

**Evde Bakım Hizmeti Veren Yabancı İşçilerin Çalışma Koşullarından
Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Arayışları**

*Problems Arising From Working Conditions of the Foreign Workers in
Home Care and Seeking Solutions*

Bekir YILMAZ

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Ankara Hacı Bayram Veli University
Graduate Institute of Education
bekir.yilmaz@yahoo.com*

Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Ankara Hacı Bayram Veli University
Faculty of Economics and Administrative Sciences
Department of Labor Economics and Industrial Relations
mmozyaydin@yahoo.com*

Ocak 2020, Cilt 1, Özel Sayı, Sayfa: 59-99
January 2020, Volume 1, Special Issue, Page: 59-99

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2020

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR Türkiye Bilimler Akademisi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Vedat BİLGİN Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politika Kurulu
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına 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.*

Evde Bakım Hizmeti Veren Yabancı İşçilerin Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Arayışları

Problems Arising From Working Conditions of the Foreign Workers in Home Care and Seeking Solutions

Bekir Yılmaz¹

Mehmet Merve Özaydın²

Öz

Bu çalışmada, evde bakım hizmetinde istihdam edilen yabancı uyruklu ev işçilerinin sorunlarının değerlendirilmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, kartopu örnekleme ile Ankara'da evde bakım işinde çalışan 36 yabancı uyruklu ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Nitel analizler çerçevesinde ulaşılan sonuçlara göre görüşülen göçmen ev işçilerinin köken ülkelerinden daha fazla para kazandıkları için Türkiye'de çalıştıkları, çoğunluğunun kayıt dışı, hepsinin ise yatılı ve tam zamanlı olarak evde bakım hizmeti verdikleri görülmüştür. Günlük çalışma süreleri ortalaması 17 saatten fazla olan bu işçilerin çalışma sürelerine kıyasla aylık gelirlerinin düşük olduğu saptanmıştır. Çoğunluğu kayıt dışı çalışan görüşmecilerin büyük kısmı sağlık güvencesi olmadan çalışmakta, hastalık durumunda işverenlerinden ilaç desteği almakta, memleketlerinden getirdikleri ilaç, vitamin ve bitkisel çayları kullanmaktadırlar. Görüşmeciler kendilerine sunulan imkânlar ve kazandıkları paragonun önünde bulundurulduğunda çalışma koşullarından memnun olduklarını fakat kayıtlı ve sağlık güvencesine sahip bir şekilde çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bu çalışmada bu bağlamda bazı öneriler getirilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Evde Bakım, Ev İşçileri, Göçmen İşçiler

Abstract

In this study, it's aimed to analyze problems of foreigners who employed in domestic works and develop possible solutions. In this context, with the snowball sampling in-depth interviews are conducted by 36 foreigners who are working in home care in Ankara. Within the framework of qualitative analysis results, it's identified that most of the migrant domestic workers work informal while all are work full-time, live-in and come to Turkey for earn much more money. It's detected that average daily working time of those workers are more than 17 hours but their monthly salaries are relatively less regarding to their working hours. Most of the interviewers are unregistered and those who don't have health insurance take medicine from their employers, while most of them bring medicine, vitamin pills and herbal tea from their home country. The interviewers are satisfied with the working conditions with respect to provided opportunities and salary but they wanted to work with social security assurance and registered. In this context, some solutions are suggested in this study.

Keywords: Home Care, Domestic Workers, Migrant Workers

¹ Doktora Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, bekir.yilmaz@yahoo.com

² Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mmozaydin@yahoo.com

GİRİŞ

Sanayileşmeyle birlikte kitlesel üretim yapılan fabrikalarda birim maliyetin düşmesi ile daha ucuza ve daha çok miktarda üretim yapılması gerçekleşmiştir. Bu üretimi karşılayabilmek için tarımsal üretimi bırakıp gelen kırsal nüfusun ve kentli kadınların da işgücüne katılmaları gerekmiştir. Kentlerde nüfusun artmasıyla birlikte işgücü maliyetleri de azalmış olup buna bağlı olarak da hane halkının gelirleri de azalmıştır. Bu durum, aynı aileden daha fazla kişinin işgücü piyasasına katılmasını gerektirmiştir. İşte bu aşamada, ailenin geçimini sağlamak için kadınlar istihdama katılmışlardır. Kadınların istihdama katılmalarının bir diğer nedeni de hizmetler sektörünün gelişmesi ve erkek iş gücü arzının bu sektörde oluşan talebi karşılayamamasıdır.

Kadınların işgücüne katılım oranlarında artış yaşanmakla birlikte “ev işlerinin kadınlarca yerine getirilmesinin gerektiğine yönelik geleneksel algılardan” dolayı kadınların ev içi sorumluluğu olarak görülen işlerin ve özellikle de bakım emeğinin kimin tarafından üstlenileceği sorunu ortaya çıkmıştır. Kadınların işgücünde olması, bu sorumlulukların başka kadınlarca yerine getirilmesine ve bunun da enformel (kayıt dışı) şekilde gerçekleşmesine yol açmaktadır.

Evde bakım işi çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakım alanları olarak bilinmektedir. Ayrıca, yapılan işin gereği olarak bakım, özveri ve yoğun emek ile yoğun zaman gerektiren bir sektördür. Bu nedenle, evde bakım talep eden işverenler genellikle yatılı ev işçisi arayışına yönelmişlerdir. Ancak, yerel iş gücü yatılı kalmaya sıcak bakmamaktadır. Yabancı işçiler ise hem barınma, hem de yemek ve benzeri ihtiyaçlarını işverenin yanında kalarak gidermektedirler. İşverenler ise sadece gündüz çalışan yerli bakım elemanından alamayacağı temizlik, yemek, çamaşır, ütü gibi ev işlerini de yabancı uyruklu ev işçilerine gördürmektedir. Dolayısıyla da son yıllarda evde bakım hizmetlerini yapan kişilerin çoğunun yabancı uyruklu göçmen kadınlar olduğu görülmektedir.

İnsanların göç etmelerinin birçok farklı sebepleri vardır. Göç toplumun sosyal, kültürel, ekonomik ve politik yapılarıyla ilişkili olmakla birlikte, mekânsal değişiklik ve beşeri coğrafyanın da göç üzerinde etkileri vardır. Öte yandan, göç, sadece ekonomik kaygılarla değil, savaş, doğal afetler, toplumsal travmalar ve insan hakları ihlalleri gibi nedenlerle de gerçekleşmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2015: 6) verilerine göre tüm dünyada 150,3 milyon göçmen işçi olduğu tahmin edilmekte olup bunun 69,2 milyonu kadındır. Öte yandan tüm dünyadaki 67,1 milyon ev işçisinin, %17,2’sini yani 11,5 milyon kadarını da göçmen ev işçileri oluşturmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye’de de ucuz ve esnek emek gücü olarak kabul edilen yabancı işçilere yönelik ev içi piyasası oluşmuştur.

Nitekim bu çalışmanın amacı da bir şekilde Türkiye’ye gelen ve evde bakım hizmetlerinde çalışan yabancı işçilerin durumu ile bu göçmen ev işçilerinin çalışma koşullarındaki sorunları ele almaktır. Bu bağlamda, öncelikle göç olgusu ve göçmen işçi konusu incelenecek ve sonrasında ise ev hizmetleri ve evde bakım konusuna odaklanılacaktır. Sonrasında ise Türkiye’de evde bakım sektöründe çalışan yabancı işçiler üzerine olan araştırmalara yer verilen bu çalışmanın saha uygulamasında elde edilen bulgular ortaya konularak araştırmanın değerlendirmeleri ve sorunlara yönelik çözüm arayışlarını içeren sonuçlar tartışmaya sunulacaktır.

1. Göç ve Göçmen İşçiler

İnsanoğlu, daha iyi bir yaşam elde etmek amacıyla bir yerden başka bir yere göç etmiştir. Göç, insanların yerleşmek amacıyla geçici ya da sürekli olarak buldukları yerden bir başka yere hareket etmeleri olarak ifade edilebilir (Gülten, 2010: 3). Başka bir tanımda en basit şekliyle göç veya göç hareketi, iyi tanımlanmış coğrafik bölgeler ve/veya idari alanlar arasındaki yerleşim yeri (ikametgâh) değişiklikleri olarak belirtilmiştir (Öztürk, 2006: 6). Öte yandan göç, bu tanımlarda belirtildiği üzere sadece hareket etmekle ilgili değildir; bunun çok daha ötesine geçen bir durumdur. Göç kavramı aslında, bir yerden başka bir yere hareket etmenin yanı sıra toplumun sosyal, kültürel, ekonomik ve politik olmak üzere tüm yapılarıyla da ilişkilidir. Bu özellikleriyle göç, hem toplumsal nedenlerden kaynaklanır hem de toplumsal yaşamın bütün yönlerini etkileyerek kendine özgü yapısını da geliştiren bir süreçtir (Castles ve Miller, 2008: 30). Kısacası “ekonomik kriz ya da doğal felaketler, savaş veya daha başka toplumsal travmalar nedeniyle insanların bir başka yere, özellikle de umuda ve refaha doğru yaptıkları hareketlenmeler ve bu hareketlenmeler neticesinde varılan yerde oluşan yeni dalgalanma etkileri” göç olarak tarif edilebilir. Bu yeni tarifin içerisinde göçün kaynaklandığı toplumsal nedenlerin etkisi kadar, göçün sebep olduğu yeni göç dalgaları da yer almaktadır.

Göçle ilgili ilk bilimsel çalışmayı yapan Ravenstein “göç ve mesafe, göç ve basamakları, yayılma ve emme süreci, göç zincirleri, doğrudan göç, kırsal-kent yerleşimcileri farkı ile kadın-erkek farkı” olmak üzere yedi Göç Kanunu belirlemiştir (Akalin, 2014: 58). Bir diğer eski göç kuramı ise Lee (1966: 51) tarafından ileri sürülen İtme-Çekme Kuramı olup göçün itici ve çekici faktörleri olarak “yaşanan yer, gidilecek yer, göç engelleri ve bireysel faktörler” sayılabilir. Ancak Ravenstein’in Göç Kanunları ve Lee’nin İtme-Çekme Kuramı artık gerilerde kalmıştır. Sanayi devrimi çağının teorileri kalıplaşmış ve durağan olup günümüz koşullarına uygun halde değildirler. Bu nedenle, uluslararası göçün kalıp ve biçimleri içerisinde olup da aynı zamanda deneysel araştırmalara da dayalı olan yeni ve çağdaş göç kuramları ortaya çıkmıştır.

Bu yeni göç teorilerinden olan Neo-Klasik Ekonominin Mikro Kuramına göre bireyler; rasyonel bir şekilde düşünüp maliyet ve kâr dengesini hesaplayarak daha yüksek kazanç elde edecekleri bir durumu anladıklarında göç etme kararını vermektedir. Bu kararlar, insan kaynaklarına yapılan bir yatırım olarak da düşünülebilir (Borjas, 1989: 469). İkili İşgücü Piyasası Modeline göre ise göçmen işgücü için olan talep, sanayileşmiş ülkelerin tabakalı işgücü piyasalarının bir sonucudur. Sanayileşmiş ekonomilerde sermaye yoğun birincil sektörlerdeki işçiler; ileri teknoloji ve donanımla çalışan ve yaptıkları işler yoğun bilgi ve yetenek gerektiren vasıflı işçiler olup işverenlerce onlara eğitim verildiği ve yatırım yapıldığı için kolayca işten çıkarılmazlar. Ancak, istikrarsız istihdamın olduğu ikincil sektörde ise işçiler, vasıfsız işleri yapmakta ve işlerine kolayca son verilmektedir. Bu işlerin çalışma koşullarının zorluğu ve meslekte ilerleme olanağının bulunmaması, zamanla yerli işçiler tarafından tercih edilmemelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla, daha gelişmiş ülkelerde yerli işçilerin çalışmayı kabul etmediği düşük statülü, az ücretli işler göçmen işçilere yaptırılır (Massey ve diğerleri, 2009: 6).

Yerli işçiler yoğun emek harcamalarına rağmen, elde edecekleri ücretin düşük kalması durumunda ilgili işleri yapmaktan vazgeçerler. Bu durumda ise devreye göçmen işçiler girer. Artık düşük statülü olarak da adlandırılacak bu yoğun çaba – az ücretli işlere onlar talip olurlar. Öte yandan göçmen işçiler aslında kendi (kaynak) ülkelerindeki ücretler, hedef ülkedeki ikincil sektör işlerinkinden daha düşük olduğu ve kendilerini

hedef ülkenin bir bireyi olarak görmedikleri için bu ikincil sektör işlerde çalışmaya gönüllü olurlar. Kendi (kaynak) ülkelerindeki itibarlarına daha çok önem veren göçmen işçiler kendi kaynak ülkelerinin ekonomisinde ana sektörler için temel girdi olmak yerine, hedef ülkedeki katmanlı istihdam pazarındaki marjinal mevkileri doldurmaya tercih etmektedirler.

Merkez-Çevre Teorisine, yarı-çevre olarak adlandırılan ülkeleri de ekleyen Wallerstein'in geliştirdiği Dünya Sistem Teorisinde ise merkez ülkelerde işçi açığı olması durumunda, çevre ülkelerden merkez ülkelere işçi göçleri ortaya çıkmaktadır. Dünya Sistemleri Teorisine göre yayılıp genişleyen küresel pazar ve bu pazarın getirdiği politik ve ekonomik örgütlenme, peşinden uluslararası göçü getirmektedir (Massey ve diğerleri, 2009: 41). Orta düzey bir göç kuramı olan Göç Ağları Teorisi göçün sürekliliğine yol açan nedenleri ve göçün birbirine bağladığı mekân ve insanlar arasındaki etkileşimi ele almaktadır. Buna göre, göç ile kurulan ağlar, göç kanallarının kurumsallaşmasını ve süreklilik kazanmasını sağlamaktadır. Bazı ağlar, göçmenin seyahat etme, kalacak yer ve iş bulma sürecini finanse etmektedir. Bu noktada, 'göç endüstrisi' denilen işe yerleştirme ajansları, aracılar, avukatlar, göçmen kaçakçıları ve diğer aracı kişilerden oluşan ve göçmenlere hem yardım eden hem de onları istismar edebilen karmaşık bir yapı ortaya çıkmaktadır (Abadan-Unat, 2006: 40). Göç ağları, hedef ülkede göçmen işgücüne ihtiyaç olmadığına bile göçün kendi kendini sürdürebilmesini sağlamaktadır.

Ulus-Ötesi Sosyal Alanlar Teorisi ise dinamik süreç olarak ortaya koyarak sosyal ağ teorilerini geliştir ve göçmen ağlarını hazır olarak kabul etmeyip, bu ağların nasıl oluştuğu ve ağların; mallar, fikirler, bilgi ve sembollerin hareketini nasıl sağladığı sorularına cevap arar. Makro yapı teorilerinin ve mikro unsur teorilerinin arasında orta seviyeli bir analitik çerçeve içerisinde bir model olan bu teorinin ulus-ötecilik yaklaşımı, göçmenleri özne konumunda kabul etmektedir (Akalin, 2014: 75). Öte yandan, her göçmen ulus-ötesi göçmen değildir. Ulus-ötesi ağlar göçmen kadınlar ve özellikle göçmen ev işçileri için daha önemlidir. Ev işlerinde çalışan kadınlar; çalışma koşullarının belirsiz olduğu ve işveren açısından çalışana güven duymanın önem taşıdığı bu alanda birbirlerine aracılık yapmaktadırlar (Toksöz, 2006: 134).

Toplumsal cinsiyet rollerine göre özel şekilde biçimlenen ağlar uluslararası göç dinamiğine katkıda bulunmaktadır. Örneğin, yalnız şekilde Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan Meksikalı anneler, kendi çocuklarını ülkelerindeki annelerine, kız kardeşlerine ve diğer akrabalarına bırakmaktadırlar. Yurtdışındaki tanıdıkların çocuklarına bakmak, kimi göçmen kadınlar için bir gelir kaynağı olabilirken, ülkelerindeki sahip oldukları bağları da arttırabilmektedirler. Bu strateji aslında cinsiyete bağlı olup bilindiği üzere kadınlar; akrabalar ve arkadaşlarla ilişkili destek ağlarında daha aktiftirler ve bağ kurmada erkeklere nazaran daha başarılı olurlar. Parrenas (2001: 78) ise ulus-ötesi ağları, bakım işinin uluslararası transferinde betimlemektedir. Bakım eyleminin uluslararası transferi; Filipinli ev işçilerinin sanayileşmiş ülkelerdeki orta - üst gelir grubundaki kadınların istihdama katılımları için ev işlerini yapmaları, bunun yanı sıra bu Filipinli ev işçilerinin kendi evlerindeki işleri ise Filipinlerdeki diğer kadınlara bıraktıkları uluslararası bir işbölümü olarak karşımıza çıkar. Bu, kadınları bir ilişki ağı içerisinde ilişkilendiren ulus-ötesi işbölümünün ta kendisidir.

Birleşmiş Milletler (BM) göçün niteliğini belirlemek için bir süre koysa da, ülkelerin esas aldığı süreler farklı olabilir. Bu süre, ülkelere göre değişmekle birlikte asgari 6 ay ve 1 yıl kadardır. Fakat bu süre, Belçika’da ve İtalya’da 3 aya kadar düşerken, İrlanda’da ise 12 aya çıkabilmektedir. Aslında, Avrupa ülkelerinin çoğu sürekli göç yerine “geçici göçü” tercih etmektedir (Gülten, 2010: 7). Ama geçici göçler zaman içinde önce uzun süreli, sonra da sürekli göçe dönüşebilmektedir. Bu nedenle çoğu ülkede göçmenler, göç ettikleri hedef ülkelerin koyduğu bazı engellerle karşılaşmakta ve zorluklarla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Mekik göç ise belirli bir süre için bir ülkeye gidip bir süre sonra geri dönülmesi döngüsü olup bir zamanlar yaygın olan Ukrayna ile Türkiye arasındaki bavul ticareti buna uygun bir örnektir (Yılmaz, 2014: 388). Nitekim bu çalışmanın ana konusu olan evde bakım hizmeti veren göçmen işçiler de mekik göçü ile Türkiye’ye gelip ev hizmetlerinde belli bir süre çalıştıktan sonra genellikle ülkelerine geri dönmektedirler.

İç göç sonucu başka bir bölgeye göç edip işçi olarak çalışan kişiler ‘göçmen işçi’ olarak adlandırılmaz (Civan ve Gökalp, 2011: 234). Bu nedenle, dış göç veya başka bir ifadeyle uluslararası göç ile göçmen işçi konumuna gelen kişiler üzerinden konu incelenmelidir. Bu bağlamda göçmen işçi, bir ülkeden diğer ülkeye çalışmak amacıyla göç eden kişilerdir (Horakova, 2007: 8). Uluslararası düzenlemelerde ise bunun gibi bir göçmen işçi tanımı bulunmamaktadır. Hatta “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” hariç diğer tüm uluslararası düzenlemelerde kaçak göçmen işçiler, göçmen işçi kavramının dışında tutulmuştur (Civan ve Gökalp, 2011: 237). “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının” 19.Maddesi ile göçmen işçilerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkına yönelik bir düzenleme getirirse de ilgili maddede açıkça göçmen işçi tanımına yer verilmemiştir (Cholewinski, 1997: 226).

1977 tarihli “Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesinin” 1.Maddesine göre göçmen işçi tanımını pek bir daraltılmış olup sadece sözleşme tarafı ülkelerin vatandaşları açısından konu değerlendirilmiş ve bir kişinin göçmen işçi statüsüne kavuşabilmesi için göç ettiği ülkeden mutlaka izin alması koşulu getirilmiştir.

2007 tarihli Lizbon Anlaşması ise Avrupa Birliği (AB) içerisindeki ülke vatandaşlarının diğer üye ülkelere serbestçe gidip yerleşebilmesini ve çalışıp iş kurabilmesini düzenlemiş olup bu durum AB’nin “kişilerin serbest dolaşımı” ilkesinin de bir sonucudur. Ancak AB ülkelerine sadece üye ülkelere değil, birçok farklı ülkeden de göçmenler gelmektedir. Bu nedenle birçok AB ülkesinde göçmen işçi ile ilgili olarak iki farklı kavram vardır. İlki olan ‘migrant’ deyimi ile AB üyesi ülkelerinden diğer AB üyesi ülkelere göç eden işçiler kastedilirken, ‘immigrant’ deyimi ile AB’ye üye olmayan devletlerden AB’ye üye devletlere göç eden işçiler ifade edilmektedir.

ILO’nun 1949 tarihli 97 No’lu sözleşmesi ile 1975 tarihli 143 No’lu sözleşmelerinin 11.Maddelerinde ise “göçmen işçi”, kendi adına olmayıp başkası tarafından çalıştırılmak amacıyla bir ülkeden diğerine göç eden veya göç etmiş bir kimse ile göçmen işçi olarak bir ülkeye kabul edilen kimse olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da açıkça anlaşılacağı üzere kaçak işçiler kapsam dışı tutulmuş olup, sadece çalışma izni alanlar ilgili ILO sözleşmelerinin sağladığı korumadan yararlanmaktadırlar (Civan ve Gökalp, 2011: 237). “Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesinin” 2.1.Maddesine göre "göçmen işçi", vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı bir devlette ücret ödenen bir faaliyette çalıştırılacak, çalıştırılmakta olan veya çalıştırılmış olan bir kişi olarak tarif edilmiştir. Bu tanım, yukarıda bahsedilen

diğer sözleşmelerdeki tanımlardan farklı olup 'yasal olarak' hedef ülkede bulunma koşulu gibi kısıtlayıcı ifadeler içermemektedir.

Kaçak göçmen işçiler, genellikle riski yüksek olan işlerde çalışmakta olup çalıştıkları işyerlerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin de alınmadığını bilinmektedir. İşveren ve çalıştıranların suiistimaline açık bir şekilde çalışmak zorunda kalan kaçak göçmen işçilerin yerine getirdikleri işlerin %42,5'inin yerli işçilerin yapmak istemediği işler olduğu belirlenmiştir (Civan ve Gökalp, 2011: 248). Buna göre, yerel işçilerin yapmak istemediği işlerin %21,9'unu ağır ve yorucu, %12,9'unu tehlikeli ve kaza riski yüksek, %4,8'ini güvensiz ve istikrarsız, %2,9'unu ise pis ve onur kırıcı işler oluşturmaktadır (Kıral, 2006: 108). Göç veren bölgeler itibariyle kadın göçmenlerin dağılımına bakıldığında; Avrupa 34 milyon kadın göçmen ile birinci sırada yer alırken; Asya 23,8 milyon kadın göçmen ile ikinci sırada, Afrika 8,1 milyon kadın göçmen ile üçüncü sırada ve Latin Amerika ile Karayipler bölgesi ise 3,3 milyon kadın göçmen ile son sırada yer almaktadır. Göçmen kadın açısından, göç veren bölgelerin başında Avrupa'nın gelmesi, Eski Sovyet Bloğu (ESB) ülkelerinin yaşadığı ekonomik ve sosyal dönüşümün bir sonucudur (Gökbayrak, 2009: 63). Bunun bir diğer nedeni de Avrupa ülkeleri arasındaki ulaşımın ve seyahatin, diğer kıtalara göre daha kolay olması olabilir.

Kadınların göç etme nedenleri "çalışma amaçlı işçi göçü, mevsimlik göç, aile birleşmesi için yapılan göç, evlenme niyetiyle yapılan göç, sığınma amacıyla yapılan göç ve insan ticaretinin kurbanı olarak yapılan göç" gibi gruplandırılabilir (Yılmaz, 2019: 388). Geçmişte, emek göçünün çoğu ve mülteci hareketliliğinin pek çok kısmı erkek egemenliğindeydi ve kadınlar ise genellikle aile birleşimi çerçevesinde göçe dâhil olup göçmen işçi statüsüne kavuşuyorlardı. Ancak, 1960'lardan bu yana kadınlar da emek göçünde merkezi bir rol üstlenmiştir (Castles ve Miller, 2008: 13). Bunun arkasında yatan nedenler arasında; genellikle kadınların çalıştığı işlerde göçmen emeğine daha çok ihtiyaç duyulması ve özellikle de ev işlerinde kadın göçmenlere olan talebin artması başta gelmektedir. Özellikle genç kadınlar dışarıdan yakınlarına para gönderme konusunda genellikle daha güvenilir olarak görülürler. Kadın göçmenlerin geride bıraktıkları ailelerine bu şekilde para göndererek desteklemelerindeki artış nedeniyle "göçün kadınlaması" yaygınlaşmaktadır (Akalin, 2014: 34). Dünya ekonomisinde sıkça yaşanan durgunluklar nedeniyle, uluslararası işçi göçü erkekler için giderek daha da zorlaşmaktadır. Bunun sonucunda düşük ücretli işlerde özellikle de hizmet sektöründe kadınlar için iş olanaklarının artması nedeniyle göçmen kadın istihdamı talepleri de artmış ve bu durum kadınsılaşmış göç hareketleri olarak sonuçlanmıştır.

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

kadın göçmenlerin geride bıraktıkları ailelerine para göndererek destek vermeleri nedeniyle “göçün kadınlaşması”ndan söz edildiğini aktarmıştır. Göçün feminizasyonu olgusu, geleneksel toplumsal cinsiyetçi işbölümü ve roller çerçevesinde, öncelikle düşük ücretli hizmetler sektörü işleri, bunun başında da bakım hizmetlerine yönelik olarak ortaya çıkmaktadır (Gökbayrak, 2009: 56).

Batılı toplumlarda, kadınların işgücüne katılımının artması; nüfusun yaşlanması geleneksel olarak kadınlar tarafından yerine getirilen bakım hizmetlerinde, artan talebe karşı azalan arz açığını yaratmakta; bu açığı da en ucuz ve işlevsel olarak göçmen kadın işgücü doldurmaktadır. Aile birleşmesi ya da eşe veya ailenin erkek üyesine bağımlı olarak değil de bağımsız şekilde göç eden kadınların sayısının artmasına işaret eden “göçün kadınsılaşması”, Türkiye’de özellikle büyük şehirlerde kendini göstermektedir. Bu bağlamda, kadınların göç hareketi toplumsal cinsiyet açısından seçici göç olarak nitelendirilebilir (Kaşka, 2006: 85). Uluslararası göç hareketlerinde kadınların sayısındaki artış ve kadınların göç ettikleri ülkelerde çoğunlukla ev işlerinde istihdam edilmeleri ise gelişmiş ülkelerin özellikle evde bakım hizmetlerinde ortaya çıkan işgücü açığı ile uyushmaktadır. Bakım göçü, küresel anlamda beş farklı sistemden oluşmaktadır. Bunlar Doğu Avrupa’dan Batı Avrupa’ya; Meksika, Orta ve Güney Amerika’dan Amerika Birleşik Devletlerine (ABD); Kuzey Afrika’dan Güney Avrupa’ya; Güney Asya’dan petrol zengini Körfez ülkelerine ve Filipinlerden dünyanın birçok bölgesine doğru gerçekleşmektedir (Akalın, 2014: 38).

2. Ev Hizmetleri ve Evde Bakım

Ev hizmeti kavramı, birçok ulusal mevzuatta, özel ve genel anlamda düzenlemeler ile belirtilmesine rağmen, üzerinde uzlaşılan bir tanıma henüz sahip değildir. Karaca ve Kocabaş (2009: 162) ise ev hizmeti kavramını geniş anlamda ele alarak “bir hanedeki ev halkının kendini yeniden üretmesine katkıda bulunan ve ücret karşılığında, çoğunlukla ev halkı dışından temin edilebilen her türlü ev içi hizmeti” olarak ifade etmektedirler. Uluslararası belgelerde ve ulusal mevzuattaki düzenlemelerdeki metinlerde ise ev hizmetlerinin “aşçı, bahçıvan, bekçi, çocuk bakıcısı, hizmetçi, kâhya, şoför ve uşak” gibi ev hizmetleri çalışanları tarafından yapılan ve bir evin hizmetleriyle ilgili “ev işleri” olarak tanımlandığı görülmektedir. Sanayileşme öncesi “ev işi” tanımının içine ailenin ekonomik uğraşları girse de, bugün genel manasıyla aile bireyleri arasında paylaşılan, kendilerini bir ertesi güne hazırlamak için harcanan toplam emek anlaşılmaktadır. Ev işi her ne kadar sanayileşmeyle beraber, daha teknik ve makine yoğun bir özellik kazansa da, el emeğine ağırlıklı ihtiyaç duyulan bir iştir. El emeğini aile bireyleri arasında en çok yerine getiren ise evdeki kadındır. Türkiye’de ev işleri ve ev işçisi kavramının yerine geçmek üzere ev hizmetleri ve ev hizmetlisi kavramları da kullanılmaktadır (Erdogdu ve Toksöz, 2013: 19). Osmanlı’dan bu yana farklı biçimde devam etmekte olan ve 20.Yüzyıla kadar aile hukuku içinde değerlendirilen ev hizmetleri, bu dönemden itibaren birçok ülkede İş Kanunu kapsamına dâhil edilmiştir. Karaca ve Kocabaş (2009: 162), ev hizmetleri çalışanı sayılabilmeyen koşullarını şu şekilde sıralamışlardır:

- İşin yapıldığı yer olan evin, şahsa mahsus olması gereklidir,
- Yapılacak işin, evin hizmeti ile ilgili olması gerekmektedir,
- Yapılacak işin işverenin otoritesi, yönetimi ve denetimi altında ve onun namına yerine getirilmesi gereklidir,
- Yapılacak işin süreklilik ve düzenlilik göstermesi gerekmektedir,
- Ev hizmetleri çalışanı tarafından yapılan faaliyetlerden işverenin maddi kazanç sağlamaması gerekmektedir,

- Yapılacak işin ücret karşılığı yapılması lazımdır,
- Ev hizmetleri çalışanın ikametgâhının işin tanımını etkilememesi gereklidir ve
- Eve özgü nitelikteki bir iş olmakla birlikte söz konusu işin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilmesi için yasalarda istisna olarak gösterilmemesi gerekmektedir.

2011’de düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı toplantısında, ev işçilerine insana yakışır iş olanaklarının sağlanması için toplantıya katılan hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin ezici çoğunluğu ile ILO’nun C-189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Türkiye’nin henüz onaylamadığı bu sözleşme; ev işçiliğinin ekonomik ve sosyal değerlerini görünür kılmış ve ev işçisinin çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınması için yasal dayanak oluşturmuştur. Bu ILO Sözleşmesinin birinci maddesine göre “ev işi” evin belirli bir üyesi veya tüm aile bireyleri için, evde veya aile bireyleri için icra edilen her tür iş olarak tanımlanmıştır. Ev işleri; çocuk, hasta ve engelli bakımı, ev temizliği, yemek yapma, ütü yapma, çamaşır yıkama, bahçe bakımı, evin güvenliğini sağlama ve ailenin şoförlüğünü yapma gibi çok çeşitli işleri kapsamaktadır (ILO, 2010: 40). Yine aynı ILO Sözleşmesinin birinci maddesine göre ev işçisi, istihdam ilişkisi içinde ev işlerini yapan kişidir. Buna göre ev işçiliği; yarı zamanlı ev işleri yapan; bir veya birden fazla işveren için çalışan; ülke vatandaşı olan veya olmayan; evde yaşayan veya yaşamayan ev işçilerini kapsar. Ev işçisinin işvereni; ev işinin sağlanacağı aile fertlerinin bir üyesi olabileceği gibi, ev hizmetlerini sunmak üzere ev işçilerini istihdam eden istihdam bürosu veya özel firma da olabilir. Sözleşmeye göre ev işi ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olan ve ev işini bir meslek olarak icra etmeyen kişiler ev işçisi değildir. Ancak, ev işini geçici ya da düzensiz olsa da meslek olarak icra eden ve karşılığında ücret alan kişiler ev işçisi grubunda kabul edilmektedirler.

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

İşyerinin işverenin evinin olduğu ve bakım görevlerinin yakın ilişki ağları ile bütünleştiği işin doğası, bakıma ilişkin zorunlulukların ve sözleşmesel hakların belirsiz olması nedeniyle ev işçisini sömürüye daha açık hale getirmektedir. “Aile üyesi olmak” her iki tarafta da sorunlar yaratmaktadır. Baktığı yaşlıyı/hastayı anne veya baba olarak kabul edip ona göre sahiplenilen ev işçisi, sömürüye açık hale gelirken; ev işçisini aile bireyi olarak kabul eden işveren ise kısmen ve bazen iş verdiği işçinin başka ihtiyaçlarını da gidermek ve aynı evde ona katlanmak durumunda kalmaktadır. Ev hizmetlerindeki “bakım” işinin niteliği, ev işçisinin yaptığı işin sınırlanmasını, belli bir iş tanımına tabi olmasını güçleştirmektedir. Özyeğin’in (2004: 181) “mahremiyetin yükü” olarak nitelendirdiği bu faaliyet, ücretli ev hizmetlerine ilişkin yapılan çalışmalarda genellikle “maternalizm” olarak adlandırılmaktadır (Bora, 2005: 189). Ev hizmetlerinde işverenle işçi arasında yaygın olarak gözlenen “anne rolüyle benzeştirilen işveren - işçi ilişkisi”, başka bir deyişle “maternalizmin “günümüzde daha ender şekilde olsa da yaşlı ev hanımlarıyla hizmetçileri arasında görüldüğü, ev hizmetleri alanına yeni bir sterillik anlayışının geldiği ifade edilebilir. Evde bakılan yaşlı erkek ile evde bakım işi yapan ev işçisi arasında ise “baba rolü” gözlemlenebilir ki bu da “paternalizm” olarak ifade

edilebilir. Dolayısıyla, maternalizmin ve paternalizmin olduğu ev işlerinde tarafsız bir işçi - işveren ilişkisinin kurulması, ev hizmetlisini bir emekçi haline getirmez; çünkü bu tutum, yapılan işin doğasındaki “fazlanın” görmezden gelinmesi anlamına gelir ve çalışanı güçsüzleştirir (Akalin, 2014: 32). Nitekim bu çalışmanın saha uygulaması sırasında göçmen işçilerle yapılan anketlerde; göçmen kadınların evde bakımını yaptıkları yaşlı kadın için “anne” ve yaşlı erkek için “baba” ifadesini kullandıklarını ve hane halkının da kendilerine bazen “aileden” gibi davranarak emek sömürüsü yaptıkları saptanmıştır.

Evde bakım hizmetleri “yaşlı, engelli, hasta ve çocuk bakımı” gibi çok boyutluluğu ve heterojenliği içinde barındırmaktadır. Evde bakım sektörü hem kayıt dışılığın yüksek olduğu hem de emek yoğun bir sektördür. Bu nedenle, ülkelerinde tatmin edici şartlarda iş bulamayan yabancı uyruklu kadınların, yurt dışına istihdam göçü yaparak bu sektörde çalışmaları beklenen bir sonuçtur (Kalaycıoğlu, Rittersberger-Tılıç ve Çelik, 2016: 23). Enformel sektörde, kadınların en çok istihdam edildikleri alan, “mor işler” veya “mor ekonomi” olarak da bilinen bakım sektörüdür. Kadınların doğal birer bakıcı olduğuna dayalı toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle bakım işleri kadınların istihdama katılımını engelleyici bir faktördür. Bunun önemli nedenlerinden birisi de Türkiye’deki bakım kurumlarının yetersiz olmasıdır. Bu durum kadınların bakım yükünü ağırlaştırarak onları istihdam dışında tutan etkenlerden birisi haline gelmektedir. Öte yandan, bakıma atfedilen duygusal boyut, olgunun metalaşmasına engel olmakta ve bakımı sağlayan kişinin bunu ücretsiz ve/veya kayıt dışı yapmasına yol açmaktadır. Bu arada toplumsal algılar nedeniyle bakımın kadınlar tarafından kayıt dışı olarak yerine getirilmesi de bir anlamda meşrulaşmaktadır. Türkiye’de bakım sektöründe yer alan kadınların çoğunun kayıt dışı çalışmakta oldukları görülmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 16). Çocuk bakım hizmetlerinde görülen düşük metalaşmanın yanı sıra, yaşlı bakımında da kültürel normların etkili olduğu ve kurumsal bakım hizmetlerine yönelmede talep azlığı görülmektedir. Devlet tarafından sağlanan ve özel huzurevi hizmetlerine bakıldığında toplam kapasitenin altında bir doluluk oranı göze çarpmaktadır. Yaşlı bakım hizmeti sunan kurumların toplam kapasite 24.194 iken hizmet alan yaşlı birey sayısı 19.596’dır (Kalaycıoğlu ve diğerleri, 2016: 15). Başka bir deyişle, doluluk oranı %81 civarındadır.

İstatistiklere tam olarak yansımayan ve çalışan olarak algılanmayan ev hizmetlerinde çalışan kişilerin sorunlarını Karaca ve Kocabaş (2009: 167) çalışma sürelerinin uzunluğu, iş yüklerinin ağırlığı, özel hayat mahremiyetlerinin olmayışı, ücretlerin düşüklüğü, sosyal yardımların yokluğu ve iş güvencesizliği, mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, beslenme ve barınma koşullarının yetersizliği, psikolojik-fiziksel taciz olarak sıralamaktadır. Erdoğan ve Toksöz (2013: 17) ise ev işçilerinin karşılaştıkları sorunları; “iş tanımındaki belirsizlik, çalışma süreleri, ücret koşulları, işverenlerin tutum ve davranışları, işin süreksizliği / güvencesizliği, işçi sağlığı ve güvenliği, sosyal güvence yoksunluğu ve örgütsüzlük” başlıkları altında ele almaktadır.

Aslında belki de evde bakım işinde çalışan ev işçilerinin en çarpıcı sorunları, yaptıkları işin hangi yasal çerçevede ve hangi mevzuata göre ele alınacağına hâlâ bilinmiyor olmasıdır. Başka bir deyişle, evde bakım işinin yasal statüsü tam netleştirilememiştir. Geçtiğimiz yüzyılda yapılan kimi düzenlemelerle ev hizmetleri çalışanları aşamalı olarak iş hukuku kapsamına alınsalar da, hala birçok ülkede ev hizmetlerinin aile hukuku kapsamında olduğu ve iş hukuku kapsamına alınmadığı görülmektedir. Bu durumda iş yasaları genellikle evde bakım hizmetinde çalışanları diğer işçi

kategorilerinin sahip olduğu birçok haktan mahrum bırakılmaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009: 167). Gerçekte iş yasaları evde bakımda çalışanlara ya düşük düzeyde koruma sağlanmakta ya da tamamen kapsam dışında tutulmaktadır. Öte yandan, ev hizmetlerinin belirsiz olmasının, ev işçilerinin karşılaştığı en temel sorun olduğu da ileri sürülebilir. Ev hizmetlerindeki her bir işe ilişkin mesleki standart ve sınıflamaların olmaması, buna ilişkin meslek tanımlarının ve hizmetlerin sınıflandırılmasının eksikliği, ev işçilerinin iş yükünün artmasına yol açmaktadır. Bu belirsizlik, Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasında (ISCO, 88) da mevcut olup ev işçiliği için ayrı bir meslek sınıflaması bulunmamaktadır. ISCO 88’de kodlanan çok farklı meslekler ev hizmetleri kapsamına girebildiği gibi, ev işçisinin yaptığı mesleklerin bir kısmı da ev hizmetleri alanının dışında icra edilmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 17).

İş tanımındaki belirsizliğin, çalışma süresinin uzamasına yol açtığı ortadadır. Hal böyle iken, ev işçiliğinde “haftalık ve günlük çalışma sürelerine” ilişkin düzenleme olmaması da çalışma saatlerinin artmasına neden olmaktadır. Özellikle yatılı olarak evde bakım hizmeti gören ev işçileri, günlük 8 saatlik yasal çalışma süresinin çok üstünde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Evde bakım çalışanları sadece bakım işini gördükleri yaşlı, hasta, engelli veya çocuk ile sınırlı bir iş yüküne sahip değillerdir. Evin temizliğinden, hanedeki diğer çocuklarla ilgilenilmesine, yemeğin planlanıp hazırlanmasından, çamaşırların yıkanması ve evin yönetimine kadar tüm işlerden sorumludurlar. Genellikle bu işler, tek bir ev işçisi çalışan tarafından yerine getirilmektedir. Yürüttükleri işlerin güçlüğünün yanında, ayrıca evde bakım çalışanlarının işin gereği olarak günün önemli bir kısmını ayakta ve yürüyerek geçirmeleri, yaptıkları işi daha da zorlaştırmaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009: 168). Ev işlerinde ücret piyasada oluşmakta olup işverenin inisiyatifiyle ücret artışı olmakta ve ev işçisi kadınların pazarlık gücü de sınırlıdır. Firmalar aracılığıyla işe yerleştirmede sigortalılık söz konusu olursa kadınlar asgari ücretten çalıştırılmakta, tanıdıklar aracılığıyla iş bulunması halinde ise sigorta yaptırılmadığı için nakit ücret daha yüksek olabilmektedir. Yabancı işçiler, yerlilere göre daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmektedirler (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 11). Buradan hareketle, en dezavantajlı kesimin yabancı göçmen kadın işçiler olduğu söylenebilir.

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların en çok şikâyetçi olduğu konulardan birisi de işverenlerin aşağılayıcı tutum ve davranışları olup iş değiştirmeye kadar giden sonuçları olmaktadır. İyi davranan bir işveren daha düşük ücret verse bile tercih edilebilir olmaktadır. Kimi işverenlerin ev işçilerine uyguladığı kötü davranışlar sözlü taciz, aşağılama, azarlama, psikolojik şiddet ve hatta fiziki ile cinsel şiddete kadar varabilmektedir. Birçok ülkede yapılan araştırmalar, yatılı olarak çalışan evde bakım çalışanlarının, çalışma sürelerinin uzun olması nedeniyle kendilerine ayırabilecekleri boş zaman bulamadıkları, hane halkının yakın gözetimi altında olmalarından ve gece veya gündüz her an iş yapmaya mecbur bırakmalarından dolayı özel hayatlarının bir mahremiyeti kalmadığı hususunda şikâyetçi olduklarını ortaya koymaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009: 169). Ev işçilerinin sağlığı ve iş ortamındaki iş güvenliği de sorunlu konular arasındadır. Temizlik işi gören ev işçileri, yüksekte düşüp yaralanma veya hayatını kaybetme ya da bilinçsiz kimyasal kullanımı nedeniyle çeşitli meslek hastalıklarına yakalanmaktadırlar. Bakım işi görenler ise bel ve sırt ağrıları ile eklem sorunları yaşamakta olup tüm ev işçilerinin psikolojik anlamda yıprandıkları ve çaresizlik hissettikleri de görülmektedir. Ancak tüm bunlara karşın 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 2.maddesinin (c) fıkrası ile ev hizmetleri ilgili kanunun

kapsamı dışında bırakılmış olup bu durum ev işçilerinin korunmasızlığını daha da artırmaktadır. Ülkelerin birçoğunda evde bakım hizmetlerinde çalışanlara yönelik sosyal yardımların hiç yapılmadığı veya çok sınırlı düzeyde yapıldığı görülmektedir (Karaca ve Kocabaş, 2009: 170). Sınırlı düzeydeki sosyal yardımlar, evde yatılı çalışanlara eğitim ve tıbbi yardım verilmesi şeklindedir.

3. Türkiye’de Evde Bakım Sektöründe Çalışan Yabancı İşçiler

Tarih boyunca kavimlerin geçiş noktasında bulunan Türkiye, çok farklı göç dalgalarıyla yüz yüze kalmıştır (Öztürk, 2007: 246). Bu nedenle ülkemizde göç ve göçmen işçilik konusunda bir takım düzenlemeler yapılması gerekmiştir. “Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” bazı maddelerine çekince konarak Türkiye tarafından imzalanmıştır. Buna göre, göçmen işçilerin ve aile fertlerinin istihdam edildikleri devlette sendika kurma hakları Türkiye yasaları açısından geçerli olamayacağından bu maddeye çekince koyduğunu beyan etmiştir. Çünkü 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre Türk vatandaşı olmayan yabancı uyruklular Türkiye’de sendika kuramaz ancak kurulmuş olan sendikalara üye olabilirlerdi (Akbiyık, 2013: 218). Ancak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile bu şart kaldırılmıştır. Öte yandan, alan araştırmalarına göre Türkiye’deki sendikaların göçmen işçilerin sorunlarını ve örgütlenmelerini gündemlerine almadıkları görülmektedir (Erdoğan, 2013: 199). Zaten Türkiye’deki göçmen işçiler de uluslararası sözleşmelerin öngördüğü sendikal haklarına dayanarak örgütlenme çabası içine henüz girmemişlerdir. Türk sendikacıların, kendi üyeleri olan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının sorunlarını henüz tam olarak çözememişken yabancı uyruklu göçmen işçilerle ilgilenmeye fırsat bulmaları pek akla yatkın değildir. Bu BM Sözleşmesine ilişkin olarak birçok çekinceler olup uluslararası alanda temkinle yaklaşılmasına rağmen Türkiye Sözleşmeyi imzalamış ve kendi vatandaşlarının menfaatlerini korumak için de 28 ülke ile ikili sosyal güvenlik anlaşması akdetmiştir. Öte yandan, ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmamış ülkelerin uyruğu göçmenlerin kayıtlı olarak çalışmaları durumunda, göçmen ev işçisi kadınların işverence ödenecek bu primlerden faydalanma imkânları bulunmamaktadır. Bu primlerin nereye gideceği de belli değildir. Asgari ücretin %56,5’i oranında sigorta primi ödemek zorunda olan işverenler, ayrıca yasa gereği, çalışanı olan göçmenlere asgari ücretin üzerinde bir ödeme yapmak zorundadırlar (Yalçın, 2015: 53). Tüm bunlar, göçmen ev işçisi kadınların sigortalandırılması önünde engel teşkil etmektedir.

Türkiye’de göçmenlik başvurusu üç farklı şekilde olabilir. İlki 5543 sayılı İskân Kanununda belirtilen şartları taşıyan kişilerin Türkiye’ye göçmen vizesi alarak gelmesiyle, ikincisi normal şekilde turist gibi, yabancı sıfatıyla ve pasaport ile ülkeye geldikten sonra bu konuda talepte bulunarak ya da üçüncü yöntem olarak ise göçmen sıfatını kazanmak üzere Türkiye’ye iltica ederek (Kıral, 2006: 16). Anayasa başta olmak üzere Türk hukuk mevzuatına yabancı terimi sıkça kullanılmaktadır. Öte yandan, hem 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu (3/I-d.Maddesi) hem de 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (3/1.Maddesi) gereğince, “yabancı” kavramı Türk Vatandaşı sayılmayan bireye atıf yapmaktadır. Buna paralel olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri, Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Avrupa Sözleşmesi ile Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair BM Sözleşmesinde bir kişinin göçmen işçi olarak kabul edilmesindeki esas şartın, özü itibarıyla bir kişinin vatandaşlık bağı ile bağlı olmadığı devlette çalışması olduğu görülmektedir. Yapılan bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere Türk hukukunda sıklıkla kullanılan yabancı işçi kavramı aslında uluslararası düzenlemelerde geçen göçmen işçi kavramına denk

gelmektedir (Civan ve Gökalp, 2011: 240). Bu nedenle, bu çalışmada “yabancı işçi” kavramı ile “göçmen işçi” kavramı aynı anlamda kullanılmıştır.

Yabancıların Türkiye’de çalışabilmesi, hem mülga 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanununun hem de 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun üçüncü bölümlerinde ele alınmıştır. Buna göre, Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancıların çalışması izin alma şartına bağlanmıştır. Kendi içinde süreli çalışma izni, süresiz çalışma izni, bağımsız çalışma izni ve istisnai çalışma izni gibi gruplara ayrılan çalışma izinleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca (AÇSHB) verilmekte ya da uzatılmaktadır. Ancak Türkiye’deki kayıt dışı istihdamın boyutları göz önünde tutularak değerlendirildiğinde; mülga 4817 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme, pratikte göçmen kadınların yasal çerçeveye uygun olarak çalışması anlamına gelmemektedir (Gökbayrak, 2009: 74). 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununu da bunu yapmamıştır. Bu nedenle, yasa yürürlüğe girdiği halde başvurular sınırlı düzeyde olmuş ve göçmenlerin göç etme ve çalışma koşullarında istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Buna rağmen, bu kanun değişikliğinin ev işlerinde çalışan göçmen kadınlara çalışma izni alabilme yolunu açtığı da kabul edilmelidir. Ancak inisiyatifin işverene bırakılması ve kayıtlı göçmen işçi çalıştırmanın işverene getirdiği ek yükümlülük ile masraflar nedeniyle bu yasal değişikliğin sahaya olumlu yansımalarının kısıtlı olacağı düşünülebilir.

Türkiye’de ev ve bakım hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu işçilerin yasal konumlarında 2012’de yapılan düzenleme dikkat çekicidir. Şubat 2012’den itibaren yürürlüğe giren ve 5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun’a göre yabancıların Türkiye’ye geldikten sonra yaptıkları iş başvuruları da artık kabul edilmektedir. Daha önceki başvurular sadece yurt dışından ve işveren ile anlaşarak yapılabilirken, yeni düzenlemeye göre yabancılar Türkiye’ye turist vizesi ile gelip çalıştıklarında kayıtlı statüye geçebilmelerine fırsat doğmuştur (Akalın, 2014: 97). Fakat gerçek hayatta bu her zaman böyle olmamaktadır. Turist vizesi ile gelen göçmen kadınlar, daha sonra kayıt dışı çalışmaya başlamakta ve sınır dışı edilinceye kadar öyle devam etmektedirler. 5683 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelere göre Türkiye’de 90 gün kalan göçmen işçinin yeniden ülkemize gelebilmesi, 90 gün başka ülkede kalması şartına bağlanmıştır. Bu düzenleme ile aslında, Türkiye’de yaşayan göçmenlerin kayıt dışı çalışmalarının önüne geçilmek istenmiştir (Demirdizen, 2013: 334). Fakat bu düzenleme istenilene ulaşmaktan uzaktır. Yaşlı, engelli veya hasta yakınına ya da çocuğuna 3 ay (90 gün) bakan bir bakıcının (göçmen işçinin), 90 gün boyunca işi bırakmasına hiçbir kimse sıcak bakmaz, üstelik ülke dışına çıkıp tekrar geldikten sonra bu göçmen işçiyi de istihdam etmek istemez. 5683 sayılı Kanunun getirdiği bir başka değişiklik de yurtiçinden yapılacak başvurularda önce işveren ile birlikte başvuru yaparak ikamet tezkeresinin alınması ve tezkere alındıktan sonraki 10 gün içinde ise mülga 4817 sayılı Kanuna göre çalışma izni alınmasıdır. Diğer taraftan, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununda bu sürenin 30 gün içinde tamamlandığı söylenebilir. Oturma iznine ve çalışma iznine başvuruda “işverenle birlikte başvurma şartı”, göçmenleri en başından itibaren işverene bağlı kılmakta ve bir bakıma göçmen işçiler için “kefalet sisteminin” devlet eliyle düzenlenmesi anlamına gelmektedir (Demirdizen, 2013: 336). Nitekim bu çalışmanın saha araştırmasında görüşülen göçmen işçiler de bu durumdan yakınmakta ve ikamet izni için işverene bağlı olmasından hoşnut olmadıklarını belirtmektedirler.

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

Yabancı uyruklu göçmen işçilerin çalışmak için Türkiye’ye gelmelerini incelerken, öncelikle olaya işveren (bakım hizmetini alan) açısından talep yönlü bakmak gerekmektedir. Keough (2003: 75), aralarında İstanbul’un da olduğu birçok küresel anakentte ev işçiliğinin artık yerli çalışanlar, geniş aile üyeleri veya devlet tarafından değil de yatılı olarak çalışan ulus-ötesi göçmenler tarafından yerine getirildiğini belirtmiştir. Nasıl ki bir anne/ebeveyn, ev işlerinden izinli sayılamaz, yatılı göçmen ev işçisi de ev işlerinden izinli veya muaf olamaz. Bakım hizmetleri söz konusu olduğunda ise işveren – işçi ilişkileri daha da karmaşık bir hal almaktadır (Akalin, 2014: 39). Çünkü bakım hizmetinde işin ciddi bir duygusal boyutu da vardır. Dolayısıyla işveren (talep) boyutundan bakıldığında göçmen ev işçisi kadınlar; yatılı olarak kalmaları, bakımın gerektirdiği duygusal bağdan dolayı tüm gün çalışmak zorunda olmaları ve işten ayrılmasının da kolay olmaması nedeniyle tercih edilmektedirler. Göç nedenlerini açıklayan İkili İşgücü Piyasası Modeli, Türkiye’de ucuz ve esnek emek gücü olarak iş bulabilen göçmen ev işçilerine yönelik ev içi piyasanın talep yoğunluğunu açıklamakta kullanılabilir. Buna göre, Türk ev işçisi kadınlar, toplumun ataerkil aile yapısı nedeniyle yatılı (gece) çalışmayı istememekte veya yatılı çalışmayı kabul ettikleri zaman ise göçmen ev işçilerine oranla olarak daha yüksek ücret istedikleri için ucuz ve esnek işgücü olarak göçmen ev işçilerine yönelik bir talep oluşmaktadır.

Özbay’ın (2012: 146) aktardığına göre Türkiye’de göçmen ev işçilerinin yaygınlaşması Gagavuz Türklerinin Moldova’dan çalışmak üzere ülkemize gelmeleriyle başlamıştır. İlk gelenlerin eğitilmiş, çalışkan ve itaatkâr olmalarının yanı sıra Türkçe bilmeleri, orta ve orta-üst sınıflar arasında özellikle yaşlı/hasta bakımı alanında iş bulup çalışmışlardır. Göçmen ev işçilerinin çeşitlenerek farklı ülkelerden göçmen gelmesiyle Moldova kökenli Türkler gözden düşmeye başlamışlardır. Türkiye ekonomisinde kadın göçmenler için erkeklerden daha fazla iş olanağı vardır, çünkü kayıt-dışı ekonominin ağırlıklı alanları “kadının ideal işçi olarak görüldüğü” sektörlerdir. Türkiye’deki kayıt dışı istihdam genişliği, göçmen kadınların işgücü piyasalarında yer alabilmesine ortam sağlamaktadır (Gökbayrak, 2009: 77). Bununla birlikte vize rejimindeki değişiklikler, örneğin Türkiye’yle diğer ülkeler arasındaki ikili anlaşmalar, ev ve bakım hizmetlerinde çalışan göçmenlerin ulusal birleşiminde çarpıcı bir etki yaratmaktadır.

Son yıllarda, ev hizmetlerinde ve bakım işlerinde çalışan göçmen kadınların köken ülkeleri açısından dağılımın, Kafkas ülkelerini ve Türk Cumhuriyetlerini kapsayacak

şekilde genişlediği söylenebilir (Toksöz ve Ünlütürk, 2011: 173). Ayrıca, Orta Asya ülkelerinde ise Sovyet sonrası dönemde geleneksel aile ve cinsiyet rollerine dönüş ile kadınların belli alanlarda çalışmaları gerektiği anlayışı da etkili olmuş olabilir. Bu ülkelerden göç eden kadınlar, ülkelerindeki yıllık maaşı Türkiye’de birkaç ayda kazabilmektedir. Göçmen kadının içerisinde yer aldığı sosyal ağlara bakıldığı zaman, göçmen kadının en az bir akraba veya arkadaşının kendi kararlarından önce gelip Türkiye’de çalıştığı zincirleme göçten söz edilebilir. Bu ağlar işçi dövizlerini göndermek için de kullanılmaktadır. Bu kadınlar için Türkiye’yi hedef ülke olmasının nedenleri “Türkiye’nin coğrafi yakınlığı, seyahatin ucuz ve rahat olması, sınır geçiş kolaylığı, çalışan arkadaş ya da akrabaların sağlayacağı sosyal ağlar, Türkiye’deki kayıt dışı ekonomik yapıda istihdam olanaklarına kolay erişim ve kendi ülkelerine oranla daha fazla para kazanabilmek biçiminde sıralanabilir.

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

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

48 farklı ev işçisi göçmen kadın ile görüşen Akalın’ın (2014: 111) araştırmasında bu kadınların genellikle meslek okulu ya da üniversite mezunu oldukları görülmüştür. Ancak göçmen ev işçisi kadınlar, başka alanlarda eğitim almış olsalar bile göç etmeden önce kendilerine ilişkin talebi artırmak için hemşirelik ile ilişkili kısa süreli eğitimlere katıldıklarını beyan etmişlerdir. Görüşülen 48 kadından 23 tanesi evli iken, 11 tanesinin eşi vefat etmiş, 10 tanesi boşanmış ve 4 tanesi de bekârdır. Bu göçmen kadınların yarısı Gürcistan uyruklu iken 9’u Özbekistan ve 8’i de Türkmenistan vatandaşıdır. Bu kadınların bir kısmı daha önce de belirli süreler için Türkiye’ye gelip çalışıp ülkelerine geri dönmüşlerdir ve sonra Türkiye’ye tekrar gelip çalışmaktadırlar. Mekik göçü yapan bu kadınların tekrar ikinci kez gelmelerindeki ana neden, Türkiye’de kazanıp ülkelerine götürdükleri paranın bitmiş olmasıdır. Ayrıca kayıt dışı göç durumunda Türkiye’de kalma süreleri uzadıkça kadınların ödeyecekleri cezalar da artmaktadır. Bundan dolayı, kadınlar ülkelerine geri dönüp cezalarını ödemekte ve Türkiye’ye girişlerinin yasak olduğu sürenin geçmesini bekleyerek tekrar Türkiye’ye giriş yapmaktadırlar. Çocuk

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

Kimi göçmen kadınlar yaşlı/hasta bakımını sadece geceleri (bazen yatılı kalarak) veya sadece hafta sonları yapmaktadırlar. Yaşlı/hasta kadın/erkek bakımında çalışan kadınlar baktıkları kişinin şekerini ölçüp iğne yapmak, ilaçlarını vermek, bakılan kişi gece kalkınca yardımcı olmak, bakılan kişinin yatırılıp kaldırılması ile bakılan kişinin öz bakımını yapmak, tekerlekli iskemle ile çıkarıp gezdirmek, yemek yedirmek, masaj yapmak, bakılan kişinin banyosuna yardım etmek gibi görevleri yerine getirmektedirler. Bu görevlere evin temizliği, yemek yapma, bulaşık ve çamaşır yıkamak ile ütü, alış veriş, misafire hizmet ve hatta köpek bakımı gibi işler de eklenmektedir (Akalin, 2014: 140). Yabancı uyruklu ev işçisi bu kadınların aylık ücretlerinin 400 – 800 ABD Doları arasında, kimilerinin ise 600 – 950 Türk Lirası (TL) arasında olduğu görülmüştür. Bazı kadınlar ise izin günlerinde 20 – 30 TL izin ücreti de almaktadırlar. Bu 48 kadının sadece yedi tanesi çalışma izni alarak Türkiye’de çalışırken, bir tanesi ise işverenince özel sigortalı yapılmıştır. Doktora gidenlerin bazılarının tedavileri işverenlerince karşılanırken, bazıları ise tedavi masraflarını kendileri sağlamaktadırlar. Sigortası olmayan kadınlardan kimileri ise memleketlerinde doktora gittiklerini ve ilaçlarını ise Türkiye’den aldıklarını belirtmişlerdir. Sigortasız olan göçmen ev işçisi kadınlardan hemşire olanları ise hemşire oldukları için kendilerine bakabildiklerini anlatmışlardır.

Türkiye’deki göçmen ev işçileri genellikle çalıştıkları evde yaşarken, bir kısmı ise kendi imkânları ile oda kiralamakta ve birden fazla işveren için çalışmaktadırlar. Göçmen ev işçileri için belirlenen aylık sabit maaş, işin zorluğu (örneğin çok katlı evler), diğer ek olanaklar ile işveren – işçi ilişkisine dayanmaktadır. Çoğunlukla izin günleri için de cep harçlığı alan göçmen kadınların işverenleri; vize süresi ihlalleri için de ödeme yapmakta, dini tatiller için cep harçlığı vermekte ve kimi zaman da giyecek-yiyecek yardımı yapmaktadır (Kaşka, 2005: 53). İşçi – işveren ilişkisine bağlı olarak göçmen kadınlar belirli aralıklarla ülkelerine telefon açabilmektedirler. Akbıyık’ın (2013: 232) çalışmasında ise görüşülen 12 göçmen kadının 7 tanesi memleketinde de bakıcı olarak çalıştığını ve 2 tanesi ise kendi memleketinde temizlikçi / hizmetçi olarak çalıştıklarını belirtmiştir. Kadınların hepsinin sağlık harcamalarını işverenleri karşılamaktadır ve yine kadınların hepsi işverenlerinin konutunda yatılı olarak kalmaktadırlar. Çalışmaya katılan bu kadınların en büyük korkuları pasaportlarına el konulması, sınır dışı edilmeleri ve polise şikâyet etmekle tehdit edilmeleridir.

Kaçak durumda oldukları için sağlık kuruluşlarına başvuramayan ev işçisi göçmen kadınların acil olmayan hastalıkları için ülkelerine gidince orada muayene olduklarını veya işverenlerince tedavi ettirildiklerini saptayan Etiler ve Lordoğlu (2010: 112), bu kadınların sağlık sorunlarını çözmek için “ülkelerinden ilaç getirtmek, geleneksel tıp yöntemlerinin (şifalı ot kullanımı, bardak çekme, ceviz veya bal gibi yiyecekler tüketme vb.) kullanmak ve hatta ülkelerinden kocakarı ilacı tabir edilebilecek şeyler getirtmek” gibi çözümlere başvurduklarını belirtmişlerdir. Aslında acil sağlık hizmetlerine erişim herkes için evrensel ve Türkiye’de de yasal bir hak olarak tanımlanmasına rağmen çoğu zaman sınır dışı korkusu gibi sebeplerden dolayı göçmenler için erişimi çok mümkün olmamaktadır (Coşkun, 2017: 1308). Nitekim hastane yönetimleri özellikle ücretin

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

Ekonomik kaynakların ve paranın kişiler üzerinde bir yaptırım, iktidar ve tehdit aracı olarak kullanılmasını “ekonomik şiddet” olarak tanımlayan Yalçın (2015: 53), Türkiye’de çalışan göçmen ev işçisi kadınların yaşadıkları ekonomik şiddet türlerini “ücretlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi, aracı şirket ve kişilere birden fazla kez ödeme yapmak zorunda kalmaları, uzun çalışma saatleriyle çalışılmak zorunda kalmaları, zorla çalıştırılmaları, hasta oldukları veya kaza geçirdiklerinde şikâyet edememeleri, sağlık ödemelerinin yüksek olması ve hastaneye gidememeleri, yabancı olduklarını fark eden kişilerin kendilerini sivil polis olarak tanıtip sınır dışı etmekle tehdit edip para talep etmeleri ve emeklerinin çok altında ücret almaları” olarak sıralamıştır. Toksöz ve Ünlütürk’ün çalışmasına (2011: 180) göre ise göçmen kadınlar temizlik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi işlerde çalışıp yaklaşık 300-800 ABD doları arası maaş almışlardır. Tabii ki bu maaşlar döviz üzerinden olup Türk Lirasının özellikle dolar karşısındaki kuruna göre bu miktar artmakta veya -son yıllardaki kur artışından dolayı- çoğunlukla azalmaktadır.

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

4. Çalışmanın Saha Uygulaması

Türkiye’ye gelen ve evde bakım hizmetlerinde çalışan yabancı işçilerin durumu ile bu göçmen ev işçilerinin çalışma koşullarındaki sorunları tespit etmek için saha uygulamasına da yer verilen bu çalışmada, yabancı uyruklu ev işçilerinin sorunlarının değerlendirilmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

4.1 Çalışma Grubu

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Kasım 2019 itibarıyla en son güncel verilerine göre, 2017 yılında çalışma izni alan 87.182 göçmen işçinin yaklaşık %18’i (15.619 kişi) evde bakımı da içeren ev hizmetleri alanında çalışmaktadır (AÇSHB, 2017).

Yine bu verilere göre 2017 yılı içinde çalışma izni alan yabancıların 31.551 tanesi İstanbul, 14.712 tanesi Antalya ve 9.227 tanesi ise Ankara ilinde çalışma izni almıştır. Bu çalışmada Ankara ilinde evde bakım hizmeti veren 36 yabancı uyruklu göçmen işçi ile mülakat yapıldı.

Yabancı işçilerin çalıştığı ev hizmetleri denetimin zor ve kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu bir sektördür. Bu bağlamda, kayıt dışı çalışan göçmenlere ulaşabilmek için en sağlıklı yolun kartopu örnekleme olduğuna karar verilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 45) kartopu örnekleme şu şekilde açıklamıştır; “öncelikle evrene ait birimlerden birisi ile temas kurulur. ...Temas kurulan birimin yardımıyla ikinci birine, ...üçüncü birine gidilir. ...kartopunun büyümesi gibi örneklem büyüklüğü genişler”. Buna göre bu çalışmada, görüşülen kişilerden bazıları kaynak kişi haline getirilmiş ve böylece yeni görüşülecek kişilere erişilerek Ankara ilindeki evde bakım hizmetinde çalışan yabancı uyruklu 36 çalışana ulaşılmıştır.

4.2 Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışma kapsamında yapılan saha araştırmasında nitel analiz yöntemi kullanılmış olup nitel araştırma, sosyal ya da insani problemi doğal ortamında, katılımcıların ayrıntılı görüşlerini alarak, karmaşık yapıda bütüncül bir resim oluşturarak anlamaya yönelik sorgulama sürecidir. Nicel araştırmada bağımsız değişkenlerin etkileri analiz edilirken nitel araştırmada değişkenlerin birbirlerine olan etkileşimi holistik bir yaklaşım ile ele alınmaktadır. Yıldırım ve Şimşek'e (2018: 50) göre nitel araştırmada değişkenlerin sınırları net bir şekilde saptanamamakta ve değişkene gerçek anlamını, değişkenler arasındaki birliktelik kazandırmaktadır. Bu nedenle tüm nitel araştırma perspektifleri bütüncül bir yaklaşım içerisindedir.

Nitel veri analizi de gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi, bütüncül ve ontolojik bir biçimde ortaya konmasına yönelik niteliksel özelliklerin irdelendiği, araştırmacının kendi sözcüklerinden ziyade araştırılanın ifadesindeki anlamı kavrayabilme olanağı sunan analiz türüdür. Bu bağlamda, bu araştırmada evde bakım sektöründe çalışan yabancıları anlayabilmek için nitel araştırma yöntemi ve veri toplama aracı olarak da “yarı- yapılandırılmış derinlemesine mülakat formu” kullanılmıştır.

Çalışmanın amacına ulaşmak için yarı-yapılandırılmış açık uçlu sorulardan oluşan mülakat formu literatür araştırması kapsamında incelenen çalışmalar dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu bağlamda, soru formu oluşturulurken özellikle Kalaycıoğlu, Rittersberger-Tılıç ve Çelik (2016)'in “Bakım Sektöründe Kayıt-Dışı Kadın Emeginin Farklı Aktörleri ve Boyutları” konulu çalışmasında kullanılan görüşme soruları, Özçam (2017) tarafından yapılan “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenlik Haklarına Yönelik Algıları: Ankara’da Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinde kullanılan sorular ile AB Temel Haklar Ajansı FRA'nın (2011) “Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Rights Challenges for the European Union and its Member States” başlıklı çalışmasında veri toplamada aracı olarak kullanılan sorular incelenmiştir.

Hazırlanan görüşme formu yabancı işçilerin iş ve yaşam koşullarını, yasal haklarına ilişkin bilgi düzeyini anlama ve sorunlarının çözümüne yönelik önerileri geliştirme amacı ile hazırlanmıştır. İlk dört soru görüşmecinin soysa-demografik özelliklerini anlamaya yönelik olup ülkesindeki iş deneyimi, mevcut işini nasıl bulduğu, memnuniyet durumu, Türkiye'deki yasal durumu ve işi ile ilgili detay bilgiler (sözleşme, çalışma süresi, ücreti, izinleri vb.) “iş deneyimi” başlığı altında yer alan sorular ile elde edilmeye çalışılmıştır. Olası önerileri geliştirebilmek için soru formunda bu başlık altında yabancı çalışanın çocukları, sağlık güvencesi, sigortalılık durumu,

işverenin tutumu, işyerinde yaşanan olumsuz davranışlar (taciz, şiddet, kötü muamele vb.), Türkiye’de yasal hakları hakkında farkındalığı, resmi kurumlar, sivil toplum kuruluşları ve kendi ülke temsilcilikleri ile ilişkileri detaylandırılmaya çalışılmıştır.

Yarı-yapılandırılmış bu görüşme formunun pilot uygulaması, işverenlerin bilgisi dâhilinde ama işverenlerin bulunmadığı ortamda iki göçmen ev işçisi kadın ile yüz yüze gerçekleştirmiştir. Pilot uygulamada görüşme sorularının araştırma ile uyumlu olup olmadığına, soruların katılımcı ev işçisi tarafından anlaşılıp anlaşılmadığına ve soru akışı ile görüşme süresine dikkat edilmiştir. Pilot görüşmeye başlamadan önce, görüşmeye katılan ev işçisine çalışmanın amacı ve nerede kullanılacağı ile gizliliği hakkında standart bilgi paylaşımında bulunulmuştur. Yapılan pilot uygulama sonrasında bazı soruların çalışmadığı, bazı soruların yerinin değiştirilmesi ve çalışmanın amacı doğrultusunda yeni soruların eklenmesi gerektiğini tespit edilmiş olup soru formu revize edilerek son halini almıştır.

Pilot uygulamaya katılan görüşmecinin yardımı ile yabancı ev işçilerinin hafta sonu izin günlerini değerlendirdikleri Ankara Kızılay civarındaki mekânlara gidilerek katılımcılara araştırmanın konusu ve amacı hakkında bilgi verilmiş, araştırma kapsamında elde edilen sonuçların katılımcıların çalışma hayatlarında mevcut sorunların giderilmesi ve iyileştirilmesi için öneri geliştirmede kullanılacağı ve resmi bir kurumdaki gelinmediği anlatılmıştır. Akademik bir çalışmada bu görüşme sonuçlarının kullanılacağı ifade edilerek görüşmenin gizliliği ve bilimsel bir çalışmaya hizmet ettiği hususunda önemle durulmuş ve katılımcı olmaları konusunda gönüllü olmaları sağlanmıştır. Araştırmacının yanında, pilot uygulamada yer alan yabancı uyruklu ev işçisi bir katılımcının bulunması diğer görüşmeciler ile arasında güven ilişkisinin kurulmasını sağlamış ve dil nedeni ile oluşabilecek kısıtları ortadan kaldırmıştır. Örneğin, soru formunda yer alan “taciz” ile ilgili soruyu görüşmecilerin bir kısmı anlamakta zorlanmış olup pilot çalışmaya katılan yabancı uyruklu ev işçisi kadın konuyu kendi dillerinde açıklayarak katılımcıların cevap vermesini kolaylaştırmıştır. Görüşmeler katılımcıların izin günlerini arkadaşları ile birlikte geçirdikleri mekânlarda (Özbek ve Kırgız restoranları) yüz yüze yapılmıştır. Görüşmelerin yüz yüze ve pilot uygulamada yer alan katılımcı ile birlikte yapılması soruların anlaşılmaması, önemsenmemesi veya cevaplanmaması gibi riskleri ortadan kaldırmış ve elde edilen veri kalitesi bu şekilde arttırılmıştır. Ancak, gönüllü olan yabancı uyruklu ev işçileriyle görüşme yapılırken bazı zorluklar da yaşanmıştır. Bu zorluklar “anketi yapmaya ikna etmekte zorlanılması, denetleme yapıyormuş korkusunun giderilememesi, resmi yerlerden gelen kişiler olduğu izleniminin yok edilememesi ve benzeri kaygılar” olarak özetlenebilir.

Veri analizi araştırmacının başkalarına ne bulduğunu sunmasını sağlayan, araştırmacının tarafından toplanan ve araştırmacının anlamasını arttıran mülakat deşifrelerinin, saha notlarının ve diğer materyallerin sistematik olarak araştırılması ve düzenlenmesi sürecidir. Veri analiz süreci, veri ile çalışmayı, veriyi düzenlemeyi, yönetilebilir parçalara ayırmayı, sentezlemeyi, kalıpları aramayı, neyin önemli olduğu ve neyin öğrenildiği ile diğerlerine neyin söyleneceğine karar vermeyi içerir. Yıldırım ve Şimşek’e (2018: 59) göre nitel araştırmada veri analizi çeşitlilik, yaratıcılık ve esneklik anlamına gelmekte ve her araştırmacının kendi araştırması için bir veri analizi planı geliştirmesi beklenmektedir. Ancak bu veri planını yaparken veri analizini standartlaştırmanın araştırmayı sınırlandıracağı bilindiğinden dolayı bu nitel

araştırmada da veri analiz yöntemlerinin standart hale getirilmemesine dikkat edilmiştir.

Yıldırım ve Şimşek (2018: 60) veri analizi sürecini “betimsel analiz” ve “içerik analizi” olmak üzere iki başlıkta ele almışlardır. Betimsel analizde ilk olarak araştırma sorusu, araştırmanın kavramsal çerçevesinden ya da görüşme ve/veya gözlemlerde yer alan boyutlardan yola çıkarak veri analizi için bir çerçeve oluşturulur ve verilerin hangi tema altında olduğu belirlenir. Tematik çerçeve belirlendikten sonra ikinci olarak veriler okunur ve düzenlenir. Üçüncü aşamada elde edilen bulgular tanımlanır ve son olarak tanımlanan bulgular açıklanır, ilişkilendirilir ve anlamlandırılarak bulguların yorumlanması ile süreç tamamlanır. Buna göre, araştırma esnasında ilk olarak not tutma yöntemi ile soruların cevaplarının yazıldığı görüşmelerin dökümleri bilgisayar ortamında gerçekleştirmiştir. İkinci olarak ise veri içeriği ve kapsamına hâkim olmak için görüşme dökümlerinin tamamı okunarak bu şekilde resmin tümü ve her bir durumu anlaşılmasına çalışılmıştır. Araştırmadaki soru ve cevap verileri ilgili literatür araştırması, verilerden elde edilen çıkarımlar, geçmiş bilgiler ve hayal gücü dikkate alınarak kategorize edilmiştir. Tüm görüşmeler tekrar okunduktan sonra öne çıkan temalar FRA (2011), Özçam (2017), Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016) ve ILO (2014) çalışmaları dikkate alınarak belirlenmiş ve temalar; farklılık ile benzerliklerine göre gruplandırılmıştır. Buna göre de nitel görüşmelerin değerlendirilmesi şu ana temalarda ele alınmıştır:

1- Evde bakım sektöründe çalışan yabancıların sosyo-demografik özellikleri:

Bu temanın altında katılımcıların profilini ortaya koymak için yaş, cinsiyet, medeni durum, köken ülke, çocuk sayısı, eğitim durumu, Türkiye’ye gelme nedeni, Türkiye’de bulunduğu süre ve köken ülkedeki çalışma durumu hakkında bilgiler incelenmiştir.

2- Mevcut iş durumu:

Bu tema altında katılımcının hali hazırda çalıştığı işin yarı-zamanlı veya tam zamanlı olup olmadığı, hangi bakım alanı ile ilgili olduğu, iş bulma yolu, mevcut işte çalışma süresi ve ev işçisi olarak çalışma geçmişi hakkında öğrenilen bilgiler analiz edilmiştir.

3- Çalışma ve yaşam koşulları:

Çalışma koşulları başlığı altında işveren ile katılımcı arasında iş ilişkisinin sözleşmeye bağlı olup olmadığı, işin tanımı ve kapsamı, çalışma süresi, ücret, fazla mesai, izin (haftalık, yıllık), ücret dışında işverenin verdiği hediye ve ödemeler ile katılımcının sunulan imkânlardan memnuniyeti ve işverenin tutum ve davranışları ele alınmaktadır. Yaşam koşulları incelenirken katılımcının yaşadığı yer ve özellikleri ile memnuniyeti incelenmiştir.

4- Sosyal Güvenlik ve Desteğe Erişim:

Bu tema altında bir yandan katılımcının yasal durumu (oturma izni, çalışma izni, kayıt dışı) ve buna ilişkin görüşleri, sağlık güvencesi, hastalık durumunda izin kullanımı, iş kazası, ücret alamama, kötü muamele, taciz ile Türkiye’deki sosyal güvenlik hakları hakkında bilgi durumu analiz edilirken diğer yandan ise Türkiye’deki resmi kurumlar ile iletişim, ev işçilerine yönelik sendika/STK (sivil toplum kuruluşları) hakkında bilgi düzeyi ve köken ülke konsolosluk/elçilik ile olan ilişkileri ele alınmıştır.

Son olarak belirlenen temalar çerçevesinde nitel araştırma bulguları katılımcıların anlatıları kullanılarak anlamlandırılmış ve yorumlanmıştır. Görüşmecilere ait ifadelerde herhangi bir düzeltme ve değişiklik yapılmamış, görüşme esnasında kullanılan ifadeler

aynen analize tabi tutulmuştur. Ayrıca, katılımcı alıntıları sunulurken anlatıların kişilerin tanınmasını sağlayabilecek bilgileri içermemesine özen gösterilmiştir.

5. Bulgular

Bu çalışmanın saha uygulamasında görüşülen 36 yabancı uyruklu ev işçisinden elde edilen bilgilerin nitel analize tabi tutulmasıyla ulaşılan bulgular aşağıda detaylı bir şekilde paylaşılmıştır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının son verilerine (AÇSHB, 2017) göre 2017'de çalışma izni alan 87.182 kişinin 17.107'si 25-29 yaş arasında, 16.272'si 30-34 yaş grubunda, 12.830'u 20-24 yaş aralığında ve 12.144'ü ise 35-39 yaş grubunda bulunmaktadır. Bu bağlamda, saha çalışması kapsamında görüşülen 36 kişinin ilgili bakanlık verisinde belirtilen yukarıdaki bu yaş gruplarına göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir. Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016: 28) bakım emeği yabancı işgücü arz boyutunu 40 yaş ve üstü kadınların oluşturduğunu tespit etmiştir. Nitekim bu çalışma kapsamındaki saha araştırmasında da görüşülen 36 kişinin 22'si 40 yaş ve üzeri kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 1. Yaş Dağılımı

Yaş Aralığı	Frekans	%
20-24	5	14
30-34	6	17
35-39	3	8
40-44	10	28
45-49	7	19
50-54	3	8
55-59	2	6
Toplam	36	100

AÇSHB'nin Kasım 2019'daki son güncel verilerine göre 2017'de çalışma izni alan yabancıların uyrukları incelendiğinde yabancı işçilerin en çok uyruğunda olduğu 10 ülke arasında Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan bulunmaktadır. Toksöz ve Ünlütürk'e (2011: 173) göre son yıllarda evde bakım işlerinde çalışan göçmen kadınların köken ülkeleri Kafkas ülkeleri ve Türk Cumhuriyetlerini kapsayacak şekilde genişlemiştir. Araştırma kapsamında kartopu örnekleme ile ulaşılan katılımcıların köken ülkelerine bakıldığında AÇSHB verileri ve Toksöz ve Ünlütürk'ün (2011) bulgusu ile uyumlu olarak köken ülkelerin Kırgızistan (18 kişi), Özbekistan (14 kişi), Türkmenistan (3 kişi) ve Kazakistan (1 kişi) olarak sıralandığı görülmüştür.

Saha çalışmasına katılan 36 katılımcıdan dördünün bekâr, altısının boşanmış, on yedisinin evli ve dokuzunun ise eşlerinin vefat etmiş olduğu saptanmıştır. Buna göre saha çalışmasında karşılaşılan yabancı işçilerin büyük çoğunluğunun evli çalışanların oluşturduğu, eşlerinin ise memlekette çocukların bakım sorumluluğunu akrabaları ile

birlikte üstlendiği ve düşük ücretli işlerde çalıştığı anlaşılmıştır. Evli katılımcıların üç tanesinin eşi Rusya'da çalışmakta ve bir tanesi de Türkiye'de kasap olarak çalışmaktadır. Bekâr olan dört katılımcı ile boşanmış olan bir katılımcının çocuk sahibi olmadığı, dört kişinin bir, altı kişinin iki ve yirmi bir kişinin 3 ve daha fazla sayıda çocuk sahi olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların çocuklarının yaşları dikkate alındığında; çocukların büyük çoğunluğunun okul çağında olması, yetişkin olanların ise çalışıyor veya evli olması nedeni ile katılımcıların çocuklarını Türkiye'de yanlarında istemedikleri saptanmıştır. Bu bağlamda 14 katılımcı çocuklarını Türkiye'de yanlarında istemezken, 17 katılımcı ise çocuklarını yanlarında görmek istediğini ifade etmiştir. Çoğunlukla eşi vefat etmiş ya da boşanmış katılımcıların çocuklarını yanlarında istedikleri tespit edilmiştir.

Saha çalışmasında görüşülen yabancı uyruklu ev işçilerinden dört tanesinin lise mezunu olduğu, yedi tanesinin meslek yüksek okulu hemşirelik ve ebelik gibi bölümlerinde eğitim gördüğü, ikisinin meslek yüksek okulu kreş öğretmenliği bölümüne gittiği, meslek yüksek okulunda veterinerlik, ekonomi, tütün, aşçılık ve hesap uzmanlığı gibi bölümlerde eğitim gören birer tane katılımcı olduğu saptanmıştır. Üniversite mezunu sekiz katılımcının ise bilgisayar mühendisliği, elektrik mühendisliği, finans, ilkökul öğretmenliği, maliye, kimya, postacılık ve Rusça öğretmenliği gibi bölümlerden mezun oldukları 21 ve 22 yaşlarındaki katılımcıların ise üniversitede sigortacılık ve bankacılık bölümlerinde eğitimlerine devam ettiği tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim seviyelerinin yüksek oluşu, Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016) ile Etiler ve Lordoğlu'nun (2010) yaptıkları çalışmalarla uyumludur.

Araştırmaya kapsamında görüşmecilerin kendi ülkelerinde düşük ücret almaları, ülkelerinde üniversitede çocuk okutmanın paralı olması, çocuk evlendirme maliyetinin yüksek olması ve ev parası biriktirmek için Türkiye'ye geldikleri görülmüştür. Araştırma kapsamında bir katılımcı gezmek için Türkiye'ye gelmiş parası bittiği için çalışmaya karar vermiş, bir kişi de Türkçeyi ve Türk kültürünü öğrenmek için Türkiye'ye gelmiştir. 57 yaşındaki bir katılımcı ise geliş nedenini "*eşim vefat ettikten sonra depresyondan çıkmak için işten ayrılıp Türkiye'ye geldim*" olarak belirtmiştir. 21-22 yaşlarındaki iki katılımcı ise üniversite öğrenimlerine devam ettiklerini belirtmiş ve üniversite okumak için para biriktirdiklerini ifade etmişlerdir. Çalışmanın bu bulgusu Akalın'ın (2014: 119) 48 göçmen kadın ile yaptığı çalışmada Türkiye'de ev işçisi olarak çalışan göçmen kadınların temel göç nedenlerini memleketlerinde kazandıkları paranın yetmemesi, kazandıkları para yetse bile çocuklarına daha iyi bir gelecek için para biriktirme isteği, ev alma arzusu veya kendi üniversite eğitimlerini karşılamak olarak tespit etmesi ile uyumludur. Saha uygulamasındaki katılımcılardan dört tanesi bir yıldan kısa bir süredir Türkiye'de bulunmakla birlikte bunlardan iki tanesi 10 aydır, birer tanesi ise altı ve yedi aydır Türkiye'dedir. Katılımcıların yirmi sekizi üç yıldan az bir süredir Türkiye'de bulunmakta olup Türkiye'de kısa süreli bulunan katılımcıların genç yaşta ev işçileri olduğu dikkat çeken bir husustur.

20-24 yaş aralığında olan beş katılımcının köken ülkelerinde hiç çalışmadıkları, iki katılımcının ise eşleri izin vermediği için memleketlerinde çalışmadıkları tespit edilmiştir. Özellikle ebelik, hemşirelik eğitimi alan katılımcıların ülkelerinde eğitimlerine uygun olarak 10 ila 35 sene arasında çalıştıkları saptanmıştır. Üniversite mezunu olan katılımcıların ikisi hariç ülkelerinde genellikle eğitimleri ile uyumlu işlerde çalışmışlardır. Rusça öğretmeni olan katılımcının 10 sene, maliye mezununun 14, postacılık mezununun 23, bilgisayar mühendisi ve finans mezununun altışar sene ve

kimya mezununun ise beş sene olmak üzere aldıkları eğitimle uyumlu işlerde çalıştıkları tespit edilmiştir.

Saha çalışmasında katılan bütün yabancı ev işçilerinin Türkiye’de tam-zamanlı olarak evde bakım işinde çalıştıkları, katılımcıların bir kişi hariç tümünün tek bir işveren için çalıştığı, bir katılımcının ise izin gününde başka işverenler için temizliğe gittiği saptanmıştır. Çocuk bakımında çalışan 10 katılımcıdan biri engelli çocuğa bakmakta, dokuz katılımcı hasta bakımında, 16 tanesi yaşlı bakımında ve bir tanesi de hem yaşlı hem de çocuk bakımında bulunmaktadır. Akalın (2014: 115) çalışmasında görüştüğü 48 katılımcının 35 tanesinin ülkelerinde aldıkları eğitim ile Türkiye’de yaptıkları iş arasında hiçbir ilişki olmadığını belirtmiştir. Saha çalışması Akalın’ın (2014) bu bulgusu ile uyumludur. Katılımcıların dördünün akraba vasıtasıyla, 10 tanesinin arkadaş aracılığıyla ve geri kalan 22 katılımcının ise aracı şirket vasıtası ile mevcut işlerini buldukları görülmüştür. Aracı şirket kullanarak iş bulan katılımcıların 17 tanesi şirkete komisyon ödemiştir. Komisyon miktarı katılımcılar açısından farklılık göstermekle birlikte genelde ilk maaşın tamamı veya yarısıdır. Aracı şirketler aldıkları komisyon karşılığında kişilere iş bulana kadar bakmakta, üç defaya kadar iş bulmakta, çalışma ve oturma izinlerinde yardımcı olmakta hatta işveren ve işçi memnuniyetini ve güvenliğini kontrol etmektedirler.

Katılımcılarından 11 tanesinin mevcut işlerinde bir aydan yedi aya kadar değişen sürelerde olmak üzere bir yıldan az, 11 tanesinin bir senedir, altı tanesinin bir buçuk senedir, beş tanesinin iki senedir, bir kişinin iki buçuk senedir ve iki kişinin üç senedir çalıştığı gözlenmiştir. Buna göre katılımcılar Türkiye’de bulunma süreleri ile uyumlu olarak mevcut işverenleri ile iki sene veya daha az süre çalışmaktadır. Katılımcılardan 15 tanesi mevcut işlerinin ev işçisi olarak ilk işleri olduğunu beyan etmiştir. Mevcut işin ev işi olarak ilk işi olduğunu ve 1,5 senedir Türkiye’de bulunduğunu belirten 51 yaşındaki bir katılımcı daha önce tekstil sektöründe çalışmıştır. Ev işinde ilk kez çalışanların mevcut iş durumuna bakıldığında iki kişinin bir yıldan az süredir, beş kişinin bir yıldır, üç kişinin bir buçuk yıldır, dört kişinin iki senedir, bir kişinin ise üç senedir mevcut işte çalıştıkları gözlemlenmiştir. Mevcut işlerinin ilk ev işi olmadığını belirten 22 kişi ise daha önce yaşlı, hasta ve çocuk bakımında çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Bu çalışmanın saha araştırmasında yer alan yabancı uyruklu 36 ev işçisi katılımcıdan sadece bir tanesi günlük sekiz saatten az çalıştığını belirtmiştir. Günlük 8-9 saat çalıştığını belirten katılımcı sayısı ise altıdır. Buna karşın katılımcıların 17 tanesi 24 saat çalıştığını söylemiştir. Katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

“8 saatten çok çalışıyorum. Çocuklar uyuyunca 22:30 - 23:30 gibi bende yatıyorum. Misafir gelince 2 ye kadar çalıştığım bile oluyor. Çocuklar kalkmadan kalkmam lazım. Gürültü yapmamam onları uykularından uyandırmamam lazım. Onlar kapıyı kapatıp işe gidince hızlı hızlı işleri yetiştirmeye çalışıyorum.” (Görüşme 6)

07:00’de kalkış, 23:00’da yatış. Ama gece de kalkıp ilgileniyorum. Hastanın bakımı, kahvaltı, banyosu, ilacı, yemesi, içmesi hep bana bakıyor. Bir de bunlara ilave tüm ev işlerini görüyorum.” (Görüşme 35)

Günlük çalışma sürelerine ilişkin Tablo 2 aşağıdadır. Buna göre günlük yasal çalışma saati olan sekiz saatin üzerinde çalışılmaktadır.

Tablo 2. Günlük Çalışma Süresi

Süre	Frekans	%
8 saatten az	1	3
8-9 saat	6	17
10-12 saat	3	8
14-18 saat	9	25
24 saat	17	47
Toplam	36	100

Yukarıdaki Tablo 2'ye göre katılımcıların günlük çalışma süreleri ortalaması yaklaşık 17,7 saat civarındadır. Katılımcıların ortalama haftalık çalışma süreleri ise 106 saattir. Katılımcıların hepsi yatılı olarak işverenin yanında kalmaktadır. Bu durumun, yabancı uyruklu ev işçilerinin gün içinde 24 saat ulaşılabilir olmalarına ve günlük çalışma sürelerinin uzamasına neden olduğu anlaşılmıştır.

Aylık ücretlere bakıldığında 30 katılımcının Türk Lirası üzerinden aylık 2000 TL ile 3200 TL arasında ücret aldıkları ve geri kalan altı katılımcının ise döviz bazında aylık 400 ile 600 ABD Doları arasında değişen ücretler aldıkları görülmüştür. Katılımcıların hepsinin konaklama, yeme-içme, temizlik ve hijyen giderleri işverenlerince karşılanmakta olup alınan aylık ücretlerden bir kesinti olmamaktadır. Döviz kuru olarak 1 Türk Lirasının 5,8 ABD Dolarına eş olduğu varsayıldığında katılımcıların aylık ücretlerinin 2660 TL (veya 460 ABD Dolar) civarında olduğu saptanmıştır.

Dokuz katılımcıya haftalık izin günü için işveren tarafından herhangi bir ücret ödenmezken, üç kişiye 20 TL, dokuz kişiye 30 TL, üç kişiye 40 TL, 11 kişiye 50 TL, bir kişiye 70 TL olmak üzere toplam 27 kişiye haftalık izin parası verilmektedir. Öte yandan katılımcıların hiç birisi alınan aylık ücretin dışında fazla mesai ücreti almamaktadır. Katılımcıların sekiz tanesi döviz kurundaki artıştan olumsuz yönde etkilendiklerini, aylık ücretlerinin azaldığını veya ABD Doları yerine Türk Lirası ile çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan altı tanesi mevcut işlerinde kısa süre önce çalışmaya başladıklarını bu nedenle ücret artışı olmadığını ve ücret artışının konuşulmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte on üç kişi de ücret artışının hiç konuşulmadığını belirtmişlerdir. Alınan aylık ücretlerde olduğu gibi ücret artışı da döviz kurundaki artıştan olumsuz etkilenmiştir. Döviz kurundaki yükseliş nedeniyle ABD doları üzerinden aylık ücret alan yabancı uyruklu kişilerin maaşlarında artış olmamıştır. Çünkü Türk Lirası üzerinden para kazanan işverenleri, dolar kurundaki yükseliş ile Türk Lirası esas alındığında zam yapmış gibi olduğunu ileri sürmüşlerdir. Kimi işverenler ise döviz kuru düşse de artsa da, aynı miktarda ABD doları ödemeye devam etmişlerdir.

Günde 24 saat çalıştığını belirten 17 katılımcıdan 13 tanesi haftalık izin olarak 12 saat veya daha kısa süreli haftalık izne çıkabildiklerini, dört tanesi ise haftalık 24 saat izin kullandıklarını beyan etmişlerdir. Buna göre haftalık yasal izin süresi olan 24 saati kullanabilen katılımcı sayısı altı ile sınırlıdır. Katılımcıların hepsi haftalık izine çıkabilmekle beraber özellikle yaşlı bakımından sorumlu olanlar izne çıktığında geri çağrıldıklarını veya izne çıkmakta zorlandıklarını şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Cumartesi veya Pazar günleri, 12 saat. Ama bazen evden çağırıyorlar, ancak 10 saat izin kullanıp geri eve gidiyorum.” (Görüşme 30)

“Haftada 1 gün, 12 saat izin hakkım var ama 9 saatini bile zor kullanabiliyorum.” (Görüşme 27)

“Haftalık iznim 24 saat ama sorun olabiliyor. Çocukları anne ve babalarının yanında kalmak istemedikleri zaman kullanamadığım veya 12 saat kullandığım oluyor.” (Görüşme 2)

Saha uygulamasına katılan yabancı uyruklu ev işçilerinden dördü işten ve sunulan imkânlardan çok memnundur. 26 katılımcı da çalışma koşullarından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. İki kişi ise memnun olduklarını ama ücretin az veya yapılan işin çok yoğun olduğunu ilave ederken dört ev işçisi ise memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu ifadelerin bazıları şöyledir:

“İyi davranıyorlar ama bazen patlıyorlar. Bizim de insan olduğumuzu unutuyorlar. Her zaman gülmemizi istiyorlar oysa ben de bazen çocuklarımı özliyorum yüzüm düşüyor o zaman ne oldu çok mu çalıştın diyorlar. Anlamıyorlar. Akşam gelince ne şanlısın evde oturuyorsun diyorlar oysa istedikleri iş hiç de az değil. İsteddiğimi yiyebiliyorum. Ama bazen dolabı açıp yoğurt yemek istiyorlar kalmadığını görünce kim yedi bitti diyorlar o zaman üzülüyorum yediğim boğazıma diziliyor.” (Görüşme 6)

“İş yükü çok fazla, çok çalışıyorum. Ayrıca, maaşı daha yüksek olabilir, parası az. İzin süresi az, haftalık iznim 24 saat (1 gün) olsa keşke...” (Görüşme 15)

“Anne biraz şey... Sürekli olarak “para veriyorsun, işini görevini yap” diyor. Ne yapayım? Hastadır. Onlar hasta olduğu için dikkate almıyorum. Dikkate alsaydım zaten, çalışmazdım.” (Görüşme 26)

Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016), Etiler ve Lordoğlu (2010), Kaşka'nın (2005) çalışmalarında olduğu gibi bu saha araştırmasında da yabancı uyruklu ev işçilerinin tamamının yatılı olarak işverenlerinin yanında kalmakta olup bunlardan altısı bakmakla sorumlu oldukları kişi ile aynı odayı paylaşmaktadır. İşvereni ile aynı odayı paylaşan katılımcılardan biri hariç diğerleri yaşam koşullarından memnun olduğunu ifade etmiştir. Yaşam koşullarından memnun olmayan katılımcı memnuniyetsizliğinin nedenini kaldığı özel bakımevinde kendisine yemek verilmemesi olarak açıklamıştır. Kendisine ait ayrı odası bulunan katılımcılardan dördünün odasında TV, üçünün ise ayrı banyo ve tuvaleti bulunmakta olup diğerleri ise rahatlıkla banyo ve tuvaleti kullandıklarını, TV izlemede sorun yaşamadıklarını, istediklerini yiyip içebildiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun telefon görüşmelerini rahatlıkla yaptıkları, iki kişinin ise evde bulunan kablosuz internet bağlantısını kullandıkları ve sunulan imkânlardan memnun oldukları anlaşılmıştır. Mevcut işindeki yaşam koşullarından memnun olan dört kişinin ise eski işyerlerinde banyo yapmalarına, bazı yemekleri yemelerine izin verilmediği hatta az yemek verilip aç bırakıldıkları tespit edilmiştir.

Katılımcılardan 10'unun hem çalışma hem de oturma izinleri bulunmakta, 13 katılımcının ise oturma izni var ama çalışma izni yok bunlardan üç tanesi çalışma izni için randevu almış durumdadır. Katılımcılardan 13'ünün ise ne oturma izni ne de çalışma izni bulunmamaktadır. Yani sadece 10 katılımcı kayıtlı çalışmakta diğer 26 katılımcı kayıt dışı çalışmaktadır. Çalışma ve oturma izni bulunan 10 katılımcıdan yedisinin işlemlerini işveren, ikisini işveren ile katılımcı birlikte ve bir katılımcı da kendisi

yapmıştır. Katılımcıların geneli çalışma ve oturma izinlerinin işveren tarafından yapılması gerektiğini, bir kısmı işveren ile birlikte yapabileceğini bir kısmı da kaçak durumda olmamak için kendileri tarafından yapılabileceğini beyan etmişlerdir. Çalışma ve oturma izinleri konusunda nasıl bir yöntem geliştirilmeli sorusuna katılımcılar yaşadıkları deneyimlerden yola çıkarak cevap vermişler; kimisi bu işlemlerin işveren tarafından yapılması gerektiğini ve bir standardı olması gerektiğini ifade ederken, kimileri de doğru bilgilendirilmeyi ve kimseye bağımlı olmadan kayıtlı bir şekilde çalışabilmeyi istediklerini belirtmişlerdir. Katılımcılardan bazıları izin işlemleri için gerekli paranın çok olması, işlemleri bilmemeleri, işverenin izin vermemesi ve aracı şirketlerin yanlış yönlendirmeleri nedeniyle yasal izinli çalışmadıklarını ileri sürmüşlerdir. Buna yönelik bazı görüşmecilerin ifadeleri şu şekildedir:

“Aracılar bazen kandırıyorlar. Paramızı alıyorlar ama yapmıyorlar. İşveren (ev sahibi) kötü niyetli ise onlar da yapmıyor izin için. Bu ikisine muhtaç olmayacak bir şey olsa güzeldir.” (Görüşme 29)

“İzinler şirket aracısız olsa daha kolay olur. Aracı insanların insafına kalmış oluyoruz.” (Görüşme 19)

“Bu işleri (izinler) yapan insanların bir standardı olmalı, herkes farklı başka şey söylüyor.” (Görüşme 20)

“Sigortam olmasını isterdim. Bu sigortayı da işveren yaparsa çok iyi olur. Ama işten ayrılınca işveren sigortayı iptal edebilir, bundan endişe ederim. Adres olarak işverenin adresi verildiği için işveren bu konuda karar verici. Sanılanın aksine, sigortası ve çalışma izni olanların maaşı daha yüksek çünkü izni olmayanlara zengin kişiler güvenmiyormuş. Çalışma izni ve kaydı olanlar ile sigortası olanların maaşı yükselir. Nasıl olsa bu sigortalı ve kayıtlı diye zenginlerin gözünde bunların güvenilirliği artıyor, dolayısıyla da maaşları artıyor. Hiçbir işverenin çalışma izni ya da oturma izni vs. hiç bildiğini görmedim. Keşke bilip anlatsalar işe ilk başladığımda çok iyi olurdu. Ben 1 senedir buradayım ama tam olarak ben de bilmiyorum bunları.” (Görüşme 36)

Kayıt dışı çalışan katılımcılar kendilerini güvende hissetmemekte, dışarıda korku içinde dolaşmakta, hastalandıklarında doktora gidememekte ve yaşadıkları kötü deneyimler karşısında şikâyetçi olamamaktadırlar. Katılımcılardan bir kişi hariç geri kalan tüm katılımcılar mevcut işlerinde kötü muamele ile karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Hatta bakmakla yükümlü oldukları yaşlı veya hasta olan kişilere “anne”, “baba” kelimesini kullanmaktadırlar. Katılımcılardan dört tanesi ise eski işyerlerinde kötü muameleyle karşılaştıklarını söylemiş olup yapılan kötü muamele karşısında herhangi bir şikâyette bulunmadıklarını belirtirken bakımını yaptıkları hasta olan kişilerin kötü davranışlarının nedeni olarak hastalıklarını gördüklerinden dolayı içselleştirdikleri anlaşılmıştır.

Saha çalışmasındaki 26 katılımcı ücretini geç alma veya alamama gibi bir deneyim yaşamamıştır, bu katılımcılardan sadece yedisi, tanıdıklarının ücret alamama veya geç alma gibi bir durumla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. 10 katılımcı ise eski işyerlerinde işverenlerince bazı gerekçeler ile maaşlarını az ödendiğini ya da geç ödendiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların ifadelerinden anlaşıldığı kadarı ile işverenlerin geç veya eksik ücret ödeme gerekçeleri ise “yapılan bakım hizmetinden memnun olmama, Türkçeyi ve yemek yapmayı öğretme, aracı şirkete verdiğini söyleme” gibidir. Yabancı uyruklu ev işçileri ücretini alamama veya geç alma durumunda ellerinden hiçbir şey

gelmediğini, ya durumu kabullendiklerini ya da iş değiştirmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların neredeyse hiçbiri pasaportlarına el konulması deneyimini yaşamamıştır. Katılımcılardan sadece iki kişinin geçmiş işlerinde pasaportlarına işverenleri tarafından el konulmuş, diğer 34 katılımcının ise kendilerinin pasaportuna el konulmamış olmakla birlikte iki kişi pasaportuna el konulan tanıdığı olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların hiç biri tacize uğramamıştır. Ancak dört katılımcı çevresinde tacize uğrayan tanıdıklarının olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar, tacize uğrayan kişinin yasaları bilmemesi ve/veya yasal durumundan (kaçak olduğu için) dolayı tacizciden şikâyetçi olmadığını ve hiçbir şey yapmadan/yapamadan ya ülkeden ayrıldığını ya da ülkede kalıp başka bir işte çalışmaya devam ettiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan bir tanesi aracı şirketlerin iş bulmanın yanı sıra işvereni ve çalışana kontrol ettiğini ve bu sayede tacize uğrayan bir kişinin kurtulduğunu ifade etmiştir.

Katılımcılardan 16 tanesinin Türkiye’de sağlık güvencesi bulunmamaktadır. Sağlık güvencesi bulunmayan katılımcıların tamamı kayıt dışı çalışmakta olup bunlardan sadece dört tanesinin oturma izni bulunmaktadır. Sağlık güvencesi bulunmayan katılımcılardan sadece iki kişi işvereni tarafından doktora götürüldüğünü ve masrafların işveren tarafından karşılandığını, iki kişi de doktora gidemediğini ama işverenin sağlık güvencesini kullanarak eczaneden ilaç aldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan 20 tanesinin sağlık güvencesi bulunmakta ve sağlık güvencesi bulunan bu katılımcıların 10 tanesi kayıtlı çalışmaktadır. Sağlık güvencesi bulunan ve kayıtlı çalışan katılımcıların dokuzunun sağlık güvencesini, çalışma ve oturma izninde olduğu gibi işveren tarafından yapılmıştır. Bir katılımcının sağlık güvencesi çalışma ve oturma izninde olduğu gibi kendisi tarafından yapılmıştır. Sağlık güvencesi bulunan 10 kişi kayıt dışı çalışmakta olup bunlardan dokuzunun oturma izni varken birisinin ise oturma izni bulunmamaktadır. Sağlık güvencesi bulunan kayıt dışı çalışan kişilerin sağlık güvenceleri kendileri tarafından yaptırılmıştır. Katılımcılardan üç tanesi hastalık izni kullanmış bunlardan ikisinin izinli olduğu sürede kesinti yapılmadan aylık ücreti verilmiş bir kişinin ise hastalık izni olarak kullandığı bir gün maaşından kesilmiştir. Katılımcılardan 25’i hastalanmadıkları için hastalık izni kullanmadığını ikisi ise gerekirse işverenden izin isteyebileceğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan dördü hastalandıkları zaman dinlenebildiklerini ve ücretlerini tam aldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan özellikle sağlık güvencesi olmayan kayıt dışı çalışanlar, hastalanmamaya özen gösterdiklerini bunun için kendilerine iyi baktıklarını, memleketten ilaç, bitkisel çaylar getirdiklerini ve işverenlerince kendilerine ilaç, vitamin verildiğini belirtmişlerdir. Sağlık güvencesi olmayan yabancı uyruklu çalışanların hastalık durumu veya hastalanmamak için yaptıkları uygulamalar literatürdeki diğer çalışmalar (Etiler ve Lordoğlu, 2010; Akalın, 2014; Toksöz ve Ünlütürk, 2011) ile de uyumludur.

Katılımcıların geneli sigortalı bir şekilde çalışmak istediklerini bu şekilde rahatlıkla doktora gidebileceklerini ve yasal haklarını savunabileceklerini, sigortanın işveren tarafından yapılması gerektiğini ama bu durumun aldıkları parayı etkileyeceğini, aracı şirketlerin de aldıkları komisyondan dolayı sorumlu olduklarını ve sigorta masraflarının bir kısmının şirketlerce karşılanabileceğini belirtmişlerdir. Saha çalışmasındaki 32 katılımcı iş kazası geçirmemiştir. Katılımcılardan üçü ise geçirdikleri iş kazası sonrasında tazminat almadıklarını bazen işverenin masrafları karşıladığını bazen ise

kendilerinin tedavi ve ilaç masraflarını karşıladıklarını ifade etmişlerdir. İş kazası geçiren ve çalışmadığı için işine son verilen bir görüşmecinin ifadesi şu şekildedir: *“Merdivenlerden düşüp ayaklarımı kırdım. İşveren beni birkaç kez doktora götürdü, ilgilendi. Tazminat almadım. İşe gidemedim ama maaşımı verdiler.”* (Görüşme 3).

Katılımcıların kendi ülkelerindeki emeklilik hakları ve sağlık güvenceleri hakkında sorulan sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde Özbekistan vatandaşı olan katılımcıların emeklilik için prim ödemesi ve belli bir yaşı beklemeleri gerektiği ama sağlık güvencesinin herkesi kapsadığı ve sağlık hizmetlerinin bedava olduğu, diğer ülke vatandaşlarının ise hem emeklilik hem de sağlık güvencesi için ülkelerinde para yatırmak zorunda oldukları bilgisine ulaşılmıştır. Katılımcılardan dördünün ülkesinde hem emeklilik hakkı hem de sağlık güvencesi bulunmakta, biri ise ülkesinde emekli olmuştur. Bunlardan üçü Özbekistan vatandaşı olup bir kişi ise Kırgız’dır. 32 katılımcı ise ülkelerinde emeklilik primi ödemedikleri için emeklilik hakkından şu an yararlanamamaktadır. Bunlardan üçü ülkelerindeki sağlık hizmetlerinden para ödeyerek yararlanabilmekte, 10 tanesinin ülkesinde sağlık hizmeti bedava verilmekte, 19 tanesi ise ülkelerinde sağlık sigortasından yararlanmamaktadırlar. Yabancı uyruklu ev işçisi katılımcılar kendi ülkelerinden daha çok Türkiye’de kayıtlı çalışarak korkusuz bir şekilde yaşamak ve sosyal güvenlik haklarından yararlanmak istemektedirler. Katılımcıların Türkiye’deki sosyal güvenlik hakları hakkında bilgisi olup olmadığı sorulduğunda ise çoğunun (30 kişi) “bilmiyorum” cevabı verdiği, altı kişinin ise “kısmen biliyorum” dediği görülmüştür. Katılımcıların tamamı Türkiye’deki sosyal güvenlik hakları hakkında bilgi sahibi olmak istediklerini bunun nasıl olacağına önemi olmadığını, aracı şirketlerin, işverenin bu bilgiyi verebileceği veya Türkiye’ye gelmeden önce Türk konsoloslğu tarafından bu bilginin verilebileceği görüşlerini ifade etmişlerdir.

Saha uygulamasına katılan yabancı uyruklu ev işçisi kadınların tamamı kendi ülke temsilcilikleri ile herhangi bir işleri olmadığı sürece temas kurmadıklarını, ülke temsilciliklerinin de onlar ile temas kurmaya çalışmadığını ifade etmişlerdir. Bir katılımcı köken ülkede bulunan kızı hasta ve yardıma ihtiyacı olduğu için yakın zamanda yardım için gideceğini, bir başka katılımcı Türkiye’de sıkıntı çeken arkadaşlarını yollamak için temas kurduklarını, bir diğer katılımcı da pasaportunu kaybettiği için temas kurduğunu dile getirmiştir. Katılımcılardan biri ise işverenin köken ülke temsilciliği ile temas kurmasına izin vermediğini söylemiştir. Katılımcılardan 24’ü Türkiye’deki resmi kurumlar ile temas kurmadıklarını beyan etmişken, diğer katılımcılar ise Göç İdaresi ve Çalışma Bakanlığı (AÇSHB’yi kastediyorlar) ile temas kurduklarını, resmi kurumların kendilerine iyi davrandığını bunda kısmen de olsa Türkçe bilmelerinin etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılardan kayıtlı çalışan bir kişi sağlık kontrolü için özel bir hastanede tedavi edilirken kendisine yabancı olduğu için kötü davranıldığını tedavisinin aksamaması için şikâyetçi olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların tamamı çalıştıkları sektör veya yabancı işler ile ilgilenen STK bilgisine sahip olmadıklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılar sorunlarının çözümü için aynı ülke vatandaşı olan kişiler ile izin günlerinde temas kurduklarını, birbirlerine yardımcı olmaya çalıştıklarını, WhatsApp grubu oluşturarak bilgi paylaşımında bulduklarını dile getirmişlerdir.

Saha araştırmasına katılan yabancı uyruklu ev işçisi göçmen kadınlar yasal haklarını bilmemekten, kayıt dışı çalışıyor olmaktan ve kaçak konumda bulunmaktan dolayı rahatsız olduklarını, dışarı çıkmaktan korktuklarını ve kayıtlı bir şekilde korkusuzca

çalışmak istediklerini, bunun içinde yasal haklarını öğrenmek istediklerini dile getirmişlerdir. Türkiye'deki sosyal güvenlik haklarını öğrenmek için ise Türkiye'deki resmi kurumlardan bilgi alınması ve özellikle de Türkiye'ye gelmeden önce köken ülkede vize için iletişimde buldukları Türkiye elçiliklerinden dil eğitimi ve sosyal güvenlik haklarının öğretilmesi gibi bazı beklentileri bulunmaktadır.

SONUÇ

Bu başlık altında evde bakım hizmetinde çalışan yabancı işçilere yönelik saha araştırmasından elde edilen bulgular kapsamında yapılan değerlendirmeler ile ulaşılan kimi sonuçlardan yola çıkılarak hazırlanan öneriler yer almaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar evde bakım sektöründe çalışan yabancıların sosyo-demografik özellikleri, mevcut iş durumu, çalışma ve yaşam koşulları ile sosyal güvenlik ve desteğe erişim temaları ve bunların alt temalarına göre ele alınmıştır.

Saha çalışmasındaki katılımcıların tamamı kadın olup saha çalışmasında evde bakım sektöründe (yaşlı, çocuk, engelli, hasta) çalışan erkek yabancı uyrukluya rastlanmamıştır. Zaten AÇSHB'nin internet sitesinde belirtildiği üzere ciddi bakım gerektiren ağır haller dışında Bakanlıkça erkek yabancılara konulardaki bakım işlerinde çalışma izni verilmemektedir. Yabancı kadınlara ise işverenin bakım gerektirecek hastalığının bulunduğu sağlık raporu ile kanıtlanması ve bakılacak kişinin de yaşlı, hasta veya çocuk olması durumunda izin verilmektedir. Bakanlık, bu sınırlamalara başvurulma nedeni olarak ise konunun istismarının önlenmesi ve izin verilen yabancıların güvenliğinin sağlanması olarak açıklamaktadır. Dolayısıyla hem literatür hem de ilgili bakanlık uygulamalarına paralel olarak saha araştırmasında görüşülen 36 kişinin hepsi kadın ve neredeyse yarısı 40 yaş ve üzeridir.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların daha yüksek ücret kazanmak, çocuklarını üniversitede okutabilmek veya evlendirmek için para kazanmak üzere Türkiye'ye emek göçü yaptıkları görülmüştür. İki katılımcı ise paralı olan üniversite eğitimlerine devam edebilmek amacıyla Türkiye'ye para biriktirmek için gelmişlerdir. Bu bağlamda, araştırma kapsamında ulaşılan bulgulara göre araştırmaya katılan göçmen işçilerin Neo-Klasik Ekonominin Mikro Kuramına göre göç etme kararı aldıkları söylenebilir. Bu kuram, bireylerin rasyonel bir şekilde maliyet ve kâr dengesi hesabı yaparak ve daha yüksek kazanç elde edeceklerini anladıklarında göç ettiklerini ileri sürmektedir. Araştırmaya katılan göçmen ev işçilerin büyük çoğunluğu da bu kurama uygun olarak göç kararı almışlardır. İkili İşgücü Piyasası Modeline göre göçmen işgücü için talep sanayileşmiş ülkelerin tabakalı işgücü piyasalarının bir sonucu olup gelişmiş ülkelerde yerli işçilerin çalışmak istemediği düşük statülü ve emek yoğun işler, kendi ülkelerindeki itibarlı işlerden daha fazla kazanacaklarını bilen göçmen işçilerce yapılır. Bu bağlamda, saha çalışmasında görüşülen bilgisayar mühendisliği, elektrik mühendisliği, finans, maliye, öğretmenlik ve kimya gibi bölümlerde eğitim gören üniversite mezunları ile kreş öğretmenliği, hemşirelik, ebelik, veterinerlik, ekonomi ve hesap uzmanlığı (muhasabe) gibi meslek yüksek okulu mezunlarından mezun olan göçmen işçilerin Türkiye'de evde bakım işinde çalışıyor olmalarının İkili İşgücü Piyasası Modeli ile açıklanabileceği değerlendirilmektedir. Yalnız burada sadece tabakalı işgücünün gerektirdiği düşük statülü ve emek yoğun işte göçmenlerin çalışması gibi bir durum yoktur.

İşin arz boyutu böyle iken, bir de işin talep boyutuna baktığımızda, işverenler açısından yerli işveren çalıştırmak ekonomik değildir. Yatılı kalmak istemeyen yerli ev işçileri, sadece günlük ev işlerini ve biraz da bakım görevini yerine getirecek ancak günün belli bir saatinden sonra geçip gideceklerdir. Öte yandan, yatılı olarak kalan göçmen işçiler ise neredeyse günün 24 saati evin her işini yapmak zorundadırlar. Türkiye’deki göçmen ev işçilerine olan talebin, bu göçmen ev işçisi kadınlar “ucuz” işçiler olduklarından değil, yerli işverenlerine “daha ucuza geldiklerinden” dolayı ortaya çıktığını söylemek daha doğrudur. Eğer Türkiye merkez ülke olarak kabul edilir ve saha çalışmasında katılan göçmen işçilerin köken ülkeleri olan Özbekistan, Kırgızistan, Türkmenistan ve Kazakistan da çevre veya yarı-çevre ülkeler olarak varsayılır ise, bu saha çalışmasındaki durumun, Merkez - Çevre Teorisi ile Dünya sistem Teorisiyle de açıklanabileceği düşünülmektedir. Merkez ülkelere, çevre veya yarı-çevre ülkelerden işçi göçü olduğunu ve göç ilişkisinde ideolojik, tarihsel ve kültürel bağlantılar da bulunduğunu iddia eden bu teoriler, bu saha çalışmasıyla da doğrulanmaktadır. Çevre ülkeler olarak varsayılan Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinden gelen göçmen işçilerin ortaya koyduğu evde bakım emeği, Türkiye’deki işverenlerince sömürülmekte, kayıtsız ve iş güvencesiz, sağlık güvencesinden uzak şekilde çalışmaya mecbur bırakılmaktadırlar. Öte yandan, bu göçmen işçiler tarihsel bağları olmaları, diğer ülke dillerine kıyasla kısa sürede Türkçe öğrenme şansları olduğundan ve kültürel olarak da kısmen benzedikleri için Türkiye’yi tercih etmektedirler.

Katılımcıların tümü tam zamanlı olarak çalışmakta olup bir katılımcı hariç diğer tüm katılımcılar tek bir işveren için çalışmaktadırlar. Bir katılımcı ise izin gününde başka işverenler için temizliğe gitmektedir. Evde bakım hizmetinin verildiği sektörler incelendiğinde 16 katılımcının yaşlı bakımında, dokuz katılımcının hasta bakımında, 10 katılımcının çocuk bakımında ve bir katılımcının hem yaşlı hem de çocuk bakımında hizmet verdiği tespit edilmiştir. Hastaların yaşlı oldukları dikkate alındığında çoğunlukla yabancı uyruklu ev işçilerinin yaşlı bakımında hizmet verdiği, çocuk bakımında hizmet verenlerin ise görece yaşça daha genç olanların oluşturduğu görülmüştür. Türkiye’de bulunma süreleri ile uyumlu olarak saha araştırmasına katılan göçmen ev işçilerinin mevcut işvereni ile iki sene veya daha az süredir çalışmaktadır. Katılımcılar eğitim aldıkları alan ve köken ülkede çalışılan sektör ile uyumlu olmayan işlerde çalışmaktadırlar.

Kaşka (2005), Toksöz ve Ünlütürk (2011), Kalaycıoğlu ve diğerleri (2016) ile Etiler ve Lordoğlu (2010) çalışmalarında olduğu gibi bu çalışmanın saha araştırmasında karşılaşılan yabancı uyruklu çalışanlar da işlerini aracı şirket, akraba veya arkadaş sayesinde bulmuşlardır. Aracı şirket olarak nitelendirilen şirketlerin aslında resmi kayıtlı şirket olmadığı, yabancı uyruklu çalışanların bir araya gelmesinden veya yabancı uyruklu çalışanın görev aldığı şirketlerden oluştuğu tespit edilmiştir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda aslında yabancıların güven ilişkisini dikkate alarak tanıdık vasıtası ile iş buldukları söylenebilir. Katılımcıların aracı şirkette tanıdıkları kadınlara “abla” olarak ifade etmeleri bu savı güçlendirmektedir.

Toksöz ve Ünlütürk (2011: 165), göçmen kadınlar ile işverenler arasında aracılık yapan şirketlerle göçmen kadınların arasında yapılan anlaşmaların hiçbir yazılı sözleşmeye dayanmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmanın saha araştırmasında ise 36 katılımcıdan 30’unun işveren ile konuşarak iş ilişkisini kurduğu, sadece 6 katılımcının sözleşme imzaladığı görülmüştür. AÇSHB’nin çalışma izni verirken sözleşme imzalanmasını gereklilik olarak istemesi ve “ev hizmetlerinde çalışan için belirli süreli iş sözleşmesi”

örneğini çevrim içi internet sayfasında yayınlamış olmasının sözleşme imzalanmasında etkili olduğu değerlendirilmektedir. Ancak örnek sözleşmede nüsha sayısının belirlenmemesi ve bir nüshanın yabancı uyruklu ev işçisine verilmesinin belirtilmemesi, ev işçilerinin sözleşmenin bir kopyasına sahip olmamasına yol açmaktadır. Nitekim saha çalışmasında sözleşme imzalayan hiçbir katılımcıda sözleşmenin kopyası bulunmadığı görülmüştür. ILO'ya göre sözleşme imzalamak, çalışan ve işveren arasındaki istihdam ilişkisini resmileştirmenin yanı sıra işverenin sorumluluklarını netleştirmeye, çalışanın ücret haklarını bilmesine ve herhangi bir anlaşmazlık durumunda çözüm bulmaya yardımcı olmaktadır (ILO Policy Brief No. 1, 2011: 2). Bu bağlamda AÇSHB'nin örnek sözleşme uygulaması faydalı ama eksik bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında görüşülen yabancı uyruklu ev işçisi kadınların, bakımlarını üstlendikleri yaşlı kadınlarla “anne” (maternalist), yaşlı erkeklerle ise “baba” (paternalist) ilişkisi içerisinde oldukları ve bu yüzden işin kapsamına bir sınır koyamadıkları tespit edilmiştir. Nitekim Özyeğin (2004: 181), “mahremiyetin yükü” olarak nitelendirdiği bu durumun ev işçisinin yaptığı işin sınırlanmasını, belli bir iş tanımına tabi olmasını güçleştirdiği görüşündedir. Akalın'a (2014: 32) göre de maternalizmin olduğu ev işlerinde tarafsız bir işçi - işveren ilişkisinin kurulması, yapılan işin doğasındaki “fazlanın” görmezden gelinmesi anlamına gelir ve çalışanı güçsüzleştirir. Bu saha uygulaması sırasında göçmen işçilerle yapılan anketlerde; göçmen kadınların evde bakımını yaptıkları yaşlı kadın için “anne” ifadesini kullandıklarını ve hane halkının da kendilerine bazen “aileden” gibi davranarak emek sömürüsü yaptıkları saptanmıştır.

“Aileden olmak” aslında göçmen ev işçisi kadınların yaptıkları işlerin kapsamının artmasına, önceden yapmadıkları işleri sonradan yapmaya başlamak zorunda kalmalarına ve işlere belli bir sınır koyamamalarına yol açmaktadır. Nitekim araştırma bulgularından yola çıkılarak, her ne kadar işveren ile birlikte “yatılı” kalmak çalışanın konaklama ve yeme içme masrafını azaltsa da bu durum yabancı ev işçilerinin 24 saat erişilebilir olmalarına, iş kaybetme kaygısı ile istenilen tüm işleri yapmalarına ve profesyonel bir iş ilişkisi içinde işveren ile aralarına sınır koyamamalarına yol açtığı değerlendirilmiştir. Katılımcıların hepsine yapacakları iş hakkında işveren veya aracı şirket tarafından bilgi verilmiş olsa da 11 katılımcı çalışacakları eve gittiklerinde istenilen işlerin farklı olduğunu görmüşlerdir. Bu durumun işveren ile birlikte kalınmasından ve sınır konulamamasından kaynaklandığı bu 11 ev işçisi göçmen kadının ifadelerden de anlaşılmaktadır. Yaşlı, hasta ve çocuk bakımı görev alan katılımcıların bazıları yaşlılığın durumunun ağırlaşması, çocuğun büyümesinden dolayı iş tanımlarının zaman içinde işin doğası gereği değiştiğini düşünerek yaptıkları işi kabullenmiş, bazıları işi kaybetme kaygısı ile istenileni yapmış kimisi de Türkçeyi az bildiği için yap denilen her şeyi yapmıştır.

Saha çalışmasında karşılaşılan yabancı uyruklu çalışanların yaptıkları işler göz önünde bulundurulduğunda yasal çalışma süresi olan sekiz saatten fazla çalıştıkları aşikârdır. Katılımcıların biri hariç tümü 8 saatten fazla çalışmaktadır. Saha çalışmasındaki ev işçilerinin günlük ortalama 17,7 saat ve haftalık ise 106 saatlik bir ortalama çalışma sürelerine sahip oldukları hesaplanmıştır. ILO'nun (2013: 58) raporunda belirttiği gibi uzun çalışma süreleri işveren ile birlikte yaşayan ev işçileri için yaygın bir durumdur. Öte yandan, yapılan işin kapsamı ve çalışma süresi göz önünde bulundurulduğunda

alınan ücret ile yapılan işin uyumlu olmadığı değerlendirilmektedir. İşverenler yabancı çalışanlardan talep ettikleri işleri birim bazlı hizmet olarak ayrı ayrı yaptırmış olsalar, ödeyecekleri ücretin fazla olacağı ortadadır. Akalın'ın (2010: 119) belirttiği gibi gündüzlü eleman kullanımından yatılı elemana geçiş, pek çok ailenin bu hizmete bütçelerinden ayırdıkları miktarı ilk bakışta artırsa da, karşılığında aldıkları hizmetin geçirdiği dönüşüm, bu yeni tip ev işçisini onlar için daha kârlı hale getirmektedir. Gündüzlü ev işçisi çalıştırma durumunda ev ile ilgili bazı işler işverene kalırken, yatılı çalışanın çalıştırılması durumunda ise ev ile ilgili tüm işler yabancı çalışandan beklenmekte bu sayede işveren daha rahat etmektedir. Gündüzlü çalışan günlük çalışma bazında ücret alırken, yatılı çalışanlar ücretlerini elden ve aylık olarak almaktadırlar. Kısacası, bu durumda aslında yatılı ev işçileri daha ucuza çalışmaktadırlar.

Aylık ücretlere bakıldığında 30 katılımcının aylık 2000 - 3200 Türk Lirası arasında ücret aldıkları, geri kalan altı katılımcının ise aylık 400 ile 600 ABD Doları arasında değişen ücretler aldıkları görülmüştür. Katılımcıların hepsinin konaklama, yeme-içme, temizlik ve benzeri giderleri işverenlerince karşılanmakta olup alınan aylık ücretlerden bir kesinti olmamaktadır. Türkiye'de yasalarda her ne kadar ev işçisinin aldığı ücretten kesinti yapıp yapılamayacağına ilişkin bir husus bulunmasa da, araştırma kapsamındaki mevcut uygulama Fransa, Brezilya ve Kanada ile uyumludur. Erdoğan ve Toksöz'e (2013: 11) göre ev işlerinde ücret piyasada oluşmakta olup firmalar aracılığıyla işe yerleştirmede sigortalılık söz konusu olursa kadınlar asgari ücretten çalıştırılmakta, tanıdıklar aracılığıyla iş bulunması halinde sigorta yaptırılmadığı için nakit ücret daha yüksek olabilmektedir.

Araştırmada ise ücretin belirlenmesinde sigortalılıktan ziyade işveren ve çalışan arasında yapılan ilk pazarlığın etkili olduğu görülmektedir çünkü sigortalı çalışan yabancı uyrukluların aylık 500 ile 550 ABD Doları arasında veya 2500 ile 3200 Türk Lirası arasında ücret aldıkları ve birçok sigortasız çalışandan daha yüksek aylık ücrete sahip oldukları saptanmıştır. Ücret artışı katılımcıların mevcut işlerinde çalışma süresinden etkilenmekte olup çalışanın genellikle çalışma süresinin en az bir yılı aşması durumunda işveren ile ücret artışı konuştuğu tespit edilmiştir. Ücret artışı işverenin inisiyatifinde yapılmaktadır. Ayrıca ABD doları bazında ücret alanların döviz kurundaki dalgalanmadan dolayı ücretlerinde kendiliğinden ücret artışı olduğu görüşü işveren tarafından dillendirilmekte ve çalışan tarafından da kabullenilmektedir. Saha uygulamasının yapıldığı tarih göz önüne alındığında araştırma katılımcılarının Türkiye'de döviz kurunda meydana gelen yükselmeden olumsuz yönde etkilendikleri görülmüştür. Bu etkilenmenin en büyük kanıtı daha önce dolar bazında ücret alan bazı katılımcıların ücretlerinin azaltılmış, sabitlenmiş veya Türk Lirasına çevrilmiş olmasıdır. Haftalık izin süresi 6 saat ile 24 saat arasında değişmekte olup yasal izin süresi olan 24 saat haftalık izni kullanan kişi sayısı ise altı ile sınırlıdır. Bakılan kişinin çocuklarının ilgilenip ilgilenmemesi ve bakılan kişinin sağlık durumu izin kullanım süresini olumsuz etkilemektedir. İşverenin çocukları izin gününde işveren ile ilgilenebiliyorsa veya bakıma muhtaç kişi kendini idare edebiliyorsa yabancı çalışan haftalık iznini rahatlıkla kullanabilmektedir.

Yapılan işin kapsamı, alınan ücret, çalışma süresi, haftalık izin süresi ve diğer ölçütler göz önüne alındığında şaşırtıcı bir biçimde katılımcıların büyük çoğunluğu çalışma koşullarından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların çalışma koşullarından memnun olma nedenleri arasında dile getirilmemiş olsa da görüşmeler sırasında verilen tepkiler (gülme, memnuniyet) göz önünde bulundurulduğunda

Türkiye'ye gelme amaçları ve bu amacı gerçekleştirme durumları yer almaktadır. ABD Doları kurunda meydana gelen dalgalanma sonrasında TL bazında ücret alan katılımcılar her ne kadar aldıkları ücretin azaldığını belirtse de hala köken ülkede çalışmaları durumunda elde edebilecekleri gelirden daha fazlasını kazanmaktadırlar.

Araştırma kapsamında görüşülen bir katılımcı hariç tüm katılımcılar yaşadıkları ortam ve sunulan imkânlardan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kalaycıoğlu ve diğerlerinin (2016) çalışmasıyla uyumlu olarak saha araştırmasındaki katılımcıların büyük çoğunluğunun ayrı odasının bulunduğu, rahatlıkla banyo ve tuvaleti kullanabildiği, TV izleyebildiği, yeme-içmede sorun yaşamayıp istediğini yiyebildiği ve köken ülkedeki çocukları ve akrabaları ile rahatlıkla telefon görüşmesi yapabildiği tespit edilmiştir. İşçi - işveren ilişkisine bağlı olarak göçmen kadınlar belirli aralıklarla ülkelerine telefon açabilmektedirler (Kaşka, 2005: 53). Yapılan çalışmada ise yabancı çalışanların işverenin izin vermesi durumunda evdeki interneti kullandığı, köken ülke ve Türkiye'deki arkadaşları ile WhatsApp üzerinden gün içerisinde rahatlıkla görüşebildikleri, işveren tarafından telefon görüşmesine sınır konulmadığı görülmüştür.

Saha araştırmasında görüşülen 36 yabancı ev işçisinden sadece 10'u kayıtlı olarak çalışmaktadır. Türkiye'de yasal olarak oturma izni bulunan kişiler izin işlemleri için gerekli paranın çok olması, işlemleri bilmemeleri, işverenin izin vermemesi veya aracı şirketlerin yanlış yönlendirmeleri sonucunda kayıt dışı çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Yabancı uyruklu çalışanların büyük çoğunluğu turist vizesi ile ülkeye gelmekte olup oturma izni alabilmek için işverenin adresi, akraba veya tanıdık adresi vermekte ya da ücret karşılığında şirketi adres göstermektedirler. Oturma izni için şirket vasıtası ile adres bulunması durumunda, izin parası ile birlikte ödenecek para miktarı arttığı için çalışanlar oturma izni almamayı tercih etmektedir. Yabancı uyruklu çalışanlar maalesef çalışma ve oturma izinlerinin nasıl, ne şekilde ve ne zaman alınması gerektiği ile ilgili doğru bilgilendirmeden yoksundurlar. Katılımcıların geneli çalışma ve oturma izinlerinin işveren tarafından yapılması gerektiğini, bir kısmı işveren ile birlikte yapabileceğini bir kısmı da kaçak durumda olmamak için kendileri tarafından yapılabileceğini beyan etmişlerdir. Kayıtlı olarak çalışmak, korkusuz bir şekilde Türkiye'de yaşayabilmek ve hastalanma halinde doktora gidebilmek için öncelikle yabancı uyruklu çalışanların oturma ve çalışma izinleri konusunda doğru bilgilendirilmeye ihtiyaçları vardır. Doğru bilgilendirme ve izin ücretlerinin işveren ile birlikte karşılanması durumunda kayıtlı çalışan yabancı uyruklu ev işçi sayısında artış olacağı düşünülmektedir.

Yabancı ev işçisi göçmen kadınların kötü muameleye maruz kalmaları durumunda - kayıt dışı çalışılmasından dolayı- şikâyet mekanizmasını kullanamadıkları, ya işten ayrılmayı tercih ettikleri ya da bakımı yapılan kişinin hastalık durumu dikkate alınarak yapılan kötü davranışı kabullendikleri veya çalışmaya olan ihtiyaçtan ve iş bulmanın zorluğundan dolayı çalışmaya devam ettikleri saptanmıştır. Sonuç olarak, hem işten ayrılma hem de işe devam edilmesi durumunda kayıt dışı çalışanın mağduriyetinin devam ettiği değerlendirilmektedir.

Araştırmada katılımcıların hiçbirinin tacize uğramadığı tespit edilmekle birlikte bazı tanıdıklarının tecavüze uğrama, kaçırılma, hamile bırakılma gibi tehlikeli durumları yaşadıkları görülmüştür. Kayıt dışı çalışmanın yanı sıra Türkiye'den sınır dışı edilme korkusu, ödenecek ceza parası ve taciz sonrası köken ülkeye dönme durumunda

yaşanılacak dışlanma göz önünde bulundurulduğunda taciz mağduru kişiler sessiz kalarak ya ülkelerine dönmekte ya da başka bir iş bulup Türkiye’de çalışmaya devam etmektedirler. Yaşanılan bir tecavüz tehlikesi vakasında aracı şirketin işvereni polise şikâyet edeceğini belirtmesi işe yaramış ve mağdur kurtulmuştur. Bu durum, aracı şirketlerin kayıtsız olsalar bile işveren ve işçiyi arayıp güvende olup olmadıklarını kontrol etmelerinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, özellikle yabancı uyruklu kişilerce kurulan aracı şirketlerin bir kontrol mekanizması görevi gördükleri değerlendirilmektedir.

Sağlık güvencesi olmayan yabancı uyruklu çalışanların hastalık durumu veya hastalanmamak için yaptıkları uygulamalar literatürdeki diğer çalışmalar ile de uyumludur. Diğer taraftan, yaşlı bakımında görev alan bazı yabancı uyruklular, bakımlarını yaptıkları kişilerin ilaçlarını almak için sağlık kuruluşları ile temas halinde bulduklarından dolayı -kendileri kayıt dışı olmalarına rağmen- baktıkları kişilerin sağlık güvenceleri üzerinden kendileri için ilaç aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Aslında bu durum, Türk vatandaşları için de geçerli olup özellikle aile hekimliği gibi yerel düzeyde hizmet veren sağlık kuruluşlarındaki sıcak temaslardan neticesinde başkası üzerinden ilaç yazdırıldığı bilinmektedir.

Saha araştırmasında görüşülen yabancı ev işçilerince yapılan işin boyutu göz önünde bulundurulduğunda, ne işverence ne de çalışan tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin dikkate alınmadığı görülmüştür. Yaşlı ve hasta bakımında görev alan bazı çalışanlar, hastanın özel bakımı sırasında omzunu veya belini incitmiş, bu durumda rahatsızlığın boyutuna göre işveren tarafından tedavi ettirilmiş veya çalışan kendi kendini tedavi etmeye çalışmıştır. Yabancı uyruklu çalışanların yaşadıkları iş kazasının boyutu iş yapamama noktasına geldiğinde ise işverence herhangi bir tazminat ödenmeden işine son verilmekte, bazen işverenin iyi niyetine bağlı olarak tedavisi işverence yaptırılmakta, aksi durumda ise yabancı uyruklu çalışan tedavi masraflarını kendi karşılamak zorunda kalmaktadır. Herhangi bir iş kazası geçirme durumunda ise bu yabancı uyruklu çalışanların kayıt dışı olmaları, şikâyet edememelerine ve tazminat alamadan işlerine son verilmesine neden olmaktadır. Bazı durumlarda işveren, yabancı uyruklu ev işçisinin işine son veririrken kazanın gerçekleştiği ayın çalışmadığı günlerin maaşını da vermektedir. Bu durum yabancı çalışan tarafından iyi niyet olarak algılanmaktadır çünkü etrafında çok daha kötü durumlarla karşılaşan göçmen ev işçilerini görmektedir. Öte yandan, aslında işveren iyi niyet göstergesinden daha fazlasını yapmak ve tazminat ödemek ile sorumludur.

Saha çalışmasında görüşülen yabancı uyruklu çalışanların hiçbirinin Türkiye’de bulunan ev işçilerine yönelik STK’lar hakkında bilgi sahibi olmadıkları, gerekmedikçe Türkiye’deki resmi kurumlar ve kendi ülke temsilcilikleri ile temas kurmadıkları tespit edilmiştir. Nitekim Akalın (2014: 174) çalışmasında Ev İşçileri Dayanışma Sendikasının (Evid-Sen) yardımcı olduğunu söyleyen sadece bir kadın ile karşılaşmış olup bu saha çalışmasında da STK’lar hakkında hiç kimsenin bilgi sahibi olmadığı görülmüştür. Teknolojinin ilerlemesi ve internet kullanımının artması yabancı uyruklu çalışanların kendileri gibi olan arkadaşları ile sosyalleşmelerine ve yardım ağı oluşturmalarına olanak sağlamıştır. Saha çalışmasına katılan yabancı uyruklu çalışanlar WhatsApp kullanımı ile köken ülkedeki akrabaları ve çocukları ile rahatlıkla görüşebilmekte ve oluşturdukları gruplar ile işe ve yardıma ihtiyacı olan arkadaşlarına destek olmaktadır. Bu uygulamalar sosyal güvenlik ve yasal haklar ile ilgili doğru bilginin paylaşılması için de kullanılabilir. Saha çalışmasındaki katılımcıların hepsi Orta Asya

Türk Cumhuriyetlerinden gelmelerine rağmen Türkçe konusunda yetkin olmadıklarını, dil nedeniyle ilk başta sıkıntı yaşadıklarını, oturma ve çalışma izni konusunda sıkıntı yaşadıklarını, işverenleriyle birlikte bazen anlaşılmadıklarını ve bu nedenle işin kapsamının genişlediğini belirtmişlerdir. Bu nedenlerden dolayı Türkiye'deki veya köken ülkedeki resmi kurumların dil eğitimi vermelerinin faydalı olacağını ifade etmişlerdir.

Saha çalışmasına katılan yabancı uyruklu çalışanların sosyal yardım olanaklarından faydalanmadıkları, herhangi bir mesleki, hukuki veya dil eğitim ile gelişim kursu almadıkları, yaşadıkları psikolojik travmalara karşı destek almadıkları, kayıtlı olarak istihdam edilmedikleri, sağlık güvencelerinin olmadığı, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun oldukları, işe girmeden önce veya işten çıkarıldıklarında barınma olanaklarının olmadığı, çalışma süreleri ve işin kapsamı göz önüne alındığında aileleri burada olsa bile aile birlikteliklerinin olmadığı ve kötü muamele karşısında şikâyet mekanizmalarının çalıştırılmadığı tespit edilmiştir.

Göç Ağları Teorisine göre göçmenler arasında işbirliği ve bir ağ olduğu, böylelikle de göç kanallarının kurumsallaşması, süreklilik kazanması, seyahat ile konaklama ve iş bulma süreçlerinde yardımlaşılması gibi durumların ortaya çıkacağı ileri sürülmektedir. Göçmenler, bu ağları kullanarak ülkelere döviz transfer ederken, bu ağlar aslında sadece göçmenleri değil eski göçmenler ile henüz göçmen olmayan kişileri de birbirine bağlar. Öte yandan, bu göç ağları, göç endüstrisi de oluşturur ki bu endüstride birer sonucu olan iş bulma ajansları ve araçlar, bir yandan göçmenlere yardım ederken, diğer yandan ise onları sömürüp istismar edebilir. Bu ağlar nedeniyle göç kalıcı ve sürekli olup hedef ülkede işgücüne ihtiyaç olmasa da göç devam edebilir. Ağlar sayesinde ayakta kalabilen göçmenler ise zamanla gettolaşmakta ve çalışmak için içinde buldukları toplulardan da kopmaktadırlar. Saha araştırmasında görüldüğü üzere Orta Asya Türk Cumhuriyetleri kökenli ev işçisi göçmen kadınlar arasında sıkı ağlar olduğu, tespit edilmiştir. Birbirlerine yardım eden, zordaki arkadaşlarını kendi aralarında para toplayıp memlekete gönderen, hastalandıklarında yardımlaşan, tatile giden arkadaşının yerine çalışan ve sosyal medya grubu kurup iletişim sağlayan bu kadınların ağları kimi zaman onları da mağdur etmektedir. İş bulunmasına aracı olduğunda para ödenmesi gerek bu ağlar, kimi zaman ise göçmenlerin kendi aralarında da emek sömürüsüne yol açmakta ve getto kültürünün de egemen olmasına neden olmaktadır. Buna göre, saha araştırmasındaki bulguların Göç Ağları Teorisini doğruladığı değerlendirilmektedir.

Ulus-Ötesi Sosyal Alanlar Teorisi ise sosyal ağ teorilerini geliştirerek göçmen ağlarını hazır olarak kabul etmeyip, bu ağların nasıl oluştuğu ve ağların malların, fikirlerin, bilginin ve sembollerin hareketini nasıl sağladığı sorularına cevap arar. Bu bağlamda ele alından ulus-ötesi göç göçmenlerin birden çok ülkede aynı anda aktif olabileceklerini anlatırken, bu göçmenlerin geldikleri ülkelerle korudukları güçlü bağları açıklamak için ise ulus-ötesi topluluk kavramı ifade edilir olmuştur. Buna göre, ulus-ötesi ağlar göçmen kadınlar ve özellikle göçmen ev işçileri için daha önemlidir. Faist (2003: 214) ve Parrenas'ın (2001: 78) ulus-ötesi ağa örnek belirttiği üzere Meksikalı ve Filipinli göçmen ev işçisi kadınlar ABD ve diğer ülkelerde evde bakım içinde çalışırken, çocukları ise kendi ülkelerinde anneanneleri, teyzeleri veya diğer akraba kadınlarca bakılmaktadır. Nitekim saha çalışmasında saptandığı üzere ev işçisi göçmen Orta Asyalı kadınların çocukları da genellikle ülkelerinde olup yakın akrabalarınca bakılmaktadırlar. Bu açıdan

bakıldığında saha araştırmasının Ulus-Ötesi Sosyal Alanlar Teorisi ile eşleştiği değerlendirilmektedir.

Saha çalışmasında kullanılan soru formunda yabancı uyruklu çalışanların sorunlarının anlaşılabilmesi için farklı sorular sorularak derinlemesine analiz yapılması yöntemine gidilmiştir. Bu bağlamda, saha çalışmasına katılan yabancı uyruklu ve evde bakım hizmeti veren göçmen kadınların; “işin tanımı ve kapsamındaki belirsizlik, çalışma saatlerinin uzunluğu, ücretlerin yetersiz olması, haftalık izin süresinin kısalığı, döviz kurundaki artışların ücretleri olumsuz olarak etkilemesi, kayıt dışı çalışmak zorunda kalınması, oturma ve çalışma izinleri konusundaki bilgisizlik ve yanlış bilgilendirilme veya yönlendirilme, izinlere başvuru maliyetlerinin yüksek olması, kötü muamele, sınır dışı edilme korkusu, sağlık güvencesinin olmaması nedeniyle doktora / hastaneye hiç gidememe ve muayene olma ile tedavi masraflarının yüksekliği, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmaması, dil bilmeme, memlekete ve geride bıraktıkları çocuklara ve akrabalara duyulan özlem” gibi sorunları olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın saha araştırması sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak yukarıdaki değerlendirmeler ışığında yabancı uyruklu çalışanların yaşadıkları sorunlara çözüm arayışları kapsamında aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- 1- Öncelikle evde bakım hizmetleriyle ilgili olarak yasal mevzuatta bir bütünlüğün sağlanması gerekmektedir. Ev hizmetlerinin yasal statüsü tam olarak henüz belirlenememiş olup sadece yorumla ulaşılan bazı sonuçlar vardır. Bu nedenle, yasal mevzuatta ivedilikle bir düzenleme yapılarak ev hizmetleri ve evde bakım çalışanlarının statüleri netleştirilerek kanun önünde durumları belirlenmelidir.
- 2- Yerel mevzuatı oluştururken faydalanabilmek adına uluslararası sözleşme ve belgelerde ev hizmetleri ve evde bakım için geçerli olan mevzuat ile ülke örnekleri bir araya getirilmelidir. Sonrasında ise bunlardan faydalanarak yerel mevzuatta - Türkiye'nin kendine özgü koşulları da dikkate alınarak- gerekli değişiklikler ve düzenlemeler yapılmalıdır.
- 3- Yabancı ev işçilerinin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile olan ilişkileri de belirsizdir. Bu kanunun, evde bakım işinde çalışan kişilerin iş kazasına uğramaları veya meslek hastalığı geçirmeleri durumunda onları kapsayıp kapsamayacakları da net değildir. Bu nedenle, öncelikle bu hususun netleştirilmesi ve sonrasında ise ev hizmetlerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği hususlarının yasal mevzuattaki yerinin belirlenmesi gerekmektedir.
- 4- Evde bakım ve ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışan yabancı uyruklu işçilerin sağlık hizmetlerinden faydalanamadıkları bilinmektedir. Ancak, bu kişilerin en azından temel acil sağlık hizmetlerinden faydalanıyor olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda aslında bu kişiler “Hasta Hakları ve Acil Sağlık Hizmetleri Yönetmeliğine” göre temel acil sağlık hizmetlerinden faydalanma hakkına sahipken bu hizmeti almaları tamamen ilgili sağlık kuruluşlarının bilgi eksikliğinden kaynaklanan nedenlerle mümkün olmamaktadır ve sağlık hizmetini veren kişilerin inisiyatifine kalmaktadır. Bu nedenle, gerekli bilgilendirmelerin yapılması önerilerek sağlık kuruluşlarının ilgili yönetmeliğe uygun olarak kayıt dışı çalışan yabancı uyruklu işçilerin acil sağlık hizmetlerine erişimleri sağlanmalıdır.

- 5- Öte yandan, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa göre yabancı uyruklu çalışanların çalışma izinlerinin nasıl olacağı belirlenmiş olup bu kişilerin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin işverenlerince karşılanması gerektiği de net bir şekilde belirtilmiştir. Ancak buna rağmen, sosyal güvenlik ve sağlık harcamaları konusunda ne işverenlerin ne de yabancı uyruklu ev işçilerinin doğru ve yeterli bilgiye sahip olmadıkları değerlendirilmektedir. Bu konu işverenlerce yanlış yönlendirmeye ve suiistimale açık olup çalışma izni alınsa da yabancı uyruklu ev işçisinin çalışmaya başladığını 15 gün içinde SGK'ya bildirilmediği durumlar da olabilir. Bilindiği üzere kayıt dışı işçi çalıştırmanın temel nedenleri arasında işçi ücreti dışında SGK'ya ödenecek olan prim miktarının yüksek olması öne sürülmektedir. Hem bunu engellemek hem de suiistimalin ve bildirim eksikliğinin önüne geçmek için evde bakım hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu ev işçilerinin primlerinde ödeme kolaylığı sağlanabilir. Bu da Fransa'daki çek sisteminde (CESU, chèque emploi service universel) olduğu üzere işverenlerin ev işçisi için ödedikleri primlerin, belli oradan gelir vergisinden düşürülebilmesi yoluyla yapılabilir. Diğer taraftan, saha çalışmasında saptandığı üzere yabancı uyruklu ev işçilerinin sınır dışı edilme korkusu olmadan ve sağlık hizmetlerinden yararlanarak Türkiye'de çalışabilmeleri için işverenle birlikte primleri ortaklaşa ödemeye hazır oldukları görülmüştür.
- 6- Her ne kadar 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa göre sigorta priminin yatırılması işverenini yükümlülüğünde olsa da, ikili sosyal güvenlik anlaşması imzalanmamış ülkelerin uyruğundaki göçmenler kayıtlı olarak çalışsalar bile işverence ödenecek bu primlerden faydalanma imkânları bulunmamaktadır. Nitekim saha çalışmasında görüşülen Kırgızistan, Özbekistan, Türkmenistan ve Kazakistan vatandaşlarının bu primlerden faydalanma durumları yoktur çünkü henüz bu ülkeler ile Türkiye arasında ikili sosyal güvenlik anlaşması yoktur. Oysaki ikili sosyal güvenlik anlaşmaları yürürlüğe girdiği andan itibaren, akit ülkedeki mevzuata tabi olan kişilerin sosyal hak ve yükümlülükler bakımından eşit işlem görmeleri sağlanır. Akit ülkelerin mevzuatlarında öngörülen sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanılması için, akit taraf devletlerde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi mümkün hale gelir. Bu nedenlerden dolayı, Türkiye ile yabancı uyruklu ev işçilerinin genellikle tabi olduğu Orta Asya Türk Cumhuriyetleri arasında ikili sosyal güvenlik anlaşmaları imzalanması önerilmektedir.
- 7- AÇSHB'nin çalışma izni verirken sözleşme imzalanmasını gereklilik olarak istemesi ve "ev hizmetlerinde çalışan için belirli süreli iş sözleşmesi" örneğini çevrim içi internet sayfasında yayınlamış olması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu sözleşmenin, Bakanlığın çalışma izninin alındığı ilgili sisteme yüklenmiyor olması bir eksikliktir. Nitekim saha çalışmasında görüldüğü üzere kayıtlı olarak çalışan 10 kişiden sadece 6 tanesi sözleşme imzalamış olup 4 tanesi ise sözleşme imzalamıştır.
- 8- Her ne kadar, "ev hizmetlerinde çalışan için belirli süreli iş sözleşmesi" örneği işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisini resmileştirmesinde önemli olsa da sözleşmede eksiklikler bulunduğu değerlendirilmektedir. Buna göre, sözleşmenin

kaç nüsha olarak imzalanacağıın eksik olması, bir nüshanın yabancı uyruklu ev işçisine verilmesinin garanti edilmemesi, ücret artışının nasıl ve ne zaman yapılacağıın belli olmaması, izin süreleri (haftalık ve yıllık), fazla mesai ücreti ile günlük çalışma sürelerinin belirlenmemiş olması olumsuz sonuçlar doğurabilir. Nitekim saha çalışmasında görüldüğü üzere sözleşme imzalayan ev işçisi katılımcılarının hiç birinde sözleşme nüshası yoktur. Katılımcıların günlük çalışma süreleri, aylık ücretleri ve ücret artışları farklılıklar göstermekte olup kimi katılımcıların bu konuda mağduriyet yaşadıkları da saptanmıştır.

- 9- Yabancı uyruklu çalışanların kayıt dışı çalışması nedenleri arasında oturma ve çalışma izinleri hakkında yanlış veya yetersiz bilgiye sahip olması önemli bir etkidir. Doğru bilgilendirmenin sağlanabilmesi için hazırlanacak olan broşürlerin;
 - a. Türkiye'ye gelmeden önce köken ülkede bulunan Türk büyükelçilik ve başkonsolosluklarında vize başvurusu yapanlarla paylaşılması ve bu broşürlerin hem Türkçe hem köken ülke dillerinde olması,
 - b. AÇSHB ve İçişleri Bakanlığı işbirliğinde hazırlanması ve kayıtlı olarak çalışmanın gerekliliği ile kayıt dışı çalışması durumunda karşılaşılabilecek olumsuz tavır ve davranışları anlatan bilgileri içermesi,
 - c. Kayıtlı çalışma durumundaki yasal haklar, asgari ücret miktarı, haftalık izin, yıllık izin, resmi ve dini bayramlarda izin hakkı, kötü muamele (taciz, ücret alamama, eksik ücret alma vb) durumlarında nerelere başvurulması gerektiği, sağlık güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgiler yer almalıdır.
 - d. turist vizesi ile gelen fakat ev işçisi olarak çalışma ihtimali bulunan kişilere yönelik olması durumunda ise Türkiye'de hangi şartlar altında nasıl çalışabilecekleri, hangi izinleri nereden, nasıl ve kaç liraya alabilecekleri, kötü niyetli kişilerin ne söyleyerek kendilerini kandırabilecekleri, kayıt dışı çalışma veya kaçak konumda olma durumunda hangi haklara sahip oldukları, acil sağlık hizmeti gereksiniminde sağlık hizmetinden nasıl yararlanabilecekleri, taciz vb durumlarda başvurulabilecek şikâyet ve destek mekanizmaları, Türkiye'deki resmi kurumlardan korkmamaları gerektiği, Türk polisin hiçbir şekilde tehdit ederek para sızdırmayacağı bilgisi olmalıdır.
- 10- Doğru bilgilendirmenin sağlanması için dil bariyerinin ortadan kaldırılması önemlidir. Türkiye'de kayıtlı çalışılması durumunda dil eğitimi alma zorunlu olabilir ve bu dil eğitimleri ilgili resmi kurumlar tarafından ücretsiz olarak verilebilir. Evde bakım hizmeti alan kişilerin bakım yapan kişilere bağımlı oldukları ve ev işçilerinin de haftada bir gün sınırlı sürede izin kullandıkları göz önünde bulundurulduğunda uzaktan eğitim (çevrim içi ders) uygulaması da alternatif olarak düşünülmelidir.
- 11- Yabancı uyruklu çalışanların, işveren ve aracı şirketlerin düzenli aralıklarla resmi kurumlarca bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır. Bunu yapmak için sosyal medya uygulamaları etkin bir şekilde kullanılabilir.

- 12- Yukarıda önerildiği üzere evde bakım hizmeti veren ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli yasal düzenlemeler yerine getirildikten sonra; işveren, ev işçisi ve aracı şirketlerin bilgi düzeyinin artırılması sağlanmalıdır.
- 13- Yabancı uyruklu çalışanların çalışma izinlerinin alınmasında işverenin adresi göstermesi bir zorunluluk olmakla birlikte bu işverene bağımlı olmayı gerektirmekte ve zaman zaman da olumsuz deneyimler yaşanmasına yol açmaktadır. Tek bir işverene bağımlı olmanın önüne geçilmesi için nasıl bir yöntem geliştirilmesi gerektiği hususunda ilgili tüm tarafların görüşü alınabilir.
- 14- Bu çalışma için yapılan detaylı literatür taramasında görüldüğü üzere konu birçok çalışmada arz ve/veya talep boyutlarıyla ele alınıp temel sorunlar aşağı yukarı bilinir hale gelse, uygulamada bu sorunların çözümüne yönelik somut adımları ortaya koyacak eylemlerin eksikliği göze çarpmaktadır. Bu bağlamda, özellikle yasal mevzuatların eksikliğinin giderilmesi ve mevcut yasaların uygulamasına yönelik resmi kurumlarca bilgi paylaşımının yapıldığı ve tüm tarafların katıldığı çalıştay vb. etkinlikler yapılabilir.

Kaynakça

- Abadan-Unat, N. (2006). **Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa**. Göç Çalışmaları – 1. (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 30.
- AÇSŞB (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) (2017). Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, 2017 Çalışma Hayatı İstatistikleri. Web: <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/11707/cal%C4%B1sma-hayati-istatistikleri-2017.pdf> (Erişim: 1 Kasım 2019)
- Akalın, A. E. (2014). **Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Toplumsal ve İktisadi Varoluş Stratejileri Üzerine Sosyolojik Bir Analiz**. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akbıyık, N. (2013) Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya'da Bir Alan Araştırması, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**. 21: 207-240.
- Bora, A. (2005). **Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası**. İstanbul: İletişim Yayınları
- Borjas, G. J. (1989). Economic Theory and International Migration, **The International Migration Review**. 23 (3): 457-485.
- Castles S. ve M. J. Miller. (2008). **Göçler Çağı – Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri**. (Çev. B. U. Bal ve İ. Akbulut). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Cholewinski R. (1997). **Migrant Workers in International Human Rights Law – Their Protection in Countries of Employment**, Oxford: Clarendon Press
- Civan, O. E. ve A. Gökalp. (2011). Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği, **Çalışma ve Toplum**. 1: 233-264.

- Coşkun, E. (2017). Türkiye’de Kağıtsız Göçmen Kadınlar ve Sosyal Hizmetler. **Çalışma ve Toplum**, 3: 1299-1316.
- Demirdizen, N. (2013). Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yarı Düzenlemelerle Yarı Köle Emegine Doğru mu?. **Çalışma ve Toplum**, 3: 325-346.
- Erdoğan, S. (2013, 31 Ekim). **Göçmen İşçilerin Sendikal Hakları**. V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Kitabı içinde (197-222). Bursa: Uludağ Üniversitesi. Web: <http://www.sosyalhaklar.net/2013/bildiriler/erdogdu.pdf> (Erişim: 11 Şubat 2019)
- Erdoğan, S. ve Toksöz, G. (2013). “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri”. ILO (Uluslararası Çalışma Ofisi), Birinci Baskı. Ankara. Web: <http://esitizberaberiz.org/wp-content/uploads/2014/02/ILO-T%C3%BCrkiyede-Ev-%C4%B0%C5%9F%C3%A7ileri-Raporu.pdf> (Erişim: 29 Kasım 2018)
- Etiler, N. ve K. Lordoğlu. (2010). **Göçmenlerin Sağlık Sorunları: Ev Hizmetlerinde Bir Alan Araştırması**. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiriler Kitabı içinde (93-118). Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Faist, T. (2003). **Uluslararası Göç ve Ulusaşırı Toplumsal Alanlar**. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2011). Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Rights Challenges for the European Union and its Member States. Web: <https://fra.europa.eu/en/publication/2012/migrants-irregular-situation-employed-domestic-work-fundamental-rights-challenges> (Erişim: 18 Ocak 2019)
- Gökbayrak, Ş. (2009). Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar. **Çalışma ve Toplum**. 21 (2): 55-81.
- Gülten, U. (2010). **Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Kaçak İşgücü Göçü ve Türkiye**. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Horakova M. (2007). Employment and Working Conditions of Migrant Workers – Czech Republic. Web: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn0701038s/tn0701038s.pdf (Erişim: 25 Ocak 2019)
- ILO (2010). Women in Labor Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges. Web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf (Erişim: 26 Kasım 2018)
- ILO (2013). Domestic Workers Across the World. Web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf (Erişim 10 Ekim 2019)
- ILO (2014). Qualitative Research on Employment Relationship and Working Conditions Preliminary Guidelines. web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_248899.pdf (Erişim: 10 Haziran 2019)

- ILO (2015). ILO Global Estimates on Migrant Workers, Results and Methodology – Special Focus on Migrant Domestic Workers, Geneva. Web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf (Erişim: 11 Şubat 2019).
- ILO Policy Brief No. 1 (2011). Remuneration in Domestic Work. Martin OELZ. Web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155654.pdf (Erişim: 31 Ekim 2019)
- Kalaycıoğlu, S., Rittersberger-Tılıç, H. ve K. Çelik (2016). “Bakım Sektöründe Kayıt-Dışı Kadın Emeğinin Farklı Aktörleri ve Boyutları”. Washington, D.C.: World Bank Group. Web: <http://documents.worldbank.org/curated/en/525531479491311874/Bakim-sektorunde-kayit-disi-Kadin-emeGININ-farkli-aktoreri-ve-boyutlari> (Erişim: 16 Kasım 2018).
- Karaca, N. G. ve F. Kocabaş (2009). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, **Kamu-İş.** 10 (4): 161-176.
- Kaşka, S. (2005). Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye’deki Göçmen Kadınlar, **Tes-İş Sendikası Dergisi:** 49-54.
- Kaşka, S. (2006). The New International Migration and Migrant Women in Turkey: The Case of Moldovan Domestic Workers, İstanbul: Migration Research Program, Koç University. Web: http://portal.ku.edu.tr/~mirekoc/reports/2005_2006_selmin_kaska.pdf (Erişim: 10 Ekim 2019)
- Keough, L. J. (2003). Driven Women: Reconceptualising the Traffic in Women in the Margins of Europe Through The Case of Gagauz Mobile Domestic Workers in İstanbul, **Anthropology of East Europe Review.** 21 (2): 73-78.
- Kıral H. (2006). **Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları**, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration, **Demography.** 3 (1): 47-57.
- Massey S. D., J. Arrango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino ve J. E. Taylor. (2009) **Worlds in Motion: Understanding International Migration at the end of the Millenium (International Studies in Demography)**. New York: Oxford University Press.
- Özbay F. (2012). **Türkiye’de Ev Emeğinin Dönüşümü: Ondokuzuncu Yüzyıldaki Osmanlı Ev Kölelerinden Günümüzde Kaçak Göçmen İşçilere.** A. Makal ve G. Toksöz. (Ed.). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği* içinde (116-158.) Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Özçam, S. (2017). **Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Haklarına Yönelik Algıları: Ankara’da Bir Araştırma.** (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Öztürk, M. (2006). **Türkiye’deki İç Göçlerin Sosyal Politika Açısından İncelenmesi: İstanbul Semt Pazarcıları Örneği.** (Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler

- Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Öztürk, M. (2007). Türkiye’de İç Göçe Katılanların Kent Yaşamına ve Kentsel Emek Piyasalarına Etkileri. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**. 52: 245-264.
- Özyeğin, G. (2004). **Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri**. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Parrenas, R. S. (2001). **Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work**. Stanford California: Stanford University Press.
- Toksöz, G. (2006). **Uluslararası Emek Göçü**. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Toksöz, G. ve Ç. Ünlütürk (2011). **Göç Kadınlaşıyor mu? Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göçe İlişkin Yazına Toplumsal Cinsiyet ve Etnisite Temelinde Bakış**. S. Sancar (Ed.). *Birkaç Arpa Boyu: 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar*, Prof. Dr. Nermin Abadan-Unat’a Armağan, Cilt 1 içinde (167-189). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Yalçın, Ç. (2015). Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar ve Ekonomik Şiddet. **Fe Dergi: Feminist Eleştiri**. 7 (1): 50-60.
- Yazıcıoğlu, Y. ve S. Erdoğan. (2004). **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yıldırım, A. ve H. Şimşek. (2018). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar, 11.Baskı, Ankara
- Yılmaz, A. (2014), Uluslararası Göç: Çeşitleri, Nedenleri ve Etkileri. **Turkish Studies**. Winter. 9 (2): 1685-1704.
- Yılmaz, A. (2019), Göç ve Kadın: ‘Göçün Feminizasyonu’ ve Kadın Göçmenlerin Durumu. **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. 17 (1): 383-400.