

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:3 Sayfa/Page: 341-357

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Özel Sayı Editörü / Special Issue Editor

Prof. Dr. Yusuf Alper

Özel Sayı Sekreteryası / Special Issue Secretariat

Damla Şahin

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇASGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2018

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2018

İÇİNDEKİLER

YIL: 2018 / CİLT: 20

SAYI: 18. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ ÖZEL SAYISI

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Yusuf Alper / Özel Sayı Editörü Sunuş	6
2	Prof. Dr. A. Çiğdem Kirel, Prof. Dr. Yılmaz Özkan, Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler, Doç. Dr. M. Çağlar Özdemir, Doç. Dr. Fatma Kocabaş, Doç. Dr. Ekrem Erdoğan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencilerinin Kimlik Algıları ve İşgücü Piyasalarındaki Beklentileri DOI: 10.4026/iscuc.473444	7
3	Arş. Gör. Süheyla Erikli Türkiye’de Aile Dostu Refah Politikalarının Kreş ve Bakımevleri Hizmetleri Açısından Gerekliliği DOI: 10.4026/iscuc.473454	37
4	Dr. Öğr. Üyesi Davuthan Günaydın, Doç. Dr. Çiğdem Vatansever, Ahmet Aktuna Tarım Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Tutumları DOI: 10.4026/iscuc.473461	53
5	Prof. Dr. Sevda Demirbilek, Doç. Dr. Şebnem Seçer, Arş. Gör. Duygu Köleoğlu Çalışma Zamanı Kültürünün Tüketim Toplumu Açısından İncelenmesi DOI: 10.4026/iscuc.473598	81
6	Prof. Dr. Fatih Karcıoğlu, Arş. Gör. Ensar Balkaya Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisi: TRA1 Bölgesi Örneği DOI: 10.4026/iscuc.473601	101
7	Dr. Öğr. Üyesi Ergün Yazıcı Sağlık Politikalarında Değişim ve İstihdam Biçimine Etkisi DOI: 10.4026/iscuc.473602	126
8	Prof. Dr. Güven Murat Dünya’da ve Türkiye’de Neo-Liberal Ekonomi Politikalarının İşgücü Piyasasına Yansımalarına Bakış DOI: 10.4026/iscuc.473606	153

9	Dr. Öğr. Üyesi Ö. Hakan Çavuş Sosyal Politika Bakımından Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi DOI: 10.4026/isguc.473608	183
10	Doç. Dr. Hande Şahin Türkiye’de Kolektif İşçi Hareketlerini Sınırlandıran Etkenler DOI: 10.4026/isguc.473609	203
11	Dr. Öğr. Üyesi Menekşe Şahin, Dr. Öğr. Üyesi Gökben Bayramoğlu Kayıt Dışı İstihdam Nedenlerine İlişkin Niteliksel Bir Analiz: Çorum İlinde Kayıt Dışı İstihdam Nedenleri Hakkında İşveren, İşçi ve Kamu Görüşlerinin Değerlendirilmesi DOI: 10.4026/isguc.473610	229
12	Doç. Dr. Sadık Kılıç, Arş. Gör. Büşra Yüksel, Arş. Gör. Ali İhsan Balcı Sendikalar Örgütlenme Stratejisi ile İlgili Ne Yapıyor? TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ Örnekleri DOI: 10.4026/isguc.473614	259
13	Dr. Öğr. Üyesi Oğuz Kağan Yasım Taşeron (İşçileri) Taş Taşısın: Belediye İşçileri Örneği DOI: 10.4026/isguc.473616	285
14	Doç. Dr. Adnan Küçükali, Uğur Şen Çalışanların Sosyal Sorumluluk ve Çevre Algıları: Sakin Kent (Cittaslow) Uzundere Örneği DOI: 10.4026/isguc.473618	309
15	Prof. Dr. Suat Uğur, Yeşim Özdemir Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yabancı Kadın İşgücünün İncelenmesi: İzmir İli Alan Araştırması DOI: 10.4026/isguc.473619	347
16	Dr. Öğr. Üyesi Bülent Arpat, Prof. Dr. Yılmaz Özkan İşletmelerde Ölçek, Ekonomik Faaliyet Grubu ve Tehlike Sınıfı Değişkenlerinin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Metal Sektörü, Denizi İli Örneği DOI: 10.4026/isguc.473620	365
17	Prof. Dr. Yusuf Alper, Öğr. Gör. Duygu Açıık, Arş. Gör. Ulviye Tüfekçi Sosyal Güvenlikte Yeni Yol Arayışı: Risk Temelli Sosyal Güvenlik Anlayışından Herkes için Hayat Boyu Sosyal Güvenlik Anlayışına DOI: 10.4026/isguc.473622	389

EV HİZMETLERİ ALANINDA ÇALIŞAN YABANCI KADIN İŞGÜCÜNÜN İNCELENMESİ: İZMİR İLİ ALAN ARAŞTIRMASI¹

Suat UĞUR²
Yeşim ÖZDEMİR³

ÖZET

Günümüzde değişen ve gelişen ekonomik ve sosyal sebeplerden dolayı ev hizmetleri alanında çalışan kadınların sayısı artış göstermektedir. Ev hizmetleri alanında çalışan kadınların oluşturduğu alan artık daha fazla önem kazanarak ilerlemektedir. Ev hizmetleri alanı ile ilgili bilgilenme ve işgücünün feminizasyonu neticesinde ev hizmetlerinde çalışan işgücüne ihtiyacın artması günümüz araştırmalarında yer bulması sonucunu doğurmuştur. Bu çalışmada, ev hizmetleri alanında İzmir ilinde çalışan yabancı kadınların sosyo-ekonomik durumları incelenecek, ekonomik ve hukuki durumun ne derece doğru bir biçimde uygulandığı ortaya konulacaktır

Anahtar kelimeler: Ev hizmetleri, Göçmen İşçi

- 1 Bu çalışma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiş olup, 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sunumu yapılan bildirinin de genişletilmiş halidir.
- 2 Prof. Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, suatugur@yahoo.com
- 3 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi, yesim.ozdemir35@hotmail.com

EXAMINATION OF FOREIGN FEMALE LABOR FORCE IN DOMESTIC WORK INDUSTRY: A FIELD RESEARCH IN THE PROVINCE OF IZMIR

ABSTRACT

Number of female workers in the domestic sector is increasing due to changing and developing economic and social causes. This sector that contains female workers increases its significance day by day. The increasing need for work-force in domestic works in the context of informing about domestic work and the feminization of the work-force has created the need for finding a place in today's research. In this research, socio-economic status of foreign female domestic workers that work in City of İzmir will be examined, how much of economic and legal situations have been implemented correct will be revealed.

Keywords: Domestic work, Migrant Work

GİRİŞ

Ev hizmetleri, niteliği ve sonuçları bakımından birçok iş türünden ayrılan ve genellikle kadınların bu alanda çalışması sebebi ile kadınları ilgilendiren bir konu olmuştur. Kadınların işgücünde aktif rol oynamaları, ev içindeki birincil görevlerini(çocuk bakımı, ev işi, yaşlı bakımı) tam olarak yerine getirememelerine sebep olmaktadır. Aradaki boşluğu doldurmak için de çoğu, kadınlardan oluşan ev hizmetleri alanı, Türk ve yabancı çalışanları barındıran geniş bir alan haline gelmiştir. Tarihsel olarak bakıldığında 1990'lerden itibaren ev hizmetleri giderek önem kazanmaya başlamıştır. Küreselleşme ile birlikte artış gösteren göç olgusu, ev hizmetleri alanını yabancı işçilerin istihdam edilmeleri ile etkilemiştir. Yabancı uyruklu işçilerin büyük bir kısmının ev hizmetleri alanında çalışıyor olmaları ve yabancı kaçak işçi olarak istihdam ediliyor olmaları bu alanda birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Yabancı çalışanların kendi ülkelerindeki savaşlar, iç çatışmalar, Sovyetler Birliği'nin dağılması, yeni küresel kapitalist düzen, göçmenlerin Türkiye'ye gelmelerinin esas sebeplerindedir. Bu çalışmanın amacı; göçmen ev işçilerinin Türkiye'ye geliş amaçları doğrultusunda İzmir ilinde ev işçiliği yapan kadınların sosyo-ekonomik durumlarının incelenmesidir. Öncelikle ev hizmeti kavramsal yönü, özellikleri, tarihsel yapısı, hukuki boyutu ile değerlendirilip göç ve göçmen işçi kavramları açıklanacak, daha sonra **İzmir ilinde** ev hizmetlerinde çalışan 50 kişiden oluşan yabancı uyruklu kadınlara uygulanan anket uygulamaları analiz edilerek bir sonuca varılacaktır.

Ev Hizmetleri Kavramı

Ev hizmeti kavramı geniş anlamda, bir evdeki ihtiyaçlar içinde, ev halkının kendini yeniden üretmesine katkıda bulunan ve ücret bedeli ile, çoğunlukla ev halkı dışından temini sağlanan, her türlü ev içi hizmeti içeren ev hizmeti kavramı; temizlik, açıcılık, çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve dikiş dikme, misafir ağırlama, alışveriş gibi bazı uzmanlaşmış hizmetlerden oluşmaktadır (Kalaycıoğlu ve Rittersberger,2000:55). Direk evin kendisine ve yaşam şartlarına yönelik olmak üzere evlerde yaptırılan hizmet işleri ev işi olarak isimlendirilmektedir ve bu işleri yerine getiren kişilere ev hizmetlerinde çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Topgül, 2016: 340).

Kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik edici bakım hizmetleri, kadınların işgücü piyasasında aktif rol oynaması açısından önemli olurken; hemde bahsi geçen bakım hizmetleri geleneksel cinsiyetçi

işbölümü çerçevesinde, kadınlar için sıklıkla tercih edilen bir istihdam alanı oluşturduğunu ifade etmek mümkündür (Gökbayrak, 2009:58).

Ev Hizmetlerinin Özellikleri

Düzensiz – geçici iş hizmet sektöründe bulunan ev hizmeti, adı geçen işverenin ve işçinin, çoğunlukla iki tarafı da kadınlar oluşturmakla birlikte; mesleki bilgi ve eğitime gerek olmadan birçok kişinin görece kolay çalışabileceği, çalışan kişinin gelir elde etmesini sağlayan ve kendisi ile ailesinin yeniden üretimine destek sağlayan bir iş koludur (Kalaycıoğlu ve Rittersberger, 2000:101,102).

Ev işlerinin bir başka özelliği, işverenlerinde genellikle kadın olmasıdır. Geleneksel anlamda toplumsal cinsiyetçi özelliğin etkinliği, özellikle modern toplumlarda da sürdürülmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücü piyasasında aktif rol oynaması 2000'li yıllardan itibaren hızla artmıştır. Ev işlerinin eşler tarafından ortaklaşa yapılması yerine, ev işlerinde yeni bir durum, işi başka bir kadına devretme, ortaya çıkmıştır (Bircan, 2013:9). **İşveren ve işçi olarak iki kadın arasındaki ilişkiye işaret eden ücretli ev hizmetleri, bir egemenlik ilişkisi olarak görülebilir. İki tarafında cinsiyetleri sebebi ile ortaklıkların ve sürekliliğinde dikkate alınması gerekir.** Egemen sınıflara aidiyeti içeren kadın olmak, bazı konularda engeller içerir ve kadınlar arasındaki birbirlerine karşı güçlenme ve iktidar ilişkisi, bu engellerin önemli birer konu olarak kullanılmasına dayanmaktadır (Bora, 2016:188).

Ev hizmetleri, büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirilen bir iş biçimi olmakla birlikte ücret karşılığında değeri düşük bir çalışma şekli olarak görülmektedir. Türkiye'de genel anlamda iç göç sebebi ile kırdan kente göç eden düşük eğitim ve düşük vasıflı olmaları sebebi ile başka iş alanlarında çalışamayan kadınlar ev hizmetinde çalışmaktadırlar. Fakat son yıllarda bilhassa bakım hizmetleri yabancı göçmen kadınların yatılı olarak çalıştığı bir alan haline gelmiştir (Erdoğan ve Toksöz, 2013:3).

Ücretler çoğunlukla düşük olsa bile, işveren tarafından işçiye sağlanan giyecek yiyecek yardımı, işçinin eşine çocuklarına iş bulunmasına yardımcı olunması gibi sebeplerden ötürü ev hizmetlerinde çalışan işçiler sağlık ve birçok güvenceden yoksun, düşük ücretli olan ev hizmetleri işlerinde çalışmaya razı olmaktadır (Kalaycıoğlu ve Rittersberger, 2012:13).

Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü

Ev hizmetlerinde giderek sayıları artan göçmen istihdamına yönelik hukuki düzenlemelerde problemler yaşanmaktadır. 2003 yılında yasalaşan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun, Türkiye'de ilk kez yabancıların çalışmasının yasal çerçevesini belirlemiştir. Kanun, yerli işgücünün temin edilemediği vasıflı işlerde yabancı işgücü istihdamını düzenlemek üzere yürürlüğe girmiştir. Öte yandan kanunun, ev hizmetinde çalışacak olanlara izinli çalışma olanağı sağladığı görülmektedir. Fakat hem ev hizmetlerinin enformel niteliği sebebi ile hem de kanunun getirdiği uzun ve karmaşık bürokratik şartlardan dolayı ev hizmetinde çalışan yabancıların büyük bir kısmının yasadan faydalanamadığı görülmektedir (Yıldırım, 2014:55). Yaşanan çeşitli problemler nedeniyle 13.08.2016 tarihinde resmî gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu çözüme yönelik olarak yürürlüğe giren bir kanun olmuştur.

Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılar dış temsilciliklerden çalışma izni almalı ve çalışma vizesi için başvuru yapmalıdır. Başvuru esnasında işverenin yabancıyı çalıştıracaklarını gösteren belge, vize başvuru formu ve pasaportunun ibraz edilmesi gerekmektedir. Başvurudan sonra en geç 10 iş günü içinde

işverenin de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB), adı geçen bakanlıkça istenilen belgelerle birlikte başvuruda bulunması gereklidir. Başvurular 30 gün içinde ÇSGB tarafından sonuçlandırılmaktadır. Çalışma vizesi ile birlikte Türkiye'ye gelen yabancıların en geç 1 ay içinde ve çalışmaya başlamadan önce yaşadıkları ildeki Emniyet Müdürlüğü'ne ikamet izni başvurusu yapmaları gerekmektedir⁴.

İçişleri Bakanlığı'ndan en az "altı ay" süreli ikamet izni almış ve ikamet izninin süresi sona ermemiş bir yabancıyı çalıştırmak isteyen işveren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na e-Devlet kapısı üzerinden başvuru yapmaktadır. ÇSGB tarafından düzenlenen çalışma izni 6548 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun 27'nci maddesi gereğince aynı zamanda ikamet izni yerine geçtiği için çalışma izni alan yabancıların ikamet izni için herhangi bir kuruma gitmelerine gerek bulunmamaktadır. Çalışma izninin uzatılabilmesi için çalışma izninin bittiği tarihten geriye doğru en fazla iki aylık sürede olmak kaydıyla, izin süresi sona ermeden uzatma başvurusunda bulunulması gerekmektedir. Yabancıların çalışma izinleri, başvurular, mevzuat ve benzeri konularda her türlü soru ve talepleri karşılamak üzere "ALO 170" Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi 7 gün 24 saat kesintisiz hizmet vermektedir⁵.

Göçmen İşçi Kavramı

Göçmen teriminin, "kişisel rahatlık" için ve dışarıdan herhangi bir zorlama unsuru olmadan ilgili kişinin özgür iradesiyle göç etmeye karar verdiği durumları kapsadığı kabul edilmektedir. Uluslararası düzeyde genel bir göçmen tanımı bulunmamaktadır. Göçmen terimi kişilerin maddi ve manevi durumlarını daha iyi bir hale getirmek ve kendileri ile ailelerinin gelecekte beklenenlerini arttırmak için başka bir ülkeye veya bölgeye göç eden kişi ve aile bireylerini kapsamaktadır (Göç Terimleri Sözlüğü,2009:22).

1990 yıllarına kadar Türkiye'de, Osmanlı İmparatorluğu'nun Balkanlar ve Kafkasya'daki eski topraklarından gelen göçmenlerin iskan edilmesi tecrübeleri yaşanmıştır. Devletin bazı kurumlarının ev, toprak veya iş bulma konusunda yardımcı olduğu bilinmektedir. Müslüman ve Türk kökenli bu göçmenlerin büyük bir bölümü belli süreler sonunda Türk vatandaşlığına geçmişlerdir. 1990 yıllarından itibaren çeşitli kimliklerdeki göçmen gruplar Orta Doğu, Asya ve Afrika'nın farklı ülkelerinden gelerek bazıları kısa bazıları da uzun süreli olarak Türkiye'ye yerleşmeye başlamışlardır. Bu bölgelerdeki savaşlar, iç çatışmalar, Sovyetler Birliği'nin dağılması, yeni küresel kapitalist sistem göçmenlerin Türkiye'ye gelmelerinin temel sebeplerindendir. Uluslararası düzeyde göçmenlerin gelişini özendiren bir başka faktörde 1980 yıllarından itibaren Türkiye'de esneklenen sınır politikaları ve Türkiye ekonomisinin ihracata dayalı büyüme modeline geçmesi olmuştur (Dağdelen,2011:10).

Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadın İşçi

Kadın göçünün artış gösterdiği ve bir dönüm noktası niteliğinde olan 20. yüzyıldan günümüze, son yıllarda giderek artan göç hareketleri çeşitlenmekle birlikte kadınlaşmaktadır. Genişleyen sosyal ağlar kadınlaşan göç hareketlerini ortaya çıkaran en büyük etken olmakla birlikte bugün tüm göçmenlerin neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır (Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa, 2009:14).

Sovyet Sisteminin dağılması ile birlikte yaşanan yıkımda işsizlik ve yoksulluk gibi sorunlar, çöküş ortamında yaşanan ekonomik ve sosyal buhran, aile içi geçimsizliğe ve boşanma oranlarının artmasına neden olmuştur. Bu faktörler, kadınların daha iyi yaşam standartlarına sahip olmak için çaba sarf ettikleri

4 Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. <http://www.mfa.gov.tr/yabancilarin-tabi-oldugu-vize-rejimi.tr.mfa>

5 ÇSGB. <https://www.csgb.gov.tr/media/8238/bilgilendirmebrosuru1.pdf>

ve ailelerine destek olmanın yollarını aradıkları bir ortamın oluşmasına sebep olmuş, böylece kadın göçü kitlesel olarak yayılmıştır (Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa, 2009:15).

Gerçekleşen göç akımında nüfus hareketinin bir bölümünde Türkiye'ye çalışmak amacı ile kadınların geldiği bilinmektedir. Türkiye'nin hedef ülke olarak seçilmesinde şu nedenler etkili olmuştur (Kaşka, 2007:230):

- Türkiye'deki gayri resmi ekonomi yapısında istihdam fırsatı bulmanın kolaylığı,
- Coğrafi yakınlık,
- Yasal sınır geçişlerinin diğer ülkelere göre daha kolay olması.

İzmir'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Yabancı Kadınlara Yönelik Alan Araştırması

Çalışmanın bu bölümünde İzmir'de yapılan araştırma ve bu araştırmadan elde edilen bulgular ortaya konulacak ve söz konusu bulguların ışığında İzmir'de yabancı kadınların ev hizmetlerindeki çalışma hayatlarına dönük uygulamaların değerlendirmelerine yer verilecektir. Literatür çalışması ve önceden yapılan alan araştırması sonucunda İzmir ilinin seçilmesinin sebebi, yabancılar açısından hem yaz turizmi için hemde çalışma imkanlarının diğer şehirlere göre cazip görülmesi olmuştur.

Araştırmanın kapsamını İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan yabancı kadınlar oluşturmaktadır. 50 yabancı kadın işçi ile mülakat yapılmıştır. Kapalı uçlu yapılandırılmış sorulara alınan cevaplar neticesinde bulgular edinilmiştir. Araştırma, 2017 yılı içinde Mart ve Ağustos aylarını kapsayan 6 aylık dönemde, özel istihdam bürosuna başvuruda bulunan, İzmir'de ev hizmetlerinde çalışan yabancı kadınlarla sınırlıdır. Başvuru yapan yabancı kadın çalışanlarda Türkçe bilmeyenler elenmiştir. Katılımcı sayısının belirlenmesinde, başvuruya gelen yabancı kadınların Türkçe konuşup konuşmaması belirleyici olmuştur. İzmir'de ev hizmetlerinde çalışan yabancı kadınlarla sınırlıdır. Mülakat yoluyla edinilen bilgiler, İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan yabancı kadınların görüşlerini tam ve doğru olarak yansıtmaktadır.

6.1.Bulgular

Demografik Bulgular

Tablo 1: Çalışanların yaşı

		n	%
Kaç yaşındasınız?	20-29	3	6,0
	30-39	19	38,0
	40-49	19	38,0
	50 ve üzeri	9	18,0
	Total	50	100,0

Tablo 2: Çalışanların medeni durumu

		n	%
Medeni durumunuz nedir?	Evli	27	54,0
	Bekar	5	10,0
	Boşanmış	16	32,0
	Dul	2	4,0
	Total	50	100,0

Tablo 3: Çalışanların eğitim durumu

		n	%
Eğitim durumunuz nedir?	İlköğretim	2	4,0
	Lise	14	28,0
	Lisans	33	66,0
	Lisansüstü	1	2,0
	Total	50	100,0

Tablo 4: Çalışanların mesleği

		n	%
Mesleğiniz nedir?	Doktor	2	4,0
	Hemşire	8	16,0
	Öğretmen	14	28,0
	Psikolog	3	6,0
	Fizyoterapist	4	8,0
	Diğer	19	38,0
	Total	50	100,0

Tablo 5: Çalışanların memleketleri

		n	%
Hangi ülke vatandaşısınız?	Türkmenistan	6	12,0
	Özbekistan	14	28,0
	Gürcistan	12	24,0
	Kırgızistan	12	24,0
	Kazakistan	1	2,0
	Azerbaycan	1	2,0
	Rusya	1	2,0
	Moldova	2	4,0
	Diğer	1	2,0
	Total	50	100,0

Türkiye'ye ve İzmir'e geliş sebepleri ile iş bulma yolları**Tablo 6: Çalışanların Türkiye'ye gelme sebepleri**

		n	%
Sizi çalışmak için Türkiye'ye çeken faktörler nedir?	Yüksek ücretler	32	51,6
	Çalışma şartları	7	11,3
	İş bulma kolaylığı	12	19,4
	Rahat yaşam koşulları	11	17,7
	Total	62	100,0

Tablo 7: Çalışanların İzmir'de çalışma sebebi

		n	%
İzmir'de çalışmayı tercih etme sebebiniz nedir?	İzmir'de iş bulmak diğer illere göre daha kolay	6	10,0
	İzmir'de ücretler diğer illere göre daha yüksek	2	3,3
	İzmir'de yaşamak maddi-manevi diğer illere göre daha kolay	13	21,7
	İzmir'de çalışan ve işlerinden memnuniyet duyan arkadaşlarımla tavsiye etmesi	39	65,0
	Total	60	100,0

Tablo 8: Çalışanların iş bulma yöntemleri

		n	%
İş bulma yönteminiz nedir?	Eş-dost	24	48,0
	İlan	1	2,0
	Özel İstihdam Bürosu	25	50,0
	Total	50	100,0

Çalışma izni alma ve kayıtlı çalışma durumları**Tablo 9: Oturma izni durumu**

		n	%
Oturma izniniz var mı?	Evet	20	40,0
	Hayır	30	60,0
	Total	50	100,0

Tablo 10: Çalışma izin durumu

		n	%
Çalışma izniniz var mı?	Evet	8	16,0
	Hayır	42	84,0
	Total	50	100,0

Çalışma şartları (süre, izin, ücret)**Tablo 11: Çalışanların ev hizmetleri alanında yaptıkları işler**

		n	%
Ev hizmetleri alanında yaptığınız işler nelerdir?	Çocuk bakımı	16	14,5
	Yaşlı Bakımı	35	31,8
	Ev temizliği	27	24,5
	Hasta Bakımı	32	29,1
	Total	110	100,0

Tablo 12: Haftalık çalışma gün sayısı

	n	%
Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?	4	2,0
	5 ve üzeri	98,0
	Total	100,0

Tablo 13: Haftalık çalışma saati

	n	%
Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?	20-29	4,0
	30-35	14,0
	45 ve üstü	82,0
	Total	100,0

Tablo 14: Aylık gelir miktarı

	n	%
Aylık ortalama ücret düzeyiniz nedir?	250-500 Dolar	10,0
	501-1000 Dolar	80,0
	1000 Dolar üzeri	10,0
	Total	100,0

Tablo 15: İşyerinde yaşanan sorunlar

	n	%	
İşyerinde sıklıkla yaşanan sorunlar nelerdir?	Dinlenme/izin yokluğu	29	18,4
	Ağır İş Şartları	28	17,7
	Vatan ve aile hasreti	24	15,2
	Pasaporta el konulması	20	12,7
	İşe girmeden önce söylenen sorumlulukların işe girdikten sonra artması	14	8,9
	Polise şikayetle tehdit	12	7,6
	Sözlü ya da fiziksel taciz	11	7,0
	Sınırdışı edilme korkusu	9	5,7
	Sözlü şiddet	8	5,1
	Fiziksel şiddet	2	1,3
	Ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi	1	0,6
	Total	158	100,0

Katılımcıların iş yerinde sıklıkla yaşanan sorunlar incelendiğinde; dinlenme/izin yokluğu %18 oranında, ağır iş şartları %17,7 oranında, %15,2 oranında vatan ve aile hasreti, %12,7 oranında pasaporta el konması, %8,9 oranında ise işe girmeden önce söylenen sorumlulukların işe girdikten sonra artması cevabı verilmiştir. Polise şikayetle tehdit oranı %7,6, sözlü ya da fiziksel taciz %7, sınır dışı edilme korkusu %5,7, sözlü şiddet %5,1, fiziksel şiddet %1,3 oranında belirtilirken ücretin ödenmemesi ya da eksik ödenmesi %0,6 oranındadır.

Dinlenme/izin yokluğu yabancı çalışanların barınma imkanı sebebi ile yatılı çalışmak istemeleri sonucunda doğmuştur. Genellikle haftanın 6 günü çalışılan yatılı çalışma biçimi; ağır iş şartları ve dinlenme yokluğunu ortaya çıkarmaktadır. Tablo 12 ve Tablo 13'te ulaşılan sonuçlar bu sonucu destekler niteliktedir.

Bazı işverenler yabancı çalışanın ülkesine geri dönme veya işi bırakma gibi tehditler oluşturmaması için pasaportunu almakta bu da çalışan için aykırı bir durum oluşturmaktadır. Yabancı çalışan, pasaportunu vermek istemediği halde işveren onu işe almamakla tehdit ettiği için pasaportunu vermek zorunda kaldığını belirtmiştir. Ayrıca çalışma izni olmayan yabancı için polise şikayete tehdit söz konusu olduğunda sınırdışı edilme korkusu yabancı için ayrı bir sorun teşkil etmektedir.

Ev hizmetlerinin sözlü ilişkilere dayanması sonucu oluşan sorunlardan en önemlisi, işe girmeden önce söylenen sorumlulukların işe girdikten sonra artması ve çalışanın çeşitli zorluklar yaşamasıdır. Örneğin, bebek bakımı için işe giren bir yabancı çalışan zamanla bu sorumlulukların artarak ev temizliği işlerinde kendisine yüklendiğini belirtmiştir.

SONUÇ

Günümüz koşullarında gelişen ve değişen şartlar kadınların iş hayatındaki önemini artırmaktadır. Bu durumun sonucunda çocuk, hasta ve yaşlı bakımı, ev temizliği, yemek yapma, ütü yapma, çamaşır yıkama, bahçe bakımı gibi işleri yapacak başka bir kadına ihtiyaç doğmaktadır. Dolayısıyla ev hizmetleri alanı giderek önem kazanan bir hal almıştır.

Demografik sonuçlara göre; İzmir ilinde en fazla yabancı çalışan Özbekistanlı çalışanlar olurken Kırgızistan ve Gürcistan ikinci sırada yer almıştır. Eğitim düzeylerinin yüksek olması özellikle çocuk bakımında dil öğrenme konusunda, Türk çalışanlara göre yabancı çalışanlar daha fazla tercih edilir olmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre ev hizmetinde İzmir'de çalışan yabancı çalışanların Türkiye'ye gelme nedenlerinden ilki kendi ülkelerine göre daha yüksek ücret kazanmaları görüşüdür. Geldikleri ülkeler ve o ülkelerin ücretleri göz önünde tutulduğunda Türkiye'de aldıkları ücret yüksek olarak değerlendirilebilmektedir. İzmir'de çalışma sebeplerinden birisi İzmir'in yaz turizmi açısından elverişli olması ve sezonluk işlerin fazlalığıdır. Özellikle yazın İzmir'in sahil kentlerinde farklı illerden gelen kişi sayısının artması ile yabancı istihdamı oluşmaktadır.

Ev hizmet alanı çalışılan evin, şahsa özel mülk olması sebebi ile denetimi zor bir alandır. Araştırma sonuçlarında da görüleceği üzere oturma izni ve çalışma izni ile çalışanların sayısı oldukça düşüktür. Yabancı çalışanların oturma izni ve çalışma izinleri olmaksızın kaçak durumda çalışıyor olmaları kayıt dışı bir istihdam sorunudur. Yabancı kaçak işçi ciddi sorunlar ile karşılaşmakta, işveren tarafından çeşitli tehditlere maruz kalmaktadır. Yabancı kaçak ev işçisi kadınlar gerekli izinleri almak için ne yapılması gerektiği konusunda bilgi eksikliği yaşamaktadırlar. Bu durum karşısında bürokratik işlemlerin daha sade bir hale getirilmesi de kaçak işçiliği önlemenin yollarından birisidir. Ayrıca, kaçak işçilikle mücadele etmek için denetimler arttırılmalı, caydırıcı önlemler alınmalı ve takip altında tutulmalıdır.

İş hayatında aktifleşen kadın, çocuk bakıcısı veya evde yardımcı başka bir kadın sayesinde işgücüne dahil olmakta; bakıcı/yardımcı olan yerli ya da yabancı bir başka kadında bu sayede istihdama dahil olmaktadır. Yabancı işçilerin, özellikle yabancı kaçak işçilerin istihdam sorunlarına kalıcı çözümler getirilmeli insan onuruna yakışır çalışma ortamı sağlanması yaklaşımı benimsenmelidir.

KAYNAKÇA

- Arı, F. Aylan. Türkiye’de Yabancı İşçiler Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri, Selmin Kaşka, Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye’deki Göçmen Kadınlar, Derin Yayınları, İstanbul 2007.
- Bircan, Irmak. Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Sağlık Sorunları ve Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Deneyimleri, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013.
- Bora, Aksu. Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası, 7. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2016.
- Dağdelen, Görkem. Türkiye’nin “Görünmeyen” Emekçileri: Yabancı Göçmenlerin Çalışma Hayatlarına Genel Bir Bakış, Çalışma Ortamı, Sayı 117, Büyüteç Kaçak Göçmen İşçiler, 2011, s.10-12.
- Erdoğan, Seyhan; Gülay Toksöz. Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri, Uluslararası Çalışma Ofisi, Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi, No: 42, Ankara, 2013.
- Gökbayrak, Şenay. “Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 21, 2009, s. 55-82.
- IOM , Uluslararası Göç Hukuku, Göç Terimleri Sözlüğü, No:18, 2009.
- Rittersberger-Tılıç, Helga; Sibel Kalaycıoğlu ,Enformel Sektörde Yapılan Bir İş Biçimi Olan Ev İşçiliğinde Değişen Dinamikler, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2012, s. 10-15.
- Rittersberger-Tılıç, Helga; Sibel Kalaycıoğlu, Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar Cömert Ablaların Sadık Hanımları, Su yayınları, Ankara 2000.
- Topgül, Seda. Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, Isparta 2016, s.339-352.
- Ünlütürk-Ulutaş, Çağla; Aslıcan Kalfa. “Göçün Kadınlaşması ve Göçmen Kadınların Örgütlenme Deneyimleri”, Fe Dergi, No. 1, Sayı. 2, 2009, s. 13-28.
- Yıldırımalp, Sinem. “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, 2014, s. 45-59.
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı,
<http://www.mfa.gov.tr/yabancilarin-tabi-oldugu-vize-rejimi.tr.mfa>
(Erişim Tarihi: 25.12.2017)
- ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,
<https://www.csgb.gov.tr/media/8238/bilgilendirmebrosuru1.pdf>
(Erişim Tarihi 13.04.2018)