



# EV İŞÇİLERİ DAYANIŞMA SENDİKASI

## EV İŞÇİLİĞİ, TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÖRGÜTLENME<sup>1</sup>

Katkıda bulunanlar:

Ayşe A., Burcu K., Demet D., Demet H., Gülhan B., Gülşah H., Hoşgöl M., Şöhret A.

### Giriş

“Ona şöyle dedim: Ben hep sizin istediklerinizi yapıyorum. Ama benim de kendi isteklerim var.” Bu sözler, ev işçileri toplantısına katılabilmek için izin gününü pazarları kullanmak isteyen, ancak işverenin sürekli kendi durumuna göre izin vermek istediği yatılı çalışan bir ev işçisi arkadaşımıza ait. Sonuçta işverene kendi istediği izin gününü kabul ettiren arkadaşımızın bu sözleri bir kış öğleden sonrası küçük toplantımızı ışıklandırdı. Zira mütevazı ama inançla ve emekle ilerleyen örgütlenme sürecinde her ev işçisi kendi işyerinde küçük de olsa bir şeyleri değiştirmeyi başarıyor. Bunu diğer ev işçilerinin deneyimlerinden cesaret alarak yapıyor.

Örgütlenme belki de ilk defa olarak ev işçilerinin de, yukarıdaki alıntıda belirtildiği ‘kendi istekleri’, arzuları ve ihtiyaçları olabileceğini hatırlattığı için bu kadar önemli. Zira ev hala mahrem/özel alan olarak görüldüğü, ev işçiliği de işçilik olarak tanımlanmadığı için işverenler sürekli kendi isteklerini dayatmakta, işin yükü ve niteliğini kendilerine göre belirlemede bir sakınca görmüyorlar. Böylesi adaletsiz bir güç ilişkisine karşı ev işçileri örgütlenmesini yürüten kişiler olarak kolektif bir çabanın ürünü olan bu yazıda hep beraber şu sorulara yanıt arıyoruz: Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle ev işçiliği arasındaki bağı nasıl anlamalıyız? Ev işçileri hangi alanlarda sorun yaşıyorlar? İlgili yasal düzenlemeler bu sorunların çözümüyle ilgili bize ne diyor? Nerelerde eksik kalıyor? Göçmen ev işçi-

lerinin özgül sorun alanları neler? Örgütlenme süreci ne gibi engellerle karşılaşılıyor? Ev işçileri taleplerini nasıl oluşturuyor? Diğer ev işçilerine nasıl ulaşıyor?

### Toplumsal Cinsiyet ve Ev İşçiliği

Kullanım değeri olan herhangi bir şeyi bir meta haline getiren, edindiği değişim değeridir. Şeyler, kullanım değerleriyle orantılı olarak piyasa denen yerde birbirleri ile mübadele edilirken bu süreçte neyin karşılığında ne alınabildiğinin tespiti üzerinden bir piyasa değerine kavuşurlar. Emegün metalaşması da benzer bir süreçle ama bu sefer insana ait bir yetenek, kapasite ya da özelliğın değişim değerine kavuşması demektir.

Ev işçiliği ile toplumsal cinsiyet rollerinin kesişmesi de işte bu noktada kendini gösterir. Basit bir ifade ile toplumsal cinsiyet rollerinin hali hazırdaki işleyen hali olmadan profesyonel ev işçiliği mümkün olamazdı. Ev işçiliği, toplumsal cinsiyet düzeninde kadınlık rolü ile özdeşleştirilmiş günlük hayat pratikleri ve yeniden üretim halinin gerekli kıldığı hemen her türlü<sup>2</sup> iş ve sorumluluğun bir piyasa değerine kavuşarak metalaşması, yani artık para karşılığı yapılmasıdır. Yeniden üretimin uygulamadan gelen bir cinsiyeti olması sebebi ile profesyonel ev işi de bir cinsiyete kavuşur. Ev içinde yapılması gereken her şeyin birinci derecede sorumlusu kadın olarak görüldüğünden, ev işçiliği de sadece kadınlara has bir meslek alanı olarak kabul edilir.



Ev işinin metalaşmasının toplumsal cinsiyet rolleri ile kesiştiği nokta, ev işçiliği alanında yaşanan pek çok sorunun da başlangıç noktasıdır. Herhangi bir üretim alanının belirli bir toplumsal tabaka ya da grup ile özdeşleştirilmesi, bu özdeşleşme ile ortaya çıkan koşullar arasındaki neden-sonuç ilişkilerinin nasıl yorumlanacağı meselesini de muğlaklaştırır. Bunun yanı sıra gene herhangi bir grubun dışarıdan gelecek etkilere kapatılması, oradaki sosyal devrim potansiyellerinin toplumsal değişime dönüşmesinin de kısıtlanmasına sebep olur. Eğer “işçiler kadın oldukları için mi, yoksa başka seçenekleri olmadığı için mi ev işi alanında çalışmayı tercih ederler?” sorusunu bir seferde yanıtlayamıyorsak, toplumsal cinsiyet rollerinin ev işi üzerinden kurduğu tuzaga düşülmüş demektir. Söz konusu özdeşleşme meselenin ortaya çıkışındaki sebep-sonuç dinamiklerini de bastırmış olur. Bunun sonucunda alanın içine dahil edilenler için olanaklar kısıtlanır; süreç kendi kendini yeniden üretir bir hal alır (1).

Profesyonel ev işinin toplumsal cinsiyet rolleri ile kesiştiği noktada ortaya çıkan bir diğer sorun da işin icra edildiği mecranın diğer üretim alanlarına nazaran sahip olduğu farktır. Ev işi mahrem alanda icra edilir. Mahrem ise tanım gereği formel ilişkilerin dışlandığı alandır. Başka üretim alanlarında emeğin sınırını belirleyen mesai saati, üretim bandı gibi imleyiciler, üretim özel alana taşındığında diğer durumlarda ortaya çıkmayan gerilimlerin de ortaya çıkmasına sebep olur. Özel alanda formel ilişkileri sürdürme çabası adeta iki hukuklu bir sistemde bir düzen inşa etmeye benzer. Aşağıda örneklerle somutlandırılacak ev işçilerinin yaşadıkları sorunlar bir açıdan tam da bu çok hukukluluğun ortaya çıkardığı gerilimlerin bir sonucudur. Ev işçisi evin yabancı bir işçi olmasına rağmen ona gösterilen “sen aileden sayılırsın” türü yaklaşımlar, aslında ilk bakışta evin formel bir üretim alanı olarak kodlanmasına karşı bir tür işi insancılaştırma çabası gibi görünür. Ancak ev işçileri literatürünün de gösterdiği gibi bu çaba, ev işçisinin işçi olma halini yadsıyarak mevcut emek çelişkisini ortadan kaldırarak; özel alanın özel koşullarından yararlanarak söz konusu emek sömürsünü arttırmak ya da en azından görünmez hale getirmek amacı ile yapılan bir müdahaledir (2).

Ev işçiliğinin kalifiye olmayan emek olarak adlandırılması toplumsal cinsiyet ilişkileri açısından bir başka sorun daha teşkil eder. Kalifiye emek, sadece formel eğitimler ya da okullarda edinilen ve piyasanın değişen talepleri ile doğru orantılı ve değişebilen bir şey olarak tanımlanırken, yeniden üretim tüm kadınların yaptığı, yapabildiği ya da yapmak zorunda olduğu bir şey olarak görülür. Bu nedenle ev işçisi gani olarak bulunabilen bir emek arzına sahiptir. Dahası bu alanda profesyonel olarak çalışmayan tüm kadınlar da bu alanın doğal işçi rezervi konumuna geçerler. Profesyonel olarak çalışmak isteyen ya da zorunda kalan tüm kadınlar her zaman en kötü ihtimalle ev işçisi olarak çalışabilirler. Zira zaten bütün bu işleri “doğal olarak” kendi hanelerinde, dahası para karşılığı olmaksızın icra etmektedirler. Türkiye’de ev işçisi kadınların “kadın” olarak adlandırılması böyle bir algının artık kendi kendini üreten bir gerçeklik haline geldiğinin en net örneğidir. Bu durum da ev işinin sınırlarının çizilememesine yol açar. İş para karşılığı yapılsa dahi sanki formel olmadığı, hep biraz kadının “doğası”nın bir uzantısı olduğu izlenimini yaratır.

### Ev İşçilerinin Sorun Alanları ve İlgili Yasal Düzenlemeler

Bu bölümde girişte çizdiğimiz arkaplana bağlı olarak ev işçilerinin somut olarak yaşadıkları sorunlara ve ilgili yasal düzenlemelerdeki eksikliklere eğiliyoruz. Yasal düzenlemelerdeki problemler ve eksikler aslında yukarıda söz ettiğimiz bakış açısını yansıttığı için oldukça önemli. Ancak yasaları bu bakış açısını tersine çevirecek önemli bir mücadele alanı olarak gördüğümüz için hem mevcut araçları ev işçilerinin lehine kullanmayı, hem de yeni yasal düzenlemelerle ev işçilerinin her türlü hakkını geliştirmeyi amaçlıyoruz.

#### Ekonomik ve sosyal sorunlar

Türkiye’de ev işçileri 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış durumda<sup>3</sup>. Bu nedenle de işçi statüsündeki kişilerin yararlandığı haklardan yararlanamıyorlar. Yani İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı çalışanların faydalandığı haftalık 45 saatlik çalışma sınırı, yıllık izin, fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı, işten çıkarma için ihbar



süresi, haksız fesihle işe iade davası açma gibi hakları bulunmuyor. Bu da ev işçilerini işveren karşısında son derece korumasız hale getiriyor. İşveren istediği an işçiyi işten çıkarabiliyor. Geçerli bir neden sunmak zorunda bile kalmıyor. Bu durumun tanınması için toplumsal cinsiyet ve ev işçiliği bölümünde ele aldığımız toplumsal cinsiyetçi bakış açısının değişmesi, ev işinin bir “iş”, ev işçisinin de “işçi” olarak tanımlanması, kavranması ve içselleştirilmesi şart. Yasal düzlemde bunun karşılığı ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması olduğu kadar diğer ülke uygulamalarında olduğu gibi ev işçiliği sektöründeki bütün özgüllükleri de içerecek şekilde bir Ev İşçileri Yasası hazırlanması olabilir<sup>4</sup>.

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından bakıldığında ev işçileri açısından geçmişe göre olumlu gelişmeler var. Ancak bu gelişmeler ev işçilerinin pratikte sosyal güvenceye kavuşması anlamına gelmiyor. 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre ‘ücretli ve sürekli (30 günden fazla)’ çalışan herkes sigorta kapsamına alındığı için tam zamanlı çalışan ev işçilerinin de sigortalı olma hakkı var. Yasanın yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2008 tarihinden beri ev işçisi çalıştıranların işçileri sigortalı yaptırması gerekiyor. İşveren sigorta prim payı %16.5, işçi sigorta prim payı %14. Ev işçileri aynı zamanda 600 gün çalıştıkları takdirde işsizlik sigortası kapsamına da alınıyorlar. Ancak şu ana kadar bağlantıya geçtiğimiz ev işçilerinin arasında sigortalı olan işçi sayısı yok denecek kadar az.

Günlük çalışanlar sürekli çalışan statüsünde olmadıkları ve tek bir işverenleri olmadığı için sigortalı olamıyorlar. İşvereniyle kısa süreli iş sözleşmesi imzaladığı takdirde işveren çalıştığı gün sayısı kadar (örneğin ayda 5 gün) onu sigortalı yapabilir. Kalan günler içinse isteğe bağlı sigortalılığını ev işçisi kendisi yapabilir. İşveren onu sigortalı yapmadığı takdirde de isteğe bağlı sigortasını kendisi yatırma hakkı var. Ancak ev işçilerinin büyük çoğunluğunun yeşil kartlı ya da eşleri üzerinden sağlık sigortasından faydalandıkları düşünüldüğünde, isteğe bağlı sigortaya geçtiği anda sağlık sigorta primi ödemesi de gerektiğinden neredeyse maaşının ciddi bir bölümünü sigortaya yatırması gerekiyor. Bu da tek başına ya da eşle birlikte evini geçindirmeye çalışan bir ev işçisi için eko-

nomik anlamda karşılanabilecek bir yük değil. Kendi işini kurmuş girişimci bir işverene benzer konumda sigorta kollarında prim ödemek ciddi bir eşitsizlik yaratıyor<sup>6</sup>. Sonuç olarak yine ulaşabildiğimiz ev işçileri üzerinden isteğe bağlı sigorta seçeneğini kullanan kimse olmadığını söylemek mümkün.

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun bir projesi kapsamında bir süredir üzerinde çalışılan ve Avrupa Birliği’ne bağlı bazı ülkelerde uygulanan çek sistemi gündelik çalışanların sigorta sorununu çözmeyi hedefliyor<sup>7</sup>. Bu sisteme göre devlet bankalarla anlaşma yaparak ev işçisi çalıştıranlara bir hizmet çeki veriyor. İşverenler çekleri doldurarak ev işçilerine verdikten sonra ev işçileri de bu çekleri bankada bozdurabiliyor. Örneğin bir ev işçisinin 4 ayrı işvereni varsa 4 ayrı çeki sahip olması öngörülüyor. Bozdurma işlemi sırasında sigortalılık primleri ödenmiş oluyor.

Kurumsal ve yasal değişiklikler, ne kadar umut verici olursa olsun, pratikte uygulanmadığı sürece işlevsiz kalır. Ücretli ve sürekli çalışan ev işçilerinin bile çok azının sigortalı olduğu düşünüldüğünde çek sisteminin gerçekte ne kadar uygulanacağı tartışmalı. Uygulama için iki koşulun yerine getirilmesi gerekiyor: Birincisi ilgili kamu kurumları tarafından denetim yapılması ve işverenlere yaptırım getirilmesi. İkincisi ise güçlü bir sendikal örgütlülükle ev işçilerinin kendilerinin sigorta takiplerini yaparak işverene baskı kurmaları.

Ücretler açısından bakıldığında standart bir ücretlendirme mevcut değil. Ücretler semte, bölgeye, yapılan işin niteliğine göre değişebiliyor. Ev işçileri arasında iletişim ağları kuvvetlendikçe çalışanlar aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücret alıyor olmalarına tepki gösterebiliyor, hak talebinde bulunabiliyorlar. Ancak bunu yapabilen de şimdilik çok küçük bir azınlık.

### **Çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar**

Her ev işçisi ayrı bir insan. Hepimizin anlatılacak ayrı bir hikayesi var. Yine de yaşanan sorunları birlikte paylaştığımızda bazı genellemelere ulaşabiliyoruz. Öncelikle yaşanan pek çok sorun ev işçiliğinin bir “iş tanımı” olmamasından kaynaklanıyor. İş tanımı eksikliği ev işçilerinin işverenin keyfi davranışlarına maruz kalmalarına neden olu-



yor. Bu tanım eksikliğini ve keyfiyetin sonuçları neler?

Birincisi asla kontrolümüzde olmayan uzun çalışma saatleri. İşveren normal mesaisi dışında işi çıktığında eve geç dönebiliyor; çocuk ve hasta bakıyorsa ev işçisi onu saatlerce bekletebiliyor. Bunun karşılığında fazla mesai ücreti de verilmiyor. İşveren çalışanların izin gününü istediği şekilde, kendi programına göre değiştirme hakkını kendinde görebiliyor. Zaman üzerinden gerçekleşen sömürüye en fazla da yatılı çalışanlar maruz kalıyorlar. Zira işyeri ve ev arasındaki sınırlar çizilmediği için işveren yatağına gidene kadar hizmet etmekle yükümlü oluyor yatılı çalışanlar.

İkincisi işe girerken yapmayı taahhüt ettiğimiz işin içeriğinin sürekli değişebilir; yoğunluğunun sürekli arttırılabilir olması. Yaptığımız bir örgütlenme eğitimi çalışmalarında çalıştığımız evlerin ayrıntılı görsel temsilini çizerek sabahdan akşama kadar yaptığımız işleri yazdık. Bu işler normalde “ev işi” adı altında nitelendirildiği için normalmiş gibi gözüküyor. Oysa tek tek yazıya döküldüğünde ciddi bir vakit ve emek alan işler. Çocuk bakıcısı olarak görev yapan birine yemek yapma, ütü yapma, temizlik yapma görevi de verildiğinde aslında tam zamanlı bir kaç iş tek. Böyle koşullarda çalışan ev işçileri kronik yorgunluk çekiyor, bir süre sonra dayanamayıp işten ayrılmak zorunda kalabiliyor. İşlerin nasıl ve ne sıklıkta yapılması gerektiği de işverenin takdirine bağlı oluyor. “Her gün kapı kollarını silmek, halıları süpürmek” “Her bir gömleği 45 dakika boyunca ütölemek zorunda kalmaktan ötürü banyo yapmaya bile vakti kalmamak”, “Akşama kadar temizlik yapıp villanın ancak yarısını bitirebilmek” ev işçileri arkadaşlarından topladığımız verilere sadece bir kaç örnek.

Üçüncüsü ve ev işçileri açısından en can alıcı olanı ev işçisinin haysiyetini, duygularını inciten, onun üstünde baskı kuran söz, tavır ve davranışlar. Yediği yiyeceklere karışmak, bir şey kaybolduğunda hemen ev işçisini suçlamak, işini yaparken tepeden konuşmak ve aşağılamak işverenler arasında oldukça yaygın olduğunu tespit ettiğimiz edimler. Bu tavırları alışkanlık haline getirmiş işverenlerin yanı sıra her zaman böyle davranmayan ama ara sıra böyle davrandığı zaman aslında “aileden biri gibi hissettirilen” ev işçisine birdenbire “konumunu hatırlatan” işverenler de var. Her iki durumda

da yaratılan tahribat çok ciddi, zira birlikte çalıştığımız ev işçilerinin hafızasına böylesi olaylar kazınıyor ve sorunlardan konuşulduğunda sürekli olarak bugünde yeniden yaşanıyor. Özellikle böyle tavırlarla karşılaştığında daha çok kendini suçlayan ev işçileri açısından bu tür davranışları kendisine dışsal, işverenin sorumluluğundan gelen bir “mobbing” durumu olarak görmek ve güçlenmek büyük önem taşıyor.

Ev işçilerinin yaşadığı sıkıntılar mobbing pratikleriyle sınırlı değil. Ev içi alanda korunmasız olmak kadına yönelik şiddetin her türünün yaşanmasına da kapı açıyor. Yaşanan taciz, şiddet ve tecavüz vakaları azımsanamayacak ölçülere varmış durumda.

### İşyeri sağlığı ve güvenliği sorunları

Ev bir işyeri olarak kabul edilmediği için ev mekanında ev işçilerinin yaşadığı kazalar, ölümler, hastalıklar da iş kazası, iş cinayeti ve meslek hastalığı olarak tanımlanmıyor. Yeni çıkan 6631 sayılı İşyeri Sağlığı ve Güvenliği Yasası yine ev işçilerini kendi kapsamına almış değil.

Ev işçileri, aşırı uzun çalışma saatleri nedeniyle kronik yorgunluk, sağlık koşullarına aykırı malzeme kullanımı nedeniyle deri hastalıkları, fiziksel güç gerektiren iş yapmaktan dolayı bel, sırt ve diz rahatsızlıkları, işverenin yoğun psikolojik baskısı ve şiddeti nedeniyle depresyon gibi problemlerle karşılaşılıyorlar. Özellikle psikolojik rahatsızlıklar evinde aile içi baskıya, işyerinde işverenin doğrudan baskısına maruz kalın kadın ev işçileri için en önemli problem olarak karşımıza çıkıyor. Bu sağlık sorunlarından bir kısmının meslek hastalıkları olarak sınıflandırılması gerekiyor. Ancak şu ana kadar böylesi bir sınıflandırmaya olanak tanıyacak saha verisi toplanmış değil. İlgili meslek örgütlerinin sendikayla işbirliği içinde bu yönde yapacağı bir saha araştırmasının meslek hastalıklarının tespiti için çok önemli bir rol oynayacağına inanıyoruz.

İş cinayetleriyle ilgili önemli bir gelişme Mayıs 2011’de çalıştığı evin camını silerken camla birlikte aşağıya düşüp hayatını kaybeden Fatma Aldal’ın davasıyla ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişinin hazırladığı rapor oldu (3). Müfettiş raporunda incelenen olayın iş kazası olduğunu, kazalını sigortalı olarak kabul edilmesi





gerektiğini belirtiyor. Raporda ayrıca “Her ne kadar evlerde yapılan işler İş Kanunu’nda istisna kapsamında belirtilmiş olsa bile, meydana gelen olay 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesine göre iş kazasıdır; kazalı için SGK’ya prim yatırılmamış olsa dahi, 5510 sayılı yasa gereği kazalıyı sigortalı olarak kabul etmek gereklidir” deniyor.

### **İstihdam aracılarıyla ilgili sorunlar**

2000’li yıllara kadar ev işçilerinin iş bulma araçları kişisel ilişki ağlarına bağlıydı. Ev işçileri ve işverenler arasında aracılık eden özel istihdam büroları 1990’larda ortaya çıksa da aracı kurumların yaygınlık kazanması son on yılın ürünü. Bürolar ev işçiliğinin piyasalaşma sürecinin önemli bir parçası. Ancak her piyasalaşma sürecinin ilk aşamalarında olduğu gibi zayıf bir devlet regülasyonu, işçilerin haklarını koruyucu hiç bir hüküm içermeyen sözleşmeler, formel ve enformel yapıların yan yana varolduğu bir sektör görünümü veriyor özel istihdam büroları sektörü de. İşverenin el koyduğu değere kendisi de ortak oluyor. Formel olarak İŞ-KUR’dan yetki belgesi alan firmalar aracılık yapma hakkına sahip oluyorlar. Bunun yanı sıra yetki belgesine sahip olmayan, evinin bir odasını ofis haline getiren ya da sadece bir cep telefonu ile firma gibi davranan kişiler de aracılık yapıyor.

Örgütlenme sürecinde sendika üyesi ev işçilerinin sayıları 40’a varan özel istihdam bürosu üzerinden topladığı saha verilerinin gösterdiğine göre söz konusu araçlar çalışanların kayıt bilgilerini topluyor, ancak işverenlerle ilgili böyle bir kayıt bilgisi yok. Bazı durumlarda işverenler işçi istediklerinde büro ortalama beş işçiyi kendi istediği zamanda çağırıp aynı anda işverenin karşısına çıkarabiliyor. İşçilere özel hayatlarıyla ilgili her türlü soru rahat bir şekilde sorulabiliyor. Bazen kişiliğine yönelik hakaretler bile edilebiliyor. Mülakata geldiği gün kendi diğer işinden ve zamanından da feragat etmesi gerekiyor ev işçisinin.

Büro yöneticileri işçilerin ve işverenlerin ihtiyaçlarını karşılaştırıp her iki taraf için de uygun olan çözümleri bulmaktan ziyade ev işçileri açısından yeni tabiyet ilişkileri yaratıyorlar. İşten çıkarmanın hiç bir yaptırımı olmadığı bir sektörde sirkülasyon çok yoğun olduğu için ev işçileri sık sık yeni bürolara kayıt yaptırmak ve tıpkı işverende

olduğu gibi her büronun kendi keyfiyetine göre işleyen sistemine ayak uydurmak zorunda kalıyorlar. Bunlara yasal olarak sadece işverenden kesilmesi gereken ama yetki belgesi olan bazı bürolarda bile ev işçisinin ilk ücretinden kesilen komisyonu da ekleyelim. Bürolarda ev işçileriyle daha düzgün ilişkiler kurabilen kişiler çıksa da bizim iletişimde olduğumuz çalışanların çoğunun özel istihdam büroları hakkındaki düşüncesi olumsuz. Yetki belgesine sahip olan (ancak denetlenmeyen) firmaların da işçilere karşı sergiledikleri olumsuz tavırlar, tek başına sektörün düzenlenmesinin çalışan haklarıyla ilgili sorunları çözemeyeceğinin de göstergesi aynı zamanda.

### **Göçmen ev işçilerinin özgül sorunları**

Türkiye’deki ev işçiliği alanı 1990’ların başından itibaren yeni bir döneme girdi. O güne kadar sadece Türkiyeli kent yoksulu kadınların istihdam edildiği bu alan zaman içinde farklı ülkelerden gelen kadınların da çalıştığı bir yer oldu. Bugün artık piyasanın geneline baktığımızda “göçmen ev işçisi” olgusunun bu alanının vazgeçilmez bir gerçeği olmuş olduğunu görüyoruz.

Göçmen ev işçisi basit bir sosyolojik tanımlama ile fiziksel olarak ülkesinden ayrılması sebebi ile ait olduğu sosyal çevresinden de koparılmış kişidir. Türkiyeli ev işçisi ile patronu arasındaki münasebet uzlaşmaz bir sınıfsal çelişki üzerine kurulu olsa da, işçinin bir ailesi, çevresi, akrabaları olduğu bilgisi onu son kertede işveren nezdinde “sahipli” bir kimliğe kavuşturur. Yani bir nebze de olsa işçinin sömürülürlüğüne zorlaştırır. Bu durum ev işinde yasal düzenlemelerin olmadığı koşullarda dahi iki taraf arasında görünmez de olsa bir çeşit hukuğun inşa edilmesini sağlamıştır.

Oysa göçmen ev işçisinin işverenin hanesinden içeri girerken beraberinde getirdiği en kritik bilgi “sahipsiz”liğidir. Bir taraftan göçmen ev işçisi iş ve göç alanındaki yasal düzenlemelerin sağlayacağı yasal, diğer taraftansa kendi ailesi ve akrabalarının sağlayacağı sosyal ve duygusal her türlü koruma kalkanından mahrum bırakılır. Diğer taraftan da, bir de toplumsal cinsiyet kodlarının ürettiği kadına yönelik ayrımcılıklara maruz kalarak, adeta saf bir bedene indirgenmiş bir kimliğe bürünür ve bu koşullarda ev işi alanında çalışmaya başlar.



Bütün bu “sahipsizlik” hallerinin ev işi alanında kendini iki somut başlıkta gösterdiğini söylemek mümkün. Birincisi yukarıda ev işçilerinin başına geldiği anlatılan tüm sorunlar, benzer biçimlerde ama bazen daha da şiddetli hallerinde, göçmen ev işçileri tarafından da yaşanır. Onlar da Türkiyeli işçiler gibi yaptıkları işin içeriğinin sürekli değişmesi, işveren kaynaklı duygusal, psikolojik ya da fiziksel şiddet ya da kronik yorgunluk gibi sorunlardan müzdaripdirler. Ancak tüm bu sorunları katlayarak arttıran ya da belki bunlara yepyeni başka sorunlar ekleyen fark göçmen ev işçilerinin çalışma koşulları üzerinden pazarlık yapma şanslarının çok daha az olması ve yatılı olarak çalışmak durumunda kalmalarıdır. Yatılı çalışma hem çalışma saatlerini arttırır, hem de göçmen işçinin iş ve evini tek bir mekanda toplayarak yukarıda da bahsedildiği gibi özel alan ile formal iş arasındaki ayrımların çok daha zor yapılabilmesine sebep olur. Bu durumda da ev işçisinin iş tanımına neyin girip girmediği hususu daha da muğlaklaşır. İşçi işveren tarafından adeta eve ait bir şeymiş türü bir muameleyle maruz kalır.

Göçmen ev işçisine olan talep ile istihdam şirketlerindeki artış da doğrudan alakalı süreçlerdir. Daha önceleri ev işçilerinin iş bulması daha çok sosyal bağlar üzerinden mümkün iken, piyasaya bu tür sosyal bağları olmaksızın giren göçmen ev işçileri, istihdam bürosu adı ile anılan aracı kurumların piyasanın genel yapısındaki önemlerini de arttırmıştır. Böylece istemeden de olsa bu araçların piyasa genelinde çok daha güçlü bir konuma sahip bir aktör haline gelmelerine vesile olmuştur.

Göçmen ev işçileriyle ilgili son olarak sosyal haklara dair yaşanan yakın dönemli gelişmeleri aktarmak gerekiyor. Türkiye devletinin yabancıların Türkiye’de çalışmanın yasal çerçevesini ilk kez 2003’de yapılan Yabancıların Çalışma İzinleri düzenleyen 4817 no’lu yasa ile belirledi. Ancak söz konusu yasanın getirdiği uzun ve karışık bürokratik koşulların yanı sıra bu koşulların göçmen ev işçileri piyasasının işleyiş biçimine son derece aykırı bir şekilde işletilmeye çalışılması ev işçilerinin bu yasadaki istisnai örnekler haricinde yararlanamamasına neden oldu.

2011’den itibaren yapılan bir dizi düzenleme ise devletin bu alanı bu sefer gerçekten düzenlemek arzusunda olduğunu gösterdi. Öncelikle göçmen

ev işçilerinin çalışma izinleri yabancıların oturma izinlerini düzenleyen 5683 no’lu yasaya bağlandı. Ardından da bu yasal çalışma hakkından yararlanmak isteyen işçiler için yasanın gerekleri doğrultusunda 2012’nin yaz aylarında geçerli olan bir af çıkarıldı. Kaçak durumdaki göçmenlerin vize sürelerini aşma sebebi ile ödemeleri gereken cezalarını ülke sınırlarını terk etmeden ödeyip 5683 no’lu yasa kapsamında çalışma iznine başvurma hakkı tanınmasının altyapısı sağlandı. Emniyet Genel Müdürlüğü Yabancılar Dairesi Çalışma İzinleri Şube Müdürü Orhan Vural’ın belirttiğine göre 2012 Şubat ayından itibaren sekiz bin kişi bu yeni düzenlemeden yararlanmış durumda (4.) Bu gelişmeyle göçmen işçi zorunlu sağlık sigortası gibi alanlar üzerinden kayıt altına alıyor. Ancak işveren kaynaklı şiddet gibi ev işi alanında son derece sıklıkla rastlanan konularda işçinin konumunu kuvvetlendiren ya da haklarını güvence altına alan bir düzenlemeye sahip olmaması uygulamanın en önemli sakıncasını oluşturuyor.

### Örgütlenme ve Talepler

2009’da çalışmalarına başlayan ev işçileri hareketi, işveren suistimaline ve şiddetine maruz kalan pek çok işçiye maddi, yasal ve psikolojik destek hizmeti sundu; işçilere iş olanakları yaratmak için enformel bir havuz oluşturdu; ev işçilerinin sorunları hakkında farkındalık yaratmak için basın açıklamaları ve protesto yürüyüşleri düzenledi. İstanbul’daki pek çok mahallede ev toplantıları düzenledi; güvencesiz çalışma ve kadına karşı şiddete karşı eylem platformlarında aktif yer aldı. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası 2011 yılının 15 Haziran’ında tüzel kişilik kazandı. Ev işçileri bir iş kolunda olmadığı ve işçi olarak tanınmadıkları için sendika hakkında kapatılma kararı çıkarıldı. Bu kararı sendika temyiz etti; yargı süreci devam ediyor.

Sendikanın kuruluşundan bir gün sonra imzalanan 189 No’lu Ev İşçileri Sözleşmesini örgütlenme sürecimiz açısından çok önemli görüyoruz<sup>8</sup>. Ev işçileri mücadelesini yürütenlerin önemli katkılarıyla hazırlanmış, Türkiye’deki ev işçilerinin sorunlarına da hitap edebilen, son derece ayrıntılı bir metin bu. Sözleşme ev işini “evin belirli bir üyesi veya tüm aile fertleri için evde veya aile fertleri için icra edilen her tür iş” olarak tanımlıyor ve



ekliyor: “Bu işler arasında, çocuk, hasta ve özürli bakımı, ev temizliği, yemek yapma, ütü yapma, çamaşır yıkama, bahçe bakımı, evin güvenliğini sağlama ve ailenin şoförlüğünü yapma gibi çok çeşitli işler yer alır” (Madde 1). Ev işçisi ise “yarı zamanlı (part-time) ev işleri yapan; bir veya birden fazla işveren için çalışan; ülke vatandaşı olan veya olmayan; evde yaşayan veya yaşamayan ev işçilerini” kapsıyor. Sözleşmede, çocuk ev işçileri, çalıştıkları evde yaşayan ev işçileri ve göçmen ev işçileri hakkında özel düzenlemeler de mevcut.

Sözleşme ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğünü ve toplu iş sözleşmesi imzalama hakkını tanıyor; ev işçilerinin kendi seçtikleri sendikalara katılması için olanak yaratılması gerektiğini savunuyor (Madde 3). Ev işçilerinin ücretlerini nasıl alacağı, haftalık dinlenme saatleri, yatılı çalışanların dinlenme ve çalışma saatleri düzenlenirken, analık hakkı da dahil tüm sosyal güvenlik haklarından yararlanması, özgül koşullarından dolayı bu alanda gerekli düzenlemelerin yapılması bekleniyor (Madde 10, 11, 12, 14). İşyeri sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yanı sıra (Madde 13) ev işçilerinin her türden istismar taciz ve şiddete karşı etkin biçimde korunması görevini üye devletlere veriyor (Madde 9).

Sözleşme ayrıca özel istihdam bürolarının suis-timaline karşı ev işçilerini korumak için büroların işe alma ve yerleştirme koşullarının belirlenmesi, gerektiğinde dolandırıcılık yapmış büroları yasaklayan cezai yaptırımların getirilmesi ve ev işçilerinin ücretlerinden komisyon alınmaması gibi düzenlemeleri de öngörüyor (Madde 15)(5).

ILO'nun tavsiye kararlarında bireysel standart bir sözleşmenin ev işçisi-işveren ilişkisinde kullanılabilmesi söyleniyor. Örgütlenme eğitimi çalışmalarımız sırasında biz de böylesi bir bireysel sözleşmenin taslağını hazırladık. Bunun ardındaki motivasyonumuz örgütlenmeyi daha ilk başından itibaren sadece eleştiri ve muhalefet üstünden değil, değişimi sağlayacak çözüm önerileri üzerinden geliştirmek. Diğer bir deyişle ev işçileri olarak yaptığımız çalışmalarda her alanda (istihdam büroları, sosyal güvenlik, şiddet...vs.) şu sorunun yanıtını arıyoruz: “Hangi somut mekanizmalar şu an yaşadığımız sorunları giderebilir ve talep ettiğimiz hakların hayatta karşılığını bulmasına katkı koyabilir?”

Bizim üzerinde çalıştığımız sözleşme örneği yukarıda özet olarak saydığımız problemlere yanıt olarak tek tek ev işçilerinin kendi sorunlarını çözmesi yerine standart bir iş ilişkisinde kurulmasını hedefliyor. Çocuk bakıcısı, hastabakıcı, ev işleri asistanı, genel temizlik asistanı gibi ev işlerini kategorilere ayırarak her bir işin gereklerini tarif ediyor. Çalışma saatlerini, fazla mesai ücretlerini, izin günlerini düzenliyor. Yatılı durumda barınma koşullarını, iş akdinin feshi koşullarını da ele alıyor. Ev işçilerinin kullanacağı temizlik malzemelerinin ve teçhizatın güvenliğini ve sağlığa uygunluğunu kayıt altına alıyor. İhtilaf durumlarında neler yapılacağını belirtiyor.

Karmaşık ve öznel işveren durumlarına çok bağlı bir işyerinde standart bir sözleşmenin zorlukları akla gelebilir. Bu anlamda belli esneklikler olması gerektiği düşünülebilir. Ancak böylesi bir sözleşme, esneklik payı ne olursa olsun, tam da sözettiğimiz işveren keyfiyetini, girişte açıkladığımız ev işinin zaten kadınların yaptığı doğal bir iş olarak görülme durumunu ortadan kaldırmaya yönelik, zahmetli ama bir o kadar da gerekli bir düşünsel/pratik egzersiz.

Taleplerimizi bu şekilde düşünerek tartışarak, veri toplayarak formüle ediyoruz. Peki ev işçilerine nasıl ulaşıyoruz? Türkiye’de sendikal örgütlenmenin toplumsal algıdaki yeri zaten olumsuz. Ev işçileri alanında buna bir de işyerinin ev mekanı olması, işçilerin dağınık olması, aile içi toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ev işçilerinin hareket kapasitesini kısıtlaması, psikolojik sorunların istikrarlı bir katılımı engellemesi, aşırı yoğun çalışma saatlerinin yarattığı zaman kısıtı gibi pek çok özgül sınır da ekleniyor.

Örgütlenme eğitimleri tam da bu sınırların ötesine geçerek eğitime katılan kişilerin birlikte ev işçilerine ulaşabilmesi, sadece tanıdıkları üzerinden değil, kolektif yöntemlerle çalışarak iletişim kanalları açabilmesini hedefliyor<sup>9</sup>. Bir kaçımız dışında hiç kimsenin geçmiş örgütlenme deneyimi yok. Bunu da bir fırsat olarak görüyoruz, çünkü alışageldik yöntem ve tarzların dışına çıkıp hep birlikte öğrenebiliyoruz. Çalışmamıza katılan kişiler sendikanın kurulma aşamasındaki örgütleyicilerin mahalle, ev toplantılarında, otobüs duraklarında tanıştığı ve tanıştırdığı kişilerden oluşuyor. Birbiri-



ne destek olurken, sorunları paylaşırken gelişen sosyal ilişkilerin oluşturduğu bir grup bu.

Eğitim çalışmalarının içeriğine dair bazı örnekler vermek gerekirse, Haritalama çalışmasında ev işçilerinin yoğun olarak yaşadığı mahalleleri, çalıştıkları semtleri, bunları birbirine bağlayan metro, otobüs, tren istasyonlarını saptamaya çalışıyoruz. Henüz buralarda bir örgütlenme faaliyetine sistematik olarak başlamasak da algıda yaratılan küçük ama önemli değişimler dikkate değer: Bir katılımcı arkadaşımız tren istasyonlarında ev işçisi olduğunu düşündüğü kişilerle konuşmaya başlıyor, broşürümüzü dağıtıyor örneğin. Örgütlenme perspektifiyle çevrenize bakmaya başladığınız zaman artık hiç bir şey eskisi gibi değil.

Endüstri araştırması adı verilen, stratejiyi yönlendirecek sektörel bilgi toplama çalışmasında özel istihdam büroları hakkında bilgi topluyoruz. Her ev işçisi kayıtlı olduğu çok sayıda istihdam bürosunun bilgisini bize getiriyor, arkadaşlarından da bürolarla ilgili bilgi topluyor. Bunları biriktirerek sektöre dair bir resim oluşturmaya çalışıyoruz. Bundan kastımız klasik sendikal örgütlenmelerde aidat veren, sorunu çözülen, etkinliğe giden ama strateji belirlemede, talep formüle etmede aktif rol oynamayan sendika üyesi kimliğini ters yüz edebilmek. Ev işçilerini daha en başından örgütleyici, araştırmacı, sözcü haline getirmek.

Bu çalışmanın yürütmesi daha fazla ev işçisine ulaşmaya çalışırken elimizde daha anlamlı malzemeler birikmesine de yol açıyor. Örgütlenme zorunlu olarak bağlantıya geçtiğimiz kişilerin gündelik yaşamdaki sorunlarını dinlemeyi, paylaşmayı ve yapabildiğimiz ölçüde çözüm aramayı gerektiriyor. Bazen şaşırtıcı bir şekilde, ev işçisi arkadaşlarımız alamadıkları ücretleri için işverenlerini sendikaya şikayet edeceklerini söyledikleri zaman bu işverenlerin hemen ücretleri ödediğine şahit olduk. Özgüven kazanan arkadaşlarımızın çok düşük ücretlerini yükselttiklerine, tacize uğrayan arkadaşlarımızın dava açabilecek gücü kazandıklarına da. Ancak kimseye ve kendimize bugünden yarına bir değişim vaatmiyoruz. Birlikte olmanın keyfi, aşamalı olarak kazanılan bir özgüvenle yavaş yavaş ilerliyoruz.

Yazımızı örgütlenme çalışmalarına çok düzenli olarak gelen bir ev işçisinin yine mütevazı gibi

gözükebilecek, ama bizim için çok önemli bir müdahale olan sözleriyle bitirelim:

“Beni ek çağırdığı gün için vermesi gereken ücreti hatırlattım. Belki buraya (ev işçileri toplantısına) gelmesem bunu söylemeye cesaret edemezdim.”

Ev işçilerinde gerçek değişim yasaların değişmesi kadar biz ev işçilerinin gündelik hayatta yaptıkları bu müdahalelerin belli noktalarda başlayıp bütün semtlere ve illere sıçramasıyla, yayılmasıyla mümkün olacak. Sendikal örgütlenme, kentsel mekandaki iletişim şebekelerini harekete geçirme, bilgi ve deneyim aktarma yoluyla, “mahrem alan” olarak görülen ama her tür toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en sağlam kalesi haline gelmiş ev alanını içeriden fethederek dönüştürebilir mi? Girişte çizdiğimiz toplumsal cinsiyetçi düzenin kodlarını çözmeyi ve değiştirmeyi hedefleyen örgütlenmemizin meydan okuduğu soru bu olsun.

### Evid-Sen'in Talepleri

- *Ev işi iş, ev işçisi işçi olarak tanınsın. Ev işçileri İş Kanunu kapsamına alınsın.*
- *Özgül düzenlemeler için ev işçilerinin katılımıyla Ev İşçileri Yasası çıkarılsın.*
- *ILO Ev İşçileri Sözleşmesi hükümet tarafından imzalandınsın.*
- *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda kapsam dışı bırakılan ev hizmetleri alanı kapsam içine alınsın.*
- *Standart bireysel iş sözleşmesi kabul edilsin.*
- *Göçmen işçiler ev işçilerine tanınan ve tanınacak bütün haklardan eşit olarak faydalandınsın.*
- *Ev işçileri bütün sigorta kollarından yararlandınsın.*
- *İşverenlerin denetimi yapılsın.*
- *Ev işçilerinin sendika kurmalarının önündeki yasal engeller kaldırılsın.*

### Dipnotlar

1. Bu yazı, Ev İşçileri Dayanışma Sendikası'nın Haziran 2012'den beri sürdürdüğü eğitim ve örgütlenme toplantılarına katılan bir grubun ortak çalışmasıdır. Bu grubun içinde ev işçileri ve akademisyen aktivistler birlikte yer almaktadır.





2. Yeniden üretim pratiklerini biyolojik üreme ve emeğin yeniden üretilmesi için gerekli her türlü eylem olarak ifade etmek mümkün. Bu anlamda, aslında seks de yeniden üretimin gerekleri arasında yer alır. He türlü ev işi (bakım, temizlik, vs.) tek bir meslek alanına ait gibi algılanırken, seks işçiliğinin ayrı bir iş alanı olarak inşa edilmesini ahlaki kodlar üzerinden kadın bedeni ve kimliğine yapılan bir başka müdahale olarak yorumlamak mümkün.
3. 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 4 (e) bendinde ev hizmetleri alanında bu Kanun ve hükümlerinin uygulanmayacağını belirtiyor.
4. Bu yazının kapsamında ele alamıyoruz; ancak örneğin Güney Afrika Ev İşçileri Yasası, sendikal mücadele sonucu edinilen fazla mesai, yıllık izin, kıdem tazminatı gibi pek çok hakkı içeren önemli bir örnek. Bkz. <http://www.mywage.co.za/main/decent-work/domesticworkersrights>.
5. Evde işçi çalıştıranların Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili müdürlüğüne giderek tescil yaptırması, daha sonra bu tescilin ait olduğu ayın 23'ü akşamına kadar elektronik ortamda "aylık sigorta prim ve hizmet belgesi"ni SGK'nın ilgili sigorta müdürlüğüne vermeleri, primleri de o ayın sonuna kadar ödemeleri gerekiyor.
6. Bu noktada ev hizmetleri alanınının 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. Maddesine göre gelir vergisinden muaf olduklarını hatırlatmakta yarar var.
7. Çek sisteminin tartışıldığı Sosyal Güvenlik Kurumu toplantısına EVID-SEN Genel Başkanı da katıldı. Bu sistemin olumlu ve olumsuz yönlerinin sendika üyelerinin kendi aralarında değerlendirdiğini de belirtelim.
8. ILO Sözleşmesiyle ilgili bilgilerde Özge Berber-Ağtaş'ın uzmanlığından faydalandık. Kendisine teşekkür ediyoruz. Sözleşmenin tam metni için bkz. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/)

- publication/wcms\_161104.pdf (16.01.2013)
9. Örgütlenme eğitimlerinde Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu'nun Türkçeye çevrilen Örgütlenme Kılavuzu'nu ev işçileri sektörüne uyarlayarak kullanıyoruz. <https://www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm> (16.01.2013)

## Kaynaklar

1. Bkz. Romero, M. (1992) Maid in the USA, New York: Routledge; Hondagneu-Sotelo, P. (2011). Domesticity: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence, Berkeley: University of California Press, Anderson, B. (2000) Doing the Dirty Work, Londra: Zed Books.
2. Bkz. Bakan, A. ve D. Stasiulis (1997) Not One of the Family: Foreign Domestic, Toronto; Huang, S. ve B. S. A. Yeoh (2007) "Emotional Labour and Transnational Domestic Work: The Moving Geographies of 'Maid Abuse' in Singapore" Mobilities, 2 (2): 195-217; Enloe, C. (1989) 'Just Like One of the Family: Domestic Servants in World Politics', Cynthia Enloe, Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics içinde, Berkeley: University of California Press.
3. İnce, E. (2012) "Ev Değil İş Kazası", Radikal, 28.11.2012
4. Gülen, A.; Arseven, C. (2012) " 'Gün'lerin getirdiği: Taciz, kaza, hakaret" <http://www.hurriyet.com.tr/cumartesi/22051367.asp> (26.12.2012)
5. ILO Ev işçileri Sözleşmesi Hakkında Bilgi Notu, ILO Ankara Ofisi, Kasım 2011, <http://chpkadin.chp.org.tr/wp-content/uploads/2012/02/Ev-Isçileri-Sozlesmesi-No.189.pdf> (15.01.2013). ●