



Türkiye Kırsalında Sosyal Politika Uygulamalarından Kaçınma: Cizre Örneği

Serdar ARI¹

Özet

Sosyal politika uygulamalarının en önemlilerinden birisi sosyal güvenlik ise ikincisi asgari ücret uygulamasıdır denilebilir. Bu çalışmada modern dünyada kadın yoksulluğunu da ortadan kaldırmak gibi hedefleri olan sosyal politika araçlarından olan asgari ücret, sosyal sigorta ve yasal çalışma süresinin Cizre'deki hizmet sektöründe çalışmakta olan kadın işçilere yönelik uygulanma düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda Cizre'de hizmet sektörünün çeşitli dallarında çalışmış ya da çalışmakta olan kadın işçilerle derinlemesine mülakatlar yapılmış, sosyal politika uygulamalarının uygulama düzeylerinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Çalışma sürecinde elde edilen verilerden Cizre'de hizmet sektörünün çeşitli dallarında önceden çalışmış ya da hala çalışmakta olan kadın işçilerin asgari ücret altında, sosyal güvenlikten yoksun ve yasal sınırın üstünde uzun saatler çalıştırıldıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Asgari Ücret, Gelir, Sosyal Sigorta, Hizmet Sektörü, Sosyal Politika*

Jel Kodu: *I13, I30, J31*

Avoiding Social Policy Practices in Rural Turkey: The Case Of Cizre

Abstract

If one of the most important social policies is social security, it can be said that the second is the application of the minimum wage. This study investigates the extent to which the minimum wage, social security, and legal working hours, which are social policy instruments to eliminate women's poverty in the modern world, are implemented among female workers in the service sector in Cizre. In this context, in-depth interviews were conducted with women workers who were or are working in different branches of the service sector in Cizre to determine the level of application of social policy practices. From the data obtained during the labor process, it is evident that female workers who have worked or are still working in different branches of the service sector in Cizre have long working hours below the minimum wage, without social protection, and above the legal limit.

Keywords: *Minimum Wage, Income, Social Security, Service Sector, Social Policy.*

Jel Codes : *I13, I30, J31*

ATIF ÖNERİSİ (APA): Arı, S. (2023). Türkiye Kırsalında Sosyal Politika Uygulamalarından Kaçınma: Cizre Örneği. *İzmir İktisat Dergisi*. 38(2). 336-357. Doi: 10.24988/ije.1133259

¹ Öğretim Görevlisi, Şırnak Üniversitesi, Cizre Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Cizre / Şırnak, Türkiye **EMAIL:** serdar.ari@msn.com, **ORCID:**0000-0002-3014-2742

1. GİRİŞ

Sosyal politika kavramını açıklamaya yönelik çok çeşitli tanımlar mevcuttur. Taşçı sosyal politikaları; “Sanayi Devrimi esnasında ortaya çıkan problemlere çözüm bulma bağlamında ve adım adım tüm aktörlerin devreye girdiği bir süreç” şeklinde tanımlamıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte toplu olarak işsizliğin ortaya çıkması, ücretlerin düşmesi ve insan onuruna yakışmayan çalışma koşullarının ortaya çıkması sosyal politikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Taşçı, 2017: 7). Bu noktada Çadır da sosyal politikaların çıkış noktası olarak sanayi devrimini işaret etmiş, sanayileşmenin bir sonucu olarak tüm sosyal ve ekonomik yapıların köklü değişikliklere uğradığını belirtmiştir. Ayrıca uzun çalışma saatleri, sağlıksız çalışma ve çevre koşulları ile meslek hastalıkları ve iş kazalarının arttığını ortaya koymuş, yoksulluk ve sefalet gibi büyük sosyal sorunların da bu dönemde yaşandığını söylemiştir. Bu problemlerin çözümünde aile, vakıf, dini kurum gibi geleneksel kurumların yetersiz kalması nedeniyle sosyal politikaların uygulayıcısı olarak devlet kurumlarının devreye girdiğini belirtmiştir (Çadır, 2017: 11).

Koray’a göre dar anlamda sosyal politika, önce emek ve sermaye arasındaki çelişkilerin ve eşitsizliğin iyice arttığı sanayileşen toplumlara özgü bir politika olarak ortaya çıkan, işçi sınıfına ve onun çok temel problemlerine yönelik dar kapsamlı, sınırlı hedefli bir politikadır. Geniş anlamda sosyal politika ise eğitimde, sağlıkta, barınma imkânlarında herkes için asgari bir düzeyin sağlanması, yoksulluğun önlenmesi, gelir dağılımındaki eşitsizliklerin giderilmesi, işsizliğin ortadan kaldırılması, sosyal eşitlik ve sosyal adalet gibi hedefleri hayata geçirmeye çalışan uygulamalardır (Koray, 2020: 34-36).

Sosyal politikaların uygulanma alanları refah devleti anlayışının da katkılarıyla süreç içerisinde artmıştır. Ancak küreselleşmenin yıkıcı etkileri yıllar içinde refah devleti ve sosyal politika kazanımlarını tehdit eder hale gelmiştir. Bu konuda Buğra ve Keyder; zengin ülke devletlerinin sosyal güvenlik programlarını sürdürebilme kapasitesinin küreselleşme tarafından tehdit edilmesi sonucunda refah devletinin özellikle 1945 sonrası elde ettiği kazanımların bir bölümünün son yirmi yılda krizde olduğunu belirtmişlerdir (Buğra ve Keyder, 2018: 7). Koray olaya bütüncül bir yaklaşımla bakmış, sosyal devlet, sosyal vatandaşlık ve sosyal politika gibi kavramların bütünüyle reddedilmese de gerilediği, her şeyden önce siyasetin ve devletin önceliği olmaktan çıktığı bir dönem yaşandığını belirtmiştir (Koray, 2007: 26).

Sosyal politika kavramını açıkladığımız bu bölüme, çalışmamızda da kullanacağımız asgari ücret, sosyal sigorta ve çalışma saatleri konularını açıklayarak devam etmek faydalı olacaktır. Bir ülkede asgari ücret düzeyinin belirlenmesi, çalışanların çalışma hayatının risklerine karşı sigortalanması ve günlük-haftalık çalışma sürelerinin belirli bir düzeyde tutulması uygulamaları sosyal politika araçları olmasının yanı sıra sosyal devlet olmanın da gerekliliklerindedir. Bu bağlamda sosyal politika kavramına yukarıda değinildiği için ayrıca burada ele alınmayacaktır. Ancak bu üç sosyal politika aracının açıklanması ve gelişimlerinin ortaya konulmasından önce sosyal devlet olgusunun da açıklanması yerinde olacaktır.

Sosyal devlet kavramı Anayasamıza 1961 Anayasası ile girmiş, 1982 Anayasasında da aynen korunmuştur. Bunun yanı sıra sosyal devletin belirleyici unsurlarından olan asgari ücret, sosyal sigorta ve çalışma sürelerine ilişkin normlar da 1982 Anayasasında anayasal hak olarak tanımlanmıştır (1982 Anayasası m.2). Sosyal devlet kavramı ilk olarak, 1941 yılında Archbishop Temple tarafından kullanılan, sosyal refahın optimizasyonu amacıyla devletin ekonomiye aktif ve geniş çaplı müdahalelerde bulunmasını öngören bir devlet anlayışını ifade eden ve devletin, vatandaşların belirli bir yaşam düzeyinin altına düşmeden yaşayabilmeleri ve sosyal ve ekonomik haklarla desteklenmesi temeli üzerine kurulmasını ifade etmektedir (Yay, 2014: 148). Yine Gören sosyal devleti, “sosyal adaletin” ve “sosyal güvenliğin” yaratılması ve korunması ile yükümlü bir devlettir şeklinde tanımlamıştır (Gören, 2014: 27). Bu açıklamalar ışığında yukarıda sayılan asgari

ücret, sosyal sigortalar ve çalışma sürelerinin gelişimi sosyal politika araçları ve sosyal devlet bağlamında ele alınacaktır.

Sosyal politika araçlarından biri olan asgari ücret, çalışanın ve ailesinin insanlık onuruna yakışır seviyede bir hayatı idame ettirmesini garanti altına alacak asgari ücret düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Gül Yücel, 2019: 339). Bu tanım, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948)'de de "Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yolları ile de desteklenen, adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır." şeklinde kendisine yer bulmuştur (Mad. 23).

Asgari ücret kavramını ortaya çıkaran ortam ve şartları Yolvermez şöyle açıklamıştır; "Sanayi Devrimi'nin neden olduğu olumsuz çalışma koşulları ve düşük ücretler emeğin değerini düşürmüş, işlerin arz ve talebe göre belirlendiği dönemin liberal iktisat anlayışında ücretlere müdahale edilmemesi gerektiği savunulmuştur. İşçi sınıfının dönemin ekonomik ve sosyal olumsuzluklarıyla mücadele etme eylemlerinin artmasıyla birlikte devlet, çalışma koşullarını iyileştirmek, işçilere insan onuruna yakışır bir yaşam sağlamak için işgücü piyasasına müdahale etmeye başlamıştır. İşçi ücretlerine yönelik ilk müdahale asgari ücret uygulamasıdır. Asgari ücret, işçi sınıfının uzun çabalarının sonucunda kazanılmıştır. İlk asgari ücret kanunu ile asgari ücret uygulaması başlamıştır." (Yolvermez, 2020: 2442).

Türkiye'de asgari ücret uygulaması Anayasa'da tanımlanmış olmasının yanısıra, uluslararası sözleşmelerle de desteklenmiş (Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO) ve İş Kanunu içinde de düzenlenmiştir. Ayrıca asgari ücret, uygulama konusunda da bir yönetmeliğe sahip bulunmaktadır. Bu bağlamda, anayasa, yasa, yönetmelik ve uluslararası hukuk (Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO) normları asgari ücret uygulamasının yasal dayanakları olarak sıralanabilir. Bunun yanı sıra genel anlamda ücret kavramı, bir yandan emeğin karşılığı (fiyatı) olarak ekonomi biliminin, diğer yandan emeğin geliri olarak sosyal politikanın, hizmet sözleşmesinin temel bileşeni şeklinde ise iş hukukunun alanına da girmiştir (Akgül, 2016: 99).

Genel olarak bir ülkede asgari ücret seviyesi belirlenirken; o ülkenin yasal düzenlemeleri, ekonomik ve sosyal etkenleri (işçiler ve işçi ailelerinin ihtiyaçları, ülkedeki ücret seviyesi ve gelir durumu ve yaşam maliyeti), işverenlerin ödeme gücü ve en nihayetinde o ülkedeki enflasyon düzeyi göz önünde bulundurulmaktadır. Ancak asgari ücretin belirlenmesinde bu kadar çok etkenin öne çıkması aynı zamanda onu belirlemeyi de zorlaştırdığı için Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) asgari ücreti belirlemede altı temel ilke ortaya koymuştur (Küçük, 2016: 27-28);

- ✓ İşçinin ve işçinin bakmakla yükümlü olduklarının ihtiyaçları
- ✓ Ülkenin genel ücret seviyesi
- ✓ Sosyal güvenlik hakları
- ✓ Hayat pahalılığı ve bu pahalılıktaki değişiklikler
- ✓ Ekonomik etmenler (ekonomik gelişmenin gereksinimleri, verimlilik düzeyi ve istihdam düzeyi gibi)
- ✓ Diğer sosyal grupların yaşam standartları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) asgari ücret belirlenirken çalışanın ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin ihtiyaçlarının karşılamasının gerektiğini ve asgari ücretin temel amacının, işçi ve işçi ailesine gerekli olan sosyal korumayı sağlamak olduğunu çok açık bir şekilde belirtmiştir (Koç ve Görücü, 2018: 60). Ancak Türkiye'de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün bu temel ilkesine uyulmamaktadır. Zira asgari ücret; Asgari Ücret Yönetmeliği'nde "İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" olarak tanımlanmıştır (AÜY. Mad. 4).

Sosyal güvenlik ihtiyacını doğuran sebeplere tehlike (risk) denilmektedir. Sosyal güvenlik açısından ne zaman, hangi boyutta ve nasıl gerçekleşeceği bilinmemekle birlikte, ileride gerçekleşmesi olası olan ve buna maruz kalan kişinin mal varlığında veya gelirinde azalmaya neden olan ekonomik, mesleki ve fizyolojik tehlikelere sosyal güvenlik tehlikeleri (riskleri) adı verilmektedir (Güloğlu, 2020: 213-214). Sosyal güvenlik genel olarak “Herkesin hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesi dışında meydana gelen risklere karşı güven içerisinde olması gerektiğinin yanı sıra; beslenme ve barınma gibi her türlü ihtiyacının karşılanmasıdır” şeklinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine dayandırılarak tanımlanmaktadır (Ayhan, 2012: 43).

Sosyal güvenlik hakkı, 1961 Anayasası'nın 48. maddesinde yer alan: “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir” hükmüyle anayasal bir nitelik kazanmıştır (Akpınar ve Ögütoğulları, 2020: 135).

Sosyal güvenlik görevlerini elindeki üç araçla gerçekleştirir. Bunlar sosyal hizmetler, sosyal yardımlar ve sosyal sigortalardır. Günümüzde sosyal güvenlik araçlarının arasında en geniş ve yaygın olarak kullanılanı sosyal sigortalardır. Burada çalışmamızın kapsamı bağlamında sadece sosyal sigortalara değinilmiştir.

Sosyal sigortaların ilk defa bir yasal düzenlemeye konu olması Bismarck Almanyası'nda gerçekleşmiştir. 1881-1889 yılları arasında Almanya'da işçiler için hastalık, iş kazası, sakatlık ve yaşlılık durumlarına has sigorta yasaları çıkartılmıştır. Daha sonra süreç içinde bu sigorta dallarının kapsamı genişletilmiştir. Benzer gelişmeler daha sonra başta İngiltere olmak üzere diğer Avrupa ülkelerinde de görülmeye başlanmıştır (Koray, 2020: 325).

Türkiye'de sosyal sigorta branşları ile ilgili ilk kanun 27.6.1945 Tarihli ve 4772 sayılı “İş Kazalariyle Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu” dur. Daha sonra Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur vb. farklı çalışma alanlarındaki iş ilişkilerini düzenleyen kurumlar kanunlarına bağlı sigorta kolları olarak kurulmuşlardır. Ancak nihayetinde bu farklı çalışma alanlarındaki sosyal sigorta kolları 20.05.2006 tarihli ve 5502 sayılı Soysal Güvenlik Kurumu (SGK) Kanunu ile tek çatı altında toplanmıştır.

İş sözleşmesine bağlı günlük ve haftalık çalışma süreleri 22.05.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal olarak düzenlenmiştir. Ayrıca 06.04.2004 tarihinde yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği de günlük ve haftalık çalışma sürelerini açıklamıştır. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu, günlük ve haftalık çalışma sürelerini, fazla çalıştırma, ara dinlenme sürelerini ve haftalık tatilleri ayrıntılı olarak açıklamıştır (4857 Sayılı Kanun Mad. 39-47). Tüm bu süreleri ele almak çalışmamızın kapsamını aşacağından burada sadece günlük-haftalık çalışma süreleri ve hafta tatilleri ele alınacaktır.

Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'na ilişkin yönetmeliğe göre haftalık çalışma süresi en çok kırk beş (45) saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir. Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz (Yön. Mad. 4).

2. YÖNTEM VE SINIRLILIKLAR

Bu çalışma, Şırnak'ın Cizre İlçesinde hizmet sektöründe çalışmış veya çalışmakta olan kadınların, yasal olarak zorunlu olan asgari ücret düzeyinde ya da üstünde ücret alıp almadıklarının belirlenebilmesi; çalışma yaşamının olumsuzluklarına karşı sigorta kapsamında çalışıp çalışmadıklarının tespiti ve haftalık yasal çalıştırma süresi olan kırk beş (45) saatin üzerinde

çalıştırılıp çalıştırılmadıklarının ortaya konması açısından özgün niteliğe sahiptir. Çalışmamızda Cizre ilçesinin seçilmesinin nedeni görev yerimizin Cizre ilçesi olması ve uzun yıllardır burada görev yapmamızdan kaynaklı olarak ilçenin iş yaşamına yön veren kültürel kodlarına aşina olmamızdır. Ayrıca Cizre’de hizmet sektöründeki kadın çalışanların yaşadıkları sorunlar ile ilgili şikâyetler uzun süredir dillendirilen bir konu olarak dikkatimizi çekmiş ve bu alanda bir çalışma yapmamızı kaçınılmaz kılmıştır.

Çalışmada hizmet sektörünün seçilmesinin en önemli nedeni kadınların çalışma yaşamı içerisinde en fazla yer aldığı sektör olmasından kaynaklanmaktadır. Şöyle ki; Türkiye’de kadınlar belirli faaliyet kollarında daha çok kendilerine istihdam olanağı bulmaktadırlar. Kadınların %50’sinden fazlası hizmet sektöründe, %25’i tarım sektöründe ve %15’ine yakını da sanayi sektöründe çalışmaktadırlar (Bayar, 2021: 4). Bu anlamda Cizre de sanayinin gelişmediği bir Türkiye kırsalı olduğu ve burada kadınlar daha çok hizmet sektöründe iş bulabildikleri için çalışmamızın ana eksenini hizmet sektörünün çeşitli dallarında istihdam edilen kadınlar üzerine oluşturmuştur. Bu hizmet sektörü dalları, marketler, kafeler, rehabilitasyon merkezleri, güzellik merkezi, otomotiv alım satımı, hukuk büroları, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) Bürosu, yapı denetim merkezi ve özel tıp kliniği (Uzman Doktor Muayenehanesi) olarak şekillenmiştir. Ancak bu hizmet sektörü dalları araştırmacı tarafından kasten seçilmiş değildir. Aşağıda araştırmanın sınırlılıkları anlatılırken belirtileceği üzere, Cizre’de kadın çalışanlar işlerini kaybetmekten korktukları ayrıca bölgenin kültürel kodlarından dolayı konuşmak istemedikleri için araştırmacının hizmet kollarını seçme lüksü olmamıştır. Dolayısıyla hizmet sektörü kollarının seçimi, görüşülmeye ikna edilen kadınların çalıştıkları iş yerlerine göre kendiliğinden ortaya çıkmıştır.

Çalışmamız kapsamında hizmet sektöründe çalışmış veya çalışmakta olan kadınlarla görüşme yapabilmek amacıyla öncelikle etik kurul izni gerektiğinin bilincinde olarak Şırnak Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı’na 25.04.2022 tarihinde başvurulmuştur. Etik Kurul Başkanlığı’nın 26.05.2022 tarihinde 2022/78 sayıyla vermiş olduğu etik açıdan uygundur kararının ardından kadın işçilerle gerekli görüşmeler yapılmıştır.

Cizre’de yukarıda sayılan sosyal politika araçlarının uygulanıp uygulanmadığının tespiti ancak bu alanlarda çalışmış ya da hali hazırda çalışmakta olan kadın katılımcılarla derinlemesine mülakatlar yapılarak öğrenilebileceği için on beş (15) kadın katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır. Bu katılımcılara ek olarak mali müşavir bürosunda çalışan bir kişi ile de mülakat yapılmış, araştırmamıza konu olan katılımcıların yaşadıkları, maruz kaldıkları durumların farklı bir bakış açısıyla Cizre’de yaygın olup olmadığının anlaşılması amaçlanmıştır. Hizmet sektörünün çeşitli dallarında çalışmış ya da çalışmakta olan kadın işçilerin gerçek adları ve çalıştıkları kurumların isimleri katılımcıların güvenlikleri doğrultusunda saklı tutulmuştur.

Çalışmamızda derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanılmasının nedeni, yöntemin bu tür nitel araştırmalarda çok sık başvurulan bir veri toplama tekniği olmasındandır. Ayrıca Cizre’de hizmet sektöründe çalışmakta olan kadınların konu hakkında rahat bir şekilde konuşup, derinlemesine ve samimiyetle bilgi vermeleri, ancak araştırmacıya güvenebilmeleri ile sağlanabilirdi. Bu da ancak hizmet sektöründeki kadın çalışanlara yüz yüze olarak konuyu anlatmak ve konuşulanların bilimsel bir makalede kullanılacağını ve söylenen her şeyin araştırmacıda saklı kalacağını anlatılabilmesiyle mümkün olabilirdi. Görüşülen kadın çalışanların yaşları 18 ile 34 arasındadır. Görüşmelerin süresi yarım saat ile iki saat aralığında değişim göstermiştir.

Çalışmanın başlıca sınırlılığı Cizre’de hizmet sektörünün çeşitli dallarında hizmet veren kadın çalışanların konu üzerinde konuşmak istememeleridir. Zira hizmet sektöründe şu anda çalışmakta olan birçok kadına mülakat isteğimiz iletilmiş halde, yalnızca on beş kadın konuşmaya, bir başka deyişle araştırmacıyla mülakat yapmaya ikna edilebilmiştir. Bu da anlaşılabilir bir durumdur, zira Cizre sanayi sektörünün çok yetersiz olduğu, ticaretin erkek egemen bir yapıda Habur sınır kapısı

üzerinden döndüğü, işsizliğin yoğun ve iş bulmanın zor olduğu bir yerleşim yeri olduğu için, kadınlar işlerini kaybetmek istemediklerini özellikle belirtmektedirler. Ayrıca Cizre'nin sahip olduğu kültürel kodlar nedeniyle insanların bu tür olgular üzerine sohbet etmelerinin ve bilgi vermelerinin ayıp sayıldığı düşünülecek olursa bu kültürel kod bariyerlerini aşıp, hizmet sektörünün çeşitli kollarında çalışan kadın işçilerle bu mülakatları yapmak araştırmamızın özgünlük yönünü güçlendirmektedir.

Çalışmanın yukarıdaki bölümünde öncelikle literatür taraması ile sosyal devlet ve sosyal politika araçlarından olan asgari ücret uygulaması, sosyal güvenlik ve haftalık çalışma saatleri konuları yasal çerçevesi ortaya konarak açıklanmıştır. Sıradaki bölümde Türkiye'de hizmet sektörü, kadınların işgücü piyasasındaki rolü özellikle de hizmet sektöründeki görünüm ortaya konulacak daha sonra görüşmecilerin hizmet sektöründeki çalışma yaşamlarına dair anlatımlarına başvurularak Cizre'de sayılan üç sosyal politika araçlarının uygulanma düzeyleri, varsa eksiklikleri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

3. HİZMET SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI VE KADIN YOKSULLUĞU

Çalışmamızın bu bölümüne başlarken, hizmet sektörünün Dünya'daki ve Türkiye'deki görünümünü ve kadınların bu sektördeki durumunu incelemek, ayrıca genel anlamda kadınların istihdama dair yaşadıkları zorluklar yüzünden var olan kadın yoksulluğunu ortaya koymak ve kısaca açıklamak konunun bütünsel olarak iyi anlaşılması açısından faydalı olacaktır.

3.1. Hizmet Sektörü

Genel anlamda ekonomiler; tarım, sanayi ve hizmet ekonomileri olarak üçlü bir ayırıma tabi tutulmaktadır. Bu ekonomiler tarihsel anlamda tarım sektörü-sanayi sektörü-hizmet sektörü sıralamasıyla ülkelerin milli gelirlerinde baskın roller oynamışlardır. Ancak tarihsel olarak zaman ilerledikçe ve ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arttıkça tarım sektörünün oynadığı baskın rol sırasıyla sanayi sektörü ve hizmet sektörü lehine değişmiştir. Tarım sektörünün milli ekonomilerdeki baskınlığı Sanayi Devrimi ile azalmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi ile beraber başta İngiltere, ABD, Almanya, Hollanda, Belçika ve Fransa gibi ülkeler hızla sanayileşmişlerdir. Bu ülkelerde sanayileşmenin ilk dönemlerinde ve daha sonraki dönemlerde tarım ekonomisinin baskın rolü ortadan kalkmış ve hizmet sektörü baskın iktisadi faaliyet alanı olmuştur. Örneğin; İngiltere'de 1841 yılında istihdamın %22'sini tarım sektörü, %33'ünü hizmet sektörü ve %36'sını üretim sektörü oluştururken, 2011'de istihdamın %1'ini tarım sektörü, %18'ini üretim sektörü ve %81'ini hizmet sektörü oluşturmuştur (Yıldırım, 2019: 348-349). Almanya'da da hizmet sektörünün önemi istihdam rakamları ile gösterilmektedir. 2007 yılında hizmet sektörü Almanya'da, 39,77 milyonluk toplam işgücünün %72,42'sini istihdam etmektedir. 1991 yılında bu oran sadece %59,48 olarak gerçekleşmiştir (Siegfried, 2014: 13-14).

Çağımızın modern toplumlarının sahip olduğu ekonomilerde devletlerin milli gelirlerindeki en yüksek pay hizmet sektörüne ait olmasına rağmen, hizmet sektörü halen sanayi sektörünün gölgesinde kalmıştır. Bu durumu Cuadrado-Roura şöyle ifade etmiştir; "Dünya'da en gelişmiş ülkeler halen "sanayileşmiş ekonomiler" olarak adlandırılrsa da hepsinin hizmet ekonomisi haline geldiği bir gerçektir. Birçok ülke ve ABD, Kanada, Japonya ve diğer güçlü ekonomilerden elde edilen veriler kesinlikle göstermektedir ki, tüm bu ülkelerde hizmet faaliyetleri, toplam istihdamın ve GSYH'nin yaklaşık %70'ini veya daha fazlasını oluşturmaktadır" (Cuadrado-Roura, 2016: 108). Dünya istatistikleri de (BM, OECD) açıkça göstermektedir ki, hizmet sektörü 1970'li yıllardan bu yana her bölgede farklı bir hızda olmasına rağmen dünya çapında büyümektedir (Cuadrado-Roura, 2016: 108). Yıldırım'a göre ise; Fransa, İngiltere ve ABD'de hizmet sektörünün GSYİH içindeki payı %78 dolayındayken, bu oran Japonya'da %73,2, Almanya'da %68,4'tür (Yıldırım, 2019: 360). Türkiye'de ise 1930'lu yıllarda milli ekonomide tarımdan sonra ikinci büyük sektör hizmet sektörüdür. 1950'li yıllarda tarım sektörü gerilemeye başlamış ve bu alandaki liderliğini hizmet sektörüne kaptırmıştır.

Hizmet sektörü 1930-2017 arasında giderek büyüyerek GSMH'nin %66'sına yakınına ulaştırmıştır (Kıratlı, 2019: 153).

Cinsiyet bağlamında hizmet sektörüne bakıldığında ise; Dünya'da 2017 yılı verileriyle kadınların %55'i hizmet, %28'i tarım ve %17'si sanayi sektöründe istihdam edilirken; erkeklerin %45'i hizmet, %29'u tarım ve %27'si sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Türkiye'de ise kadınların başta hizmet sektörü olmak üzere çoğunlukla tarım sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Bu bağlamda 2018 yılı TÜİK rakamlarına göre; 2017 yılında hizmet sektöründeki kadın oranı %56,1, tarımda %28,3, sanayide ise %15,6 olarak gerçekleşmiştir (Tokgöz Güneş ve Binboğa, 2021: 1604-1605). TÜİK Aralık-2021 İşgücü istatistiklerine göre kadınların hizmet sektöründeki oranı %61,4 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2022).

3.2. Kadın İstihdamı

Dünya'da ve Türkiye'de modern anlamda kadınların istihdama katılma süreçleri birbirinden farklılık arz etmektedir. Dünya'da kabaca bu ayırım Sanayi Devrimi öncesi ve sonrası şeklinde, Sanayi Devrimi Sonrası ise II. Dünya Savaşı öncesi ve sonrası biçiminde şekillenmiştir. Türkiye'de ise Tanzimat öncesi Osmanlı dönemi, Tanzimat ve I. Dünya Savaşı, Cumhuriyet ve II. Dünya Savaşı ile küresel neo-liberal sisteme uyum biçiminde bir dönemsel analiz yapmak mümkündür (Karagöz , 2020: 22-38). Ancak bu gelişim sürecini irdelemek çalışmamızın kapsamını aşacağından dolayı burada sadece rakamlar yardımıyla genel bir değerlendirme ile yetinilecektir.

Kadınlar dünya nüfusunun yarısından biraz fazlasını oluşturmaktadırlar. Ancak ölçülen ekonomik faaliyete, büyümeye ve refaha katkıları potansiyellerinin çok altında kalmaktadır (Tingum, 2016: 51). Tingum'un bu analizi Türkiye için de geçerli ve rakamlarla da desteklenmektedir. Şöyle ki Dünya Ekonomik Forumu'nun 2021 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre Türkiye Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi'nde 156 ülke arasında 133'üncü sırada yer almıştır. Rapora göre Türkiye'de işgücüne katılım oranı erkeklerde %78 iken, kadınlarda %38,5 olarak gerçekleşmiştir (Global Gender Gap, 2021: 377-378). Türkiye'de 1988-2018 yılları arasında 15 yaş üstü kadınların işsizlik oranları incelendiğinde, 1988 yılında kadın işsizlik oranı %10 civarında seyrederken, 2008 yılından itibaren ciddi bir yükselişe geçmiş ve %14'ün üzerine çıkmış ve bu 31 yıllık zaman aralığının sonunda en yüksek noktaya ulaşmıştır. 2018 yılı rakamlarına göre yaklaşık %14 civarında olan kadın işsizlik oranı Türkiye'de ciddi bir problem oluşturmaya devam etmektedir (Aksoy, Felek, Yayla ve Çevis, 2019: 150). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin Aralık 2021 tarihinde yapmış olduğu Hanehalkı İşgücü Araştırmasına göre; Türkiye'de tüm işsizlik türleri içerisinde, cinsiyete göre işsizlik oranlarında kadın işsizliği en yüksek orana sahip görülmektedir. Mevsim etkisinden arındırılmış dar tanımlı işsizlikte erkekler % 9,9 iken, kadınlarda bu oran %13,8 olarak gerçekleşmiştir. Yine bu araştırmaya göre geniş tanımlı işsizlik (atıl işgücü) erkeklerde %18 iken, kadınlarda bu oran %29,6'dır (Disk-Ar, Şubat 2022: 5).

Türkiye'de kadın işsizlik oranları bu seviyede seyrederken, kadınların sektörel bazda istihdam rakamları da şu şekilde gerçekleşmiştir. 2010 yılında kadınlar, en düşük %15,9 ile sanayi sektöründe, en fazla %42,4 ile tarım sektöründe istihdam edilmişlerdir. Fakat süreç içinde tarım sektöründe istihdam edilen kadın sayısı azalmış, hizmet sektöründe ise kadın istihdam oranları artmıştır. Kadın istihdam oranları 2017 yılında ise tarım sektöründeki en alt seviye olan %28,3 seviyesine gerilemiştir. Yine 2017 yılında hizmet sektörü en yüksek dönemini yaşamış ve kadın istihdam seviyesi %56,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Sonuç olarak tarım sektöründeki kadınların istihdam oranının yıllar içerisinde azaldığı, bunun yerini ise hizmet sektörünün aldığı görülmektedir (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 24).

3.3. Kadın Yoksulluğu

Geniş bir perspektiften bakıldığında yoksulluğun küresel bir sorun olduğu, yoksulluk kavramının birçok çeşidinin olduğu ve yoksulluğu toplumun farklı kesimlerinin farklı bir şekilde deneyimledikleri ve kapsama alanının çok geniş olduğu görülmektedir. Ancak, biz çalışmamızın kapsamı açısından burada yalnızca kadın yoksulluğunun Türkiye'deki kadın istihdamı ve kadın işsizliğinden kaynaklanan bağlamına kısaca değinmekle yetineceğiz.

Yoksulluk kavramının cinsiyetinin olmadığı; yoksulluğun iktisadi, psikolojik ve sosyal açılardan birçok özelliklerinin olduğu düşüncesi yaygın olsa da aslında yoksulluğun ortaya çıkardığı olumsuzluklardan en çok etkilenen kesim kadınlar olmuştur. Yoksulluğu kadınların erkeklere göre daha derin yaşamasında; kadınların ekonomik, siyasal ve kültürel alanlarda maruz kaldıkları eşitsizlik temelli düşüncelerin yattığı görülmektedir (Acungil ve Erol, 2021: 126).

Yoksulluk salt cinsiyet temelli bir sorun olmamasına rağmen, genel anlamda kadınların işgücüne katılım oranının düşük olduğu bunun da kadın yoksulluğunu arttırdığı en çok dile getirilen iddialardandır (Şener, 2009: 4-5). Yoksulluğun ortadan kaldırılması, toplumun kalkınabilmesi ve ilerleyebilmesi için kadınların üretebilmesi istihdama katılmaları önemlidir. Ancak kadın işgücünün yok sayıldığı toplumlarda bu önemli bir ekonomik kayıp olarak görülmektedir (Sar, 2021: 21-22). Yukarıda da belirtildiği gibi kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı hem toplumun kalkınabilmesi için hem de kadın yoksulluğunun ortadan kaldırılması için zorunludur. Tüm bunlara karşın Türkiye'de 15 yaş üstü kadınların işsizlik oranı 2020 yılında %15,5 gibi yüksek bir düzeyde gerçekleşmiştir ki bu da Türkiye için önemli bir problemdir (Sar, 2021: 23).

Türkiye'de kadınların istihdama katılımları sınırlı olduğu gibi aynı zamanda istihdama katılan kadınlar için düzensiz ve korunmasız istihdam biçimleri ağır basmaktadır (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 7). Türkiye'de kadın işsizlik oranının yüksek ve istihdama katılım oranlarının düşük olmasının yanı sıra, istihdama katılan kadınların emeklerinin parasal değerini elde edememeleri özellikle kadın yoksulluğunu arttıran yönüyle önem arz etmektedir. Şöyle ki; ülkemizde özel sektörde çalışan kadın işçilerin %32,5'i asgari ücret altında ücretlerle çalıştırılmaktadırlar. Özel sektördeki kadın işçilerin %9,3'ü ise asgari ücretin yarısının da altında ücretle çalışmaya zorlanmaktadır (Disk-Ar, 2020: 9). Yine Türkiye'de asgari ücrete ulaşamayanların oranı yaklaşık %17 dolaylarında iken, kadınlarda bu oran %25'i aşmaktadır. Asgari ücret düzeyinde ve daha düşük ücret alanların oranı genelde %38 iken, kadınlarda bu oran %49'a yükselmektedir. Türkiye'de ki kadınların yarısı asgari ücret ve daha düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Sonuç olarak asgari ücret giderek ortalama ücret haline gelmektedir (Disk-Ar, 2020: 8-9). Oysaki gelişmiş ülkeler de çalışanların sadece çok az bir bölümünün (çoğunlukla aileleriyle birlikte yaşayan gençlerden oluşan %1 ile %3 oranında) asgari ücretle çalıştıkları görülmektedir (Aslan, 2019: 142). Ayrıca yukarıda rakamlarla ifade edildiği gibi hizmet sektöründeki kadın çalışan oranı erkeklerden fazladır, sanayi sektöründeki erkek çalışan oranı ise kadın çalışan oranından fazladır. Bu durum kadın yoksulluğunu arttıran bir etmendir. Zira sanayi sektöründeki ücret düzeyleri hizmet sektöründekinden daha fazla olduğundan dolayı, daha düşük ücretlerin verildiği tarım ve hizmet sektörlerinde kadınların istihdamının yüksek olması kadın yoksulluğunu arttırmaktadır (Tokgöz Güneş ve Binboğa, 2021: 1605).

Kadınlar genellikle erkeklere göre kazançlarının daha yüksek bir oranını ailelerine ve topluluklarına harcamaktadırlar. Bu nedenle, yoksulluğun ortadan kaldırılması için kadınların güçlendirilmesi kritik öneme sahiptir. Ayrıca yoksulluğun kadınlara egemen olmasının temel nedeni, düşük gelirli faaliyetlerde bulunmalarıdır (Sharaunga ve Mudhara, 2021: 127-128).

4. CİZRE ÖRNEĞİNDE BULGULAR

Çalışmamızın bu bölümüne başlarken konunun daha rahat anlaşılabilmesi için Cizre ilçesi hakkında bir takım sayısal bilgilerin verilmesi; daha sonra hizmet sektöründe çalışmış veya çalışmakta olan

kadınların yıllara göre aldıkları ücretler ile yıllara göre yasal asgari ücret rakamlarının bir tabloda gösterilmesi konunun bütüncül takibi açısından yararlı olacaktır.

TÜİK tarafından sağlanan verilere göre Cizre'nin nüfusu 143.124'tür. İlçe merkezinde bu nüfusun 59.395'i kadın olmak üzere 121.073 kişi yaşamaktadır. Bu veriler 2018 yılına aittir (Cizre Kaymakamlık verileri). 2020 yılı itibarıyla Cizre ilçe merkezinin nüfusu 128.412, köylerinin nüfusu 23.287 ve ilçede yaşayan toplam kişi sayısı 151.699'dur (TÜİK, 2021).

Tablo 1: Yıllara göre resmi asgari ücret düzeyi ve çalışan kadınların ücretlerinin karşılaştırması

	ADI	MEZUNİYET	SEKTÖR	ÇALIŞTIĞI YILLAR	ALDIĞI ÜCRET	ASGARİ ÜCRET
1	Ayşe	Önlisans	X Market	2015	₺750,00	₺949,07
				2016	₺900,00	₺1.300,99
				2017	₺950,00	₺1.404,06
				2018	₺1.000,00	₺1.603,12
			Y Market	2020	₺2.000,00	₺2.324,71
				2021	₺2.000,00	₺2.825,90
2	Dilek	Önlisans	X Market	2021	₺1.750,00	₺2.825,90
				2021 (3 ay)*	₺2.825,90	₺2.825,90
				2021	₺2.825,90	₺2.825,90
3	Hatice	Önlisans	S Market	2020	₺1.500,00	₺2.324,71
			Y Market	2021	₺1.500,00	₺2.825,90
4	Nazlı	Lise	P Market	2019	₺1.200,00	₺2.020,90
				2019	₺1.500,00	₺2.020,90
				2020	₺1.750,00	₺2.324,71
				2020 (3 ay)*	₺2.324,71	₺2.324,71
			P Market	2021	₺2.000,00	₺2.825,90
				2022	₺3.000,00	₺4.253,40
5	Neslihan	Önlisans	Özel Tıp Kliniği	2021	₺1.600,00	₺2.825,90
				2022	₺1.800,00	₺4.253,40
6	Tuana	Önlisans	A Market	2010	₺400,00	₺599,12
				2011	₺500,00	₺658,95
				2012	₺500,00	₺739,79
			Z Market	2014	₺1.000,00	₺891,03
				2015	₺1.000,00	₺1.000,54
7	Hazal	Önlisans	Yapı Denetim Firması	2010	₺400,00	₺599,12
				2011	₺500,00	₺658,95
				2012	₺500,00	₺739,79
				2013	₺500,00	₺803,68
				2014	₺500,00	₺891,03
				2018	₺700,00	₺1.603,12
8	Pınar	Lise	Rehabilitasyon Merkezi	2018	₺800,00	₺1.603,12
				2019	₺1.100,00	₺2.020,90
				2020	₺1.200,00	₺2.324,71
				2021	₺1.400,00	₺2.825,90
				2021 (3 ay)*	₺1.650,00	₺2.825,90
				2022	₺1.500,00	₺4.253,40

9	Nermin	Önlisans	Z Market	2021	₺2.100,00	₺2.825,90
				2022	₺2.100,00	₺4.253,40
10	Zeynep	Lise	Rehabilitasyon Merkezi	2017	₺800,00	₺1.404,06
				2018	₺800,00	₺1.603,12
				2019	₺800,00	₺2.020,90
				2020	₺1.100,00	₺2.324,71
				2021	₺1.100,00	₺2.324,71
11	Cemile	Önlisans	Rehabilitasyon Merkezi	2018	₺950,00	₺1.603,12
				2019	₺950,00	₺2.020,90
12	Hanzade	Önlisans Öğrencisi	Hukuk Bürosu	2017	₺600,00	₺1.404,06
				2018	₺800,00	₺1.603,12
				2019	₺900,00	₺2.020,90
				2020	₺1.000,00	₺2.324,71
				2021	₺1.200,00	₺2.825,90
				2021	₺1.400,00	₺2.825,90
				2022	₺1.500,00	₺4.253,40
13	Ashhan	Önlisans Öğrencisi	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Bürosu	2021	₺1.250,00	₺2.825,90
				2022	₺1.500,00	₺4.253,40
14	Melike	Lise	K Kafe	2018	₺1.000,00	₺1.603,00
				2019	₺1.500,00	₺2.020,90
			L Kafe	2020	₺1.500,00	₺2.324,71
				2021	₺1.200,00	₺2.825,90
			Hukuk Bürosu	2022	₺1.200,00	₺4.253,40
				2021	₺1.200,00	₺4.253,40
15	Eylül	Önlisans Öğrencisi	Güzellik Merkezi	2019	₺1.300,00	₺2.020,90
				2020	₺1.300,00	₺2.324,71
			Otomotiv	2021	₺2.000,00	₺2.825,90
				2022	₺2.500,00	₺4.253,40

* İşyerlerinde İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programları kapsamında çalıştırılmışlardır. Aylık ücretleri ve sigortaları devlet tarafından karşılanmıştır.

Kaynak: Yazara aittir. Resmi asgari ücret verileri <https://www.csgeb.gov.tr> adresinden alınmıştır.

4.1. Kadın İşçilerin Eğitim Seviyesi

Bu çalışma kapsamında görüşülen on beş kadın işçiden sekiz tanesinin önlisans, üç tanesinin önlisans öğrencisi, dört tanesinin ise lise mezunu oldukları görülmüştür. Görüşülen kadın işçilerin hepsi 18-34 yaş aralığındadırlar. Görüşmeciler kadınlar, ailelerinin maddi durumunu kötü-orta-iyi olarak belirtmişlerdir. Kendi anlatımlarıyla görüşmecilerden ikisi ailelerinin sosyal-ekonomik durumlarının iyi olduğunu dolayısıyla çalışma hayatına kendi paralarını kazanmak için girdiklerini, altısı ailelerinin maddi durumunun kötü olduğunu ve çalışmak zorunda olduklarını, yedisi ise ailelerinin maddi durumunun orta düzeyde olduklarını belirtmişlerdir.

Görüşmeciler kadınlardan lise mezunu olan Melike iki farklı kafede çalışmış ve hali hazırda bir hukuk bürosunda çalışmaya devam etmektedir. Lise mezunu Zeynep ve Pınar farklı özel rehabilitasyon

merkezinde çalışırlarken, yine lise mezunu olan Nazlı son üç yıldır aynı markette çalışmaktadır. Önlisans Tıbbi Dokümantasyon bölümü mezunu Neslihan kadın doğum kliniğinde kendi mesleğini yapmaktadır. Önlisans mezunu Hazal yapı denetim şirketinde, diğer önlisans mezunu altı kadın mezun oldukları bölümlerle ilgisi olmayan işlerde (market ve özel rehabilitasyon kurumu) çalışmışlar veya çalışmaktadırlar. Hanzade önlisans öğrencisi, Melike lise mezunu olarak hukuk bürosunda çalışmakta olan kadın işçilerimizdir. Bir diğer önlisans öğrencisi olan Aslıhan ise serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) bürosunda çalışmaktadır. Son olarak önlisans öğrencisi olan Eylül sırasıyla güzellik merkezinde ve otomotiv şirketinde çalışmıştır. Otomotiv şirketinde ki işine halen devam etmektedir.

4.2. Kadın İşçilerin Ücret Düzeyleri

Öncelikle belirtmelidir ki dünyada kullanılmakta olan çeşitli ücret ödeme yöntemleri vardır. Bu ücret ödeme yöntemleri saatlik, günlük, haftalık, aylık vb. olabilmektedir. Ülkemizde genellikle ücretin aylık ödenmesi şekli benimsenmiştir. Bu anlamda resmi asgari ücret rakamı da bir yıl boyunca işçiye ödenecek aylık asgari ücreti temsil etmektedir.

Yapılan saha çalışması esnasında görüşülen kadınlardan üç kişi hariç (Dilek, Nazlı ve Tuana) hiç birisinin çalıştığı süreler içerisinde asgari ücret ya da asgari ücret üstünde ücret almadıkları tespit edilmiştir.* Asgari ücret düzeyinde ücret alanların ise genellikle Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) üzerinden üç ay boyunca bu ücretleri alabildikleri görülmüştür. Ayrıca Pınar da İŞKUR üzerinden çalıştırılmıştır ancak gerçek ücreti ile asgari ücret arasındaki farkı çalıştığı işyeri olan rehabilitasyon merkezine teslim ettiği görülmüştür. Bu olay aşağıda ayrıntılarıyla anlatılmıştır. Ayrıca görüşülen kadın işçilerin İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programı kapsamında çalıştıkları süreler hariç olmak üzere maaşlarını sürekli elden aldıkları görülmüştür. Ayşe bu durumu şöyle açıklamıştır; "Asgari ücretin çok altındaki bu ücreti de elden alıyorduk. Aslında hepimiz adına açılmış banka hesabı ve banka kartları olmasına rağmen bu kartlar bize verilmiyor, işletmede kalıyordu. Tek bir şubede bu durumda 10-15 arası kadındık. Bir şubede yaklaşık yüz elli kişi çalışıyordu. Bizim maaşlarımız diğerlerinden daha fazlaydı. Aynı reyonda çalışıp aynı işi yapan iki kadının birbirinden farklı maaş aldığını biliyorum. Zaten herkes birbirinden aldığı ücreti gizlemek zorundaydı".

Tıbbi bir Önlisans bölümünden mezun olan Dilek de X marketinde 2021 yılı içinde Mart- Kasım ayları arasında çalışmıştır. Asgari ücretin 2.825 TL olduğu 2021 yılında yaklaşık yedi ay çalışmış, Mart ve Nisan aylarında 1.750 TL ücret almıştır. Sonraki üç ay boyunca İŞKUR üzerinden çalıştırılmış ve asgari ücret almış, son iki ay ise İŞKUR'dan bağımsız yine asgari ücret olarak çalışmaya devam etmiştir. Dilek; "İŞKUR'da çalıştığım süre boyunca maaş kartım vardı ve maaşım hesabıma yatıyordu. İŞKUR dışındaki çalışmalarımda maaşım elden veriliyordu" diye belirtmiştir.**

Hizmet sektöründe çalışmış ve çalışmakta olan kadın işçilerin ücret düzeylerinin incelendiği bu kısımda özellikle dikkat çeken bir uygulamaya değinmekte fayda görülmektedir. Cizre'de hizmet sektöründe çalışmakta olan kadın işçilerin çalışma şartlarına dair fazla sayıda şikâyetlerin olduğu ve bunların uzun süredir dillendirildiği giriş bölümünde belirtilmişti. Bu şikâyetlerden birisi de İŞKUR çalıştırılması ile ilgilidir. Kısaca açıklanacak olursa İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programları ya da istihdam programları kapsamında, İŞKUR çeşitli şartları karşılayan firmaların işe alacağı personellerin çeşitli sürelerce ücretlerini ve sigortalarını kendisi karşılamaktadır. Dillendirilen şikâyetlerin bu noktada ortaya çıktığı görülmektedir. Şöyle ki, firmalar asgari ücret altında ve sigortasız olarak bünyelerinde çalıştırdıkları personellerini İŞKUR'un bu istihdam politikaları kapsamında çalıştırmaya devam etmekte ancak çalışana İŞKUR tarafından ödenen asgari ücret

* Dilek ve Nazlı İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarında üçer aylık periyodlarla çalıştırılmışlardır. Çalıştıkları bu sürelerde asgari ücret almışlardır. Tuana ise 8 ay boyunca Z markette asgari ücret üzerinde ücret almıştır.

** Dilek (2 ay) ve Tuana (7 ay) bu çalışma kapsamında görüşülen kadınlar içinde işyerlerinden (İŞKUR çalışmasından bağımsız olarak) çok kısa süreli olarak asgari ücret veya üstünde ücret alan istisnalardır.

rakamının işçinin ücretine tekabül eden kısmından fazlasına el koymaktadırlar. Saha çalışması esnasında bu şikâyetlerin doğruluğunu kanıtlayan bir mülakat yapılmıştır. Bu bağlamda çalışmamız esnasında yapılan görüşmede Pınar maruz kaldığı bu durumu kapsamlı bir şekilde anlatmıştır. Özel bir rehabilitasyon merkezinde çalışmakta olan Pınar bu durumu şöyle ifade etmiştir; “2021 yılı eylül, ekim ve kasım ayları boyunca resmi olarak İŞKUR üzerinden çalıştım. Bu süreçte resmi olarak çalıştığım için İŞKUR maaşımı bir devlet bankasına yatırılıyordu. Ben maaşımı bankadan çekip içinden kendi maaşım olan 1.400 TL + 250 TL fazladan parayı alıp geri kalan parayı rehabilitasyon merkezine teslim ediyordum”. Yukarıda ki 2010-2022 Yılları Arasında Asgari Ücret Tablosunda da görüleceği üzere 2021 yılı asgari ücret rakamı 2.825,90 TL olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla Pınar’ın üç ay boyunca İŞKUR’dan aldığı ücretin maaşına tekabül eden kısmı ve 250 TL haricindeki parayı çalıştığı kuruma vermek zorunda kaldığı görülmüştür.

Bizim çalışmamızda bu tarz bir olayı yalnızca Pınar dile getirmiştir. Ancak tek bir örnek bu uygulamanın sadece o işyerinin kendine has bir pratiği olduğu anlamına gelmemelidir. Zira görüşülen kadın çalışanların büyük bir çoğunluğu zaten asgari ücret altında bir ücret ile çalışmışlar veya halen çalışmaktadırlar. Ayrıca görüşülen kadın işçilerden yalnızca üç tanesinin çalıştığı işyeri İŞKUR’un bu programına başvurmuştur.

Saha araştırması esnasında kadın işçilerin genellikle asgari ücret altında ücret aldıkları ve bu durumun sıradanlaştığı yukarıda belirtilmişti. Ancak bu çalışma sırasında karşılaştığımız bir örnek özellikle dikkatimizi çekmiştir. Şöyle ki, bir hukuk firmasında 2017 yılında işe başlamış ve halen çalışmakta olan kadın işçimiz Hanzade’nin de asgari ücretin çok çok altında ücret aldığı görülmüştür. Örneğin Hanzade’nin 2022 Ocak ayı itibariyle aylık ücreti 1.500 TL olmuştur. Bu durumda olan bir başka görüşmecimiz ise Melike’dir. Melike’nin de 2021 Eylül ayından beridir bir avukatlık bürosunda 1.200 TL aylık ücret ile çalıştığı görülmüştür. Bilindiği üzere 2021 yılı asgari ücret rakamı 2.825,90 TL ve 2022 yılı asgari ücret rakamı da 4.253,40 TL olarak devlet tarafından belirlenmiştir. Araştırmacının dikkatini çeken ve onu şaşırtan durum tam da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bir hukuk firmasının veya bir hukuk insanı olan Avukatın resmi asgari ücret rakamının çok çok altında yasalara aykırı bir şekilde bir çalışanına ücret vermeyi uygun gördüğü tespit edilmiştir.

Son olarak saha araştırmasında hizmet sektörünün çeşitli dallarında çalışmakta olan kadın işçilerin azımsanamayacak kadar büyük bir bölümünün yasal asgari ücret rakamının altında ücret elde ettikleri, bir başka ifade ile işverenlerin çalışanlara yasal asgari ücret rakamının altında ücretler verdikleri tespit edilmiştir. Bir nokta da şudur ki, görüşülen katılımcıların hepsinin adeta öğrenilmiş çaresizlik duygusuyla asgari ücret üstünde maaş almayı hayal bile edemedikleri görülmüştür. Zira kendilerine sigorta yapılması konusunda işverene bazen talepte bulunabilen bütün bu kadın işçilerin, asgari ücret söz konusu olduğunda çekingen ve umutsuz davrandıkları ve hiçbir talepte bulunmadıkları görülmüştür. Bunun da nedenine bakıldığında Cizre’de araştırma konusu hizmet kollarında asgari ücret seviyesinin bir hayli altında ücretlendirmelerin çok yaygın bir uygulama olduğu ve kadın çalışanların bu gerçeğin bilincinde oldukları için böyle bir talebin olumlu sonuçlanma ihtimalini düşünmedikleri tespit edilmiştir.

4.3. Kadınların Sigorta Durumları

Cizre’de hizmet sektöründe çalışan kadınların ücret konusunda maruz kaldıkları yasalara aykırı uygulamalar sosyal güvenlik konusunda da kendisini göstermektedir. Saha çalışması esnasında görüştüğümüz kadın işçilerden sadece Nermin’in düzenli olarak sigortasının yatırıldığı tespit edilmiştir. Ancak neden sigortasının yatırıldığı ile ilgili tatmin edici (yasal zorunluluk dışında) bir cevap alabilmiş değiliz. Zira Nermin’in çalıştığı Z markette daha önce çalışmış olan Tuana’nın (2014-2015 yılları arası) sigortasız çalıştığını araştırma sonucunda öğrenmiş bulunmaktayız. Bu noktada illaki bir cevap aramak gerekliyse bunu Cizre’nin kültürel kodlarında aramak ve buradan hareketle mantıklı bir tahmin yürütmek mümkündür. Şöyle ki akrabalık ilişkilerinin Cizre’de çok güçlü olduğu

ve bu akrabalık ilişkilerinin iş yaşamında da etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Nermin'in sigortalı çalışabilme nedenini bu derin ve güçlü akrabalık bağlarının içinde aramak gerektiğini belirtmek yanlış olmayacaktır.

Hizmet sektörünün çeşitli kollarında çalışan kadın işçilerin genellikle sigortalarının yapılmadığı veya marketlerde çalışmış olan Ayşe örneğinde olduğu gibi üç yıllık bir çalışma yaşamının en fazla yarı süresinde sigortalı oldukları görülmektedir. Yine özel rehabilitasyon merkezlerinde, hukuk firmasında, otomotiv şirketinde, özel tıp merkezinde ve yapı denetim şirketinde çalışmış ve çalışmakta olan hiçbir kadın işçiye sigorta yapılmadığı araştırma sonucunda ortaya konulmuştur. İŞKUR çalışmalarını bu yorumumuzdan ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Çünkü üç aylık bu çalışma süreçlerinde İŞKUR'a bağlı olarak çalıştırılan kadın işçilerin sigortaları zaten devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu anlamda işyerlerinin herhangi bir yasal zorunluluğu (sigorta yapmak gibi) yerine getirdiğini söylemek mümkün görünmemektedir.

Asgari ücret düzeyi yukarıda anlatılırken dikkatimizi çeken ve bizi şaşırtan Hanzade ve Melike örnekleri burada da tekrar anlatılmalıdır. Zira 2017 yılından bu yana asgari ücret altında çalıştırılan Hanzade'yi hukuk firmasının kesinlikle hiçbir dönemde sigortalamadığı görülmüştür. Yine Melike de geçmişte kafelerde sigortasız çalışması bir yana halen hukuk bürosunda sigortasız çalışmaktadır. Dahası işyerlerine çalışanlar tarafından iletilen, sigorta yapılması hususundaki taleplerin de işyerleri tarafından ret edilmese bile göz ardı edildiği ve çalışanların sigortalanmadığı tespit edilmiştir.

Bu noktada dikkatimizi çeken olgu şudur ki, bütün kadın görüşmeciler sosyal sigorta kavramının önemini farkındadırlar. Bu farkındalık sayesinde ki bütün kadın işçiler çalıştıkları işyerlerinden bazen sigortalarının yapılması hususunda talepte bulunmuşlardır. Ancak bu isteklerinin her seferinde ya ötelendiği ya da kesin olarak ret edildiği görülmüştür.

4.4. Kadınların Günlük Çalışma Süreleri

Cizre'de özellikle marketlerde çalışan görüşmeci kadınların haftada altı gün, genelde iki vardiya halinde çalıştıkları; sabah 07.00 akşam 19.00 saatleri veya sabah 10.00 akşam 22.00 saatleri arasında günde en az 12 saat çalıştıkları görülmüştür. Ancak özellikle marketlerde çalışmakta olan kadın işçilerin anlatımlarına bakılacak olursa, bu çalışma süreleri günlük 12 saatin çok üstüne çıkmakta, özellikle gece vardiyalarında günlük 16 saate kadar varabilmektedir. Kadın işçiler çalıştıkları iş yerlerindeki yöneticilerin sabah işe başlama saatine çok dikkat ettiklerini ancak akşam işten ayrılış saatlerinin sürekli aksadığını ifade etmişlerdir. Uzun çalışma saatlerine ilişkin anlatımları kafelerde çalışan Melike'nin de dile getirdiği görülmüştür. Melike'nin anlatımlarına dayanarak kafelerde günlük çalışma sürelerinin 12 ile 14 saat arasında değiştiği, haftada yedi gün çalışıldığı ve çalışan kadınların on beş günde bir izin kullanabildikleri tespit edilmiştir.

Özellikle marketlerde çalışan görüşmecilerin hepsinin işe başladıkları ilk 15 gün izin kullanamadıkları, daha sonra ise standart olarak haftada bir gün izin kullandıkları (Nazlı on günde bir Melike ve Tuana on beş günde bir izin kullanmaktadırlar) ve izinli oldukları günden önceki son çalışma sürelerinin 15-16 saatlere kadar çıktığı tespit edilmiştir. Bu durumu Ayşe şöyle ifade etmektedir *"Diyebilirim ki haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saati biz üç günde neredeyse tamamlıyorduk. Fazla çalıştığımız saatler için mesai ücreti almıyorduk. Sürekli olarak geliş yani işe başlama saatimiz kesin olarak belliyken, işten çıkış saatimiz işin yoğunluğuna göre sürekli değişiklik gösteriyordu"*. Yine Tuana günlük çalışma saatleri ile ilgili şunları dile getirmiştir *"A markette sabah 07.00'de başlıyorduk, akşam ise 19.00'da işi bırakıyorduk. Ancak müşteri yoğunluğu olursa gece 21.00'e kadar çalışıyorduk. Z markette de iş saatlerim aynıydı. Gece vardiyası 13.00-23.00 saatleri arasındaydı. Ancak bayramlarda sabah ezanına kadar çalıştığımı hatırlıyorum. Fazla çalıştığımız saatler için fazla çalışma ücreti almıyorduk. On beş günde bir tatil yapıyorduk, işler yoğun olursa ayda bir yapıyorduk, tabii bu izinleri hafta sonunda kullanamıyorduk."*

Araştırmamız esnasında günlük-haftalık yasal çalışma sürelerinin en çok aşıldığı (ihlal edildiği) hizmet sektörü dalı olarak güzellik merkezi tespit edilmiştir. Güzellik merkezinin müşterileri arasında yer alan devlet memurları akşam 17.00 saatlerinden sonra bu hizmetleri talep ettiklerinden dolayı, sabah 08.00'de işe başlayan çalışanların, gece 23.00-00.00 saatlerine kadar günde 15-16 saat haftada altı gün çalıştıkları görülmüştür.

Çalışmamız kapsamında günlük çalışma süreleri açısından en rahat hizmet sektörü dalı olarak özel rehabilitasyon merkezlerinin ve hukuk bürolarının olduğu görülmektedir. Bu rahatlık ise bu hizmet kollarının kendilerine has yapılarından kaynaklanmaktadır. Şöyle ki, rehabilitasyon merkezleri özel eğitime muhtaç bireylere hizmet vermektedirler. Bu özel eğitime muhtaç bireylere verilen hizmet haftada beş gün boyunca sabah 08.00'de başlayıp akşam 17.00'de sona ermektedir. Yine hukuk büroları da sabah 09.00'da açılıp genelde akşam 18.00 saati civarında kapanmaktalar ve haftada beş gün hizmet vermektedirler. Dolayısıyla bu hizmet sektörü dallarında çalışmakta olan kadın işçilerin uzun süreler çalışmalarının söz konusu olmadığı ve bunun da tamamıyla bu işlerin kendilerine has özel niteliklerinden kaynaklandığı görülmüştür. Çalışmamızda görece ikinci rahat iş kollarının da yapı denetim ve otomotiv şirketleri olduğu görülmektedir. Burada da günlük 08.00-18.00 çalışma süresi uygulanmaktadır. Ancak bu kolaylığa rağmen günlük 10 saat çalışıldığı ve 6 günlük çalışma sonucunda haftalık 60 saat çalışma ile resmi haftalık 45 saat çalışma süresinin aşıldığı görülmektedir.

Çalışmamız kapsamında, yasal haftalık 45 saatin üzerinde çalıştırılmanın özel rehabilitasyon merkezleri, SMMM bürosu, otomotiv şirketi ve hukuk firmaları hariç özellikle güzellik merkezi, marketlerde ve kafelerde yaygın olduğu ve bu fazladan çalışmaya kesinlikle fazla çalışma ücreti ödenmediği tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada sosyal politika araçlarının Cizre'de hizmet sektörünün çeşitli dallarında çalışmakta olan kadın işçilere uygulanma düzeylerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda Cizre'de görüşme yapılan kadın işçilerin hizmet sektörünün marketler, kafeler, rehabilitasyon merkezleri, hukuk bürosu, güzellik merkezi, serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) bürosu, yapı denetim merkezi, otomotiv ve özel tıp kliniği (uzman doktor muayenehanesi) dallarında hizmet verdikleri görülmüştür.

Çalışmada kullanılan market kavramını küçümsemek gerektiğinin özellikle belirtilmesi gerekmektedir. Zira P markette çalışmakta olan Nazlı, 01.01.2022 tarihinde 07.00-23.00 saatleri arasında kendi kasasının 66.000 TL ciro yaptığını belirtmiştir. Ayşe ise X markette çalıştığı süre boyunca kasasının günlük cirosunun yaklaşık 25.000-30.000 TL arasında olduğunu ve bu markette toplamda dört adet kasanın olduğunu, onlarında yaklaşık olarak aynı ciroyu yaptığını belirtmiştir. Ki bunlar 2016-2018 yıllarına dair cirolardır. Bu da büyük bir rakama tekabül etmektedir. Aynı şekilde kadın doğum kliniği sahibi uzman doktorun muayene ücreti 120 TL olup ekstra müdahaleler bu rakamlara dahil olmayıp, günde en az 50 ile 200 hastaya bakıldığı Neslihan tarafından ifade edilmiştir. Bu da doktorun günde 6.000 TL ile 24.000 TL arasında para kazandığını ancak bu seviyede ki yüksek kazançlara rağmen yanında çalıştırdığı üç kişiye asgari ücret vermekten ve onlara sosyal sigortalarını yapmaktan imtina ettiği anlamına gelmektedir. Bu olumsuzluklara ek olarak tek bir örnek olsa da L kafede ücretlerin düzenli ödenmediği, çalışan kadınların bazen iki ayda bir bazen de üç ayda bir ücret aldıkları görülmüştür.

Kadın doğum kliniğinde çalışan Neslihan'ın yasal haklarını elde edememesinin yanı sıra kendisinden iş tanımının dışında ve yasalara aykırı işlerin de yapılmasının istenildiği tespit edilmiştir. Neslihan'ın anlatımından hareketle hizmet sektöründeki işverenler asgari ücret altında ücretlendirme, sigortasız

ve uzun saatler çalıştırma gibi evrensel çalışma normlarına aykırı hareket etmelerinin yanı sıra, çalışanlarından yasalara aykırı hareket etmelerini dahi talep edebilmektedirler.²

Çalışmanın bu aşamasında son olarak şu noktaya dikkat çekmek önem arz etmektedir. Marketlerde asgari ücret altında, sigortasız ve uzun saatler çalışmak zorunda olan kadın görüşmecilerin kasalarında ortaya çıkmış olan kasa açıklarının ücretlerinden kesildiği tespit edilmiştir.

Çalışma sonucunda kadın çalışanların asgari ücret, sosyal sigorta ve günlük çalışma saatleri gibi sosyal devlet ve sosyal politika araçlarından mahrum oldukları söylenebilmektedir. Zira görüşmeci kadınlar genel olarak asgari ücretin altında ücret elde etmektedirler. Çalışma yaşamlarının tümünde veya en azından yarı süresince sigortasız çalışmışlar ve günlük 12-16 saat arasında ki çalışma süreleri ile neredeyse sanayi çağı dönemindeki çalışma şartlarına geri dönmüşlerdir denilebilir. Yasalarla garanti altına alınmış asgari ücret, sosyal sigorta ve haftalık azami kırk beş saat çalışma gibi normlara Cizre’de uyulduğunu söyleyebilmek bu şartlar altında mümkün değildir. Kısacası hizmet sektöründe kayıt dışı kadın çalıştırmanın yaygın olduğu söylenebilir. Bu da kadın istihdamı eksikliği, kadının yoksulluğunun giderilmesi için yapılan evrensel çalışmaların çok gerisinde kalındığının iyi bir örneği olarak görülmelidir.

Tüm bu olumsuzlukların başlıca sebepleri; iş dünyasına erkek egemen bakış açısının hakim olması, çalışmak isteyen kadınların, istihdam yetersizliği ve yüksek işsizlik nedeni ile bu şartlara mahkum olmaları ve denetim eksikliği olarak belirtilebilir. Bu bağlamda görüşmecilerin hepsinin bu şartlarda neden çalışıyorsunuz sorumuza *“Başka ne iş yapabiliriz ki, başka işyerine geçsek orada da şartlar mevcut iş yerimizdekinden farklı değil veya daha kötü”* şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

Ayrıca Cizre’de kadın olarak çalışmayı sadece paraya ve sigortaya olan ihtiyaçla açıklamak yetersiz kalacaktır. Cizre’de geleneksel aile yapısından dolayı çalışmak genç kadınlar için evden çıkıp sosyalleşebilmenin bir parçasıdır da.³ Bu nedenlerle bu genç eğitimli kadınlar asgari ücret altında ücreti, sigortasız çalışmayı ve günlük 12 saatten fazla çalışma süresini kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Zira eğitimlerini aldıkları alanlarda iş bulmaları bu şartlar altında mümkün görünmemektedir.

Saha çalışması esnasında sosyal sigorta uygulamasına yönelik karşılaşılan spesifik bir örneği belirtmekte fayda görmekteyiz. Yukarıda anlatıldığı üzere özel rehabilitasyon merkezinde çalışmakta olan Pınar 2021 yılı eylül, ekim ve kasım aylarında İŞKUR üzerinden üç ay boyunca çalıştırılmıştır. Bu üç aylık dönemde sigortası devlet tarafından karşılanmış ve süreç sonunda sigortası sonlandırılmıştır. Ancak 2022 yılı şubat ayında işten ayrılmak isteyen Pınar’ı bu fikrinden caydırmak amacıyla işyeri Pınarı sigortalamıştır. Ancak Pınar daha sonra aslında sigorta priminin işyeri tarafından yatırılmadığını sadece sağlıktan yararlanabildiğini bir tesadüf sonucu öğrenmiştir.

Yine saha araştırması esnasında görülmüştür ki kadın işçilerin ezici bir çoğunluğu sigorta kavramından haberdarlar ancak iş yerlerinden bunu talep etme noktasında bir o kadarda isteksizlerdir. Bunun nedeni araştırıldığında sigortasız çalıştırmanın Cizre’de yaygın olduğu ve kadın çalışanların isteseler dahi iş yerlerinin bu isteklerini karşılamayacaklarını bildiklerinden sigorta talep etmekten vazgeçtikleri görülmektedir.

Bu noktada denetim kavramına da burada bir parantez açmak gerektiğinin kanaatindeyiz. Yukarıda ki anlatımlardan Cizre’de hizmet sektöründe asgari ücret, sosyal sigorta ve çalışma saatleri bağlamında mevcut normlara uyulmadığı ortaya konulmuştur. Bu hukuk dışı uygulamalar, bu

² Neslihan bu durumu şöyle ifade etmiştir *“Ben Tıbbi Dokümantasyon önlisans mezunu olarak kadın doğum uzmanının yanına sekreter olarak işe alındım ancak hemşirelik görevlerini dahi yapıyorum. Ayrıca yemek yapmanın yanı sıra doktorun özel işlerini (alışveriş gibi) dahi yapıyorum. Benden iğne yapmak ve iğne hazırlamak gibi işleri dahi yerine getirmem istendi. Ancak ben her defasında bunu ret ettim”*.

³ Cizre’de bu durum bilinmesine rağmen sadece Aslıhan bu yönde ifadelerde bulunmuştur.

alanlardaki denetim eksikliğini, devletin bu alanlarda ki denetim yetersizliğini ve firmaların da bu durumu suistimal ettiğini ortaya koymaktadır. Ayşe bunu şöyle açıklamaktadır; *“Denetleme olduğu zamanlarda biz sigortasız işçilere üniformalarımız çıkarttırılıp müşteri rolü yaptırılıyordu. Denetleme öncesinde en az bir hafta önceden iş yerimize haber geliyordu, dolayısıyla fiyatlarda ve etiketlerde gerekli değişiklikler yapılıyordu”*. Bu duruma Melike de şahit olmuş ve durumu şöyle açıklamıştır; *“Denetim için gelindiğinde sigortalı olanlar çalışmaya devam ediyorlardı. Biz sigortasız çalışanlar ise üstümüzü değişip masalara oturarak müşteriymiş gibi davranıyorduk. Zaten denetleme günü ve saatinden kafe sahibinin haberi önceden oluyordu”*. Bu anlatılar altında Cizre’de firmalara yönelik yapılan bu denetim faaliyetlerinin formaliteden öteye geçmediği ifade edilebilir.

İşyerlerine yapılan denetim ile ilgili olarak, Eylül de benzer ifadelerde bulunmuştur. Herhangi bir denetim faaliyetinin önceden haber alındığı ve denetleme esnasında Eylül’ün de ya saklandığı ya da iş kıyafetini çıkartıp müşteri rolü oynadığı, çalışan olarak o esnada sigortalı olan işçinin hizmet vermeye devam ettiği görülmüştür. Bu durumda denetim ile ilgili olarak yukarıda ortaya koyduğumuz yargımızı destekleyecek niteliktedir.

Sosyal Politika uygulamalarının (asgari ücret, sosyal sigorta ve çalışma saatleri) Cizre’de hizmet sektöründe çalışan kadınlara uygulanma pratiklerini incelediğimiz çalışmamızı konunun pekiştirilmesi amacıyla bir Mali Müşavirin Cizre bürosunu yöneten Murat’ın anlattıklarıyla tamamlamanın faydalı olacağı kanısındayız. *“İşyerlerinin SGK bildirelerini ve puantaj kayıtlarını biz yapıyoruz. Birçok işletme çalışanları 30 gün çalıştığı halde, kısmi istihdam yani eksik gün yani, maaş ve SGK primlerini eksik beyan ettiriyorlar. Bazıları da hiç SGK bildiri yapmadan aylık 1.000 TL ve altı ücretlerde kişileri çalıştırıyorlar. Çoğunlukla bu bilgileri bana çalışanlar veriyor. Bana soruyorlar “Sigortamız ödeniyor mu? Asgari ücret ne kadar? Ben 1.000 TL maaş alıyorum”. İŞKUR’un ara ara çeşitli istihdam teşvikleri uygulanıyor. Firmalar sırf bu teşviktan ödenecek maaş yabancı çalışanlara gitmesin diye kendi akrabalarını kaydediyorlar. Bu maaşın bir kısmını o akrabalara veriyorlar bir kısmını da kendilerine alıyorlar. Bu esnada bu akrabaların sigorta primlerini bir yıl boyunca devlet karşılıyor. Bu akrabalar iş yerine kesinlikle gelmiyorlar. Sadece denetleme zamanlarında geliyorlar. Bu akrabalar bu olanaklardan yararlanırken, işletmede çalıştırdıkları personellerin maaşını asgari ücret altında ödeyip, SGK primlerini de kesinlikle yatırmıyorlar”*. Yukarıda anlatılan bu durum her ne kadar çalışmamızda iki kişi (Pınar ve Murat) tarafından beyan edilmiş olsa da aslında Cizre’de uzun süredir bilinen bir uygulamadır. Anlatılanların ışığında bu durumun firmalara gelir elde etme ve giderden tasarruf etme ve akrabalara sigorta primi yatırma gibi kazanımları sağlama açısından araçsallaştırıldığı görülmektedir.

Daha öncede belirtildiği üzere araştırma esnasında görüşülen bütün kadın katılımcıların ücretlerini elden almış oldukları (İŞKUR çalışmaları hariç olmak üzere), bir başka deyişle işverenlerin çalışanlarına ücretlerini elden ödedikleri tespit edilmiştir. Bu durumun da yasalara aykırı olduğu özellikle belirtilmelidir. Çünkü *“Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik”* gereği işyerlerinde en az beş (5) ve daha fazla işçi çalıştıran her işletme çalışanlarının ücretlerini banka aracılığıyla ödemek zorundadırlar (Yön. mad. 10). Araştırmamız esnasında bu kriterleri karşılayan hiçbir işletmenin çalıştırdıkları kadın işçilerin ücretlerini banka aracılığıyla ödemedikleri, aksine elden ödedikleri tespit edilmiştir. Ancak bizim çalışmamızda araştırma konusu hizmet sektörü kolları içerisinde beş kişiden az çalışanları olması nedeniyle hukuk bürosu, serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) ve yapı denetim şirketinin bu yasal zorunluluğu taşımadıkları görülmüştür.

Araştırmamız esnasında görüşülen kadın işçilerimizden hiç birisinin maruz kaldıkları yasa dışı uygulamaları herhangi bir yetkili otoriteye bildirmedikleri tespit edilmiştir. Görüştüğümüz kadın işçilerden elde ettiğimiz bilgilerden anlaşılmıştır ki; kadın işçilerin iş yeri hakkında yapılacak herhangi bir şikâyetten sonuç çıkmayacağına dair genel bir kanaatleri bulunmaktadır. Zira bu

alandaki resmi otoriteye sosyal sigorta ve asgari ücret ile ilgili işyerlerini şikâyet etme pratiklerinden bir sonuç elde edilemediği görülmüştür.

Buğra ve Keyder'in (2018: 7) açıklamalarından hareketle henüz krizde olduğu düşünülen sosyal politika araçlarından olmamalarına rağmen, asgari ücret, sosyal güvenlik ve günlük-haftalık çalışma saatlerine dair normlara Cizre gibi bir kırsalda hizmet sektöründe tam olarak uyulmadığı söylenebilir. Asgari ücret altında, sigortasız ve uzun saatler çalıştırma, bir başka deyişle hizmet sektöründe kayıt dışı çalıştırmanın Cizre'de özellikle yaygın olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda Türkiye'de asgari ücretin genel ücret uygulaması haline geldiği ve hizmet sektöründe kadın çalışanların ücretlerinin durumu yukarıda özellikle Disk-Ar verilerinden yararlanılarak anlatılmıştır. Cizre'de de hizmet sektörünün çeşitli iş kollarında çalışmış ya da halen çalışmakta olan kadın işçilerin asgari ücret altında ücretlendirilmelerinin, sigortasız ve yasal sınırın üzerinde uzun saatler çalıştırılmalarının yaygın birer uygulama haline geldiği görülmüştür.

Son deyişimizi çalışmamızın ana anlatım konusunu oluşturmamasına rağmen bir sosyal politika uygulaması olması bakımından çalışmamızda oldukça geniş yer verdiğimiz asgari ücretin Türkiye'de ki uygulanma yöntemi üzerine söylemek, varsa eksikliklerini burada belirtmek amacındayız. Asgari ücretle ilgili en büyük sorunlardan birisi, asgari ücret belirlenirken ailenin değil işçinin ihtiyaçlarının dikkate alınmasıdır (Yılmaz Eser ve Terzi, 2008: 134). Türkiye gibi geleneksel aile ve toplum yapısına sahip bir ülkede hele ki her ailede en az dört ya da beş kişinin yaşadığı düşünülüğünde bu tutumun ve buna bağlı olarak oluşturulan yasal normun yetersiz kaldığı aşikârdır. Yine bir başka sorun da Türkiye'de asgari ücretin, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından tüm yıl için belirlenmesidir. Oysaki Türkiye gibi 2022 yılı Mayıs ayı Tüketici Fiyat Endeksi'nin (TÜFE) yıllık %73,50 (TUİK, 2022) çıktığı enflasyonist bir ülkede asgari ücretin altı ayda bir, başka bir deyişle yılda iki defa belirlenmesi ya da açıklanan resmi enflasyon rakamının aylık olarak ücretlere yansıtılması, işçilerin maruz kaldığı enflasyonist baskıyı azaltmakta hayati rol oynayacaktır. Hali hazırda 2022 yılı asgari ücret miktarı olarak belirlenen 4.253,40 TL'nin, TÜRK-İŞ'in 2022 Mayıs ayı araştırmasında (www.turkis.org.tr) ortaya çıkan 6.017,85 TL'lik açlık sınırının ve 19.602 TL'lik yoksulluk sınırı rakamının çok altında kalmış olması da bu düşüncemizi desteklemektedir.

KAYNAKÇA

- Acungil, Y., ve Erol, B. (2021). Kadın Yoksulluğu Ve Kadın Yoksulluğunun Kentteki Yansımaları: Tokat İli Örneği. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 9(2), 125-145.
- Akgül, O. (2016). Türkiye’de Asgari Ücretin Mahzurlu Alanları ve Öneriler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 96-127.
- Akpınar, T., ve Öğütoğulları, E. (2020). Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Kısa Tarihçesi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, Special Issue*, 132-141.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., ve Çeviş, İ. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi / Journal of Management and Economics Research*, 17(3), 146-163.
- Aslan, G. (2019). Türkiye’de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi). *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 9(1), 141-159.
- Ayhan, A. (2012). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1(1), 41-55.
- Bayar, A. A. (2021). *İşgücü Piyasasında Kadınların Yeri ve Politika Önerileri*. İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul.
- Buğra, A., ve Keyder, Ç. (2018). *Sosyal Politika Yazıları* (8 b.). (A. Buğra, Ç. Keyder, Dü, B. Y. Çakar, ve U. B. Balaban, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Cuadrado-Roura, J. (2016). Service industries and regional analysis. New directions and challenges. *Investigaciones Regionales-Journal of Regional Research*, 36, 107-127.
- Çadır, M. (2017). İngiltere’de Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetlerin Dönüşümü: Huzurevi Sektörüne Genel Bir Bakış. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 17(39), 9-32.
- Disk-Ar. (2020). Salgın Günlerinde Asgari Ücret Gerçeği Araştırması 2021. *Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi*.
- Disk-Ar. (Şubat 2022). *İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu*. İstanbul: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Erdoğan, S., ve Yaşar, S. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 18-28.
- Erdoğan, S., ve Toksöz, G. (2013). *Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri*. Uluslararası Çalışma Örgütü. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları.
- Global Gender Gap. (2021). *Global Gender Gap Report*. World Economic Forum.
- Gören, Z. (2014). Sosyal Hukuk Devletinde Özgürlük Ve Yükümlülük. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(26), 26-46.
- Gül Yücel, K. (2019). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi. *Politik Ekonomik Kuram*, 3(2), 338-363.
- Güler, M. A. (2017). Sosyal Politikanın “Sınıf” Sorunu ve Sosyal Devlet Modelleri. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 8(12), 87-106.
- Güloğlu, T. (2020). Türkiye’de Sosyal Güvenlik. M. Es, ve İ. F. Cengiz (Dü) içinde, *Türkiye (Uluslararası Öğrenciler İçin)* (Cilt 1, s. 211-232). Yalova: Beşköprü Yayınları.

- Karagöz , E. (2020). *Türkiye'de 2002 Yılı Sonrasında Yapılan Yasal Düzenlemelerin Kadın İstihdamına Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Ekonometrik Analiz*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kıratlı, F. (2019). Dünya'da ve Türkiye'de Hizmet Ticaretinin Gelişimi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 146-158.
- Koç, M., ve Görücü, İ. (2018). Türkiye'de Asgari Ücretin Uygulanması. *Social Sciences Studies Journal*, 4(13), 58-73.
- Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak.... *Çalışma ve Toplum*, 19-56.
- Koray, M. (2020). *Sosyal Politika* (6.Baskı b.). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Küçük, M. S. (2016). Asgari Ücretin Tespit Yöntemleri Bağlamında Teorik Tartışmalar ve Bölgesel Asgari Ücret Uygulaması . *The Journal of International Scientific Researches The Journal of International Scientific Researches*, 1(2), 24-34.
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı Ve Türkiye'de Yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Sharaunga, S., ve Mudhara, M. (2021). Analysis Of Livelihood Strategies For Reducing Poverty Among Rural Women's Households: A Case Study Of Kwazulu-Natal, South Africa. *Journal of International Development*, 33, 127-150.
- Siegfried, P. (2014). The importance of the service sector for the industry. (E. Silva, C. Pais, ve L. S. Pais, Dü) *Teaching Crossroads: 9th IPB Erasmus Week*, 13-22.
- Şener, Ü. (2009). Kadın Yoksulluğu. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Değerlendirme Notu*.
- Taşçı, F. (2017). *Türkiye'de Sosyal Politika Ve Dönüşüm Zihniyet, Aktörler, Uygulamalar*. İstanbul: Turkuvaz Haberleşme ve Yayıncılık.
- Tingum, E. N. (2016). Estimating the Likelihood of Women Working in the Service Sector in Formal Enterprises: Evidence from Sub Saharan African Countries. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 7(2), 51-64.
- Tokgöz Güneş, S., ve Binboğa, G. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Kadın Yoksulluğu ve Sürdürülebilir Kalkınma: Türkiye Ölçeğinde Bir İnceleme . *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1589-1615.
- Yay, S. (2014). Tarihsel Süreçte Türkiye'de Sosyal Devlet. *21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(9), 147-161.
- Yıldırım, C. (2019). The Development Of Service Sector In Turkey After 2001 Crisis . *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2/Yaz), 347-363.
- Yılmaz , H., ve Acar, A. (2021). Sosyal Devlet Olabilmenin Anahtarı: Sosyal Politikalar Geliştirebilmek. *OPUS © Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(37), 4738-4759.
- Yılmaz Eser, B., ve Terzi, H. (2008). Türkiye'de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 129-143.
- Yolvermez, B. (2020/4). Türkiye'de Asgari Ücret Sorunlarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*(67), 2441-2462.

- 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. <https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/> (E.T. 24.12.2021)
- 1982 Anayasası. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> (E.T. 23.12.2021)
- 25540 Sayılı Asgari Ücret Yönetmeliği
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5454veMevzuatTur=7veMevzuatTertip=5> (E.T. 11.02.2022)
- 4857 Sayılı İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (E.T. 24.12.2021)
- 4857 Sayılı İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5447veMevzuatTur=7veMevzuatTertip=5> (E.T. 24.12.2021)
- T.C. Cizre Kaymakamlığı <http://www.cizre.gov.tr/cizre-nufusu-ve-dagilimi> (E.T. 30.12.2021)
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı <https://www.csgeb.gov.tr/media/35787/yillar-itibariyle-net-brut-asgari-ucetler.pdf> (E.T. 28.12.2021)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210> (E.T. 30.12.2021-11.02.2022)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Tüketici Fiyat Endeksi, Ocak 2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Mayis-2022-45794> (E.T. 11.06.2022)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İşgücü İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2021 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-IV.-Ceyrek:-Ekim---Aralik,-2021-45643> (E.T. 17.02.2022)
- TÜRK-İŞ- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu <https://www.turkis.org.tr/mayis-aclik-yoksulluk-siniri/> (E.T. 11.06.2022)
- Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=12605vemevzuatTur=KurumVeKurusYonetmeligivemevzuatTertip=5> (E.T. 26.02.2022)

EXTENDED ABSTRACT

Avoiding Social Policy Practices in Rural Turkey: The Case Of Cizre

1. Introduction

Although the areas covered by social policies and their definitions differ from country to country, the general acceptance in this area is that the beginning of social policies is perceived as industrialization, and the breadth of coverage is perceived as an intervention to the problems that the working class is exposed to as a result of industrialization (Yılmaz ve Acar, 2021: 4752).

While social policy was a concept that was used as a concept only with social security at the beginning, its scope expanded during the institutionalization period of the social state, especially after World War II. Social policy has begun to be interpreted as a field where many branches of science, especially economy, politics, sociology, and law, come together in the process. However, at the point reached, in other words, in this period we live in, social policy comes to the fore again in the axis of social security, social insurance, social assistance, and social service practices (Güler, 2017: 89). Therefore, in our study, it is aimed to examine the working conditions of female employees in the service sector from the perspective of social security, minimum wage and daily-weekly working hours, which are among the most important social policy practices. In this study, it is aimed to determine the level of application of minimum wage, social insurance, and legal working time, which are social policy tools that aim to eliminate women's poverty in the modern world, for female workers who have worked or are still working in the service sector in Cizre.

2. Data Set and Method

Cizre is a district where the industry is not developed, where female workers can find jobs mostly in the service sector. The problems experienced by women working in the service sector regarding wages, insurance, and working hours have been mentioned for a long time. Therefore, it has been inevitable for women working in various branches of the service sector to form the main scope of our study. However, first of all, it should be noted that the emerging service sector branches were not deliberately chosen by the researcher, these branches were formed spontaneously according to the situation of the enterprises where the women who accepted the interview worked before or are currently working. Within the scope of the study, interviews were requested with as many female employees as possible, but only fifteen women accepted our interview request. This situation, that is, women's unwillingness to talk, must be considered understandable in terms of the difficulty of finding a job due to Cizre's cultural codes and insufficient job field. The age of the female employees interviewed is between 18 and 34. In this context, in-depth interviews were conducted with the women who accepted our interview request. The duration of the interviews varied from half an hour to two hours. All women and institution names used during the study are code names. The names of female employees and the companies they work for are kept confidential for the safety of the employees.

3. Empirical Findings

As mentioned before, the main purpose of the study is to determine the minimum wage, social insurance and working hours levels, which are among the social policy practices of women working in various branches of the service sector in Cizre. It has been observed that these social policy tools, which are one of the requirements of being a social state, aiming to protect employees against various risks of working life and supported by legal norms, are largely ignored in the service sector in Cizre. It has been determined that female employees are mostly employed for long hours, with wages lower than the legal minimum wage and without insurance.

4. Discussion and Conclusion

As a result of the research, it has been determined based on the statements of working women that the institutions that should fulfill the duty of supervision of the state do not fulfill these duties. Because, it has been observed that business owners are aware of these inspection activities one week before the inspection and take the necessary precautions.

During our study, it was determined that the audit activity was informed beforehand and during the audit, the uninsured and under the legal minimum wage, in other words, the unregistered women were either hiding or taking off their work clothes and playing the role of customers. It was determined that the worker, who was insured at that time as an employee, continued to serve, based on the statements of the women. In this case, it is of a nature to support our judgment we put forward regarding the audit.

Based on the statements of Buğra and Keyder (2018: 7) it can be said that although they are not among the social policy instruments that are thought to be in crisis yet, the norms regarding minimum wage, social security and daily-weekly working hours are not fully complied with in the service sector in a rural area like Cizre. It is seen that working under the minimum wage, uninsured and long hours, in other words, informal employment in the service sector is especially common in Cizre.

As a result of the research, the minimum wage has become a general wage practice in Turkey and the situation of the wages of female employees in the service sector has been explained above, especially by making use of Disk-Ar data. In Cizre, it has been observed that it has become a common practice for female workers who have worked or are still working in various business lines of the service sector to be paid below the minimum wage and to work long hours without insurance and above the legal limit.