isterim.”* (Görüşme 13)

*“İşveren / patron öğrenip anlatsaydı iyi olurdu.”* (Görüşme 14)

*“Mevcut haklarımı koruyarak devlet, aracı şirket ve ev sahibi yoluyla öğrenmek isterim.” (Görüşme 17)*

*“Patron bilgi verse iyi olur ama bilgi vermiyor. Hatta elçiliğe gidip bilgi paylaşmama ve görüşmeme kızıyor. Elçiliğe “farklı konuş, iyiyim, sorun yok desene” diyor.” (Görüşme 20)*

*“Öğrenmek istiyorum. İnternette ve işveren aracılığıyla bilgi almak isterim.” (Görüşme 21)*

*“Aracı şirket bilgi verseydi, mühletim geçmeden başvuru yapardım. Türk Devleti de dil eğitimi, çalışma ile oturma izni nasıl olur bilgisini verseydi, diğer haklarımı da bilseydim izinlerimin hepsini başvurup mühletinde alırdım.” (Görüşme 28)*

*“Dil konusunda eğitim olsun isterdim. Bir de kaçak olmasaydım polise giderdim, arkadaşımı söyledim. Şikâyet edince paramı bana geri vermek zorunda kalırdı.” (Görüşme 32)*

*“Öğrenmek istiyorum. İnternette ve işveren aracılığıyla bilgi almak isterim.” (Görüşme 33)*

*“...Bize bilgi verilsin ki biz de onlara kanmayalım. Türkiye devleti ve bizim konsolosluk ile memleketteki Türk elçiliği bunu ortaklaşa yapabilir.” (Görüşme 34)*

*“... Hiçbir işverenimin çalışma izni ya da oturma izni vs. hiç bildiğini görmedim. Keşke bilip anlatsalar işe ilk başladığımda çok iyi olurdu.” (Görüşme 36)*

Katılımcılardan bazıları ise Türkiye’de çalışma sürelerinin ülkelerinde emeklilik süresine sayılmasını istediklerini ifade etmişlerdir:

*“...Türkiye de çalışmam ülkemde sayılmıyor.” (Görüşme 13)*

*“emeklilik konusunda... Sigortam Kırgızistan'a aktarılabilse ne güzel olur.” (Görüşme 23)*

## II. DESTEĞE ERİŞİM:

Katılımcıların Türkiye’deki resmi kurumlar ve kendi ülke temsilcilikleri ve Sivil Toplum Kuruluşları ile olan ilişkileri bu başlık altında incelenmiştir.

Katılımcıların tamamı kendi ülke temsilcilikleri ile herhangi bir işleri olmadığı sürece temas kurmadıklarını, ülke temsilciliklerinin de onlar ile temas kurmaya çalışmadığını ifade etmişlerdir. Bir katılımcı köken ülkede bulunan kızı hasta ve yardıma ihtiyacı olduğu için yakın zamanda yardım için gideceğini, bir başka katılımcı Türkiye’de sıkıntı çeken arkadaşlarını yollamak için temas kurduklarını, bir diğer katılımcı da pasaportunu kaybettiği için temas kurduğunu dile getirmiştir. Katılımcılardan sadece biri işverenin köken ülke temsilciliği ile temas kurmasına izin vermediğini söylemiştir:

*“Hayır, İlişkim yok. Sormuyorlar bile aslında çoğaldık sorması lazım, ilgilenmesi lazım.” (Görüşme 1)*

*“...Hatta elçiliğe gidip bilgi paylaşmama ve görüşmeme kızıyor. Elçiliğe “farklı konuş, iyiyim, sorun yok desene” diyor.” (Görüşme 20)*

*“Birisinin başına bir şey gelince Whatsapp üzerinden grubumuz var. Haberleşip para toplayıp konsolosluk aracılığıyla memlekete göndeririz.” (Görüşme 26)*

*“Bana hiç yardımcı olmadılar, elçilik nerede hiç bilmiyorum. Zaten memleketteyken vize aldıktan sonra buraya gelince biz gidip başvurmayınca nereden bilsinler ki?” (Görüşme 36)*

*“Hayır kurmadım. Zaten iyi çalışmıyor diyorlar. Şikâyetçi oluyor bizimkiler, bizim ile ilgilenmedikleri için.” (Görüşme 36)*

*“Hiç gitmedim, işim olmadığı için gitmedim.” (Görüşme 21)*

Bir katılımcı Türkiye’ye gelmesine yardımcı olan ve 300\$ borç verdiği arkadaşı nedeniyle ülke temsilcisi ile temas kuramadığını şöyle ifade etmiştir:

*“Borcunu vermeyen arkadaşım konsolosluktakileri tanıyor, gitsem bana zarar verirler belki. Sen kaçaksın ülkede çık derler. Veya pasaport süresi bitince yenilemezler.”* (Görüşme 32)

Katılımcılardan yirmi dördü Türkiye’deki resmi kurumlar ile temas kurmadıklarını beyan etmişken, diğer katılımcılar Göç İdaresi ve Çalışma Bakanlığı (AÇSHB’yi kastediyor) ile temas kurduklarını, resmi kurumların kendilerine iyi davrandığını bunda kısmen de olsa Türkçe bilmelerinin etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılardan kayıtlı çalışan bir kişi sağlık kontrolü için özel bir hastanede tedavi edilirken kendisine yabancı olduğu için kötü davranıldığını tedavisinin aksamaması için şikâyetçi olmadığını belirtmiştir:

*“Göç İdaresi ile temas kuruyorum, iyi davranıyorlar.”* (Görüşme 8)

*“Resmi kurumlar ile ilişkimiz iyi. Türkçe bilmemizin etkisi oluyor.”* (Görüşme 13)

*“İşim olduğunda giderim, şimdiye kadar sorun yaşamadım.”* (Görüşme 26)

*“İyi, çünkü yasal iznim var.”* (Görüşme 31)

Katılımcıların tamamı çalıştıkları sektör veya yabancı işler ile ilgilenen STK bilgisine sahip olmadıklarını dile getirmişlerdir. Bu durum Akalın’ın (2014: 174) çalışmasında Ev İşçileri Dayanışma Sendikasının (Evid-Sen) yardımcı olduğunu söyleyen sadece bir kadın ile karşılaşılmış olunması ile uyumludur. Katılımcılar sorunlarının çözümü için aynı ülke vatandaşı olan kişiler ile izin günlerinde temas kurduklarını, birbirlerine yardımcı olmaya çalıştıklarını, Whatsapp grubu oluşturarak bilgi paylaşımında bulunduklarını dile getirmişlerdir:

*“Hayır, hiç STK temasım olmadı. Tanıdık veya akrabalarla temas kurdum ama oturma iznim olmadığı için aslında hiç kimseyle temas kurmak istemiyorum zaten. Polisle karşılaşmak istemiyorum çünkü...”* (Görüşme 36)

*“Kırgızların kurduğu Whatsapp grubu var. Biri maaş alamadığı zaman veya dayak filan yiyenler var. Onlara yardım ediyoruz, memlekete yolluyoruz. Buraya çalışmak için gelip kaybolan bir kızın bulunması için çalıştık. Resmini yaydık herkese. Böyle destek ediyoruz birbirimize.”* (Görüşme 26)

*“Yani daha çok ben destek sağlarım benim gibi gelenlere. Bizim köyden çok işi gelmiştir yaşlı, hasta bakmak için. Ben diyorum zaten köyümdekilere “en büyük Müslüman ülke ve Türk ülkesi burasıdır. Gidecek başka yerimiz yoktur” gelin buraya. Bir de herkes birbirine destek olsa gerek kalmaz aracılara. Beni örnek alıyorlar, severler beni. Sonradan gelenlere çok yardımcı oldum ben. Sözüüm geçer benim. Eğer izin günü Kızılay’a inip diğer hemşerilerimle görüşemediğim zamanlar, merak ettikleri için gelip beni evde ziyaret ederler. Telefonla arayıp sorarlar. Zaten şimdi Whatsapp’tan da herkes haberleşiyor. Şurada sivil polis var, gitmeyin sizi alırlar diye. Haberleşince, destek yapınca birbirine iyi olur.”*  
(Görüşme 29)

*“Kırgız lokantası var ama yardımcı olmuyorlar, zaten onların da kendi sorunları var. Zaten annem bana destek oluyor. Şirketten de tanıdıklar var. Arkadaşlarla konuşuyoruz.”*  
(Görüşme 29)

Tezin saha araştırmasına katılan yabancı uyruklu ev işçisi göçmen kadınlar yasal haklarını bilmemekten, kayıt dışı çalışıyor olmaktan ve kaçak konumda bulunmaktan dolayı rahatsız olduklarını, dışarı çıkmaktan korktuklarını ve kayıtlı bir şekilde korkusuzca çalışmak istediklerini, bunun içinde yasal haklarını öğrenmek istediklerini dile getirmişlerdir. Türkiye’deki sosyal güvenlik haklarını öğrenmek için nasıl bir yöntem sorusuna verdikleri cevaplar ilgili başlık altında irdelenmekle birlikte bu katılımcıların Türkiye’deki resmi kurumlardan ve özellikle de Türkiye’ye gelmeden önce köken ülkede vize için iletişimde bulundukları Türkiye elçiliklerinden dil eğitimi ve sosyal güvenlik haklarının öğretilmesi başta olmak üzere bazı beklentileri bulunmaktadır:

*“İlk geldiğimde birkaç kelime haricinde Türkçe bilmiyordum. Ablam öğretmişti birkaç Türkçe kelime. Keşke dil eğitimi olsaydı iyi olurdu. Gerçi ben zaten 3 ayda öğrendim Türkçe ama ilk başta bilmek çok önemli. Aracılar beni kandıramazdı. Hakkımı daha iyi savunurdum. Türkçe bilseydim işverenle konuşup burada işlemleri, durumu daha iyi öğrenirdim.”*  
(Görüşme 29)

*“Dil eğitimi vermiş olsalardı iyi olurdu ama zaten ben genç olduğum için 1 ay içinde Türkçe öğrendim fakat daha yaşlı olanlara dil eğitimi verseler iyi olur.”* (Görüşme 21)

*“Dil eğitimi vermiş olsalardı isterdim. Sosyal güvenlik haklarımı da öğrenmek isterim.” (Görüşme 22)*

*“Sosyal haklar nedir, nereye şikâyet edilir anlatsalar iyi olur. İlk gelince dil eğitimi olsa güzeldir.” (Görüşme 26)*

*“Dil konusunda eğitim olsun isterdim. Bir de kaçak olmasaydım polise giderdim, arkadaşımı söyledim. Şikâyet edince paramı bana geri vermek zorunda kalırdı.” (Görüşme 32)*





## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda yaşanan demografik değişim, sanayileşme sonrası hizmet sektörünün gelişimi ve kırdan kente olan yoğun talep gibi nedenlerden dolayı artan kadın istihdamı sonucunda; evde kadından beklenen işlerin yapılması için birisinin görevlendirilmesi ihtiyacının doğmuş olması “göçün kadınlaşmasına” da yol açmıştır. Geçmişte, emek göçünün çoğu ve mülteci hareketliliğinin pek çok kısmı erkek egemenliğinde olup kadınlar ise genellikle aile birleşimi çerçevesinde göçe dâhil olup göçmen işçi statüsüne kavuşuyorlardı. Ancak, 1960’lardan bu yana kadınlar da emek göçünde merkezi bir rol üstlenmişlerdir (Castles ve Miller, 2008: 13). Bunun arkasında yatan nedenler arasında genellikle kadınların çalıştığı işlerde göçmen emeğine daha çok ihtiyaç duyulması ve özellikle de ev işlerinde kadın göçmenlere olan talebin artması başta gelmektedir. Öte yandan, özellikle genç kadınlar yurt dışındaki yakınlarına para gönderme konusunda genellikle daha güvenilir olarak görülürler. Kadın göçmenlerin geride bıraktıkları ailelerine bu şekilde para göndererek desteklemelerindeki artış nedeniyle “göçün kadınlaşması” yaygınlaşmaktadır. Diğer taraftan, dünya ekonomisinde sıkça yaşanan durgunluklar nedeniyle, uluslararası işçi göçü erkekler için giderek daha da zorlaşmaktadır. Bunun sonucunda düşük ücretli işlerde, özellikle de hizmet sektöründe kadınlar için iş olanaklarının artması nedeniyle göçmen kadın istihdamı talepleri de artmış ve bu durum kadınsılaşmış göç hareketleri olarak sonuçlanmıştır.

“Kadınlılaşmış göç”, hem kaynak ülke hem de hedef ülke arasında devam eden bağları nedeniyle “kadınların yaşamlarına dair riskleri memleketleri ve gidilen ülke arasında paylaşmasıyla” şekillenen ulus-ötesi bir süreçtir (Akalin, 2014: 36). Nitekim tezin saha çalışmasındaki katılımcıların tamamı kadın olup saha çalışmasında evde bakım sektöründe (yaşlı, çocuk, engelli, hasta) çalışan erkek yabancı uyrukluya rastlanmamıştır. Katılımcılar da erkeklerin inşaat, sanayi, market gibi işlerde çalıştıklarını ama evde bakım alanında çalışan bildikleri erkek olmadığını ifade etmişlerdir. Öte yandan zaten AÇSHB’nin internet sitesinde<sup>5</sup> de belirtildiği üzere ciddi bakım gerektiren ağır haller dışında Bakanlıkça erkek yabancılara evde bakım işlerinde çalışma izni verilmemektedir. Yabancı kadınlara ise işverenin bakım gerektirecek hastalığının bulunduğuunun sağlık raporu ile kanıtlanması ve bakılacak kişinin de yaşlı, hasta veya çocuk olması durumunda izin verilmektedir. Bakanlık,

<sup>5</sup><https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/sikca-sorulan-sorular/> (Erişim 1 Eylül 2019)

bu sınırlamalara başvurulma nedeni olarak ise konunun istismarının önlenmesi ve izin verilen yabancıların güvenliğinin sağlanması olarak açıklamaktadır. Araştırma kapsamında kartopu örnekleme ile ulaşılan katılımcıların köken ülkelerinin Orta Asya Türk Cumhuriyetleri olduğu ve Kırgızistan (18 kişi), Özbekistan (14 kişi), Türkmenistan (3 kişi) ile Kazakistan (1 kişi) olarak sıralandığı görülmüştür. Saha çalışmasında karşılaşılan yabancı uyrukluların yarısına yakını evli ve üç çocuğu olan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada özellikle eşi vefat etmiş, boşanmış ve küçük çocuğu bulunan yabancı uyruklu çalışanların çocuklarını yanlarında istedikleri fakat nasıl bir yasal prosedür izleyerek çocuklarını yanlarına getireceklerini bilmedikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra Türkiye'ye sadece çalışmak için geldiklerini, yaşamaya gelmediklerini dolayısıyla da çocuklarını yanlarında istemediklerini belirten katılımcılar da bulunmaktadır.

Köken ülkede düşük ücret alma, üniversitede çocuk okutmanın ve üniversitede okumanın pahalı olması, çocuk evlendirme maliyetinin yüksek olması ve köken ülkede ev alma isteği araştırma kapsamında karşılaşılan yabancı uyruklu çalışanların Türkiye'ye geliş nedenleri arasında yer almaktadır. Araştırmada karşılaşılan tüm katılımcılar (üniversite eğitimi için para biriktiren bekâr iki katılımcı hariç) köken ülkede bulunan çocuklarına veya akrabalarına para göndermektedirler, dolayısıyla memleketlerinde bulunan çocukları evli, hatta meslek sahibi olsalar dahi ekonomik olarak Türkiye'de ev işlerinde çalışan annelerine bağımlıdırlar.

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların yarısının en az lise mezunu olduğu, bir kısmının kişisel nedenler ile üniversiteyi bırakmak zorunda kaldıkları, bir kısmının iki yıllık hemşirelik, kreş öğretmenliği, maliye gibi meslek yüksek okulu okuduğu, bir kısmının üniversite mezunu olduğu (bilgisayar mühendisliği, elektrik mühendisliği, ilkokul öğretmeni, maliye, kimya) ve yaşları 20-24 yaş arasında olan genç katılımcıların ise üniversite okumakta olduğu görülmüş olup yabancı uyruklu bu ev işçilerinin eğitim seviyeleri yerli iş gücüne kıyasla yüksektir. Katılımcıların köken ülkede çalışma süreleri; yaşları, eğitim ve medeni durumlarına göre değişkenlik göstermektedir. Türkiye'de bulunma sürelerine bakıldığında 4 kişinin bir yıldan az, 32 kişinin ise 1 yıl ile 6 yıl arası sürelerde Türkiye'de bulunduğu görülmüştür. Eğitim seviyeleri yüksek olmakla birlikte katılımcıların rasyonel bir şekilde maliyet ve kâr dengesi hesabı yaptıkları ve kendi ülkelerindeki itibarlı işlerden daha fazla kazanacakları gerçeğiyle, Türkiye'de yerli iş gücünün yatılı olarak

çalışmak istemediği düşük statülü ve emek yoğun olan evde bakım işini tercih ettikleri görülmüştür.

Katılımcılar eğitim aldıkları alan ve köken ülkede çalışılan sektör ile uyumlu olmayan işlerde çalışmakta olup tümü tam zamanlı olarak -ve bir katılımcı hariç olmak üzere hepsi- tek bir işveren için çalışmaktadırlar. Evde bakım hizmetinin verildiği sektörler incelendiğinde on altı katılımcının yaşlı bakımında, dokuz katılımcının hasta bakımında, on katılımcının çocuk bakımında ve bir katılımcının hem yaşlı hem de çocuk bakımında hizmet verdiği tespit edilmiştir. Evde bakım hizmetinin verildiği sektörler dikkate alındığında yabancı uyrukluların çoğunlukla yaşlı bakımında hizmet verdiği, çocuk bakımında hizmet veren katılımcıların ise görece yaşça daha genç olan yabancı uyruklu bireylerden oluştuğu saptanmıştır.

Saha çalışmasında karşılaşılan ev işçilerinin Türkiye’de bulunma süreleri ile mevcut işvereni ile çalışma süresi uyumlu olup bu katılımcıların büyük çoğunluğu mevcut işvereni ile iki sene veya daha az süredir çalışmaktadır. Araştırma kapsamında karşılaşılan yabancı uyruklu çalışanların on beşi daha önce hiç ev işinde çalışmamış, yirmi bir kişi ise daha önce yaşlı, hasta ve çocuk bakımında çalışmıştır.

Saha çalışmasında karşılaşılan katılımcıların yirmi ikisi aracı şirket vasıtası ile on dördü akraba/arkadaş vasıtası ile iş bulduğunu ifade etmiştir. Öte yandan aracı şirket olarak nitelendirilen şirketlerin resmi kayıtlı olmadığı ve genellikle yabancı uyruklu bir çalışanın görev aldığı ve katılımcıların şirkette çalışan kadına “abla” olarak hitap ettikleri dikkate alındığında aslında yabancı uyruklu çalışanların güven ilişkisi gözeterek tanıdık vasıtası ile iş buldukları söylenebilir.

Aracı şirketlerin aldıkları komisyon miktarı; katılımcılar açısından farklılık göstermekle birlikte genelde ilk maaşın tamamı veya yarısıdır. Aracı şirketlerin bazıları aldıkları bu komisyon karşılığında; yabancı uyruklu çalışana üç defaya kadar iş bulmakta, sosyal güvenlik hakları hakkında bilgilendirmekte, çalışma ve oturma izinleri ile sağlık güvencelerini ücret karşılığında yapmakta, oturma izni için ücret karşılığında adres bulmakta, işveren ve çalışana telefon ile arayarak kontrol etmekte ve nadiren de olsa sorun yaşanması durumunda yabancı uyruklu çalışana iş buluncaya kadar barınma imkânı sağlamaktadır. Bununla birlikte, aracı şirketlerin yasal izin uygulamaları ile ilgili çelişkili

bilgi vermeleri ve telefon ile her zaman ulaşılabilir olmamaları yabancı çalışanların şirketlere güven duymalarını engellemektedir. Aracı şirketlerin aslında resmi kayıtlı şirketler olmamalarının yanı sıra çoğunlukla yabancı uyruklu çalışan bir kadın ve Türk bir erkeğin ortaklaşa açtıkları girişimler olmaları göz önünde bulundurulduğunda, çelişkili davranmaları veya her zaman erişilebilir olmamaları normaldir. Tabelası, ofisi ve kartviziti olan bu aracı şirketler aslında kayıt dışı çalışan ve sadece iş bulup aracı oldukları kadınlar üzerinden sektörde yer edinmek isteyen, bu nedenle de yetersiz veya çelişkili bilgilere sahip olan komisyonculardır.

Toksöz ve Ünlütürk' ün (2011: 165) çalışmasından farklı olarak bu tezin saha çalışmasında 36 katılımcıdan 6'sının işveren ile sözleşme imzalayarak iş ilişkisi kurduğu görülmüştür. Her ne kadar sözleşme imzalayan sayısı az olsa da işçi ve işverenin bilinçlendiğine işaret eden önemli bir göstergedir. AÇSHB'nin çalışma izni verirken sözleşme imzalanmasını gereklilik olarak istenmesi ve "ev hizmetlerinde çalışan için belirli süreli iş sözleşmesi" örneğini çevrim içi internet sayfasında yayınlamış olması sözleşme imzalanmasında etkili olmuştur. Ancak örnek sözleşmede nüsha sayısının belirlenmemesi ve bir nüshanın yabancı uyruklu ev işçisine verilmesinin belirtilmemesi, ev işçilerinin sözleşmenin bir kopyasına sahip olmamalarına yol açmaktadır. Nitekim tezin saha çalışmasında sözleşme imzalayan hiçbir katılımcıda sözleşmenin kopyası bulunmamaktadır. ILO' ya göre sözleşme imzalamak, çalışan ve işveren arasındaki istihdam ilişkisini resmileştirmenin yanı sıra işverenin sorumluluklarını netleştirmeye, çalışanın ücret haklarını bilmesine ve herhangi bir anlaşmazlık durumunda çözüm bulmaya yardımcı olmaktadır (ILO Policy Brief No.1, 2011: 2). Bu bağlamda AÇSHB'nin örnek sözleşme uygulaması faydalı ama eksik bir düzenleme olarak göze çarpmaktadır.

Her ne kadar katılımcıların onu çocuk bakımında, dokuzu hasta bakımında on altısı yaşlı bakımında, biri hem yaşlı hem çocuk bakımında çalışsalar da; baktıkları kişinin öz bakımını yapmaktan fiziksel sporunu yaptırmaya, ev temizliğinden yemek, ütü, bulaşık vb tüm ev işlerini yapmaya, alışverişe gitmekten evdeki çocuğun ev ödevini yaptırmaya, sağlık ocağına gitmeye ve evcil hayvan bakımına kadar birçok işi de üstlendikleri saptanmıştır.

Araştırmaya katılan tüm katılımcılar yatılı olarak işverenin yanında kalmaktadır. Kalaycıoğlu ve diğerlerinin (2016: 23) çalışmasında da, yatılı olarak çalışıyor olmanın yaşam giderlerini azalttığını ve işten elde edilen kazancın çok büyük bir kısmının

biriktirilmesine yol açtığı belirtilmektedir. Araştırma bulgularından yola çıkılarak, her ne kadar işveren ile birlikte kalmak yabancı uyruklu çalışanların konaklama ve yeme içme masrafını azaltsa da, bu durum aynı zamanda 24 saat erişilebilir olmalarına, iş kaybetme kaygısı ile istenilen tüm işleri yapmalarına ve profesyonel bir iş ilişkisi içinde işveren ile aralarına sınır koyamamalarına yol açmaktadır.

Araştırma kapsamında görüşülen yabancı uyruklu ev işçisi kadınların, bakımlarını üstlendikleri yaşlı kadınlarla “anne” (maternalist), yaşlı erkeklerle ise “baba” (paternalist) ilişkisi içerisinde oldukları ve bu yüzden işin kapsamına bir sınır koyamadıkları tespit edilmiştir. Nitekim Özyeğin (2004: 181), “mahremiyetin yükü” olarak nitelendirdiği bu durumun ev işçisinin yaptığı işin sınırlanmasını, belli bir iş tanımına tabi olmasını güçleştirdiği görüşündedir. Akalın’a (2014: 32) göre de maternalizmin olduğu ev işlerinde tarafsız bir işçi – işveren ilişkisinin kurulması, ev hizmetlisini bir emekçi haline getirmez; çünkü bu tutum, yapılan işin doğasındaki “fazlanın” görmezden gelinmesi anlamına gelir ve çalışanı güçsüzleştirir. Bu tezin saha uygulaması sırasında göçmen işçilerle yapılan anketlerde; göçmen kadınların evde bakımını yaptıkları yaşlı kadın için “anne” ifadesini kullandıklarını ve hane halkının da kendilerine bazen “aileden” gibi davranarak emek sömürüsü yaptıkları saptanmıştır. “Aileden olmak” aslında göçmen ev işçisi kadınların yaptıkları işlerin kapsamının artmasına, önceden yapmadıkları işleri sonradan yapmaya başlamak zorunda kalmalarına ve işlere belli bir sınır koyamamalarına yol açmaktadır. Bakım hizmeti veren kişilerle bakımını üstlendikleri arasında “anne” ve “baba” ilişkisinin kurulması genellikle yaşlı ve hasta bakımında yaşanıyor olsa da, çocuk bakımı veren yabancı uyruklu ev işçileri için de bu durum gözlenmektedir. Benzer şekilde, çocuk bakımındaki ev işçileri de işlerini kaybetme kaygısı nedeniyle yapılması istenen her işi yapmak zorunda kalmaktadırlar.

Yaşlı, hasta ve çocuk bakımında görev alan katılımcıların bazıları “baktıkları yaşlıların durumlarının ağırlaşması ve çocukların büyümesinden” dolayı iş tanımlarının zaman içinde -işin doğası gereği- değiştiğini düşünerek yaptıkları yeni işleri kabullenmişler, bazıları işi kaybetme kaygısı ile istenileni yapmışlar ve kimileri de Türkçeyi az bildikleri için yap denileni yapmışlardır.

Saha çalışmasında karşılaşılan yabancı uyruklu çalışanların yaptıkları işler göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların biri hariç tümü yasal çalışma süresi olan 8 saatten fazla

çalışmaktadır. ILO'nun (2013: 58) raporunda belirttiği gibi uzun çalışma süreleri işveren ile birlikte yaşayan ev işçileri için yaygın bir durumdur. Tezin saha çalışmasında, evde bakım işindeki yabancı uyruklu çalışanların günlük ortalama 17,7 saat ve haftalık ise ortalama 106 saat çalıştığı tespit edilmiştir. Bu kadar yüksek bir çalışma süresinin saptanmasının temel nedeni, katılımcıların neredeyse yarısını oluşturan 17 kişinin 24 saat esasına göre çalıştıklarını beyan etmesidir. Ancak araştırmada işin kapsamı ile ilgili sorulara gelen detaylı cevaplardan anlaşıldığı üzere katılımcılardan beklenen işler ve katılımcıların yerine getirdikleri hizmetler gerçekten çok fazladır. Buna göre, yapılan işlerin kapsamı ve çokluğu ile çalışma süreleri ve uzunluğu birbirleriyle uyumludur.

Aylık ücretlere bakıldığında otuz katılımcının Türk Lirası üzerinden aylık 2000 TL ile 3200 TL arasında ücret aldıkları ve geri kalan altı katılımcının ise döviz bazında aylık 400 ile 600 ABD Doları arasında değişen ücretler aldıkları görülmüştür. Türkiye’de yasalarda her ne kadar ev işçisinin aldığı ücretten kesinti yapıp yapılamayacağına ilişkin bir husus bulunmasa da katılımcıların hepsinin konaklama, yeme-içme, temizlik ve hijyen giderleri işverenlerince karşılanmakta olup alınan aylık ücretlerden herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

Erdoğan ve Toksöz’e (2013: 11) göre ev işlerinde ücret piyasada oluşmakta firmalar aracılığıyla sigortalı olarak işe yerleştirmede göçmen kadınlar asgari ücretten çalıştırılmakta, tanıdıklar aracılığıyla iş bulunması halinde ise sigorta yaptırılmadığı için aylık ücret daha yüksek olabilmekte ve yabancı işçiler, yerlilere göre daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmektedirler. Tezin saha araştırmasında ise ücretin belirlenmesinde sigortalılıktan ziyade işveren ve çalışan arasında yapılan ilk pazarlığın etkili olduğu görülmektedir. Zira tezin saha çalışmasında, sigortalı çalışan yabancı uyruklu ev işçilerinin aylık 500\$ ile 550\$ arasında veya 2500 TL ile 3200 TL arasında ücret aldıkları ve birçok sigortasız çalışandan daha yüksek aylık ücrete sahip oldukları saptanmıştır.

ILO C-189 nolu sözleşmenin 11.Maddesine göre her üye ülke, asgari ücret uygulaması kapsamında olan yerlerde, ev işçilerinin asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları için gerekli tedbirleri almak ve ücretlerin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin belirlenmesini sağlamak durumundadır. Türkiye her ne kadar ILO C-189 nolu sözleşmeye taraf olmasa da, e-devlet üzerinden çalışma izni başvurusunda göçmen işçiye verilecek ücret için “Asgari Ücretten Az Olamaz” ibaresi yer almaktadır. Başka bir deyişle Türkiye’de ev işçileri, ulusal

düzeyde uygulanan minimum asgari ücret kapsamında yer almakta ve yabancı ev işçileri de asgari ücretten daha yüksek ücretlendirilmek zorundadır. Tezin saha araştırmasında katılımcıların aylık ücretlerinin, araştırmanın yapıldığı 2019'da 2660 TL (veya 466 ABD Doları, Kasım 2020'deki döviz kuru nedeniyle ise 3569 TL) civarında olduğu saptanmıştır. Araştırmanın yapıldığı 2019 yılında minimum net asgari ücretin 2020 TL olduğu göz önüne alındığında araştırma kapsamında karşılaşılan çalışanların ortalamasının minimum asgari ücretten yüksek olduğu görülmektedir. Her ne kadar aylık alınan ücret minimum asgari ücretten yüksek olsa da yabancı uyruklu çalışanlar tarafından yapılan işler ve çalışma süresi göz önüne alındığında alınan ücretin aslında yetersiz olduğu gözden kaçmamalıdır.

Tezin saha çalışmasında aylık alınan ücretin yanı sıra katılımcılardan yirmi yedisine 20 TL – 70 TL arasında değişen haftalık izin parası verildiği, genelinin ise 50 TL aldığı ve bazı işverenlerin özel günlerde (doğum günü, bayram vb) çalışanlara hediye verdiği saptanmıştır. Yasal çalışma süresinden fazla çalışılsa da, fazla mesai ücreti ne işverenin ne de çalışanın gündeminde yer almaktadır. Yapılacak iş karşılığında alınacak ücretin aylık olarak alınmasına ilk işe başlarken karar verilmiş olması yabancı işçinin fazla mesai ücretini gündemine almamasına yol açmaktadır.

Katılımcıların biri hariç tümü aylık ücretlerini elden ve imzasız almaktadır. İmza karşılığı ücret alma ile geç ücret alınması veya düşük ücret alınmasının önüne geçilmek istenilse de Türkiye'de çalışma kapsamında yabancı uyruklu çalışanların hiçbirinin mevcut işlerinde geç veya düşük ücret almadıkları, hatta bazılarının ihtiyaç duymaları halinde işverenlerince erken ücretlendirildikleri görülmüştür.

Ücret artışı katılımcıların mevcut işlerinde çalışma süresinden etkilenmekte olup çalışanın genellikle çalışma süresinin en az bir yılı aşması durumunda işveren ile ücret artışını konuştuğu tespit edilmiştir. Ücret artışı işverenin inisiyatifinde yapılmaktadır. Ayrıca ABD doları bazında ücret alan yabancı uyruklu ev işçilerinin döviz kurundaki dalgalanmadan dolayı ücretlerinde (TL cinsinden) kendiliğinden ücret artışı olduğu görüşü işveren tarafından dillendirilmekte ve çalışan tarafından da bu durum kabullenilmektedir.

Saha uygulamasının yapıldığı tarih göz önüne alındığında katılımcıların Türkiye'deki döviz kurunda meydana gelen yükselmeden olumsuz yönde etkilendikleri görülmüştür. Bu etkilenmenin en büyük kanıtı daha önce dolar bazında ücret alan bazı katılımcıların

ücretlerinin azaltılmış, sabitlenmiş veya TL'ye çevrilmiş olmasıdır. Ayrıca bir diğer önemli kanıt ise temizlik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi işlerde çalışan kadınlar 2011 yılında yaklaşık 300-800 \$ arası maaş alırken (Toksöz ve Ünlütürk, 2011: 166), 2014 yılında alınan ücretin 400-800 \$ olması (Akalin, 2014: 142) ve 2019 yılında bu tezin saha çalışmasında ise aylık ücretlerin 400\$-600\$ arası olmasıdır. Başka bir deyişle, ABD doları kurunda 2017 ve 2018'te görülen dalgalanmalar ile yabancı uyruklu ev işçilerinin ücretlerinde göreceli olarak azalmalar olmuştur. Yabancı çalışanların ülkelerine ABD doları olarak para gönderdikleri düşünüldüğünde Türkiye'deki döviz kuru değişikliklerinden etkilenmeleri kaçınılmazdır. Ücretlerinde ABD dolarından TL'ye geçiş sağlayanlar ücretlerinin azaldığını belirtmeler de iş bulmanın zorluğu ve işverenin de döviz kurundaki değişimden olumsuz etkilendiğini düşünmeleri, önerilen miktarı kabullenmelerinde etkili olmuştur.

Haftalık izin süresi 6 saat ile 24 saat arasında değişmekte olup katılımcıların yarısı 12 saat haftalık izin kullanabilmekte, yasal izin süresi olan 24 saat haftalık izni kullanan kişi sayısı ise altı ile sınırlı kalmaktadır. Bakılan kişinin çocuklarının ilgilenip ilgilenmemesi ve bakılan kişinin sağlık durumu izin kullanım süresini olumsuz etkilemektedir. İşverenin çocukları izin gününde işveren ile ilgilenebiliyorsa veya bakıma muhtaç kişi kendini idare edebiliyorsa yabancı çalışan haftalık iznini rahatlıkla kullanabilmektedir.

Ücret artışında olduğu gibi yıllık izin kullanımı da mevcut işyerinde çalışma süresi ile ilişkilidir. Çalışma süresi bir yılın üzerinde olan çalışanlar işverenleri ile yıllık izin konusunu konuşabilmektedir. Bakılan kişinin sağlık durumu, izin zamanında çalışanın yerine kimin görev alacağı ile çalışanın kayıtlı çalışıp çalışmadığı yıllık izin kullanımını ve süresini etkilemektedir. Katılımcılardan on yedisinin yıllık izni bulunmamakta, ikisinin 14 gün, birinin 15 gün, on ikisinin 1 ay ve ikisinin 2 ay yıllık izni bulunmaktadır. Akalin'ın (2014: 144) çocuk bakımında çalışan göçmen kadınların yaz aylarında 10 gün yıllık izin kullanabildikleri yönündeki tespitle uyumlu olarak saha çalışmasındaki katılımcılardan çocuk bakımını üstlenen yabancı uyrukluların yıllık izinlerini kullanabildikleri saptanmıştır.

Yıllık izin kullanan yabancı uyruklu çalışanlar yerlerine akraba veya arkadaşlarını bırakmakta veya işverenin izinli olduğu dönemde izinlerini kullanmaktadır. Yıllık izin bulunmama nedenleri arasında kayıt dışı çalışıyor olmak ve mevcut işte çalışılan sürenin bir yıldan az olması yer alırken izin için harcanacak para (uçak bileti vb) ve izin döneminde işe bakacak kişi bulunmaması izin kullanmama nedeni olmaktadır. Kayıtlı çalışan ve izin

kullanamadığı için izin parası alan bir kişi bulunmaktadır. Bu kişi kayıtlı çalışmadan doğan yasal haklarını bildiği için işvereninden izin parasını talep etmiştir.

Dini, resmi bayramlarda ve tatillerde yabancı çalışanların izin hakları olmasına rağmen araştırmada karşılaşılan hiçbir katılımcının dini ve resmi bayramlar ile resmi tatillerde izni bulunmamaktadır. Bu durum işverenin ve çalışanın bu konuda bilgi sahibi olmaması ve bakıma muhtaç kişi(ler)e izin döneminde bakacak kişinin bulunamamasından kaynaklanmaktadır.

Saha çalışmasındaki bulgulara göre yıllık izin kullanırken yerine kendisinin tanıdığı veya şirket ya da işveren tarafından yerine biri bulunan katılımcıların, izin dönüşü iş kaybetme kaygısı yaşamadıkları görülmüştür. Mevcut işin izin sonrası kaybetme kaygısının düşük olmasının nedenleri arasında izin dönemi bakan kişilerin geçici olması, geçici gelen kişinin kötü çıkması veya kayıtlı bir şekilde çalışılıyor olması yer almaktadır.

Yapılan işin kapsamı, alınan ücret, çalışma süresi, haftalık izin süresi ve yıllık izin kullanmama göz önüne alındığında şaşırtıcı bir biçimde katılımcıların büyük çoğunluğu çalışma koşullarından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların çalışma koşullarından memnun olma nedenleri arasında köken ülkede çalışılması durumundan daha fazla para kazanılması yer almaktadır. ABD Doları kurunda meydana gelen dalgalanma sonrasında TL bazında ücret alan katılımcılar her ne kadar aldıkları ücretin azaldığını belirtse de, hâlâ köken ülkede çalışmaları durumunda elde edecekleri gelirden daha fazlasını hatta köken ülkede üniversite mezunu olan ve itibarlı bir işte çalışan kişiden daha fazla kazanmaktadırlar. Bu durumu bir katılımcı şu şekilde ifade etmiştir: “...*Bir de orada maaş az. Üniversiteyi bitirip bankada çalışan bir Özbek’in aldığı maaşı ben burada evde bakım, ev işi ile kazanıyorum.* (Görüşme 36)” Katılımcıların çalışma koşullarından memnun olma nedenleri arasında dile getirilmemiş olsa da görüşmeler sırasında verilen tepkiler (gülme, memnuniyet) göz önünde bulundurulduğunda Türkiye’ye gelme amacı ve bu amacı gerçekleştirme durumu da yer almaktadır. Köken ülkede ev almak için Türkiye’ye gelen bir yabancı uyruklu katılımcı gülerken ülkesinde bir ev aldığını şimdi ikinci bir ev almak için para biriktirdiğini belirtmiştir. Diğer bir ifadeyle yabancı uyruklu çalışanlar her ne kadar yapılan işin kapsamından, çalışma saatlerinin uzunluğu ve izin (haftalık, yıllık) kullanım sürelerinin kısıtlılığından şikâyet etseler de mevcut işte çalışma koşullarından memnundurlar.

Saha çalışmasında karşılaşılan göçmen ev işçilerinin tüm olumsuzluklara rağmen Türkiye’de zor şartlarda evde bakım hizmetinde çalışmaya devam etmelerinin bir diğer nedeni ise psikolojik olabilir. Köken ülkede kazanamadığı parayı Türkiye’de kazanıp ülkesindeki ailesine gönderen, oradaki çocuklarını üniversitede okutan, kendi ülkesinde ev alan bir göçmen ev işçisi; Türkiye’den ülkesinde döndüğünde gördüğü/göreceği itibar nedeniyle memnun olmaktadır. Yatırım yaptığı üniversiteli çocuğunun ileride mezun olup iyi bir iş bulacağı temennisi, yaptıracığı veya satın alacağı evinde ileride huzurlu günler geçireceği hayali veya ülkesindeki saygın bir meslekte çalışandan daha fazla elinde para olacağı ve rahat edeceği düşüncesi nedeniyle göçmen işçiler Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışmaya devam etmektedirler. Her ne kadar Türkiye’de düşük statülü ve zor işlerde çalışsalar da, köken ülkeye döndüklerinde kazandıkları para veya üniversiteli çocukları ya da güzel evleri nedeniyle saygın davranış görmekte oldukları itibar; göçmen ev işçilerinin bir nevî sınıf atlama çabalarının karşılık bulmasıdır. Bu nedenlerden dolayı bize şaşırtıcı gelse de göçmen işçiler tüm zorluklara göğüs gererek evde bakım işlerinde çalışmaya devam etmektedirler.

Akalın’ın (2014: 146) çalışmasında ESB ülkelerinden gelen kadınların Türkiye’de ev işlerinde ve evde bakım alanında çalışmayı birkaç yıl daha sürdürmeyi düşünme nedenleri arasında “para biriktirme arzusu, borçlarını kapatma isteği, çocuklarının eğitim masraflarını karşılama ve memlekette ev alma isteği” yer almaktadır. Katılımcıların Türkiye’ye geliş nedenleri ile gelecekte Türkiye’de bu sektörde çalışmaya devam etme düşünceleri de birbirleriyle uyumludur. Buna göre köken ülkedeki üniversite eğitimini yarıda bırakıp burada evde bakım işinde çalışarak para kazanmak isteyen genç yaştaki yabancı uyruklu ev işçileri, ülkelerine geri döndüklerinde burada kazandıkları para ile üniversite eğitimlerini tamamlamayı düşündüklerini beyan etmişlerdir. Öte yandan, çocuklarının geleceği için para kazanmak üzere Türkiye’ye geldiğini ifade eden küçük yaşta çocuğu bulunan yabancı uyruklu ev işçileri kısır bir döngünün kurbanı olarak Türkiye’de çalışmaya devam etmek veya tekrar Türkiye’ye gelmek durumunda kalabilirler. Zira küçük yaştaki çocukları büyüyen bu ev işçileri, çocuklarının paralı olan üniversite eğitimlerini karşılamak durumundadır. Bir katılımcının “*baktığı yaşlının ölmesi durumunda ülkesine döneceğini ve artık kendisinin torunlarına bakacağını, çocuklarını ise ev işçisi olarak çalışmaları için Türkiye’ye göndermeyi düşündüğünü*” söylemesi son derecede ilginçtir. Bu durum, yabancı uyruklu ev işçileri bağlamında evde bakım işinin “*nesilden nesile aktarılan*” bir işe dönüştüğünü göstermektedir. Katılımcılardan gelecekte 10-15 sene daha bu sektörde

çalışabileceğini ifade edenlerin yanı sıra, çocuk bakımında değil de yaşlı bakımında çalışmak istediğini söyleyenler ile Türkiye’de sertifikalı eğitim alarak bu işte nitelik kazanmak istediğini söyleyenlerin sayısı da azımsanmayacak düzeydedir.

Aslında, köken ülkedeki şartlar değişmediği sürece nesilden nesile aktarılan veya kuşaklar arası transfer edilip öğrenilen bir çalışma biçimi olarak “göçmen ev işçiliği” devam edecektir. Türkiye’de çalışıp para biriktirip ülkesinde yatırıp yapıp veya ev alıp statü atlaya bile, bu göçmen işçilerin ailesinde, akraba çevresinde, tanıdık komşu ve hemşerilerinde benzer şekilde bir toplumsal hafıza oluşacak ve Türkiye’de göçmen olarak çalışılması hususu hep akıllarda olmaya devam edecektir. Bu bağlamda, o köken ülkelerden kaynaklanan ev işçisi kadın göçü devam edip sürecektir, ta ki Türkiye’de çalışmanın fayda ve maliyetlerinin köken ülkede kalmaktan daha az cazip oluncaya kadar. Bu nedenle, ülkesel şartların devamlılığı veya değişimi de “nesilden nesile” aktarılan göçmen ev işçiliğinin nedenleri arasındadır.

Araştırma kapsamında görüşülen bir katılımcı hariç tüm katılımcılar yaşadıkları ortam ve sunulan imkânlardan memnun olup büyük çoğunluğunun ayrı odasının bulunduğu, rahatlıkla banyo ve tuvaleti kullanabildiği, TV izleyebildiği, yeme-içmede sorun yaşamayıp istediğini yiyebildiği ve köken ülkedeki çocukları ve akrabaları ile rahatlıkla telefon görüşmesi yapabildiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte yabancı uyruklu çalışanların işverenin izin vermesi durumunda evdeki interneti kullandığı, köken ülke ve Türkiye’deki arkadaşları ile Whatsapp üzerinden gün içerisinde rahatlıkla görüşebildikleri, işveren tarafından telefon görüşmesine sınır konulmadığı görülmüştür.

Tezin saha çalışmasındaki katılımcılardan onunun hem çalışma hem de oturma izinleri bulunmakta, on üç katılımcının ise oturma izni olup çalışma izni bulunmamakta, on üç katılımcının ise ne çalışma izni ne de oturma izni bulunmaktadır. Türkiye’de yasal olarak oturma izni bulunan kişiler izin işlemleri için gerekli paranın çok olması, işlemleri bilmemeleri, işverenin izin vermemesi veya aracı şirketlerin yanlış yönlendirmeleri sonucunda kayıt dışı çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Çalışma kapsamında kayıtlı çalışanların bir kişi hariç izin işlemlerinin işveren tarafından masrafı ödenerek yapıldığı görülmüştür. Yabancı uyruklu çalışanların büyük çoğunluğu turist vizesi ile ülkeye gelmekte oturma izni alabilmek için işverenin adresi, akraba/tanıdık adresi veya şirket aracılığı ile ücret karşılığı adres gösterdiği görülmüştür. Oturma izni için şirket vasıtası ile

adres bulunması durumunda, izin parası ile birlikte ödenecek para miktarı arttığı için çalışanlar oturum izni almamayı tercih etmektedir. Yabancı uyruklu çalışanlar maalesef çalışma ve oturma izinlerinin nasıl, ne şekilde ve ne zaman alınması gerektiği ile ilgili doğru bilgilendirmeden yoksundurlar. Aracı şirketler çalışanları zaman zaman doğru yönlendirmemekte, işveren çalışma izni veya oturma izni almaya izin vermemekte bu da yabancı çalışanların mağdur olmalarına yol açmaktadır. Katılımcıların geneli çalışma ve oturma izinlerinin işveren tarafından yapılması gerektiğini, bir kısmı işveren ile birlikte yapabileceğini, bir kısmı da kaçak durumda olmamak için kendileri tarafından yapılabileceğini beyan etmişlerdir. Diğer taraftan 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa göre verilen çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, 6458 sayılı Kanunun 27'nci maddesi uyarınca ikamet izni yerine geçer. Başka bir deyişle oturma izni almaksızın doğrudan çalışma izni alınması halinde oturum izni de alınmış olmaktadır.

Kayıtlı olarak çalışmak, korkusuz bir şekilde Türkiye'de yaşayabilmek ve hastalanma halinde doktora gidebilmek için öncelikle yabancı uyruklu çalışanların oturma ve çalışma izinleri konusunda doğru bilgilendirilmeye ihtiyaçları vardır.

Katılımcılardan bir kişi hariç geri kalan otuz beş katılımcı mevcut işlerinde kötü muameleye maruz kalmadığını belirtirken; dört kişi ise eski işyerinde aşağılanma, evden kovulma, bazı yemekleri yemeye izin verilmeme, banyo yapılmasına sınır konulma gibi davranışlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Kötü muameleye maruz kalınması durumunda -kayıt dışı çalışılmasından dolayı- şikâyet mekanizmasının kullanılmadığı, ya işten ayrılmanın tercih edildiği ya da bakımı yapılan kişinin hastalık durumu dikkate alınarak yapılan kötü davranışın kabullenildiği veya çalışmaya olan ihtiyaçtan ve iş bulmanın zorluğundan dolayı çalışmaya devam edildiği saptanmıştır. Sonuç olarak, hem işten ayrılma hem de işe devam edilmesi durumunda kayıt dışı çalışanın mağduriyetinin devam ettiği görülmektedir.

Katılımcılardan onu eski işyerlerinde maaşının eksik ödenmesi veya verilmemesi durumunu yaşamıştır. İşverenlerin, işi bırakan yabancı uyruklu çalışanların zaman zaman gerekçe göstermeden çalıştıkları güne karşılık gelen ücretini ödemedikleri bazı durumlarda gerekçe göstermeden eksik verdikleri bazen de inanılması zor gerekçeler (Türkçe konuşmayı öğrettim, yemek yapmayı öğrettim gibi) göstererek eksik ödedikleri görülmüştür. Çalışanlar, kaçak konumda oldukları ve sınır dışı edilme korkusu ile şikâyet

mekanizmalarını kullanamamaktadırlar. Ancak kimi çalışanlar bunu aldıkları hediyelerin karşılığı olarak değerlendirmekte, kimileri ise işverenin içinde bulunduğu durumu düşünerek az ücret almayı kabullenme yolunu seçmektedirler.

Literatürde yapılan çalışmalara göre yabancı uyruklu çalışanların pasaportlarına işverenlerince veya aracı şirketler tarafından el konulmaktadır (Erdem ve Şahin, 2008; Toksöz ve Ünlütürk, 2011; Akbıyık, 2013 ve Akalın, 2014). Tezin saha çalışmasında ise hiçbir katılımcının mevcut işlerinde pasaportuna işverence veya şirket tarafından el konulmamış olup sadece iki katılımcının pasaportuna eski işverenlerince el konulmuş ve bir süre sonra geri verilmiştir.

Araştırmada katılımcıların hiçbirinin tacize uğramadığı tespit edilmekle birlikte bazı katılımcıların tanındıklarının tecavüze uğrama, kaçırılma, hamile bırakılma gibi tehlikeli durumları yaşadıkları görülmüştür. Kayıt dışı çalışmanın yanı sıra Türkiye’den sınır dışı edilme korkusu, ödenecek ceza parası ve taciz sonrası köken ülkeye dönme durumunda yaşanılacak dışlanma göz önünde bulundurulduğunda taciz mağduru kişiler sessiz kalarak ya ülkelerine dönmekte ya da başka bir iş bulup Türkiye’de çalışmaya devam etmektedirler. Kaçak konumda olsalar bile kişilerin yasalar karşısında insanca yaşama hakları olduğu ve bu gibi durumlarda nasıl davranmaları gerektiği konusunda muhakkak bilgi paylaşımında bulunulmalıdır. Yaşanılan bir tecavüz tehlikesi vakasında aracı şirketin işvereni polise şikâyet edeceğini belirtmesi işe yaramış ve mağdur kurtulmuştur. Bu durum, aracı şirketlerin kayıtsız olsalar bile işveren ve işçiyi arayıp güvende olup olmadıklarını kontrol etmelerinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırma da on altı katılımcının sağlık güvencesinin bulunmadığı, yirmi katılımcının sağlık güvencesinin bulunduğu, dokuzunun sağlık güvencesinin işverenlerince yapıldığı, geri kalanın ise kendileri tarafından yapıldığı görülmüştür. Sağlık güvencesi bulunan katılımcılar rahatlıkla doktora gidebilmekte ve tedavi görebilmekte iken sağlık güvencesi olmayan katılımcılar ise rahatsızlıklarının boyutuna göre işverenleri tarafından özel hastanelere götürülerek -masrafi işverence karşılanmak üzere- tedavi ettirilmektedirler. Sağlık güvencesi olmayan yabancı uyruklular ayrıca, hastalanmamaya özen göstermekte; bunun için de genellikle köken ülkeden getirdikleri ilaç, vitamin ve bitkisel çayları kullanmakta ve zaman zaman da işverenleri tarafından verilen ilaçları kullanmaktadırlar. Diğer taraftan, yaşlı bakımında görev alan bazı yabancı uyruklular, bakımlarını yaptıkları

kişilerin ilaçlarını almak için sağlık kuruluşları ile temas halinde bulunduklarından dolayı - kendileri kayıt dışı olmalarına rağmen- baktıkları kişilerin sağlık güvenceleri üzerinden kendileri için ilaç alabilmektedir.

Yabancı uyruklu ev işçisi kadınlar, doktora gidemedikleri için hastalanmamaya özen göstermekte bu durumda hastalık izni de kullanmamaktadırlar. Hastalandıkları zaman işveren ile ilişkilerinin yakınlığına ve bakımını yaptıkları kişinin durumuna göre dinlenebilmektedirler. Hastalandığı zaman dinlenme imkânı bulunan katılımcıların ücretlerinde herhangi bir kesintinin olmadığı görülmekle birlikte bir katılımcının kullandığı bir gün hastalık izninin ücretinden işverence kesildiği görülmüştür.

Kaşka'ya (2005: 51) göre “Hasta Hakları ve Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliği” ile kâğıtsız göçmenler bile sağlık hizmeti alabilirler ancak uygulamada Türkiye’de belgesiz (kayıt dışı) göçmenlerin sağlık hizmeti alabilmesi çok zor olup göçmenlerin bu hizmeti alıp almamaları görevlilerin iyi niyetine bağlıdır. Koruma altındaki mültecilerin ve sığınmacıların dahi kısıtlı haklara sahip olduğu Türkiye’de kâğıtsız (belgesiz) göçmenler sosyal haklar ve hizmetlerin tamamen dışına itilmektedirler. Bu göçmenlerin, sosyal hizmetler bir yana hayati öneme sahip sağlık hizmetine dahi erişimleri bulunmamaktadır. Aslında acil sağlık hizmetlerine erişim herkes için evrensel yasal bir hak olarak tanımlanmasına rağmen Türkiye’de çoğu zaman sınır dışı edilme korkusundan dolayı sağlık hizmetlerine erişememektedirler. Nitekim hastane yönetimleri ücretin ödenemediği durumlarda ve hatta acil servislerden yapılan girişlerde bile kâğıtsız göçmenleri polise şikâyet etmekte veya rehin tutabilmektedirler (Coşkun, 2017: 1308).

Bu kâğıtsız göçmenler, kadın olmaları durumunda daha fazla mağduriyet yaşamaktadırlar. Bu göçmen kadınlar için sağlık; ancak yüksek fiyatlarla erişilebilen bir hizmete dönüşmektedir çünkü bazı özel ya da kamu hastanelerinde pasaport göstermek yeterli olsa da yasal ücretlendirme ile turistlerden ve ‘yabancılardan’ standart hizmet bedellerinin üç katı ücret talep edilmektedir (Coşkun, 2017: 1309). Nitekim bu tezin saha çalışmasında da, sağlık güvencesi olmayan göçmen kadınlar sağlık hizmetlerinin ve tedavi masraflarının pahalı olmasından yakınmışlardır. Bu fiyat artışında, hastane çalışanlarının bu göçmen kadınların “yabancı olduklarını” bilmelerinin ve mutlaka hastaneye ödeyecek paraları olduklarına inanmalarının da etkisi olabilir. Göçmenler çoğunlukla, işyerlerinin

sağlıksız şartlarında, uygunsuz bölümlerinde yatmakta, hastalandıklarında ya da kazalara maruz kaldıklarında da şikâyetle bulunamamaktadırlar (Erdem ve Şahin, 2008: 72).

Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016: 28), sigorta ve izinlere ilişkin isteğin yerli işgücü arzın en temel isteği olduğunu buna karşın yabancı işgücünün en önemli isteğinin ise ücret ve saygı görmeye ilişkin olduğunu tespit etmişlerdir. Her ne kadar bu tezin saha araştırmasında yabancı uyruklu ev işçilerinin yüksek ücret ve iyi muamele beklentileri olsa da, asıl istediklerinin “Türkiye’de korkusuz bir şekilde yaşayıp çalışmak” ve “sağlık imkânlarından yararlanabilmek için kayıtlı olarak çalışmak” olduğu saptanmıştır. Diğer bir deyişle; kayıtlı olarak çalışmak, çok para kazanmanın önünde bir istek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Evde bakım işinde çalışan yabancı uyruklular kayıtlı çalışmanın veya sağlık hizmetlerinden yararlanmanın işverenin sorumluluğunda olması ve tüm izinlerin işveren tarafından yapılması gerektiği ve aracı şirketlerin de aldıkları komisyondan dolayı belli oranda sorumluluklarının olması gerektiği görüşündedirler. Sağlık güvencesi ve yasal çalışma izinlerinin işverence yapılması durumunda ücretlerinde düşüş olacağı kanısında bulunan yabancı uyruklu çalışanlar olmakla birlikte, zengin işverenlerin yasal çalışma izni bulunan kişileri güvenilir buldukları için tercih ettiği ve sanılanın aksine bu kişilerin aldıkları ücretin de yüksek olduğu görüşünde olanlar da vardır. Bu durum da yabancı uyruklu çalışanların sosyal güvenlik hakları hakkında eksik veya yanlış bilgiye sahip olduklarının bir kanıtıdır. Zira AÇSHB’nin yayımladığı örnek sözleşmede belirtildiği ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunun 22.2 Maddesi gereğince işveren tarafından yabancı uyruklu ev işçisinin sosyal güvenlik yükümlülükleri karşılanmak zorundadır.

Tezin saha araştırmasında yapılan işin boyutu göz önünde bulundurulduğunda ne işverence ne de çalışan tarafından iş sağlığı ve güvenliği dikkate alınmamaktadır. Yaşlı ve hasta bakımında görev alan bazı çalışanlar, hastanın özel bakımı sırasında omzunu veya belini incitmiş, bu durumunda rahatsızlığın boyutuna göre işveren tarafından tedavi ettirilmiş veya çalışan kendi kendini tedavi etmeye çalışmıştır. Yabancı uyruklu çalışanların yaşadıkları iş kazasının boyutu iş yapamama noktasına geldiğinde ise işverence herhangi bir tazminat ödenmeden işine son verilmekte, bazen işverenin iyi niyetine bağlı olarak tedavisi işverence yaptırılmakta, aksi durumda ise yabancı uyruklu çalışan tedavi masraflarını kendi karşılamak zorunda kalmaktadır.

Herhangi bir iş kazası geçirme durumunda ise yabancı uyruklu çalışanların kayıt dışı olmaları, şikâyet edememelerine ve tazminat alamadan işlerine son verilmesine neden olmaktadır. Bazı durumlarda işveren, yabancı uyruklu ev işçisinin işine son verirken kazanın gerçekleştiği ayın içinde çalışmadığı günlerin maaşını da vermektedir. Bu durum yabancı çalışan tarafından iyi niyet olarak algılanmaktadır çünkü etrafında çok daha kötü durumlarla karşılaşan göçmen ev işçilerini görmektedir. Nitekim tezin saha çalışmasında da iş kazası geçiren bir yabancı uyruklunun işine işveren tarafından bir aylık ücreti ödenerek hemen son verilmiş eşi tarafından bakılmak zorunda kalan yabancı uyruklu çalışan kadın aralıklarla işverence ziyaret edilmiştir. Bu durum yabancı uyruklu çalışan tarafından iyi niyet göstergesi olarak algılansa da aslında işveren iyi niyet göstergesinden daha fazlasını yapmak ve tazminat ödemek ile sorumludur. Kayıt dışı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği haklarından nasıl ve ne şekilde yararlanacağı net olmamakla birlikte bu konunun yabancı uyruklu çalışanlar bağlamında da ele alınması gerekmektedir.

Yabancı uyruklu çalışanların köken ülkelerindeki emeklilik hakları ve sağlık sigortası uygulamaları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Özbekistan vatandaşı olan katılımcıların ülkelerinde sağlık hizmeti bedava verilmekte iken diğer ülkelerde olduğu gibi emeklilik için prim ödemeleri ve emeklilik için belli bir yaşı doldurmaları gerekmektedir. Diğer ülke vatandaşları köken ülkelerinde sağlık hizmetinden yararlanabilmek için sigorta primi ödemek zorundadırlar. Katılımcılardan dördünün ülkesinde hem emeklilik hakkı hem de sağlık güvencesi bulunmakta, biri ise ülkesinde emekli olmuştur. Otuz iki katılımcı ise ülkelerinde emeklilik primi ödemedikleri için emeklilik hakkından şu an yararlanamamaktadır. Bunlardan üçü ülkelerindeki sağlık hizmetlerinden para ödeyerek yararlanabilmekte, onunun ülkesinde sağlık hizmeti bedava verilmekte, on dokuzu ise ülkelerinde sağlık hizmetinden sağlık sigortası yaptırmadıkları için yararlanmamaktadır. Yabancı uyruklu çalışanlardan bazıları ise Türkiye'deki çalışma sürelerinin, ülkelerinde emeklilik haklarına sayılmasını istemektedirler.

Türkiye'de yabancı uyruklu çalışanların kayıtlı olarak çalışabilmeleri için son yıllarda yasal bazı düzenlemeler yapılmakla birlikte işverenin ve çalışanların yapılan bu değişikliklerden haberdar olmadıkları için özellikle yabancı uyruklu ev işçilerinin mağdur olduğu, kayıtlı çalışan sayısına ise istenilen oranda ulaşılamadığı görülmüştür. Bu bağlamda çalışanın sosyal güvenlik uygulamalarından ve yasal izinler hakkında doğru bilgiye erişmesi haklarını savunmasında olmazsa olmazdır. Tezin saha çalışmasında yabancı uyruklu

çalışanların tamamının -kayıtlı çalışanlar da dâhil olmak üzere- sosyal güvenlik haklarını bilmedikleri ve bunu en güvenilir yol olarak sırasıyla resmi kurumlar, işveren ve aracı şirketlerden öğrenmek istedikleri tespit edilmiştir. Yabancı uyruklu çalışanların sosyal güvenlik ve yasal haklardan mahrum olmalarının sebepleri arasında dil bilmeme ve işveren ile aracı şirket tarafından doğru yönlendirilmeme yer almaktadır. Bu nedenle, başta yabancı uyruklu çalışanlar olmak üzere sektördeki aracı şirketlerin ve işverenlerin sosyal güvenlik ve yasalar hakkında doğru şekilde bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Tezin saha çalışmasında görüşülen yabancı uyruklu çalışanların hiçbirisi Türkiye’de bulunan ev işçilerine yönelik Sivil Toplum Kuruluşu (STK) hakkında bilgi sahibi değildir ve gerekmedikçe Türkiye’deki resmi kurumlar ve kendi ülke temsilcilikleri ile temas kurmamaktadır. Nitekim Akalın’ın (2014: 174) çalışmasında Ev İşçileri Dayanışma Sendikasının (Evid-Sen) yardımcı olduğunu söyleyen sadece bir kadın ile karşılaşmış olup bu tezin saha çalışmasında da STK’lar hakkında hiç kimsenin bilgi sahibi olmadığı görülmüştür.

Teknolojinin ilerlemesi ve internet kullanımının artması yabancı uyruklu çalışanların kendileri gibi olan arkadaşları ile sosyalleşmelerine ve yardım ağı oluşturmalarına olanak sağlamıştır. Tezin saha çalışmasına katılan yabancı uyruklu çalışanlar Whatsapp kullanımı ile köken ülkedeki akrabaları ve çocukları ile rahatlıkla görüşebilmekte ve oluşturdukları gruplar ile işe ve yardıma ihtiyacı olan arkadaşlarına destek olmaktadır. Bu uygulamalar sosyal güvenlik ve yasal haklar ile ilgili doğru bilginin paylaşılması için de kullanılabilir.

Tezin saha çalışmasındaki katılımcıların hepsi Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinden gelmelerine rağmen Türkçe konusunda yetkin olmadıklarını, dil nedeniyle ilk başta sıkıntı yaşadıklarını, oturma ve çalışma izni konusunda sıkıntı yaşadıklarını, işverenleriyle birlikte bazen anlaşılmadıklarını ve bu nedenle işin kapsamının genişlediğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak Türkiye’deki veya köken ülkedeki resmi kurumların dil eğitimi vermelerinin faydalı olacağı aşîkârdır.

Karaca ve Kocabaş (2009:167), ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sorunlarını; çalışma sürelerinin uzunluğu, iş yüklerinin ağırlığı, özel hayat mahremiyetlerinin olmayışı, ücretlerin düşüklüğü, sosyal yardımların yokluğu ve iş güvencesizliği, mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, beslenme ve barınma koşullarının yetersizliği, psikolojik-fiziksel taciz olarak

sıralamışlardır. Erdoğan ve Toksöz (2013: 17) ise ev işçilerinin karşılaştıkları sorunları; “iş tanımındaki belirsizlik, çalışma süreleri, ücret koşulları, işverenlerin tutum ve davranışları, işin süreksizliği / güvencesizliği, işçi sağlığı ve güvenliği, sosyal güvence yoksunluğu ve örgütsüzlük” başlıkları altında ele almaktadır.

Bu tezin saha çalışmasında kullanılan soru formunda yabancı uyruklu çalışanların sorunlarının anlaşılabilmesi için farklı sorular sorularak derinlemesine analiz yapılması yöntemine gidilmiştir. Bu bağlamda, saha çalışmasına katılan yabancı uyruklu evde bakım hizmeti veren göçmen kadınların; “işin tanımı ve kapsamındaki belirsizlik, çalışma saatlerinin uzunluğu, ücretlerin yetersiz olması, haftalık izin süresinin kısalığı, döviz kurundaki artışların ücretleri olumsuz olarak etkilemesi, kayıt dışı çalışmak zorunda kalınması, oturma ve çalışma izinleri konusundaki bilgisizlik ve yanlış bilgilendirilme veya yönlendirilme, izinlere başvuru maliyetlerinin yüksek olması, kötü muamele, sınır dışı edilme korkusu, sağlık güvencesinin olmaması nedeniyle doktora / hastaneye hiç gidememe ve muayene olma ile tedavi masraflarının yüksekliği, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmaması, dil bilmeme, memlekete ve geride bıraktıkları çocuklara ve akrabalara duyulan özlem” gibi sorunları olduğu saptanmıştır.

Tezin saha çalışmasına katılan yabancı uyruklu çalışanların sosyal yardım olanaklarından faydalanmadıkları, herhangi bir mesleki, hukuki veya dil eğitim ile gelişim kursu almadıkları, yaşadıkları psikolojik travmalara karşı destek almadıkları, kayıtlı olarak istihdam edilmedikleri, sağlık güvencelerinin olmadığı, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun oldukları, işe girmeden önce veya işten çıkarıldıklarında barınma olanaklarının olmadığı, çalışma süreleri ve işin kapsamı göz önüne alındığında aileleri burada olsa bile aile birlikteliklerinin olmadığı ve kötü muamele karşısında şikâyet mekanizmalarının çalıştırılmadığı tespit edilmiştir.

Tezin saha araştırmasında görüldüğü üzere Orta Asya Türk Cumhuriyetleri kökenli ev işçisi göçmen kadınlar arasında sıkı ağlar olduğu, tespit edilmiştir. Birbirlerine yardım eden, zordaki arkadaşlarını kendi aralarında para toplayıp memlekete gönderen, hastalandıklarında yardımlaşan, tatile giden arkadaşının yerine çalışan ve sosyal medya grubu kurup iletişim sağlayan bu kadınların ağları kimi zaman onları da mağdur etmektedir. İş bulunmasına aracı olduğunda para ödenmesi gerek bu ağlar, kimi zaman ise göçmenlerin kendi aralarında da emek sömürüsüne yol açmakta ve getto kültürünün de egemen olmasına neden olmaktadır.

Buna göre, saha araştırmasındaki bulgular Göç Ağları Teorisini doğrulamaktadır. Göç Ağları Teorisine göre göçmenler arasında işbirliği ve bir ağ olduğu, böylelikle de göç kanallarının kurumsallaşması, süreklilik kazanması, seyahat ile konaklama ve iş bulma süreçlerinde yardımlaşılması gibi durumların ortaya çıkacağı ileri sürülmektedir. Göçmenler, bu ağları kullanarak ülkelerine döviz transfer ederken, bu ağlar aslında sadece göçmenleri değil eski göçmenler ile henüz göçmen olmayan kişileri de birbirine bağlar. Öte yandan, bu göç ağları, göç endüstrisi de oluşturur ki bu endüstride birer sonucu olan iş bulma ajansları ve aracılar, bir yandan göçmenlere yardım ederken, diğer yandan ise onları sömürüp istismar edebilir. Bu ağlar nedeniyle göç kalıcı ve sürekli olup hedef ülkede işgücüne ihtiyaç olmasa da göç devam edebilir. Ağlar sayesinde ayakta kalabilen göçmenler ise zamanla gettolaşmakta ve çalışmak için içinde bulundukları toplumdan da kopmaktadırlar. Ulus-Ötesi Sosyal Alanlar Teorisi ise sosyal ağ teorilerini geliştirerek göçmen ağlarını hazır olarak kabul etmeyip, bu ağların nasıl oluştuğu ve ağların malların, fikirlerin, bilginin ve sembollerin hareketini nasıl sağladığı sorularına cevap arar. Bu bağlamda ulus-ötesi göç göçmenlerin birden çok ülkede aynı anda aktif olabileceklerini anlatırken, bu göçmenlerin geldikleri ülkelerle korudukları güçlü bağları açıklamak için ise ulus-ötesi topluluk kavramı ifade edilir olmuştur. Buna göre, ulus-ötesi ağlar göçmen kadınlar ve özellikle göçmen ev işçileri için daha önemlidir. Faist (2003: 214) ve Parrenas'ın (2001: 78) ulus-ötesi ağa örnek belirttiği üzere Meksikalı ve Filipinli göçmen ev işçisi kadınlar ABD ve diğer ülkelerde evde bakım içinde çalışırken, çocukları ise kendi ülkelerinde anneanneleri, teyzeleri veya diğer akraba kadınlarca bakılmaktadır. Nitekim tezin saha çalışmasında saptandığı üzere ev işçisi göçmen Orta Asyalı kadınların çocukları da genellikle ülkelerinde olup yakın akrabalarınca bakılmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında tezin saha araştırmasının Ulus-Ötesi Sosyal Alanlar Teorisi ile eşleştiği ileri sürülebilir.

Uluslar arası kuruluşların sözleşme ve belgeleri ile ev işçilerinin ve bu işlerde istihdam göçmen kadınların temel haklarının korunması, iş sözleşmesi yapılması, sağlık güvencesi ile iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda gerekli düzenlemelerin yapılması amaçlanmıştır. Kimi eksiklikleri olsa da bu sözleşme ve belgelerin önemi ortadadır. Ancak bunlara taraf olan ve imza koyan ülkelerin uygulamaları kendi inisiyatiflerine terk edilmiş gibi görünmektedir. Ev işçilerinin kimler olduğu ve evde bakımın neleri kapsadığı kimi sözleşmeler ve belgelerde geçse de, ülkelerin kendi ulusal mevzuatlarında konunun bu kadar net olmadığı söylenebilir. Bazı ülkeler ev hizmetlerinde çalışanlar için “özel düzenleme” yaparken, başka ülkeler ise ev hizmetlerinde çalışanlar için “iş kanunlarında” düzenlemelere gitmişlerdir. Kimi ülkeler

ise ev hizmetlerinde çalışanlar için iş kanunlarında düzenleme yapmamakla birlikte bu çalışanları işçi sayarak iş kanunu kapsamına almışlardır. Örneğin Avrupa ülkelerinden bahsedecek olursak Yunanistan, İngiltere, Danimarka, İspanya ve Hollanda’da ev işçileri özel bir kanunun koruması altında bulunmamakta iken; Bulgaristan, Letonya, Litvanya ve Romanya’da ev işçileri genel iş kanunu kapsamında değerlendirilmekte; Polonya’da ev hizmetleri “iş” olarak değil “özel hizmet” olarak görülmekte, İtalya, Belçika, Avusturya, Fransa, Portekiz ve İsveç’te ise ev işçilerinin istihdamı özel toplu anlaşmalarda ele alınmaktadır.

Aslında uluslararası dokümanlar göçmenlerin çalışma haklarını geniş bir şekilde korumaktadır. Fakat yukarıdaki ülke örnekleri özeti bile bu sözleşmelerin birçoğunun kâğıt üzerinde kaldığını göstermektedir. Kimi ülkelerde ücretlendirme ve çalışma saatleri konusunda dahi çok acımasızca davranılırken, az sayıdaki gelişmiş ülkede göçmen işçilerin haklarını korumaya dönük uygulamalar vardır.

Türkiye’de ise ev hizmetlerinin yasal statüsünü düzenleyen birçok ulusal mevzuat olup işin yapıldığı yerin özel hane olması, yapılacak işin hane halkının ihtiyaçlarını gideriyor olması, işverenin yönetimi ve denetimi altında olunması ve işin onun adına yerine getirilmesi ev hizmetlerinin temel özellikleri olarak düşünülmektedir. Süreklilik ve düzenlilik göstermesi, ev hizmeti çalışanı tarafından yapılan işten işverenin maddi kazanç sağlamaması ve yapılacak işin ücret karşılığında yapılması da ev hizmetleri kavramının temel özellikleri arasındadır. Ancak yine de yerel mevzuatta bir karmaşa olup ev hizmetlerinin hangi kanun ile ilişkilendirildiği de tam olarak net değildir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun “4.1.e.Maddesi” ile ev hizmetleri, kanunun uygulama alanı dışında kalmıştır. Diğer yandan ise Yargıtay 9 ve 22.Hukuk Dairelerinin emsal oluşturan kararlarıyla evde hasta bakan hemşire ve çocuk eğiticisi gibi evde hizmet veren kişilerin yaptıkları iş ev hizmeti olarak değerlendirilmemiş ve bu kişiler ile bu tür işler İş Kanunu kapsamında kabul edilmiştir çünkü bu kişiler ev hizmetli olmaktan öte evde sağlık hizmeti veya evde eğitim hizmeti vermektedirler. Öte yandan, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan aşçı, bahçıvan, temizlikçi, hizmetçi, şoför, özel sekreter, özel öğretmen vb. hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukukî ilişkilerde ise Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanır. Buradaki püf nokta, istihdam edilen kişinin hangi amaçla işe alındığı ve evde ağırlıklı (asli) olarak hangi işi yaptığıdır. Bir işçi ev hizmetlerinin (örneğin temizlik) yanı sıra ev hizmetleri dışında başka bir iş (örneğin bekçilik) de yapıyorsa, bu durumda işçinin ağırlıklı olarak hangi

iş yaptığı tespit edilmelidir. Eğer ağırlıklı işin ev hizmetleri dışında başka bir iş (bekçilik) olduğunun tespiti halinde bu işçi İş Kanunu kapsamında sayılmalıdır. Eğer ev hizmetleri (temizlik) daha ağır basıyor (ve bekçilik tali kalıyor ise) İş Kanunu kapsamından çıkarılarak Borçlar Kanuna göre değerlendirilmelidir. Ev hizmetlerinde çalışanların Borçlar Kanunu ile birlikte düşünülmesinin nedeni bu kanunun 418.Maddesinde yer alan “ev düzeni için çalışma” hükmünün olmasından dolayıdır.

Öte yandan, Yargıtay’a göre, ev hizmetlerinde çalışan kişi İş Kanununa tabi olmayan ama aynı zamanda sigortalı olan işçidir. Bu bağlamda, İş Kanunu kapsamı dışındaki işçinin işçilik alacaklarına ilişkin davaları iş mahkemelerinde görülemez, işçilik alacakları için genel mahkemelerde dava açılması uygun görülmüştür. İş Kanununun kapsamı dışında kalan ev hizmetlerinde çalışan kişilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki düzenlemeler çerçevesinde belirlenmekte olup Yargıtay’ın içtihatları da bu yöndedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2.c.Maddesi ile ev hizmetlerinin Kanunun uygulama alanına girmediği belirtilmiştir. Böylelikle ev hizmetleri bu kanun kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin kapsamı dışında kalmıştır. Diğer taraftan ise Borçlar Kanununun 417.Maddesi ile işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Buna göre ev hizmetleri çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin, işverenlerince sağlanması gerektiği düşünülse de bu kişilerin kaza veya meslek hastalığı nedeniyle uğradıkları gelir kaybı ve gider artışı telafi edilememektedir.

Öte yandan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunundaki 6.c.Maddesine göre “ev hizmetlerinde süreksiz olarak çalışanlar” ile ev hizmetlerinde hizmet akdi ile “sürekli çalışmalarına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen sürelerden az olan” ev hizmetlileri yasa kapsamı dışında tutulmuşlardır. Bu kanunda belirtilen “sürekli olarak çalışma” gibi ifadelerin açık olmadığı için pek anlaşılamaması, değişik şekillerde yorumlanması ve farklı uygulamalara neden olması nedeniyle bu alana yönelik ifadelerin yeniden düzenlenmesi gerekmiş ve 2008’de değişikliğe gidilerek bu kanundaki ilgili yerde “Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)” şeklinde bir değişiklik yapılmıştır. Ancak bu değişiklik,

ücretle ve sürekli çalışan ev hizmetlileri dışındaki ev işçilerini sigorta kapsamında tuttuğu ve sürekli çalışma ifadesinden ne anlaşıldığı hâlâ tam belli olmadığı için yetersiz kalmıştır.

Nihayet 2014 yılında 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen bir madde (Ek 9.Madde) eklenerek “1 Nisan 2015 tarihli Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ” yürürlüğe girmiştir. Bu tebliğ ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı konusu son kez detaylı olarak düzenlenmiştir. Bu Tebliğ ile ev hizmetinde çalışanlar ay içinde 10 günden az veya 10 gün ve daha fazla çalışanlar olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Bu Tebliğ, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı için sürekliliğin ne olduğu konusundaki karışıklığı gidermesine rağmen ay içinde 10 gün ve daha fazla veya 10 günden daha az çalışma ölçütü getirmiştir. Bu düzenleme, her ne kadar süreklilik kriterine ilişkin tartışmaları sonlandıracak olsa da, 10 gün ve daha az çalışanları uzun vadeli sigorta kolları bakımından kapsam dışı bırakmaktadır. Söz konusu Tebliğdeki yeni düzenleme ile ayda 10 günden az çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan faydalanırken, 10 gün ve 10 günden daha fazla çalışanlar ise kısa ve uzun vadeli tüm sigorta dallarından yararlanmaktadır. Bu çerçevede 5510 sayılı Kanunun 6.Maddesinin “Sigortalı sayılmayanlar” başlığı ile aynı maddenin ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin (c) fıkrası çelişmektedir. Başka bir deyişle, Tebliğle oluşturulan yeni düzenleme ile 5510 sayılı Kanuna farklı statüde bir sigortalılık durumu getirilmiştir. Öte yandan bu Tebliğ ile 10 günden az süre ile yabancı uyruklu sigortalı çalıştırılmayacağı hükmü getirilmiştir.

Uluslararası belge ve sözleşmelere paralel olarak Türkiye’de de bazı mevzuat düzenlemeleri olduğu düşünülse de bu yeterli bir düzeyde değildir. Diğer taraftan, ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu mu, yoksa Borçlar Kanununa mı tabi oldukları tam netleştirilememiştir. Öncelikle bu karışıklığı açıkça giderecek bir düzenlemeye gidilmelidir. Ev hizmetleri sektörünün devlet eliyle düzeltilmesinin hem ev hizmetleri çalışanları hem de ev hizmetlerini talep edenler (işverenler, çalıştıranlar) açısından önem arz ettiği görülmektedir. Ancak Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ ile getirilen yeni sistemin de yetersiz kaldığı ve ev hizmetinde çalışanların “işçi” olarak tanımlandığı yeni bir düzenleme gerektiği söylenebilir. Bu Tebliğ ile getirilen yeni sistemin etkili olabilmesi, yeni düzenlemelerin ev hizmetinde çalışanlarca yeterince tanınması ve ev hizmeti talep edenlerin (işveren / çalıştıran) denetlenebildiği bir sistemi gerektirmektedir. Ayrıca, ev hizmetlerinde ve evde bakım işinde

çalışan ev işçilerinin kısa ve uzun vadeli olmak üzere hangi sigorta türlerinden faydalanabilecekleri ile iş sağlığı ve güvenliği açısından, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarının hangisinden yararlanacakları ve bu konularda hangi mevzuata tabi oldukları da tartışmaya yer vermeyecek şekilde düzenlenmelidir. Yerel mevzuatın daha açık, anlaşılır ve herkesin anlayabileceği şekilde yapılması, atıf yapılan kanun ve düzenlemelerle birlikte gösterilmesi daha yerinde olacaktır.

Tezin saha çalışması sonucunda nitel araştırmanın sınırlılıkları çerçevesinde yabancı uyruklu çalışanların sosyal güvenlik ve sosyal politika bağlamında yaşadıkları sorunlara çözüm olması amacıyla yasal mevzuat, sosyal güvenlik, sağlık hizmetlerine erişim, örgütlenme ve doğru bilgilendirme başlıkları altında aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

#### **Yasal Mevzuat:**

- 1- Öncelikle evde bakım hizmetleriyle ilgili olarak yasal mevzuatta bir bütünlüğün sağlanması gerekmektedir. Ev hizmetlerinin yasal statüsü tam olarak henüz belirlenememiş olup 4587 sayılı İş Kanunu ile 6098 sayılı Borçlar Kanununda bazı atıflar bulunmaktadır. Yargıtay’ın kimi içtihatları neticesinde adeta el yordamıyla ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu ve Borçlar Kanunu arasındaki ilişkileri zoraki olarak kurulmuştur. Buna göre, bakım elemanları ve refakatçi ile bekçi gibi ev işçileri İş Kanununa tabi olarak düşünülürken aşçı, bahçıvan, temizlik işçisi, hizmetçi ve gündelikçiler ise Borçlar Kanununa tabi olarak değerlendirilmektedir. Ancak bunlar sadece yorumla ulaşılan sonuçlardır. Kısacası, genelde ev hizmetleri çalışanlarının ve özelinde de evde bakım işinde çalışanların tabi olduğu bir kanun yoktur. Bu nedenle, yasal mevzuatta ivedilikle bir düzenleme yapılarak ev hizmetleri ve evde bakım çalışanlarının statüleri netleştirilerek kanun önünde durumları belirlenmelidir.
- 2- Bu kişilerin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile olan ilişkileri de belirsizdir. Bu kanunun, evde bakım işinde çalışan kişilerin iş kazasına uğramaları veya meslek hastalığı geçirmeleri durumunda onları kapsayıp kapsamayacakları da net değildir. Ev hizmetlerinde çalışan işçiler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. Bunun nedeni, Türk Borçlar Kanunun 417.Maddesinde yer alan “işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak” yükümlülüğünün bulunması olabilir. Ancak yukarıda belirtildiği üzere ev hizmetlerinde çalışanların Borçlar Kanununa mı yoksa İş Kanununa mı tabi

oldukları bile belli değildir. Bu nedenle, öncelikle bu hususun netleştirilmesi ve sonrasında ise ev hizmetlerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hususlarının yasal mevzuattaki yerinin belirlenmesi gerekmektedir. Buna ilişkin yasal mevzuat düzenlemelerinin de ivedilikle gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Yasal durumun belirlenmesinin akabinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluğun kimin üzerinde olduğunu belirten maddenin AÇSHB tarafından çalışma izni verilirken imzalanması zorunlu olan sözleşmede yer almasının sağlanmalıdır. Göçmen ev işçisi ve işverenin “iş sağlığı ve güvenliğinin” ne anlama geldiği konusunda bilgilendirilmesi de unutulmamalıdır.

- 3- Yapılacak yasal düzenlemelerin göçmen ev işçilerini kapsayacak şekilde olmasına dikkat edilmelidir.
- 4- Yasal düzenlemeler yapılırken uluslararası sözleşmelere özellikle de ILO C-189 “Ev İşçileri Sözleşmesi” ve 201 sayılı Tavsiye Kararı ile uyumlu olmasına özen gösterilmelidir. Türkiye’nin ILO C-189 ve 201 sayılı Tavsiye Kararına taraf olması önerilmektedir.
- 5- Çalışmada yabancı uyruklu ev işçilerini günlük çalışma sürelerinin kanunda belirtilen süreleri aştığı görülmüş olup bunun önüne geçmenin ilk ve en basit adımı ILO’nun ilgili dokümanında (ILO Policy Brief No:1, 2011) belirtildiği gibi sözleşmelerde bu hususun netlik kazanmasıdır. AÇSHB tarafından çalışma izni verilirken imzalanması zorunlu tutulan sözleşmeye çalışma saatleri ile ilgili madde eklenebilir, bu maddenin altında günlük çalışma süresi, haftalık izin süresi ve yıllık izin başlıkları yer alabilir ve bu hususlarda yasal uygulamadaki sınırlar yabancı uyruklu çalışan ve işverene bilgi olarak paylaşılabilir. Çalışma saatlerinin yabancı uyruklu çalışan ve işveren tarafından kayıt altına alınması fazla mesai karşısında alınacak paranın belirlenmesinde veya fazla mesainin önüne geçilmesinde etkili olabilir. Çalışan ve işverenin yasal haklarını bilmesi de çalışma saatlerinin düzenlenmesinde önemlidir. Bu bağlamda doğru ve eksiksiz bilgilendirmenin yabancı uyruklu çalışan ve işverene uygun bir şekilde yapılması gerektiği göz ardı edilmemelidir.

### **Sağlık Hizmetlerine Erişim:**

- 6- Evde bakım ve ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışan yabancı uyruklu işçilerin sağlık hizmetlerinden faydalanamadıkları bilinmektedir. Ancak, bu kişilerin en azından

temel acil sağlık hizmetlerinden faydalaniyor olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda aslında bu kişiler “Hasta Hakları ve Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliğine” göre temel acil sağlık hizmetlerinden faydalanma hakkına sahipken bu hizmeti almaları tamamen ilgili sağlık kuruluşlarının bilgi eksikliğinden kaynaklanan nedenlerle mümkün olmamaktadır ve sağlık hizmetini veren kişilerin inisiyatifine kalmaktadır. Bu nedenle, gerekli bilgilendirmelerin yapılması önerilerek sağlık kuruluşlarının ilgili yönetmeliğe uygun olarak kayıt dışı çalışan yabancı uyruklu işçilerin acil sağlık hizmetlerine erişimleri sağlanmalıdır.

- 7- Covid19 tüm dünyayı etkisi altına alan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi (salgın) olarak adlandırılan bir hastalık olarak çalışma ve sosyal yaşamı olumsuz etkilemektedir. Ev işçileri özellikle de çalışma kapsamında ele alınan göçmen ev işçileri başkalarının evinde virüsü taşıyabilecek bireyler (bakımından sorumlu oldukları yaşlı ve/veya çocuk) ve öğeler (alışveriş, ev temizliği vb) ile temas halinde bulunmalarından dolayı bu salgında risk grubu altında yer almaktadırlar. Dil bariyeri ve kayıtsız göçmen işçi olarak sağlık güvencesi olmadan çalışıyor olmak bu kişilerin çalışma ve yaşam koşullarını salgın nedeniyle daha da olumsuz etkilemiş ve kırılganlıklarını artırmıştır. Ev içinde ve ev dışında hijyen uygulamalarının artması, ev işçilerinin temizlik ve evde hijyenin sağlanması noktasında sorumluluklarını artırmıştır. Sosyal mesafenin korunması da göçmen ev işçilerinin haftalık izinlerini kullanmalarının önüne geçmiş, hatta haftalık izinlerini kullanmada ısrar edilmesi işten çıkarılmaya kadar varan sonuçlara yol açmış olabilir. Öte yandan, Covid19 sebebiyle yavaşlayan hatta durma noktasına gelen kimi sektörler ve ekonomik daralma nedeniyle işverenlerin işlerini kaybetme riskinin bulunması, yabancı uyruklu çalışanların iş ve barınma imkânlarını kaybetmelerine neden olabilir. Ayrıca, ülkelerin sınırlardan giriş ve çıkışlara koydukları kısıtlamalar, köken ülkeye dönüşe engel teşkil etmiş olabilir ve ülkede kayıt dışı kalmak durumunda olan göçmen ev işçileri salgın karşısında daha da güvencesiz kalmış olabilirler. Bu bağlamda, salgın ile mücadelede başarılı olunması için göçmen ev işçilerinin sağlık hizmetlerinden koşulsuz yararlanmaları sağlanmalı, bu konuda göçmen işçilere yönelik bir Sosyal Koruma Programı geliştirilmeli ve yabancı uyruklu çalışanlara kendi dillerinde olmak üzere salgın hakkında bilgilendirmeler de yapılmalıdır.
- 8- Yukarıda belirtilen hususlar dikkate alındığında Covid19’un yabancı uyruklu ev işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarını nasıl etkilediği özelinde ileride akademik ve mesleki çalışmalar yapılmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Yapılacak bu

çalışmaların bundan sonra karşılaşılabilecek salgın durumlarında göçmen ev işçilerinin korunmasına yönelik rehberlik edeceği ve salgınla mücadele esnasında kırılgan olan bu grubun daha az etkilenmesine katkı sunacağı düşünülmektedir.

### **Sosyal Güvenlik:**

- 9- 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa göre yabancı uyruklu çalışanların çalışma izinlerinin nasıl olacağı belirlenmiş olup bu kişilerin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin işverenlerince karşılanması gerektiği de net bir şekilde belirtilmiştir. Ancak buna rağmen, sosyal güvenlik ve sağlık harcamaları konusunda ne işverenlerin ne de yabancı uyruklu ev işçilerinin doğru ve yeterli bilgiye sahip olmadıkları değerlendirilmektedir. Bu konu işverenlerce yanlış yönlendirmeye ve suiistimale açık olup çalışma izni alınsa da yabancı uyruklu ev işçisinin çalışmaya başladığını on beş gün içinde SGK'ya bildirilmediği durumlar da olabilir. Bilindiği üzere kayıt dışı işçi çalıştırmanın temel nedenleri arasında işçi ücreti dışında SGK'ya ödenecek olan prim miktarının yüksek olması öne sürülmektedir. Hem bunu engellemek hem de suiistimalin ve bildirim eksikliğinin önüne geçmek için evde bakım hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu ev işçilerinin primlerinde ödeme kolaylığı sağlanabilir. Bu da Fransa'daki çek sisteminde (CESU) olduğu üzere işverenlerin ev işçisi için ödedikleri primlerin, belli oradan gelir vergisinden düşürülebilmesi yoluyla yapılabilir. Diğer taraftan, saha çalışmasında saptandığı üzere yabancı uyruklu ev işçilerinin sınır dışı edilme korkusu olmadan ve sağlık hizmetlerinden yararlanarak Türkiye'de çalışabilmeleri için işverenle birlikte primleri ortaklaşa ödemeye hazır oldukları görülmüştür. İşveren ile ortak bir şekilde prim ödemesi yapmanın alınacak ücret üzerindeki olumsuz etkisi göz önünde bulundurularak tüm tarafların görüşü alınarak mevcut düzenlemenin yapılması gerektiği unutulmamalıdır.
- 10- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının verilerine göre 2017 yılında çalışma izni alan 15.619 göçmen işçi (yasal izinlilerin yaklaşık %18'i) evde bakımı da içeren ev hizmetleri alanında çalışmaktadır. Öte yandan, 26 Şubat 2018'de uygulamaya konulan "E-izin Sistemi" (Yabancıların Çalışma İzinleri Otomasyon Sistemi) üzerinden veri çekilmesi ve bu sistemdeki aksaklık nedeniyle 2018 yılında yasal olarak çalışma izni alan 115.837 göçmen işçiden 16.963 tanesinin hangi alanda çalıştıkları bilinmemektedir. Fakat biz yine de 2017'deki benzer bir yüzdeyle ev

hizmetleri alanında çalışan yasal izinli göçmen işçi olduğunu düşünebiliriz. Her ne kadar 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa göre sigorta priminin yatırılması işvereni yükümlülüğünde olsa da, ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmamış ülkelerin uyruğundaki göçmenler kayıtlı olarak çalışsalar bile işverence ödenecek bu primlerden faydalanma imkânları bulunmamaktadır. Nitekim tez saha çalışmasındaki Kırgızistan, Özbekistan, Türkmenistan ve Kazakistan vatandaşlarının bu primlerden faydalanma durumları yoktur çünkü henüz bu ülkeler ile Türkiye arasında ikili sosyal güvenlik anlaşması yoktur. Oysaki ikili sosyal güvenlik anlaşmaları yürürlüğe girdiği andan itibaren, akit ülkedeki mevzuata tabi olan kişilerin sosyal hak ve yükümlülükler bakımından eşit işlem görmeleri sağlanır. Akit ülkelerin mevzuatlarında öngörülen sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanılması için, akit taraf devletlerde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi mümkün hale gelir. AÇSHB'nin 2018 yılı verilerine göre yasal çalışma izni alan göçmen işçilerin %38,32'si (44.423 kişi) Kırgızistan, Gürcistan, Ukrayna, Türkmenistan, Özbekistan, Azerbaycan, Rusya ve Kazakistan gibi eski Sovyet Bloğundaki ülkelerin uyruğundandır. Bu nedenle, özellikle bu ülkelere yönelik olarak ikili sosyal güvenlik anlaşmaları hazırlanmalı ve geliştirilen önlemler ile bu anlaşmalar uygulamaya geçirilmelidir. Örneğin, Kırgızistan ile 9 Nisan 2018'de imzalanan ikili sosyal güvenlik anlaşması aradan 2 yılı aşkın zaman geçmesine rağmen hâlâ yürürlüğe girmemiştir. Bu anlaşmanın yürürlüğe girmesi için gerekli çalışmalar tamamlanmalıdır. Henüz ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmayan Türkmenistan, Özbekistan, Kazakistan, Rusya ve Ukrayna gibi ülkelerle temasa geçilerek gerekli girişimler başlatılmalıdır.

- 11- Türkiye, hâlihazırda 30 ülke ile ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalamıştır. Ancak, ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmamış ülkelerin uyruğunda olan göçmenlerin Türkiye'de kayıtlı olarak çalışmaları durumunda, bu göçmen ev işçisi kadınların işverence ödenecek primlerden faydalanma imkânları bulunmamaktadır. Ödenen bu primlerin nereye gideceği de belli değildir. Asgari ücretin %56,5'i oranında sigorta primi ödemek zorunda olan işverenler, ayrıca yasa gereğince çalışanı olan göçmenlere asgari ücretin üzerinde bir ödeme yapmak zorundadırlar. İşte tüm bunlar, göçmen ev işçisi kadınların sigortalandırılmasına engel olmaktadır. Buna göre, ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmamış ülkelerin uyruğunda olan göçmen ev işçilerinin kayıtlı çalışması halinde ödenecek primlerin toplandığı bir havuz oluşturulması ve bu havuzda biriken miktarın ise yine ev işçisi olan göçmenlerin

ihtiyaçları için kullanılması düşünülebilir. Bu bağlamda, kayıt dışı çalışan göçmenlerin sağlık harcamaları ve zorunlu hallerde barınma ve ilaç temini gibi konular için bu havuzda birikecek fondan kısıtlı harcamalar yapılabilir.

- 12- Yabancı uyruklu çalışanların çalışma izinlerinin alınmasında işverenin adresi göstermesi bir zorunluluk olmakla birlikte bu işverene bağımlı olmayı gerektirmekte ve zaman zaman da olumsuz deneyimler yaşanmasına yol açmaktadır. Tek bir işverene bağımlı olmanın önüne geçilmesi için nasıl bir yöntem geliştirilmesi gerektiği hususunda ilgili tüm tarafların görüşü alınabilir.
- 13- AÇSHB'nin çalışma izni verirken sözleşme imzalanmasını gereklilik olarak istemesi ve “ev hizmetlerinde çalışan için belirli süreli iş sözleşmesi” örneğini çevrim içi internet sayfasında yayınlamış olması olumlu bir gelişmedir. Ancak bu sözleşmenin, Bakanlığın çalışma izninin alındığı ilgili sisteme yüklenmiyor olması bir eksikliktir. Nitekim tezin saha çalışmasında görüldüğü üzere kayıtlı olarak çalışan 10 kişiden sadece 6 tanesi sözleşme imzalamıştır. Bu bağlamda, Bakanlığın “E-izin Sistemine” sözleşmenin bir nüshasının eklenmesi ve diğer nüshaların hem işveren, hem de göçmen ev işçisinde bulunmasını sağlayan bir uyarının konulması veya mekanizmanın geliştirilmesi tavsiye edilmektedir.
- 14- Her ne kadar, “ev hizmetlerinde çalışan için belirli süreli iş sözleşmesi” örneği işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisini resmileştirmesinde önemli olsa da sözleşmede eksiklikler bulunduğu değerlendirilmektedir. Buna göre, sözleşmenin kaç nüsha olarak imzalanacağına eksik olması, bir nüshanın yabancı uyruklu ev işçisine verilmesinin garanti edilmemesi, ücret artışının nasıl ve ne zaman yapılacağına belli olmaması, fazla mesai ücreti ile günlük çalışma sürelerinin belirlenmemiş olması olumsuz sonuçlar doğurabilir. Nitekim tezin saha çalışmasında görüldüğü üzere sözleşme imzalayan ev işçisi katılımcılarının hiç birinde sözleşme nüshası yoktur. Katılımcıların günlük çalışma süreleri, aylık ücretleri ve ücret artışları farklılıklar göstermekte olup kimi katılımcıların bu konuda mağduriyet yaşadıkları da saptanmıştır. Bu nedenlerden dolayı, Bakanlığın çevrimiçi sistemindeki sözleşme örneklerinde bu gibi hususlara ait bilgilerin bulunması yerinde olacaktır.

### Örgütlenme:

- 15- Çalışmada yabancı uyruklu çalışanların Türkiye’de iş bulma ve iş yerinde karşılaştığı soruna çözüm bulma hususlarında akraba veya arkadaşlarının yardımcı olduğu, izin günlerinde genellikle aynı ülkeden gelen kişilerin belirli yerlerde görüştüğü gözlemlenmiştir. Bu kişilerin ayrıca Türkiye’de var olan STK’lar hakkında da bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür. Yabancı uyruklu ev işçilerinin sorunların doğru çözüm bulabilmek, kayıt dışı çalışan aracı kurumların veya kötü niyetli kişilerin eline bırakılmamaları için bir araya gelmeleri önemlidir. Bu bağlamda bu kişilerin bir STK çatısı altında bir araya gelmesi desteklenebilir.

### Doğru Bilgilendirme:

- 16- Yabancı uyruklu çalışanların kayıt dışı çalışması nedenleri arasında oturma ve çalışma izinleri hakkında yanlış veya yetersiz bilgiye sahip olması önemli bir etkidir. Doğru bilgilendirmenin sağlanabilmesi için hazırlanacak olan broşürlerin;
- Türkiye’ye gelmeden önce köken ülkede bulunan Türk büyükelçilik ve başkonsolosluklarında vize başvurusu yapanlarla paylaşılması ve bu broşürlerin hem Türkçe hem köken ülke dillerinde olması,
  - AÇSHB ve İçişleri Bakanlığı işbirliğinde hazırlanması ve kayıtlı olarak çalışmanın gerekliliği ile kayıt dışı çalışması durumunda karşılaşılabilecek olumsuz tavır ve davranışları anlatan bilgileri içermesi,
  - Kayıtlı çalışma durumundaki yasal haklar, asgari ücret miktarı, haftalık izin, yıllık izin, resmi ve dini bayramlarda izin hakkı, kötü muamele (taciz, ücret alamama, eksik ücret alma vb) durumlarında nerelere başvurulması gerektiği, sağlık güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgiler yer almalıdır.
  - Turist vizesi ile gelen fakat ev işçisi olarak çalışma ihtimali bulunan kişilere yönelik olması durumunda ise Türkiye’de hangi şartlar altında nasıl çalışabilecekleri, hangi izinleri nereden, nasıl ve kaç liraya alabilecekleri, kötü niyetli kişilerin ne söyleyerek kendilerini kandırabilecekleri, kayıt dışı çalışma veya kaçak konumda olma durumunda hangi haklara sahip oldukları, acil sağlık hizmeti gereksiniminde sağlık hizmetinden nasıl yararlanabilecekleri, taciz vb durumlarda başvurulabilecek şikâyet ve destek mekanizmaları, Türkiye’deki resmi kurumlardan korkmamaları gerektiği, Türk polisin hiçbir şekilde tehdit ederek para sızdırmayacağı bilgisi olmalıdır.

- 17- Doğru bilgilendirmenin sağlanması için dil bariyerinin ortadan kaldırılması önemlidir. Türkiye’de kayıtlı çalışılması durumunda dil eğitimi alma zorunlu olabilir ve bu dil eğitimleri ilgili resmi kurumlar tarafından ücretsiz olarak verilebilir. Evde bakım hizmeti alan kişilerin bakım yapan kişilere bağımlı oldukları ve ev işçilerinin de haftada bir gün sınırlı sürede izin kullandıkları göz önünde bulundurulduğunda uzaktan eğitim (çevrim içi ders) uygulaması da alternatif olarak düşünülmelidir.
- 18- Yabancı uyruklu çalışanların, işveren ve aracı şirketlerin düzenli aralıklarla resmi kurumlarca bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır. Bunu yapmak için sosyal medya uygulamaları etkin bir şekilde kullanılabilir.
- 19- Yukarıda önerildiği üzere evde bakım hizmeti veren ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli yasal düzenlemeler yerine getirildikten sonra; işveren, ev işçisi ve aracı şirketlerin bilgi düzeyinin artırılması sağlanmalıdır.
- 20- Tez hazırlığı sırasında yapılan detaylı literatür taramasında görüldüğü üzere konu birçok çalışmada arz ve/veya talep boyutlarıyla ele alınıp temel sorunlar aşağı yukarı bilinir hale gelse, uygulamada bu sorunların çözümüne yönelik somut adımları ortaya koyacak eylemlerin eksikliği göze çarpmaktadır. Bu bağlamda, özellikle yasal mevzuatların eksikliğinin giderilmesi ve mevcut yasaların uygulamasına yönelik resmi kurumlarca bilgi paylaşımının yapıldığı ve tüm tarafların katıldığı çalıştay vb. etkinlikler yapılabilir.

## KAYNAKLAR

- Abadan-Unat, N. (2006). *Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa. Göç Çalışmaları – 1*. (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 30.
- Acar, F. (2010). *Türkiye de Kadınların İnsan Hakları: Uluslararası Standartlar Hukuk ve Sivil Toplum*. G. Ayata, S. Eryılmaz ve B. E. Oder (Ed.). *Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk ve Uygulama* içinde (13–22). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ağır, O. ve M. Sezik (2015). “Suriye’den Türkiye’ye Yaşanan Göç Dalgasından Kaynaklanan Güvenlik Sorunları”. *Birey ve Toplum*, 5(9), 95-123.
- Akalın, A. (2010). Yukarıdakiler – Aşağıdakiler: İstanbul’da Güvenlikli Sitelerde Göçmen Ev Hizmetlisi İstihdamı. B. Pusch ve T. Wilkoszewski (Editörler). *Türkiye’ye Uluslararası Göç: Toplumsal Koşullar – Bireysel Yaşamlar* içinde. İstanbul: Kitap Yayınevi, 111-134.
- Akalın, A. E. (2014). *Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Toplumsal ve İktisadi Varoluş Stratejileri Üzerine Sosyolojik Bir Analiz*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbıyık, N. (2013). “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 21, 207-240.
- Ari, Y. O. (2018). *Döngüsel Göç Hareketinin Ekonomik Belirleyicileri: Gürcistan-Türkiye Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- BMMYK (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği) (1998). *Sığınma ve Mülteci Konularındaki Uluslararası Belgeler ve Hukuki Metinler*. Ankara: BMMYK Türkiye Temsilciliği Yayını.
- Bogdan, R. C. And Biklen S. K. (1998). *Qualitative Research for Education an Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon Publ.
- Bora, A. (2005). *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeli ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Borjas, G. J. (1989). “Economic Theory and International Migration”. *The International Migration Review*, 23(3), 457-485.
- Carballo, M. And Nerurkar, A. (2001). “Migration, Refugees, and Health Risks”. *Emerging Infectious Diseases*, 7(7), 556-560.
- Castles, S. and Miller, M. J. (2008). *Göçler Çağı – Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*. B. U. Bal ve İ. Akbulut (Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Civan, O. E. ve Gökalp, A. (2011). “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”. *Çalışma ve Toplum*, 1, 233-264.

- Civan, O. E. ve Gökalp, A. (2011). “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”. *Çalışma ve Toplum*, 1, 233-264.
- Coşkun, E. (2017). “Türkiye’de Kağıtsız Göçmen Kadınlar ve Sosyal Hizmetler”. *Çalışma ve Toplum*, 3, 1299-1316.
- Creswell, J. W. (2007). *Research Design Qualitative and Quantitative Approaches*. London, New Delhi: Sage Publications.
- Çağlayan, S. (2006). “Göç Kuramları, Göç ve Göçmen İlişkisi”. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 67-91.
- Çiftçi, C. (2014). *Türk Çalışma Hayatında Yabancı Uyruklu Kadınlar: Çalışma İzni Verileri Işığında Mevcut Durum ve Sektörel Değerlendirmeler*. (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı – Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Dedeoğlu, S. (2011). “Türkiye’de Göçmenlerin Sosyal Dışlanması: İstanbul Hazır-Giyim Sanayinde Çalışan Azerbaycanlı Göçmen Kadınlar Örneği”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 66 (1), 27- 48.
- Demir, M. (2016). “Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenliği”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6 (1), 70-93.
- Demirbilek, S. (2007). “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Demirdizen, N. (2013). “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yarı Düzenlemelerle Yarı Köle Emeline Doğru mu?” *Çalışma ve Toplum*, 3, 325-346.
- Deniz, A. (2012). *Rusya’dan Antalya’ya Ulaşımı Göç ve Bu Göçün Sosyo-Mekânsal Sonuçları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Develi, E. S. (2017). “21.Yüzyılda göç Olgusu: Uluslararası Göç Teorilerinin Ekonomi Politikası”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Göç Özel Sayısı, 22: 1343-1353.
- Deys, I. (1993). *Qualitative Data Analysis: A User Friendly Guide for Social Scientist*. London: Routledge Publ.
- Dursun, H. (2009). Yabancıların Sosyal Güvenlik Hakkına Genel Bir Bakış. *Kamu-İş (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası) Dergisi*, 10(4), 205-246.
- Erdem, Z. ve Şahin, L. (2008). “Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı”. *Kamu-İş*, 10(2), 43-78.
- Erdut, T. (2005). “İşgücü Piyasalarında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-49.
- Ergül, E. (2012). “Uluslararası Hukuk ve Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı ve Türleri”. *Türk İdare Dergisi*, 475, 213-228.

- Etiler, N. ve Lordoğlu, K. (2010, Kasım 4-6). *Göçmenlerin Sağlık Sorunları: Ev Hizmetlerinde Bir Alan Araştırması*. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 93-118.
- Faist, T. (2003). *Uluslararası Göç ve Ulusaşırı Toplumsal Alanlar*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Gebelek, G. (2008). *The New International Migration from a Gender Perspective: A Case Study of Post-Soviet 'Servants of Tourism' in Antalya*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gençler, A. (2005). "Avrupa Birliği'nin Göç Politikası". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 173-197.
- Gökbayrak, Ş. (2009). "Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar". *Çalışma ve Toplum*, 21(2), 55-81.
- Gökbayrak, Ş. (2017). "Değişen Refah Devletleri ve Sosyal Yardımlar". *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7 (1), 71-90.
- Gülten, U. (2010). *Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Kaçak İşgücü Göçü ve Türkiye*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Güzel, A. ve Okur, A. R. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. (Yenilenmiş 10. Bası). İstanbul: Beta Yayınları.
- Harzig, C. (2006). *Domestics of the World (Unite?): Labor Migration Systems and Personal Trajectories of Household Workers in Historical and Global Perspective*. E. R. Barkan (Ed.) *Immigration, Incorporation and Transnationalism* içinde (39-62). London: Transaction Publishers.
- Hollifield, J. F. (2004). "The Emerging Migration State". *International Migration Review*, 38(3), 885-912.
- İçduygu, A. (2003). *Irregular Migration in Turkey*. IOM Migration Research Series. No.12. Geneva: International Organization for Migration.
- İçduygu, A. (2006). *Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri Bağlamında Uluslararası Göç Tartışmaları*. İstanbul: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği Yayınları.
- İlkkaracan, İ. (2010). Uzlaştırma Politikaları Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri. İ. İlkkaracan (Ed.). *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* içinde (22-57). Ö. İzdeş (Çev.) İstanbul: Metris Yayıncılık.
- İnternet: AÇSHB (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) (2017). Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, 2017 Çalışma Hayatı İstatistikleri. <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/11707/cal%C4%B1sma-hayati-istatistikleri-2017.pdf>, Son Erişim Tarihi: 01.02.2019.

İnternet: AÇSHB (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) (2018). Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, 2018 Çalışma Hayatı İstatistikleri. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/31746/yabanciizin2018.pdf>, Son Erişim Tarihi: 03.04.2020.

İnternet: Avrupa Konseyi (2017). “The Employment Rights of Domestic Workers, Especially Women in Europe” <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=23682&lang=EN>, Son Erişim Tarihi: 04.01.2019.

İnternet: Benmayor, G. (2018). Türkiye’den Çıkan Mor Ekonomi Kavramı Nedir?. *Hürriyet Gazetesi* (7 Mart 2018), <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/gila-benmayor/turkiyeden-cikan-mor-ekonomi-kavrami-nedir-40763430>, Son Erişim Tarihi: 15.10.2019.

İnternet: EPRS (European Parliamentary Research Service) (2015). Invisible Jobs The Situation of Domestic Workers”, Monika KISS. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/573874/EPRS\\_BRI\(2015\)573874\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/573874/EPRS_BRI(2015)573874_EN.pdf), Son Erişim Tarihi: 07.01.2019.

İnternet: Erdoğan, S. (2013, 31 Ekim). *Göçmen İşçilerin Sendikal Hakları*. V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu. Bursa: Uludağ Üniversitesi. Sempozyum Kitabı: 197-222. <http://www.sosyalhaklar.net/2013/bildiriler/erdogdu.pdf>, Son Erişim Tarihi: 11.02.2019.

İnternet: Erdoğan, S. ve Toksöz, G. (2013). “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri”. ILO (Uluslararası Çalışma Ofisi), Birinci Baskı. Ankara. <http://esitizberaberiz.org/wp-content/uploads/2014/02/ILO-T%C3%BCrkiyede-Ev-%C4%B0%C5%9F%C3%A7ileri-Raporu.pdf>, Son Erişim Tarihi: 29.11.2018.

İnternet: FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2011). Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Rights Challenges for the European Union and its Member States, <https://fra.europa.eu/en/publication/2012/migrants-irregular-situation-employed-domestic-work-fundamental-rights-challenges>, Son Erişim Tarihi: 18.01.2019.

İnternet: Giaccone, M. (2007). Migrant Workers Prone to More Work-related Accidents but Fewer Diseases, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2007/migrant-workers-prone-to-more-work-related-accidents-but-fewer-diseases>, Son Erişim Tarihi: 03.02.2019.

İnternet: Heintz, J. ve Pollin, R. (2003). *Informalization, Economic Growth and the Challenge of Creating Viable Labor Standards in Developing Countries*. University of Massachusetts Amherst. Political Eco. Research Inst. Working Paper Series, No. 60. [https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1048&context=peri\\_workingpapers](https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1048&context=peri_workingpapers), Son Erişim Tarihi: 24.11.2018.

İnternet: Horakova M. (2007). Employment and Working Conditions of Migrant Workers – Czech Republic. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/ewco/tn0701038s/tn0701038s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn0701038s/tn0701038s.pdf), Son Erişim Tarihi: 25.01.2019.

- İnternet: ILO (2007). International Labour Standards on Migrant Worker's Rights. Guide for Policy Makers and Practitioners in Asia and the Pacific Bangkok. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_146244.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_146244.pdf), Son Erişim Tarihi: 05.02.2019.
- İnternet: ILO (2010a). Decent Work for Domestic Workers. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meeting-document/wcms\\_104700.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting-document/wcms_104700.pdf), Son Erişim Tarihi: 26.11.2018.
- İnternet: ILO (2010b). Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---trends/documents/publication/wcms\\_123835.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf), Son Erişim Tarihi: 26.11.2018.
- İnternet: ILO (2011). Decent Work for Domestic Workers Convention 189 & Recommendation 201 at a glance. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168266.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168266.pdf), Son Erişim Tarihi: 28.11.2018.
- İnternet: ILO (2013). Domestic Workers Across the World. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf), Son Erişim Tarihi: 10.01.2019.
- İnternet: ILO (2014). Qualitative Research on Employment Relationship and Working Conditions Preliminary Guidelines. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_248899.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_248899.pdf), Son Erişim Tarihi: 10.06.2019.
- İnternet: ILO (2015). ILO Global Estimates on Migrant Workers, Results and Methodology – Special Focus on Migrant Domestic Workers, Geneva. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf), Son Erişim Tarihi: 11.02.2019.
- İnternet: ILO (2016). Decent Work for Domestic Workers Moving the Agenda Forward. Erişim adresi: [https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO\\_INST/1244319900002676](https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1244319900002676), Son Erişim Tarihi: 03.04.2020.
- İnternet: ILO Policy Brief No. 1 (2011). Remuneration in Domestic Work. Martin OELZ. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_155654.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155654.pdf), Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.
- İnternet: ILO Policy Brief No. 2 (2011). Working Hours in Domestic Work, Amelita K. DEJARDIN. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_156070.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156070.pdf), Son Erişim Tarihi: 15.12.2018.
- İnternet: ILO Politika Bilgi Notu (2020). Covid-19 Küresel Salgınında göçmen İşçileri Korumak. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_745357.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_745357.pdf), Son Erişim Tarihi: 10.11.2020.

- İnternet: İçduygu, A. ve Aksel, D. B. (2012). Türkiye’de Düzensiz Göç”. Uluslararası Göç Örgütü (IOM) Türkiye: Eylül 2012 – Ankara. <http://www.madde14.org/images/1/15/IOMTurkiyeDuzensizGoc.pdf>, Son Erişim Tarihi: 11.02.2019.
- İnternet: Kalaycıoğlu, S., Rittersberger-Tılıç, H. ve Çelik, K. (2016). Bakım Sektöründe Kayıt-Dışı Kadın Emeğinin Farklı Aktörleri ve Boyutları. Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/525531479491311874/Bakim-sektorunde-kayit-disi-Kadin-emeğinin-farkli-aktörleri-ve-boyutlari>, Son Erişim Tarihi: 16.11.2018.
- İnternet: Kaşka, S. (2006). The New International Migration and Migrant Women in Turkey: The Case of Moldovan Domestic Workers, İstanbul: Migration Research Program, Koç University. [http://portal.ku.edu.tr/~mirekoc/reports/2005\\_2006\\_selmin\\_kaska.pdf](http://portal.ku.edu.tr/~mirekoc/reports/2005_2006_selmin_kaska.pdf), Son Erişim Tarihi: 10.10.2019.
- İnternet: KEİG (2014). Ev İşçilerinin Sorunları ve Talepleri Neler? [http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ev-iscileri-bilgi-notu-23mayis2014.SON\\_.pdf](http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ev-iscileri-bilgi-notu-23mayis2014.SON_.pdf), Son Erişim Tarihi: 01.12.2018.
- İnternet: KSGM (2018). Türkiye’de Kadın. <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/turkiye-de-kadin>, Son Erişim Tarihi: 29.11.2018.
- İnternet: McKay S., M. Craw ve D. Chopra (2006). Migrant Workers in England and Wales, London Metropolitan University – Working Lives Research Institute. London: Health and Safety Executive. <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr502.pdf>, Son Erişim Tarihi: 05.02.2019.
- İnternet: OSHA (European Agency For Safety and Health At Work) (2009). Literature Study on Migrant Workers – European Risk Observatory. [http://osha.europa.eu/en/publications/literature\\_reviews/migrant\\_workers](http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers), Son Erişim Tarihi: 28.01.2019.
- İnternet: Özaydın M. M. (2018). Göç ve Göçmenlere Yönelik Sosyal Politikalar, Kartepe Zirvesi – Panel Konuşması. 28 Ekim 2018 Pazar. <https://www.kartepezirvesi.com/3-gun-28-ekim-2018-pazar>, Son Erişim Tarihi: 05.03.2019.
- İnternet: Resmi Gazete (2015). Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9.Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ.(2015, 1 Nisan) (Sayı: 29313). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150401-16.htm>, Son Erişim Tarihi: 07.12.2018.
- İnternet: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (2010, 12 Mayıs). *Resmi Gazete* (Sayı: 27579). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100512-3.htm>, Son Erişim Tarihi: 07.03.2019.
- İnternet: TÜİK (2018a). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Son Erişim Tarihi: 09.11.2019.
- İnternet: TÜİK (2018b). İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçlar. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Son Erişim Tarihi: 09.11.2019.

- İnternet: Tyc, A. (2017). Migrant Domestic Workers in Europe: the Need for Better Protection. [http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10\\_14746\\_ppuam\\_2017\\_7\\_09](http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10_14746_ppuam_2017_7_09), Son Erişim Tarihi: 28.02.2019.
- Türk-İş, (2019). *Göçmenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konuları*. 23.Olağan Genel Kurul. <http://www.turkis.org.tr/dosya/50mTRT1Kh6C6.pdf> Son Erişim Tarihi: 11.11.2020.
- İnternet: UN (1985) Declaration on the Human Rights of Individuals Who are not Nationals of the Country in Which They Live General Assembly Resolution 40/144. <http://legal.un.org/avl/ha/dhriwnncwtl/dhriwnncwtl.html>, Son Erişim Tarihi: 10.02.2019.
- İnternet: Üstübcü A. (2011). Türkiye'ye Yönelik Kadın Göçü: Seks işçileri ve Ev İç Hizmetlilerin Kişisel Güvenlik Sorunlarını İlişkilendirmek. [https://www.academia.edu/2246568/T%C3%BCrkiye\\_ye\\_y%C3%B6nelik\\_Kad%C4%B1n\\_G%C3%B6%C3%A7%C3%BC\\_Seks\\_i%C5%9F%C3%A7ileri\\_ve\\_Ev\\_%C4%B0%C3%A7i\\_Hizmetlilerin\\_Ki%C5%9Fisel\\_G%C3%BCvenlik\\_Sorunlar%C4%B1n%C4%B1\\_%C4%B0li%C5%9Fkilendirmek](https://www.academia.edu/2246568/T%C3%BCrkiye_ye_y%C3%B6nelik_Kad%C4%B1n_G%C3%B6%C3%A7%C3%BC_Seks_i%C5%9F%C3%A7ileri_ve_Ev_%C4%B0%C3%A7i_Hizmetlilerin_Ki%C5%9Fisel_G%C3%BCvenlik_Sorunlar%C4%B1n%C4%B1_%C4%B0li%C5%9Fkilendirmek), Son Erişim Tarihi: 24.11.2018.
- İnternet: Yau J. (2005). Promise and Prospects of the UN's Convention on Migrant Workers. <http://www.migrationinformation.org/Feature/print.cfm?ID=288>, Son Erişim Tarihi: 20.01.2019.
- Kalaycıoğlu, S., Tol, U., Küçükural, Ö. ve Cengiz, K. (2003). *Yaşlılar ve Yaşlı Yakınları Açısından Yaşam Biçimi Tercihleri*. Ankara: TÜBİTAK-TUBA- UNFPA.
- Karaca, N. G. ve Kocabaş, F. (2009). “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”. *Kamu-İş*, 10(4), 161-176.
- Karadeniz, O. (2011). “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”. *Çalışma ve Toplum*, 2, 83-127.
- Kaşka, S. (2005). “Ev İç Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye’deki Göçmen Kadınlar”. *Tes-İş Sendikası Dergisi*, 49-54.
- Keough, L. J. (2003). “Driven Women: Reconceptualising the Traffic in Women in the Margins of Europe Through The Case of Gagauz Mobile Domestics in İstanbul”. *Anthropology of East Europe Review*, 21(2), 73-78.
- Kıral, H. (2006). *Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Kırlı, Ö. (2009). *Yasadışı Göç Sorunu. Uluslararası Davraz Kongresi (Küresel Diyalog) Bildiriler Kitabı*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını
- Korkusuz, R. ve Uğur, S. (2010). *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş*. 2. Baskı. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Köşk, U. C. (2018). *Uluslararası Göçler ve Toplumsal Cinsiyet eksenli İstihdam Biçimleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Muğla.

- Küçükçavuş, M. A. (2009). *Ülkemiz Vatandaşı Olmayanlara Yapılan Sosyal Yardımlar: Bir Politika Önerisi Denemesi*. (Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi). T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Lee, E. S. (1966). "A Theory of Migration". *Demography*, 3(1), 47-57.
- Lordoğlu, K. (2005). "Türkiye’de Yabancıların Kaçak Çalışması ve Bu Çalışmaya İlişkin Bir Araştırma". *Toplum ve Bilim*, 102, 103-127.
- Manav, A. E. (2015). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 120, 509-538.
- Massey, S. D., J. Arrango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino ve J. E. Taylor. (2009) *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the end of the Millenium (International Studies in Demography)*, New York: Oxford University Press.
- Merriam, S. B. (1998). *Case Study Research in Education: A Qualitative Approach*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Özaydın M. M. (2008). "Küresel Etkilerle Şekillenen Sosyal Politika Anlayışı Ekseninde Sosyal Politikaların Geleceğini Tartışmak". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 163-180.
- Özaydın M. M. ve Çevik, Ö. C. (2017). "Türk Sosyal Politikasında Refah Kurumlarının Yapılanma Çabaları: 1960-1980 Dönemi. *HAK-İŞ*". *Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6. 6(16), 597-615.
- Özaydın, M. M. (2011). "Türkiye’de Sosyal Devletin Dinamikleri: Batı Geleneğinden Farklılıklar". *OPUS*, 1, 28-42.
- Özaydın, M. M. (2013). "Refah Devletinin Krizi, Sosyal Politikanın Dönüşümü ve Yükselen Sivil Toplum". *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2. 2(3), 74-91.
- Özaydın, M. M. (2014). Sosyal Politikanın Tarihsel Gelişimi. A. İ. Oral ve Y. Şişman. (Ed.), *Sosyal Politika* içinde (28-64). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No:2628, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1596
- Özbay, F. (2012). Türkiye’de Ev Emeğinin Dönüşümü: Ondokuzuncu Yüzyıldaki Osmanlı Ev Kölelerinden Günümüzde Kaçak Göçmen İşçilere. A. Makal ve G. Toksöz. (Ed.).*Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği* içinde (116-158.)Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Özbey, K. (2017). "Uluslararası Göçte Etnisite ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (49), 334-347.
- Özcan, E. D. Ela (2016). "Çağdaş Göç Teorileri Üzerine Bir Değerlendirme". *İş ve Hayat Dergisi*, 2 (4), 183-215.
- Özçam, S. (2017). *Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Haklarına Yönelik Algıları: Ankara’da Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

- Özçam, S. ve Fidan, F. (2017). “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Haklarına Yönelik Farkındalığı Üzerine Bir Araştırma”. *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 7(1), 95-110.
- Öztürk, M. (2006). *Türkiye’deki İç Göçlerin Sosyal Politika Açısından İncelenmesi: İstanbul Semt Pazarıcıları Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, M. (2007). “Türkiye’de İç Göçe Katılanların Kent Yaşamına ve Kentsel Emek Piyasalarına Etkileri”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 52, 245-264.
- Öztürk, M. (2008). “Türkiye’de Kentsel Alanlara Göç Edenlerin Kent ve Çalışma Hayatına Uyum Durumları: Bir Alan Araştırması”. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 3(11), 1587-1625.
- Öztürk, M. Y. (2010). “Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emeği: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler”. *Çalışma ve Toplum*, 1, 105-132.
- Özyeğin, G. (2004). *Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Punch, K. F. (2011). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. D. Bayrak, H. B. Arslan ve Z. Akyüz (Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi Yayınları.
- Sayım, F. (2017). “Yabancı Uyruklu Göçmenler-Sığınmacılar ve Ziyaretçiler İçin Kamu ve Özel Hastanelerde Verilen Hizmetlerin Faturalandırılması ve Muhasebe Kayıtları, Yalova Örneği”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 53, 35-54.
- Sayın, H. (2010). *Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Bakımından Göçmen Kaçakçılığı, İnsan Ticareti, Cinsel Sömürü Suçları ve Bunlarla Mücadelede Uluslararası İşbirliği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sirkeci, İ. ve Yaylacı, F. Göktuna (2019). Küresel Hareketlilik Çağında Göç Kuramları ve Temel Kavramlar. F. G. Yaylacı (Ed.). *Kuramsal ve Uygulama Boyutları ile Türkiye’de Sığınmacı, Mülteci, Göçmenlerle Sosyal Hizmetler* içinde (15-39). Londra: Transnational Press London.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientist*. Cambridge. UK: University Press
- Sümer, S. (2001). Modern Kadınlar, Çatışan Talepler, Farklı Çözümler. A. İlyasoğlu ve N. Akgökçe (Ed.). *Yerli Bir Feminizme Doğru* içinde (107-126). İstanbul: Sel Yayınları.
- Taşçı, F. (2009). “Bir Sosyal Politika Sorunu Olarak Göç”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. (10) 4, 177-204.
- Temiz, H. E. (2004). Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Göç Hareketleri, Yoksulluk ve İşgücü Piyasaları. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 18(5), 35-36.
- Tekeli, İ. (2008). *Göç ve Ötesi*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

- Tokol, A. (2000). *Sosyal Politika*. (2. Baskı). Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı VİPAŞ A.Ş. Yayınları, Yayın No. 163, Sıra No. 39'dan naklen Yanık, E. C. (2016). *Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Çalışma Koşullarından Doğan Sorunları ve Çözüm Önerileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Tokol, A. ve Alper Y. (2014). *Sosyal Politika*. (3. Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- Toksöz, G. (2006). *Uluslararası Emek Göçü*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Toksöz, G. ve Ünlütürk, Ç. (2011). Göç Kadınlaşıyor mu? Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göçe İlişkin Yazına Toplumsal Cinsiyet ve Etnisite Temelinde Bakış. S. Sancar (Ed.). *Birkaç Arpa Boyu: 21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar*, Prof. Dr. Nermin Abadan-Unat'a Armağan, Cilt 1 içinde (167-189). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Triandafyllidou, A. (Ed.) (2013). *Irregular Migration and Domestic Work in Europe: Who Cares?*. Farnham. Burlington. UK: Ashgate (1-16).
- Weyland, P. (2010). Küresel Mekânlarda Cinsiyetlendirilmiş Yaşamlar. A. Öncü ve P. Weyland (Ed.), *Mekân, Kültür, İktidar Küreselleşen Kentlerde Yeni Kimlikler* içinde (117-136). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Williams, F. (2011). "Markets and Migrants in the Care Economy". *Soundings*.47(12): 22-33.
- Yalçın, Ç. (2015). "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar ve Ekonomik Şiddet. *Fe Dergi*". *Feminist Eleştiri*, 7(1), 50-60.
- Yanık, E. C. (2016). *Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Çalışma Koşullarından Doğan Sorunları ve Çözüm Önerileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 11. Baskı. Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.
- Yıldırım, S. (2014). "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları". *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 45-59.
- Yıldırım, S. ve İslamoğlu, E. (2016). "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan ve Çalıştıran Ekseninde Bir Değerlendirme". *Sakarya İktisat Dergisi*, 5. 3(1), 1-17.
- Yıldız, G. B., (2007). "Foreign Workers in Turkey, Their Rights and Obligations Regulated in Turkish Labour Law". *European Journal of Migration and Law*. 9, 207–227.
- Yılmaz, A. (2014). "Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri". *Turkish Studies*. Winter. 9 (2), 1685-1704.

Yılmaz, A. (2019). “Göç ve Kadın: ‘Göçün Feminizasyonu’ ve Kadın Göçmenlerin Durumu”. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 383-400.







**EKLER**

## EK-1. Yabancı Ev İşçisi Soru Formu

İyi günler. Benim adım Bekir YILMAZ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri doktora öğrencisiyim. Öncelikle benim ile görüşme yapmayı kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederim. Türkiye’de ev işçilerinde çalışan göçmen (yabancı) işçilerin iş ve yaşam koşullarını anlama ve iyileştirme önerileri geliştirmek için tez çalışmam kapsamında bu çalışmayı yapıyorum. Burada da bu yüzden bulunuyorum. İnanıyorum ki sizin deneyimleriniz, benim göçmen ev işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarını anlamama yardımcı olacaktır. Şunu belirtmek isterim ki burada yaptığımız görüşme son derece gizlidir ve adınız hiçbir yerde kullanılmayacaktır. Bana sormak istediğiniz bir şey olursa lütfen çekinmeden sorun. Ayrıca sizin için sakıncası yoksa görüşmeyi kayıt altına almak istiyorum.

[Katılımcının cinsiyetini aşağıya not ediniz]:

Kadın

☒

Erkek

☐

### Sosyo-Demografik Özellikler:

- 1- Hangi ülke vatandaşısınız?
- 2- Yaşınız?
- 3- Medeni durumunuz? [Evli, nişanlı, boşanmış, dul (eşi vefat etmiş)]
- 4- Eğitim düzeyiniz nedir? Lise ve üzeri eğitim aldıysanız hangi alanda?

### I. İş Deneyimi

- 5- Türkiye’ye gelmeden önce kendi ülkenizde bir işte çalışıyor muydunuz?

Evet ise nasıl bir işte çalışıyordunuz?

Eğitim aldığınız alan ile uyumlu muydu?

Kaç yıl çalıştınız?

Neden işi bıraktınız?

Hayır ise çalışmama nedeni?

EK-1. (devam) Yabancı Ev İşçisi Soru Formu

**6-** Türkiye’de ne kadar süredir bulunuyorsunuz?

Türkiye’ye neden geldiniz?

**7-** Türkiye’deki yasal durumunuz nedir? [çalışma izni/oturma izni var mı?]

Yasal izinli çalışılıyor ise nasıl bu izni aldınız? [işveren, aracı kurum, aracı kişi]

Kaçak iseniz durumunuzu açıklayınız [daha önce izni var mı? Oturma/çalışma izniniz ne zaman bitti?]

Sizce çalışma ve oturma izninin alınması için nasıl bir yöntem geliştirilmelidir?

**8-** Türkiye’deki işinizi nasıl buldunuz? [arkadaş, akraba, ajans, aracı kişi vb.]

Herhangi bir ödemede bulundunuz mu? Evet ise ne kadar?

Aracı şirket ile iş bulunması durumunda aracı şirket kayıtlı mı?

**9-** Şu anki işiniz hakkında kısaca bilgi veriniz?

[Bakım işi (Hasta, yaşlı, engelli, çocuk), Ev işi (Temizlik, yemek, ütü vs.) veya her ikisi);  
Yarı Zamanlı, tam zamanlı; Tek bir işveren için, birden çok işveren için]

Bu, sizin ev işçisi olarak çalıştığınız ilk iş mi? Daha önce ev işçisi olarak çalıştı iseniz kısaca açıklayınız.

**10-** Çalışırken nerede kalıyorsunuz?

İşverenin evinde ise yaşam koşulları nelerdir? Konaklama ve yemek giderleri maaşınıza dâhil mi? [ yaşam koşulları ile ilgili bilgide ayrı odası olup olmadığı, banyo imkânı, TV seyretme imkânı, yemek yeme gibi hususlar hakkında bilgi alınmaya çalışılmalı]

İşverenin evinde değil ise açıklayınız [diğer göçmen işçiler ile birlikte mi yalnız mı?]

**EK-1. (devam) Yabancı Ev İşçisi Soru Formu**

**11-** Yaptığınız işten ve size sunulan imkânlardan memnun musunuz?

Evet ise nedenini açıklayınız? (işverenin tutumu, alınan ücret, yapılan iş vb)

Hayır ise nedenini açıklayınız? (işverenin tutumu, alınan ücret, yapılan iş, iş saati, izin süreleri, taciz, şiddet vb)

**12-** İş sözleşmesi imzaladınız mı? İş sözleşmesini aldınız mı?

**13-** Ne kadar ücret alıyorsunuz? [saatlik/ haftalık/ aylık ]

Ne zaman ve nasıl veriliyor?

Ücret artışına nasıl karar veriliyor? Açıklayınız.

Fazla mesai ücreti alıyor musunuz? Evet ise açıklayınız.

Ücretiniz dışında işvereninize size başka destek sağlıyor mu? (hediye, tatil parası, izin günlerinde para vb.)

Ücretinizi geç aldığınız oldu mu? Neden?

Ailenize para gönderiyor musunuz?

Kazandığınız bu para yeterli oluyor mu? Yetmiyorsa ne yapıyorsunuz?

**14-** Sizden hangi işleri yapmanız bekleniyor? Açıklayınız.

Peki sizden beklenen bu işleri çalışmaya başlamadan önce biliyor muydunuz?

Hayır ise işiniz kapsamı nasıl ve ne zaman değişti açıklayınız?

Bu süreçte işin başında kararlaştırılmayan görevleri yapmadığınızda sorun yaşadınız mı? Açıklayınız.

**EK-1. (devam) Yabancı Ev İşçisi Soru Formu**

**15- Günlük-Haftalık-Aylık Çalışma Süreniz?** [Bir gününüz nasıl geçiyor? Kısaca açıklayınız]

**16- İzniniz var mı? Haftalık izin süreniz / Yıllık izin süreniz ne kadar?**

Yıllık izin sürenizde sizin yerinize işinize kim bakıyor? Bu kişiyi nasıl ayarlıyorsunuz?

Yıllık izin dönüşü işi kaybetme kaygısı yaşıyor musunuz?

**II. Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politika**

**17- Kaç çocuğunuz var?**

Yaşları, cinsiyetleri.

Çocuklarımız nerede yaşıyor?

Çocukların kendi ülkesinde olması durumunda: Bu sizin kararınız mı?

Çocuklarınıza kim bakıyor?

Çocuklarınızın sizin ile birlikte Türkiye’de yaşamasını ister misiniz?

Daha önce çocuklarınızı yanınıza getirmeyi denediniz mi? Evet ise nasıl sonuçlandı.

**18- Sağlık güvenceniz var mı?**

İşyerinde hastalandığınızda ne yapıyorsunuz?

İşverenin sorumlulukları?

Aracı kurum veya aracı kişinin sorumlulukları?

Doktora gidebiliyor musunuz?

EK-1. (devam) Yabancı Ev İşçisi Soru Formu

Hastalık nedeniyle izin kullanabiliyor musunuz?

Emeklilik, iş kazası vb. sigortanız / güvenceniz var mı?

Ülkenizde var ise açıklayınız.

Türkiye’de var ise açıklayınız.

Sosyal güvenceniz yok ise nasıl bir sosyal güvencenizin olmasını isterdiniz?

Sosyal güvencenizin kim tarafından yapılması gerekir? Bu durum aldığınız ücreti nasıl etkiler?

**19-** Şimdiki veya geçmişte çalıştığınız işyerinde bir iş kazası (örneğin düşüp bir yerini kırma vb.) yaşadınız mı?

Evet ise açıklayınız. İşvereniniz herhangi bir tazminat ödedi mi?

Hayır ise benzer durumda olan bir tanıdığınız iş kazası geçirdi mi? İşvereni ne yaptı?

**20-** Şimdiki veya geçmişte çalıştığınız işyerinde yaşam ve çalışma koşulları açısından kötü bir deneyim (şiddet, aşağılama, kötü çalışma ve yaşam koşulu, pasaporta el konulma ) yaşadınız mı? Açıklayınız. İşverenin kötü tutumu karşısında tavrınız ne oldu?

**21-** İşvereninizin size karşı tutum ve davranışı nasıl? İşvereniniz resmi kurumlar ile temas kurmanıza ve gitmenize yardımcı oluyor mu?

**22-** Daha önce siz veya benzer durumda olan bir tanıdığınız tacize uğradı mı? Nasıl davrandınız? Sonuç ne oldu?

**23-** Daha önce sizin veya benzer durumda olan bir kişinin ücretini alamadığı/ geç aldığı/ kararlaştırılandan daha az ücret aldığı bir durum yaşandı mı? Nasıl tepki verdiniz/verildi? Belirlenen ücret alındı mı?

**EK-1. (devam) Yabancı Ev İşçisi Soru Formu**

**24- Türkiye'deki sosyal güvenlik haklarınızı biliyor musunuz?**

Evet ise nasıl öğrendiniz? Bu haklar hakkında kısaca bilgi veriniz.

Hayır ise öğrenmek ister misiniz? Nasıl bir yolla öğrenmek istersiniz? Hangi bilgileri öğrenmek istersiniz?

**25- Türkiye'deki resmi kurumlar ile ilişkiniz nasıl?**

Resmi kurumların size destek olmasını ister misiniz?

Evet, ise nasıl bir destek verilmesini istersiniz? (sosyal güvenlik hakları, şiddet durumunda nereye başvurulacağı, dil eğitimi vb)

Hayır, ise neden?

**26- Ülkenizin konsoloslugu/elçiliği size destek oluyor mu?**

Evet, ise nasıl?

Hayır, ise neden?

**27- Sorunlarınızı çözmek veya destek almak için sivil toplum kuruluşları ile temas kurdunuz mu? Kiminle nasıl temas kurdunuz? Nasıl destek sağladılar?**

**28- Sizce ev işleri sektörü ile ilgili olarak ne gibi yasal düzenlemeler yapılması gerekiyor?**

Gelecekte bu iş sektöründe ve bu işverenle çalışmayı düşünüyor musunuz? Mevcut durumda neyi değiştirmek isterdiniz?

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Bekir YILMAZ  
Uyruğu : T.C.  
Doğum tarihi ve yeri : Ankara – 09.09.1978  
Medeni hali : Evli  
e-mail : bekir.yilmaz@yahoo.com

### Eğitim

#### Derece

Yüksek lisans

Lisans

Lise

#### Eğitim Birimi

Erciyes Üniversitesi, İktisat

Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi  
ve Endüstri İlişkileri

Keçiören Lisesi, Matematik ve Fen  
Bölümü

#### Yabancı Dil

İngilizce

Çok İyi

### İş

#### İşyeri

Eurofins Türkiye Gıda Laboratuvarları

#### Pozisyon

Türkiye Satış Direktörü



*GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..*

