T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN YERLİ VE YABANCI KADINLARIN SOSYO-EKONOMİK ANALİZİ: İZMİR İLİ ALAN ARAŞTIRMASI

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Yeşim ÖZDEMİR

Tez Danışmanı
Prof.Dr.Suat UĞUR

Çanakkale, 2018

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **''Ev Hizmetlerinde Çalışan Yerli ve Yabancı Kadınların Sosyo-Ekonomik Analizi: İzmir İli Alan Araştırması''** adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir bir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih
19.07.2018

Yeşim ÖZDEMİR

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Yeşim Özdemir'e ait **EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN YERLİ VE YABANCI KADINLARIN SOSYO-EKONOMİK ANALİZİ: İZMİR İLİ ALAN ARAŞTIRMASI** adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Anabilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Üyeler İmza

Üye Prof. Dr. Suat UĞUR (Danışman)

Üye Doç. Dr. Yusuf YİĞİT

Üye Doç. Dr. Bora YENİHAN

Tez No : 10207664

Tez Savunma Tarihi : 20.06.2018

ONAY

Doç. Dr. Şerif Korkmaz

Enstitü Müdürü

13../08/2018

ÖZET

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN YERLİ VE YABANCI KADINLARIN SOSYO-EKONOMİK ANALİZİ: İZMİR İLİ ALAN ARAŞTIRMASI

Günümüzde değişen ve gelişen ekonomik ve sosyal sebeplerden dolayı ev hizmetleri alanında çalışan kadınların sayısı artış göstermektedir. Ev hizmetleri alanında çalışan kadınların oluşturduğu alan artık daha fazla önem kazanarak ilerlemektedir. Bu alanda çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar, neden bu alanda çalışmayı tercih ettikleri ve sigortalılık durumları araştırılıp ortaya konduğunda bazı problemler çözüme kavuşacaktır. Ev hizmetleri alanı ile ilgili bilgilenme ve işgücünün feminizasyonu neticesinde ev hizmetlerinde çalışan işgücüne ihtiyacın artması günümüz araştırmalarında yer bulması sonucunu doğurmuştur. Bu çalışmada, ev hizmetleri alanında İzmir ilinde çalışan Türk ve yabancı kadınların sosyo-ekonomik durumları incelenecek, ekonomik ve hukuki durumun ne derece doğru bir biçimde uygulandığı ortaya konulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ev hizmetleri, Ev Hizmeti Çalışanları, Göçmen İşçi, Yasal Düzenlemeler

ABSTRACT
SOCIOECONOMIC ANALYSIS OF LOCAL AND FOREIGN WOMEN WORKING IN DOMESTIC FIELD: CITY OF İZMİR FIELD RESEARCH

At the present time women domestic workers are increasing due to changing and developing economic and social causes. Area that contained women domestic workers is coming into significant increasingly. When women domestic workers' problems, why they chosen working at domestic area and their insurance situations are reseached, some causes will be able to solve. The increasing need for work-force in domestic works in the context of informing about domestic work and the feminization of the work-force has created the need for finding a place in today's research. In this research, socio-economic status of Turkish/Foreing women domestic workers that working in City of İzmir wil be examined, how much of economic and legal situations have been implemented correct will be reveal.

Keywords: Domestic work, Domestic Workers, Migrant Worker, Legal Regulation

ÖNSÖZ

Araştırma sürecinde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, değerli öneri ve fikirleri ile bana yol gösteren danışman hocam Sayın Prof. Dr. Suat UĞUR'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yetişmemde katkısı olan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Beni bugünlere ulaştıran, emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme; bu süreçte benimle aynı heyecanı yaşayan anneme, her zaman beni motive eden babama, sonsuz destek sunan kardeşime tüm içtenliğimle teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca araştırma sürecime dahil olan tüm kadınlara ve çalıştığım iş yerime gösterdikleri destek ve anlayış için teşekkür ederim.

Yeşim ÖZDEMİR

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....i
ABSTRACT.....ii
ÖNSÖZ.....iii
İÇİNDEKİLER.....iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....viii
TABLOLAR LİSTESİ.....xi
GRAFİKLER LİSTESİ.....xii
GİRİŞ.....1

BİRİNCİ BÖLÜM
EV HİZMETLERİ KAVRAMI VE EV HİZMETLERİ ALANINA GENEL BİR BAKIŞ

1.1. Ev Hizmetleri Kavramı **4**
1.1.1. Ev Hizmetlerinin Tanımı **4**
1.1.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar **5**
1.1.3. Ev Hizmetlerinin Özellikleri **12**
1.1.4. Ev Hizmetlerinin Tarihçesi **15**
1.1.4.1. Dünyada Ev Hizmetlerinin Tarihçesi ***16***
1.1.4.2. Osmanlı İmparatorluğu'nda Ev Hizmetlerinin Tarihçesi ***17***
1.1.4.3. Türkiye'de Ev Hizmetlerinin Tarihçesi ***20***
1.1.5. İşe Yerleştirmede Aracılık Hizmetleri **22**
1.1.5.1.Türkiye İş Kurumu ***23***
1.1.5.2.Özel İstihdam Büroları ***24***
1.1.6. Ev Hizmeti Çalışanlarına İlişkin Yasal Düzenlemeler **28**
1.1.6.1. Uluslararası Düzenlemeler ***28***
1.1.6.2. Ulusal Düzenlemeler ***29***

1.1.6.2.1. İş Kanunu Kapsamında Düzenlemeler 30

1.1.6.2.2. Borçlar Kanunu Kapsamında Düzenlemeler..... 31

1.1.6.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Düzenlemeler..... 32

1.1.6.2.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Düzenlemeler..... 33

1.1.7. Yabancı Çalışanlar İçin Yapılan Yasal Düzenlemeler 35

İKİNCİ BÖLÜM
YABANCI İŞGÜCÜ VE EV HİZMETİNDE ÇALIŞMA

2.1. Ev Hizmetlerinde Talebi Etkileyen Sebepler 39

2.2. Göç ve Göçmen İşçi Kavramı 42

2.2.1. Göç Kavramı 42

2.2.1.1. İç Göç Kavramı 43

2.2.1.2. Dış Göç Kavramı 43

2.2.1.3. Yasal Göç..... 44

2.2.1.4. Yasa Dışı Göç 48

2.2.2. Göçmen İşçi Kavramı..... 51

2.2.3. Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadın İşçi 52

2.3. Ev Hizmetinde Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlar..... 56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İZMİR'DE EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN TÜRK VE YABANCI KADINLARA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 60

3.2. Araştırmanın Kapsamı 60

3.3. Araştırmanın Yöntemi 61

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi 61

3.5. Bulgular..... 61

3.5.1. Türk Çalışanlara İlişkin Bulgular..... 61
3.5.2. Yabancı Çalışanlara İlişkin Bulgular 93
SONUÇ 121
KAYNAKÇA..... 125
EKLER.....133
EK-1: Sosyal Güvenlik Kurumu Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge.....133
EK-2: Sosyal Güvenlik Kurumu Ev Hizmetlerinde On Günden Az Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge.....136
EK-3: Ev Hizmetlerinde Çalışan Türk Kadınların Sosyo-Ekonomik Analizine Yönelik Mülakat Soruları.....138
Ek-4: Ev Hizmetlerinde Çalışan Yabancı Kadınların Sosyo-Ekonomik Analizine Yönelik Mülakat Soruları.....142
ÖZGEÇMİŞ.....146

KISALTMALAR

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
Bağ-Kur	:	Esnaf, Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	:	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IOM	:	International Organization for Migration (Uluslararası Göç Örgütü)
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
KASAUM	:	Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi
No.	:	Numara
ÖİB	:	Özel İstihdam Bürosu
s.	:	Sayfa
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	:	ve benzeri
vd.	:	ve diğerleri

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Yıllara Göre İkamet İzni İle Ülkemizde Bulunan Yabancılar.....44

Şekil 2.2. 2017 Yılında İkamet İzni İle Türkiye'de Bulunan Yabancılar (İlk 10 Ülke)....45

Şekil 2.3. 2017 Yılında İkamet İzni İle Bulunan Yabancılar (Çeşitlerine Göre)..... 46

Şekil 2.4. 2017 Yılında Çalışma İzni İle Türkiye'de Bulunan Yabancılar (İlk 10 Ülke)..47

Şekil 2.5. Yıllara Göre Yakalanan Düzensiz Göçmen Sayısı.....49

Şekil 2.6. 2017 Yılında Yakalanan Düzensiz Göçmenler (İlk 10 Uyruk).....50

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Akraba olmayan Üyelerin Türlerine ve Bölgelere Göre Dağılımı 1885-1907 İstanbul.....18
Tablo 1.2. İkamet İzni İle Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı.. 19
Tablo 1.3. Türkiye'de ÖİB Tarafından İşe Yerleştirenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı- (2004-2013).....26
Tablo 1.4. Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyeti 35
Tablo 1.5. Çalışma İzni Olmaksızın Çalışan/Çalıştırılan Yabancılar İle Bildirim Yükümlülüğünün İhlali Halinde Uygulanacak İdari Para Cezaları.....37
Tablo 2.1. Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Temmuz 2016, Temmuz 2017.....41
Tablo 2.2. İkamet İzni İle Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı.....54
Tablo 3.1. Türk Çalışanların Yaş Dağılımı.....62
Tablo 3.2. Türk Çalışanların Medeni Durumları.....63
Tablo 3.3. Türk Çalışanların Çocuk Sayısı.....64
Tablo 3.4. Türk Çalışanların Çocuklarının Bakımı.....65
Tablo 3.5. Türk Çalışanların Varsa Eşlerinin İş Durumu.....66
Tablo 3.6. Türk Çalışanların Eşlerinin Mesleği.....66
Tablo 3.7. Türk Çalışanlar İçin Hanede Yaşayan Kişi Sayısı.....67
Tablo 3.8. Türk Çalışanlar İçin Hanede Sigortalı Çalışan Kişi Sayısı.....68
Tablo 3.9. Türk Çalışanların Eğitim Durumu.....69
Tablo 3.10. Türk Çalışanların Mesleği.....70
Tablo 3.11. Türk Çalışanların Doğum Yeri.....71
Tablo 3.12. Türk Çalışanların İzmir'de İkamet Etme Süreleri.....72
Tablo 3.13. Türk Çalışanların Oturdukları Evin Durumu.....72
Tablo 3.14. Türk Çalışanların Ev Hizmetlerinde Çalışma Sebepleri.....73
Tablo 3.15. Türk Çalışanların Ev Hizmetleri Alanındaki Deneyimleri.....74
Tablo 3.16. Türk Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler.....75

Tablo 3.17. Türk Çalışanların Yaptıkları İşin Eğitim Gerekliliği.....76

Tablo 3.18. Türk Çalışanların İş Bulma Yöntemi.....77

Tablo 3.19. Türk Çalışanların Çalışma Süresi.....78

Tablo 3.20. Türk Çalışanların Çalıştıkları Evdeki Kişi Sayısı.....79

Tablo 3.21. Türk Çalışanların İşverenlerinin Mesleği.....80

Tablo 3.22. Türk Çalışanların İşverenlerinin Çocuk Sayısı.....81

Tablo 3.23. Türk Çalışanların İşverenlerinin Çalışma Saatlerindeki Tutumu.....82

Tablo 3.24. Türk Çalışanların Sigortalılık Durumu.....83

Tablo 3.25. Türk Çalışanların Sigorta Konusundaki Tutumu.....84

Tablo 3.26. Türk Çalışanların Aylık Ücret Düzeyi.....85

Tablo 3.27. Türk Çalışanların Ücret Konusundaki Tutumu.....86

Tablo 3.28. Türk Çalışanlar İçin Sosyal Yardım Durumu.....87

Tablo 3.29. Türk Çalışanların Çalışma Şekli.....88

Tablo 3.30. Türk Çalışanların Haftalık Çalışma Gün Sayısı.....89

Tablo 3.31. Türk Çalışanların Haftalık Çalışma Saatleri.....89

Tablo 3.32. Türk Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar.....90

Tablo 3.33. Türk Çalışanların İşyerinde Yaşanan Sorunlara Tepkisi.....91

Tablo 3.34. Türk Çalışanların Ek İş Yapma Durumu.....92

Tablo 3.35. Yabancı Çalışanların Yaşı.....93

Tablo 3.36. Yabancı Çalışanların Medeni Durumu.....94

Tablo 3.37. Yabancı Çalışanların Çocuk Sayısı.....95

Tablo 3.38. Yabancı Çalışanların Eşlerinin Mesleği.....96

Tablo 3.39. Yabancı Çalışanların Eğitim Durumu.....97

Tablo 3.40. Yabancı Çalışanların Mesleği.....98

Tablo 3.41. Yabancı Çalışanların Memleketleri.....99

Tablo 3.42. Yabancı Çalışanların Türkiye'de Kalma Süresi.....100

Tablo3.43. Yabancı Çalışanların Türkçe Öğrenmek İçin Kurs/Eğitim Durumları.....101

Tablo 3.44. Yabancı Çalışanların Bildikleri Dil Sayısı.....102

Tablo 3.45. Yabancı Çalışanların Türkiye'ye Gelme Sebepleri.....103

Tablo 3.46. Yabancı Çalışanların İş Bulma Yöntemleri.....104

Tablo 3.47. Yabancı Çalışanların Komisyon Ödeme Durumları.....105

Tablo 3.48. Yabancı Çalışanların Komisyon Ödeme Şekli.....106

Tablo 3.49. Yabancı Çalışanların Çalışma Şekli.....106

Tablo 3.50. Yabancı Çalışanların Çalışma Şekli ile İlgili Düşünceleri.....107

Tablo 3.51. Yabancı Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler.....108

Tablo 3.52. Yabancı Çalışanların Deneyim Süresi.....109

Tablo 3.53. Yabancı Çalışanların Başka Alanda Çalışma Durumu.....110

Tablo 3.54. Yabancı Çalışanların Haftalık Çalışma Gün Sayısı.....111

Tablo 3.55. Yabancı Çalışanların Haftalık Çalışma Saati.....111

Tablo 3.56. Yabancı Çalışanların Oturma İzin Durumu.....112

Tablo 3.57. Yabancı Çalışanların Çalışma İzin Durumu.....113

Tablo 3.58. Yabancı Çalışanların Türkiye'de Sosyal Güvenlik Durumu.....114

Tablo 3.59. Yabancı Çalışanların Kendi Ülkesindeki Sosyal Güvenlik Durumu.....115

Tablo 3.60. Yabancı Çalışanların Aylık Gelir Miktarı.....116

Tablo 3.61. Yabancı Çalışanların Maaşlarının Para Birimi.....117

Tablo 3.62. Yabancı Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar.....118

Tablo 3.63. Yabancı Çalışanların İzmir'de Çalışma Sebebi.....119

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1. Türk Çalışanların Yaş Dağılımı.....62

Grafik 3.2. Türk Çalışanların Medeni Durumları.....63

Grafik 3.3. Türk Çalışanların Çocuk Sayısı.....64

Grafik 3.4. Türk Çalışanların Çocuklarının Bakımı.....65

Grafik 3.5. Türk Çalışanların Varsa Eşlerinin İş Durumu.....66

Grafik 3.6. Türk Çalışanların Eşlerinin Mesleği.....67

Grafik 3.7. Türk Çalışanlar İçin Hanede Yaşayan Kişi Sayısı.....68

Grafik 3.8. Türk Çalışanlar İçin Hanede Sigortalı Çalışan Kişi Sayısı.....69

Grafik 3.9. Türk Çalışanların Eğitim Durumu.....70

Grafik 3.10. Türk Çalışanların Mesleği.....71

Grafik 3.11. Türk Çalışanların Doğum Yeri.....71

Grafik 3.12. Türk Çalışanların İzmir'de İkamet Etme Süreleri.....72

Grafik 3.13. Türk Çalışanların Oturdukları Evin Durumu.....73

Grafik 3.14. Türk Çalışanların Ev Hizmetlerinde Çalışma Sebepleri.....74

Grafik 3.15. Türk Çalışanların Ev Hizmetleri Alanındaki Deneyimleri.....75

Grafik 3.16. Türk Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler.....76

Grafik3.17. Türk Çalışanların Yaptıkları İşin Eğitim Gerekliliği.....77

Grafik 3.18. Türk Çalışanların İş Bulma Yöntemi.....78

Grafik 3.19. Türk Çalışanların Çalışma Süresi.....79

Grafik3.20. Türk Çalışanların Çalıştıkları Evdeki Kişi Sayısı.....80

Grafik 3.21. Türk Çalışanların İşverenlerinin Mesleği.....81

Grafik 3.22. Türk Çalışanların İşverenlerinin Çocuk Sayısı.....82

Grafik 3.23. Türk Çalışanların İşverenlerinin Çalışma Saatlerindeki Tutumu.....83

Grafik 3.24. Türk Çalışanların Sigortalılık Durumu.....84

Grafik 3.25. Türk Çalışanların Sigorta Konusundaki Tutumu.....85

Grafik 3.26. Türk Çalışanların Aylık Ücret Düzeyi.....86

Grafik 3.27. Türk Çalışanların Ücret Konusundaki Tutumu.....87

Grafik 3.28. Türk Çalışanlar İçin Sosyal Yardım Durumu.....87

Grafik 3.29. Türk Çalışanların Çalışma Şekli.....88

Grafik3.30. Türk Çalışanların Haftalık Çalışma Gün Sayısı.....89

Grafik 3.31. Türk Çalışanların Haftalık Çalışma Saatleri.....90

Grafik 3.32. Türk Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar.....91

Grafik 3.33. Türk Çalışanların İşyerinde Yaşanan Sorunlara Tepkisi.....92

Grafik 3.34. Türk Çalışanların Ek İş Yapma Durumu.....93

Grafik 3.35. Yabancı Çalışanların Yaşı.....94

Grafik 3.36. Yabancı Çalışanların Medeni Durumu.....95

Grafik 3.37. Yabancı Çalışanların Çocuk Sayısı.....96

Grafik 3.38. Yabancı Çalışanların Eşlerinin Mesleği.....97

Grafik 3.39. Yabancı Çalışanların Eğitim Durumu.....98

Grafik 3.40. Yabancı Çalışanların Mesleği.....99

Grafik 3.41. Yabancı Çalışanların Memleketleri.....100

Grafik 3.42. Yabancı Çalışanların Türkiye'de Kalma Süresi.....101

Grafik 3.43. Yabancı Çalışanların Türkçe Öğrenmek İçin Kurs/Eğitim Durumları.....102

Grafik 3.44. Yabancı Çalışanların Bildikleri Dil Sayısı.....103

Grafik 3.45. Yabancı Çalışanların Türkiye'ye Gelme Sebepleri.....104

Grafik 3.46. Yabancı Çalışanların İş Bulma Yöntemleri.....105

Grafik 3.47. Yabancı Çalışanların Komisyon Ödeme Durumları.....105

Grafik 3.48. Yabancı Çalışanların Komisyon Ödeme Şekli.....106

Grafik 3.49. Yabancı Çalışanların Çalışma Şekli.....107

Grafik 3.50. Yabancı Çalışanların Çalışma Şekli ile İlgili Düşünceleri.....108

Grafik 3.51. Yabancı Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler.....109

Grafik 3.52. Yabancı Çalışanların Deneyim Süresi.....110

Grafik 3.53. Yabancı Çalışanların Başka Alanda Çalışma Durumu.....110

Grafik 3.54. Yabancı Çalışanların Haftalık Çalışma Gün Sayısı.....111

Grafik 3.55. Yabancı Çalışanların Haftalık Çalışma Saati.....112

Grafik 3.56. Yabancı Çalışanların Oturma İzin Durumu.....113

Grafik 3.57. Yabancı Çalışanların Çalışma İzin Durumu.....114

Grafik 3.58. Yabancı Çalışanların Türkiye'de Sosyal Güvenlik Durumu.....115

Grafik 3.59. Yabancı Çalışanların Kendi Ülkesindeki Sosyal Güvenlik Durumu.....115

Grafik 3.60. Yabancı Çalışanların Aylık Gelir Miktarı.....116

Grafik 3.61. Yabancı Çalışanların Maaşlarının Para Birimi.....117

Grafik 3.62. Yabancı Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar.....119

Grafik 3.63. Yabancı Çalışanların İzmir'de Çalışma Sebebi.....120

GİRİŞ

Günümüzde değişen ve gelişen birçok nedenden dolayı; kadınların işgücüne katılımında görülen artış, ev içindeki rollerini tamamı ile yerine getirememelerine sebep olmuştur. Bu durum sonucunda ev içindeki işlerin yapılması için ev halkı dışında birini çalıştırmak yaygınlaşmıştır. Ev hizmeti alanı oluşan ve çoğalan talepler doğrultusunda önemli bir alan halini almıştır. Ev işlerinin kadın işi olarak görülmesi ve çocuk, yaşlı, hasta bakımı ve temizlik işlerinin kadınlara uygunluğu sebebi ile ev hizmeti alanında çalışanların neredeyse tamamını kadınlar oluşturmaktadır.

Ev hizmetleri alanında Türk ve yabancı çalışanlar istihdam edilmektedir; özellikle eğitim seviyeleri düşük, nitelikli olmayan, kırsaldan kente göç eden kadınlar çoğunluğu oluşturmaktadır. Çalışanların bir bölümü de meslekleriyle ilgili iş bulamayan ve ev hizmetleri alanındaki ücretlerin başka alanlara göre daha cazip olduğunu düşünen kişilerden oluşmaktadır. Yabancı ev işçilerinin büyük bir bölümünün meslekleri bulunmakta fakat kendi ülkelerinde düşük ücretler ve yaşam standartlarının olumsuz olması sebebi ile Türkiye'de çalışmayı tercih etmektedirler. Çeşitli çalışanlardan oluşan ev hizmeti alanı, Türk çalışanlarda sosyal güvenceden yoksunluk, ağır çalışma şartları, sosyal dışlanma gibi sorunları barındırırken yabancı ev işçilerinde ise temel sorunu oturma ve çalışma izni ile ilgili problemler oluşturmaktadır.

Ev hizmetleri alanında çalışma mekanının ev olması ve denetimden uzak oluşu enformelleşmenin boyutunu artırmaktadır. Sosyal güvenlikten yoksun çalışan birçok ev işçisi ve oturma-çalışma izni olmadan çalışan yabancı kaçak işçiler resmi istatistiklerde yer almamaktadır. Çalışma şartları ve hukuki düzenlemelerden doğan birçok sorun, ev hizmetleri alanında çalışanların yaşadıkları temel problemlerdir. Ev hizmetlerine artan taleplerle birlikte bu alanda çalışan Türk ve yabancı ev işçileri, sektörün enformel yapısından dolayı çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar.

Ev hizmetlerinde çalışan ev işçisi kadınlar işgücü piyasasının görünmez kadın emeğinin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. İşgücüne dahil olan bir kadının evi ile işi arasında kalan boşluğu bir başka kadın ücret karşılığında doldurmakta ve her ikisi de çalışma hayatında yer almaktadır. Kadınların çalışma yaşamına dahil olması, ev hizmetlerinde çalışan ev işçilerini güçlendiren bir durum olmuştur. İki taraf için de bu

avantajlı durumun sürdürülebilir olması için ‘’insan onuruna yakışır iş’’ tanımı ile insana uygun çalışma şartları sağlandığında, ev hizmetleri alanındaki birçok sorun ortadan kalkarak sağlıklı bir çalışma alanı oluşacaktır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmakta olup; ilk iki bölümde ev hizmetleri kavramı teorik olarak açıklanmaya çalışılacaktır. Üçüncü bölümde ise yapılan mülakat sonucunda oluşan alan araştırması sonuçları yer alacaktır.

Birinci bölümde ev hizmetleri kavramı açıklanacak, bu alanda çalışanlar ile ilgili tanımlamalar yapılacak, ev hizmetleri tarihsel olarak incelenecek ve ev hizmetlerinin özellikleri ortaya konulacaktır. Ev hizmetlerinde çalışan göçmen işçiler ile göç kavramı geniş bir çerçeve içerisinde incelenecektir.

İkinci bölümde ev hizmetlerinde talebi etkileyen sebepler üzerinde durulacak, Türk ve yabancı çalışanlar için yapılan hukuki düzenlemeler ele alınacaktır. İşe yerleştirmede aracılık hizmetleri değerlendirilecek, İşkur ve özel istihdam büroları ev hizmetlerinde çalışanlar ile ilişkilendirilerek istatiksel veriler ile desteklenecektir. Yine ikinci bölümde ev hizmetlerinde çalışan ev işçileri ile işverenlerin yaşadığı sorunlar ortaya konacaktır.

Üçüncü bölümde ise İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan Türk ve yabancı çalışanların ev hizmetleri alanındaki deneyimleri ve sosyo-ekonomik yapıları üzerine uygulanan mülakat çalışması sonuçlarından elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETLERİ KAVRAMI VE EV HİZMETLERİ ALANINA GENEL BİR BAKIŞ

Kadının çalışma hayatında aktifleşmesi ve çeşitli sosyo-ekonomik sebepler sonucunda ev hizmetleri alanı giderek önem kazanan bir alan haline gelmiştir. Bu alanda çalışan ev işçilerinin özellikleri dikkate alındığında Türk çalışanlar ve yabancı çalışanlar olarak farklı iki tip çalışan ve çeşitli çalışma şartlarının ortaya çıktığı tespit edilmektedir. Gelişen ev hizmetleri alanı sonucunda, gelişimin nedenleri, tarihsel boyutu, Türk ve yabancı çalışanların durumu, işveren açısından avantaj ve dezavantajları, ev hizmetleri alanının hukuki boyutu ve uygulamadaki sorunların değerlendirilmesi açısından önem teşkil etmektedir.

Ev hizmetleri, niteliği ve sonuçları bakımından birçok iş türünden ayrılan ve genellikle kadınların bu alanda çalışması sebebi ile kadınları ilgilendiren bir konu olmuştur. Tarihsel olarak bakıldığında 1990'lardan itibaren ev hizmetleri giderek önem kazanmıştır. Ev hizmeti kavramsal çerçevede incelendiğinde tam bir tanıma sahip olmaması ve kayıt dışı iş ilişkileri sebebi ile resmi istatistiklerde görünmemektedir. Gerçekleşen gelişmeler ev hizmetinde çalışan kadınları yasal anlamda korunmasız kılmaktadır. Bu bağlamda günümüzde ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyo-ekonomik anlamda durumları incelenmeye değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda çalışmanın birinci bölümünde ev hizmetleri ile göç ve göçmen işçi kavramları açıklanacak, ev hizmetlerinin özellikleri ortaya konulacak; dünyada, Osmanlı Devleti'nde ve günümüzdeki koşulları ile tarihsel boyutta incelenecektir.

1.1. Ev Hizmetleri Kavramı

Ev hizmeti kavramı geniş anlamda, bir evdeki ihtiyaçlar için de, ev halkının kendini yeniden üretmesine katkıda bulunan ve ücret bedeli ile çoğunlukla ev halkı dışından temini sağlanan, her türlü ev içi hizmeti içermekte; temizlik, aşçılık, çocuk, hasta, yaşlı bakımı ve dikiş dikme, misafir ağırlama, alışveriş gibi bazı uzmanlaşmış hizmetlerden oluşmaktadır[1]. Direkt evin kendisine ve yaşam şartlarına yönelik olmak üzere evlerde yaptırılan hizmet işleri ev işi olarak isimlendirilmektedir ve bu işleri yerine getiren kişiler ev hizmetlerinde çalışanlar olarak tanımlanmaktadır[2].

1.1.1.Ev Hizmetlerinin Tanımı

Resmi istatistiklerde tam olarak ulaşılamayan ev hizmetleri çalışanları için birçok tanım olmasına, birçok ulusal yasada özel ve genel koruyucu düzenlemeler ve tanım bulunmasına rağmen ev hizmeti kavramı için tek bir tanım oluşturulması güçtür[3].

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Hane Halkı Gelir Tüketim Anketi tarafından yapılmış olan değerlendirme, ev hizmetlerini evlerde yaptırılan işler olarak ifade ederken, ev hizmetinde çalışanları; bahçıvanlar (özel), bekçiler (özel; ev, tarla, mülk ve benzeri), evde çalışan aşçılar, evde çalışan dadılar, mürebbiyeler, evde çalışan hizmetçiler, eve gelen özel öğretmenler (evde özel ders), gündelikçiler, temizlikçi kadınlar, kahyalar, uşaklar, kapıcılar, seyisler, şoförler(özel) olarak tanımlamaktadır[4].

Ev hizmeti, evin belirli bir üyesi veya tüm aile fertlerinin ihtiyaçlarının giderilmesi adına evde ve aile fertleri için icra edilen her tür iştir[5]. Bu işleri; çocuk, hasta ve özürlü bakımı, ev temizliği, yemek yapma, ütü yapma, çamaşır yıkama, bahçe bakımı, evin güvenliğini sağlama ve ailenin şoförlüğünü yapma gibi işler olarak çeşitlendirmek mümkündür[6].

---

[1] Sibel Kalaycıoğlu ve Helga Rittersberger Tılıç, *Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar, Cömert Ablaların Sadık Hanımları*, Ankara 2000, s.55.

[2] Seda Topgül, ''Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği'', *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 2016, s.340.

[3] Nuray Gökçek Karaca ve Fatma Kocabaş, ''Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi'', *Kamu- İş Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4, 2009, s. 162.

[4] Sinem Yıldırımalp, ''Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları'', *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 2014, s. 47.

[5] ILO, "Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş", 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı ILO Tavsiye Kararı, Uluslararası Çalışma Örgütü, 2011, s.4.

[6] Sibel Kalaycıoğlu, Helga Rittersberger Tılıç, ''Enformel Sektörde Yapılanan Bir İş Biçimi Olan Ev İşçiliğinde Değişen Dinamikler'', *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2012, s.10.

Ev hizmetleri kapsamı ve sınırları bakımından diğer iş biçimleri ile aynı olmayan ve genel olarak kadınla ilgili olarak değerlendirilen bir çalışma biçimi olarak ifade edilmektedir[7]. Ülkemizde bilhassa kırdan kente göçün hızlandığı süreçte fazla sayıda kadın gündelikçi, çocuk ve hasta bakıcı olarak çalışmakla birlikte bu kadınlar işgücü piyasasının görünmeyen kadın emeğinin mühim bir bölümünü oluşturmaktadır[8].

Kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik edici bakım hizmetleri, kadınların işgücü piyasasında aktif rol oynaması açısından önemli olurken; bahsi geçen bakım hizmetlerinin, geleneksel cinsiyetçi iş bölümü çerçevesinde, kadınlar için sıklıkla tercih edilen bir istihdam alanı oluşturduğunu ifade etmek mümkündür[9].

Ev hizmetleri, sahip olduğu genel nitelikleri sebebi ile dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de büyük bir bölümü hatta tamamı kadınlar tarafından yapılan bir meslek grubudur. Bu duruma sebep olarak; özellikle yapılan işler içerisinde temizlik, yemek, bulaşık, çamaşır, ütü, çocuk ve yaşlı bakımı gibi daha çok kadınlara yönelik işler olduğu için erkeklerin ev hizmetleri mesleğine sıcak bakmadıkları söylenebilir[10].

1.1.2.Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Direkt evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik bir biçimde, evlerde yaptırılan hizmet işleri ev işi olarak adlandırılırken; bu görevleri yerine getiren kişiler için de ev hizmetlerinde çalışanlar olarak tanım yapılmaktadır[11].

Ev hizmetleri çalışanlarını şu şekilde nitelemek mümkündür; bahçıvan, bekçi, aşçı, dadı, mürebbiye, evde çalışan hizmetçi, temizlikçi, kahya, uşak, kapıcı, seyis ve şoför[12].

A. Aşçının Mesleki Tanımı ve Görevi

Evlerde yemek hazırlayan, pişiren ve öğünleri sunan kişi olarak tanımlanmaktadır. Aşçının görevleri şunlardır[13]:

---

[7] Fatma Fidan, M.Çağlar Özdemir, '' Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları'', *Çalışma İlişkileri Dergisi,* Cilt: 2, Sayı: 2, 2011, s.79.
[8] Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi ve Sosyal Model Arayışı Çalıştayı Raporu, AK Parti Genel Merkez Kadın Kolları, 18 Ekim 2012, s. 3.
[9] Şenay Gökbayrak, '' Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar'', *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009/2, ss. 58-59.
[10] Ziya Erdem, Levent Şahin, Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları : İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması, s. 322
[11] Seda Topgül, a.g.e., s.340.
[12] Nuray Gökçek Karaca ve Fatma Kocabaş, a.g.e., ss.174-175.
[13]Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5120.03 (Erişim Tarihi: 25.12.2016).

- Yemek listesi hazırlamak,
- Sebze ve etleri hazır konumda bulundurmak,
- Gıda malzemelerini tarife göre veya kendi isteğince pişirmek,
- Mutfak araç ve gereçlerini temizlemek ve bu araçların temiz kalmasına özen göstermek,
- Meyve ve sebzeleri koruyarak kalıcılığını sağlamak,
- Gıda kurallarına göre özel yemekler hazırlamak,
- Yemek servisi yapmak.

B. Bahçıvanın Mesleki Tanımı ve Görevi

Bağ, bahçe, sera ve fidanlıklarda toprağı ekim ve dikime hazırlayarak; ağaç, sebze, fide, çiçek dikme, çim ekme ve bunların bakımını yaparak bitkileri yetiştirir. Bahçe konusunda bilgi ve beceriye sahip nitelikli kişi olarak tanımlanmaktadır. Bahçıvanın işletmenin genel çalışma prensipleri doğrultusunda araç, gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanıp; işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre koruma düzenlemelerine, mesleğin verimlilik ve kalite gerekliliklerine uygun olarak yapması gerekenler şunlardır[14]:

- Bağ, bahçe, sera ve fidanlıklar için kaliteli tohum yetiştirmek ve temin etmek,
- Toprağı ekim ve dikime hazırlayarak havalandırmak, gübrelemek,
- Bitkinin türüne göre gerekli zamanda ekim ve dikimini yapmak,
- Bitki için elverişli sulama, ilaçlama, bakım ve gübreleme işlemlerini yapmak,
- Bitkinin türüne göre gereken durumlarda bitkileri budamak, aşılamak,
- Çimleri bakımını yaparak biçmek, ilaçlamak,
- Bitkinin uygun zamanına göre çiçek dikmek ve bakımını yapmak,
- Serada fide yetiştirerek yetişen fideleri başka alanlara dikmek,
- Seraların havalandırılması, ısı ve ışığın ayarlanması, buhar ile hijyeninin sağlanması ve toprağın sterilize edilmesi işlemlerini yapmak,
- Gerektiği takdirde kullanılan alet, ekipman ve makine bakımını yapmak,
- Bağ, bahçe, sera ve fidanlıkların bakım ve temizlik işlerini sağlamaktır.

[14] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=6113.10 (Erişim Tarihi: 22.12.2016).

C. Bekçinin Mesleki Tanımı ve Görevi

Sınai tesis, depo, ev, konut, işyeri gibi alanlarda yangın, hırsızlık gibi zarar verici durumlarda müdahale eden ve alanı muhafaza eden kişi olarak tanımlanmaktadır. Bekçinin görevleri şunlardır[15]:

- Bina çevrelerini belirli zaman aralıklarında kontrol etmek için dolaşmak ve tedbir almak,
- Kapı, pencere ve bahçe kapısının emniyetli bir şekilde kapatılmış olup olmadığını ve bunların zorlanmamış olduklarını kontrol etmek ve tedbir almak,
- Su borularının patlaması ve çıkabilecek yangınlara karşı oluşabilecek aksaklıkları araştırıp önlem almak,
- Yerlerin süpürülmesi veya kazanların yakılması gibi diğer işleri de yapabilir, muhafaza edilen yerin cinsine göre ayırt edilebilir vb. görev ve işlemleri yerine getirmektir.

D. Çocuk Bakıcısının Tanımı ve Görevi

Çocuğun günlük bakımını, beslenmesini, fiziksel güvenliğini sağlar. Çocuğun seviyesine uygun ve niteliklerine göre etkinlik malzemelerini hazırlama işlemlerini, eğitim uzmanının ve /veya ailenin gözetim ve denetiminde ve belirli bir zaman içinde, yapma bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir. Çocuk bakıcısının görevleri şunlardır[16]:

- Çocuğun yaşadığı ortamda temizliği ve düzeni sağlamak,
- Çocuğun fiziksel temizliğini yapmak,
- Uyumak için hazırlığını yapmak,
- Çocuğun beslenmesinde kullanılan araç ve gerecin temizliğini yapmak,
- Çocuğun öğünlerini hazırlamak ve yemek yemesine yardımcı olmak,
- Evde bakımda çocuğun yiyeceklerinin hazırlığını sağlamak (meyve püresi, muhallebi, yoğurt, sebze çorbası gibi), çocukları okula göndermek ve karşılamak, okula giden çocuğun beslenme çantasını hazırlamak, basit dil çalışması yapmak (masal okumak, şarkı söylemek vb.),
- Oyun ve etkinlikler için fiziksel koşulları müsait hale getirmek ve çocuğu hazırlamak,

---

[15] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5414.13 (Erişim Tarihi: 22.12.2016).
[16] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5311.01 (Erişim Tarihi: 25.12.2016).

- Çocuk için ortamı güvenli bir hale getirmek,
- Acil durumlarda (hastalanma, zehirlenme, burun kanaması vb.) gerekli önlemleri almak ve ilk yardımda bulunmak.

E. Evde Çalışan Hizmetçinin Mesleki Tanımı ve Görevi

Evlerde odaların temizliğini yapan, yemek pişiren, servis yapan, bulaşık yıkayan ve diğer işlerin yapımından sorumlu kişidir. Ev işlerini yapan kişi olarak tanımlanır. Evde çalışan hizmetçinin görevleri şunlardır[17]:

- Mobilyanın tozunu almak ve mobilyayı cilalamak; yerler, halı, kilim vesaireyi süpürmek ve temizlemek; pencere camlarını yıkamak ve silmek,
- Yatakları, çarşafları temizlemek ve değiştirmek,
- Yemek yapmak için gıda malzemelerini temizlemek, pişirmek ve çeşitli yemekler yapmak, servis yapmak,
- Telefon veya kapı ziline cevap vermek,
- Bulaşık, çamaşır, ütü gibi ev içinde çeşitli ve gerekli işleri yapmak,
- Evde beslenen kedi, köpek gibi hayvanları beslemek; yiyecek ve diğer malzemeyi satın almak vb. görevleri yerine getirir.

F. Eve Gelen Özel Öğretmenin Mesleki Tanımı ve Görevi

Öğrencilere özel dersler veren, çalışan anne babaların çocuklarına ücret karşılığında sınav ve ödevlerine yardımcı olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Görevleri şunlardır[18]:

- Gençlere ve yetişkin bireylere edinmiş oldukları bilgileri geliştirecek ve yenileyecek tarzda dersler vermek,
- Çalışan anne-baba ve öğretmenlerin zorluklarını yenmek için yardım etmek üzere evleri ziyaret etmek,
- Üniversite derecesinin altında özel ders vermek.

---

[17] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=9111.01 (Erişim Tarihi: 19.01.2017).
[18] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=2359.02 (Erişim Tarihi: 19.01.2017).

G. Gündelikçinin Mesleki Tanımı ve Görevi

Topluma ait binalarda; ofis, apartman ve evleri temizleyen ve bunların düzenli olarak bakımını sağlayan kişidir. Ev hizmetlerinde çalışan gündelikçilerin yaptığı işler genel olarak ev ve evin genel işlerini kapsamaktadır. Görevleri şunlardır[19]:

- Yerleri süpürmek ve çöpleri dökmek,
- Kilim ve halıları fırçalamak, silkelemek veya elektrikli süpürge ile temizlemek,
- Metal eşyayı ve dekorları cilalamak, mobilyaların tozunu almak.

Dışarıda çalışma şekillerinden biri olan gündelik temizlik işçiliği günümüzde yaygın olarak faaliyet gösteren bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Ev işlerini yapan gündelik temizlik işçisi kadınlar yüzyıllardır süregelen ve kadınların sorumluluğunda olan ev işlerini ücret karşılığında yapmaktadır. Kadın emek gücünün çok etkin bir biçimde kullanılarak istihdam edildiği alan ev hizmetidir. Ucuz ve vasıfsız emek gücünün çokluğu, geniş ailenin dağılması, ev ve ev işi ile özdeş bir hale gelen kadınların gitgide artan emek gücü piyasasına dâhil olması ve çalışma zamanının yarattığı zamansızlık baskısı gibi faktörler bu iş kolunun hızla gelişmesinde önemli bir yere sahip olmaktadır[20].

H. Hasta ve Yaşlı Bakıcısının Tanımı ve Görevi

İhtiyaç sahibi, devamlı bakım ve tedavi gerektiren kronik (kanser, KOAH, alzheimer vb.) hastalar ve yaşlılara bakan sağlık bakımına yönelik hizmet verme bilgi ve becerisine sahip kişi olarak tanımlanmaktadır. Bakıma ihtiyaç duyan hasta ve yaşlılara kendi ortamlarında bireye özel bakım sağlanır. Görevleri şunlardır[21]:

- Hasta ve yaşlının öz bakımını yapmak ve yardım etmek,
- Bakımı yapılan hastanın hastalığı hakkında bilgi sahibi olmak,
- Hasta ve yaşlıyı düşmelere karşı korumak ve gerekli önlemleri almak,
- Hasta ve yaşlının tansiyon ve nabzını ölçmek ve enfeksiyonlardan korumak,
- Vücut için gerekli egzersizleri yaptırmak,

---

[19] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=9111.02 (Erişim Tarihi: 19.01.2017).
[20] Döndü Akçay Odabaşı, Gündelikçi Kadınların Folkloru, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2009, ss.19-20.
[21] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5321.03 (Erişim Tarihi: 20.01.2017).

- Kullanılan ilaçların takibini sağlamak,
- Doktorlar tarafından önerilen tedavi yöntemini uygulamak, yardımcı olmak,
- Hastaya pozisyon vermek ve hastayı kaldırmak,
- Bakıma ihtiyacı olan kişiye giyinmesi ve soyunması sırasında yardımcı olmak,
- Yatakları yapmak ve temiz tutmak,
- Bakım sırasında karşılaşılabilecek acil durumlara karşı sağlık personeli gelene kadar önlem almak,
- Sürekli bakım gerektiren hastalara psikolojik destek sağlamak,
- Bakıma ihtiyacı olan kişiye hastane veya resmi dairelerdeki işlemlerinde yardımcı olmak,
- Sürekli yatan hastalarda oluşabilecek etkilerin engellenmesine yönelik önlemler almak,
- Alzheimer hastalığı, beyin damar hastalıkları, parkinson hastalığı, osteoporoz (kemik erimesi), osteoartrit (kireçlenme) vb. yaşlı hastalıklarının sebeplerini, önleme yollarını ve yaşlı bireyde oluşturduğu yakınmaları bilmek; aile fertlerini bilgilendirmek.

  Alzheimer, demans gibi mental sorunu olan hastalara bakım hizmeti sağlayanların ve yaşlı bakım çalışanlarının yükümlülüklerini yerine getirirken yaşadıkları bilgi ve beceri eksikliği, korku, stres, anksiyete, davranış sorunları, baş etmede yetersizlik, iletişim kurma ve tedavi gibi konularda topluma yönelik eğitim, danışmanlık ve sosyal destek hizmetlerinin sağlanması oldukça faydalıdır[22].

I. Uşağın Mesleki Tanımı ve Görevi

İşverenin bireysel ihtiyaçlarının karşılanmasına, kıyafetlerinin ve kişisel eşyalarının düzenli bir şekilde bulundurulmasına yardımcı olan kişi olarak tanımlanır. Görevleri şunlardır[23]:

- Kıyafetlerin bakımını yapmak, temizlemek, yıkamak veya bu hizmetleri başkalarına yaptırmak üzere işverenin kostümlerini bakımlı tutmak,
- Giyim eşyasını paketlemek,
- Giyinirken, banyo yaparken ve tuvalet masası başında işverene yardım etmek; işverenin yatak odasını, giyinme odasını ve banyosunu düzenli tutmak,

---

[22] Fatma Arpacı ve Bahtiyar Bakır, ‘’Yaşlı İstismarı ve İhlali’’, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*,2017, s.699.

[23] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5152.03 (Erişim Tarihi: 20.01.2017).

- Yemek pişirmek ve servis yapmak,
- Beden ve yüz masajı yapmak,
- İşverenle birlikte seyahat etmek ve işverene hizmet etmek.

İ. Kapıcının Mesleki Tanımı ve Görevi

Apartman, iş hanı, binalar vb. yaşam alanlarında temizlik, alışveriş vb. hizmetlerin yerine getirilmesinde bilgi ve beceriye sahip kişi olarak tanımlanmaktadır. Görevleri şunlardır[24]:

- Bina girişindeki kapı kilidi, zili vb. araçların kontrolünü yapmak,
- Asansörü kontrol etmek ve temizliğini yapmak,
- Dairelerin çöplerini toplamak,
- Dairelerden sipariş almak ve bu siparişleri temin ederek teslim etmek,
- Binanın genel temizliğini yapmak ve eğer binaya ait bahçeli alan varsa bahçe temizliği yapmak ve düzenini sağlamak,
- Önemli arızaları yöneticiye veya yetkiliye bildirmek.

J. Şoförün Mesleki Tanımı ve Görevi

Kamu ve özel kurumlarda, makam aracını kullanarak hizmet verdiği kişi / kişilerin şehir içi ve şehir dışı ulaşımının vaktinde ve emniyetli bir şekilde yapılmasını sağlayan kişidir. Görevleri şunlardır[25]:

- Aracın genel kontrolünü yapmak ve güvenli bir durumda olmasını sağlamak,
- Hizmet verilen kişi / kişileri karşılamak,
- Aracın kapısını açmak, araca inerken ve binerken yardımcı olmak, bagajları almak,
- Gidilecek konum hakkında bilgi sahibi olmak,
- Gerektiği takdirde kişi / kişileri gidilecek yere araç ile götürmek,
- Trafik kurallarına uymak,
- Aracın rutin kontrollerini zamanında yaptırmak, bakımını yapmak,
- Aracın temiz ve düzenli olmasını sağlamak,

---

[24] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5153.07 (Erişim Tarihi:20.01.2017).
[25] Türkiye İş Kurumu, http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=8322.06 (Erişim Tarihi: 20.01.2017).

- Araçta bulunması gereken evrakları bulundurmak, kayıtları tutup belgeleri hazırlamak.

1.1.3.Ev Hizmetlerinin Özellikleri

Düzensiz – geçici iş hizmet sektöründe bulunan ev hizmeti, adı geçen işverenin ve işçinin çoğunlukla iki tarafını da kadınlar oluşturmakla birlikte, mesleki bilgi ve eğitime gerek olmadan birçok kişinin görece kolayca çalışabileceği, çalışan kişinin gelir elde etmesini sağlayan ve kendisi ile ailesinin yeniden üretimine destek sağlayan bir iş koludur[26].

Ev hizmetinde çalışanlar, genellikle belirgin iş kuralları olmadan, hiçbir yerde kaydı bulunmadan ve iş mevzuatının kapsamı dışında bırakılarak çalışmaktadırlar. Kesin olarak dünya çapında çocuk çalışanlar hariç en az 67 milyon ev hizmeti çalışanı bulunmaktadır ve bu sayı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde durmadan artmaktadır. Her ne kadar azımsanmayacak sayıda erkek bu sektörde çalışıyor olsa da, genellikle bahçıvan, şoför ya da kahya olarak, yüksek oranda feminize bir sektör olmayı sürdürmektedir: Ev hizmeti çalışanlarının yüzde 80'i kadınlardan oluşmaktadır[27].

Ev hizmetinde çalışan gündelikçilerin, göçmen bakıcı ve hizmetçilerin birçoğunun sosyal güvenceden yoksun olarak çalıştıkları görülmektedir. İşverenin istediği an çalışan işçinin işine son vermesi muhtemeldir. Aynı zamanda işveren, çalışma koşullarını da değiştirebilir. Fakat çalışan işçiler de gerekli gördükleri zaman, haber dahi vermeden işlerinden ayrılabilirler ve başka bir işte çalışabilirler. Bu durum ev hizmetlerinde tam olarak hiçbir zaman düzenlenmeyen belirsizlikler oluşmasına ve esnek çalışma koşullarının oluşmasına, ev hizmetlerinin değerini kaybetmesine ve kadın işi olarak devam etmesine sebep olur[28].

Ev hizmetlerinin özellikleri[29]:

- Çalışma alanı olarak şahsa mahsus olan evdir.

---

[26] Sibel Kalaycıoğlu, Helga Rittersberger Tılıç, a.g.e., ss.101-102.
[27] International Labour Organization, http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi 20.08.2017)
[28] Ferhunde Özbay, ''Türkiye'de Ev Emeğinin Dönüşümü Ondokuzuncu Yüzyıldaki Osmanlı Ev Kölelerinden Günümüzdeki Kaçak Göçmen İşçilere'', Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, (Ed. Ahmet Makal,Gülay Toksöz), İmge Yayınları, Ankara 2015, ss.101-102.
[29] Jose Maria Ramirez- Machado, ''Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective'', *Conditions of Work and Employment Series,* No. 7, Geneva 2003, ss.10-13.

- Yapılan işin ev ile ilgili olması gerekmektedir. İşverenin evinin bakımı ve yararı için gerekli olan ve istenilen, işverenin hanesindeki kişilerin kişisel rahatlık ve kolaylığını da içeren işler olmalıdır.
- İş, işverenin denetimi ve otoritesi altında gerçekleştirilmektedir.
- Yapılan iş düzenli ve sürekli olmalıdır.
- İşveren, işçi tarafından hiçbir şekilde maddi kazanç elde etmemelidir.
- Hizmet bir ücret karşılığında yapılmaktadır.
- Çalışanın ikamet ettiği yer işin tanımı üzerinde etki yaratmaz.

Ev hizmetleri, büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirilen bir iş biçimi olmakla birlikte ücret karşılığında değeri düşük bir çalışma şekli olarak görülmektedir. Türkiye'de genel anlamda iç göç sebebi ile kırdan kente göç eden, düşük eğitim ve düşük vasıflı olmalarından ötürü başka iş alanlarında çalışamayan kadınlar ev hizmetinde çalışmaktadırlar. Fakat ev hizmetleri, son yıllarda bilhassa bakım hizmetleri, yabancı göçmen kadınların yatılı olarak çalıştığı bir alan haline gelmiştir[30] .

Ev işlerinin bir başka özelliği, işverenlerin de genellikle kadın olmasıdır. Geleneksel anlamda toplumsal cinsiyetçi özelliğin etkinliği, modern toplumlarda da sürdürülmektedir. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücü piyasasında aktif rol oynaması 2000'li yıllardan itibaren hızla artmıştır. Ev işlerinin eşler tarafından ortaklaşa yapılması yerine, ev işlerinde yeni bir durum, işi başka bir kadına devretme ortaya çıkmıştır[31].

İşveren ve işçi olarak iki kadın arasındaki ilişkiye işaret eden ücretli ev hizmetleri, bir egemenlik ilişkisi olarak görülebilir. İki tarafın da cinsiyetleri sebebi ile ortaklıkların ve sürekliliğin de dikkate alınması gerekir. Egemen sınıflara aidiyeti içeren kadın olmak, bazı konularda engeller içerir ve kadınlar arasındaki birbirlerine karşı güçlenme durumu ve iktidar ilişkisi, bu engellerin önemli birer konu olarak kullanılmasına dayanmaktadır[32].

Üretim amacı ile hizmet verilen bir işyerine değil, hizmet üretilen bir işyerinde emeğin sunumu ile oluşan ev işi, bir ''ev'' de gerçekleşmektedir. Bu sebepledir ki sendikalar, işçiler, politikacılar tarafından kapitalist iş ilişkisi olarak görülmemektedir. Bu

---

[30] Seyhan Erdoğdu, Gülay Toksöz, ''Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri'', Uluslararası Çalışma Ofisi, Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi, No: 42, Ankara 2013, s.3.

[31] Irmak Bircan, Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Sağlık Sorunları ve Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Deneyimleri, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013, s.9.

[32] Aksu Bora, *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*, İletişim Yayınları, İstanbul 2016, s.188.

nedenle işçi-işveren arasındaki bağlantı, evdeki toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü içinde ‘’kadına ait olan bir görevin başka bir kadın tarafından ücret karşılığı yerine getirilmesi’’ biçiminde görülüp, kapitalist iş ilişkileri olarak görülmeyen bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmektedir. Aradaki bu ilişkiyi güçlendiren ve sürdüren işveren ve işçi arasındaki ‘’karşılıklı güven’’ ilişkisidir. İşçi, işverenle yasal bir sözleşme olarak gördüğü ‘’hayali aile üyesi bağı’’ kurmaktadır; işveren ise işçinin ‘’dürüstlüğüne’’ güven duymaktadır. İşveren ve işçilerin aile yaşamındaki yaşam şekilleri, iş garantisi, sosyal ağların kuruluşu, sosyal güvence ve sağlık güvencesi gibi koşullardaki benzer olmayan durumlara rağmen ev hizmetinde çalışan işçilerin işverenine ‘’güven’’ duymaktan başka seçenekleri bulunmamaktadır. Diğer yandan işçi ve işveren arasında çalışma şartları, çalışma saatleri, ücretler ve sorumluluklar sözlü ilişkilere dayalıdır. Ücretler çoğunlukla düşük olsa bile, işveren tarafından işçiye sağlanan giyecek yiyecek yardımı, işçinin eşine çocuklarına iş bulunmasına yardımcı olunması gibi sebeplerden ötürü ev hizmetlerinde çalışan işçiler sağlık ve birçok güvenceden yoksun, düşük ücretli olan ev hizmetleri işlerinde çalışmaya razı olmaktadırlar[33].

Ev işleri sağlık ve güvenlik riski anlamında şu özelliklere sahiptir[34]:

- Genellikle kayıt dışı çalıştırılan ev işçileri iş kazasına uğradığında sonuç çözümsüz kalmaktadır.
- Menüsküs, bel ve boyun fıtığı, astım, alerji, kas yırtılmaları, strese bağlı hastalıklar gibi meslek hastalıkları iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması sebebi ile engellenememektedir.
- Gündelikçi olarak çalışanlar için, işveren onları işe çağırdığı sürece iş vardır. Bu durum, ev işçilerinin gelirlerinde belirsizlik yaratmaktadır.
- Aylıklı olarak çalışan çocuk bakıcıları açısından iş, baktıkları çocuğun kreş ya da okul yaşına kadar birkaç yıl devam edebilmektedir ve sürdürülemez olması kaçınılmaz bir sonuçtur.
- Hasta ve yaşlı bakıcılar açısından iş, bakılan kişi hayatta kaldığı sürece mümkün olmaktadır.
- Ev hizmetleri için herhangi bir mesleki standart bulunmamaktadır.

[33] Sibel Kalaycıoğlu, Helga Rittersberger Tılıç, a.g.e.,s.13.
[34] Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası,http://www.batissendika.org/makaleler/ev-iscilerinin-sorunlari-ve-talepleri-neler-keig-platformu/ (Erişim Tarihi: 20.10.2017)

1.1.4.Ev Hizmetlerinin Tarihçesi

1975 yılında Ann Oakley'in yazdığı bir makale sayesinde kadın çalışmalarında mühim bir yer tutan ev işi, daha çok kadınlar tarafından yapılan ve parasal karşılığı olmayan bir emeği ifade etmektedir. Ev işi, çoğunlukla cinsiyetçi farklılaşmalar ve ataerkil ilişkilerin bir uzantısı olarak incelenmektedir. Toplumların yerleşik hayata geçmeleri ile başlayan ev işi, yeniden üretim anlamında her zaman önemli bir konu olmuştur[35].

Ev hizmetleri özellikle 20. yüzyılda meydana gelen teknik, ekonomik ve siyasal gelişmeler neticesinde başta zengin batılı ülkeler olmak üzere dünyanın her yerinde yaygın bir biçimde ortaya çıkmıştır[36].

20. yüzyılın sonlarına doğru kadınların ücretli işgücünde aktif rollerinin artmasına ve teknolojinin gelişmesine bağlı olarak kadının ev işlerine ayırdığı zamanın azaldığı görüşü ortaya atılmıştır. Bu görüşe göre ev işlerinin otomasyonu, evde sunulan hizmetlerin bazılarının metalaşması ve kadınların ücretli işlerde çalışmasıyla beraber cinsiyetçi iş bölümünün kadınların lehine dönüştüğünü söylemek mümkündür[37].

İşgücüne katılan kadınların sayılarının artması sonucunda kadınların ev işlerine ayıracak vakitlerinin kalmaması, sanayi ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte; ev işlerinde doğan açığı kapatacak, eğitim ve ekonomik anlamda daha alt seviyede olan kadınlara yönelik yeni bir iş alanı açılmıştır[38].

Evde ailenin sahip olduğu alan içinde sürdürülen ev hizmetleri, gelişim sürecine bakıldığında 20. yüzyılda yapılan yasal düzenlemelere kadar hanenin diğer üyeleri üzerinde hakim olan erkek otoritesi egemenliğini kabul eder ve yine 20. yüzyılda yapılan yasal düzenlemelere kadar yalnızca aile hukuku ile düzenleme yapıldığı görülmektedir. Ev hizmetlerinin evde yürütülmesi, bu işi yapanların çalışan olarak düşünülmemesine sebep olmaktadır. Bu sebep ile ev hizmetlerinde çalışanlar çok uzun bir süre iş hukuku kapsamı dışında bırakılmıştır. Fakat 20. yüzyılda yapılan düzenlemeler ile ev hizmetleri çalışanları özel yasalar ve iş yasaları ile kademeli olarak iş hukuku kapsamına alınmışlardır[39].

---

[35] Sibel Kalaycıoğlu, Helga Rittersberger Tılıç, a.g.e.,s.35.
[36] Nihat Akbıyık, ''Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya'da Bir Alan Araştırması'', *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* Sayı: 21, 2013, s.234.
[37] Sinem Yıldırımalp, Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Temmuz 2011, s.108.
[38] Döndü Akçay Odabaşı, a.g.e., s.16.
[39] Nuray Gökçek Karaca, Fatma Kocabaş, a.g.e., s.166.

1.1.4.1. Dünya'da Ev Hizmetlerinin Tarihçesi

Çalışma kavramı ile ilgili değerlendirmeler ve tartışmaların başlaması antik çağın ilk zamanlarına kadar uzanmaktadır. Birtakım uygulamaların farklı olması ile birlikte mevzubahis toplumların bütününde bedensel çalışma aşağılanarak hor görülmüştür. Roma ve Eski Yunan'da bedensel işçilerin toplumsal saygınlıkları ve olumsuz çalışma şartları olduğu bilinmektedir. Milattan önce 2500 yılına uzanan Hindistan'da da kast sisteminde beden işçisi olarak çalışan işçi ve zanaatkarlar toplumsal piramidin en altında yer almaktadırlar[40].

Bu dönemdeki üst sınıflar ev hizmetlerinde hizmetkarlar çalıştırmaktaydılar. Üst sınıf kadınlar için ev işi yalnızca başkalarından sağlanabilecek bir hizmet olarak görülmekteydi. Ev hizmeti, 19.yüzyılda Britanya ve ABD gibi kapitalist ülkelerde kadınlar için önemli bir hizmet alanı oluşturmuştur[41].

17. yüzyıla kadar Batı'da ev kadını kategorisi ve ev işine bakış algısı bugünden farklı bir anlayıştaydı. Evin genellikle ekonomik faaliyetleri de içine alması, tüccar, zanaatkar ya da bağımsız toprak sahiplerinin eşlerinin de kocalarıyla birlikte ev içinde pazara yönelik yapılan üretimde yer almalarına zemin oluşturmuştur. Temizlik, yemek pişirme, çamaşır yıkama gibi ev işleri ev kadınının yapması gereken işlerin küçük bir kısmını oluşturuyordu. Üst sınıf kadınlar sadece, ev hizmetlerinde çeşitli hizmetkarlar kullandıkları için, çalıştırdıkları hizmetkarlardan ve malikhane işlerinin düzenlenmesi ve kontrolünden sorumluydular. Üst sınıf kadınlar söz konusu olduğunda başkalarının yaptığı bir hizmet şekli görülüyordu. Hizmetkarlar ve işveren arasındaki bağ daha çok köle-efendi şeklindeydi[42].

1980'li yıllardan itibaren bütün dünyada ücretli ev içi hizmetleri gittikçe değer kazanmaya başlamıştır. Ücretli ev içi hizmetlerine olan talep türlü nedenlerden dolayı hızla artış göstermeye başlamıştır. Bu nedenler[43]:

- Özellikle Kuzey Avrupa'da refah, devletinin küçültülmesine dönük uygulamalarla olduğu için daha önce devlet tarafından sağlanan birçok hizmette önemli gerilemelerin

[40] Nihat Akbıyık, a.g.e., s.210.
[41] Sinem Yıldırımalp, 2011,a.g.e., s.109.
[42] Sibel Kalaycıoğlu, Helga Rittersberger Tılıç, a.g.e., s.37-38.
[43] Selmin Kaşka, ''Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye'deki Göçmen Kadınlar'', (ed. F. Aylan Arı), *Türkiye'de Yabancı İşçiler Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri*, 2007, s.227-228.

olması ve devletin özellikle bakım hizmetlerinden çekilmesiyle bu gereksinimlerin piyasa koşulları içinde karşılanmaya başlanması,

- Yaşlanan nüfusa evde bakım ihtiyaçlarında artışın ortaya çıkmasına bağlı olarak demografik yapıdaki değişiklikler,
- Kadınların sosyal ve ekonomik rolleri değiştiği için çalışma hayatında uzmanlaşmaya başlayan kadınların işte daha uzun saatler geçirmesinden dolayı ev hizmetlerine daha az zaman ayırmaları,
- Güney Avrupa'daki geniş aile yapısının çözülmeye başlamış olması,
- Orta Doğu ülkelerinde kadınlarının küçük bir bölümünün ev dışında çalışmasına rağmen evde hizmetçi çalıştırılmasının bir statü simgesi olarak görülmeye başlanması,

biçiminde özetlenebilir.

Sanayi toplumunda ise önceki dönemlerde beden işçisi olarak adlandırılan köleler ve zanaatkarlar, bu dönemde karşımıza işçi sınıfı olarak çıkmaktadır. Fakat uygulanan liberal politikaların etkisi ile işçi sınıfının çalışma koşulları uzun bir süreçte de önceki dönemlerden farklı olmamıştır. Zamanla sosyal devlet düşüncesinin oluşmasıyla özellikle sanayi sektöründe çalışan işçiler açısından sosyal ve ekonomik anlamda ciddi iyileşmeler gerçekleşmiştir. Fakat bu iyileşmelere rağmen, genellikle kadınların istihdam edildiği ev hizmetleri ilk sırada olmak üzere, bazı sosyal ve ekonomik sebeplerden dolayı sosyal devletin korumacı özelliğinden faydalanılamamıştır[44].

1.1.4.2. Osmanlı İmparatorluğu'nda Ev Hizmetlerinin Tarihçesi

15. yüzyılda gayrimüslimlerin köle olarak kullanılmalarının yasaklanması ev hizmetlerinde ücretli çalışanların artmasına sebep olmuştur. 19. yüzyıla gelindiğinde Müslüman ailelerin evinde cinsiyetleri, sosyal durumları farklı olan yardımcılar çalışmaya başlamıştır[45]. 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı ile Osmanlı İmparatorluğu'nda kölelik yasaklanmıştır. Bunun üzerine farklı adlar altında ev hizmetlerinde çalıştırılan köleler zamanla yerini ücretli kadın işçilere yani hizmetçilere bırakmıştır[46].

Genellikle Ege Adaları'ndan, Kafkasya'dan ve Afrika'dan getirilen kadın köleler, 1860'lı yıllarda köleliğin yasak hale getirilmesi ile ülke içi ya da ülke dışından farklı

---

[44] Nihat Akbıyık,a.g.e., s.211.
[45] Döndü Akçay Odabaşı, a.g.e., s.17.
[46] Yavuz Selim Karakışla, *Osmanlı Hanımları ve Hizmetçi Kadınlar(1869-1927)*, Akıl fikir yayınları, İstanbul 2014, s.12.

milletlerden gelen özgür çalışan ev işçileri çalışmaya başlamıştır. Seçkin aileler Tanzimat dönemi ile birlikte çocukları için Fransız dadı ve mürebbiyeler çalıştırmaya başlamıştır. Köle ya da ev işçileri ile ilgili bilgileri dönemin edebiyat eserlerinde de incelemek mümkündür. Örnek vermek gerekirse bir yazar bir hatıra kitabında Sakız Adası'ndan evlerine gelen ev işçilerinden söz etmekte ve onların güç ve kabiliyet açısından Anadolu kadınları ile karşılaştırıldıklarında daha üstün olduklarından bahsetmektedir[47].

1885 ve 1907 yıllarında gerçekleştirilen sayımlar karşılaştırıldığında, İstanbul'daki Müslüman ailelerin evlerinde çalışan kölelerin azaldığı gözlenmektedir. 1885 yılında Üsküdar'da bulunan köleler ve ev hizmetlilerinin oranı %65 iken, 1907 yılına gelindiğinde oranları %29'a gerilemiştir. Bunun yanı sıra hizmetçilerin oranı aynı süreçte bir kat artış göstermiş ve %6'dan %13'e yükselmiştir. %8'den %41'e ulaşan evlatlık oranı ise daha hızlı artmıştır. Üsküdar diğer yerlere göre en fazla köle kullanımından en fazla evlatlık kullanımına geçen bölge olarak dikkat çekmektedir[48].

Tablo 1.1: Akraba olmayan Üyelerin Türlerine ve Bölgelere Göre Dağılımı 1885-1907 İstanbul

1885

	Köle	Hizmetçi	Evlatlık	Diğer	Toplam Yüzde	Toplam Sayı
Beşiktaş	52	19	6	23	100	136
Eminönü	61	12	6	21	100	163
Fatih**						
Şişli*	0	0	0	100	100	8
Üsküdar	65	6	8	21	100	80
TOPLAM	58	13	6	23	100	387

Kaynak: *Ferhunde Özbay, ''Türkiye'de Ev Emeğinin Dönüşümü Ondokuzuncu Yüzyıldaki Osmanlı Ev Kölelerinden Günümüzdeki Kaçak Göçmen İşçilere'', Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, (Ed. Ahmet Makal,Gülay Toksöz), İmge Yayınları, Ankara 2015 s.106.*

[47] Nihat Akbıyık, a.g.e., s.212.
[48] Ferhunde Özbay, a.g.e.,s.105.

Tablo 1.2:İkamet İzni İle Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı 1907

	Köle	Hizmetçi	Evlatlık	Diğer	Toplam Yüzde	Toplam Sayı
Beşiktaş	16	21	16	48	100	63
Eminönü	26	46	9	18	100	65
Fatih	16	27	13	43	100	153
Şişli*	20	40	5	35	100	20
Üsküdar	29	13	41	18	100	79
TOPLAM	21	27	18	34	100	380

* Şişli sayıları küçük olduğu için yüzdeler anlamlı değildir.

** 1885 Fatih ilçesi kayıtları yandığı için bilgi bulunmamaktadır.

Kaynak: *Ferhunde Özbay, ''Türkiye'de Ev Emeğinin Dönüşümü Ondokuzuncu Yüzyıldaki Osmanlı Ev Kölelerinden Günümüzdeki Kaçak Göçmen İşçilere'', Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, (Ed. Ahmet Makal,Gülay Toksöz), İmge Yayınları, Ankara 2015 s.106.*

19.yüzyılda Avrupa'da yaygın bir biçimde görülen hizmetçilik, ücretli kadın işi olarak görülmekteydi. Osmanlı İmparatorluğu'nun şehirli yaşam şartlarına uygun olması sebebi ile 1870'lerden itibaren seçkin Osmanlı evlerinde nadiren de olsa hizmetçiler görülmeye başlandı. Avrupai bir hayat biçimi sürmek isteyen kalburüstü Osmanlı ailelerin evinde artık köleler değil ücretli ev işçileri çalışıyordu. Modern ve Batılı bir hayat sürmeye başlayan Osmanlı ailelerin hizmetçi kullanmaları ev içindeki gereksinimlerini de gideriyordu. Zamanla orta sınıf Osmanlı ailelerine de cazip gelmeye başlayan ev işlerinde hizmetçi kullanma fikri yaygınlaşmaya başladı. 1908-1918 dönemini kapsayan İkinci Meşrutiyet zamanında, İstanbul'da pek çok seçkin ailenin evinde hizmetçi çalışmaktaydı[49].

İkinci Meşrutiyet ilan edildikten sonra ilerleyen zamanlarda ortaya çıkan güçlü dönüşüm sürecinde, Hizmetçi İdarehaneleri isminde ev hizmetleri alanında çeşitli işlerde çalışacak arabacı, hizmetçi, dadı, mürebbiye, muallim ve muallime temin etme ajanslarının kurulması ortaya çıkmıştı. Hizmetçi İdarehaneleri, işçi ve işvereni buluşturacak şekilde aracı olarak, iş ve işçi bulma kurumu gibi çalışıyordu. Hem işverenden hem de işe

[49] Yavuz Selim Karakışla, *a.g.e.,* s.15.

yerleştirdiği işçiden komisyon alarak çalışan Hizmetçi İdarehaneleri, bu işin popülerliğini arttırmış ve gayet karlı bir iş alanı olduğunu herkese göstermişti. Bu sebep ile pek çok idarehane az bir zaman içinde ticaret hayatında varlık gösterebilmişti[50].

Kadın istihdamında artış olmasını etkileyen faktörlerden biri de savaşta eşlerini kaybeden kadınlara ilişkindir. 1920 yılında Amerikalı bilim adamlarının İstanbul'da savaşta eşlerini kaybetmiş 400 dul kadın üzerinde yaptıkları araştırma sonucu; kadınların %50'sinin aşçılık, çamaşırcılık, gündelikçilik ve benzeri ev işlerinde çalıştığını göstermektedir[51].

1.1.4.3. Türkiye'de Ev Hizmetlerinin Tarihçesi

Ev emeği ve ev hizmetleri alanında gelişen mühim yapısal değişmeler ve önemli yasal düzenlemeler 19. yüzyılın ikinci yarısından sonraya tekabül etmektedir. Türkiye, imparatorluk rejimi yerine cumhuriyet rejimi ile yönetilen bir devlet şeklini almıştır. Bu durumun yanı sıra toplum yapısında meydana gelen değişimlerden biri, toplumun kapitalizm öncesi üretim ilişkilerinin hakimiyetinden çıkıp kapitalist ilişkilerin yayıldığı bir döneme girmesidir. Bu dönemde birçok alanda meydana gelen değişimlerden biri olan teknolojik ilerlemeler ve üretim biçiminde gözlenen değişikliklerin yanı sıra aile ilişkilerinde de birtakım yasal değişiklikler yapıldı. Ev hizmetlerinde köle kullanımından kaçak göçmen kadın işçilere bir yüzyılda geçiş yapılması, yaşanan köklü dönüşümlerin sonucu olmuştur[52].

Ülkemize kırdan kente göç sürecinin başladığı 1950'li yıllar, kadının çalışma yaşamı ve aile içindeki yerini büyük oranda etkilemiştir. Geleneksel aile yapısına göre evi geçindirecek kişinin erkek olmasının yanında kadın ve çocukların da istihdama katıldıkları görülmektedir. Yaşanan göç sürecinde kırdan kente göç edenler düşük eğitimli ve vasıfsız kişilerden oluşmaktadır. Bu dönemde hizmet sektörünün hızla gelişmesinin yanında gecekondulu erkeklerin çoğu marjinal işlerde çalışmaktadır. İş olanakları üst sınıf kadınlar için artış gösterirken, kırdan kente göç eden kadınlar için de üst sınıf kadınların evi bir iş alanı oluşturmaktadır[53].

Kentleşme süreci ile birlikte kadının çalışma hayatına katılması, ataerkil aile düzeninin değişime uğraması ile çekirdek aile yapısına geçiş; geleneksel aile düzeninde

---

[50] Yavuz Selim Karakışla,a.g.e., s. 106-107.
[51] Ahmet Makal, ''Türkiye'de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960'', Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, (Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz), İmge Yayınları, Ankara 2015, s.35.
[52] Ferhunde Özbay, a.g.e.,s.99.
[53] Sinem Yıldırımalp, 2011, a.g.e., s. 113.

kadına atfedilen yaşlı ve hasta bakımı, çocuk bakımı, ev temizliği, çamaşır, bulaşık, ütü gibi ev hizmetlerinin yerine getirilmesi için bir başka kadına talep oluşturmuştur. Ev hizmetleri talebini yerine getiren kişiler genellikle enformel sektördeki niteliksiz işgücünden oluşmaktadır[54].

Kaçak yabancı kadınlar veya köyden kente göç eden kadınlardan oluşan ev hizmetleri çalışanları çalışma yaşamının en güvencesiz ve en ince alanlarından birinde yer almaktadır. Genellikle iş ve sosyal güvenlik kanunlarının dışına atılan ve yabancı kaçak çalışan ev hizmeti çalışanları geleceklerini düşünemeden günü kurtarmak için çalışmaktadırlar. Yapılan birçok araştırma, yasal koruması bulunmayan ve savunmasız bırakılan ev hizmetleri çalışanlarının kötü çalışma koşulları altında çalıştıklarını göstermektedir[55].

1980 yıllarında başlayan ve sonrasında hızlanan göçmen işçi çalıştırma profili, ev hizmetlerinde de görülmektedir. Önce Uzak Doğulu hizmetçi ve dadılar, sonrasında ise eski Doğu Bloku ülkelerinden gelen yabancı çalışanlar piyasaya girmiştir. Çoğunlukla oturma ve çalışma izni yapılmadan çalıştırılan yabancı ev çalışanları, genellikle kötü çalışma koşullarına maruz kalmakta ve işverenlerden olumsuz davranışlar görmektedirler. Yabancı işçiler, Türk işverenler ve Türk çalışanlardan algılanma şekli ile Türkiye'de iki değişik sınıftan kadınların kimliklerinin inşası açısından önemli ipuçları sunmaktadır[56].

Orta ve üst-orta sınıflar için ev işlerini başka bir kadının yapması yeni bir anlayış değildir. Ev işlerini yapan uzak akrabalar, küçük yaşta alınıp evlenme yaşı gelinceye kadar evde çalıştırılan evlatlıklar, dadılar, gündelikçi kadınlar uzun yıllardır bu sınıftan kadınların ev işlerinde bir anlamda ''özgürleşmesi''ni sağlamıştır. Ücretli ev çalışanı, evin içindeki ''öteki kadın''dır. Aileden biri gibi davranılsa da, durumun öyle olmadığı farklı biçimlerde ifade edilmektedir. Farklılık aslında sınıfsal farklılık olsa da, modern/geleneksel, köylü/kentli, cahil/eğitimli, pis/temiz gibi ayrımlar üzerine kurulur. Önemli olan bu ilişkideki zaman içinde değişen, ''öteki kadın''ın ev hanımına karşı konumudur. Artık günümüzde evlatlıklardan söz edilmezken, ücretli ev hizmetlilerinden söz edilmektedir[57].

---

[54] Sinem Yıldırımalp, 2011, a.g.e., s.49.
[55] Sinem Yıldırımalp, 2011, a.g.e., s.49.
[56] Aksu Bora, a.g.e., s.82.
[57] A.g.e., s.80.

Ücretli ev hizmeti, 1980 yıllarında yaşanan piyasa ilişkilerinin yeni bir boyut kazanması ile bu değişikliklerden etkilenmiştir. Bu durumun sonucunda büyük şehirlerde ev hizmetleri alanı ile ilgili aracı şirketler ortaya çıkmıştır. 1990'lı yıllarda da giderek etkinliğini arttıran bu şirketler; temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi ev hizmetlerinin yerine getirilmesi için işçi ve işvereni karşı karşıya getirmektedir[58].

1.1.5. İşe Yerleştirmede Aracılık Hizmetleri

Yaşlı, hasta, çocuk bakımı gibi işlerde ya da evin gündelik işleri için çalışacak kişileri temin etmek için tanıdık, arkadaş, komşu gibi formel olmayan yollardan faydalanılmaktadır. Bu durumun yanı sıra kurumsal hizmetlerden de yararlanılmaktadır. 2007'den beri Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ev hizmetlerinde çalışmak isteyen ve eleman arayanlar için aracılık yapmakta, işçi ve işvereni buluşturmaktadır. İŞKUR'dan lisans belgesi alarak faaliyet gösteren özel istihdam bürolarının (ÖİB) sayıları giderek artmakta, işlevsel olarak ev hizmetlerinde çalışmak isteyen bakıcı kadınlar ve temizlikçi kadınlar için aracılık yapmaktadır[59].

Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar genellikle eğitim seviyeleri düşük ve niteliksiz işgücü durumunda olduğundan iş bulmakta zorlanmaktadırlar. Akraba, arkadaş, komşu aracılığıyla iş bulmaları basit ve güvenilir olmakla birlikte onların referansı ile daha kolay iş bulabilmektedirler. İşveren tarafından da evinde çalıştırdığı kişinin referansı ile yani tanıdık vasıtasıyla istihdam ettiği işçi daha güvenilir ve kontrol edilebilir olarak görülmektedir[60].

Fidan ve Özdemir'e göre kadınlar işlerini çoğunlukla komşu ve akrabaları aracılığıyla bulmaktadır. Kadınlar için, yanında çalıştıkları ailenin kendilerini başka evlere ve arkadaşlara önermesi de işe ulaşmada başka bir yöntem olmaktadır. Bazı durumlarda kadının eşinin de iş bağlantısının kurulmasında aracı olduğu görülmektedir. Bu durum iş bulma ve işe yerleştirme süreçlerinde sosyal ağların temel vasıta olarak kullanıldığını göstermektedir[61].

Günümüzde sayıları giderek artan, özel istihdam büroları; arkadaş, tanıdık, komşu gibi enformel kanallardan daha fazla öneme sahip olmaya başlamıştır. Bazı işçi ve

---

[58] A.g.e., s.81.
[59] Seyhan Erdoğdu, Gülay Toksöz, a.g.e., s. 34.
[60] Gönül İçli, ''Çalışan Yoksullar: Denizli Örneğinde Uygulamalı Bir Araştırma'', *VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi, "Toplumsal Dönüşümler ve Sosyolojik Yaklaşımlar"*, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın Ekim 2009, s.144.
[61] Fatma Fidan ve M.Çağlar Özdemir, a.g.e., s. 84.

işverenler genellikle özel istihdam bürolarını tercih etmektedirler. İşçiler için, çalıştıkları yerlerin güvenilir olması adına bir güvence, işverenler için ise evlerinde çalıştıracakları kişinin referanslı olması özel istihdam bürolarının tercih edilme sebepleri arasındadır. Ayrıca bazı işverenlerin; eş dost vasıtasıyla buldukları işçiler uzun süreli çalışma sağlayamadığında, yeniden bir işçi arayarak zaman kaybetmemek için şirketle yapılan anlaşma doğrultusunda kendisini şirket garantisi altına almak işverenler için başka bir tercih sebebidir.

1.1.5.1. Türkiye İş Kurumu

Türkiye'de ilk iş yasası olan 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu; iş ve işçi bulmaya aracı olan özel büroların yasaklanması ve bu hizmetin kamu tekelinde gerçekleştirilmesini sağlayacak İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun üç yıl içinde kurulmasını öngörmekteydi. Fakat üç yıllık süre içinde kurumun kurulamaması ile birlikte 1939 tarihli 3612 sayılı Kanun ile kurumun yasa tasarısının iki yıl içinde TBMM'ye sunulacağı kararlaştırılmış ancak bu sürenin de aşılması üzerine II. Dünya Savaşı'ndan sonra 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile kamu istihdam hizmetlerini sunmak üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. 15.03.1946 tarihinde faaliyete geçen İş ve İşçi Bulma Kurumu, 4837 sayılı Kanun, kurumun görevini, "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlemiştir[62].

Küreselleşmenin 1980'li yıllarla başlaması ile birlikte, artan bilgi ve teknolojik gelişmeler kamu istihdam kurumlarının önemini arttırarak, işlevlerini genişletmiştir. Hem dünyada hem de ülkemizdeki teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri takip edebilmek, çağdaş iş kurumlarının yüklendiği görevleri yerine getirmek ve aktif işgücü programlarını uygulayabilmek amacı ile, 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur. Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye iş Kurumu Kanunu ile kurum kuruluş yasasına kavuşulmuştur[63].

2016 yılında İŞKUR 2.099.098'i özel sektör olmak üzere toplam 2.105.436 açık iş talebi almış ve 784.567'si özel sektörde olmak üzere toplam 789.133 kişiyi de açık işe

---

[62] Türkiye İş Kurumu. http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx (Erişim Tarihi: 18.12.2017)

[63] Türkiye İş Kurumu. http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx (Erişim Tarihi: 18.12.2017)

yerleştirmiştir. İŞKUR tarafından sunulan danışmanlık faaliyeti, Mesleki Eğitim Kursu, İşbaşı Eğitim Programı vs. programlardan yararlananlardan ilgili dönemde işe yerleşenleri ifade eden "İŞKUR Etkisiyle İşe Yerleştirme" kapsamında ise 1.361.987 kişi işe yerleşmiştir. Toplam işe yerleştirme sayısı 2.151.120' dir[64].

İşkur; istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenebilmesinde katkı sağlayacak faaliyetlerde bulunmak, işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur. İşkur'un 4904 sayılı Kanun ile görevleri büyütülmüş, klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanında, aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayacak bir yapıya sahip olmuştur[65].

Özel istihdam bürolarının, yurt içi ve yurt dışı iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunmak üzere, kurulmasına izin verilerek kurumun bu alandaki tekel yetkisi kaldırılmıştır[66].

1.1.5.2. Özel İstihdam Büroları

Özel istihdam büroları; özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayandan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile en etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişilerdir[67].

4857 sayılı İş Kanunu geçici iş ilişkisini ''Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.'' şeklinde belirtmiştir. Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunun 7. maddesindeki şartların bulunması gerekmektedir[68].

---

[64] Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2016 Yılı Faaliyet Raporu, s.38.
[65] Özlem Işığıçok, *İstihdam ve İşsizlik*, Ekin Yayınevi, 2011, Bursa, s.206.
[66] A.g.e., s.207.
[67] Türkiye İş Kurumu. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx
(Erişim Tarihi: 19.12.2017)
[68] Aykut Günel, Özel İstihdam Büroları Aracıığıyla Geçici İş İlişkisi ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Olası Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2017, s.104.

Geçici iş ilişkisine göre özel istihdam bürosu işveren durumundadır. İşveren durumunda olan özel istihdam bürosu kiralık işçi ile iş sözleşmesini oluştururken, kiralık işçiyi çalıştıracak işverenle de geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmaktadır. Bu sözleşmelerin yazılı olma zorunluluğu bulunmaktadır. ÖİB ile işveren arasında yapılan kiralık iş sözleşmesinde, sözleşmenin bitiş ve başlangıç tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli ve varsa özel istihdam bürosunun ve kiralık işçi çalıştıran işverenin özel sorumlulukları yer almak zorundadır[69].

2004 yılı haziran ayı itibari ile izin verilen özel istihdam bürolarının sayıları hızlı bir şekilde artmıştır. 2010 yılı sonu itibari ile İŞKUR'dan izin belgesi almış, etkinliğini sürdüren 295 adet özel istihdam bürosu bulunmaktadır[70]. 2016 yılında ise Kurum tarafından izin almış 456 özel istihdam bürosu aracılığı ile 12.835 erkek, 13.448 kadın, toplam 26.283 kişi işe yerleştirilmiştir[71].

ÖİB'lerin en çok faaliyet gösterdiği il İstanbul olmakla birlikte ikinci sırada Ankara üçüncü sırada ise İzmir yer almaktadır[72].

[69] A.g.e., s.105.
[70] Emel Çetinkaya, Sosyal Taraf Temsilcilerinin Gözüyle Türkiye'de Özel İstihdam Büroları, Cilt: 3, Sayı: 3, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2012, s.150.
[71] Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2016 Yılı Faaliyet Raporu, s.42.
[72] Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2012 Faaliyet Raporu, s.65.

Tablo 1.3: Türkiye'de ÖİB Tarafından İşe Yerleştirenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (2004-2013)

YAŞ GRUPLARI	İŞE YERLEŞTİRME SAYISI		
	Erkek	Kadın	Toplam
15-19	6.602	4.178	10.780
20-24	48.155	29.782	77.937
25-29	72.282	32.064	104.346
30-34	34.129	16.623	50.752
35-39	15.453	8.794	24.247
40-44	7.682	4.948	12.630
45-49	4.851	3.148	7.999
50-54	1.178	488	1.666
55-59	725	327	1.052
60-64	166	76	242
65 +	42	20	62
GENEL TOPLAM	**191.265**	**100.448**	**291.713**

Kaynak: http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari/istatistikibilgiler.aspx#dltop (Erişim Tarihi: 10.03.2018)

Bu veriler değerlendirildiğinde ÖİB vasıtası ile işe yerleştirilenlerin büyük bir kısmı 30 yaş altıdır. Cinsiyete göre işe yerleştirilmeye bakıldığında ise kadınlara göre erkeklerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir.

Ev hizmetleri alanında iş arayan işçi, internet ya da arkadaş, tanıdık vasıtası ile çeşitli kanallardan öğrendiği özel istihdam bürosuna giderek sabıka kaydı, kimlik fotokopisi, ikametgah gibi bazı belgelerle kuruma kaydını oluşturur. Yaşlı, hasta, çocuk, bebek bakıcılığı, evde yardımcı, temizlikçi, şoför, bekçi, bahçıvan gibi birçok ev içi hizmet özel istihdam bürosunun hizmet verdiği alanlar içindedir. Bu hizmetlerden herhangi birini almak isteyen işveren, kuruma başvuruda bulunur; doğru işe doğru eleman prensibi esas

alınarak işçi ve işveren özel istihdam bürosu aracılığı ile buluşturulur. İşçi ve işveren arasında anlaşma sağlanması halinde, süreleri her kurum içinde değişiklik gösteren, 1 yıl, 6 ay, 3 ay gibi belli bir süreyi kapsayan sözleşme; işçi ve kurum arasında olmak üzere genellikle bir maaş komisyon karşılığında yapılır. İşgücü piyasasında etkin bir rol oynayan ÖİB'ler sayesinde istihdama katılan bir işçi ve hizmet talep eden işveren güvenilirlik ön planda olmak üzere anlaşma sağlar.

İşgücü piyasasında ÖİB'ler[73];

- İş imkanlarının yaygın kitlelere ulaşmasını sağlamakta,
- Çalışan elemanın işten ayrılması sonucunda bu boşluğun giderilmesi için geçen süreyi kısaltmakta,
- Kişilerin yetenek ve niteliklerini ön değerlendirmeden geçirmekte, uygun arz ve talebi buluşturmakta,
- İşsizlik ve istihdam arasında köprü görevi görmekte,
- İş imkanlarına ait bilgileri, ilgililerin faydalanacağı işgücü piyasası bilgi havuzu oluşturmaktadır.

ÖİB'ler işe yerleştirme konusunda işgücü piyasasında aktif bir rol oynamaktadır. İşe yerleştirmeler ile ilgili bilgiler; ocak, nisan, temmuz, ekim aylarının 20'sine kadar İŞKUR'a gönderilmek zorundadır.

Yasalara aykırı olmadan kurulan ve faaliyet gösteren ÖİB'lerin en büyük problemi bu alanda yasa dışı faaliyet gösteren istihdam şirketlernin olmasıdır. Yasa dışı faaliyet gösteren istihdam şirketlerinin varlığı işgücü piyasasının yeterince denetlenmemesinden kaynaklanmaktadır. Hukuki düzenlemelere uygun şekilde faaliyet göstermeyi engelleyen yasa dışı kurumlar denetlenmeli ve yaptırımları ağırlaştırılmalıdır[74].

Göçmen kadınların iş bulmak için kullandıkları alternatif yollardan biri olan istihdam şirketleri; komisyon ücreti olarak kadınlardan bir aylık maaşını almaktadır. Bazı kadınlar bir aylık maaş tutarının işverenlerden de alındığını belirtmektedirler. Göçmen kadınlar bu komisyonu vermekten memnun olmasalar bile, şirketler her işe girme sırasında aldıkları bu komisyonun iş değiştirilmesini önleyen bir işlev olduğu ifade edilmektedir. Göçmen kadınlar arkadaşlar aracılığı ile iş bulurken de komisyon vermekte ancak şirkete

[73] Z.Esra Bilgin, Özel İstihdam Büroları ve Türkiye'deki Görünümü, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.45-46.
[74] İbrahim Görücü, Türkiye'de İstihdam Hizmetleinde Değişim ve Uygulama Sonuçları, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 10, Sayı:2, 2008, s.38,39.

ödenenden daha az bir miktar olmaktadır[75]. İş arayanlardan ücret alınması İŞKUR tarafından aykırı bir durum olmasına rağmen göçmen kadınlardan ücret alan şirketler genellikle yasa dışı şirketlerdir. İzin belgesi olmadan bu şekilde çalışan yerler şikayet edilmeli ve cezalandırılmalıdır.

1.1.6. Ev Hizmeti Çalışanlarına İlişkin Yasal Düzenlemeler

1.1.6.1. Uluslararası Düzenlemeler

ILO'nun 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesi'nin birinci maddesinde ev işi ve ev işçisi kavramları tanımlanmıştır. Buna göre,

"(a) Ev işi terimi, ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işleri ifade eder;

(b) Ev işçisi terimi, istihdam ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişiyi" ifade eder[76].

Ülkemiz 189 sayılı ILO Sözleşmesi'ni henüz onaylamamıştır. Bu sözleşme ile sözleşmenin uygulanmasına yönelik yol gösterici hükümler içeren 201 sayılı Tavsiye Kararı, ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ve sosyal haklarını güvence altına almak adına önemli bir uluslararası düzenlemedir. Türkiye'nin söz konusu sözleşmeyi imzalaması ve iç hukukta gerekli düzenlemelerin yapılması, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında kalan bu çalışanların kanun kapsamının alınarak çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınmasının yanında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklardan yararlanma imkânı sağlanması açısından isabetli olacaktır[77].

Ev hizmetlerinde Latin Amerika ülkelerinde belirgin oranda istihdam sağlanmaktadır. Çoğunlukla kadınlar ve giderek artan oranda göçmenler bunda rol oynamaktadır. İş, evde gerçekleşir ve genellikle iş hukuku hükümlerinin kapsamında ya da mevzuat çerçevesi içinde değildir. Ev hizmetlerindeki gelirler tüm işler arasında en alt sırada bulunmaktadır. Resmi olmayan firmalardaki gündelik çalışan işçiler için gelirler ortalamanın altında ve ayrıca da diğer yasal olmayan faaliyetlere rağmen farklılıklar azdır. Belirgin orandaki ev hizmeti çalışanları fakirlik sınırının altında kalmaktadır. Kadınlar

---

[75] Nilay Etiler ve Kuvvet Lordoğlu, Göçmenlerin Sağlık Sorunları: Ev Hizmetlerinde Bir Alan Araştırması, s.107

[76] Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Uluslararası Çalışma Örgütü 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı ILO Tavsiye Kararı, s.4.

[77] A. Eda Manav, Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, *TBB Dergisi*, 2015 (120), s.513.

bazı hususlarda ev hizmetlerinde yaptıkları değişik tipteki işler yönünden erkeklerden daha kötü bir durumdadır[78].

Ev hizmetlerinde çalışanlar için özel düzenleme yapan ülkeler; Arjantin, Brezilya, Peru, Portekiz, İspanya, İtalya, Macaristan, Danimarka, Finlandiya, İsveç, Güney Afrika, Tanzanya'dır. Ev hizmetlerinde çalışanlar için iş yasalarında düzenleme yapan ülkeler; Belçika, Bolivya, Kanada, Şili, Dominik Cumhuriyeti, Malezya, Meksika, Panama, Filipinler'dir. Ev hizmetlerinde çalışanlar için iş yasalarında düzenleme yapmayıp, çalışanları işçi sayarak iş yasası kapsamına alan ülkeler; Çin, Kolombiya, İran, Moğolistan, Tayland, Tunus, Vietnam, Madagaskar'dır. Ev hizmetlerinde çalışanlar için iş yasalarında düzenleme yapmayan ülkeler; Mısır, Japonya, Ürdün, Lübnan, Türkiye, Yemen'dir[79].

1.1.6.2. Ulusal Düzenlemeler

Ev hizmeti tanımı, hem İş Kanunu'nda hem de Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda kapsam dışı bırakılmıştır. Doktrin ve yargı kararlarında ev hizmetinde çalışanların kimler olduğu belirtilmekte, yasalarda bir hüküm bulunmamaktadır. Ev hizmeti İş Hukuku Doktrininde; hizmetçilik, temizlikçilik, aşçılık, çocuk bakımı, bahçıvanlık gibi evin gündelik işleyişine ilişkin çalışmalar olarak ifade edilmiştir. Sosyal Güvenlik hukuku literatüründe ev hizmetleri; hizmetçilik, aşçılık, bahçıvanlık, şoförlük gibi evin günlük işlerine yönelik, aile bireylerinin dışındaki kişilerce yürütülen işlerdir[80].

Türkiye'de ev hizmetlerinde çalışanlar için düzenlenen yasal boyutun iki ana özelliği karmaşık ve etkisiz oluşudur. Ev hizmetinde çalışanların sosyal haklarını ve çalışma ilişkilerini ilgilendiren 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki ev hizmetlisi işçiler ile ilgili düzenlemeler uygulayıcılar tarafından da açık bir şekilde kavranılabilmiş değildir[81].

---

[78] Victor Tokman, *Domestic Workers in Latin America: Statistics for New Policie,* WIEGO Working Paper (Statistics) , No 17, June 2010, s.13-14.
[79] Ekin Cansu Yanık, a.g.e., s.83.
[80] Sinem Yıldırımalp, 2011, a.g.e.,s.121.
[81] Seyhan Erdoğdu ve Gülay Toksöz, a.g.e.,s.19.

1.1.6.2.1. İş Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde değerlendirildiğinde 4. maddeye göre, ev hizmetlerinde çalışanlar kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Kanun kapsam dışı bıraktığı ev hizmetini tanımlamamış ve konu Yargıtay kararlarına bırakılmıştır. Öte yandan ev hizmetinde çalışanlar, çalışma biçimleri ile farklılaşmaktadır. Sürekli olarak bireysel işverene bağlı gündüzlü çalışanlar, sürekli olarak bireysel işverene bağlı yatılı çalışanlar; bir ya da birden fazla bireysel işverene haftada ya da ayda sürekli olarak kısmi süreli çalışanlar; temizlik şirketleri vasıtasıyla çalışan gündelikçiler; süreksiz çalışan gündelikçiler bu farklılaşmanın örnekleridir[82].

İş kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmetleri, kavramsal açıdan neyi ifade ettiği belirtilmeyerek, ‘’ev hizmetleri’’ kavramının ne anlama geldiği öğreti ve yargı kararlarına bırakılmıştır. Ev hizmetlerinin öğretide genel kabul gördüğü tanıma göre yapılan iş, evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ise ev hizmeti sayılabilmektedir. Fakat evde gündelik yaşamın gerektirdiği her iş ev hizmeti kapsamında değerlendirilmemektedir. Hasta bakıcılık, evde hastaya bakan hemşire ev hizmeti yapmadıkları için İş Kanunu kapsamında işçi sayılmaktadırlar [83].

Yargıtay’ın verdiği bir kararda “4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının e bendi uyarınca, “ev hizmetlerinde çalışanlar" hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz. Kısaca, ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesinde değil, genel mahkemelerde çözümlenmesi gerekir. İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan bu hizmetleri gören kimselerle bunları çalıştıranlar arasındaki hukuki ilişkilerde Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanacaktır." biçiminde ifade edilmektedir[84].

İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan; öğretide evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak kabul gören ev hizmetlisi çalışanları, 4857 sayılı İş Kanununda ‘’işçi’’ pozisyonunda çalışanların faydalandıkları haklardan faydalanamamaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların, haftalık çalışma süresi sınırı (45 saat), yıllık izin, fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı, işten çıkarmada ihbar süresi, haksız fesihte işe iade davası açma gibi hakları bulunmamakta, bu

[82] Seyhan Erdoğdu, Gülay Toksöz, a.g.e., s.19.
[83] Nuray Gökçek Karaca ve Fatma Kocabaş, a.g.e., s.172.
[84] Nihat Akbıyık, a.g.e.,s.217.

durum ev hizmetinde çalışanların korumadan yoksun kalmalarına sebep olarak olumsuz sonuçlar doğurmaktadır[85].

1.1.6.2.2. Borçlar Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

Çalışma yaşamını düzenleyen ilk kanun, Cumhuriyet Dönemi'nde bazı çalışanlar haricinde özel mevzuat ile düzenlenen 4 Ekim 1926'da kabul edilen Borçlar Kanunudur[86]. 1926 tarihli 818 sayılı eski Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümleri ve 2011 tarihli 6098 sayılı yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne ilişkin hükümleri ev işçileri için geçerlidir. İş Kanunu kapsamı dışında olan işlere ve niteliği açısından otuz iş gününden az süren süreksiz işlere Borçlar Kanununun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve genel hükümler uygulandığından 6098 Sayılı Borçlar Kanununun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve genel hükümleri ev hizmetinde çalışanlar için geçerli olmaktadır. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu ev hizmetlerinin de kapsandığı genel hizmet sözleşmelerine ilişkin olarak cinsel taciz, iş sağlığı ve güvenliği koşulları, fazla çalışma, kısmi çalışma gibi geniş bir şekilde çalışma koşulları ile ilgili hükümler içermektedir. Fakat pratikte ev hizmetinde çalışanlar Borçlar Kanununda sağlanan haklardan yararlanamadıklarını belirtmişlerdir[87].

6098 sayılı Borçlar Kanunu, 393-469. maddeleri arasında tanımladığı ayrıntılı "hizmet sözleşmesi" hükümleri ile dikkat çekmektedir. İş ilişkisinin kurulması, işçinin ve işverenin borcu, ücret ve sözleşme türleri ile ilgili ayrıntılı tanımlamalar Borçlar Kanunu içinde küçük bir İş Kanunu çağrışımı yapmaktadır[88].

Ev hizmetinde çalışma, evde çalışma ile karşılaştırılmamalıdır. Ev hizmeti bir evdeki günlük yaşam için yapılan hizmet olarak tanımlandığından, ev hizmeti çalışanları ev sahibinin evinde iş görmektedirler. Ev hizmetinde çalışanlar, bedeni çalışma ve fikri çalışmaya bağlı olarak farklı şekillerde görevlerini yerine getirmekte; şoför, aşçı, çocuk bakıcı bedeni çalışma ile, özel ders veren çalışanlar, özel hasta bakıcılar fikri çalışma ile çalışmaktadırlar. Evde çalışan, işveren tarafından satılması için evinde yiyecek hazırlayan

---

[85] Sinem Yıldırımalp, 2014, a.g.e., s.52-53.
[86] Nihat Akbıyık, a.g.e., s.216.
[87] Sinem Yıldırımalp, 2014, a.g.e.,s.53.
[88] Nagihan Durusoy Öztepe, Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Denizli Örneği, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara 2012, s.128.

kişilerden oluşmakta; ev sahibi için ve o hanede yaşayanlar için yiyecek hazırlayan işçiler ev hizmetinde çalışanlar olarak kabul edilmektedir[89].

İş Kanunu 4/I-d maddesinde, " Bir ailenin üyeleri ve 3.dereceye kadar (3.derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde" İş Kanunu'nun uygulanmayacağı belirtilmektedir. Böyle olunca, bu tür faaliyetlere ve çalışanlara Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır[90].

1.1.6.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun "Kapsam ve İstisnalar" başlığı altındaki ikinci maddesinin c bendinde, ev hizmetlerinin kanunun uygulama alanına girmediği belirtilmiştir. Ev hizmetleri bu kanun kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin kapsamı dışında bırakılmıştır. Öğretide bir görüşe göre bu yaklaşımın sebebi, ev hizmetlerinde çalışan işçilerin iş yerlerinin özel konutlar olmasından dolayı teftiş kapsamı dışında olması düşünülebilirse de ev hizmetlerinde çalışan işçiler, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmakta, camdan düşme, yaralanma, elektrik çarpması gibi kazaların yanında tehlikeli kimyasallar içeren temizlik maddeleri sebebi ile solunum yetmezliği, cilt ve göz hasarları gibi kimyasal riskler ile; ağır kaldırmadan doğan fiziksel riskler ile karşılaşmaktadırlar. Kaza ya da meslek hastalığından dolayı uğradıkları gelir kaybı ve gider artışı bakımından söz konusu düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılmış olmaları ev hizmetlerinde çalışan işçileri bu bakımdan korumadan yoksun bırakmaktadır[91].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı 2. maddede belirlenmiştir. 2. maddeye göre; "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." Böylelikle İş Kanunu kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği korumasına dahil edilmişlerdir[92]. Buradaki esas yaklaşım evin bir işyeri sayılmaması olarak değerlendirilmesidir. Bu durumda ev hizmetinde çalışanların evin içinde yaşadıkları kazalar, hastalıklar, ölümler, iş kazası ve meslek hastalığı olarak görülmemektedir[93].

---

[89] Elif Alp, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.40.
[90] A.g.e., s.100.
[91] A. Eda Manav, a.g.e., s.516.
[92] Oğuz Karadeniz, Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, *Çalışma ve Toplum*, 2012/3, s.56.
[93] Sinem Yıldırımalp , 2014, a.g.e., s.55.

1.1.6.2.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Düzenlemeler

Türkiye'de ev hizmetlerinde çalışanlar için hukuki düzenleme 6098 sayılı Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu haricinde ev hizmetleri 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı içinde değildir. İş Kanunu kapsamındaki bu işler, ücretli ve sürekli olup olmadığına bakılarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun konusu olmaktadır. 5510 sayılı Kanunun ücretle ve sürekli çalışmaması söz konusu olursa ev hizmetlerinde çalışan kadınları sigortalı saymaması, onları her türlü sosyal güvence kapsamı dışında bırakmaktadır. Ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışmanın olup olmadığının saptanması aksaklıklara sebep olmaktadır. Nitekim Yargıtay'a göre de, ev hizmetlerinde işçi çalıştıran işverenlerin mali ve ekonomik gücünün devamlı sigortalı çalıştırmaya uygun olup olmadığı ve o evde bu hizmete gerek olup olmadığı önemlidir. Bu aksaklıkların bir bölümünün telafisi amacıyla 1 Nisan 2015 tarihinde Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa ek madde eklenerek ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve fazla çalışan ile 10 günden az çalışanlar için bir ayrıma gidilmiş ve çeşitli düzenlemeler yapılmıştır[94].

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan "Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ" 1 Nisan 2015 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Tebliğin 1.1 maddesine göre, tebliğin amacı; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek 9 uncu maddesine göre, ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişiler hakkında çalıştıran, işveren ve sigortalılara yönelik yükümlülüklerin uygulama esaslarını düzenlemektir. 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi gereğince, ev hizmetlerinde çalışanın sigortalılığı için bildirimde bulunacak kişi gerçek kişi olmalı, yapılan hizmet ev tanımı kapsamında bulunmalı ve ev hizmetleri olarak belirtilen işleri kapsamalıdır[95].

İşveren açısından, evinde çalıştırdığı ev işçisinin sigortalılığını gerçekleştirmek için çok aşamalı bir prosedür bulunmaktadır. İşveren öncelikle Sosyal Sigortalar Kurumu'nun ilgili Sigorta Müdürlüğüne İş yeri Bildirgesi verecektir. Daha sonra e-bildirge şifresi alacak ve Kanunun 9. maddesi gereğince de Sigortalı İşe Giriş Bildirgesini düzenleyerek ilgili Sigorta Müdürlüğüne gönderecektir. Ayrıca her ay "Aylık Prim ve Hizmet Belgesini"

---

[94] Seda Topgül, a.g.e., s.340.
[95] A. Eda Manav, a.g.e.,s.517.

düzenleyecek, en geç ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar Sosyal Sigortalar Kurumunun İlgili Sigorta Müdürlüğüne verecektir. En az asgari ücret üzerinden tam gün veya kısmi çalışmaya göre hesaplanan sigorta primlerini de aynı süre içinde ödeyecektir. Birden fazla işvereni olan işçi için bu işlemlerin her işveren tarafından yapılması gerekmektedir. Ev işçisi işverenlerinin çoğu kadın olan bireysel işverenler olduğu düşünülecek olursa bu detaylı karmaşık süreci başlatmalarının ve sürdürmelerinin zor olacağı anlaşılmaktadır[96].

İşverenin çalışan için vereceği 10 gün ve daha fazla çalıştırılacaklara ilişkin bildirge Ek-1'de, 10 günden az çalıştırılacaklara ilişkin bildirge ise Ek-2'de sunulmuştur.

Ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar, kanunun ek 9. maddesinin birinci fıkrası gereğince 1/4/2015 tarihinden itibaren ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılara sağlanan haklardan aynı şekilde yararlanacaktır. Bu sigortalılar hakkında kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve 4447 sayılı Kanunun 46. maddesine göre işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır[97]. 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı olan ev işçilerinin % 34,5 oranındaki primleri gerçek kişi işverenleri tarafından ödenir. Bu primin % 20'sini uzun vadeli sigorta kolları, % 12,5'ini genel sağlık sigortası, % 2'sini iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primi oluşturmaktadır. Ayrıca işverenler sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte %3 oranında işsizlik sigortası primini de öder[98].

5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesine göre ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları işveren yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar sadece iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı sayılır. Başka bir ifadeyle ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar kısmen sigortalı sayılır[99].

Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılacaktır. Bu şekilde sigortalı çalıştıranlar 10 güne (10 hariç) kadar çalıştırdıkları sigortalılar nedeniyle işveren sayılmayacaklar, bu kapsamda sigortalı çalıştırdıkları her gün için

---

[96] Seyhan Erdoğdu ve Gülay Toksöz, a.g.e.,s.26.
[97] Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, 1 Nisan 2015, Resmî Gazete, Sayı : 29313, Madde 3.1.
[98] Erden Çakar, ''Ev Hizmetlerinde Çalıştırılanların Sigortalılığı'', *SMMMO Mali Çözüm Dergisi,*2015, s.192.
[99] Erden Çakar, a.g.e., s.197.

sigortalı çalıştıranlar prime esas günlük kazanç alt sınırının % 2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyeceklerdir. 10 günden az sigortalı çalıştıranlardan iş yeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi, işten ayrılış bildirgesi düzenlenmesi istenmeyecektir. 10 günden az çalışmanın tespitinde günlük 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 gün olarak kabul edilecektir. 10 günden az çalışılan süreler birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de olabilecektir[100].

Aşağıdaki tabloda 01/01/2018 - 31/12/2018 dönemi için yetişkin, kayıtlı tam gün çalışan bir ev işçisinin asgari ücret üzerinden aylık net ücreti ve işverene maliyeti gösterilmektedir. Tablo 2.3. incelendiğinde ev hizmetlerinde çalışan işçiye asgari ücret üzerinden sigorta yapıldığında işverene 2.384,66 TL olan maliyet ev işçisi çalıştıracak işverenin ekonomik açıdan güçlü olmasının gerekliliğinin göstergesidir.

Tablo 1.4: Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyeti

ASGARİ ÜCRETİN NETİNİN HESABI (TL/AY)		**İŞVERENE MALİYETİ**	
ASGARİ ÜCRET	2.029,50		
SGK PRİMİ% 14	284,13	ASGARİ ÜCRET	2.029,50
İŞSİZLİK SİG. PRİMİ % 1	20,30	SGK İŞVEREN PRİMİ% 15.5	314,57
GELİR VERGİSİ% 15	106,55	İŞSİZLİK SİG. PRİMİ % 2	40,59
ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ	152,21	**İŞVERENE TOPLAM MALİYET**	**2.384,66**
DAMGA VERGİSİ% 0,759	15,40		
KESİNTİLER TOPLAMI	426,38		
NET ASGARİ ÜCRET	**1.603,12**		

Kaynak: https://www.csgb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler/AsgariUcret
(Erişim Tarihi 03.02.2018)

1.1.7. Yabancı Çalışanlar İçin Yapılan Yasal Düzenlemeler

Ev hizmetlerinde giderek sayıları artan göçmen istihdamına yönelik hukuki düzenlemelerde problemler yaşanmaktadır. 2003 yılında yasalaşan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun, Türkiye'de ilk kez yabancıların çalışmasının yasal çerçevesini belirlemiştir. Kanun, yerli işgücünün temin edilemediği

[100] Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, 1 Nisan 2015, Resmî Gazete, Sayı : 29313, Madde 4.1.

vasıflı işlerde yabancı işgücü istihdamını düzenlemek üzere yürürlüğe girmiştir. Öte yandan kanunun, ev hizmetinde çalışacak olanlara izinli çalışma olanağı sağladığı görülmektedir. Fakat hem ev hizmetlerinin enformel niteliği sebebi ile hem de kanunun getirdiği uzun ve karmaşık bürokratik şartlardan dolayı ev hizmetinde çalışan yabancıların büyük bir kısmının yasadan faydalanamadığı görülmektedir[101]. Yaşanan çeşitli problemler nedeniyle 13.08.2016 tarihinde resmî gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu çözüme yönelik olarak yürürlüğe giren bir kanun olmuştur.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunun neden yürürlüğe girdiğinin gerekçesi:
‘’2003 yılından itibaren ülkemize çalışmak için gelenlerin sayısında ciddi anlamda artışlar yaşanmış; yabancıların çalışma izni başvuru sayıları 2009 yılında yaklaşık olarak onbin iken, 2015 yılı sonunda bu sayı seksenbine yaklaşmıştır. Yabancılara verilen çalışma izinleri, meslek ve uyruk çeşitliliği açısından değerlendirildiğinde onlarca farklı meslekten ve toplam yüzaltmışbeş farklı uyruktan yabancı tarafından başvuru yapıldığı tespit edilmiştir. Yabancılara verilen çalışma izinleri son on yıl kapsamında incelendiğinde, 2000’li yılların başlarında ülkemize yasal yollardan giren yabancıların daha çok ikincil işgücü piyasalarında, düşük vasıflı işlere yöneldikleri görülmektedir. 4817 sayılı kanunun, yabancının niteliği ile çalıştığı sektör açısından farklı uygulamalara izin vermeyen ve esneklik sağlamayan yapısı, ev hizmetleri gibi düşük vasıflı işlerde çalışanlar bağlamında, niteliği gereği kayıtdışılık sorununu da beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca son dönemlerde alt düzenlemelerle gerçekleştirilen önleyici uygulamalarla, bu işlerde çalışan yabancıların kayıt altına alınmasına yönelik önemli katkılar sağlanmış olsa da seçici bir uluslararası işgücü politikasına bağlı sektörel esneklik sağlayacak önleyici uygulamaların 4817 sayılı kanunda yer almamasının da kayıtdışılıkla mücadeleyi güçleştirdiği görülmektedir. Ayrıca, son dönem istatistiklerine bakıldığında, ülkemize yapılan göçün klasik göç kuramlarının dışında bir görünüş arz ettiği, yüksek vasıflı işgücü için ortaya çıkan küresel işgücü piyasasından Türkiye’nin de nasibini aldığı, birincil işgücü piyasasında çalışan nitelikli, vasıf düzeyi yüksek yabancı çalışanların istihdamında artış olduğu görülmektedir. ‘’ şeklinde ifade edilmiştir[102].

İçişleri Bakanlığı’ndan en az “altı ay” süreli ikamet izni almış ve ikamet izninin süresi sona ermemiş bir yabancıyı çalıştırmak isteyen işveren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na e-Devlet kapısı üzerinden başvuru yapmaktadır. ÇSGB tarafından düzenlenen

[101] Sinem Yıldırımalp, 2014, a.g.e. s.55.
[102] 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu genel gerekçesi s.19. http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf

çalışma izni 6548 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunun 27'nci maddesi gereğince aynı zamanda ikamet izni yerine geçtiği için çalışma izni alan yabancıların ikamet izni için herhangi bir kuruma gitmelerine gerek bulunmamaktadır. Çalışma izninin uzatılabilmesi için çalışma izninin bittiği tarihten geriye doğru en fazla iki aylık sürede olmak kaydıyla, izin süresi sona ermeden uzatma başvurusunda bulunulması gerekmektedir. Yabancıların çalışma izinleri, başvurular, mevzuat ve benzeri konularda her türlü soru ve taleplerinizi karşılamak üzere "ALO 170" Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi 7 gün 24 saat kesintisiz hizmet vermektedir [103].

Çalışma izni olmaksızın çalışan/çalıştırılan yabancılar ile bildirim yükümlülüğünün ihlali halinde uygulanacak idari para cezaları şöyledir[104];

Tablo 1.5: Çalışma İzni Olmaksızın Çalışan/Çalıştırılan Yabancılar İle Bildirim Yükümlülüğünün İhlali Halinde Uygulanacak İdari Para Cezaları

İDARİ PARA CEZALARI	(1) CEZA MİKTARI (TL) 13.08.2016-31.12.2016	(2) CEZA MİKTARI (TL) 2017	**(3) CEZA MİKTAR (TL) 2018**
Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işverenlere her bir yabancı için	6.000	6.229	**7.130**
Çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya	2400	2.491	**2.851**
Çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya	4.800	4.983	**5.704**
Kanunda öngörülen bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız ve süresiz izinle çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için	400	415	**475**

Kaynak:https://www.csgb.gov.tr/uigm/pages/kacak-yabanc%C4%B1-iscicalistirma-cezasi/ (Erişim Tarihi: 15.04.2018)

Tablo 2.4. incelendiğinde işverenler ve yabancı çalışanlar için çalışma izinsiz çalışmama/çalıştırmama hususunda caydırıcı cezalar bulunmaktadır. 2016, 2017, 2018

[103] ÇSGB, https://www.csgb.gov.tr/media/8238/bilgilendirmebrosuru1.pdf
[104] Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. https://www.csgb.gov.tr/uigm/pages/kacak-yabanc%C4%B1-isci-calistirma-cezasi/ (Erişim Tarihi: 22.01.2018)

yılları incelendiğinde giderek artan para cezası yabancı çalışanları çalışma izni yapmaya teşvik ederken, işverenleri de çalışma izinli yabancı çalışan tercih etmeye yönlendirmektedir.

Yabancıya Türkiye'de kendi isim ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma izni biçimi bağımsız çalışma izni olarak adlandırılırken, Türkiye'de uzun dönem ikamet izni ya da en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilmektedirler[105].

Söz konusu kanunlar ve bu kanunların getirdiği eksiklikler, yetersizlikler yanında ev hizmetlerinde mesleki yeterlilik, ev ve bakım hizmetlerinde aracılık hizmetleri gibi alanlarda düzenleme bekleyen temel sorun alanlarını oluşturduğu için ev hizmetleri alanı, hem yerli hem de yabancı işçiler için yasal düzenlemelere ihtiyacı olan bir alandır[106].

[105] ÇSGB, Yabancıların Çalışma İzinleri, 2016, s.116
[106] Sinem Yıldırımalp, 2014, a.g.e.,s.55.

İKİNCİ BÖLÜM

YABANCI İŞGÜCÜ VE EV HİZMETİNDE ÇALIŞMA

Bu bölümde, birinci bölümde teorik açıdan incelenen ev hizmetleri alanına talebi etkileyen sebepler, yasal boyutu ve ev hizmetleri çalışanlarının karşılaştıkları sorunlar ele alınacaktır.

2.1.Ev Hizmetlerinde Talebi Etkileyen Sebepler

Sanayi devrimi ile kadınlar ilk kez ücretli işgücü olarak çalışmaya başlamış ve sanayi devriminden sonra da kadınların işgücü içindeki payları artmaya başlamıştır. Dünyada kadın işgücü sayısındaki artış 1950'li yıllardan itibaren görülmeye başlanmıştır. Yaşanan artışın sebepleri; demografik gelişmeler, evlenme oranlarındaki azalma, çalışan kadınlar için yapılan destekleyici hukuki düzenlemeler, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, kadınların çalışma yaşamına olumlu bakış açısı, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerde görülen olumlu düzenlemelerdir[107].

Geleneksel anlayışta kadının asli ve ilk görevi annelik ve çocuk bakımıdır. Çocuklarının bakımı ve ev işleri sorumluluğunu üstlenen kadından bu görevi en iyi biçimde yerine getirmesi beklenmektedir. Fakat, toplumsal hayatın başka alanlarında da varlık gösterebilmenin temel şartlarından biri olarak değerlendirilen çalışma yaşamının içinde olmayan kadın, toplumsal hayatın başka alanlarından da uzak ve kopuk yaşamaktadır[108]. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün sonucunda kadınların ev işi ve çocuk, yaşlı bakımı gibi işlerden sorumlu görülmesi, bakım hizmetlerinde kamusal desteklerin eksikliği kadınların işgücü piyasasına katılımlarını engelleyici durumda olsa da asıl sorun ekonominin yeterli istihdam yaratmaması görüşüdür[109].

İşgücü piyasasında gittikçe artan sayıdaki kadınların katılımı; ev hizmetlerinde çalışanlara verilen görevlerin üzerindeki etkiyi göstermekte, çocukların bakımına ve yaşlı ve engellilerin bakımına bağlı daha çok sorumluluklar yüklemektedir. Varolan iş arzı dikkate alındığında, işverenler giderek artan oranda sadece sosyal beceriler göstermeyen,

---

[107] Mevlüdiye Şimşek, *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu*, Ekin Yayınları,Bursa 2008,s.47.
[108] Özlem Çakır, Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31, Temmuz-Aralık 2008, s26.
[109]İlyas Karabıyık, ''Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı'',*Marmara Üniversitesi İibf Dergisi,* Cilt 32, Sayı 1, 2012,s.235.

ev halkı gibi hassas dinamiklerin üstesinden gelen, ayrıca yabancı dil yeteneği gibi spesifik yetenekleri bulunan kalifiye elemanları seçme eğilimindedirler[110].

Yıllar boyunca tarımda ücretsiz aile işçisi, ev hizmetleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi yoğun emek verilmesi gereken fakat gelir getirisi açısından verimliliği olmayan faaliyetlerde yer alan kadınlar; Türk işgücü piyasasında ve toplumda çalışan bireyler olarak kabul edilmemişlerdir. Kentleşme ve toplumsal bilincin artmasıyla, bilhassa devletin eğitime vermiş olduğu değer ile kadınların eğitim düzeyleri yükseliş göstermiştir. Bu duruma bağlı olarak kadınların işgücü piyasasında aldıkları yer artış göstermiştir[111].

Kadının işi ve evdeki aile yaşantısı gibi rollerin birbirini etkilemesinin sebeplerinden biri de çalışma yaşamındaki kadınların sayılarında görülen artıştır. Kadınların çalışma yaşamını ne ölçüde anlamlandırdıkları sonucunda profesyonel mesleklere sahip olmaları, yüksek gelirli işlerde çalışmaları ya da güçlü bir kariyer; çalıştıkları iş sebebi ile ev ve aile hayatını en iyi biçimde organize edebilmeleriyle mümkün olmaktadır[112].

Kadınların işgücüne katılımında görülen artış, onların ev içindeki rollerini bütünüyle yerine getirememelerine sebep olmuştur. İşgücüne katılımda ve kariyerlerinde engel çoğunlukla özel hayattaki birincil görevleridir. Çünkü çalışan kadın ev işleri ve çalışma hayatı arasında ikilem yaşamaktadır. Bu durumda ev işi, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi ev içi hizmetleri yerine getirecek başka bir kadına ihtiyaç duyulmaktadır[113].

Tablo 2.1.'de işgücü 2017 yılı temmuz döneminde 2016 yılının aynı dönemine göre 1 milyon 239 bin kişi artış göstererek 32 milyon 200 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 1 puan artış göstererek %53,7 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan karşılaştırmalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,7 puanlık artışla %73,5, kadınlarda ise 1,3 puanlık artışla %34,3 olarak gerçekleşmiştir[114]. Kadınlardaki 1,3 puanlık artış işgücünde giderek aktif rol oynamaları ile ilişkilendirilebilinir.

---

[110] Maria Gallotti, The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe, *International Migration Papers* No. 96, 2009, s.33.
[111] Mehmet Bayhan, İşkur İstihdam Uzmanı, İstihdamda 3İ İşkur, Sayı 19, Şubat Haziran 2016, Ankara, s.55.
[112] Gülşah Korucu, Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Hizmet Sektörlerinde Kadın İşgücünün İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.216.
[113] Ziya Erdem, Levent Şahin, ''Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması'', s.285.
[114] Türkiye İstatistik Kurumu.http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632 (Erişim Tarihi: 5.11.2017).

Tablo 2.1: Mevsim Etkilerinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, Temmuz 2016, Temmuz 2017

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaştakiler			(Bin)			
Nüfus	**58 756**	**59 927**	29 049	29 667	29 707	30 260
İşgücü	**30 961**	**32 200**	21 162	21 820	9 799	10 381
İstihdam	**27 636**	**28 758**	19 205	19 898	8 431	8 860
Tarım	**5 727**	**6 021**	3 090	3 227	2 637	2 794
Tarım dışı	**21 909**	**22 736**	16 115	16 671	5 794	6 066
İşsiz	**3 324**	**3 443**	1 957	1 922	1 367	1 521
İşgücüne dahil olmayanlar	**27 795**	**27 727**	7 887	7 848	19 908	19 880
			(%)			
İşgücüne katılma oranı	**52,7**	**53,7**	72,8	73,5	33,0	34,3
İstihdam oranı	**47,0**	**48,0**	66,1	67,1	28,4	29,3
İşsizlik oranı	**10,7**	**10,7**	9,2	8,8	14,0	14,6
Tarım dışı işsizlik oranı	**13,0**	**13,0**	10,6	10,2	19,0	19,8
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	**57,8**	**59,0**	78,7	79,4	36,8	38,4
İstihdam oranı	**51,5**	**52,5**	71,3	72,3	31,5	32,6
İşsizlik oranı	**11,0**	**10,9**	9,4	9,0	14,3	15,0
Tarım dışı işsizlik oranı	**13,1**	**13,0**	10,7	10,2	19,1	19,9
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	**19,8**	**21,1**	17,2	17,6	24,6	27,5
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı(1)	**26,3**	**26,7**	16,9	16,5	35,9	37,1

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.
(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632

(Erişim Tarihi: 10.05.2018)

Çalışma yaşamına küreselleşmenin etkilerine kadınlar açısından bakıldığında kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer aldıkları görülmektedir. Küreselleşmenin getirdiği üretim sisteminde ‘’esnek’’ çalışma biçimi, ücretlerde ve kadınların işgücüne katılım oranında önemli değişikliklere sebep olmuştur. Evli ve çocuklu kadınların çalışma hayatındaki esnek çalışma saatleri sayesinde işgücüne katılım oranı artmıştır. Ayrıca kadınların tarım ve hane içi üretimden ücretli ekonomiye geçmeleri istihdama katılım oranını da artırmıştır[115].

Ev hizmetini satın almanın belli bir maliyeti olma durumu, bu hizmetten faydalanmak isteyen bireylerin belli sosyo-ekonomik şartları sağlamasını gerektirmektedir. Böylelikle eşlerden her ikisinin de çalıştığı durumlarda, ev işlerinin hane dışından bir başkasına yaptırılma olanağı daha yüksektir. Buna ek olarak, ev işlerinin dışarıdan bir başkasına yaptırılması durumunda kadının bağımsız bir gelirinin olması da önem taşır[116].

[115] Nurcan Önder, Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi* , Cilt: 1, Sayı: 1 2013, s. 43.
[116] Sinem Yıldırımalp, 2014, a.g.e., s.46.

Ücretli ev hizmetlerine artan talebin bir başka sebebi de demografik yapıda görülen değişikliklerdir. Yaşlanan nüfusun ihtiyaç duyduğu bakım hizmetleri giderek artış göstermektedir. Kadınların değişen sosyo-ekonomik rolleri bu talebi artırmış, işgücünün feminizasyonu bu talebi etkileyen sebepler arasında olmuştur. Çalışma hayatının içinde olan, uzman mesleklerde çalışan kadınlar iş yaşamında uzun saatler geçirdikleri için ev işlerine giderek daha az zaman bulmaya başlamışlar; bu durum ise temizlik, yaşlı bakımı, çocuk bakımı gibi konularda ev hizmetlerinde çalışan ev işçisi talebini ortaya çıkarmıştır[117].

Ev hizmetleri, kırsal alandan kente göç eden, kentte başka iş bulamayan düşük eğitimli ve niteliksiz kabul edilen kadınlar için önemli bir istihdam alanıyken, çalışan orta ve üst sınıf kadınlar için ise önemli bir hizmet alımı alanını oluşturmaktadır. Kadınlığın doğal bir görevi olarak görülen ev işleri ve yaşlı, hasta ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar; çalışma yaşamını sürdürmek isteyen orta ve üst sınıf kadınlar için piyasadan karşılamak zorunda kaldıkları bir sorumluluk durumundadır. Kurumsal bakım hizmetlerinin yetersiz olması ve özel bakım hizmetlerinin ise oldukça pahalı olması, kadınları enformel sektörden hizmet talep etmeye teşvik etmektedir[118].

2.2. Göç ve Göçmen İşçi Kavramı

2.2.1. Göç Kavramı

Göç, uluslararası bir sınırı geçerek oluşturulan ya da bir devlet içinde süresi, yapısı ve sebebi ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleridir[119]. Göç kavramı hukuksal ve sosyo-kültürel açıdan incelendiğinde önem verilmesi gereken ilk kavram ‘’yabancı’’ kavramıdır. Temel anlamı ile ‘’bulunduğu ülkenin vatandaşlığına sahip olmayan kişi’’ olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası hukuk açısından kabul edilen tanım ise Devletler Hukuku Enstitüsü’nün 1982 yılında Cenevre’deki toplantısında yapılmıştır. Buna göre yabancı: ‘‘Bir devletin ülkesinde bulunan, fakat o devletin uyrukluğunu iddiaya hakkı olmayan kimsedir.’’ Uluslararası Göç Örgütü, “belirli bir devlet açısından o devletin uyruğunda olmayan kişi’’ olarak tanımlamıştır. Türkiye’de yabancı, ‘‘Türkiye Cumhuriyeti

---

[117] Selmin Kaşka, a.g.e., s.227,228
[118] Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası, http://www.batissendika.org/makaleler/ev-iscilerinin-sorunlari-ve-talepleri-neler-keig-platformu/ (Erişim Tarihi: 10.01.2018).
[119] Uluslarası Göç Hukuku, No:18, Göç Terimleri Sözlüğü, IOM Uluslarası Göç Örgütü, 2009, s.22

Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişidir.'' şeklinde tanımlanmıştır[120]. Göç kavramı yapıldığı yere ve oluştuğu koşullara göre farklılık gösterebilmektedir. Kavramsal olarak göç; iç göç, dış göç, yasal şartlar dikkate alınarak yasal ve yasal olmayan göç olarak sınıflandırılabilmektedir[121].

2.2.1.1. İç Göç Kavramı

Göç, gittikçe artan oranda küresel bir yaklaşıma ihtiyaç duyan bir mesele olarak kabul edilmiştir[122]. Yeni bir ikamete sahip olmak amacıyla veya yeni bir ikametle sonuçlanacak biçimde insanların ülkenin bir bölgesinden başka bir bölgesine göç etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır. İç göç, geçici veya daimi olabilir. İç göçmenler, menşe ülke içinde yer değiştirirler ve yine menşe ülkede kalırlar. (Örneğin kırsal alandan şehre göç.)[123]

İç göç kavramsal olarak, bir ülkenin kendi sınırları içerisinde bir bölgeden başka bir bölgeye gerçekleştirilen hareket ve yer değiştirme durumu olarak ifade edilmektedir. İç göçte, yer değiştiren kişi yine kendi ülkesindedir, fakat başka bir bölgede yaşamaya başlamaktadır. Göç ettikleri bölgedeki kişilerle aynı ülke vatandaşlığına sahip olmaya devam etmekte, aynı hukuk sistemine bağlı kalmaktadırlar. Ayrıca, iç göç sonucu yer değiştiren kişiler göçmen olarak nitelendirilmemektedir[124].

2.2.1.2. Dış Göç Kavramı

Dış göç bir başka deyişle uluslararası göç kavramı, ''kişilerin geçici veya daimi olarak başka bir ülkeye yerleşmek üzere menşe ülkelerinden veya mutad olarak ikamet ettikleri ülkeden ayrılmaları'' şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, uluslararası bir sınırın geçilmesi söz konusudur[125].

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren dış göç kavramı gündemde yerini korumuştur. Daha iyi yaşam koşullarında hayatlarını sürdürebilmek için başka ülkelere göç eden insanların göç sebeplerini; siyasi istikrarsızlık, baskıcı yönetimler, iç savaşlar, insan hakları ihlali, etnik çatışmalar, coğrafi koşulların yetersizliği, iş gücünün azlığı, ekonomik

---

[120] Uğur Can Köşk, Çağlar Özbek, Küreselleşme ve Uluslararası Göç İlişkisinde Değişen Göçmen Algısı, *Researcher: Social Science Studies,* Cilt: 5, Sayı: 8, 2017, s.249.
[121] Ekin Cansu Yanık, Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Sorunu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, s.16.
[122] Glossary on Migration, 2nd Edition, No: 25, İnternational Migration Law, 2011, s.5.
[123] Uluslarası Göç Hukuku, a.g.e., s.27.
[124] Ekin Cansu Yanık, a.g.e., s.17.
[125] Uluslarası Göç Hukuku, a.g.e., s.59.

sıkıntılar, can güvenliği korkusundan kaçan insanların daha insanca yaşayabileceği kadar para kazanabilme ve ülkelerindeki borçlarını ödeyebilme istekleri, ailelerine mali yardım sağlayabilmek gibi durumlar oluşturmaktadır[126].

2.2.1.3. Yasal Göç

Yasal göç, bir başka deyişle düzenli göç, ‘’Menşei ülkeden çıkışı ve ev sahibi ülkeye seyahati, transit geçişi ve girişi düzenleyen kanun ve yönetmeliklere uygun olarak insanların olağan ikamet yerinden yeni bir ikamet yerine gitmeleri.’’ olarak tanımlanmaktadır[127].

Şekil 2.1: Yıllara Göre İkamet İzni İle Ülkemizde Bulunan Yabancılar



Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik3/ikamet-izinleri_363_378_4709

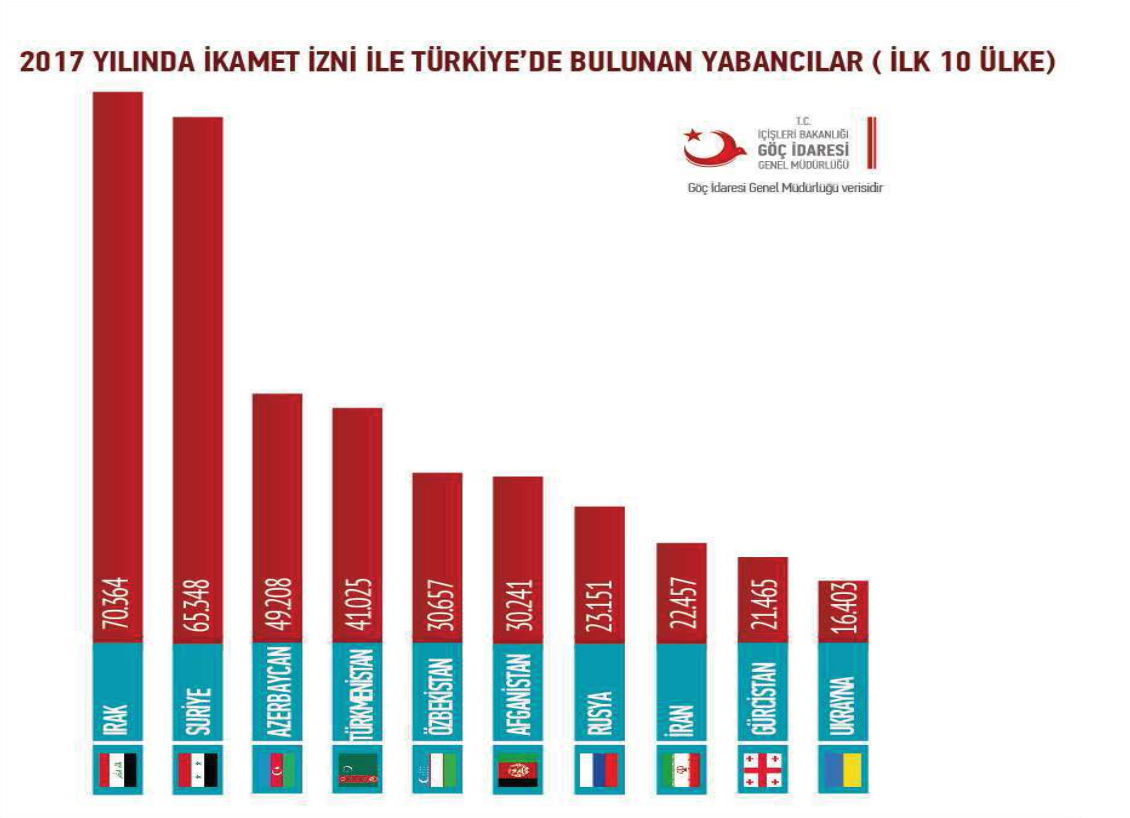
(Erişim Tarihi:10.05.2018)

10.05.2018 tarihli İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nden alınan bilgiye göre Şekil 1.1.’de görüleceği üzere 2005 yılından itibaren Türkiye’de bulunan

[126] Taşkın Deniz, Uluslararası Göç Sorunu Perspektifinde Türkiye, *TSA*, Yıl:18, S: 1, 2014, s.178.
[127] Uluslarası Göç Hukuku, a.g.e., s.15.

yabancıların ikamet izinlerinda dalgalanmalar görülse de genellikle artış görülmektedir. İkamet izinlerinde artış görülmesinin sebebi artan denetimler ve artan ceza ödemeleri doğrultusunda birçok işverenin yasal olarak çalışmayı tercih etmesinden kaynaklanmaktadır. İkamet izni olmayan kaçak yabancı çalışanlar için ikamet izni yapmaları konusunda teşvik edici bir sebeptir. Çünkü ikamet izni olmayan yabancı kaçak çalışan iş bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadır.

Şekil 2.2: 2017 Yılında İkamet İzni İle Türkiye'de Bulunan Yabancılar (İlk 10 Ülke)

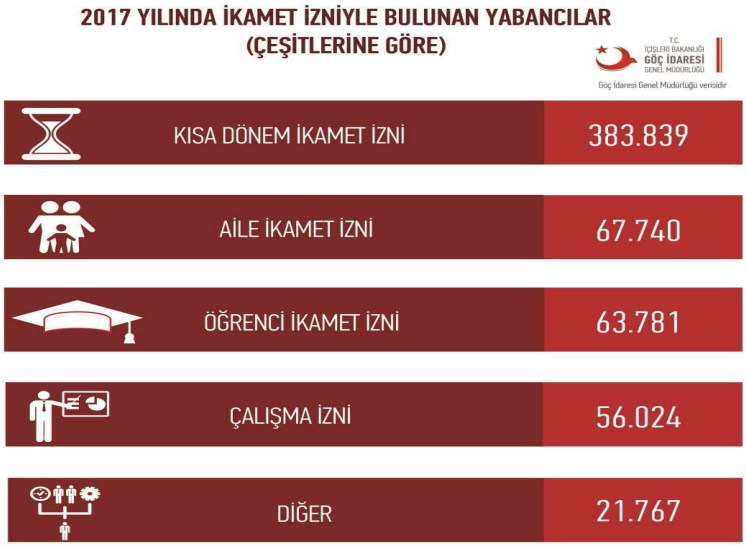


Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik3/ikamet-izinleri_363_378_4709

(Erişim Tarihi :25.04.2018)

Şekil 1.2.'de Türkiye'de ikamet izni ile bulunan ilk 10 ülkeden ilk 2 sırada Irak ve Suriye vatandaşlarının olmasının sebebi ülkelerindeki ekonomik ve siyasi yapıdan dolayı ülkelerini terk etmeleri ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca Irak ve Suriye'den gelen vatandaş sayısı diğer ülkelerden gelen vatandaşlara göre daha fazla sayıda olduğu için ikamet izinli olma konusunda geniş bir paya sahiptir.

Şekil 2.3: 2017 Yılında İkamet İzni İle Bulunan Yabancılar (Çeşitlerine Göre)

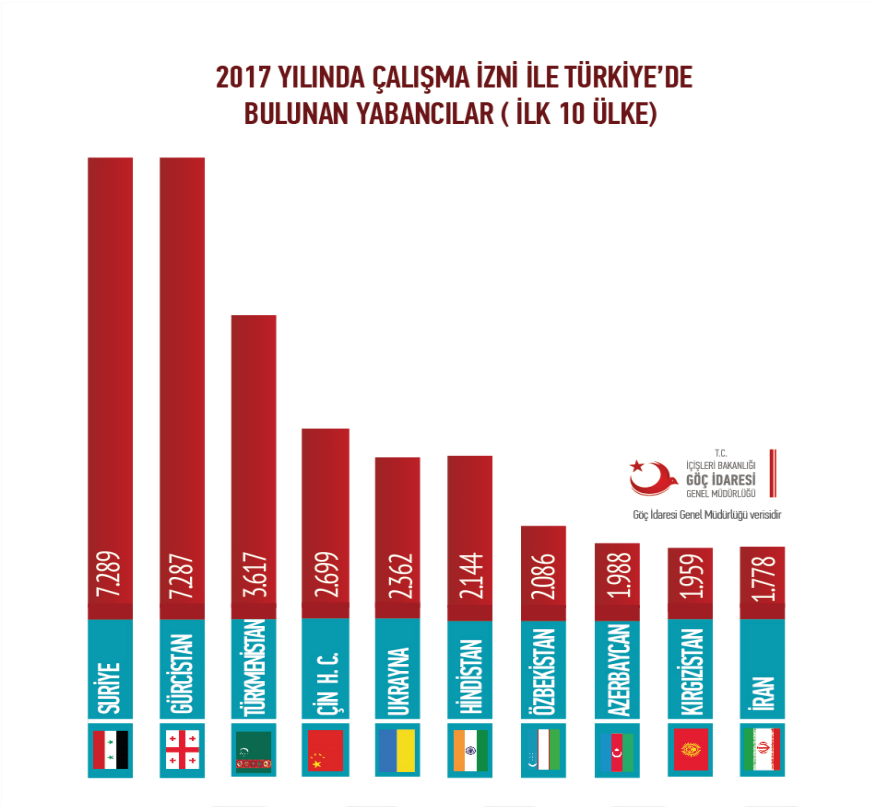


Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik3/ikamet-izinleri_363_378_4709

(Erişim Tarihi : 25.04.2018)

Turizm amaçlı gelen, sağlık tedavisi için gelen ve kısa süreliğine Türkiye'de bulunmak için edinilen kısa dönem ikamet izni alan yabancı sayısının diğer ikamet izni çeşitlerine göre daha fazladır. Türkiye'ye çalışmaya gelen yabancılar kısa dönem ikamet izinlerini uzatmadıklarında kaçak çalışan durumunda olmaktadırlar.

Şekil 2.4: 2017 Yılında Çalışma İzni İle Türkiye'de Bulunan Yabancılar (İlk 10 Ülke)



Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik3/ikamet-izinleri_363_378_4709

(Erişim Tarihi: 25.04.2018)

Şekil 1.2.'de Türkiye'de ikamet izni ile bulunan ülkeler sıralamasında 2'nci sırada Suriye yer almaktayken, Şekil 1.4.'te çalışma izni ile Türkiye'de bulunan ülkeler sıralamasında ilk sırada Suriye yer almaktadır. Bu durumu Suriye'den Türkiye'ye gelen göç ile ilişilendirmek mümkündür.

Çoğunlukla yasal kurallara göre yapılan dünyadaki göçler, bu göçü yapmaya herhangi bir engeli olmayan kişiler için yeğlenen bir yoldur. Kendi ülkesinden başka bir ülkede eğitim almak isteyen bir öğrenci, ilk olarak gideceği okulun yeterliliklerine ve ülkenin kurallarına uygun olmak zorundadır. Finansal imkanları yeterli olmayan, dil bilmeyen ve uluslararası seyahat için gerekli belgeleri olmayan bir öğrenci başka bir ülkeye eğitim amacı ile yasal olarak göç edemez. Yasal göç, yasal şartları yerine getiren kişiler için güvenilir ve uzun zamanlı hale gelebilen göç hareketidir[128].

[128] Bülent Çiçekli ve Oğuzhan Ömer Demir, *Türkiye Koridorunda Yasadışı Göçmenler*, Karınca yayınları, Ankara 2013, s.42.

Son zamanlarda çoğu gelişmiş ülke, farklı sebeplerden dolayı ülkelerine yapılan göçü durdurmak ve sınırlamak istemektedir. Oluşan bu durum sonucunda sert sınır politikaları ve birçok ülke vatandaşına vize uygulanmaktadır. Vize alma yöntemlerinin zor şartlar altında olması durumu da başvuru ölçütleri yetersiz olan yabancıların vize alamamasına sebep olmaktadır. Göç konusunda ısrarcı olan göçmen vatandaşlar yasal yolları kullanamadığında yasa dışı göçü yeğlemektedirler[129].

2.2.1.4. Yasa Dışı Göç

İnsanlık tarihinde göç; ilk zamanlarda beslenme ihtiyacı, barınma ihtiyacı, temel yaşam gereksinimlerini karşılayamama gibi sebeplerden oluşurken zamanla sanayileşme ile birlikte sebepleri çeşitlenerek artış göstermiştir. Bu sebepler; siyasi istikrarsızlık ortamından kaçış, ekonomik sebepler, işsizlik ve güvensiz yaşam gibi faktörlerden oluşmaya başlamıştır. Kaos, baskı ve zulmün olduğu ülkelerden kaçış yolu ile kurtulmak isteyen vatandaşlar yasal yollarla gidemedikleri başka ülkelere yasa dışı göçten çekinmemişlerdir[130].

Yasa dışı göç bir başka deyişle düzensiz göç, '' Gönderen, transit ve alıcı ülkelerin düzenleme normlarının dışında gerçekleşen hareketler.'' olarak tanımlanmaktadır. Yasa dışı göç, bir ülkeye yasa dışı giriş yapmak ve o ülkede yasa dışı kalmak ya da çalışmak demektir. İnsan, belirli bir ülkeye girmek, yaşamak, çalışmak için göçmen olması gereken yasal belgelere sahip değildir. Gönderen ülke için de göçü gerçekleştirecek kişinin geçerli bir pasaportu ya da seyahat izni olmadan ülkeden gidebilmek için idari koşulları yerine getirememesi durumunda bir düzensizlik söz konusudur[131].

Yasal düzenlemelere muhalif davranarak Türkiye'ye giriş yapan yabancılar, ikamet ve çalışma izni olmadan sınır ihlali yapan veya geçerli ikamet izinlerinin zamanı bittiği halde uzatmadan Türkiye'de bulunan ya da çalışan yabancı vatandaşlar düzensiz göçmen olarak değerlendirilmektedir[132].

---

[129] Bülent Çiçekli ve Oğuzhan Ömer Demir,a.g.e., s.42.
[130] Emine Akçadağ, Bilge Adamlar Kurulu Raporu, Yasadışı Göç ve Türkiye, *Bilgesam*, Rapor No:42, İstanbul, 2012, s.1.
[131] Uluslarası Göç Hukuku, a.g.e., s.15.
[132] 2016 Türkiye Göç Raporu, s.29.

Şekil 2.5: Yıllara Göre Yakalanan Düzensiz Göçmen Sayısı

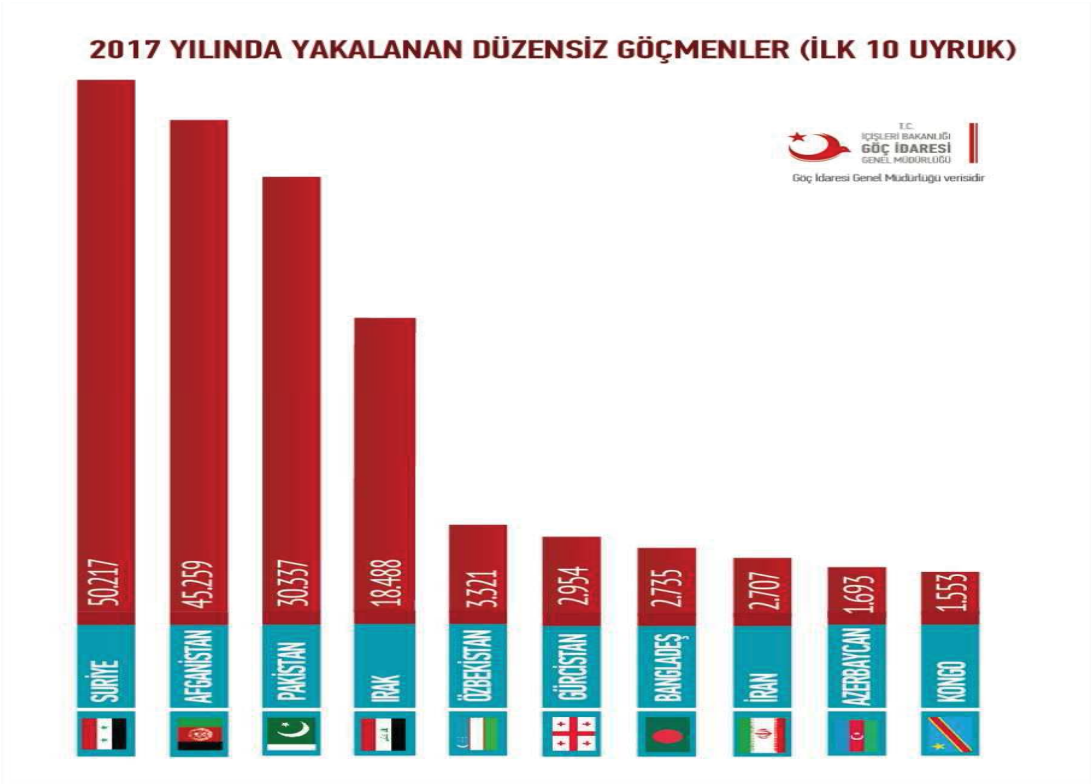


Kaynak:http://www.goc.gov.tr/icerik3/duzensiz-goc_363_378_4710

(Erişim Tarihi:09.05.2018)

09.05.2018 tarihli İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nden alınan bilgiye göre Şekil 1.5.'te düzensiz göçmen sayısının 2017 yılında en fazla seviyede olduğunu görmek mümkündür. 2018 yılında da bu rakam ilk 5 ayda 91.055 seviyesinde ilerleme göstermektedir. Ülkeler arasında yaşanan siyasi ve ekonomik sıkıntılar insanları göçe zorlamakta ve sonucunda son yıllarda düzensiz göçmen sayısında artış görülmektedir.

Şekil 2.6: 2017 Yılında Yakalanan Düzensiz Göçmenler (İlk 10 Uyruk)



Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik3/duzensiz-goc_363_378_4710

(Erişim Tarihi:25.04.2018)

Suriye vatandaşları ikamet izni ve çalışma izni sıralamasında ilk sıralarda yer alırken düzensiz göçmen sayısında da ilk sırada yer almaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda Suriyeli vatandaşların sayılarının azımsanamayacak ölçüde fazla olduğunun göstergesidir.

Türkiye'ye göç etmiş olan, yasal düzenlemelere aykırı bir biçimde oturma izni ya da çalışma izni olmayan birçok kaçak yabancı işçi formel ve enformel sektörde çalışmaktadır. Bazı yabancı kaçak göçmenlerin pasaport ve izin belgeleri olmadığı gibi bir kısmının da çalışma izni ve oturma izni için yasal süreleri dolmuştur. Türkiye'de yasa dışı çalışan yabancı kaçak işçiler sahip oldukları bazı özelliklere göre gruplandırılarak tanımlanmıştır. Bunlar[133]:

- İlk grubu; Türkiye'ye turist kimliği ile girip çalışmak amacı ile gelen, girişleri yasal, çalışmaları yasa dışı olan kaçak çalışan yabancılar oluşturmaktadır.

[133] Özlem Işığıçok, ''Küresel Gerçeklerle Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçi Sorunu: Boyutları ve Sonuçları'', *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, s.438.

- Türkiye'ye kaçak ve vizesiz giriş yapmış, tamamı ile yasa dışı yollarla çalışan, hiçbir kaydı bulunmayan yabancı kaçak işçiler ikinci grubu oluşturmaktadır.
- Türkiye'ye yasal olarak giriş yapan, İkamet Tezkeresi ile oturan Türk vatandaşlığına geçiş yapmak için müracaat edip cevap bekleyen yabancılar, ilgili yerlere başvuru yapmış ve sonuç beklerken kaçak olarak çalışmaktadırlar. Bu gruptakiler genellikle Doğu Türkistan'dan, Afganistan'dan veya Bulgaristan'dan gelen Türk kökenli yabancılardır.
- Türkiye'yi transit geçiş amaçlı kullanıp, bir süre Türkiye'de kalıp kaçak çalışan yabancılar dördüncü grupta yer almaktadır. Yasal yollardan giriş yaparak başka bir ülkeye geçmek ya da sığınmak isteyen yabancılar bir süreliğine Türkiye'de kalmaktadırlar.
- Türkiye vatandaşı olmayan, vatandaşı olduğu ülkeden resmi izin almadan kendi ülkesini terk ederek, Türkiye'ye sığınan, iltica talebinde bulunarak bu sırada kaçak olarak, mülteci olarak çalışan ve yaşayan yabancılar son grupta yer almaktadır.

2.2.2. Göçmen İşçi Kavramı

Göçmen teriminin, "kişisel rahatlık" için ve dışarıdan herhangi bir zorlama unsuru olmadan ilgili kişinin özgür iradesiyle göç etmeye karar verdiği durumları kapsadığı kabul edilmektedir. Uluslararası düzeyde genel bir göçmen tanımı bulunmamaktadır. Göçmen terimi kişilerin maddi ve manevi durumlarını daha iyi bir hale getirmek ve kendileri ile ailelerinin gelecekten beklentilerini artırmak için başka bir ülkeye veya bölgeye göç eden kişi ve aile bireylerini kapsamaktadır[134].

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

[134] Uluslarası Göç Hukuku, a.g.e., s.22.

Türkiye'de esnekleşen sınır politikaları ve Türkiye ekonomisinin ihracata dayalı büyüme modeline geçmesi olmuştur[135].

2.2.3. Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadın İşçi

Kadın göçünün artış gösterdiği ve bir dönüm noktası niteliğinde olan 20. yüzyıldan günümüze, son yıllarda giderek artan göç hareketleri çeşitlenmekle birlikte kadınlaşmaktadır. Genişleyen sosyal ağlar kadınlaşan göç hareketlerini ortaya çıkaran en büyük etken olmakla birlikte bugün tüm göçmenlerin neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır[136].

1990'lı yıllardan itibaren kimi eski Doğu Bloku ülkelerinden Türkiye'ye dönük göç hareketinde kadınlar mühim bir yer oluşturmaktadır. Eski Doğu Bloku ülkelerinde yaşanan değişikliklerden özellikle kadınlar etkilenmiştir ve söz konusu ülkelerden başlayan göç hareketliliğine önemli oranda kadınlar katılmıştır[137]. Sovyet Sistemin dağılması ile birlikte yaşanan yıkımda işsizlik ve yoksulluk gibi sorunlar, çöküş ortamında yaşanan ekonomik ve sosyal buhran, aile içi geçimsizliğe ve boşanma oranlarının artmasına neden olmuştur. Bu faktörler, kadınların daha iyi yaşam standartlarına sahip olmak için çaba sarf ettikleri ve ailelerine destek olmanın yollarını aradıkları bir ortamın oluşmasına sebep olmuş, böylece kadın göçü kitlesel olarak yayılmıştır[138]. Gerçekleşen göç akımında nüfus hareketinin bir bölümünde Türkiye'ye çalışmak amacı ile kadınların geldiği bilinmektedir. Türkiye'nin hedef ülke olarak seçilmesinde şu nedenler etkili olmuştur[139]:

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

Sovyetler Birliği'nin dağılması ile birlikte birçok göçmen; politik, sosyal, ekonomik nedenlerden dolayı Türkiye'yi tercih etmiş ve bu bölgeden gelenlere esnek vize politikaları uygulandığından Türkiye'nin popülaritesi artarak hedef ülke haline gelmiştir. Her ülkeye farklı vize politikaları uygulanmakta; Gürcistan'dan gelenlere 90 gün vizeden muaf olma hakkı verilirken Ermenistan'dan gelenlere 30 gün vizeden muaf olma hakkı

---

[135] Görkem Dağdelen, ''Türkiye'nin ''Görünmeyen" Emekçileri: Yabancı Göçmenlerin Çalışma Hayatlarına Genel Bir Bakış'', *Çalışma Ortamı*, Sayı 117, 2011,s.10.
[136] Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Aslıcan Kalfa. ''Göçün kadınlaşması ve göçmen kadınların örgütlenme deneyimleri'', Ankara Üniversitesi KASAUM, *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, No: 1, Sayı: 2,Ankara 2009,s. 14.
[137] Selmin Kaşka,a.g.e., s.230
[138] Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Aslıcan Kalfa, a.g.e.,s.15.
[139] Selmin Kaşka, a.g.e., s.230.

verilmektedir. Vize ihlali yaptığı belirlenen yabancılar sınır dışı edilmekte, para cezası uygulanmakta, haklarında geçici ya da sürekli giriş yasağı konmaktadır. Bu sebep ile göçmen kadınlar polis tarafından yakalanmaktan büyük korku duymaktadırlar. Göçmen kadınlar, ülkelerinden aracı kurum ya da çoğunlukla Türkiye'deki arkadaş, akraba gibi çeşitli yollarla gelmektedirler[140].

Vizesi geçerli olan yabancıların ayrıca ikamet izni almaları gerekli değildir. Özel sebeplerden, öğrenim görme ve çalışma gibi, durumlardan dolayı Türkiye'ye gelen yabancıların vizelerinin geçerlilik sürelerine bakılmaksızın Türkiye'ye girişlerini takiben bulundukları ildeki Emniyet Müdürlüğü'ne başvuruda bulunarak ikamet izni almaları gerekmektedir[141].

Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılar dış temsilciliklerden çalışma izni almalı ve çalışma vizesi için başvuru yapmalıdır. Başvuru esnasında işverenin yabancıyı çalıştıracağını gösteren belge, vize başvuru formu ve pasaportunun ibraz edilmesi gerekmektedir. Başvurudan sonra en geç 10 iş günü içinde işverenin de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB), adı geçen bakanlıkça istenilen belgelerle birlikte başvuruda bulunması gereklidir. Başvurular 30 gün içinde ÇSGB tarafından sonuçlandırılmaktadır. Çalışma vizesi ile birlikte Türkiye'ye gelen yabancıların en geç 1 ay içinde ve çalışmaya başlamadan önce yaşadıkları ildeki Emniyet Müdürlüğü'ne ikamet izni başvurusu yapmaları gerekmektedir[142].

---

[140] Irmak Bircan, a.g.e., s.24.

[141] Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı.http://www.mfa.gov.tr/yabancilarin-tabi-oldugu-vize-rejimi.tr.mfa (Erişim Tarihi: 15.12.2017).

[142] Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. http://www.mfa.gov.tr/yabancilarin-tabi-oldugu-vize-rejimi.tr.mfa (Erişim Tarihi: 25.12.2017).

Tablo 2.2: İkamet İzni İle Ülkemizde Bulunan Yabancıların İllere Göre Dağılımı

İKAMET İZNİ İLE ÜLKEMİZDE BULUNAN YABANCILARIN İLLERE GÖRE DAĞILIMI

İL SIRA	İLLER	TOPLAM*		İLLER	TOPLAM*
	GENEL TOPLAM	688.975	İL SIRA	GENEL TOPLAM	688.975
1	ADANA	5.911	42	KAHRAMANMARAŞ	1.360
2	ADIYAMAN	368	43	KARABÜK	2.525
3	AFYON	1.139	44	KARAMAN	213
4	AĞRI	451	45	KARS	705
5	AKSARAY	2.106	46	KASTAMONU	2.168
6	AMASYA	434	47	KAYSERİ	3.705
7	ANKARA	58.045	48	KIRIKKALE	786
8	ANTALYA	59.239	49	KIRKLARELİ	1.205
9	ARDAHAN	359	50	KIRŞEHİR	357
10	ARTVİN	463	51	KİLİS	664
11	AYDIN	5.403	52	KOCAELİ	6.538
12	BALIKESİR	2.459	53	KONYA	6.706
13	BARTIN	299	54	KÜTAHYA	1.999
14	BATMAN	261	55	MALATYA	1.571
15	BAYBURT	137	56	MANİSA	2.181
16	BİLECİK	623	57	MARDİN	563
17	BİNGÖL	84	58	MERSİN	15.152
18	BİTLİS	108	59	MUĞLA	13.430
19	BOLU	1.463	60	MUŞ	86
20	BURDUR	545	61	NEVŞEHİR	686
21	BURSA	26.352	62	NİĞDE	850
22	ÇANAKKALE	3.907	63	ORDU	1.250
23	ÇANKIRI	235	64	OSMANİYE	409
24	ÇORUM	1.297	65	RİZE	923
25	DENİZLİ	2.854	66	SAKARYA	6.993
26	DİYARBAKIR	586	67	SAMSUN	9.087
27	DÜZCE	880	68	SİİRT	288
28	EDİRNE	2.617	69	SİNOP	390
29	ELAZIĞ	670	70	SİVAS	576
30	ERZİNCAN	447	71	ŞANLIURFA	2.999
31	ERZURUM	1.266	72	ŞIRNAK	330
32	ESKİŞEHİR	4.256	73	TEKİRDAĞ	3.121
33	GAZİANTEP	12.815	74	TOKAT	646
34	GİRESUN	1.317	75	TRABZON	3.730
35	GÜMÜŞHANE	89	76	TUNCELİ	29
36	HAKKARİ	451	77	UŞAK	2.763
37	HATAY	2.560	78	VAN	1.045
38	IĞDIR	309	79	YALOVA	8.997
39	ISPARTA	1.622	80	YOZGAT	575
40	İSTANBUL	355.880	81	ZONGULDAK	1.405
41	İZMİR	19.662			

10.05.2018 itibarıyla

Kaynak: http://www.goc.gov.tr/icerik3/ikamet-izinleri_363_378_4709

(Erişim Tarihi: 15.05.2018)

10.05.2018 tarihli İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nden alınan bilgiye göre Tablo 1.2. incelendiğinde 355.880 ile en çok yabancı vatandaşın olduğu il İstanbul'dur. Sırası ile Antalya, Ankara, Bursa ve İzmir yabancı vatandaşların en çok ikamet ettiği iller arasındadır. Bu durum yabancı sayılarının fazla olduğu illerde yabancılar için çalışma imkanlarının fazla olduğunun göstergesidir.

Türkiye gerek coğrafi konumu gerek komşu ülkelerdeki sosyal, ekonomik ve siyasi problemler sebebiyle tercih edilen ülke ve yabancı vatandaşların Avrupa ülkelerine gidebilmek için köprü görevinde olması nedeni ile transit ülke konumundadır. Kara ve deniz sınırlarının uzunluğu, birçok sınır komşusunun bulunduğu konumda bulunması Türkiye'nin göç alanında potansiyelini kanıtlamaktadır[143].

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısının, üç milyar insan, 2 dolardan daha düşük bir rakamla yaşam savaşı ile karşı karşıya olmasının en önemli sonuçlarından biri ülkeler arası göçtür. İnsanların daha iyi bir hayat sürmek için vatanlarını terk etme nedenleri; savaşlar, kültürel ya da siyasi sebepler, ekonomik zorluklar gibi etkenlerdir. Göçmen vatandaşlar bilhassa ekonomik yönden kendilerinden daha iyi olan ülkeleri yeğlemektedirler. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler hem gelişmiş ülkelere göç vermekte hem de kendisinden daha az gelişmiş ülkelerden göç almaktadır[144].

[143] 2016 Türkiye Göç Raporu, TC İçişleri Bakanlığı, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları, Yayın No:40, Nisan 2017,Ankara, s.56.
[144] Mehmet Candan, Kayıtdışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri, Uzmanlık Tezi, ÇSGB Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2007, s.67.

2.3. Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlar

Ev hizmetinde çalışan Türk kadınlarının çoğunun yasal güvencelerinin olmaması, yabancı kadınlarda da oturma izni ve çalışma izni olmaması durumundaki zorluklar çalışanların temel sorunlarını oluşturmaktadır. Uzun çalışma saatleri, dinlenme ve tatil sürelerinin kısa oluşu, ücretlerin düşüklüğü veya zamanında ödenmemesi ya da eksik ödenmesi, ağır iş şartları gibi koşullar ev hizmetlerinde çalışanların çalışma şartlarının büyük ölçüde olumsuz olduğunu göstermektedir.

Genellikle kayıt dışı, kuralları düzenlenmemiş, düşük statülü ve istismara açık ev hizmetlerinde; hem hizmetin sunulduğu hem de kadınların yaşadıkları alan olan evler, toplumdan izole edilmiş alanlar olduğu için istismarı şiddetlendirmektedir. Çalışma saatlerinin belirsiz oluşu ve yapılacak işlerin belirsizliği sebebi ile çalışan kadınların yaşadıkları ve çalıştıkları yerin aynı ev olması her an her iş için hazır olmalarını gerektirir[145].

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların karşılaştığı olumsuz çalışma koşullarının getirdiği en önemli sorunlardan biri de işverenin ve diğer aile üyelerinin aşağılayıcı tutumlarıdır. Kadının kültürel seviyesinin küçümsenmesi, işin beğenilmemesi, işin genişletilmesi, işveren tarafından belirlenen uzun çalışma süreleri ve buna karşılık düşük ücret verilmesi, mekanın ve süresinin işveren tarafından belirlenmesi gibi nedenler ev hizmetlerinin belirsiz bir iş olarak tanımlanmasına sebep olmaktadır[146]. İşe başlamadan önce anlaşma sağlanırken, işveren tarafından sadece kendi evinde temizlik yapılacağı belirtilirken, zamanla işverenin hem kendi evi hem de yakınlarının evi de bazı işverenler tarafından işe dahil edilmektedir. Başka bir örnek; işveren, işe başlamadan önce, anlaşma sağlanırken, sadece çocuğuna baktıracağını söylerken zamanla bakıcı kadından ev işleri de beklemektedir. Yaşlı ve hasta bakımında tek bir yaşlıya bakılacağı şeklinde anlaşma yapılırken zamanla, evde bakıcı kadın olması sebebi ile, bakılan yaşlı veya hastanın dışında aile yakınlarından başka üyeler de sorumluluk olarak bakıcıya yüklenmektedir. İşçi ve işveren arasındaki sözlü ilişkiler ev hizmetlerinin belirsiz bir iş olmasını güçlü kılmaktadır.

Ev hizmetlerinde işin süresi, tanımı ve ücreti konularında işçi ile işveren arasında bazı sorunlar yaşanmaktadır. Çünkü işveren genellikle işin süresi, tanımı ve ücreti konusunu kendi çıkarlarını ön planda tutarak belirlemek istemektedir. Bazı gündelikçiler tam gün temizlik için çalışmaya gittikleri evlerde, normalde ayrı ücret gerektiren, duvar

---

[145] Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Aslıcan Kalfa, a.g.e., s.20.
[146] Fatma Fidan ve M.Çağlar Özdemir, a.g.e.,s.88.

silme, perde sökme-yıkama-ütüleme-takma, yatak-yorgan yünü yıkama ve benzeri işleri de ayrı bir ücret almadan yapmaktadır[147]. Ev hizmetlisi ile işveren arasında başlangıçta her ne kadar işin tanımı ve koşulları yapılsa da bu anlaşmaya daha sonradan, özellikle işveren tarafından, uyum sağlanmadığı çoğunlukla görülmektedir[148].

Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşulları bazen tamamen işverenlerin keyfi kararlarına kalmakla birlikte bu durum, uzayan çalışma saatleri ve iş yükünün artması gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle yatılı çalışan ev hizmetlileri her an, neredeyse 24 saat, çalışmaya hazır bulunmaktadır. Ev hizmetlilerinin aldığı ücretler genellikle çok az olmamakla birlikte işin düzensiz yapısından dolayı, kazanılan gelir sürekli olmadığından, bu alanda çalışanların gelecek beklentilerini düşürmektedir. İşverenlerin çalışanlara karşı muameleleri kimi zaman aşağılayıcı olmakla birlikte psikolojik, fiziksel, cinsel şiddet içerikli de olabilmektedir[149].

Ev hizmetlerinde evde ikamet etmek koşulu ile çalışanların haftalık çalışma saatleri bazı ülkelerin yasalarında düzenlenmiştir. Bazı ülkelerin özel yasalarında ve iş yasalarında çalışma saatlerine ilişkin; dinlenme süresi, ikamet yeri yaşa göre olmak üzere düzenlenmiştir. Örneğin; Fransa'da haftalık azami çalışma süresi için 40, Portekiz'de 44 ve İspanya'da 40 saat olarak düzenleme yapılmıştır. Malta, Tanzanya, Vietnam'da çalışma saatleri günlük ve haftalık çalışma saatleri olmak üzere belirlenmiştir. Meksika, Peru ve Venezuela'da ise dinlenme süreleriyle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Meksika'da günlük dinlenme süresi 8 ile 12 saat arasındayken, Peru'da 8 saat, Venezuela'da ise 10 saat olarak belirlenmiştir. Kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma süresi, haftada 4-5 yarım gün ve 35 saatin altında çalışmak üzere belirlenmiştir. Ulusal yasalarca çeşitli biçimlerde detaylı bir şekilde düzenlenen çalışma saatleri ile istenmeyen durumların, hak ihlallerinin önüne geçmek hedeflenmektedir[150].

Birçok araştırma ev hizmetlerinde yatılı olarak çalışanların, her an çağırılma ihtimallerinin varlığından dolayı özel hayat mahremiyetlerinin olmamasından şikayetçi olduklarını göstermektedir[151].

Göçmen ev işçilerinin yaşam özgürlüklerini kısıtlayan ve kontrol altında tutmak isteyen işveren, çoğu zaman pasaportuna ya da başka resmi belgelerine el koymaktadır.

---

[147] S.Uğur vd., Türkiye'de Orta Sınıfın Mazbut Hizmetkarları: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Çocuk Bakıcıları, s.179.
[148] A.g.e., s.172.
[149] Seyhan Erdoğdu, Gülay Toksöz, a.g.e., s.3.
[150] Sinem Yıldırımalp, 2011, a.g.e.,s.130.
[151] Nuray Gökçek Karaca ve Fatma Kocabaş, a.g.e., s.169.

Böylelikle işveren, göçmen ev işçisinin ülke çıkışına izin vermemekte ve iş değişikliği yapmasını engellemiş olmaktadır[152].

Göçmen ev işçileri için yatılı çalışma şekli mecburi olmamasına rağmen, kimi zaman işverenler işçiyi yatılı kalma koşulu ile kabul etmektedir. Bu durum göçmen ev işçilerini yatılı çalışmak zorunda bırakmaktadır[153]. Kimi zaman da göçmen ev işçileri, barınma imkanı olduğu için yatılı çalışmak istemektedirler.

Türkiye'de ev hizmetlerinde çocuk ve yaşlı bakımında yatılı olarak çalışacak göçmen ev işçisi bulmak Türk çalışan bulmaktan daha kolaydır. Bu sebeple göçmen ev işçileri özellikle büyük şehirlerde genellikle yatılı hizmetlerde çalışırlar. Fakat yatılı çalışma biçimi, çalışanların emeklerini sömürüye daha açık bir hale getirmektedir[154].

Ev hizmetlerinde çalışanların karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri ise beslenme ve barınma ile ilgili yaşadıkları sorunlardır. Barınma sorunu yatılı işlerde kendisini gösterirken beslenme sorunu ev hizmetlerinde çalışan birçok ev işçisi için geçerli bir sorundur. Göçmen ev işçisinin bebek ve hasta bakımı işlerinde hasta ile ya da bebek ile aynı odada kalması istendiğinden, çoğu gece uykusuz kalmakta fakat buna rağmen gündüzleri sorumluluklarını yüksek performans ile yerine getirmesi beklenmektedir. Ya da fiziksel koşulları uygun bir oda verilmemekte, salon gibi ortak kullanım alanı sunulmaktadır. Beslenme ile ilgili olarak bazı işverenler; işçisi ile aynı masada yemek yemek istememekte, işçisine ayrı yemekler vermekte ya da artık yemekler vermektedir.

Ev hizmetleri cinsiyet olarak kadın işi olarak görüldüğü ve ev hizmetlerinin sınırlarını çizmek zor olduğu için kayıt dışı çalıştırmaya müsait bir alan halindedir. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların birçoğu kaçak ve kayıt dışı çalıştığı için resmi kayıtlarda ve istatistiklerde görünmemektedir. Bu durum ev hizmetlerinde çalışanların sayılarının tespit edilememesine ve asgari düzeyde sosyal korumadan yoksun kalmalarına sebep olmaktadır[155]. Bazen de çalışanların işverenden kendi istekleri doğrultusunda sigorta talep etmediği görülmüştür. Eşinden boşanan kadın aldığı nafakanın kesilmemesi için sigorta talep etmemekte, bazı çalışanlar da babasından sağlanan güvence ve aldığı maaşın kesilmemesi için sigorta bildirimi yapılmasını istememektedir.

---

[152] Ekin Cansu Yanık,a.g.e. s.103-104.
[153] Derya Demirdizen, Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeğine Doğru mu? , *Çalışma ve Toplum, 2013/3,* s.339.
[154] Derya Demirdizen, a.g.e., s.338.
[155] Nihat Akbıyık, a.g.e., s.208.

Eşi, annesi ya da babası vefat eden kişiler hak sahibi olarak ölüm aylığı ya da dul yetim aylığı almaktadırlar. Aylık alan kişilerin, bu gelirin kesilmemesi için başka bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olarak çalışmamaları gerekmektedir. Bu kişilerin çalışmaları söz konusu olduğunda, aldıkları aylık kesilmektedir[156].

Yüzde 99'luk kısmı oluşturan eş ve çocuklardan oluşan hak sahiplerinin bir bölümü, maaşlarının kesilmemesi için sigortasız çalışmayı tercih etmektedirler. Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, işgücüne dahil olan ve eşinden ayrılmış olduğunu bildiren 231.000 kişiden 71.000'inin; eşinin öldüğünü bildiren 308.000 kişiden ise 256.000'inin kayıt dışı çalıştığı görülmektedir[157].

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların, sosyal koruyucu bir denetim mekanizmasının ve problemlerine çözüm bulacak resmi bir kuruluşun olmaması sebebi ile güvencesiz ve korunmasız çalışanlar olduğu görülmektedir. Korunmasız olarak istihdam edildikleri için toplumun aşağısına çekilmektedirler[158].

Sosyal yardım, sosyal güvence ve iş güvencesi açısından değerlendirildiğinde, ev hizmetinde çalışanlara sosyal yardım imkanları olmadığı, yapılsa dahi sınırlı ve yetersiz olduğu görülmektedir. İşverenler genellikle, sosyal korumadan yoksun olan ev hizmeti çalışanına sigorta yapmamakta, sağlık ve emeklilik durumuna da katkıda bulunmamaktadır. Çoğunlukla yapılmayan, yapılsa dahi bağlayıcılığı güçlü olmayan sözlü iş sözleşmeleri de iş güvencesizliğine sebep olmaktadır. Çalışanın işten çıkarılma ya da ayrılması durumunda kıdem tazminatı ya da herhangi zorunlu bir ödeme bulunmamaktadır. Gebelik, hastalık ya da kaza gibi durumlarda işlerini kaybetmeleri çok kolay olabilmektedir[159].

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık durumu sürekli bir hale gelmelidir. Fakat işverenler açısından bürokratik işlemlerin fazlalığı önemli bir sorun oluşturmaktadır. Çalışanların sigortalılığı ile ilgili olarak bürokratik işlemlerin basitleştirilmesi ve sigorta prim oranlarında iyileştirmeler olması halinde sorunun çözümü kolaylaşacaktır[160].

---

[156] Erkan Karaarslan, *Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam*, 2.Baskı, Bekad Yayınları,2014, s.31.
[157] A.g.e, s.31.
[158] Fatma Fidan ve Çağlar Özdemir, a.g.e., s.87.
[159] Sinem Yıldırımalp, 2014, a.g.e.,s.50-51.
[160] Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi ve Sosyal Model Arayışı Çalıştayı Raporu, AK Parti Genel Merkez Kadın Kolları, 18 Ekim 2012, s.4-6.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İZMİR'DE EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN TÜRK VE YABANCI KADINLARA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde İzmir'de yapılan araştırma ve bu araştırmadan elde edilen bulgular ortaya konulacak ve söz konusu bulguların ışığında İzmir'de yerli ve yabancı kadınların ev hizmetlerindeki çalışma hayatlarına dönük uygulamaların değerlendirmelerine yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde ev hizmetleri alanında çalışan kayıtlı ve kayıt dışı olmak üzere Türk ve yabancı birçok kadın vardır. Bu kadınların sosyo-ekonomik analizlerini yapmak oldukça önemlidir. Literatür taraması ile ev hizmetlerinin tarihi, bu alanda çalışanlar, durumun hukuki boyutu ve yaşanan sorunlar ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bu bilgiler de göstermektedir ki; ev hizmetleri alanı geçmişten günümüze uzanan ve önemi giderek artan bir alan haline gelmiştir. Bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı, hızla önemi artan ev hizmetleri alanı ile ilgilenenler için bir örnek teşkil edeceği düşünülmektedir. Ayrıca yapılan araştırma sayesinde ulaşılan veriler ile somut sonuçlar elde edildiğinden hedefe katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında, ''İzmir ilinde ev hizmetleri alanında çalışan kadınların sosyo-ekonomik analizi'' olarak belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan yerli ve yabancı kadınlar oluşturmaktadır. 100 yerli kadın ve 50 yabancı kadın işçi ile mülakat yapılmıştır.Kapalı uçlu yapılandırılmış sorulara alınan cevaplar neticesinde bulgular edinilmiştir. Araştırma, 2017 yılı içinde Mart ve Ağustos aylarını kapsayan 6 aylık dönemde, özel istihdam bürosuna başvuruda bulunan, İzmir'de ev hizmetlerinde çalışan yerli ve yabancı kadınlarla sınırlıdır. Başvuru yapan yabancı kadın çalışanlarda Türkçe bilmeyenler elenmiştir. Türk kadın çalışanlarda ise okuma yazma bilmeyenler elenmiş, 6 aylık süre kapsamında ancak 100 kişiye ulaşılabilmiştir. Katılımcı sayısının belirlenmesinde, başvuruya gelen yerli kadınların yabancı kadınların yaklaşık iki katı olması belirleyici olmuştur .İzmir'de ev hizmetlerinde çalışan yerli ve yabancı kadınlarla

sınırlıdır. Mülakat yoluyla edinilen bilgiler, İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan yerli ve yabancı kadınların görüşlerini tam ve doğru olarak yansıtmaktadır.

3.3.Araştırmanın Yöntemi

Yapılandırılmış mülakat yöntemi ile kapalı uçlu sorular, önceden belirlenmiş tüm katılımcılara sorulan aynı sorular, araştırmanın yöntemini oluşturmaktadır. Araştırmada mülakat yöntemi ile elde edilen bilgiler için kapalı uçlu sorular literatür taraması sonucunda oluşturulmuş ve bu bağlamda hedef kitle oluşturulmuştur. Veri toplama aracı araştırma amacıyla elde edilecek bilgiler için yeterlidir. Araştırma için seçilen örneklem, ulaşılabilen evreni temsil edecek niteliktedir. Söz konusu mülakatta yerli çalışanlar için 34 soru, yabancı çalışanlar için ise 29 adet soru bulunmaktadır.

3.4.Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında mülakat tekniği kullanılmıştır. Mülakat uygulaması yüz yüze görüşme biçiminde gerçekleştirilmiştir. Mülakat sonucu elde edilen bulgular; tablolar ve daire grafikler aracılığıyla sunulmuştur.

Sosyal bilim araştırmalarında sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri görüşme tekniğidir. Görüşme tekniğinin temel veri toplama araçları içinde başka insanların görüşlerini anlayabilmek için kullanılan güçlü bir yöntem olması bu yöntemin tercih sebeplerinden biridir. Görüşme yöntemindeki amaç, katılan bütün kişilerden edinilen bilgileri kıyas yaparak farklılık ve benzerlikleri saptamak ve sonrasında değerlendirme yapmaktır[161].

3.5. Bulgular

3.5.1.Türk Çalışanlara İlişkin Bulgular

İzmir'de ev hizmetleri alanında çalışan 100 yerli kadın işçi ile yapılan mülakat çalışmasına ait veriler ve sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

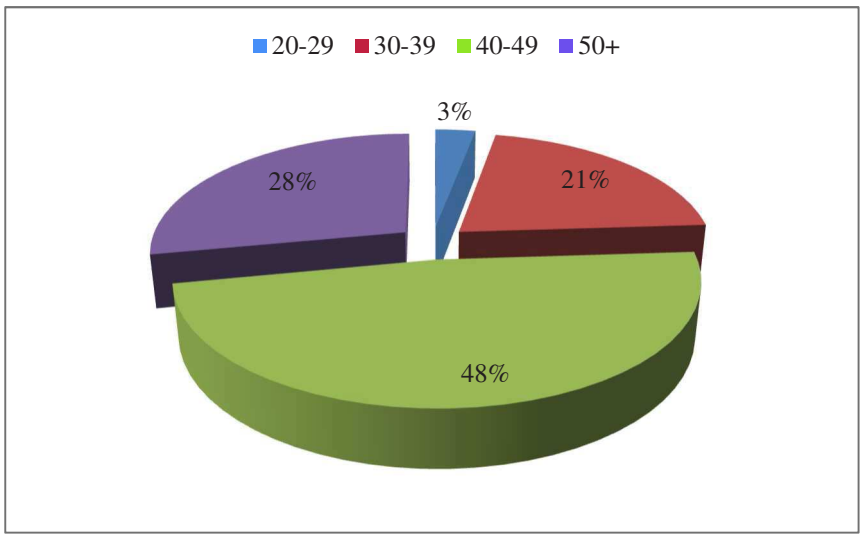
[161] Bora Yenihan, Sorunlar ve Çözüm Önerileri Işığında Akademik Performansın Ölçümü: Nitel Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2015, s.116.

Tablo 3.1: Türk Çalışanların Yaş Dağılımı

		n	%
Kaç yaşındasınız?	20-29	3	3,0
	30-39	21	21,0
	40-49	48	48,0
	50+	28	28,0
	Total	100	100,0

Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde 20-29 yaş grubu kişilerin dağılımı %3, 30-39 yaş grubu kişilerin dağılımı %21 iken 40-49 yaş grubu kişilerin oranı %48, 50+ yaş grubu kişilerin oranı %28'dir. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların büyük bir bölümünü 40-49 yaş arası oluşturmaktadır. Bu durum işverenlerin daha çok orta yaşlı çalışanları tercih ettiğinin göstergesi olabilmektedir. %3'lük bir oranla 20-29 yaş arası genellikle eğitimine devam edenlerden oluştuğu ve ev hizmetleri alanına talepleri yüksek ölçüde olmadığı için en az kısmı oluşturmaktadır. %28'lik bir oranla 50+ yaş grubu yaşlı denebilecek kişilerin de ev hizmetleri alanında çalıştığını göstermektedir.

Grafik 3.1: Türk Çalışanların Yaş Dağılımı

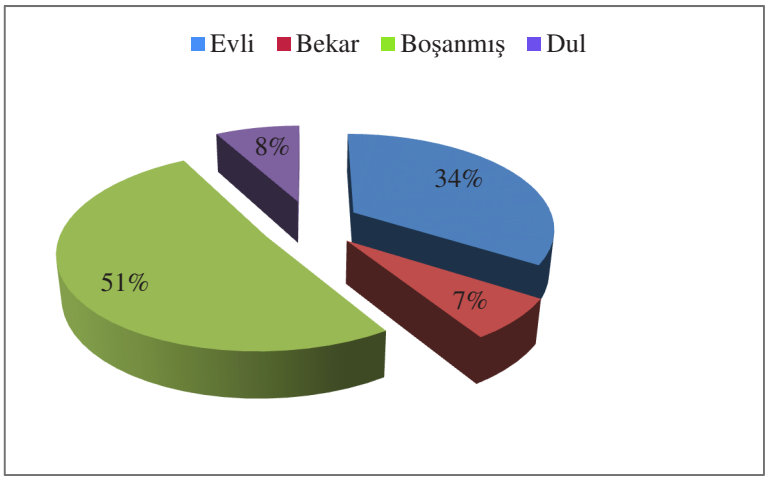


Tablo 3.2: Türk Çalışanların Medeni Durumları

		n	%
Medeni durumunuz nedir?	Evli	34	34,0
	Bekar	7	7,0
	Boşanmış	51	51,0
	Dul	8	8,0
	Total	100	100,0

Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde; evli olanların oranı %34, bekar olanların oranı %7 olup boşanmış kişilerin oranı %51, dul olanların oranı %8'dir. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların neredeyse yarısının boşanmış kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Yaş aralığı 40-49 yaş arası kadınların çoğunlukta olduğu ev hizmetleri alanında, boşanmaların daha çok bu yaş aralığında olduğunu saptamak mümkündür. Ayrıca bekar olanlara göre boşanmış ve dul kadınların çoğunlukta olmasının sebebi; ölen eşten bağlanan maaş veya boşanılan eşten alınan nafakanın kesilmemesi için sigorta talep etmemeleridir. Evli kadınlar ise aile bütçesine katkı amaçlı olarak güvenilir buldukları için kendi evlerinde ya da işverenin evinde bakım işini gerçekleştirerek ev hizmetleri alanını tercih etmektedirler.

Grafik 3.2: Türk Çalışanların Medeni Durumları

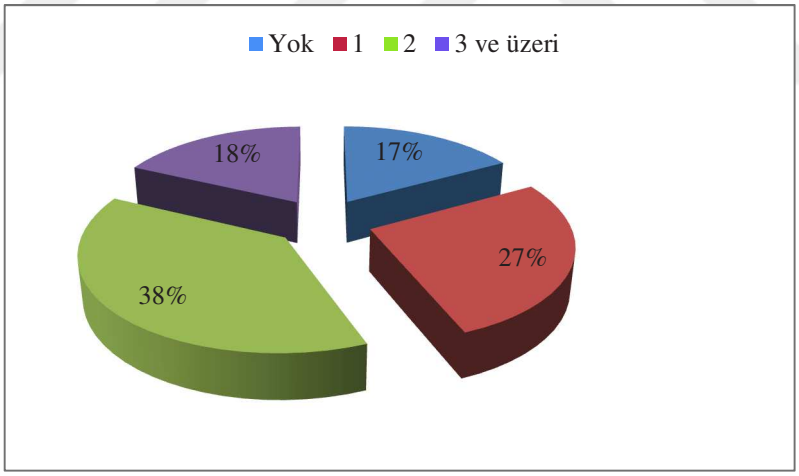


Tablo 3.3: Türk Çalışanların Çocuk Sayısı

		n	%
Kaç çocuğunuz var?	Yok	17	17,0
	1	27	27,0
	2	38	38,0
	3 ve üzeri	18	18,0
	Total	100	100,0

Çocuk sayılarına göre dağılım incelendiğinde; çocuğu olmayanların oranı %17, tek çocuğu olanların oranı %27 olup iki çocuğu olanların oranı %38, 3 ve daha fazla sayıda çocuğu olanların oranı %18'dir. Bu sonuçlardan elde edilebilecek olan ise; çalışanların çocuk sayısı oranlarında en büyük payı iki çocuklu kadınlar alırken, en az payı çocuğu olmayan kadınların aldığı yargısıdır. 3 ve üzeri çocuk sahibi olan çalışanların oranı da çocuğu olmayan çalışanların oranına oldukça yakındır.

Grafik 3.3: Türk Çalışanların Çocuk Sayısı

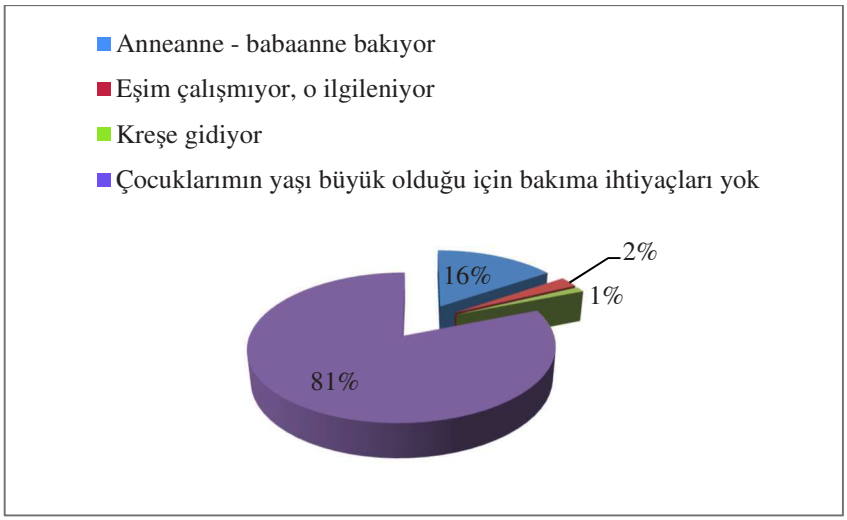


Tablo 3.4: Türk Çalışanların Çocuklarının Bakımı

		n	%
Çocuğunuz/çocuklarınız var ise çalıştığınız sürede onunla/onlarla kim ilgileniyor?	Anneanne - babaanne bakıyor	13	15,5
	Eşim çalışmıyor, o ilgileniyor	2	2,4
	Kreşe gidiyor	1	1,2
	Çocuklarımın yaşı büyük olduğu için bakıma ihtiyaçları yok	68	81,0
	Total	84	100,0

Çocuğu olan katılımcıların çalıştıkları sürede çocuklarıyla ilgilenen kişilerin dağılımı incelendiğinde; %81'i çocuklarının yaşı büyük olduğu için bakıma ihtiyaçlarının olmadığını belirtmiştir. %15,5'i çocuklarına anneanne-babaannenin baktığını belirtirken, %2,4'ü eşinin çalışmadığını ve çocuklarıyla eşinin ilgilendiğini, %1,2'si ise çocuklarının kreşe gittiğini belirtmiştir. %81 oranında büyük çocuğu olduğu için bakıma ihtiyaç duymadığını belirten çalışanların ortalama yaşlarının 40 yaş üzeri olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanların çocukları ile ilgili bakım oranları detaylı incelendiğinde, çocuklarının bakıma ihtiyaçlarının olmadığını söyleyen çalışan oranının diğer oranlara göre oldukça fazla olduğu görülür. Çocuklarının bakıma ihtiyaçlarının olmadığını söyleyen ve tüm oranın %81'ini oluşturan bu kitlenin oranı, çocuklarını kreşe yollayan çalışanların oranının yaklaşık 67 katıdır. Burada da iki oran arasındaki fark net olarak görülmektedir.

Grafik 3.4: Türk Çalışanların Çocuklarının Bakımı

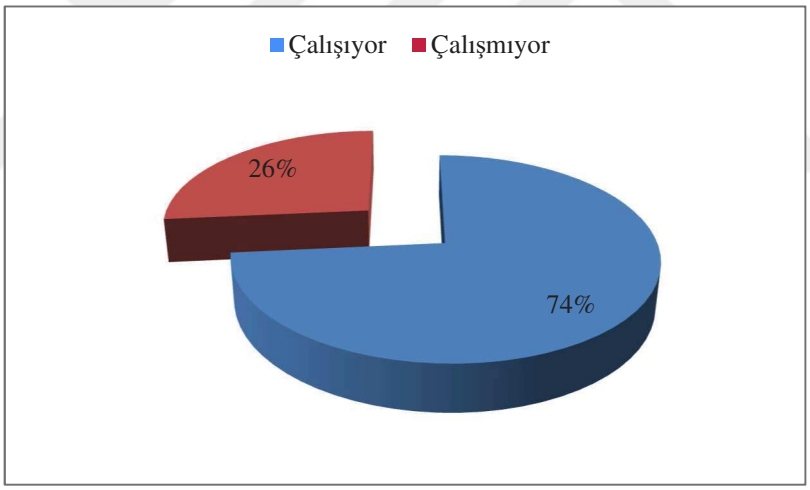


Tablo 3.5: Türk Çalışanların (Varsa) Eşlerinin İş Durumu

		n	%
Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?	Çalışıyor	25	73,5
	Çalışmıyor	9	26,5
	Total	34	100,0

Katılımcılardan evli olanların %73,5'inin eşi çalışıyorken, %26,5'i eşlerinin çalışmadığını belirtmiştir. Eşleri çalışan kitlenin oranı oldukça fazla olmakla beraber eşleri çalışmayan kitlenin oranı da %26,5'lik bir payla azımsanamayacak kadar fazladır. Buradan da eşleri çalışmayan %26,5'lik kitlenin, ailelerinin tek gelir kaynaklarının kendileri olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu durum, aileyi sosyo-ekonomik anlamda olumsuz etkileyen bir etken olarak ele alınabilir.

Grafik 3.5: Türk Çalışanların (Varsa) Eşlerinin İş Durumu

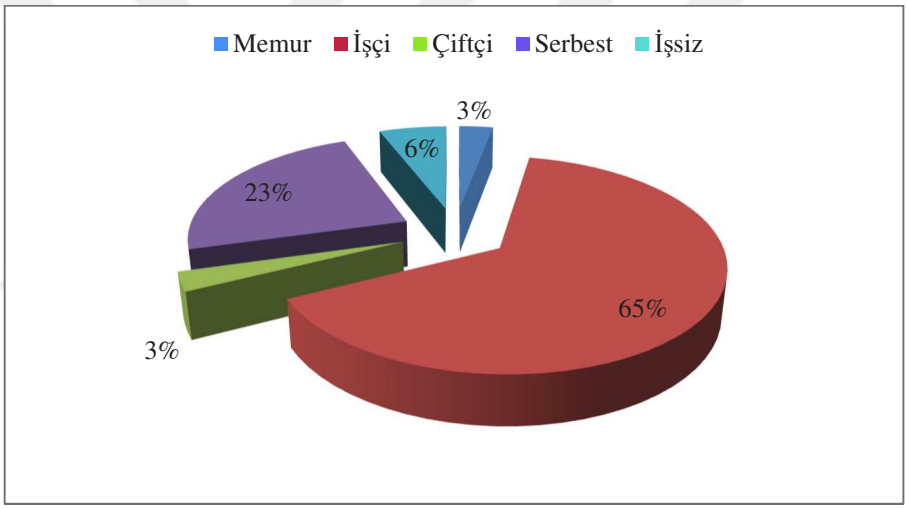


Tablo 3.6: Türk Çalışanların Eşlerinin Mesleği

		n	%
Evli iseniz eşinizin mesleği nedir?	Memur	1	2,9
	İşçi	22	64,7
	Çiftçi	1	2,9
	Serbest	8	23,5
	İşsiz	2	5,9
	Total	34	100,0

Evli olanların eşlerinin mesleklerinin dağılımı incelendiğinde; %64,7'si işçi olduğunu belirtmiştir. %23,5'i serbest meslek sahibi iken, %2,9'u memur, %5,9'u ise işsizdir. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların eşlerinin %64'ü işçi olmakla birlikte çoğunluğu mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bir diğer açıdan bakıldığında ev hizmetlerinde çalışan kadınların, %64,7'lik oranda da görüldüğü gibi, yine kendileri gibi işçilerle evli oldukları gözlenebilir. Serbest meslek sahiplerinin oranının %23,5, işçilerin oranının %64,7 olarak gösterildiği tabloya göre sadece bu iki meslek oranı; toplam oranın %88,2'sini oluşturmaktadır. Bunun sonucunda, ev hizmetlerinde çalışan kadınların eşlerinin meslekleri incelendiğinde, %88,2'lik büyük bir oranın serbest meslek ve işçilik ile sınırlı olduğu yargısı elde edilebilir.

Grafik 3.6: Türk Çalışanların Eşlerinin Mesleği

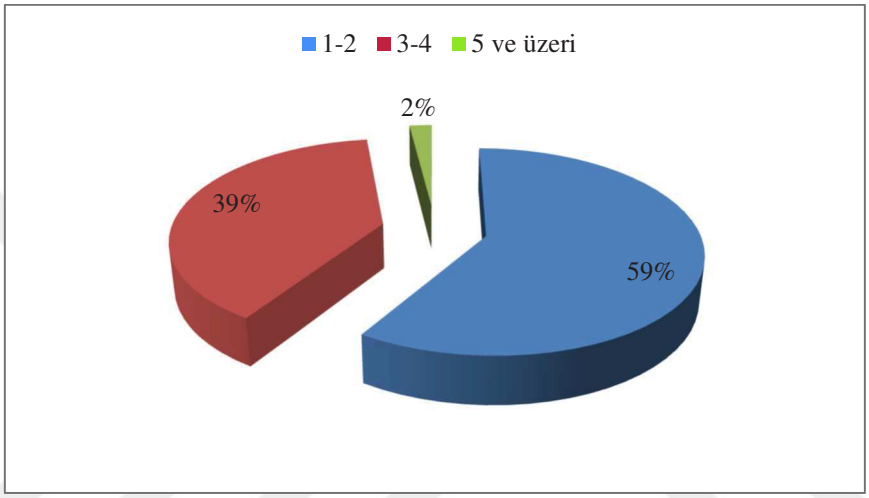


Tablo 3.7: Türk Çalışanlar İçin Hanede Yaşayan Kişi Sayısı

		n	%
Hanenizde toplam kaç kişi yaşıyor?	1-2	59	59,0
	3-4	39	39,0
	5 ve üzeri	2	2,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların hanelerinde yaşayan kişi sayısı incelendiğinde; hanesinde 1-2 kişi yaşayanların oranı %59, 3-4 kişi yaşayanların oranı %39 olup, 5 ve üzeri sayıda kişi yaşayan hane oranı %2'dir. Oranlar detaylı incelendiğinde, kalabalık hane olarak değerlendirebileceğimiz hanesinde 5 ve üzeri sayıda kişi yaşayan çalışanlar, %2'lik bir oranla en az paya sahiptir. Buradan da ev hizmetlerinde çalışan bireylerin %98 oranında kalabalık olmayan hanelerde yaşadıkları yorumu yapılabilir.

Grafik 3.7: Türk Çalışanlar İçin Hanede Yaşayan Kişi Sayısı

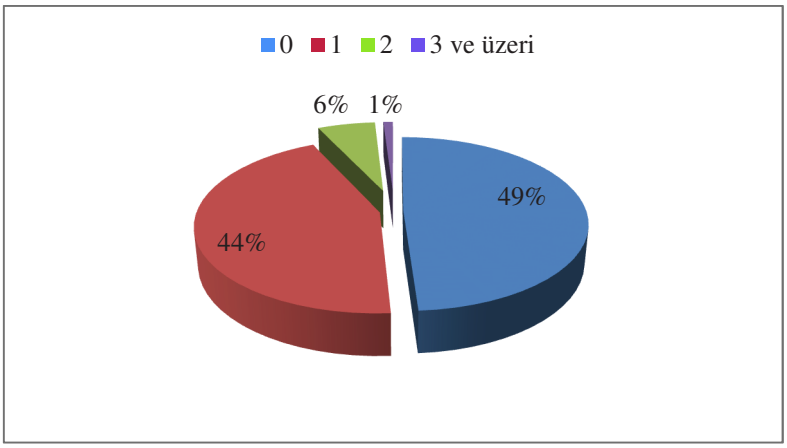


Tablo 3.8: Türk Çalışanlar İçin Hanede Sigortalı Çalışan Kişi Sayısı

		n	%
Hanenizde sigortalı çalışan kişi sayısı kaçtır?	0	49	49,0
	1	44	44,0
	2	6	6,0
	3 ve üzeri	1	1,0
	Total	100	100,0

Hanedeki sigortalı çalışan kişi sayısı incelendiğinde; hiç sigortalı çalışan bulunmayanların oranı %49, 1 sigortalı çalışan olanların oranı %44 olup, 2 sigortalı çalışan olanların oranı %6, 3 ve üzeri sayıda sigortalı çalışanı olan hane oranı %1'dir. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların eşlerinin mesleklerinin incelendiği tabloda serbest meslek oranının %23,5 olduğunu gözlemlediğimizden ötürü burada da, hanesinde sigortalı çalışan bulunmayaların oranının %49 olarak gözlemlenmesi olağandır. Bunun sebebi ise, serbest çalışanların yüksek oranda sigortasız olmalarıdır. Hanesinde 1 sigortalı çalışan olanların oranının %44 olarak gözlenmesi de yine bu sebeple ilişkili olabilecek bir durumdur.

Grafik 3.8: Türk Çalışanlar İçin Hanede Sigortalı Çalışan Kişi Sayısı

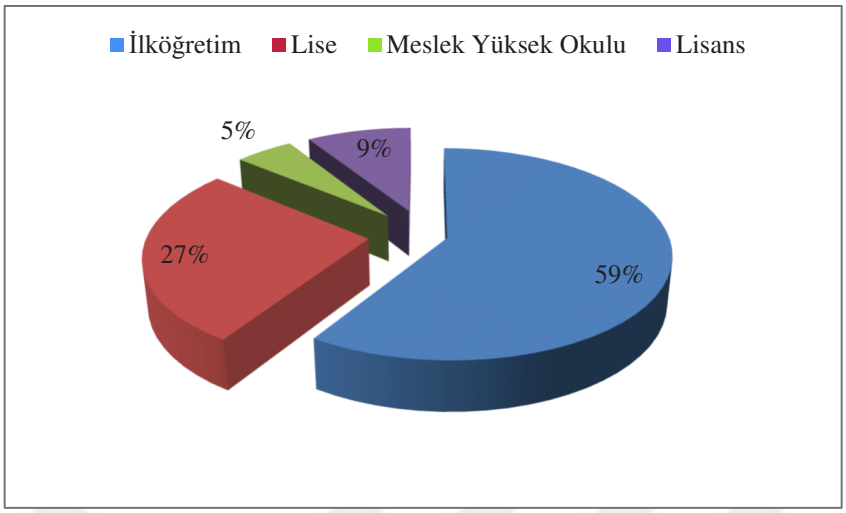


Tablo 3.9: Türk Çalışanların Eğitim Durumu

		n	%
Eğitim durumunuz nedir?	İlköğretim	59	59,0
	Lise	27	27,0
	Meslek Yüksek Okulu	5	5,0
	Lisans	9	9,0
	Total	100	100,0

Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde; ilköğretim mezunları oranı %59, lise mezunları oranı %27 olup, meslek yüksekokulu mezunları oranı %5, lisans mezunlarının oranı %9'dur. Buradan da anlaşılmaktadır ki; ev hizmetleri alanında çoğunlukla niteliksiz ve eğitimsiz kişiler çalışmaktadır. %9 oran ile lisans mezunlarının bu alanda olmalarına sebep, kendi alanlarına göre bu alandaki ücretlerin daha yüksek olması ev hizmetleri alanını cazip kılmaktadır.

Grafik 3.9: Türk Çalışanların Eğitim Durumu

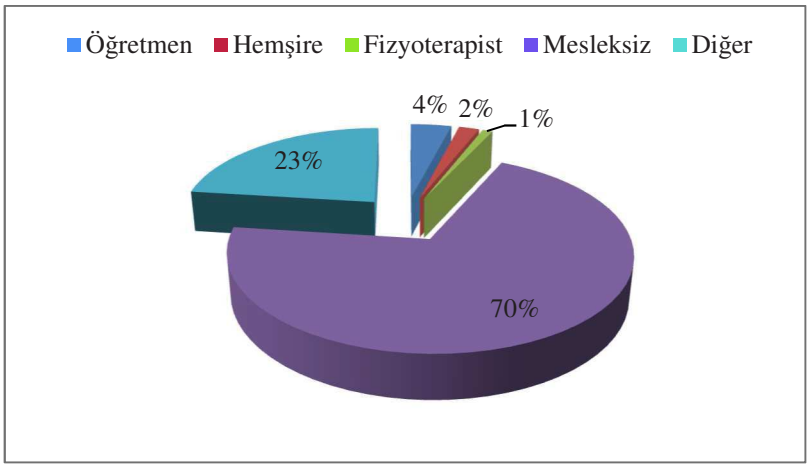


Tablo 3.10: Türk Çalışanların Mesleği

		n	%
Mesleğiniz nedir?	Öğretmen	4	4,0
	Hemşire	2	2,0
	Fizyoterapist	1	1,0
	Mesleksiz	70	70,0
	Diğer	23	23,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların mesleklerinin dağılımı incelendiğinde; %4'ünün öğretmen, %2'sinin hemşire, %1'inin fizyoterapist, %23'ünün ise diğer meslek sahipleri olduğu görülmektedir. Diğer meslek seçeneğini seçenlerin oranı ise %23'tür. Herhangi bir mesleği olmayanların oranı ise %70'dir. Oranlar incelendiğinde; ev hizmetlerinde çalışanların %70'inin herhangi bir mesleği olmamakla birlikte bu işi ek gelir amaçlı ya da asıl mesleklerinde iş bulamamaktan kaynaklı değil, doğrudan bir gelir elde etmek odaklı sürdürdüklerinden bahsedilebilir. Öğretmenlerin %4, hemşirelerin %2, fizyoterapistlerin %1 ve diğer mesleklere ait çalışanların %23 ile dahil oldukları tabloda ev hizmetleri dışında bir mesleği olan çalışanların toplam %30'luk bir orana sahip oldukları söylenebilir.

Grafik 3.10: Türk Çalışanların Mesleği

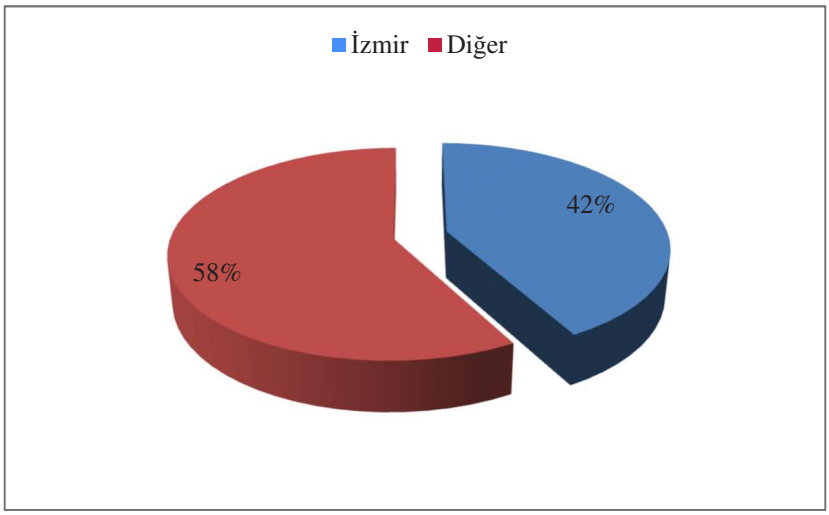


Tablo 3.11: Türk Çalışanların Doğum Yeri

		n	%
Doğum yeriniz neresi?	İzmir	42	42,0
	Diğer	58	58,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların %42'sinin doğum yeri İzmir olup, %58'i İzmir dışında doğmuştur. İzmir'in göç alan bir il olduğu görülmektedir. Bu tabloya göre İzmir'in göç alma sebepleri arasında, İzmir'de iş bulma imkanının Türkiye'deki diğer şehirlere oranla daha fazla olması sayılabilir. Şu an İzmir'de ev hizmetlerinde çalışan pek çok kadının da İzmir'e göç etme sebeplerinden birinin bu olanak olduğu yargısına varılabilir.

Grafik 3.11: Türk Çalışanların Doğum Yeri

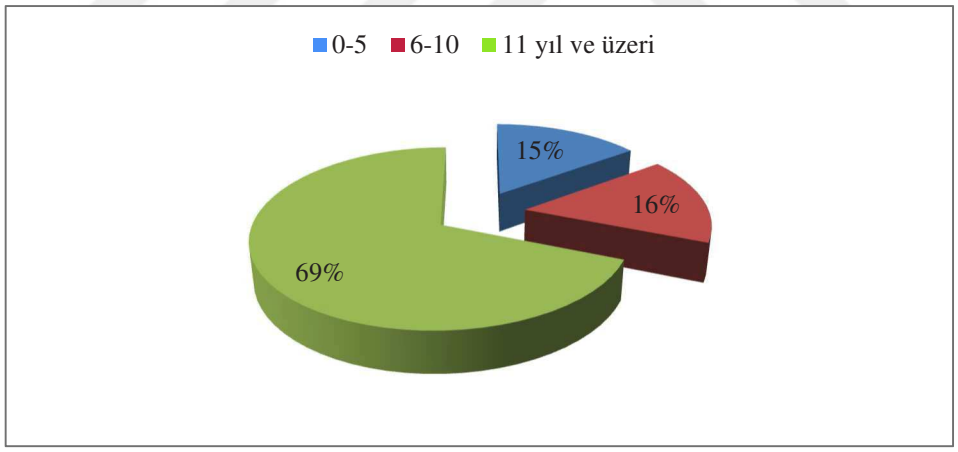


Tablo 3.12: Türk Çalışanların İzmir'de İkamet Etme Süreleri

		n	%
İzmir'de ikamet etme süreniz nedir?	0-5	15	15,0
	6-10	16	16,0
	11 yıl ve üzeri	69	69,0
	Total	100	100,0

İzmir'de ikamet sürelerinin dağılımı incelendiğinde; 0-5 yıldır İzmir'de bulunanların oranı %15 olup 6-10 yıl süre ile İzmir'de bulunanların oranı %16, 11 yıl ve üzeri süre ile İzmir'de bulunanların oranı %69'dur. Bu sonuçlara göre, İzmir'de ev hizmetlerinde çalışan kadınların %69 oranında paya sahip olan büyük bir kısmı 11 yıl ve 11 yılı geçkin süredir burada yaşamaktadır. İzmir'e yeni yerleşmiş olarak tanımlayabileceğimiz en fazla 5 yıldır burada yaşayan çalışanların oranı ise yalnızca %15'tir.

Grafik 3.12: Türk Çalışanların İzmir'de İkamet Etme Süreleri

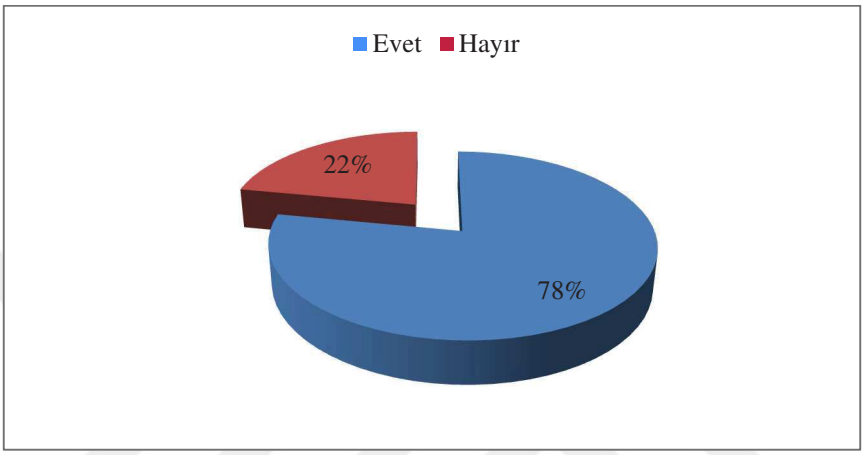


Tablo 3.13: Türk Çalışanların Oturdukları Evin Durumu

		n	%
Eviniz kira mı?	Evet	78	78,0
	Hayır	22	22,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların %78'inin oturduğu ev kira iken %22'si kirada oturmamaktadır. Büyük bir bölümün kira ödeme zorunluluğunun olması maddi anlamda çalışmayı zorunlu kılmaktadır. Bu durumda, ev hizmetlerinde çalışanların %78 oranında büyük bir bölümü, diğer tüm harcamaların dışarıda tutulduğu koşulda bile, yalnız kira için çalışmak zorundadır.

Grafik 3.13: Türk Çalışanların Oturdukları Evin Durumu



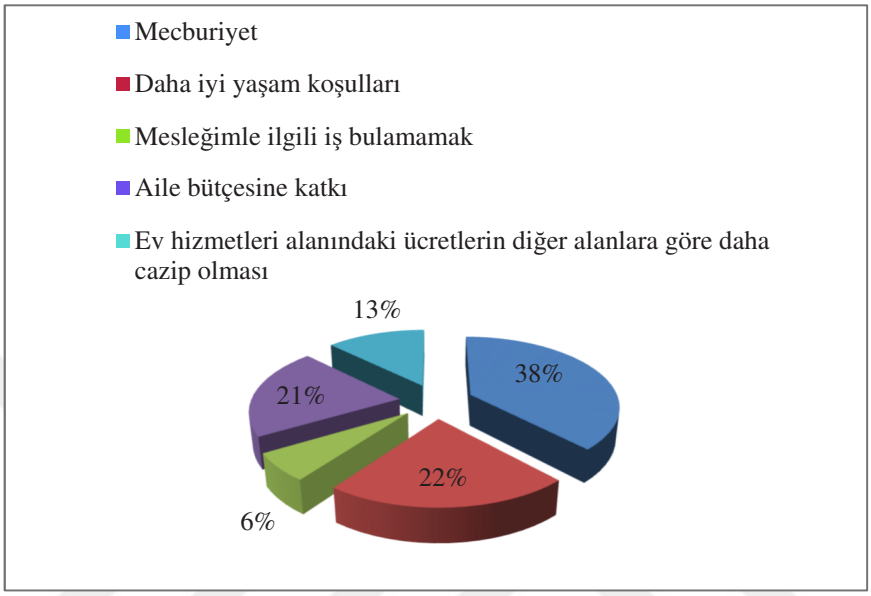
Tablo 3.14: Türk Çalışanların Ev Hizmetlerinde Çalışma Sebepleri

		n	%
Ev hizmetlerinde çalışma sebebiniz nedir?	Mecburiyet	60	38,0
	Daha iyi yaşam koşulları	35	22,2
	Mesleğimle ilgili iş bulamamak	10	6,3
	Aile bütçesine katkı	33	20,9
	Ev hizmetleri alanındaki ücretlerin diğer alanlara göre daha cazip olması	20	12,7
	Total	158	100,0

Katılımcıların ev hizmetlerinde çalışma sebeplerinin dağılımı incelediğinde; %38'i mecburiyet, %22,2'si daha iyi yaşam koşulları, %6,3 mesleğiyle ilgili iş bulamamak cevabı verirken, %20,9'u aile bütçesine katkı, %12,7'si ise ev hizmetlerindeki ücretlerin diğer alanlara göre daha cazip olması cevabını vermiştir. Bu veriler ele alındığında, ev hizmetlerine talep nedeninin %38'lik bir oranla en büyük kısmını mecburiyet oluşturmaktadır. Ayrıca %6,3 oranında mesleğiyle ilgili iş bulamamak durumu da yine

mecburiyetle ilişkilendirilebilir. Kendi mesleğinde iş bulamayan kadın çalışan, ev hizmetlerinin tipik kadın işi olarak görülmesi algısından dolayı mecburen ev hizmetlerine yönelmiştir.

Grafik 3.14: Türk Çalışanların Ev Hizmetlerinde Çalışma Sebepleri

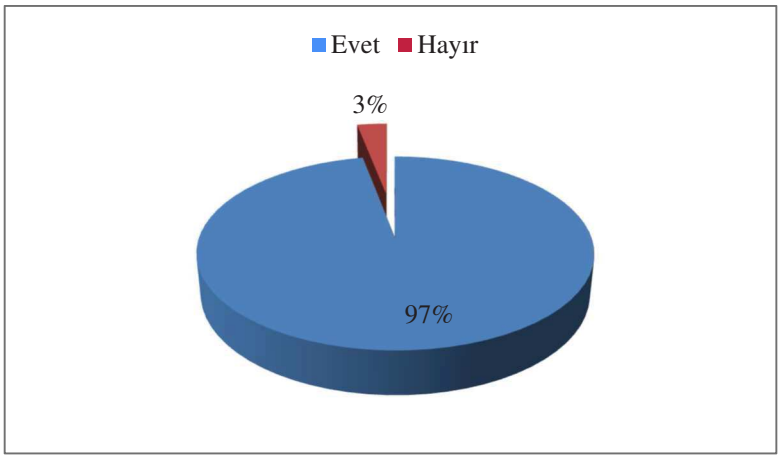


Tablo 3.15: Türk Çalışanların Ev Hizmetleri Alanındaki Deneyimleri

		n	%
Ev hizmetleri alanında daha önce çalıştınız mı?	Evet	97	97,0
	Hayır	3	3,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların %97'si daha önce ev hizmetlerinde çalıştığını belirtirken, %3'ü daha önce ev hizmetlerinde çalışmadığını belirtmiştir. Buradan da ev hizmetlerinde çalışan bireylerin %97 oranla çok büyük bir kısmının alanlarında tecrübeli çalışanlar oldukları sonucu elde edilebilir. Bu da işveren açısından aranan bir kriterdir.

Grafik 3.15: Türk Çalışanların Ev Hizmetleri Alanındaki Deneyimleri

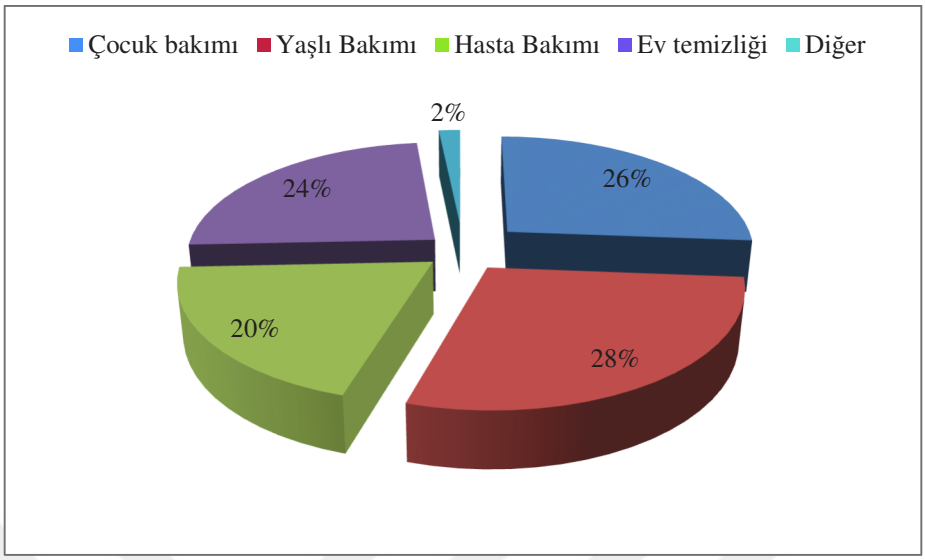


Tablo 3.16: Türk Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler

		n	%
Ev hizmetleri alanında yaptığınız işler nelerdir?	Çocuk bakımı	48	26,2
	Yaşlı Bakımı	52	28,4
	Hasta Bakımı	36	19,7
	Ev temizliği	44	24,0
	Diğer	3	1,6
	Total	183	100,0

Katılımcıların ev hizmetleri alanında yaptıkları işlerin dağılımı incelendiğinde; çocuk bakımı %26,2 oranında, yaşlı bakımı %28,4 oranında, hasta bakımı %19,7 oranında, ev temizliği ise %24 oranında yapılmaktadır. Diğer işler ise %1,6 oranında yapılmaktadır. Çalışma hayatına katılan kadın, aile içi sorumlulukları için yardım alabileceği birine ihtiyaç duyar. Bu durumda da hane içindeki çocuk, yaşlı ve hasta bireylere bakması için ev hizmetlerinde çalışan birini talep eder. Böylece kadınların çalışma hayatına katılımının artması sağlanmış olup ev hizmetleri çalışanı da iş elde etmiş olur. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı için bir başka kadına olan ihtiyaç, kadınların çalışma hayatına katılımının giderek arttığının göstergesidir.

Grafik 3.16: Türk Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler

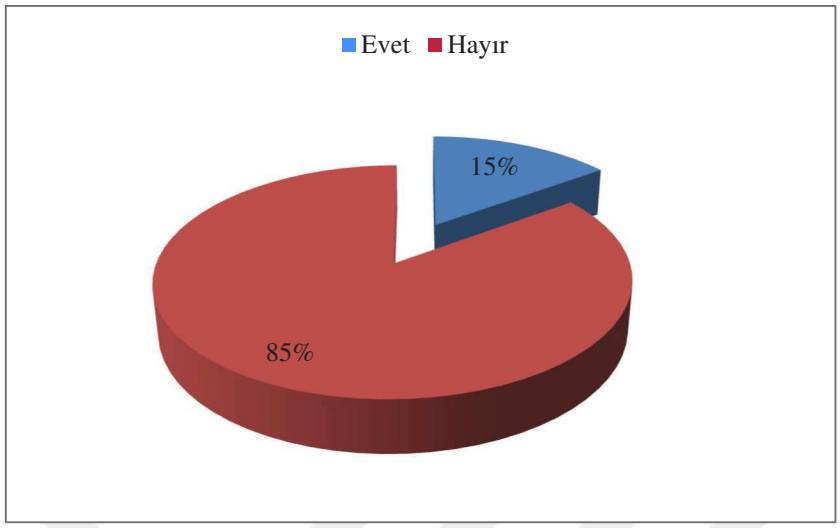


Tablo 3.17: Türk Çalışanların Yaptıkları İşin Eğitim Gerekliliği

		n	%
Yapılan iş özel bir eğitim gerektiriyor mu?	Evet	15	15,0
	Hayır	85	85,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların yaptıkları işlerin özel bir eğitim gerektirip gerektirmediği ile ilgili düşünceleri incelendiğinde; %15'i özel bir eğitim gerektirdiğini belirtirken, %85'i özel bir eğitim gerektirmediğini belirtmiştir. Buradan da ev hizmetlerinde çalışan kadınların %85 oranında büyük bir kısmının kendi işlerini tecrübeye ya da eğitime dayalı bir iş olarak görmedikleri sonucuna varılabilir. Temizlik, yemek gibi durumlar için anlaşılabilir gelen bu görüşün; hasta, çocuk, yaşlı bakımı gibi alanlarda sekteye uğraması olasıdır.

Grafik 3.17: Türk Çalışanların Yaptıkları İşin Eğitim Gerekliliği

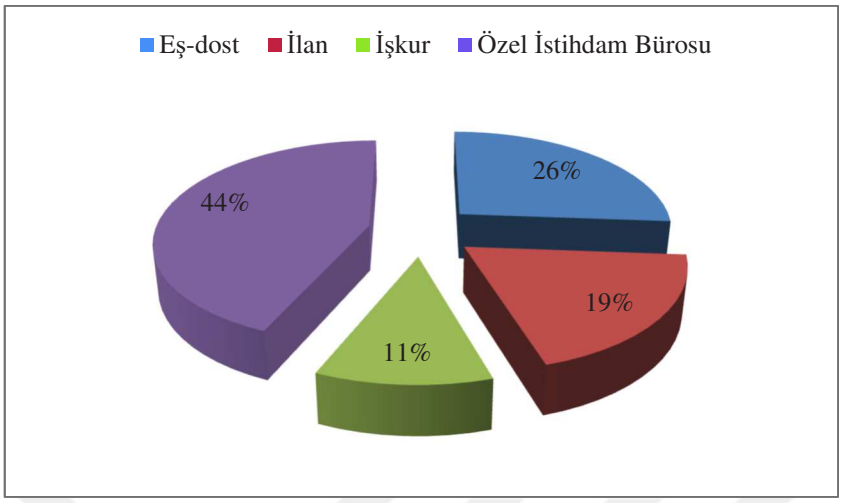


Tablo 3.18: Türk Çalışanların İş Bulma Yöntemi

		n	%
İş bulma yönteminiz nedir?	Eş-dost	45	26,2
	İlan	33	19,2
	İşkur	19	11,0
	Özel İstihdam Bürosu	75	43,6
	Total	172	100,0

Katılımcıların iş bulma yöntemleri dağılımı incelendiğinde; eş dost vasıtasıyla iş bulma oranı %26,2, ilan ile iş bulma oranı %19,2 olup İş-Kur ile iş bulma oranı %11, özel istihdam bürosu ile iş bulma oranı %43,6'dır. İstihdama katılım açısından değerlendirildiğinde özel istihdam bürolarının payının büyük ölçüde olduğu görülmektedir. Diğer bir açıdan geleneksel bir yöntem olan eş-dost vasıtasıyla iş bulma yönteminin ise %26,2 ile azımsanamayacak bir oranı vardır. Buradan da eş-dost vasıtası ile iş bulmanın ev hizmetleri alanı için henüz geçerliliğini yitirmemiş bir durum olduğu yargısına varılabilir.

Grafik 3.18: Türk Çalışanların İş Bulma Yöntemi

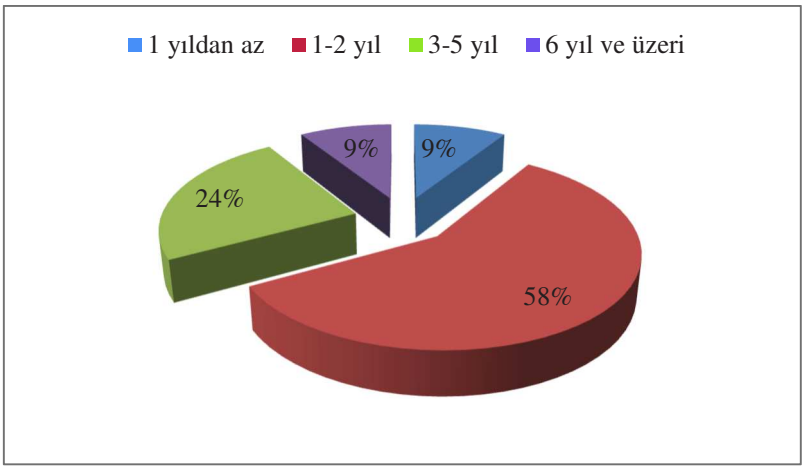


Tablo 3.19: Türk Çalışanların Çalışma Süresi

		n	%
Bulduğunuz işte çalışma süreniz nedir?	1 yıldan az	9	9,0
	1-2 yıl	58	58,0
	3-5 yıl	24	24,0
	6 yıl ve üzeri	9	9,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların bulundukları işteki çalışma süresi incelendiğinde; 1 yıldan az süre ile çalışanların oranı %9, 1-2 yıl süre ile çalışanların oranı %58, 3-5 yıl süre ile çalışanların oranı %24 olup, 6 yıl ve üzeri süre ile çalışanların oranı %9'dur. Ev hizmetleri alanındaki işlerin uzun süreli olmaması, en fazla 1-2 yıl süre ile çalışanların oranının %58 oluşundan görülmektedir. Bu durumun sebepleri arasında; çalışan-işveren anlaşmazlığı, çalışma koşullarının ağır olması, başlangıçta yapılan sözlü ya da yazılı anlaşmalarda belirlenen şartlara uyulmaması gibi sorunlar sayılabilir. Bu durumlar sebebiyle de çalışanların %58 oranında büyük bir kısmının, bulundukları işten 1-2 yıllık kısa sayılabilecek bir süre içinde ayrıldıkları söylenebilir.

Grafik 3.19: Türk Çalışanların Çalışma Süresi

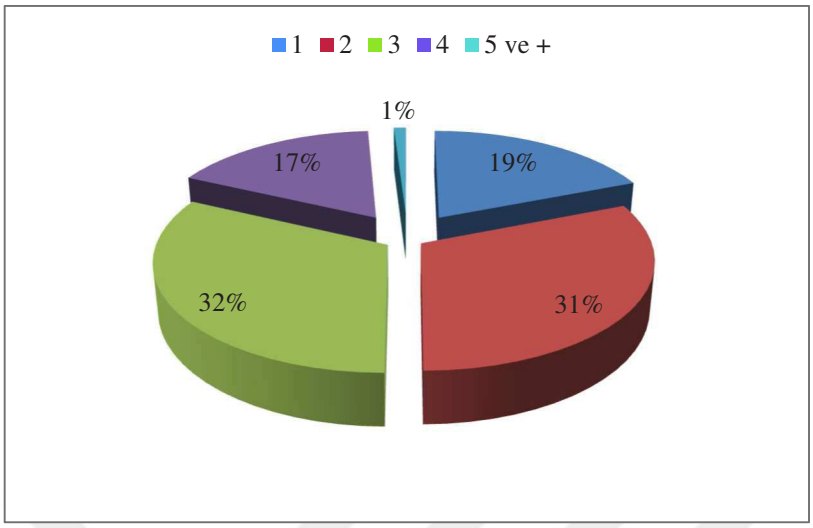


Tablo 3.20: Türk Çalışanların Çalıştıkları Evdeki Kişi Sayısı

		n	%
Çalışılan evdeki kişi sayısı nedir?	1	19	19,0
	2	31	31,0
	3	32	32,0
	4	17	17,0
	5 ve +	1	1,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların çalıştıkları evdeki kişi sayısı incelendiğinde; tek kişi olanların oranı %19, iki kişi olanların oranı %31, üç kişi olanların oranı %32 olup 4 kişi olanların oranı %17, 5 ve üzeri sayıda kişi olanların oranı %1'dir. Bu tablodan da çalışılan evdeki kişi sayısının ortalama 2-3 olması itibariyle çalışılan hanelerin kalabalık haneler olmadığı yorumu yapılabilir. Bu oranlar, temizlik ve yemek işlerinde çalışan kadınlar için bir avantaj olarak görülebilir.

Grafik 3.20: Türk Çalışanların Çalıştıkları Evdeki Kişi Sayısı

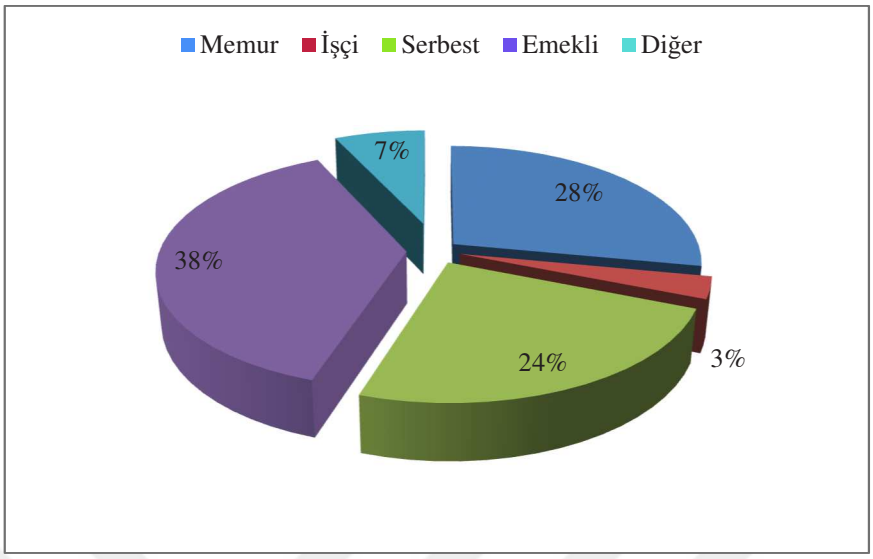


Tablo 3.21: Türk Çalışanların İşverenlerinin Mesleği

		n	%
İşverenin mesleği nedir?	Memur	28	28,0
	İşçi	3	3,0
	Serbest	24	24,0
	Emekli	38	38,0
	Diğer	7	7,0
	Total	100	100,0

İşverenin mesleklere göre dağılımları incelendiğinde en fazla %38 oranla emekliler yer alırken, %28'i memur, %24'ü serbest meslek, %3'ü ise işçidir. Diğer meslek sahibi olanların oranı ise %7'dir. %38 oranla emeklilerin daha fazla paya sahip olması hasta ve yaşlı bakıcıya olan talebin yüksekliğini göstermektedir. Tablodaki memur, işçi, serbest meslek gibi meslek gruplarının çeşitliliği de kadının çalışma hayatındaki artan rolü ve farklı konumları hakkında fikir verebilir. Çalışma hayatının her alanında aktif olmaya başlayan kadınlar, ev hizmetlerinde çalışan birey oranının artmasında da oldukça etkilidir.

Grafik 3.21: Türk Çalışanların İşverenlerinin Mesleği

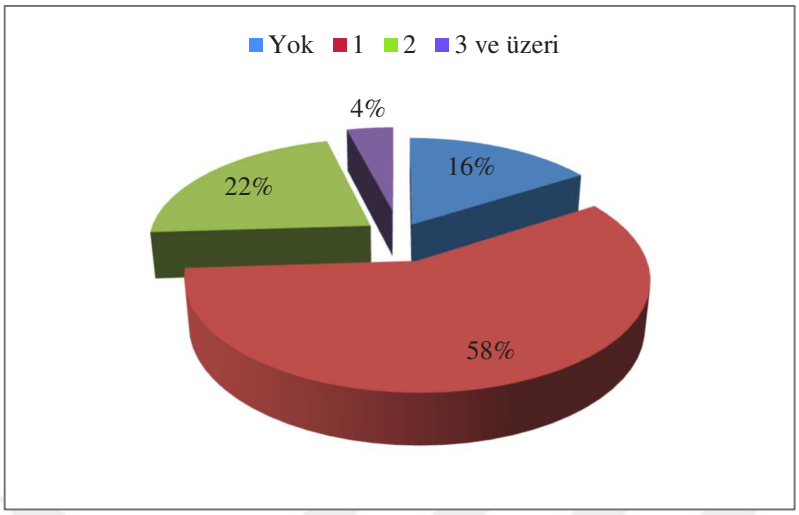


Tablo 3.22: Türk Çalışanların İşverenlerinin Çocuk Sayısı

		n	%
İşverenin çocuk sayısı?	Yok	16	16,0
	1	58	58,0
	2	22	22,0
	3 ve üzeri	4	4,0
	Total	100	100,0

İşverenin çocuk sayılarına göre dağılımı incelendiğinde; çocuğu olmayanların oranı %16, tek çocuğu olanların oranı %58 olup iki çocuğu olanların oranı %22, 3 ve üzeri sayıda çocuğu olanların oranı %4'tür. Ev hizmetlerinde yardıma ihtiyaç duyan işveren, %80 oranında bir ya da iki çocuklu olup çalışma hayatında aktif olduğu tahmin edilen bireylerdir. Çocuk sayıları; eğitim, sosyo-ekonomik durum, sağlık gibi temel koşullarla da yakından ilgilidir.

Grafik 3.22: Türk Çalışanların İşverenlerinin Çocuk Sayısı

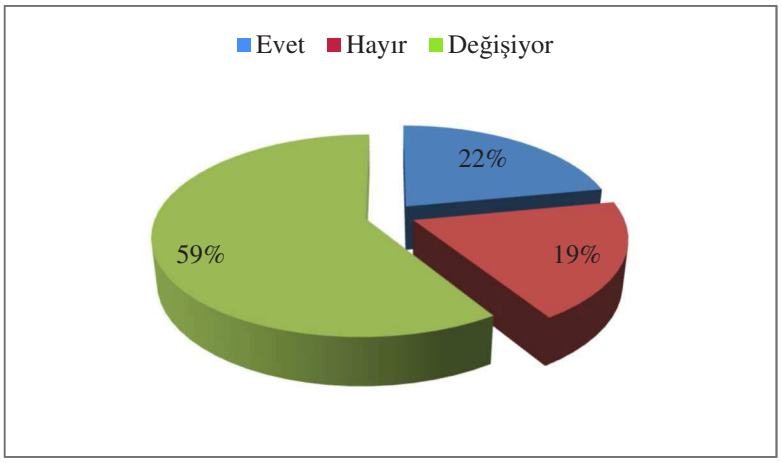


Tablo 3.23: Türk Çalışanların İşverenlerinin Çalışma Saatlerindeki Tutumu

		n	%
İşveren çalışma saatlerine dikkat ediyor mu?	Evet	22	22,0
	Hayır	19	19,0
	Değişiyor	59	59,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların işvereninin çalışma saatlerine riayeti incelendiğinde, %22'si dikkat ettiğini, %19'u etmediğini belirtirken, %59'u durumun değiştiğini belirtmiştir. Farklı iş sahaları için oldukça önem teşkil eden çalışma saatlerine uyum durumuna; ev hizmetleri alanında, %19'luk oranda da görüleceği üzere, daha az dikkat edildiği yorumu yapılabilir. Çalışılan alanın görece daha az resmi bir alan olan ev olması, bu durumun temel sebeplerinden biri olarak gösterilebilir.

Grafik 3.23: Türk Çalışanların İşverenlerinin Çalışma Saatlerindeki Tutumu

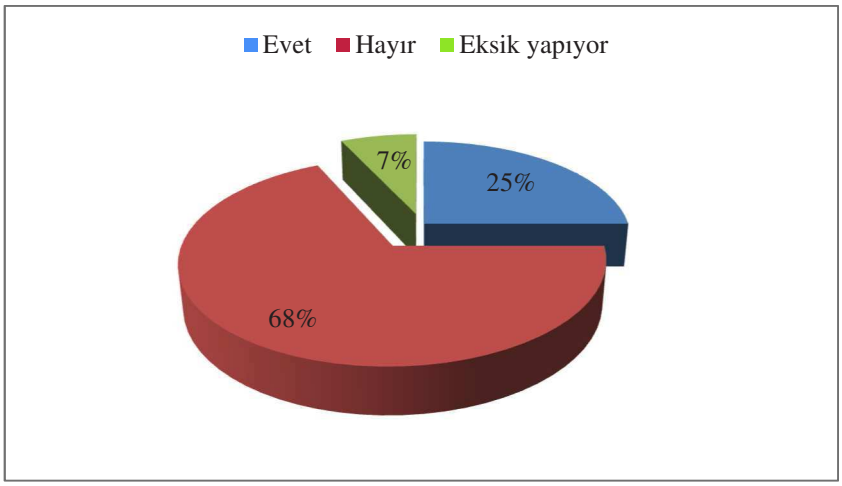


Tablo 3.24: Türk Çalışanların Sigortalılık Durumu

		n	%
İşveren sigorta yapıyor mu?	Evet	25	25,0
	Hayır	68	68,0
	Eksik yapıyor	7	7,0
	Total	100	100,0

İşverenin sigorta yapma durumu incelendiğinde; katılımcıların %25'i sigorta yaptığını, %68'i yapmadığını, %7'si ise eksik yaptığını belirtmektedir. Ev hizmetleri alanında çalışanların büyük bir bölümü sigortasız çalışmaktadır. Bu durumun sebepleri arasında işverenin ihmali olduğu gibi çalışanın talebi de sayılabilir. Çeşitli nedenlerden ötürü sigorta istemeyen bazı çalışanlar, sigortasız çalışmayı bir sorun haline getirmemektedir.

Grafik 3.24: Türk Çalışanların Sigortalılık Durumu

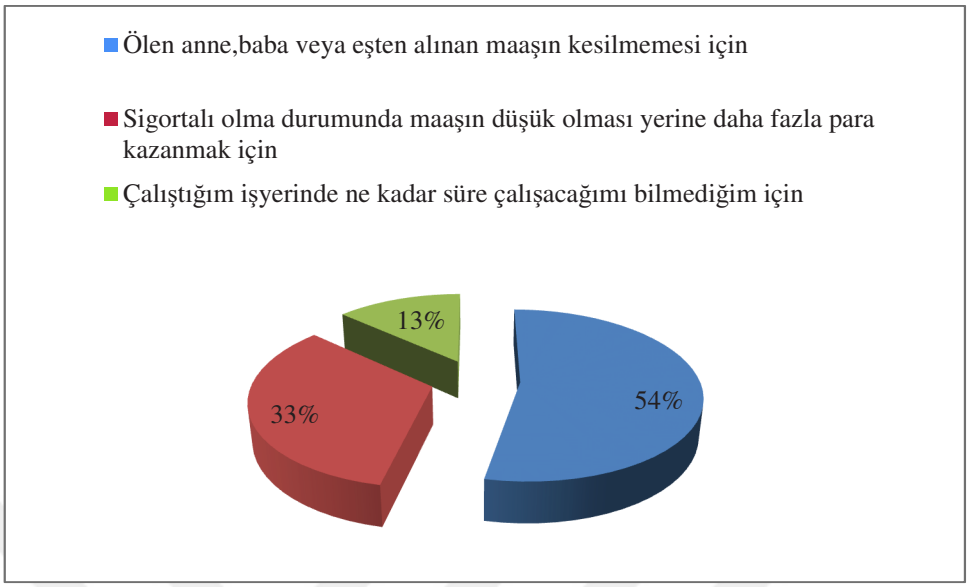


Tablo 3.25: Türk Çalışanların Sigorta Konusundaki Tutumu

		n	%
İşveren sigorta yapmak isterse ne gibi durumlarda sigortalı çalışmayı reddediyorsunuz?	Ölen anne, baba veya eşten alınan maaşın kesilmemesi için	40	53,3
	Sigortalı olma durumunda maaşın düşük olması yerine daha fazla para kazanmak için	25	33,3
	Çalıştığım işyerinde ne kadar süre çalışacağımı bilmediğim için	10	13,3
	Total	75	100,0

Katılımcıların işveren sigorta yaptırmayı istemesi durumunda reddetme nedenlerinin dağılımı incelendiğinde; %53,3'ü ölen anne, baba veya eşten alınan maaşın kesilmemesi için, %33,3'ü sigortalı olması durumunda maaşın düşük olması yerine daha fazla para elde etmek için, %13,3'ü ise çalışacağı iş yerinde ne kadar süre çalışacağını bilmediği için cevabını vermiştir. Tam anlamı ile işverenin sigorta yapmaktan kaçındığını söylemek mümkün değildir. Çünkü çoğu zaman da işçi sigorta talep etmemektedir. Talep etmemelerindeki en temel sebebin, tabloda da görüleceği üzere, maddi kazanç olduğu söylenebilir. Sigorta istemeyen çalışan; işverenden fazla para talep ederek ya da ölen anne, baba ya da eşten ötürü para almaya devam ederek bu eksikliği kendi açısından tamamlamış olur.

Grafik 3.25: Türk Çalışanların Sigorta Konusundaki Tutumu

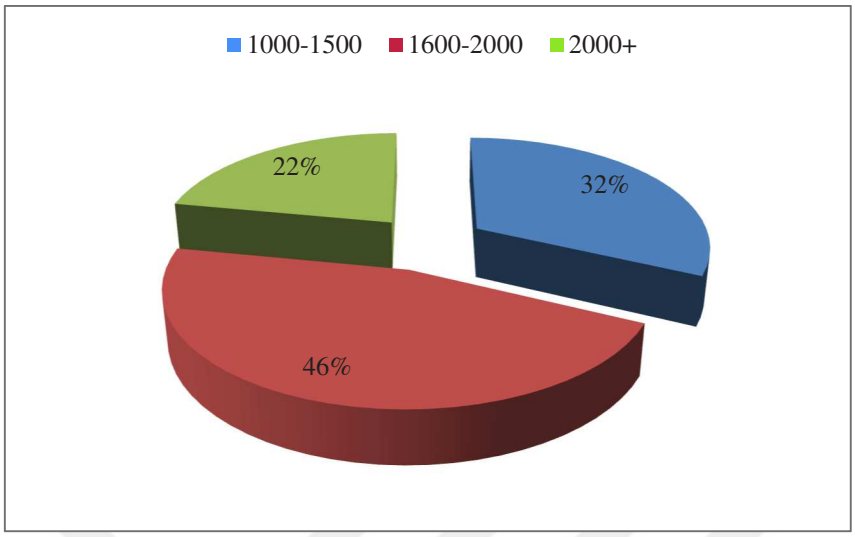


Tablo 3.26: Türk Çalışanların Aylık Ücret Düzeyi

		n	%
Aylık ortalama ücret düzeyiniz nedir?	1000-1500	32	32,0
	1600-2000	46	46,0
	2000+	22	22,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların aylık ortalama ücret düzeyi incelendiğinde; %32'si 1000-1500 TL, %46'sı 1600-2000 TL arası, %22'si ise 2000 TL üzeri olduğunu belirtmiştir. Ev hizmetleri alanı maaş konusunda incelendiğinde çalışanların çoğu asgari ücret ve üzerinde çalışmaktadır. Bu koşullar altında, ev hizmetlerine talebin bir nedeninin de kazancın diğer pek çok mesleğe ve iş alanına oranla daha fazla olması yorumu yapılabilir. Çalışanlar, başka bir alana yönelip asgari ve asgari ücretten daha az ücretler ile çalışmak yerine asgari ücret ve üzerinde kazançlar ile ev hizmetlerinde çalışmayı tercih edebilirler. 1.600 TL ve üzeri kazanç elde eden çalışanların oranı %68 olarak görüleceği üzere, ev hizmetleri maddi açıdan tercih edilmesi uygun bir iş alanıdır.

Grafik 3.26: Türk Çalışanların Aylık Ücret Düzeyi

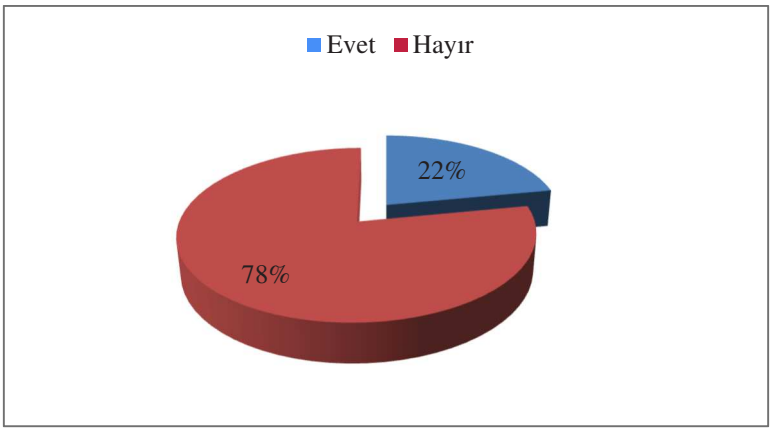


Tablo 3.27: Türk Çalışanların Ücret Konusundaki Tutumu

		n	%
Alınan ücret yeterli mi?	Evet	22	22,0
	Hayır	78	78,0
	Total	100	100,0

Alınan ücretin yeterlilik düzeyi incelendiğinde; %22'si aldığı ücreti yeterli bulurken %78'i aldığı ücreti yeterli bulmamaktadır. Ev hizmetlerinin çalışanlar açısından koşulları görece ağır olan bir alan olarak görülmesi, alınan ücretin yeterli bulunmamasının bir sebebi olarak görülebilir.

Grafik 3.27: Türk Çalışanların Ücret Konusundaki Tutumu

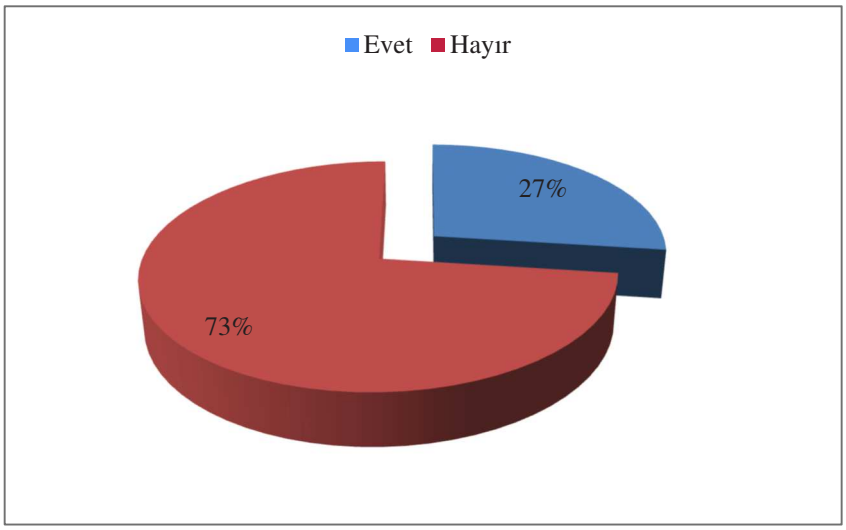


Tablo 3.28: Türk Çalışanlar İçin Sosyal Yardım Durumu

		n	%
İşveren ücret dışında sosyal yardım yapıyor mu?	Evet	27	27,0
	Hayır	73	73,0
	Total	100	100,0

Katılımcılara işverenin ücret dışında sosyal yardım yapma durumları incelendiğinde; %27'si yaptığını, %73'ü ise yapmadığını belirtmiştir. Yapılan sosyal yardım, işverenin sosyo-ekonomik durumu ile de ilişkilidir. İşverenin; çalışanın maaşı dışında, çalışana sosyal yardım sağlayabilecek konumda olup olmaması bu oranları belirleyen faktörler arasındadır.

Grafik 3.28: Türk Çalışanlar İçin Sosyal Yardım Durumu

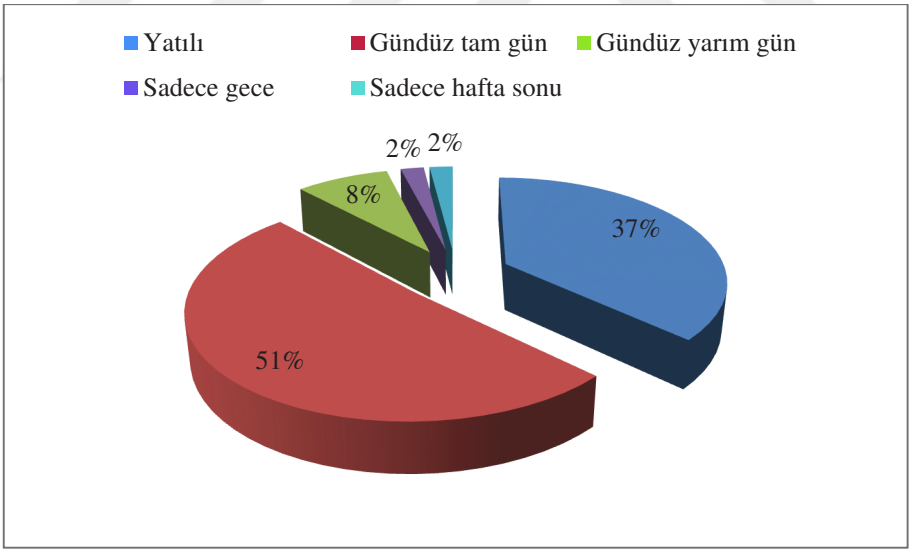


Tablo 3.29: Türk Çalışanların Çalışma Şekli

		n	%
Ev hizmetlerinde çalışma şekliniz nedir?	Yatılı	37	37,0
	Gündüz tam gün	51	51,0
	Gündüz yarım gün	8	8,0
	Sadece gece	2	2,0
	Sadece hafta sonu	2	2,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların ev hizmetlerindeki çalışma şekilleri incelendiğinde; %37'si yatılı, %51'i gündüz tam gün, %8'i gündüz yarım gün, %2'si sadece gece çalıştığını belirtirken, %2'si sadece hafta sonu çalıştığını belirtmiştir. Bu tablodan da işverenlerin %51 oranında büyük bir kısmının gündüz tam gün için yardıma ihtiyaçları olduğu, yatılı ya da yarım gün çalışma koşullarını gündüz tam güne göre daha az tercih ettikleri yorumu yapılabilir.

Grafik 3.29: Türk Çalışanların Çalışma Şekli

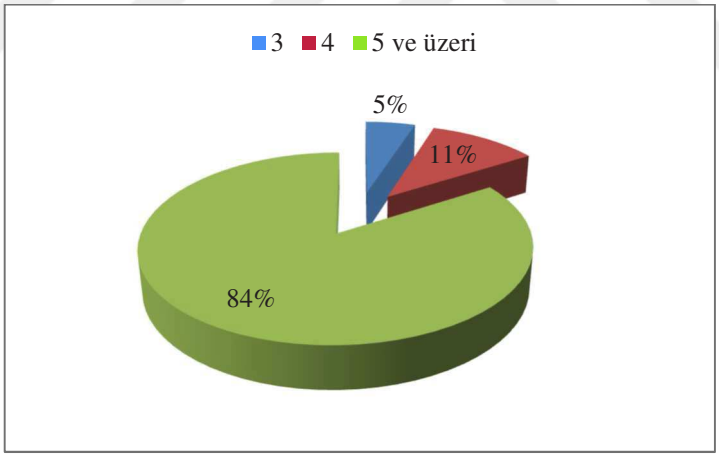


Tablo 3.30: Türk Çalışanların Haftalık Çalışma Gün Sayısı

		n	%
Haftalık çalışılan gün sayısı nedir?	3	5	5,0
	4	11	11,0
	5 ve üzeri	84	84,0
	Total	100	100,0

Haftalık çalışılan gün sayısının dağılımı incelendiğinde; üç gün çalışanların oranı %5,4 gün çalışanların oranı %11 olup 5-7 gün çalışanların oranı %84'tür. Bu tablo ve çalışanların çalışma şekilleri ile ilgili tablo birlikte incelendiğinde; işverenlerin %84 oranında büyük bir kısmının çalışana haftada en az beş gün ihtiyaç duyduğu ve çoğunlukla tam gün çalışmalarını talep ettikleri yorumu yapılabilir.

Grafik 3.30: Türk Çalışanların Haftalık Çalışma Gün Sayısı

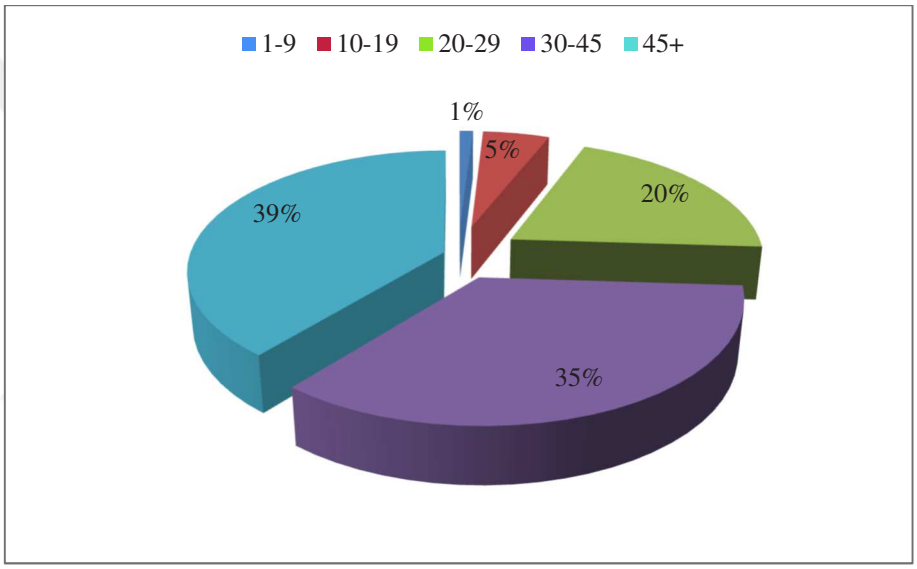


Tablo 3.31: Türk Çalışanların Haftalık Çalışma Saatleri

		n	%
Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?	1-9	1	1,0
	10-19	5	5,0
	20-29	20	20,0
	30-45	35	35,0
	45+	39	39,0
	Total	100	100,0

Haftalık çalışma saati incelendiğinde; 1-9 saat çalışanların oranı %1, 10-19 saat çalışanların oranı %5, 20-29 saat çalışanların oranı %20 olup, 30-45 saat çalışanların oranı %35, 45+ saat çalışanların oranı %39'dur. Ev hizmetlerinde çalışanların, çalışma saatleri incelendiğinde ağır çalışma koşulları altında çalıştıkları görülmektedir. Çalışanların aldıkları ücretlerden memnun kalma durumları incelemesinde karşılaşılan memnuniyetsizlik oranı, bu tabloda görülen ağır çalışma koşullarıyla yakından ilgilidir. Ağır şartlar altında çalışmak zorunda kalan çalışan, daha yüksek kazançlar talep etmektedir.

Grafik 3.31: Türk Çalışanların Haftalık Çalışma Saatleri

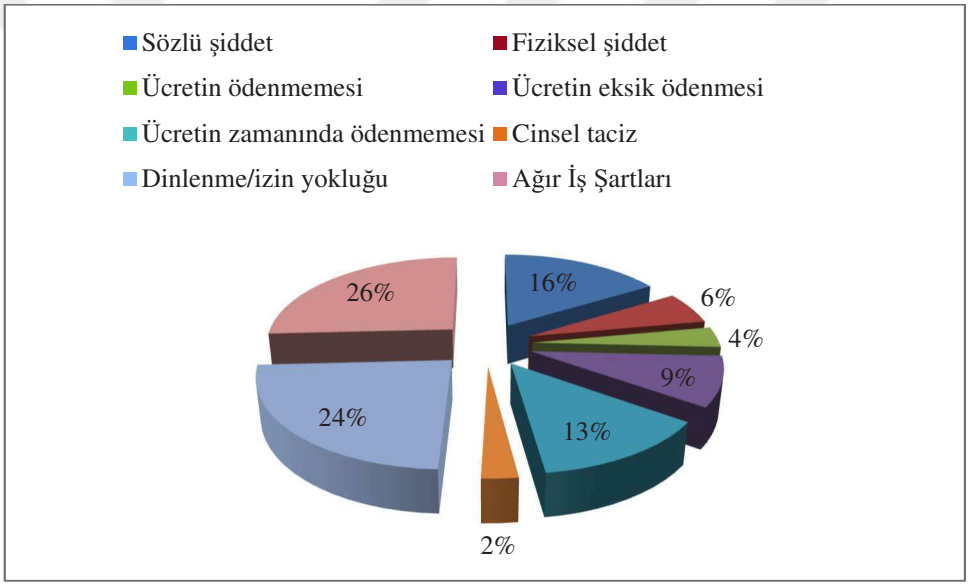


Tablo 3.32: Türk Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar

		n	%
İşyerinde sıklıkla yaşanan sorunlar nelerdir?	Sözlü şiddet	31	16,3
	Fiziksel şiddet	11	5,8
	Ücretin ödenmemesi	7	3,7
	Ücretin eksik ödenmesi	17	8,9
	Ücretin zamanında ödenmemesi	25	13,2
	Cinsel taciz	5	2,6
	Dinlenme/izin yokluğu	45	23,7
	Ağır İş Şartları	49	25,8
	Total	190	100,0

Katılımcılara iş yerinde sıklıkla karşılaştıkları sorunlar sorulduğunda, sözlü şiddetle karşılaşma oranı %16,3; fiziksel şiddetle karşılaşma oranı %5,8 ücretin ödenmemesi sorunuyla karşılaşanların oranı %3,7'dir. Ücretin eksik ödenmesi oranı %8,9, ücretin zamanından ödenmemesi oranı %13,2, cinsel tacizle karşılaşma oranı %2,6'dır. Dinlenme/izin yokluğu oranı %23,7 iken ağır iş şartları ile karşılaşma oranı %25,8'dir. Bu tabloda da görüleceği üzere, ev hizmetleri çalışanları hem çalışma süreleri hem çalışma koşulları açısından ağır şartlar altındadır. Birçoğu işveren kaynaklı çıkan sorunlar, çalışanı zor durumda bırakmakta ve hatta sorunlara çözüm bulunamadığında çalışanın işten çıkmasına neden olmaktadır.

Grafik 3.32: Türk Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar

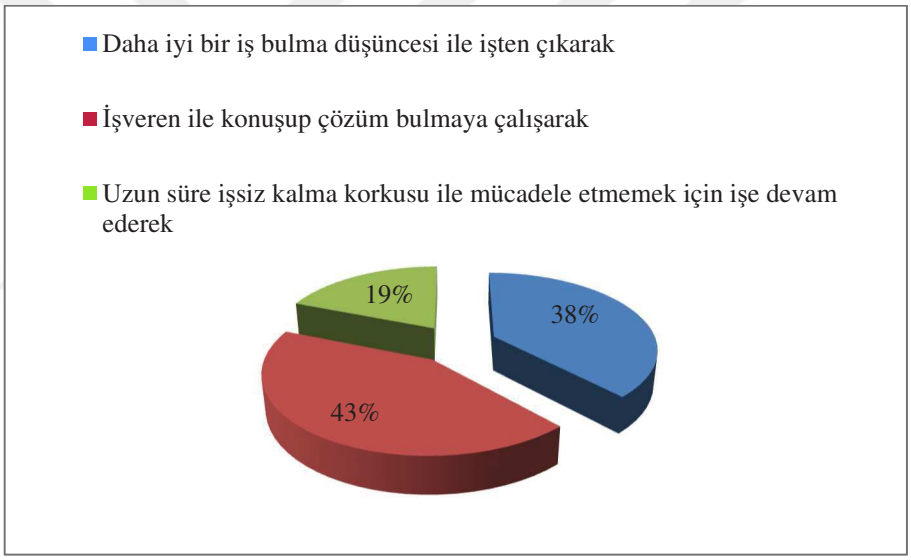


Tablo 3.33: Türk Çalışanların İşyerinde Yaşanan Sorunlara Tepkisi

		n	%
İşyerinde karşılaştığınız sorunlara karşı tepkinizi nasıl ifade ediyorsunuz?	Daha iyi bir iş bulma düşüncesi ile işten çıkarak	38	38,0
	İşveren ile konuşup çözüm bulmaya çalışarak	43	43,0
	Uzun süre işsiz kalma korkusu ile mücadele etmemek için işe devam ederek	19	19,0
	Total	100	100,0

Katılımcıların işyerinde karşılaştıkları sorunlara ne şekilde tepki verdiklerinin dağılımı incelendiğinde; %38'i daha iyi bir iş bulma düşüncesiyle işten çıktığını, %43'ü iş veren ile konuşup çözüm bulmaya çalıştığını belirtirken %19'u uzun süre işsiz kalma korkusu ile mücadele etmemek için işe devam ettiğini belirtmiştir. Tablodan ev hizmetleri çalışanlarının %43 ile azımsanmayacak bir oranının, karşılaştığı sorunlar karşısında uzlaşmacı bir tavır sergilediği yorumu yapılabilir. %38'inin ise karşılaştığı sorunlar karşısında işten çıkarak tepkisini belli ettiği söylenebilir. Bu durum, ev hizmetleri çalışanlarının birçoğunun ortalama 1-2 yıl gibi kısa bir süre içinde çalıştıkları yerden çıkmaları sonucunu doğurur. Çalışanların %19'luk bir orana sahip olan kısmı ise maddi zorunluluktan ötürü işine devam etmektedir.

Grafik 3.33: Türk Çalışanların İşyerinde Yaşanan Sorunlara Tepkisi



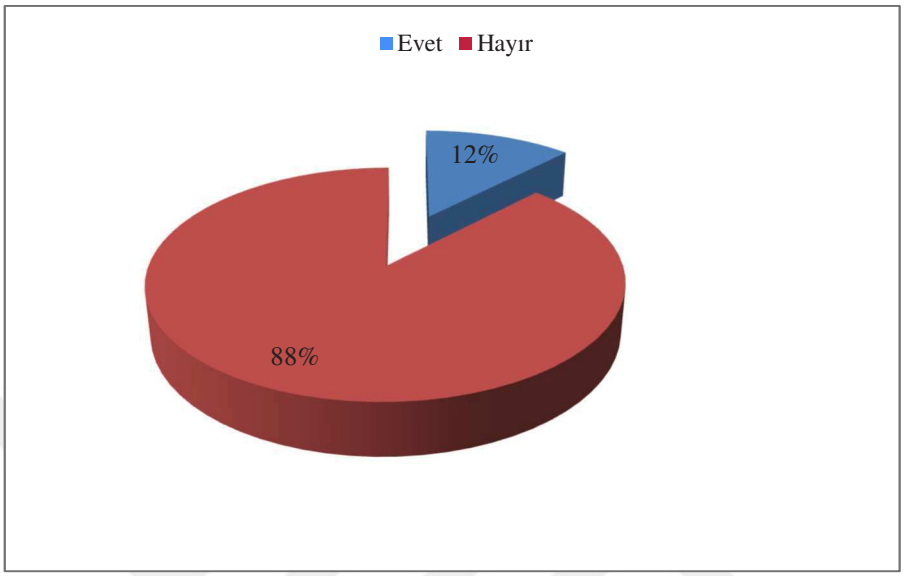
Tablo 3.34: Türk Çalışanların Ek İş Yapma Durumu

		n	%
Ev hizmetinde çalışmak dışında başka bir ek iş yapıyor musunuz?	Evet	12	12,2
	Hayır	86	87,8
	Total	98	100,0

Katılımcıların ev hizmetleri dışında başka bir ek iş yapma durumlarının dağılımı incelendiğinde; %12,2'si başka bir ek iş yaptığını, %87,7'si ise başka bir ek iş yapmadığını belirtmiştir. Buradan da; ev hizmetleri alanında çalışanların %87,8 oranında çok büyük bir kısmının kendi alanları dışında başka bir alanda çalışmak için eğitim almadıkları, almış

olsalar dahi eğitim aldıkları alanda iş yapmadıkları çıkarımı yapılabilir. Yani çalışanların birçoğu, yalnızca ev hizmetlerinde çalışmaktadır.

Grafik 3.34: Türk Çalışanların Ek İş Yapma Durumu



3.5.2.Yabancı Çalışanlara Ait Bulgular

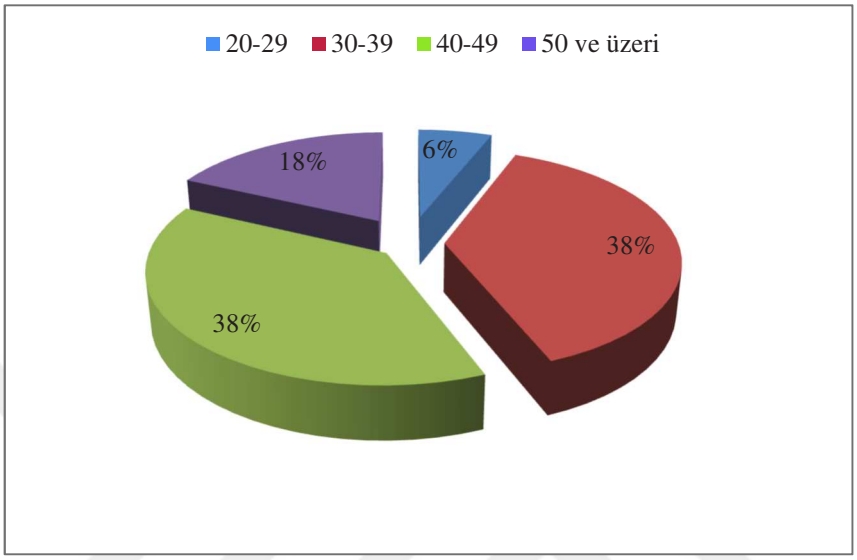
Tablo 3.35: Yabancı Çalışanların Yaşı

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

Yabancı katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde; 20-29 yaşındakilerin oranı %6, 30-39 yaş grubu kişilerin oranı %38, 40-49 yaş grubu kişilerin oranı %38 olup, 50 ve üzeri yaş grubu kişilerin oranı ise %18'dir. 30-39 ve 40-49 yaş grubunun daha fazla tercih edilmesi işverenin çalışacak kişide hem aktif olmayı hem de deneyimi ön planda tuttuğunun göstergesidir. %6'lık bir oranla 20-29 yaş arası çalışanların en az seviyede tercih edilmesi, deneyimsiz olmaları ve Türkçelerinin anlaşılabilir ölçüde olmaması olarak düşünülebilir. Ayrıca Türk çalışanlarda da en fazla orana sahip yaş

aralığının 40-49 olması işverenin, uyruk fark etmeksizin deneyime verdiği önemi gösterir. 20-29 yaş ise hem Türk hem de göçmen çalışanlar için en az orana sahip yaş aralığıdır. Burada deneyimsizliğin işveren için büyük bir eksi olduğu görülür.

Grafik 3.35: Yabancı Çalışanların Yaşı

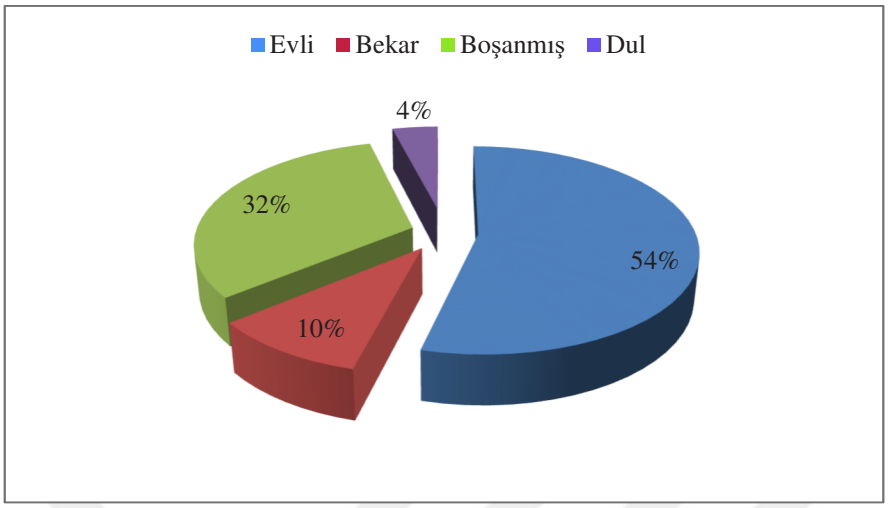


Tablo 3.36: Yabancı Çalışanların Medeni Durumu

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

Medeni duruma göre dağılım incelendiğinde; evli olanların oranı %54, bekar olanların oranı %10 olup, boşanmış olanların oranı %32, dul olanların oranı ise %4'tür. Türk kadınlarda boşanmış kadınların oranı daha yüksekken yabancılarda evli olanların oranı daha yüksektir. Türkiye'ye çalışmaya gelen evli kadınlar memleketlerindeki eşleri ve çocuklarına maddi destekte bulunmaktadırlar.

Grafik 3.36: Yabancı Çalışanların Medeni Durumu

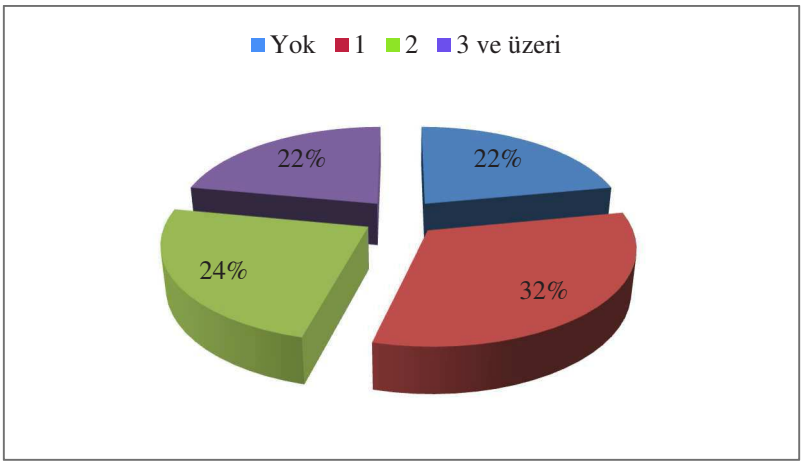


Tablo 3.37: Yabancı Çalışanların Çocuk Sayısı

		n	%
Kaç çocuğunuz var?	Yok	11	22,0
	1	16	32,0
	2	12	24,0
	3 ve üzeri	11	22,0
	Total	50	100,0

Çocuk sayısına göre dağılım incelendiğinde; hiç çocuğu olmayanların oranı %22, tek çocuğu olanların oranı %32 olup iki çocuğu olanların oranı %24, 3 ve üzeri sayıda çocuğu olanların oranı %22'dir. Çalışanların çocuk taleplerini etkileyen pek çok neden söz konusudur. Sosyo-ekonomik etken, bu durumun temel sebepleri arasında sayılabilir. %56 oranında 1 ya da 2 çocuklu olan çalışan, ekonomik açıdan zorlanmamak ve yaşam standartlarını korumak adına görece az çocuk sahibi olmak istemektedir. Buna ek olarak; çocuk talebinin, yalnız sosyo-ekonomik durumla değil; sağlık, eğitim gibi unsurlarla da ilişkili olduğu söylenebilir.

Grafik 3.37: **Yabancı Çalışanların Çocuk Sayısı**

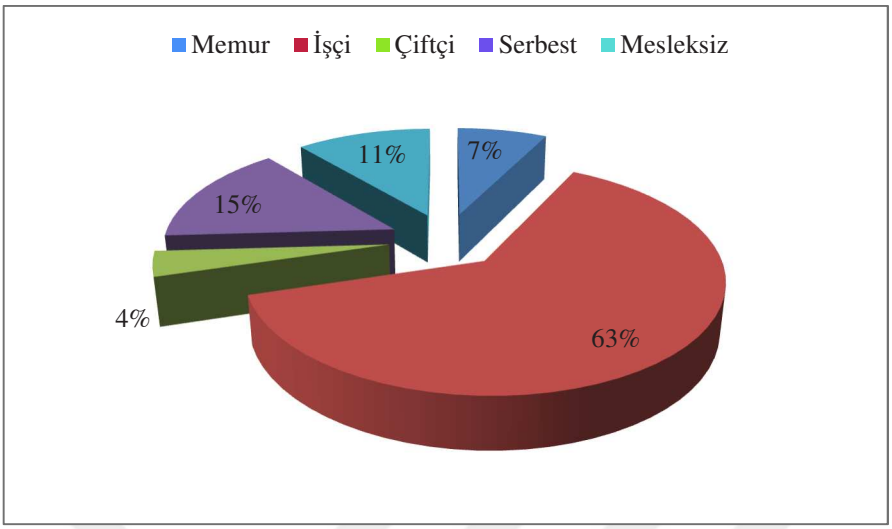


Tablo 3.38: Yabancı Çalışanların Eşlerinin Mesleği

		n	%
Evli iseniz eşinizin mesleği nedir?	Memur	2	7,4
	İşçi	17	63,0
	Çiftçi	1	3,7
	Serbest	4	14,8
	Mesleksiz	3	11,1
	Total	27	100,0

Ev hizmetlerinde çalışan yabancı katılımcıların evli olanların eşlerinin meslek dağılımı incelendiğinde; memur olanların oranı %7,4; işçi olanların oranı %63, çiftçi olanların oranı %3,7 iken serbest çalışanların oranı %14,8'dir. Bu tablo, Türk çalışanların eşlerinin azımsanamayacak bir oranının da işçi olması yönüyle Türk çalışanlar için hazırlanan tablo ile benzerlik kurar. Eşlerinin birçoğu işçi olan göçmen kadınlar, ailelerine maddi açıdan destek vermek için ev hizmetlerinde çalışmaktadır.

Grafik 3.38: Yabancı Çalışanların Eşlerinin Mesleği

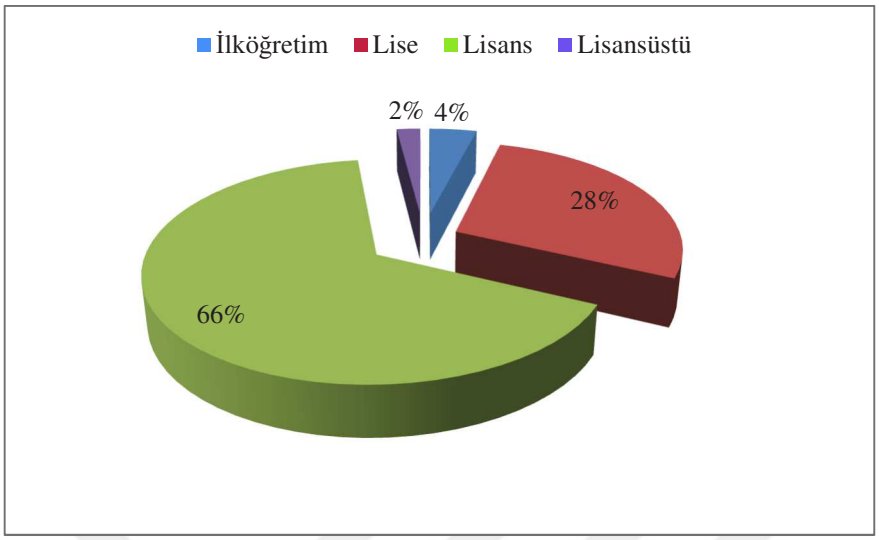


Tablo 3.39: Yabancı Çalışanların Eğitim Durumu

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

Yabancı katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde ilköğretim mezunları oranı %4, lise mezunu olanların oranı %28 iken lisans mezunu olanların oranı %66 olup, lisansüstü mezunları oranı %2'dir. Türk çalışanlarda ilköğretim mezunları çoğunluktayken yabancılarda lisans mezunlarının yüksek oluşu işveren tarafından eğitim yönü yüksek olduğu için yabancı çalışanlar tercih sebebidir. Çoğu zaman işveren tarafından yabancı elemanlar tercih sebebi olmakla birlikte; özellikle çocuk bakımında eğitim seviyesinin yüksekliği sebebi ile yabancı elemanlar istihdam edilmektedir. Ayrıca lisans mezunu yabancı elemanlar Türkiye'de aldıkları maaşın ülkelerindeki maaşlarının yaklaşık 6 katı olduğunu belirtmektedirler. Bu durum Türkiye'ye göç konusunda cazip sebeplerden birini oluşturmaktadır.

Grafik 3.39: Yabancı Çalışanların Eğitim Durumu

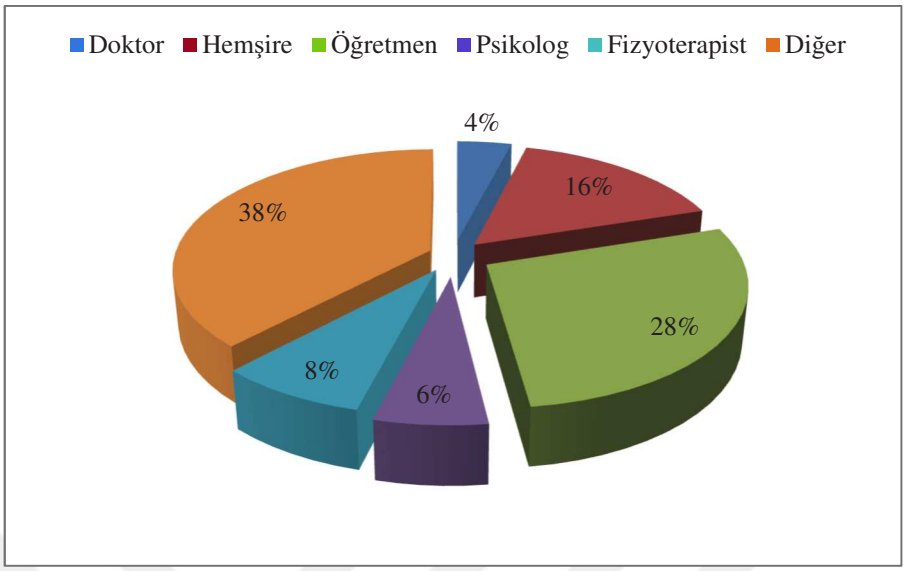


Tablo 3.40: Yabancı Çalışanların Mesleği

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

Mesleklere göre dağılım incelendiğinde; doktor olanların oranı %4, hemşire olanların oranı %16, öğretmen olanların oranı ise %28'dir. Psikolog olanların oranı %6, fizyoterapist olanların oranı %8 olup, diğer meslek sahibi olanların oranı %38'dir. Hasta ve yaşlı bakımında sağlık konusunda eğitimli ve bilgili olan yabancı çalışanlar işverenler için tercih sebebidir. Özellikle Türk çalışanların birçoğunun hasta ve yaşlı bakımında eğitimsiz olması, yabancı çalışanlar için avantajlı bir duruma dönüşmektedir. Türkçe konuşmak ve anlaşmak konusunda sıkıntı çekmeyen yabancı çalışan, eğitim aldığı asıl mesleğinin de etkisiyle kısa sürede bir işe yerleşebilmektedir

Grafik 3.40: Yabancı Çalışanların Mesleği

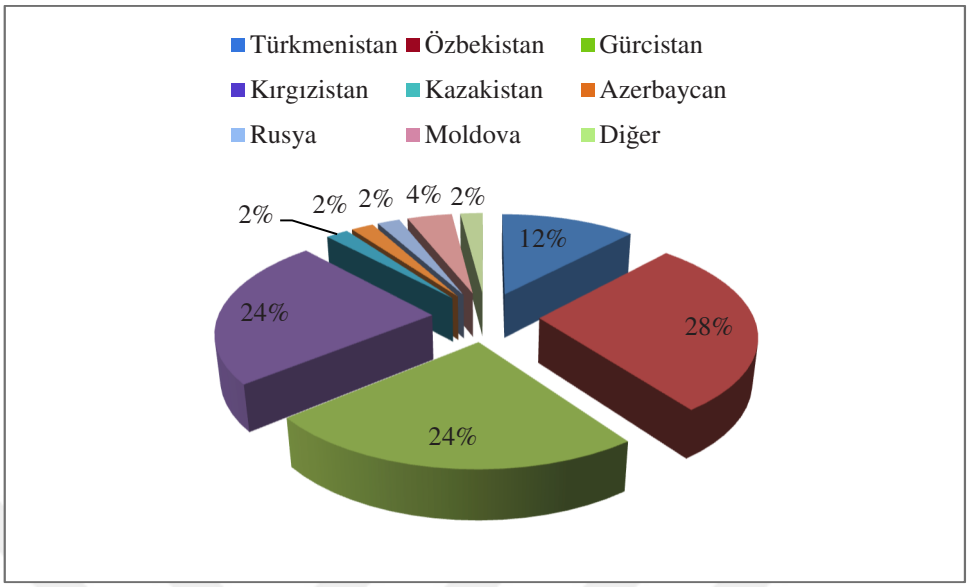


Tablo 3.41: Yabancı Çalışanların Memleketleri

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

Yabancı katılımcıların vatandaşı oldukları ülkelerin dağılımı incelendiğinde; en fazla %28 ile Özbekistan vatandaşı olduğu görülmektedir. Bunu %24'er oranla Gürcistan ve Kırgızistan vatandaşları takip ederken, Türkmenistan vatandaşları oranı %12, Moldova vatandaşları oranı %4'tür. %2'şer oranla ise Kazakistan, Azerbaycan, Rusya ve diğer ülke vatandaşları takip etmektedir. En fazla Özbeklerin olması İzmir'de Özbek çalışanların daha fazla tercih edildiğinin göstergesidir. Yabancı çalışan durumunda gözlemlenen bu çeşitlilik, İzmir'in göçmen çalışanlar açısından da tercih edilen bir şehir olduğunu gösterir.

Grafik 3.41: Yabancı Çalışanların Memleketleri

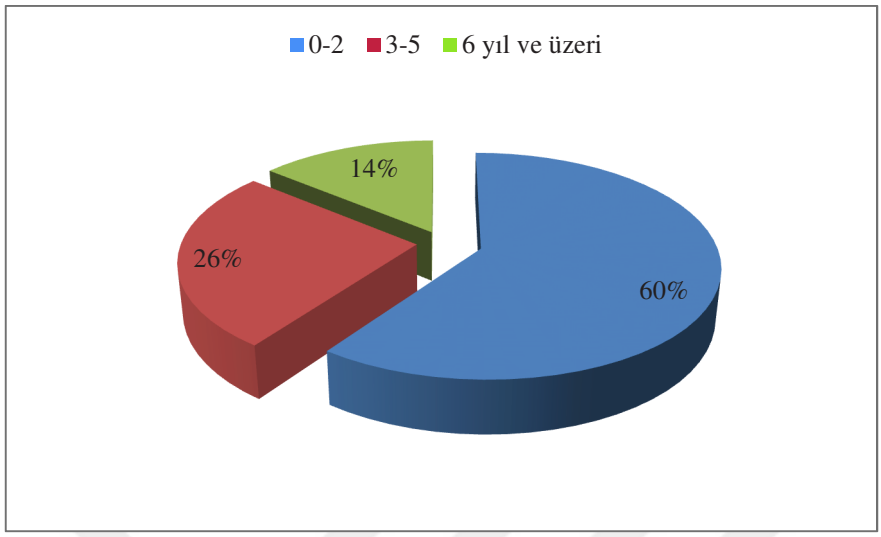


Tablo 3.42: Yabancı Çalışanların Türkiye'de Kalma Süresi

		n	%
Kaç yıldan beri Türkiye'de bulunuyorsunuz?	0-2	30	60,0
	3-5	13	26,0
	6 yıl ve üzeri	7	14,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların Türkiye'de ikamet süreleri incelendiğinde; 0-25 yıl süre ile Türkiye'de yaşayanların oranı %60 olup, 3-5 yıl süre ile yaşayanların oranı %26, 6 yıl ve üzeri süre ile yaşayanların oranı %14'tür. 0-2 yıl süre ile Türkiye'de bulunan yabancı çalışanların oranının yüksek olması, Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olduğunu ve Türkiye'ye gelen işçi oranının giderek arttığını gösterir.

Grafik 3.42: Yabancı Çalışanların Türkiye'de Kalma Süresi

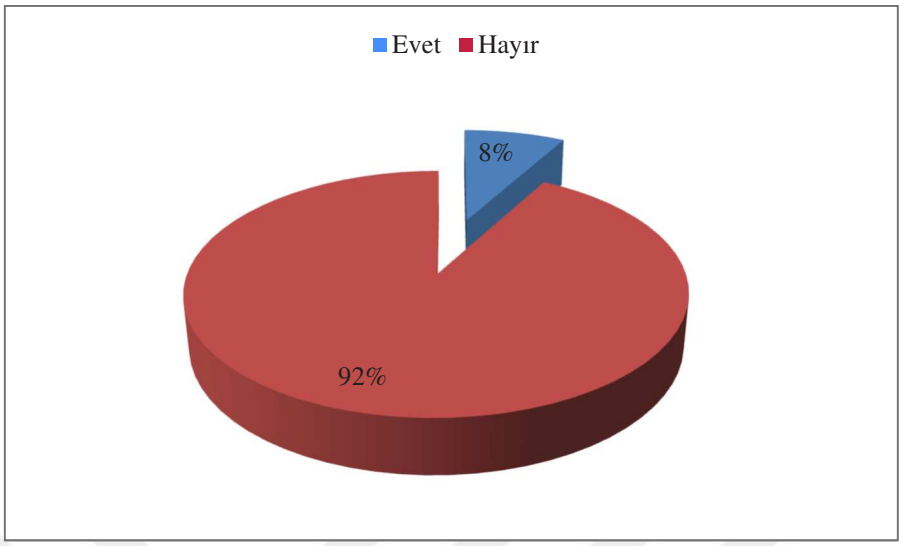


Tablo 3.43: Yabancı Çalışanların Türkçe Öğrenmek İçin Kurs/Eğitim Durumları

		n	%
Türkçe ile ilgili eğitim/kurs aldınız mı?	Evet	4	8,0
	Hayır	46	92,0
	Total	50	100,0

Yabancı katılımcıların Türkçe ile ilgili eğitim/kurs alma durumları incelendiğinde; %8'i Türkçe ile ilgili eğitim/kurs aldığını belirtirken, %92'si almadığını belirtmiştir. Bu durumda, %92 oranında oldukça büyük bir kısmın, Türkçeyi doğrudan eğitim ile değil; günlük konuşmalar sayesinde öğrendiği yorumu yapılabilir. Türkçe bilgisi işveren açısından oldukça önemliyken, göçmen çalışanlar bu bilgiyi formal bir eğitim ile değil, informal bir eğitim ile kazanmaktadırlar.

Grafik 3.43: Yabancı Çalışanların Türkçe Öğrenmek İçin Kurs/Eğitim Durumları

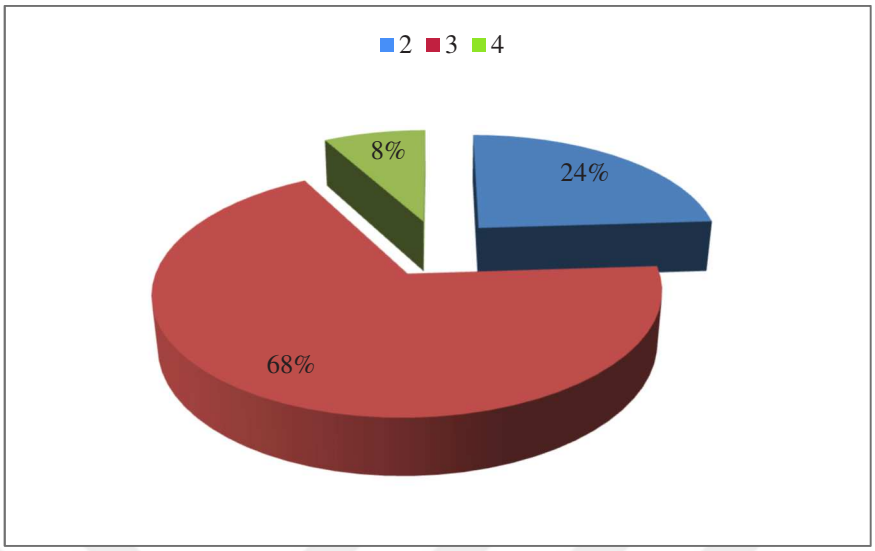


Tablo 3.44: Yabancı Çalışanların Bildikleri Dil Sayısı

		n	%
Kaç dil biliyorsunuz?	2	12	24,0
	3	34	68,0
	4	4	8,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların bildikleri dil sayısı incelendiğinde bir iki dil bilenlerin oranı %24, üç dil bilenlerin oranı %68 iken 4 dil bilenlerin oranı %8'dir. Yabancı çalışanların dil konusundaki bilgileri de işveren açısından olumlu bir izlenimdir. Özellikle çocuk bakımı için ihtiyaç duyulan çalışanın birden fazla dil hakkında bilgili olması çocuğun dil gelişimine de katkı sağlamaktadır. Bunun bilincinde olan bazı işverenler, işe alımda bu kritere de dikkat etmektedirler.

Grafik 3.44: Yabancı Çalışanların Bildikleri Dil Sayısı

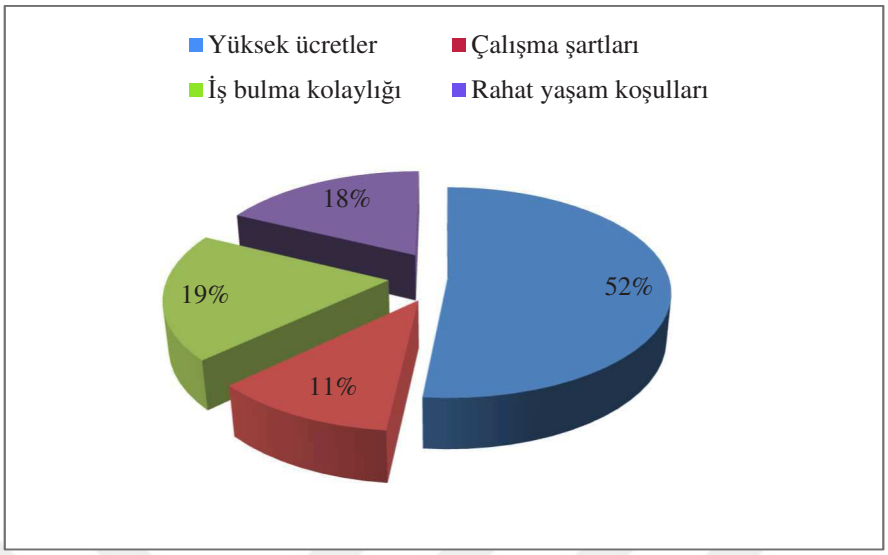


Tablo 3.45: Yabancı Çalışanların Türkiye'ye Gelme Sebepleri

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

Katılımcıları çalışmak için Türkiye'ye çeken faktörler incelendiğinde yüksek ücretler %51,6, çalışma şartları %11,3 oranında yer alırken; iş bulma kolaylığı %19,4, rahat yaşam koşulları ise %17,7 oranında yer almıştır. Türkiye'ye geliş amacının en yüksek oranla maddi açıdan iyi koşullar sağlanması olması, göç konusunda en teşvik edici sebepler arasındadır. Yaşadığı ülkede maddi açıdan zorlanan yabancı çalışan, Türkiye'ye gelip ülkesinde kazandığı paradan daha fazlasını burada kazanarak ailesine maddi destek sağlamayı ve daha kaliteli bir yaşam sürmeyi amaçlamaktadır.

Grafik 3.45: Yabancı Çalışanların Türkiye'ye Gelme Sebepleri

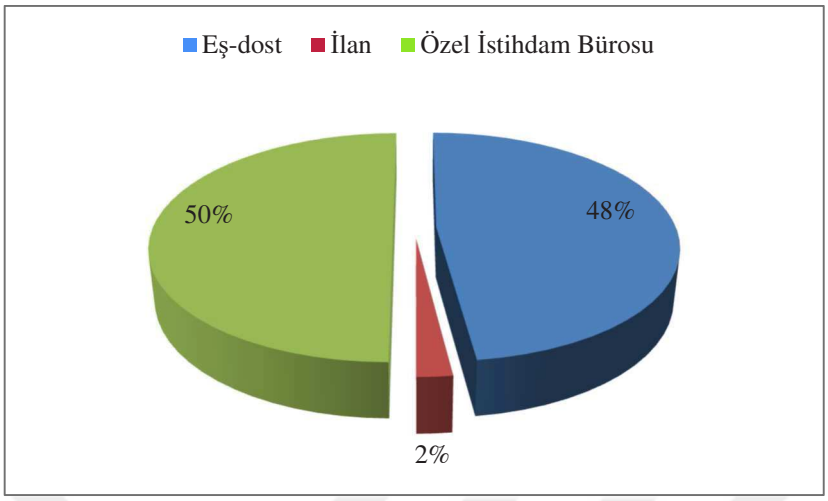


Tablo 3.46: Yabancı Çalışanların İş Bulma Yöntemleri

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

Katılımcıların iş bulma yöntemleri incelendiğinde; %48'i eş-dost, %2'si ilan, %50'si ise özel istihdam bürosu cevabını vermiştir. Bu durum işveren açısından, yabancı elemanların güvenilirliği, ikamet izni, çalışma izni gibi konularda bir aracı kuruma ihtiyaç duyulduğunun göstergesidir. Aynı zamanda yabancı çalışanın da özel istihdam bürosundan iş talep etmesi onun da güvenilirlik aradığını göstermektedir. %48'lik bir oranla da işçiler, Türkiye'deki yabancı arkadaşları sayesinde, yine bir aracı ile, iş bulmaktadırlar. Türk çalışanların iş bulma yöntemleri ile yabancı uyruklu çalışanların iş bulma yöntemleri kıyaslandığında; özel istihdam bürolarının yabancı çalışanlar tarafından Türk çalışanlara oranla daha fazla tercih edildiği gözlemlenir. Bu durumun sebepleri de belirtilen ikamet izni, güvenilirlik, çalışma izni gibi koşullardır.

Grafik 3.46: Yabancı Çalışanların İş Bulma Yöntemleri

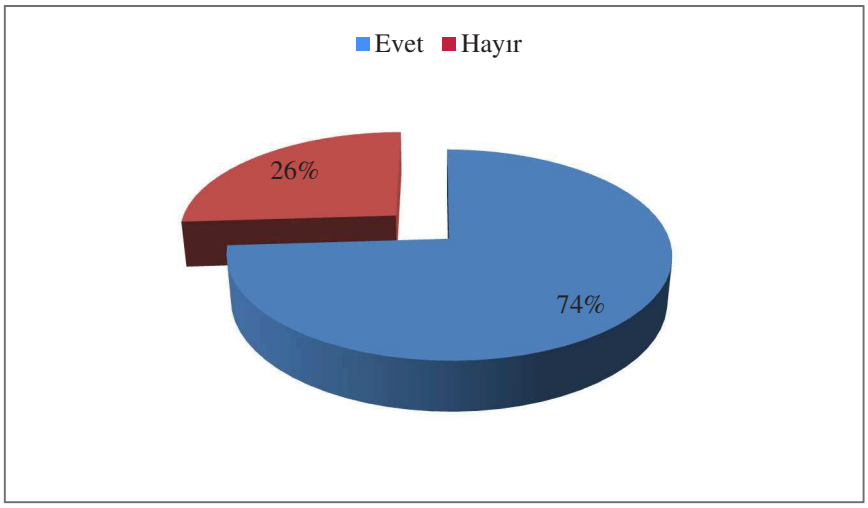


Tablo 3.47: Yabancı Çalışanların Komisyon Ödeme Durumları

		n	%
İşe girme durumunuzda size iş bulan kişiye ya da kuruma komisyon ödüyor musunuz?	Evet	37	74,0
	Hayır	13	26,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların işe girme durumlarında kendilerine iş bulan kişi ya da kuruma komisyon ödeme durumları incelendiğinde; %74'ü komisyon ödediğini, %26'sı ise ödemediğini belirtmiştir.

Grafik 3.47: Yabancı Çalışanların Komisyon Ödeme Durumları

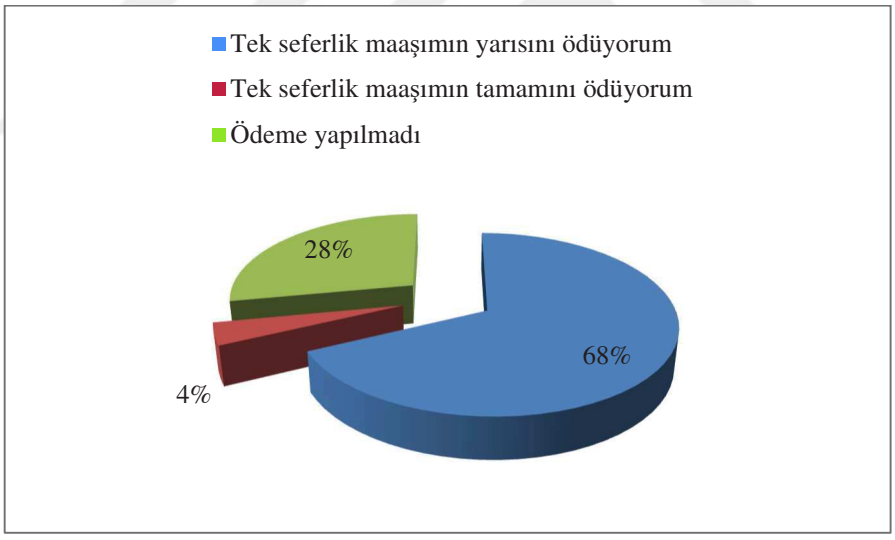


Tablo 3.48: Yabancı Çalışanların Komisyon Ödeme Şekli

		n	%
İşe girme durumunuzda aracı olan kişiye ya da kuruluşa komisyon ödeme şekliniz nedir?	Tek seferlik maaşımın yarısını ödüyorum	34	68,0
	Tek seferlik maaşımın tamamını ödüyorum	2	4,0
	Ödeme yapılmadı	14	28,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların işe girme durumlarında aracı olan kişiye ya da kuruluşa komisyon ödeme şekilleri incelendiğinde; katılımcıların %68'i tek sefere mahsus olmak üzere maaşının yarısını ödediğini, %4'ü tek sefere mahsus olmak üzere maaşının tamamını ödediğini, %28'i ise herhangi bir ödeme yapmadığını belirtmiştir.

Grafik 3.48: Yabancı Çalışanların Komisyon Ödeme Şekli

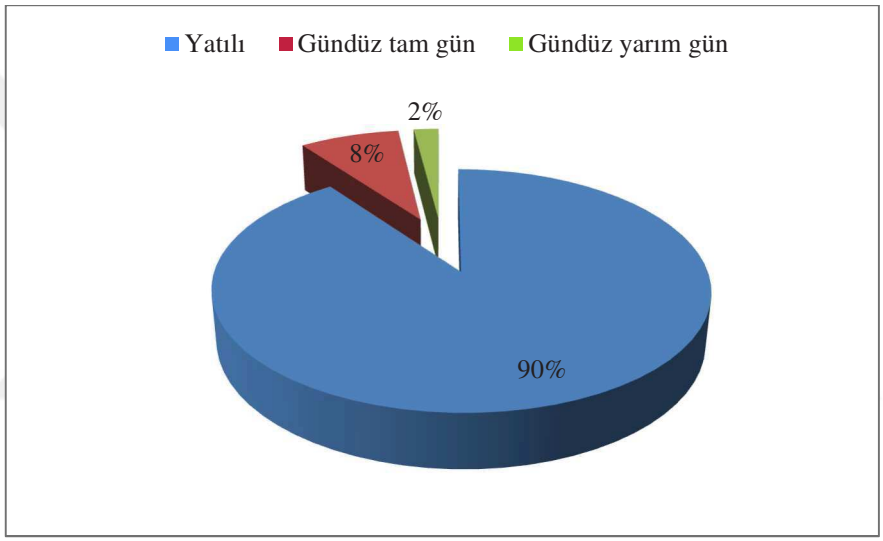


Tablo 3.49: Yabancı Çalışanların Çalışma Şekli

		n	%
Bulduğunuz işyerinde çalışma şekliniz nedir?	Yatılı	45	90,0
	Gündüz tam gün	4	8,0
	Gündüz yarım gün	1	2,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların bulundukları iş yerindeki çalışma şekilleri incelendiğinde; %90'ının yatılı çalıştığı görülürken, %8'i gündüz tam gün, %2'si ise gündüz yarım gün şeklinde çalışmaktadır. Barınma imkanı olduğu için yabancıların çoğu yatılı çalışmayı tercih etmektedir. Ayrıca barınma imkanı sayesinde bir ev tutup masraflarını karşılamak yerine daha fazla gelir elde etmektedirler. Bu durum hem yatılı çalışan arayan işveren için hem de barınma imkanı bulan çalışan için bir avantajdır. Bu nedenle, Türk çalışanların büyük bir kısmı gündüz tam gün olarak çalışırken yabancı uyruklu çalışanlar incelendiğinde büyük bir kısmın yatılı olarak çalıştığı gözlemlenmiştir.

Grafik 3.49: **Yabancı Çalışanların Çalışma Şekli**



Tablo 3.50: Yabancı Çalışanların Çalışma Şekli ile İlgili Düşünceleri

		n	%
Yatılı ve gündüzlü çalışma konusundaki fikriniz nedir?	Yatılı çalışmayı tercih ediyorum çünkü barınma imkânım oluyor	38	48,7
	Yatılı çalışmayı tercih ediyorum çünkü maaşı daha yüksek	33	42,3
	Gündüz çalışmayı tercih ediyorum çünkü Türkiye'de evlendim	5	6,4
	Gündüz çalışmayı tercih ediyorum çünkü yatılı çalışmanın koşulları ağır	2	2,6
	Total	78	100,0

Katılımcıların yatılı ve gündüz çalışma konusundaki fikirleri incelendiğinde; %48,7'si barınma imkanı olmadığından dolayı yatılı çalışmayı tercih ettiğini, %42,3'ü maaşı yüksek olduğu için yatılı çalışmayı tercih ettiğini, %6,4'ü Türkiye'de evlendiği için gündüz çalışmayı tercih ettiğini, %2,6'sı ise yatılı çalışmanın koşulları ağır olduğu için gündüz çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Yatılı çalışma talep eden birçok çalışanın asıl nedeni maddi kazançtır. Barınma için para harcamak istemeyen ya da daha yüksek kazanç elde etmek isteyen çalışan yatılı çalışarak bu isteğini gerçekleştirmiş olur.

Grafik 3.50: Yabancı Çalışanların Çalışma Şekli ile İlgili Düşünceleri



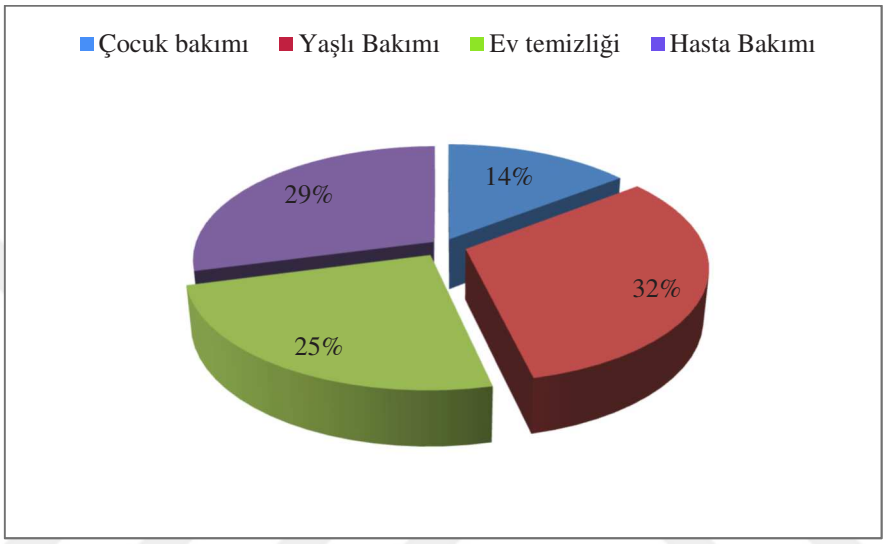
Tablo 3.51: Yabancı Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler

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

Katılımcıların ev hizmetleri alanında yaptıkları işlerin neler olduğu incelendiğinde; %1,5 oranında çocuk bakımı, %31,8 oranında yaşlı bakımı, %24,5 oranında ev temizliği, %29,1 oranında ise hasta bakımı yapıldığı görülmektedir. Sağlık konusunda eğitimli ve

bilgili olan yabancı çalışanlar daha çok hasta ve yaşlı bakımı alanında çalışmaktadırlar. Türk çalışanların hasta ve yaşlı bakımında özel bir eğitimlerinin olmaması, yabancı uyruklu çalışanlara talebin artması sonucunu da beraberinde getirmektedir. Ayrıca hasta bakımında; işverenin aradığı yatılı olma kriteri, yabancı uyruklu çalışanların da aradığı ortak bir kriterdir.

Grafik 3.51: Yabancı Çalışanların Ev Hizmetleri Alanında Yaptıkları İşler

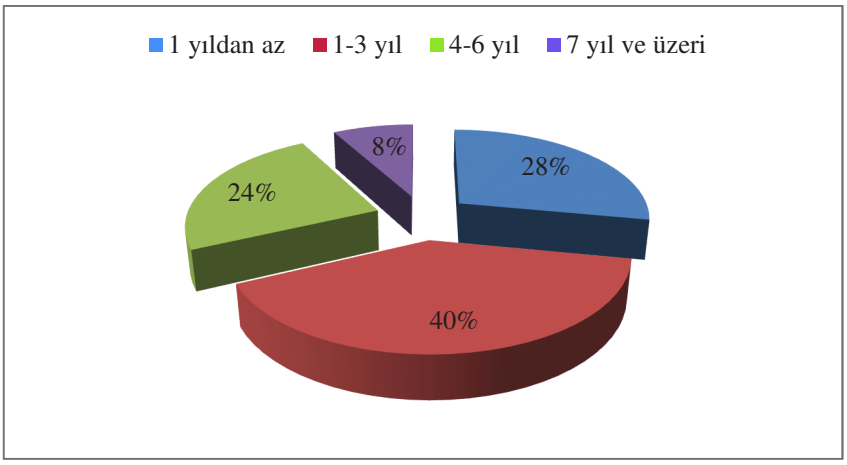


Tablo 3.52: Yabancı Çalışanların Deneyim Süresi

		n	%
Çalıştığınız alanda kaç yıldan beri deneyimlisiniz?	1 yıldan az	14	28,0
	1-3 yıl	20	40,0
	4-6 yıl	12	24,0
	7 yıl ve üzeri	4	8,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların çalıştıkları alandaki deneyim süreleri incelendiğinde; 1 yıldan az süre ile çalışanların oranı %28, 1-3 yıl süre ile çalışanların oranı %40, 4-6 yıl süre ile çalışanların oranı %24 olup, 7 yıl ve üzeri süre ile çalışanların oranı %8'dir. Tablodan da görüleceği üzere, yabancı uyruklu çalışanların birçoğu uzun süreler olmasa da yaptıkları işte deneyimlidir. Bu deneyim işveren açısından bir artı, çalışan açısından da iş bulma süresini kısaltan bir avantajdır.

Grafik 3.52: Yabancı Çalışanların Deneyim Süresi

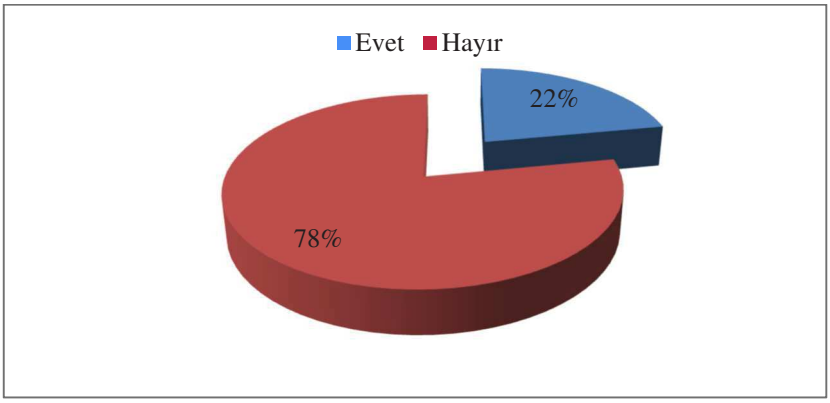


Tablo 3.53: Yabancı Çalışanların Başka Alanda Çalışma Durumu

		n	%
İzmir'de ev hizmetleri dışında başka alanlarda çalıştınız mı?	Evet	11	22,0
	Hayır	39	78,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların İzmir'de ev hizmetleri dışında başka alanlarda çalışma durumları incelendiğinde; %22'si çalıştığını, %78'i ise başka alanlarda çalışmadığını belirtmiştir. Başka alanlarda çalışmayan bireylerin oranının %78'lik büyük bir paya sahip olmasında; ev hizmetlerinin çalışma koşulları ağır olan bir alan olması ve çalışanların başka bir işe zaman ayıramamaları, ev hizmetleri alanından kazandıkları ücreti yeterli bulmaları gibi etkenler söz konusudur.

Grafik 3.53: Yabancı Çalışanların Başka Alanda Çalışma Durumu

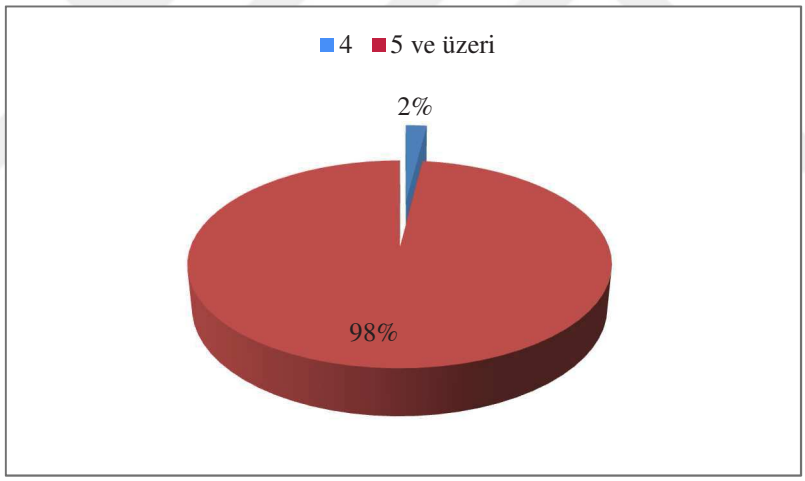


Tablo 3.54: Yabancı Çalışanların Haftalık Çalışma Gün Sayısı

		n	%
Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?	4	1	2,0
	5 ve üzeri	49	98,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların %98'i haftada 5 gün ve üzeri çalışırken, 4 gün çalışanların oranı %2'dir. Yabancı çalışanların %90'lık kısmının yatılı çalıştığını ifade etmiştik. Yatılı çalışma şekli de genellikle haftanın 6 günü yatılı çalışma, 1 gün izin şeklinde olduğundan 5 gün ve üzeri %98'lik bir payı oluşturmaktadır. Buradan da görüleceği üzere ev hizmetleri alanı, sadece Türk çalışanlar için değil; yabancı uyruklu çalışanlar için de koşulları oldukça ağır olan bir alandır.

Grafik 3.54: Yabancı Çalışanların Haftalık Çalışma Gün Sayısı



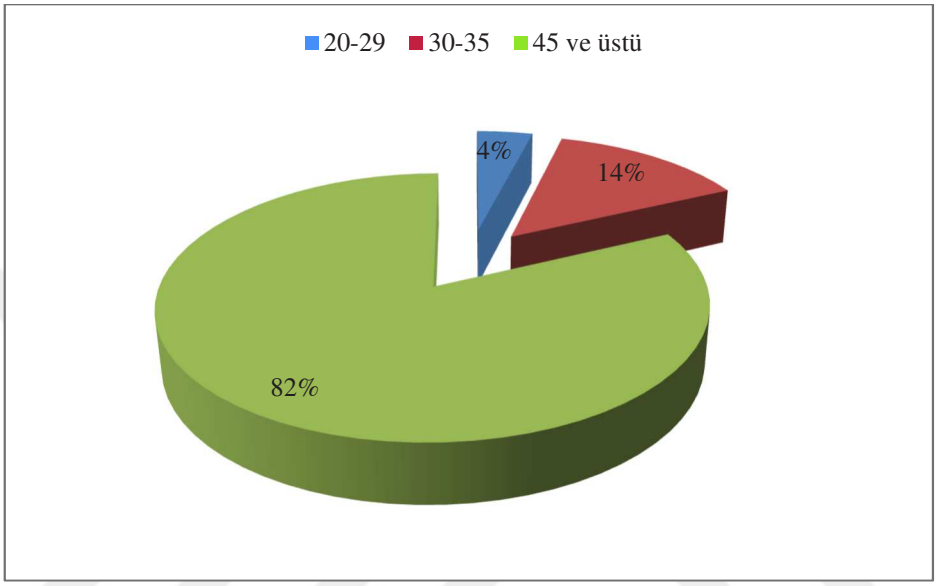
Tablo 3.55: Yabancı Çalışanların Haftalık Çalışma Saati

		n	%
Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?	20-29	2	4,0
	30-35	7	14,0
	45 ve üstü	41	82,0
	Total	50	100,0

Haftalık çalışma saatleri incelendiğinde; %4'ü 20-29 saat, %14'ü 30-35 saat, %82'si ise 45 saat ve üzeri süreyle çalışmaktadır. Yatılı olarak ve haftanın 6 günü çalışmak 45 saat ve üzerine tekabül etmektedir. Yabancı uyruklu çalışanların büyük bir kısmının

başka bir işte çalışmadıklarını gösteren tablo, bu tablo ile ilişkilidir. Haftada 45 saatten fazla çalışan yabancı çalışanlar, başka bir işte çalışmak için zaman bulamamaktadırlar. Haftada 45 saat çalışan yabancı uyruklu çalışanlar ise toplam oranın %82'lik büyük bir kısmını kapsamaktadırlar.

Grafik 3.55: Yabancı Çalışanların Haftalık Çalışma Saati

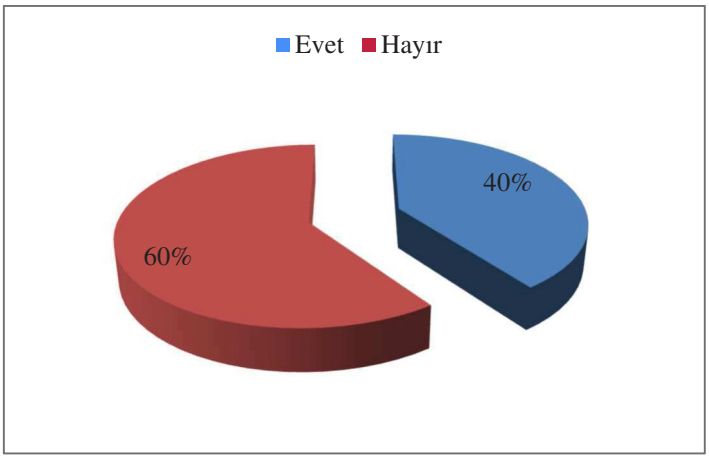


Tablo 3.56: Yabancı Çalışanların Oturma İzin Durumu

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

Katılımcıların %40'ının oturma izni varken, %60'ının oturma izni bulunmamaktadır. Yabancıların en çok özel istihdam büroları aracılığı ile iş bulduklarını belirtmiştik. %60 oranında oturma izni olmaması demek bazı büroların yasa dışı çalıştığının göstergesi olmakla birlikte denetimlerin artması gerektiğini de ortaya koymaktadır. Yasa dışı çalışan özel istihdam büroları böyle durumlarda; çalışanı, işvereni mağdur edebilir. Tüm bunların önüne geçebilmek adına yapılan denetim artmalıdır.

Grafik 3.56: Yabancı Çalışanların Oturma İzin Durumu

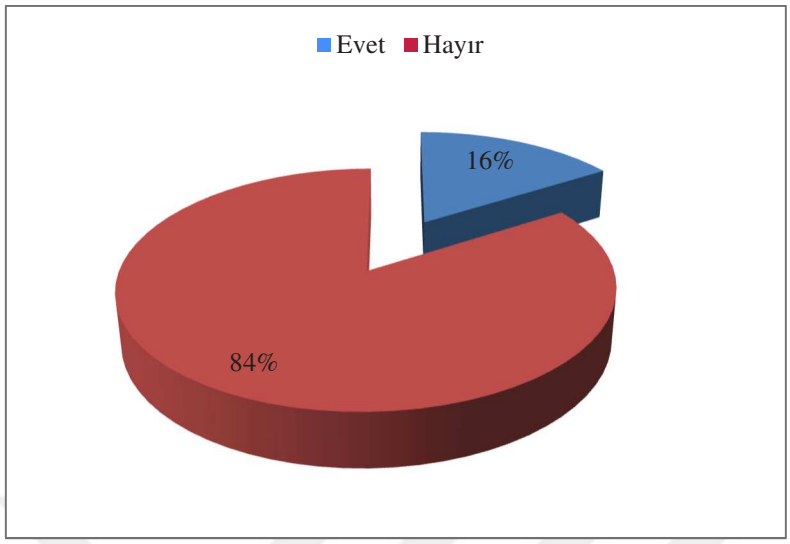


Tablo 3.57: Yabancı Çalışanların Çalışma İzin Durumu

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

Katılımcıların çalışma izinlerinin durumu incelendiğinde %16'sının çalışma izni varken, %84'ünün çalışma izni bulunmamaktadır. Bazı durumlarda oturma izni ve çalışma izni olmaması sebebiyle çalışanlar, sırf barınma imkanları elde edebilmek için düşük ücretlerde çalışmayı kabul etmektedirler. Bu durum bazı işverenler açısından karlı bir durum olmakta ve izinsiz yabancı kaçak eleman tercih etmektedirler. Kimi zaman işveren, barınma açısından zor durumda olduğunu bildiği çalışanı anlaşmalarından daha ağır şartlarda çalıştırmak ister. Bu durumda da çalışan-işveren arasında sorunlar ortaya çıkar ve bu sorunlar çalışanın işten çıkması ile sonuçlanabilir.

Grafik 3.57: Yabancı Çalışanların Çalışma İzin Durumu

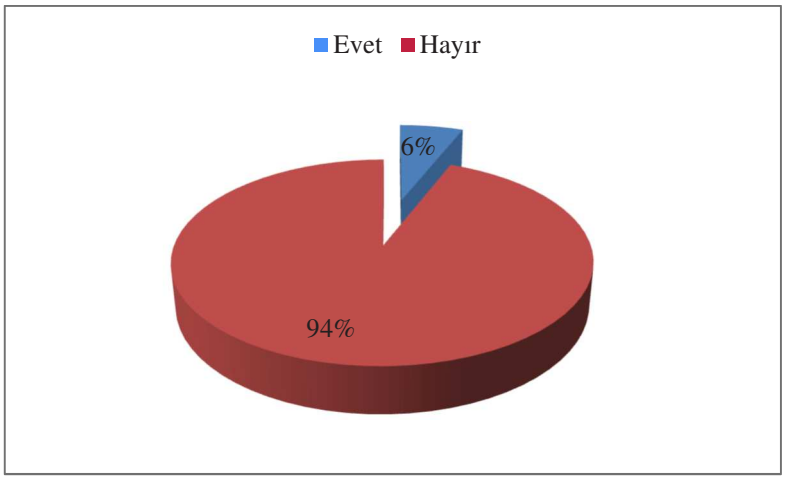


Tablo 3.58: Yabancı Çalışanların Türkiye'de Sosyal Güvenlik Durumu

		n	%
Türkiye'de sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mısınız?	Evet	3	6,0
	Hayır	47	94,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların sadece %6'sı Türkiye'de sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olup, %94'ünün kaydı bulunmamaktadır. Bu durum, işveren ihmali ya da çalışan talebi sonucu ortaya çıkmış olabilir. Çalışanın sigorta talep etmemesinde oturma izni ve çalışma izninin bulunmaması gibi etkenler söz konusudur. Bu durumda kaçak olarak çalışan ve çalıştırılan yabancı uyruklu birey, sosyal güvenlik kurumuna da kayıtlı değildir.

Grafik 3.58: Yabancı Çalışanların Türkiye'de Sosyal Güvenlik Durumu

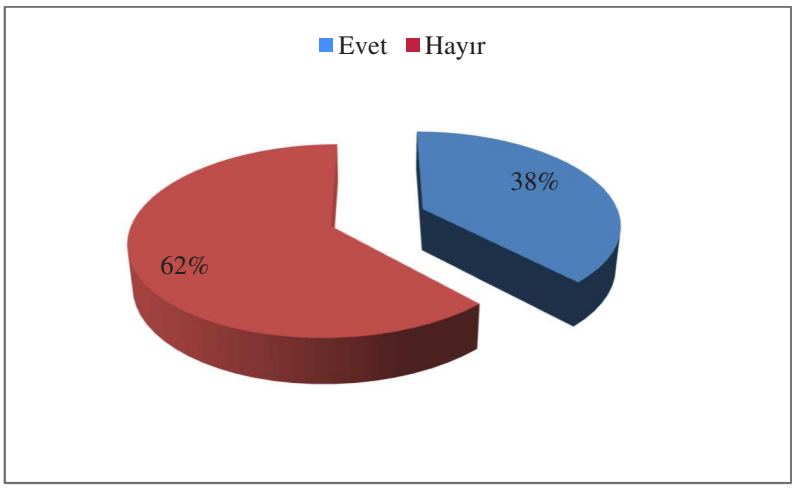


Tablo 3.59: Yabancı Çalışanların Kendi Ülkesindeki Sosyal Güvenlik Durumu

		n	%
Kendi ülkenizde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mısınız?	Evet	19	38,0
	Hayır	31	62,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların %38'i kendi ülkelerinde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı iken %62'si kayıtlı değildir. Bu oran Türk işçilerde olduğu gibi yabancı işçilerde de ev işçilerinin büyük bir bölümünün güvencesiz çalıştığının göstergesidir.

Grafik 3.59: Yabancı Çalışanların Kendi Ülkesindeki Sosyal Güvenlik Durumu

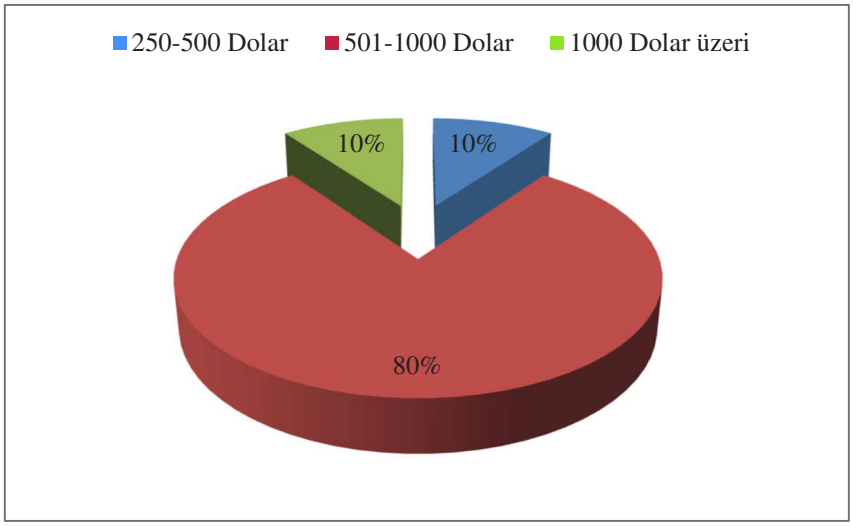


Tablo 3.60: Yabancı Çalışanların Aylık Gelir Miktarı

		n	%
Aylık ortalama ücret düzeyiniz nedir?	250-500 Dolar	5	10,0
	501-1000 Dolar	40	80,0
	1000 Dolar üzeri	5	10,0
	Total	50	100,0

Aylık ortalama ücret düzeyine göre dağılım incelendiğinde; katılımcıların %10'u 250-500 dolar, %80'i 501-1000 dolar gelire sahipken 1000 dolar üzeri gelire sahip olanların oranı %10'dur. Türk çalışanlara göre yabancıların daha yüksek maaş talep etmeleri, işverenleri Türk çalışan tercih etmelerine yöneltmektedir. Yabancılar arasında oturma ve çalışma izni olanlar ile olmayanlar şeklinde ikili bir durum oluşmaktadır. Dolayısıyla izin belgeleri olanlar yüksek maaş talep etmektedirler. Bu durumda daha düşük maaş talebi olan Türk çalışan ve kaçak çalışanlar daha fazla tercih edilmektedirler. Daha düşük maaş talebi olan Türk çalışan ve kaçak çalışan arasından da, hasta ya da çocuk bakımı söz konusu olduğunda, bu konuda eğitimli olduğu için kaçak çalışan tercih edilmektedir. Özellikle yatılı çalışan arayan ve düşük ücret ödemek isteyen işveren için kaçak çalışanlar önceliktedir.

Grafik 3.60: Yabancı Çalışanların Aylık Gelir Miktarı

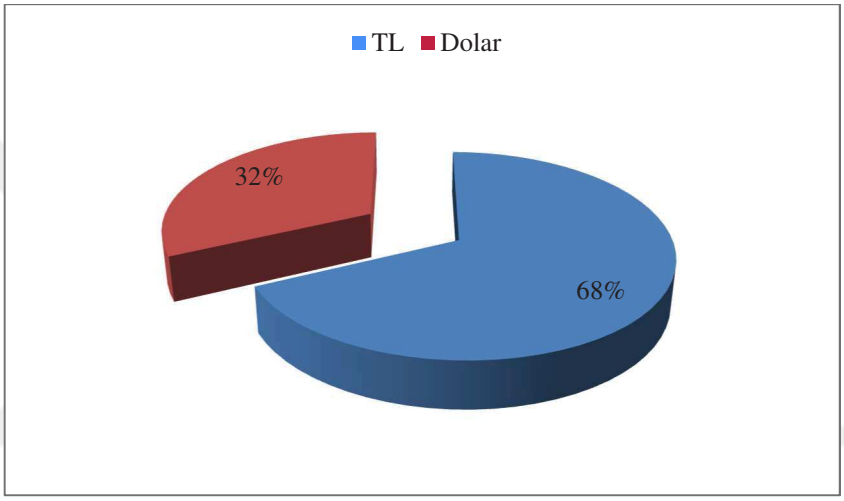


Tablo 3.61: Yabancı Çalışanların Maaşlarının Para Birimi

		n	%
Aldığınız maaşın para birimi nedir?	TL	34	68,0
	Dolar	16	32,0
	Total	50	100,0

Katılımcıların %68'i maaşını TL olarak alırken, %32'si dolar olarak almaktadır.

Grafik 3.61: Yabancı Çalışanların Maaşlarının Para Birimi



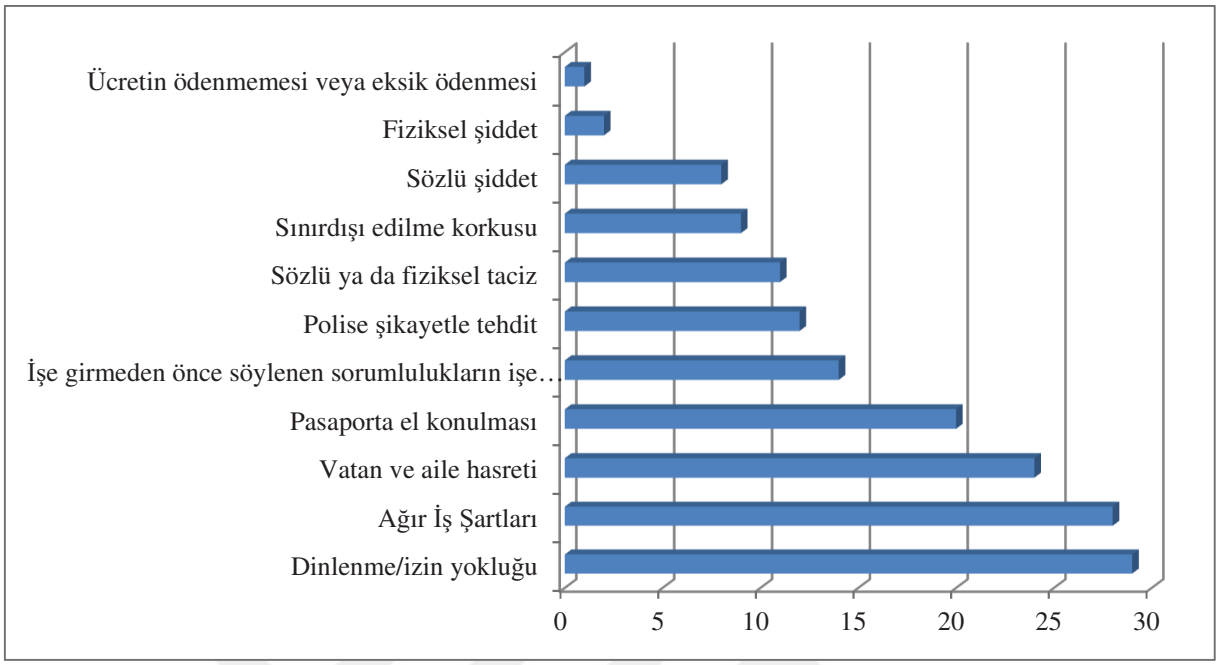
Tablo 3.62: Yabancı Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar

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

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

Dinlenme/izin yokluğu yabancı çalışanların barınma imkanı sebebi ile yatılı çalışmak istemeleri sonucunda doğmuştur. Genellikle haftanın 6 günü çalışılan yatılı çalışma biçimi; ağır iş şartları ve dinlenme yokluğunu ortaya çıkarmaktadır. Bazı işverenler yabancı çalışanın ülkesine geri dönme veya işi bırakma gibi tehditler oluşturmaması için pasaportunu almakta bu da çalışan için aykırı bir durum oluşturmaktadır.

Grafik 3.62: Yabancı Çalışanların İşyerinde Yaşadıkları Sorunlar



Tablo 3.63: Yabancı Çalışanların İzmir'de Çalışma Sebebi

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

Katılımcıların İzmir'de çalışmayı tercih etme sebepleri incelendiğinde; %10'u İzmir'de iş bulmak diğer illere göre daha kolay olduğu için, %3,3'ü İzmir'de ücretler diğer illere göre daha yüksek olduğu için %21,7'si İzmir'de yaşamak maddi-manevi diğer illere göre daha kolay olduğu için yanıtını verirken, İzmir'de çalışan ve işlerinden memnuniyet duyan arkadaşlarının tavsiye etmesi üzerine tercih edenlerin oranı %65'tir. Tüm bu veriler dikkate alındığında İzmir'in iç ve dış göç alan bir il olduğu görülür. Çoğunlukla kolay iş

bulma ve daha iyi ücret talepleriyle İzmir'e gelen Türk ve göçmen çalışanlar; pek çok alanda olduğu gibi ev hizmetleri alanında da oldukça etkili olmuşlardır.

Grafik 3.63: Yabancı Çalışanların İzmir'de Çalışma Sebebi



SONUÇ

Geçmişten günümüze üretim faaliyetlerinde yer alan kadın, toplumların yerleşik hayata geçmesi ile başlayan ev işini birincil görev olarak yerine getirmeye başlamıştır. 20.yüzyıldan itibaren yaşanan ekonomik, siyasi, sosyo-kültürel değişim ve gelişim ile öncelikle zengin batılı ülkeler olmak üzere, ev hizmetleri alanı dünyanın her yerinde yaygınlaşmaya başlamıştır. Gelişen sanayi ve teknoloji ile işgücünde aktif rol oynayan kadın ev işlerini ve ona atfedilen görevleri yerine getiremeyerek bu açığı başka bir kadın ile belli bir ücret karşılığında doldurmaya başlamıştır.

Türkiye'de 1950'li yıllarda hizmet sektörünün gelişmesi çalışma hayatına kadınların katılımını sağlarken, kırdan kente göçün başladığı kentleşme sürecinde geleneksel aile yapısı değişime uğramıştır. Çalışma hayatında yer alan kadın, ev temizliği, çamaşır, bulaşık, ütü, çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi işleri yapacak zamanı bulamadığı için boşluğu dolduran bir başka kadına ihtiyacı sayesinde ev işçisi kadın çalışanda istihdama dahil olmaktadır. Ev hizmetleri alanının büyük ölçüde kadınları kapsayan bir alan olmasının sebebi,ev işlerinin kadına atfedilen görevlerden oluştuğu yargısıdır.

1980 yıllarından itibaren ev hizmetleri alanında çalışan iki tip kadın modeli oluşmuştur. Bu durumun sebebi ise eski Doğu Bloku ülkelerinden Türkiye'ye gelen yabancı çalışanların ev hizmetleri alanına dahil olmalarıdır. Yabancı çalışanların oturma izni ve çalışma izni alarak piyasaya dahil olmaları gerekirken birçoğunun yasal kurallara uygun olmadan çalışmaları ya da işverenler tarafından çalıştırılmaları işgücü piyasasında bazı sorunların oluşmasına sebep olmaktadır.

Ev işçisi çalıştıran işverenler, çalışandan dolayı kimi zaman bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların en başında işçi ve işveren arasında herhangi bir yazılı iş sözleşmesi bulunmadığı için; işçi iş yerine saatinde gelmemekte, izin günlerini uzatmakta ya da kendi hayatı ile ilgili ani herhangi bir sorundan dolayı çalışması gereken günde ve saatte işe gitmemektedir. Örneklendirmek gerekirse; çocuğuna bir bakıcı temin eden çalışan anne, böyle bir durumda bakıcının gelmemesi sebebi ile çocuğuna bakacak herhangi biri olmayacağı için kendi işini sekteye uğratmaktadır. Bu konu ile ilgili sorun yaşamış bir işveren şunları söylemiştir:

> 1 yaşındaki çocuğum için anneanne-babaanne desteğimiz olmadığından sigortasını yapmak kaydıyla bir bakıcı çalıştırmaya karar verdik. Eşim ve ben yoğun iş temposu ile çalıştığımız için aksatma şansımız olmayan mesleklere sahibiz. Ayda neredeyse 10 defa çeşitli sebeplerle gelemeyen bakıcımız yüzünden çocuğuma bakmak için evde kaldım ve işimle alakalı ciddi sorunlar yaşadım. Bu yüzden yeni bir bakıcı temin etmeye karar verdik fakat değişen her bakıcı bizi ayrı yordu.

Bazı işverenlerin yabancı işçiyi tercih etme sebebi, Türk çalışanların ailelerinin Türkiye'de olmasından dolayı düğün, cenaze veya geleneksel yapıların çalışmalarına engel teşkil edeceği düşüncesidir. Türk çalışanların yakınları burada olduğu için çalışılan eve gelip gitme ihtimalleri yüksektir. Şüphesiz bu da birçok işveren için rahatsız edici bir durumdur. Ev hizmetlerinde yatılı çalışan Türk kadınlar, genellikle eşlerinden boşanmış kişilerden oluştuğu için eski eşin rahatsız etme ihtimali de Türk işçi çalıştırmanın tehdit edici durumları arasındadır. Bu konu ile ilgili sorun yaşamış bir işveren şunları söylemiştir:

> ''4 yaşındaki çocuğuma yatılı olarak bakması için temin ettiğim bakıcının eski eşinin gece yarısı benim evime gelmesi bizim için rahatsızlık veren bir olaydı. Bu kötü deneyimden sonra eşim ve ben yatılı bakıcı çalıştırmak istemedik.''

Ev hizmetlerinde Türk işçi çalıştırmanın olumsuz yanlarından biri de eski eşten nafaka alan ya da ölen babasından maaş alan kadın çalışanın işe başlamadan önce bu hakların sigorta yapıldığı takdirde sona ermemesi için sigorta talep etmemesidir. Fakat iş ilişkisi başladıktan sonra yaşanan olumsuz bir durumda işverenin işçinin işine son vermesi halinde işçinin bunu kötüye kullanması yaşanan ihtimaller arasındadır. Bu konu hakkında görüşme yapılan bir işveren şunları söylemiştir:

> Alzheimer hastası annemin bakımı için çalışmaya başladığımız hasta bakıcı çalışmaya başlamadan önce eski eşinden nafaka aldığını ve bu nafakanın kesilmemesi için kesinlikle sigorta istemediğini ifade etti. Fakat zamanla annemin bakımını aksattığı için çalışmaya devam edemeyeceğimizi söylediğimde kendisine sigorta yapılmadığı için işveren olarak beni SGK'ye şikayet edeceğini ve maddi zarara sokmak için elinden geleni yapacağını söyleyerek beni tehdit etti.

Ev hizmetleri alanı avantajları olduğu kadar niteliği itibari ile birçok sorunu içinde barındıran bir alandır. İşçi ve işveren açısından yasal düzenlemelerin eksikliği, yabancı

çalışanların oluşturduğu problemler, kayıt dışı istihdam, işin yapısı ve tanım eksikliğine bağlı sorunlar beraberinde bazı sıkıntıları doğurmuştur. Tespit edilen sorunlar şunlardır:

- Ev hizmetleri alanı çalışılan evin, şahsa özel mülk olması sebebi ile denetimi zor bir alandır.
- Ev hizmetleri alanındaki yasal düzenleme komplike ve net değildir. Ev hizmetinde çalışanların sosyal haklarını ve çalışma ilişkilerini ilgilendiren 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki ev hizmetlisi işçiler ile ilgili düzenlemeler karmaşık bulunmaktadır.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesine göre, ev hizmetlerinde çalışanlar kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Kanun kapsam dışı bıraktığı ev hizmetini tanımlamamış ve konu Yargıtay kararlarına bırakılmıştır.
- Ev hizmetinde çalışanlar için gelir kaynağı olan bu alan genellikle kayıtdışı istihdamın en fazla görüldüğü alanlardan biridir. Kimi zaman işveren tarafından kayıtdışı bırakılan işçi, kimi zamanda çeşitli kurumlardan aldığı maaşın kesintiye uğramaması için kendisi kayıtdışı kalmak istemekte ve bu alanda kayıtdışı istihdam önlenememektedir.
- Ev hizmetleri alanı çoğunun sosyal güvenlikten yoksun olduğu ev işçisi çalışanları ile sömürüye açık bir sektör olmaktadır.
- Ev hizmetleri alanı çalışanları açısından sürekliliği olan bir iş biçimi değildir. Hasta ve yaşlı bakıcı olarak çalışan ev işçisi bir bakıcı, hastası ya da yaşlısı iyileştiğinde veya ölüm durumu söz konusu olduğunda işsiz kalabilmektedir. Çocuk bakıcılığı yapan bir ev işçisi ise çocuk kreşe ya da okula gittiğinde işine son verilmektedir. Temizlik yapan ev işçisinin ise işe çağrılacağı günler belirsiz olabilmektedir. Belirsizlik yaratan bu durum ev işçisi işin gelir belirsizliği sorununu ortaya çıkarmaktadır.
- Ev işçilerinin uzun çalışma saatleri ve dinlenme/izin yokluğu yıpratıcı olmaktadır. Özellikle yatılı biçimde çalışanlar genellikle haftanın 6 günü çalışmakta ve gece geç saatlere kadar çalıştıkları için yorucu olabilmektedir.
- Yabancı çalışanlar için denetim mekanizması zayıf olmakla birlikte kaçak çalışan yabancılar dışlanma, kayıtışı çalıştırılma ve sömürüye maruz kalmaktadırlar.

Hem işçi hem de işverenin yaşadığı sorunlara çözüm getirebilmek için çözüm önerileri şunlardır:

- Ev hizmetlerinde çalışan/ çalıştıran için yaptırımı olan düzenlemeler yapılmalı ve iki taraf için de bu sorunlar ortadan kaldırılmalıdır. İşçi ve işveren arasında yazılı sözleşme yapılmalı can ve mal güvenliği sağlanmalıdır.
- Temizlikçi, gündelikçi çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği sağlanmalı, temel çalışma esaslarına göre çalışma biçimi oluşturulmalıdır.
- İşveren için sigorta yapması yönünde teşvikler oluşturulmalı, sigorta prim oranlarının maliyeti düşürülmelidir. Ayrıca bürokratik işlemler karmaşık yapıda olmamalı, işverene yol gösterici yöntemler sunulmalıdır. Böylece kayıtdışı çalışma önlenmelidir.
- Yasal sürelere uygun çalışma saatleri belirlenmeli, işveren bunun dışına çıkarsa yaptırımı olmalıdır.
- Yasal düzenlemeler yapılmalı, kanunlardaki karmaşıklık netleştirilmelidir.
- İŞKUR denetimleri artırmalı, lisanssız çalışan ÖİB'lere karşı önlem almalıdır. Bu sayede iş arayan Türk ve yabancı işçilerden iş bulması karşılığında komisyon alan yasal olmayan şirketlerin faaliyetleri engellenmiş olacaktır.
- Ev hizmetlerinde çalışanların daha sağlıklı ve başarılı bir hizmet verebilmeleri için çalışanlar eğitim görmeli, sınav ve belgelendirme şartı olmalıdır. İŞKUR ve Mesleki Yeterlilik Kurumu bu alanda çalışmalar yapmalıdır.
- Yabancı çalışanlar için yasal çalışmadıkları takdirde para cezaları artırılmalıdır. İşveren, düşük ücretle kaçak yabancı işçi çalıştırıyorsa bu sömürü önlenmeli para cezası hariç farklı ceza biçimleride oluşturulmalıdır.
- İşçi, işveren ve ÖİB'ler için denetim mekanizmaları güçlendirilmeli ve yasal çalışılmaması halinde yaptırımlar artırılmalıdır.

Ev hizmeti alanı oluşan ihtiyaçlar doğrultusunda talep ve arzın giderek arttığı tükenmeyecek bir sektör olma özelliğine sahiptir. Temizlik, çocuk, yaşlı, hasta bakımı gibi hizmetlerden faydalanmak isteyen ve bu hizmeti sağlamak isteyen kişiler günümüz koşullarında sürmeye devam edecektir. Ev hizmetinde çalışan işçi için insan onuruna yakışır iş biçimi benimsenmeli, bu hizmetten faydalanan işveren için ev işçisinin sigortalılığına yönelik işlemler basitleştirilmelidir.

KAYNAKÇA

Akbıyık, Nihat (2013). Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya'da Bir Alan Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *(21),* 207-240.

Akçadağ, Emine (2012). Yasadışı Göç ve Türkiye. *Bilge Adamlar Kurulu Raporu, Bilgesam,*Rapor No:42, İstanbul.

Akçay-Odabaşı, Döndü (2009). Gündelikçi Kadınların Folkloru. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Alp, Elif. Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012.

Arpacı Fatma; Bahtiyar Bakır (2017). Yaşlı İstismarı ve İhlali. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 692-703.

Aylan-Arı, F. (2007). *Türkiye'de Yabancı İşçiler Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri.* Derin Yayınları.

Bayhan, Mehmet (2016). Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamının Durumu. *İşkur İstihdamda 3İ Dergisi,(19),* 54-57.

Bilgin, Z.Esra (2007). Özel İstihdam Büroları ve Türkiye'deki Görünümü, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.

Bircan, Irmak (2013). Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Sağlık Sorunları ve Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Deneyimleri. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bora, Aksu (2016). *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası,* İletişim Yayınları, İstanbul.

Candan, Mehmet (2007). Kayıtdışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü,* Ankara.

Çakar, Erden (2015). Ev Hizmetlerinde Çalıştırılanların Sigortalılığı. *SMMMO Mali Çözüm Dergisi,* 189- 203.

Çakır, Özlem (2008) .Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (31),* 25-47.

Çetinkaya, Emel (2012). Sosyal Taraf Temsilcilerinin Gözüyle Türkiye'de Özel İstihdam Büroları. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *3(3),* 145-162.

Çiçekli, Bülent; DEMİR Ömer Oğuzhan (2013). *Türkiye Koridorunda Yasadışı Göçmenler,* Karınca yayınları, Ankara.

Dağdelen, Görkem (2011). Türkiye'nin "Görünmeyen" Emekçileri: Yabancı Göçmenlerin Çalışma Hayatlarına Genel Bir Bakış *Çalışma Ortamı Dergisi*, *(117),* 210-12.

Demirdizen, Derya (2013). Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeğine Doğru mu? *Çalışma ve Toplum Dergisi*, *3(3),* 325-346.

Deniz, Taşkın (2014). Uluslararası Göç Sorunu Perspektifinde Türkiye. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *(181),* 175-204.

Durusoy-Öztepe, Nagihan (2012). Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Denizli Örneği, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Erdem, Ziya; Şahin Levent (2009). Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, *(57),* 282-325.

Erdoğdu, Seyhan; Toksöz Gülay (2013). Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü: Türkiye'de Ev İşçileri. Uluslararası Çalışma Ofisi, Çalışma Ve İstihdam Serisi, 1. Baskı, No. 42, Ankara.

Etiler, Nilay; Lordoğlu Kuvvet (2010). Göçmenlerin Sağlık Sorunları: Ev Hizmetlerinde Bir Alan Araştırması *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II Bildiriler*, (Denizli 4-5-6 Kasım), 93-118.

Fidan, Fatma; Özdemir M. Çağlar (2011). Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, *2(1),* 79-89.

Gallotti, Maria (2009). The Gender Dimension of Domestic Work in Western Europe, *International Migration Papers* ,(96).

Gökbayrak, Şenay (2009). Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, *(21),* 55-82.

Gökçek-Karaca, Nuray; Kocabaş Fatma (2009). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi. *Kamu-İş Dergisi*, *10(4),* 161-176.

Görücü, İbrahim (2008). Türkiye'de İstihdam Hizmetleinde Değişim ve Uygulama Sonuçları. *Kamu-İş Dergisi*, *10(2),* 19-42.

Günel, Aykut (2017) Özel İstihdam Büroları Aracıığıyla Geçici İş İlişkisi ve Türkiye İşgücü Piyasalarına Olası Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Işığıçok, Özlem (2011). *İstihdam ve İşsizlik,* Ekin Yayınevi, Bursa.

Işığıçok, Özlem. Küresel Gerçeklerle Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçi Sorunu: Boyutları ve Sonuçları, 435-453.

İçli, Gönül (2009). Çalışan Yoksullar: Denizli Örneğinde Uygulamalı Bir Araştırma. Toplumsal Dönüşümler ve Sosyolojik Yaklaşımlar, *VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı*, 134-159.

Karaarslan, Erkan (2014). *Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam,* Bekad Yayınları.

Karabıyık, İlyas (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *32(1),* 231-260.

Karadeniz, Oğuz (2012). Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, *Çalışma ve Toplum Dergisi, (3),* 15-75.

Karakışla, Yavuz Selim (2014). *Osmanlı Hanımları ve Hizmetçi Kadınlar(1869-1927),* Akıl Fikir Yayınları, İstanbul.

Korucu, Gülşah (2016). Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Hizmet Sektörlerinde Kadın İşgücünün İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.

Manav, A.Eda (2015). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *TBB Dergisi (120)*, 510-538.

Önder, Nurcan (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1),* 35-61.

Özbay, Ferhunde (2015).Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği. *Türkiye'de Ev Emeğinin Dönüşümü*, (Ed. Ahmet Makal,Gülay Toksöz), Ankara: İmge Yayınları.

Özbek Çağlar; Köşk Uğur (2017). Küreselleşme ve Uluslararası Göç İlişkisinde Değişen Göçmen Algısı. *Researcher: Social Science Studies Dergisi*, 5(8), 247-265.

Ramirez-Machado, José Maria (2003). Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective. *Conditions of Work and Employment Series*, No. 7, International Labour Office, Geneva, 2003.

Rittersberger-Tılıç, Kalaycıoğlu Sibel Helga (2000). *Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar, Cömert Ablaların Sadık Hanımları*, Su Yayınları, Ankara

Ritterserger-Tılıç, Kalaycıoğlu Sibel Helga (2012). Enformel Sektörde Yapılanan Bir İş Biçimi Olan Ev İşçiliğinde Değişen Dinamikler. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,* 10-15.

Suğur, Uğur; Suğur Serap; Gönç Şavran Temmuz (2008). Türkiye'de Orta Sınıfın Mazbut Hizmetkarları: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Çocuk Bakıcıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*,63 (3), 162-183.

Şimşek, Mevlüdiye (2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu.* Ekin Yayınları, Bursa.

Tokman, Victor (2010). Domestic Workers in Latin America: Statistics for New Policie, *Wiego Working Paper (Statistics)* , (17).

Topgül, Seda(2016). Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 21(1), 339-352.

Ünlütürk-Ulutaş, Çağla; Kalfa Aslıcan (2009). Göçün Kadınlaşması ve Göçmen Kadınların Örgütlenme Deneyimleri. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 1(2), 13-28.

Yanık, Ekin Cansu (2016). Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenlik Sorunu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.

Yenihan, Bora (2015). Sorunlar ve Çözüm Önerileri Işığında Akademik Performansın Ölçümü: Nitel Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.

Yıldırımalp, Sinem (2011). Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.

Yıldırımalp, Sinem (2014). Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 45-59.

İnternet Kaynakları

BATİS. Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası,

http://www.batissendika.org/makaleler/ev-iscilerinin-sorunlari-ve-talepleri-neler-keig-platformu/, (Erişim Tarihi: 15.05.2018)

ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

https://www.csgb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler/AsgariUcret

(Erişim Tarihi: 20.01.2018)

ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

https://www.csgb.gov.tr/media/8238/bilgilendirmebrosuru1.pdf

(Erişim Tarihi 13.04.2018)

ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

https://www.csgb.gov.tr/uigm/pages/kacak-yabanc%C4%B1-isci-calistirma-cezasi/
(Erişim Tarihi: 22.01.2018)

ILO. International Labour Organization,

http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm,

(Erişim Tarihi: 20.02.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx,
(ErişimTarihi:18.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=2359.02 (Erişim Tarihi:19.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5120.03 (Erişim Tarihi:25.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5414.13 (Erişim Tarihi: 22.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5311.01 (Erişim Tarihi: 25.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5321.03 (Erişim Tarihi: 20.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5152.03 (Erişim Tarihi: 20.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=5153.07 (Erişim Tarihi: 20.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=6113.10 (Erişim Tarihi: 22.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=8322.06

(Erişim Tarihi: 20.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=9111.01

(Erişim Tarihi: 19.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://esube.iskur.gov.tr/Meslek/ViewMeslekDetayPopUp.aspx?uiID=9111.02

(Erişim Tarihi: 19.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx

(Erişim Tarihi: 18.01.2018)

İŞKUR. Türkiye İş Kurumu,

http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/ozelistihdamburolari.aspx

(Erişim Tarihi: 19.02.2018)

Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı,

http://www.mfa.gov.tr/yabancilarin-tabi-oldugu-vize-rejimi.tr.mfa

(Erişim Tarihi: 20.01.2018)

TÜİK. Türkiye İstatistik Kurumu,

http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632

(Erişim Tarihi: 5.03.2018)

6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu genel gerekçesi s.19. http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf

(Erişim Tarihi 13.07.2018)

Diğer Kaynaklar

ÇSGB (2016). Yabancıların Çalışma İzinleri.

Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, 1 Nisan 2015, Resmî Gazete, Sayı : 29313.

Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi ve Sosyal Model Arayışı Çalıştayı Raporu (2012). AK Parti Genel Merkez Kadın Kolları.

Glossary on Migration (2011). 2nd Edition, No: 25, İnternational Migration Law.

ILO (2011). Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş, 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı ILO Tavsiye Kararı, Uluslararası Çalışma Örgütü.

IOM (2009). Uluslararası Göç Örgütü, Göç Terimleri Sözlüğü, No:18.

T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü 2016 Türkiye Göç Raporu, Yayın No: 40, Ankara, Nisan 2017.

Türkiye İş Kurumu 2012 Faaliyet Raporu.

Türkiye İş Kurumu 2016 Faaliyet Raporu.

EKLER

EK-1

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
EV HİZMETLERİNDE ON GÜN VE DAHA FAZLA
ÇALIŞTIRILACAKLARA İLİŞKİN BİLDİRGE
(5510 S.K. Ek 9 uncu maddesinin 1 inci fıkrası kapsamındaki sigortalılar için)

A-İŞVERENİN VE SİGORTALININ KİMLİK/NÜFUS/İLETİŞİM BİLGİLERİ		
İŞVERENİN	**1)KİMLİK BİLGİLERİ**	**SİGORTALININ**
	T.C. Kimlik Numarası/Yabancı Kimlik No	
	Adı	
	Soyadı	
	İlk Soyadı	
	Baba Adı	
	Ana Adı	
	Doğum Yeri	
	Doğum Tarihi	
	Yabancı Uyruklu ise Ülke Adı	
	2)NÜFUS BİLGİLERİ	
	İl	
	İlçe	
	Mahalle/Köy	
	Cilt No	
	Aile Sıra No (Hane/Kütük)	
	(Birey) Sıra No	
	3)İLETİŞİM BİLGİLERİ	
	İkametgah Adresi	
	İkametgah Adresi	
	İkametgah Adresi	
	İlçe/İl	
	Ev Telefonu	
	GSM Telefonu	
	E-Posta Adresi	

B-SİGRTALININ SOSYAL GÜVENLİK VE İŞE GİRİŞ BİLGİLERİ (İşe girişte doldurulacaktır.)		
Sicil no (SSK/4-a)……..	BAĞ-NO (BAĞKUR/4-b)……..	Emekli no (EMEKLİ SANDIĞI/4-c)
4/a sigortalılığından dolayı yaşlılık aylığı alıyorsa devam etmek istediği sigorta kolu?	☐ **Sosyal güvenlik destek primi**	
	☐ **Tüm sigorta kolları**	

Meslek adı /kodu	…….....	Öğrenim durumu	……
Sigortalının işe başladığı tarih			
Sigortalının ay içerisinde çalışma gün sayısı			
Sigorta Primine Esas Günlük Kazanç Tutarı			

C- YARARLANILACAK PRİM TEŞVİKLERİ	**D- ÇALIŞMA NEDENİ**
5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin (1) bendi ☐	Ev Temizliği vb. ☐
4447 sayılı Kanunun geçici10 uncu maddesi ☐	Hasta / Yaşlı Bakımı ☐
4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesi ☐	Çocuk Bakımı ☐
	Bahçıvanlık ☐
	Diğer (Belirtiniz) ☐

E- BEYAN VE TAAHHÜTLER

Yukarıda kimlik bilgileri ve diğer bilgileri belirtilen ……'ın ikamet adresimde ev hizmetleri kapsamında çalışacaktır. Yaptığım beyanların gerçeğe aykırı olduğunun tespit edilmesi halinde yapılan işlemlerin iptalini kabul ettiğimi, Kurumun bu yüzden uğrayacağı zararları kanuni faizi ile birlikte ödeyeceğimi beyan ve taahhüt ederim. İŞVEREN VEYA VEKİLİNİN Adı Soyadı Tarih İmza	Yukarıda kimlik bilgileri ve diğer bilgileri belirtilen……..'in yanında ev hizmetlerinde çalışacağımı beyan ve taahhüt ederim. SİGORTALININ Adı Soyadı Tarih İmza

F- SİGORTALININ İŞTEN AYRILMA/DURUM DEĞİŞİKLİKLERİ (İşten ayrılışlarda veya durum değişikliklerinde doldurulacaktır.)

Ev hizmetleri kapsamında çalıştırdığım …… hakkında yan tarafta belirtilen işlemin yapılmasını arz ederim. İŞVERENİN VEYA VEKİLİNİN Adı Soyadı /Tarih /İmza	☐ Sigortalı ile ilgili bilgilerin aşağıdaki şekilde değiştirilmesi	
	☐ Yeni SPEK	
	☐ Eksik Gün Nedeni	
	☐ İşten Ayrılış Nedeni	
	☐ İşten Ayrılış Tarihi	
	☐ İş Kazası	

Ek - 1

AÇIKLAMALAR

Ev Hizmetlerinde ayda On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında işveren ve sigortalıların bildirilmesi amacıyla kullanılır.
Ev Hizmetlerinde ayda On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge ilk defa ek 9 uncu maddeye tabi sigortalı çalıştırılan ayın sonuna kadar Kuruma verilir. Bu süre içinde verilmeyen Bildirge hakkında 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrası (a) bendinin (1) numaralı alt bendi, (c) bendinin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentlerinden uygun olanı, işten ayrılış kısmının işten ayrılan tarihten itibaren on gün içinde verilmemesi halinde (j) bendi kapsamında idari para cezası uygulanır.
Ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıranlar % 34,5 oranındaki prim öderler Bu primin % 20'si uzun vadeli sigorta kolları, % 12,5'i genel sağlık sigortası, % 2'si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir. İşverenden ayrıca % 1 sigortalı, % 2 işveren hissesi olmak üzere % 3 oranında işsizlik sigortası primi de tahsil edilir.
Bildirgenin yasal sürede verilip verilmediği, adi posta, kargo veya Kuruma doğrudan verilmesi halinde Kurumun gelen evrak kayıtlarına intikal tarihi; taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta servisi, PTT Kargo, PTT Alo Post ile verilmesi halinde postaya veya kargoya verildiği tarih Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilir.
1- Bildirgenin "**A) İŞVERENİN VE SİGORTALININ KİMLİK / NÜFUS / İLETİŞİM BİLGİLERİ**" başlıklı bölümünde işveren ve sigortalınıntescil katıtlarının oluşturulabilmesi için nufüs cüzdanında kayıtlı kimlik ve nüfus bilgileri ile Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminde kayıtlı ikamat adresi ile iletişim için kullanılacak ev ve cep telefonu ile e-posta adresi bilgileri yazılır.
2- "**B) SİGORTALININ SOSYAL GÜVENLİK VE İŞE GİRİŞ BİLGİLERİ**" başlıklı bölüme
2.1- Sigortalının varsa 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerine tabi sigorta sicil numaraları yazılır.
2.2- (4/a) kapsamındaki çalışmaları nedeni ile yaşlılık aylığı bağlananların seçtikleri sigorta türü işaretlenir. Tüm sigorta kolları seçeneğinin işaretlenmesi yaşlılık aylığının kesilmesini gerektirir.
2.3- Meslek adı ve kodu alanına Türkiye İş kurumunca belirlenen; aşçı (özel hizmet) 5120.03, diğer aşçılar 5120.04, aşçı 5120.10, çocuk bakıcısı 5311.01, evde çocuk bakım elemanı 5311.02, hasta bakım elemanı 5321.01, hasta ve yaşlı bakım elemanı 5322.01, hasta ve yaşlı refakatçisi 5322.03, yaşlı bakım elemanı 5322.04, engelli bakıcısı 5329.02, bahçıvan 6113.10, ütücü 8154.29, hizmetçi-ev işleri 9111.01, diğer gündelikçiler, temizleyiciler ve ilgili işçiler 9112.03, diğer hizmetçiler ve ilgili hizmet işleri 9112.03 mesleklerinden ilgili olanı yazılır.
2.4- Öğrenim durumu alanına; okuryazar değil, ilkokul, ortaokul yada ilköğretim okulu, lise veya dengi okul, yüksekokul veya fakülte, yüksek lisans, doktora, mezuniyet yılı ve mezuniyet bölümü yazılır.
2.5- sigortalının işe başladığı tarih alanına 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkra kapsamında işe başlatılacağı tarih yazılır.
2.6- Sigortalının ay içinde çalışma gün sayısı alanına 10 günden fazla 30 günden az çalıştırıldığı gün sayısı yazılır.
2.7- Sigorta primine esas günlük kazanç alanına, sigortalı için ödenecek sigorta primine esas kazancın tespiti için 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesine göre asgari ücret ile 6,5 katı arasında belirlenen günlük kazanç

yazılır.
3- "**C) YARARLANILACAK PRİM TEŞVİKLERİ**" başlıklı bölüme, çalıştırdıkları sigortalıdan dolayı prim teşvikinden yararlanmak istedikleri teşvik türü işaretlenir.
5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin (ı) bendine tabi seçenler işsizlik sigortası hariç % 25,5 oranında prim öderler. Teşvikten yararlanmak için bu kapsamda prim borcunun bulunmaması gerekir.
4447 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi teşvikini seçenler işsizlik sigortası hariç % 14 oranında prim öderler. Teşvikten yararlanmak için diğer şartlar yanında işvereninin bu kapsamda prim borcunun bulunmaması gerekir
5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin (ı) bendi ve 4447 sayılı kanunun 50 nci maddesi teşviki prim borcu olmayanlar için aynı anda uygulanır.
4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesinde belirtilen şartlara uygun sigortalı çalıştıranlar işsizlik sigortası hariç % 1 oranında prim öderler.
4- "**D) ÇALIŞMA NEDENİ**" başlıklı bölüme hangi ev hizmeti kapsamında işe alındığı işaretlenir.
5- "**E) BEYAN VE TAAHHÜTLER**" başlıklı bölümünde işveren/vekili ve sigortalının karşılıklı ve Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı beyan taahhütleri ile işveren/vekili ve sigortalının imzaları bulunur.
6- "**F) SİGORTALININ İŞTEN AYRILMA /DURUM DEĞİŞİKLİKLERİ**" başlıklı bölümde işveren/vekilin sigortalının işten ayrılma yada durum değişikliğine ilişin beyanı ve imzası bulunur.
Yeni prime esas kazanç ile eksik gün nedeninin bu Bildirge ile içinde bulunulan ay içinde Kuruma verilmesi gerekir. Eksik gün nedeni olarak 01-İstirahat, 04-Gözaltına alınma, 05-Tutukluluk, 10-Genel hayatı etkileyen olay, 11-Doğal afet, 12- Birden fazla, 14-Diğer, 15- Devamsızlık, 18- Kısa çalışma ödeneği seçeneğini işaretlenmesi halinde buna ilişkin belgenin de bildirgeye eklenmesi gerekir.
İşten ayrılış nedeni ve tarihinin işten aylışın tarihini takip eden günden itibaren on gün içinde verilir. 8- Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle 9- Malulen emeklilik nedeniyle, 10- Ölüm, 11- İş kazası sonucu ölüm, 12- Askerlik, 13- Kadın işçinin evlenmesi, 14- Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması, 18- İşin sona ermesi, 18- İşin sona ermesi, 22- Diğer nedenler, 36- Doğum nedeniyle işten ayrılma nedenleriden biri bildirilir.
İş kazası bildirimi ve iş kazası ölüm işten ayrılış nedeninde iş kazası bildirimi formu ile birlikte 5510 sayılı Kanunda iş kazası bildirimi için belirlenen sürede esas alınarak Kuruma verilir.
Yabancı uyruklu çalıştırılması halinde çalışma izni bu Bildirgeye eklenir.
Bu bildirge ile yapılan müracaatlarda ayrıca işyeri bildirgesi, işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesi, işten ayrılış bildirgesi verilmez.

EK-2

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
EV HİZMETLERİNDE ON GÜNDEN AZ ÇALIŞTIRILACAKLARA İLİŞKİN FORM
(5510 S.K. Ek 9 uncu maddesinin 2 nci fıkrası kapsamındaki sigortalılar için)

A-ÇALIŞTIRANIN VE SİGORTALININ KİMLİK/NÜFUS/İLETİŞİM BİLGİLERİ		
ÇALIŞTIRANIN	**1)KİMLİK BİLGİLERİ**	**SİGORTALININ**
	T.C. Kimlik Numarası	
	Adı	
	Soyadı	
	İlk Soyadı	
	Baba Adı	
	Ana Adı	
	Doğum Yeri	
	Doğum Tarihi	
	Yabancı Uyruklu ise Ülke Adı	
	2)NÜFUS BİLGİLERİ	
	İl	
	İlçe	
	Mahalle/Köy	
	Cilt No	
	Aile Sıra No (Hane / Kütük)	
	(Birey) Sıra No	
	3)İLETİŞİM BİLGİLERİ	
	İkametgah Adresi	
	İkametgah Adresi	
	İkametgah Adresi	
	İlçe / İl	
	Ev Telefonu	
	GSM Telefonu	
	E-Posta Adresi	

B-SİGRTALININ SOSYAL GÜVENLİK VE İŞE GİRİŞ BİLGİLERİ		
Sicil no (SSK/4-a)	BAĞ-NO (BAĞKUR/4-b)	Emekli no (Emekli Sandığı /4-c)

Sigortalının işe başladığı tarih……							
Sigortalının ay içerisinde çalışma gün sayısı							
Ay içinde 10 günden az çalışma takip eden ayda devam edecek mi?							
Meslek adı ve kodu……	Öğrenim durumu……	1	2	3	4	5	6	7
		8	9	10	11	12	13	14
		15	16	17	18	19	20	21
		22	23	24	25	26	27	28
		29	30	31	Çalışma devamlı mı?...			

C- EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞMA NEDENİ	
Ev Temizliği vb. ☐	Çocuk Bakımı ☐
Hasta / Yaşlı Bakımı ☐	Bahçıvanlık ☐
Diğer (Belirtiniz) ☐	

D- BEYAN VE TAAHHÜTLER	
Yukarıda kimlik bilgileri ve diğer bilgileri belirtilen ……’ın ikamet adresimde ev hizmetleri kapsamında çalışacaktır. Yaptığım beyanların gerçeğe aykırı olduğunun tespit	Yukarıda kimlik bilgileri ve diğer bilgileri belirten ……..’in yanında ev hizmetlerinde çalışacağımı beyan ve taahhüt ederim.

edilmesi halinde yapılan işlemlerin iptalini kabul ettiğimi, Kurumun bu yüzden uğrayacağı zararları kanuni faizi ile birlikte ödeyeceğimi beyan ve taahhüt ederim. ÇALIŞTIRANIN Adı Soyadı Tarih İmza	 SİGORTALININ Adı Soyadı Tarih İmza

Ek-2

AÇIKLAMALAR

Ev Hizmetlerinde On Günden Az Çalıştırılacaklara İlişkin Form 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında çalıştıran ve sigortalının bildirilmesi amacıyla kullanılır.
Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süre ile sigortalı çalıştıranlar % 2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi öderler.
Bildirgenin içinde bulunulan ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi gerekir. Adi posta, kargo veya Kuruma doğrudan verilmesi halinde Kurumun gelen evrak kayıtlarına intikal tarihi; taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta servisi, PTT kargo, PTT Alo Post yoluyla verilmesi halinde postaya ya da kargoya verildiği tarih Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilir.
1- Bildirgenin "**A) ÇALIŞTIRANIN VE SİGORTALININ KİMLİK / NÜFUS / İLETİŞİM BİLGİLERİ**" başlıklı bölümünde çalıştıran ve sigortalının tescil kayıtlarının oluşturulabilmesi için nufüs cüzdanında kayıtlı kimlik ve nüfus bilgileri, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminde kayıtlı ikamet adresi ile iletişim için kullanılacak ev ve cep telefonu ile e-posta adresi bilgileri yazılır.
2- "**B) SİGORTALININ SOSYAL GÜVENLİK VE İŞE GİRİŞ BİLGİLERİ**" başlıklı bölüme
2.1- Sigortalının varsa 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerine tabi sigorta sicil numaraları yazılır.
2.2- Meslek adı ve kodu alanına Türkiye İş kurumunca belirlenen; aşçı (özel hizmet) 5120.03, diğer aşçılar 5120.04, aşçı 5120.10, çocuk bakıcısı 5311.01, evde çocuk bakım elemanı 5311.02, hasta bakım elemanı 5321.01, hasta ve yaşlı bakım elemanı 5322.01, hasta ve yaşlı refakatçisi 5322.03, yaşlı bakım elemanı 5322.04, engelli bakıcısı 5329.02, bahçıvan 6113.10, ütücü 8154.29, hizmetçi-ev işleri 9111.01, diğer gündelikçiler, temizleyiciler ve ilgili işçiler 9112.03, diğer hizmetçiler ve ilgili hizmet işleri 9112.03 mesleklerinden ilgili olanı yazılır.
2.3- Öğrenim durumu alanına; okuryazar değil, ilkokul, ortaokul ya da ilköğretim okulu, lise veya dengi okul, yüksekokul veya fakülte, yüksek lisans, doktora, mezuniyet yılı ve mezuniyet bölümü yazılır.
2.4- Sigortalının işe başladığı tarih alanına 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ay içinde 10 günden az çalışmaya başladığı ilk tarih yazılır.
2.5- Sigortalının ay içinde çalışma gün sayısı alanına, 10 güne kadar ayın hangi günleri çalışacaksa ilgili tarih alanı işaretlenir. Ayın diğer günleri için ayrıca Form verilmez.
2.6- "Çalışma devamlı mı ?" alanına "Evet" yazılması halinde takip eden aylar içinde kayıt oluşturulur. Ayrıca Form doldurulması istenmez.
3- "**C) ÇALIŞMA NEDENİ**" başlıklı bölüme hangi ev hizmeti kapsamında işe alındığı işaretlenir.
4- "**D) BEYAN VE TAAHHÜTLER**" başlıklı bölümünde işveren/vekili ve sigortalının karşılıklı ve Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı beyan taahhütleri ile işveren/vekili ve sigortalının imzaları bulunur.
İş kazası bildirimi iş kazası bildirimi formu ile birlikte 5510 sayılı Kanunda iş kazası bildirimi için belirlenen süre içerisinde esas alınarak Kuruma verilir.
Yabancı uyruklu çalışanlar ev hizmetlerinde 10 günden az çalışamazlar.

EK-3

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYO-EKONOMİK ANALİZİNE YÖNELİK MÜLAKAT SORULARI

Yüksek lisans tezi için hazırlanan bu formun amacı; İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan **Türk** kadınların sosyo-ekonomik özelliklerinin tespitini yapmaktır. Aşağıda ev hizmetleri ve bu alanda çalışanların analizini yapmaya yönelik ifadeler yer almaktadır. Size uygun olan seçeneği gösteren yere (X) işareti koyunuz.
Katkılarınız için teşekkür ederim.

İsim-Soyisim: İletişim:

1) Kaç yaşındasınız?

A. 15-19 B. 20-29 C. 30-39 D. 40-49 E. 50 ve üstü

2) Medeni durumunuz nedir?

A. Evli B. Bekar C. Boşanmış D .Dul

3) Kaç çocuğunuz var?

A. Yok B. 1 C. 2 D. 3 ve üzeri

4) Çocuğunuz/çocuklarınız var ise çalıştığınız sürede onunla/onlarla kim ilgileniyor?

A. Anneanne - babaanne bakıyor B. Eşim çalışmıyor, o ilgileniyor

C. Kreşe gidiyor D. Çocuklarımın yaşı büyük olduğu için bakıma ihtiyaçları yok

5) Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?

A. Çalışıyor B. Çalışmıyor

6) Evli iseniz eşinizin mesleği nedir?

A. Memur B. İşçi C. Çiftçi D. Serbest E. Mesleksiz

7) Hanenizde toplam kaç kişi yaşıyor?

A. 1-2 B. 3-4 C. 5 ve üzeri

8) Hanenizde sigortalı çalışan kişi sayısı kaçtır?

A. 0 kişi B. 1 kişi C. 2 kişi D. 3 kişi ve üzeri

9) Eğitim durumunuz nedir?

A. Okur-yazar değil B. İlköğretim C. Lise D. Meslek Yüksek Okulu E. Lisans

10) Mesleğiniz nedir?

A. Öğretmen B. Hemşire C. Doktor D. Fizyoterapist E. Mesleksiz F .Diğer

11) Doğum yeriniz neresi?

A. İzmir B. İzmir dışı iller

12) İzmir'de ikamet etme süreniz nedir?

A. 0-5 yıl B. 6-10 yıl C. 11 yıl ve üstü

13) Eviniz kira mı?

A. Evet B. Hayır

14) Ev hizmetlerinde çalışma sebebiniz nedir? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

A. Mecburiyet B. Daha iyi yaşam koşulları C. Mesleğimle ilgili iş bulamamak

D. Aile bütçesine katkı E. Ev hizmetleri alanındaki ücretlerin diğer alanlara göre daha cazip olması

15) Ev hizmetleri alanında daha önce çalıştınız mı?

A. Evet B. Hayır

16) Ev hizmetleri alanında yaptığınız işler nelerdir?

A. Çocuk bakımı B. Yaşlı Bakımı C. Hasta Bakımı D. Ev temizliği

E. Diğer

17) Yapılan iş özel bir eğitim gerektiriyor mu?

A. Evet B. Hayır

18) İş bulma yönteminiz nedir?

A. Eş-dost B. İlan C. İşkur D. Özel İstihdam Bürosu

19) Bulduğunuz işte çalışma süreniz nedir?

A. 1 yıldan az B. 1-2 yıl C. 3-5 yıl D. 6 yıl ve üzeri

20) Çalışılan evdeki kişi sayısı nedir?

A. 1 B. 2 C. 3 D. 4 E. 5 ve üzeri

21) İşverenin mesleği nedir?

A. Memur B. İşçi C. Serbest D. Emekli E. Diğer

22) İşverenin çocuk sayısı?

A. Yok B. 1 C. 2 D. 3 ve üzeri

23) İşveren çalışma saatlerine dikkat ediyor mu?

A. Evet B. Hayır C. Değişiyor

24) İşveren sigorta yapıyor mu?

A. Evet B. Hayır C. Eksik yapıyor

25) İşveren sigorta yapmak isterse ne gibi durumlarda sigortalı çalışmayı reddediyorsunuz?

A. Ölen anne, baba veya eşten alınan maaşın kesilmemesi için

B. Sigortalı olma durumunda maaşın düşük olması yerine daha fazla para kazanmak için

C. Çalıştığım işyerinde ne kadar süre çalışacağımı bilmediğim için

26) Aylık ortalama ücret düzeyiniz nedir?

A. 1.000-1.500 TL B. 1.600-2.000TL C. 2.100 TL ve üzeri

27) Alınan ücret yeterli mi?

A. Evet B. Hayır

28) İşveren ücret dışında sosyal yardım yapıyor mu?

A. Evet B. Hayır

29) Ev hizmetlerinde çalışma şekliniz nedir?

A. Yatılı B. Gündüz tam gün C. Gündüz yarım gün D. Sadece gece E. Sadece hafta sonu

30) Haftalık çalışılan gün sayısı nedir?

A. 1 gün B. 2 gün C. 3 gün D. 4 gün E. 5 gün ve üzeri

31) Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

A. 1-9 B. 10-19 C. 20-29 D. 30-45 E. 45 ve üstü

32) İşyerinde sıklıkla yaşanan sorunlar nelerdir? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

A. Sözlü şiddet B. Fiziksel şiddet C. Ücretin ödenmemesi

D. Ücretin eksik ödenmesi E. Ücretin zamanında ödenmemesi F. Dinlenme/izin yokluğu G. Ağır İş Şartları G. Cinsel taciz

33) İşyerinde karşılaştığınız sorunlara karşı tepkinizi nasıl ifade ediyorsunuz?

A. Daha iyi bir iş bulma düşüncesi ile işten çıkarak

B. İşveren ile konuşup çözüm bulmaya çalışarak

C. Uzun süre işsiz kalma korkusu ile mücadele etmemek için işe devam ederek

34) Ev hizmetinde çalışmak dışında başka bir ek iş yapıyor musunuz?

A. Evet B. Hayır

EK-4

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYO-EKONOMİK ANALİZİNE YÖNELİK MÜLAKAT SORULARI

Yüksek lisans tezi için hazırlanan bu formun amacı; İzmir ilinde ev hizmetlerinde çalışan **yabancı** kadınların sosyo-ekonomik özelliklerinin tespitini yapmaktır. Aşağıda ev hizmetleri ve bu alanda çalışanların analizini yapmaya yönelik ifadeler yer almaktadır. Size uygun olan seçeneği gösteren yere (X) işareti koyunuz.
Katkılarınız için teşekkür ederim.

İsim-Soyisim: İletişim:

1) Kaç yaşındasınız?

A. 15-19 B. 20-29 C. 30-39 D. 40-49 E. 50 ve üstü

2) Medeni durumunuz nedir?

A. Evli B. Bekar C. Boşanmış D. Dul

3) Kaç çocuğunuz var?

A. Yok B. 1 C. 2 D. 3 ve üzeri

4) Evli iseniz eşinizin mesleği nedir?

A. Memur B. İşçi C. Çiftçi D. Serbest E. Mesleksiz

5) Eğitim durumunuz nedir?

A. Okur-yazar değil B. İlköğretim C. Lise D. Lisans E. Lisansüstü

6) Mesleğiniz nedir?

A. Doktor B. Hemşire C. Öğretmen D. Psikolog E. Fizyoterapist F. Diğer

7) Hangi ülke vatandaşısınız?

A. Türkmenistan B. Özbekistan C. Gürcistan D. Kırgızistan

E. Kazakistan F. Azerbaycan G. Rusya H. Moldova I. Diğer

8) Kaç yıldan beri Türkiye'de bulunuyorsunuz?

A. 0-2 yıl B. 3-5 yıl C. 6 yıl ve üzeri

9) Türkçe ile ilgili eğitim/kurs aldınız mı?

A. Evet B. Hayır

10) Kaç dil biliyorsunuz?

A. 1 B. 2 C. 3 D. 4 E. 5

11) Sizi çalışmak için Türkiye'ye çeken faktörler nedir?

A. Yüksek ücretler B. Çalışma şartları C. Türkçe öğrenme D. İş bulma kolaylığı

E. Rahat yaşam koşulları

12) İş bulma yönteminiz nedir?

A. Eş-dost B. İlan C. İşkur D. Özel İstihdam Bürosu

13) İşe girme durumunuzda size iş bulan kişiye ya da kuruma komisyon ödüyor musunuz?

A. Evet B. Hayır

14) İşe girme durumunuzda aracı olan kişiye ya da kuruluşa komisyon ödeme şekliniz nedir?

A. Tek seferlik maaşımın yarısını ödüyorum

B. Tek seferlik maaşımın tamamını ödüyorum

C. Ödeme yapılmadı

15) Bulduğunuz işyerinde çalışma şekliniz nedir?

A. Yatılı B. Gündüz tam gün C. Gündüz yarım gün

16) Yatılı ve gündüzlü çalışma konusundaki fikriniz nedir? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

A. Yatılı çalışmayı tercih ediyorum çünkü barınma imkanım oluyor

B. Yatılı çalışmayı tercih ediyorum çünkü maaşı daha yüksek

C. Gündüz çalışmayı tercih ediyorum çünkü Türkiye'de evlendim

D. Gündüz çalışmayı tercih ediyorum çünkü yatılı çalışmanın koşulları ağır

17) Ev hizmetleri alanında yaptığınız işler nelerdir?

A. Çocuk bakımı B. Yaşlı Bakımı C. Hasta Bakımı
D. Ev temizliği E. Diğer

18) Çalıştığınız alanda kaç yıldan beri deneyimlisiniz?

A. 1 yıldan az B. 1-3 yıl C. 4-6 yıl D. 7 yıl ve üzeri

19) İzmir'de ev hizmetleri dışında başka alanlarda çalıştınız mı?

A. Evet B. Hayır

20) Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?

A. 1 gün B. 2 gün C. 3 gün D. 4 gün E. 5 gün ve üzeri

21) Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

A. 1-9 B. 10-19 C. 20-29 D. 30-45 E. 45 ve üstü

22) Oturma izniniz var mı?

A. Evet B. Hayır

23) Çalışma izniniz var mı?

A. Evet B. Hayır

24) Türkiye'de sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mısınız?

A. Evet B. Hayır

25) Kendi ülkenizde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı mısınız?

A. Evet B. Hayır

26) Aylık ortalama ücret düzeyiniz nedir?

A. 250-500 dolar B. 501-1000 dolar C. 1000 dolar üzeri

27) Aldığınız maaşın para birimi nedir?

A. Türk Lirası B. Dolar C. Euro

28) İşyerinde sıklıkla yaşanan sorunlar nelerdir? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

A. Sözlü şiddet

B. Fiziksel şiddet

C. Sözlü ya da fiziksel taciz

D. Ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi

E. Ağır İş Şartları

F. Dinlenme/izin yokluğu

G. Pasaporta el konulması

H. Polise şikayetle tehdit

I. Sınır dışı edilme korkusu

İ. Vatan ve aile hasreti

J. İşe girmeden önce söylenen sorumlulukların işe girdikten sonra artması

29) İzmir'de çalışmayı tercih etme sebebiniz nedir? (Birden fazla şık işaretlenebilir.)

A. İzmir'de iş bulmak diğer illere göre daha kolay

B. İzmir'de ücretler diğer illere göre daha yüksek

C. İzmir'de yaşamak maddi-manevi diğer illere göre daha kolay

D. İzmir'de çalışan ve işlerinden memnuniyet duyan arkadaşlarımın tavsiye etmesi

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı : Yeşim ÖZDEMİR

Uyruğu : T.C.

Doğum tarihi ve yeri : 25.01.1991, İzmir

E Posta : yesim.ozdemir35@hotmail.com

Eğitim

Derece	*Eğitim Birimi*	*Mezuniyet Tarihi*
Yüksek Lisans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	2013

İş Deneyimi	*Yer*	*Görev*
Aralık 2015-	İnsan Kaynakları Danışmanlık Firması	Müdür

Yabancı Dil

İngilizce (Intermediate)