



türk tabipleri birliği
**mesleki sağlık
ve
güvenlik** dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

- © **Hocamız
Dr. Nazif Yeşilleyen**
- © **Küreselleşme ve
Üretimin
Esnekleşmesi
Sürecinde
Kadın Emeği**
- © **Ev İşçiliğinde
Değişen Dinamikler**
- © **Ev Eksenli
Çalışanların
Hukuki Konumu**
- © **Ev Eksenli Çalışma
İş Kazaları ve
Meslek Hastalıkları**
- © **Ev işçiliği
Toplumsal Cinsiyet
ve Örgütlenme**



<http://ozanbeyazoglu.org>

turkish medical association

ISSN 1302 - 48 - 41 üç ayda bir yayımlanır Nisan-Mayıs-Haziran 2012

44



johs(turkish)
turkish journal of
occupational
health and
safety

Editörler

Dr. Celal EMİROĞLU
Dr. Levent KOŞAR

Yayın Kurulu

Denizcan KUTLU
Dr. Meral TÜRK
Dr. Nasır NESANIR
Dr. Nilay ETİLER
Onur BAKIR
Dr. Ö. Kaan KARADAĞ
Dr. Sedat ABBASOĞLU

Danışma Kurulu

Prof. Dr. Ahmet SALTİK
Prof. Dr. Alpaslan İŞIKLI
Prof. Dr. Çağatay GÜLER
Dr. Engin TONGUÇ
Prof. Dr. Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR
Prof. Dr. Gazanfer AKSAKOĞLU
Prof. Dr. Güzin ÖZARMAĞAN
Av. Hacer EŞİTGEN
Fiz. Müh. Haluk ÖRHUN
Prof. Dr. İbrahim AKKURT
İsmail Hakkı KURT
Prof. Dr. Kayihan PALA
Prof. Dr. Mehmet ZENCİR
Av. Murat ÖZVERİ
Av. Mustafa GÜLER
Prof. Dr. Mustafa KURT
Kim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK
Doç. Dr. Nadi BAKIRCI
Psik. Dr. Nazlı Yaşar SPOR
Prof. Dr. Nevin VURAL
Dr. Nihal COŞKUN
Prof. Dr. Remzi AYĞUN
Prof. Dr. Turhan AKBULUT
Prof. Dr. Yasemin BEYHAN
Yıldırım KOÇ
Dr. Yıldız BİLGİN
Doç. Dr. Yücel DEMİRAL

Türk Tabipleri Birliği Adına Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü
Dr. Eriş BİLAOĞLU

Yazışma Adresi

Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi
Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi
Şehit Daniş Tunalıgil Sokak No: 2 Kat:4 Posta
Kodu: 06570
Demirtepe/ANKARA

Telefon

0 312 231 31 79 (Fbx)

Faks

0 312 231 19 52 - 53

<http://www.ttb.org.tr/msg>
e-posta: msg@ttb.org.tr

Hazırlık ve Tasarım

Yeter CANBULAT - TTB

Basımın İletişim Bilgileri ve Basım Yeri

Başak Matbaacılık ve Tan. Hiz. Ltd. Şti. Ankara
Tel: (0.312) 397 16 17

Yapım

Mucize Reklam
Tel: 0 312 417 10 56

Basım Tarihi

13.02.2013:

Yayın Türü

Yerel Süreli (3 aylık)

Tiraj

3.000 adet

Logo ve Kapak Hakkı TTB'ye Aittir.

Dergide Yayımlanan Yazıların Tüm Sorumluluğu
Yazarlarına Aittir.

t ü r k t a b i p l e r i b i r l i ğ i

mesleki sağlık ve güvenlik d e r g i s i

Üç ayda bir yayımlanır Nisan-Mayıs-Haziran 2012

44

EDİTÖRDEN
Levent KOŞAR

1

Dr. NAZİF YEŞİLLETEN

2

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Yayın Kurulu

KÜRESELLEŞME VE ÜRETİMİN ESNEKLEŞMESİ SÜRECİNDE
KADIN EMEĞİ

3

Reyhan ATASÜ TOPÇUOĞLU

ENFORMEL SEKTÖRDE YAPILAN BİR İŞ BİÇİMİ OLAN
EV İŞÇİLİĞİNDE DEĞİŞEN DİNAMİKLER

10

Sibel KALAYCIOĞLU, Helga RITTERSBERGER TILIÇ

BAĞIMLI VE EV EKSENLİ ÇALIŞANLARIN HUKUKİ KONUMU

16

Doğan KESKİN

EV EKSENLİ ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIĞI
KAZALAR HASTALIKLAR ve TEHLİKELER

26

Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

EV İŞÇİLERİ DAYANIŞMA SENDİKASI
EV İŞÇİLİĞİ, TOPLUMSAL CİNSİYET VE ÖRGÜTLENME

32

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

BİR İŞYERİNDE SİGARA BIRAKMA PROGRAMINA KATILIMI
ETKİLEYEN ETMENLER

41

Dr. Hediye Aslı DAVAS, Dr. Raika DURUSOY, Dr. Nurcan ÇAKIR PİRĞAN

HABER

42



EDİTÖRDEN

Yeni yılınız kutlu olsun demeyeceğim! Çünkü; “Ne yeni yılı, eski yıl devam ediyor. Yeni olması için eskisinden kopan bir şeyler olmalıydı.”...

Oysa, Elbistan Çöllolar Maden Ocağı göçüğünde hayatını kaybeden işçiler hala toprak altında, Davut Paşa ve OSTİM davaları komedi tarzında sürüyor ve gün geçmiyor ki gelen toplu iş cinayetleri haberleri can yakmasın: Zonguldak Kozlu maden ocağında işçiler göçük altında ve Gaziantep galvaniz atölyesinde işçilerin parçalanmış bedenleri... Ya da “Tofaş’ta bin işçi işten atıldı”, “Arçelik’te işçi kıymı”... Sermayenin kolektif temsilcisi devlet/hükümet ve tekil sermayenin yarattığı bu işçi sınıfının katli listesini uzatmak mümkün elbette.

Tabii ki, bir sistem işçi sağlığı alanında lime lime dökülürken, başka bir alanmış gibi algılanan diğer alanlarda (siyasal, politik, ekonomik, kültürel vs) aynı kirlenmişliğini saklayamıyor: “Koster bozuk”, “Sendikalar Yasası”, “Suriye meselesi”, “Roboski katliamı”, “Kamu Hastane Birlikleri Yasası”, “Asgari ücret”, “Cezaevlerinin pazarlık ve şantaj anlayışına bağlı olarak doldurulması”...

Evet! Yeni yıla “yeniden yapılanma”lara hız verilerek girilirken; Ekonominin ve devlet biçiminin kriz içerisinden doğru yeniden yapılanması/örgütlenmesi, emek-sermaye arasındaki ilişkileri düzenleyen kurumsal biçimlerin de değişimini güdülemektedir. İşçi sınıfı ve örgütlerinin ve buna destek olan/olması gereken yapıların sermayenin yeniden üretimini olası kılan yapılar ile korporatis ilişkiler kurması istenirken; insanlığın piyasa ilişkilerinin gereklilikleri tarafından sarmala alındığını/alınmak istendiğini, insanlığın her tür ilişkisinin meta mübadelesi yapan bir ekonomik disipline tabi kılınmak istendiğini biliyoruz.

“Metalaşma süreci” insanlığı her yönüyle sarmalına almışken ve bu süreç işçi sağlığı hizmetlerinin de piyasa yoluyla dağıtımında belirleyen olarak karşımıza çıkarken; Tarafların piyasa dolayımı ile karşı karşıya gelmelerini koordine edecek normların (kanunların, yönetmeliklerin vs) da piyasa ekseninde yeniden düzenlenmesinde itici güç olmuştur. 4857 Sayılı İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bunun ardı sıra gelen yönetmelikler...

Kapitalist gelişimin belirli bir uğrağında, bir dönem doğrudan piyasa ilişkilerini oluşturan hesaplama biçimlerine tahvil edilemeyen kimi alanlar ve ilişkiler, kapitalist sistemin sürekli genişlemesinin yarattığı baskının etkisi altında, anlam değişikliğine uğrayarak ekonomik disipline tabi olmuştur.

“Sosyal devlet”de, kapitalist kamuculuk çatısı altında piyasa ilişkileri bağlamında tekil sermayenin müdahale etmesi düşünülemeyecek işçi sağlığı hizmetlerinin yalnızca pazardan satın alınabilir hale getirilmesi, işçi sağlığında “metalaşma süreci”nin dönüm noktası olarak iyi okunması gerekmektedir. Anılan alım satımın yapılabilmesi için gerekli hizmetin daha önce içinde bulunduğu bütünsellikten dışlanarak, önce, yeni bir tanıma kavuşturulması, sonra, toplumsal düşünce pratiklerine içkin hale getirilmesi gerekmektedir.

Bu gün Türkiye’de işçi sağlığı hizmet modelinin örgütlenme biçimi üretim sürecine referansla tanımlanmıştır ve “yeni tanımın-modelin” adı ise; Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri(OSGB) dir. OSGB’lerin nasıl bir şey (leştirme) olduğunu Dergimizin bir sonraki sayısının ana izleği içerisinde sizlerle paylaşacağız, ancak ve şimdilik kristalize edebildiğimiz bir cümleyle yol verelim: Öyle bir “ara kademe yarattığı” yaratılmak isteniyor ki; İşçi sağlığı hizmetlerinin piyasanın vahşi rekabeti içerisinde içinin boşaltılmasının yanında, OSGB’lerde çalışan/çalışacak olan işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının ucuz ve güvencesiz işçi olarak kullanılacağı bir yapı.

İçin boşaltılmış olan işçi sağlığı hizmetlerinden dahi mahrum bırakılan “ev eksensiz çalışanlar” ise geleceksizleştirilmiş ve güvencesizleştirilmiş halleriyle bu sayımızın izleğini oluştururken; 2013 yılı öncesinde başlayan ve yeni yıl ile “yeniden yapılanma” sürecini her kademe yerleştirmeye çalışan sermayenin kolektif temsilcisi devlet/hükümet ile aramızdaki ilişkiyi “nasıl yeniden yapılandıracağımızın cevabı” ise bizim geleceğimiz olacak...



Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Yayın Kurulu

Dr. NAZİF YEŞİLLETEN



İşçi sağlığının amaç ve hedeflerine bağlı, mesleki yaşamını işçi sağlığının gelişimine adanmış, işçi sağlığı klinik bilimini çok iyi bilen ve uygulayan bilim insanı, HOCAMIZ Dr. NAZİF YEŞİLLETEN...

Evet! Yıllardır TTB örgütselliği içinde ve işçi sağlığı alanında; Bilimsel Akademik Kurul, İşyeri Hekimliği Sertifika Kurs Programları, Bilim Eğitim Kurulu gibi yapılarda ve elbette ki Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Danışma Kurulu'nda hep beraber çalıştığımız kolektif bir kimlik... HOCAMIZ Dr. NAZİF YEŞİLLETEN...

TTB İşyeri Hekimliği Sertifika Programı'nda dersine devam ederken Ankara'dan SSK Genel Müdürlüğü'nden telefon alan ve İstanbul'a görevinin başına dönmesi istenen... Nedeni de Dr. NAZİF YEŞİLLETEN'in Çalışma Bakanlığı'nun yapmakta olduğu işyeri hekimlerine yönelik eğitim programına katılmayıp, kendi örgütünün işyeri hekimlerine yönelik eğitim programına eğitici olarak destek vermesiydi. Bu durumda; Başhekimlik görevinden derhal istifa edeceğini, TTB'nin programını terk etmeyeceğini bizlere ifade eden de yine HOCAMIZ Dr. NAZİF YEŞİLLETEN...

1988 yılından beri eğitici olarak katıldığı ve binlerce hekimin işçi sağlığı ile buluşmasını sağladığı İşyeri Hekimliği Sertifika Kursları O'nun için Başhekimlik görevinden çok daha önemliydi. Örgütü TTB adına işçi sağlığı ve işyeri hekimliği alanında bir faaliyet yürütüyor olmanın en büyük onur olduğunu ifade eden de yine HOCAMIZ Dr. NAZİF YEŞİLLETEN...

İşçi sağlığı ile ilgili çalışma ve katkılarını örgütü TTB'den hiçbir zaman esirgemeyen HOCAMIZ Dr. NAZİF YEŞİLLETEN'in en büyük üzüntüsü ise; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SSK Genel Müdürlüğü ve işçi sendikalarının Meslek Hastalıkları Hastaneleri'ne ve işçi sağlığı alanına ilgisizlikleriydi...



Bizleri işçi sağlığı alanında öksüz bırakırken, her birimizde de kalıcı izler bırakan HOCALARIMIZ Dr. NAZİF YEŞİLLETEN ve Dr. HALDUN SİRER... Tek tek kocaman yürekli ve hele hele bir araya gelince daha bir yürekli olan sizleri birlikte anmak istedi TTB/Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi... Ve geçmiş zaman oldu ki; yine bu Dergide birbirinizi yazmıştınız...

Onurla taşıyacağız sizlerin değerlerini...



KÜRESELLEŞME VE ÜRETİMİN ESNEKLEŞMESİ SÜRECİNDE KADIN EMEĞİ

Reyhan ATASÜ TOPÇUOĞLU

Dr., Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Sosyal Hizmet Bölümü Araştırma Görevlisi

Giriş

Küreselleşme ve Fordizm sonrası üretim ilişkileri içinde giderek fabrika işçiliği değişmeye, çalışma koşulları ve işçilerin kazanılmış hakları aşınmaya başladı. Bu değişim, giderek artan işsizlikle ivmesini artırarak bugün de devam ediyor. Formel ekonomi içinde yaratılan istihdam olanakları ile nüfus artışıyla giderek büyüyen işgücü arzı arasındaki uçurum giderek derinleşmektedir. Bu süreçte alışlagelmiş fabrika işçiliği, yerini işsizliğe ve azımsanmayacak bir ölçüde enformel (kayıt dışı) istihdama bırakmakta ve ev-eksenli çalışma gibi geçmişte de var olan bazı çalışma biçimlerinin yeniden yaygınlaştığı görülmektedir. Toplumun yarısını oluşturan kadınlar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde düzenli ve kayıtlı işlerde çalışmamaktalar ve ekonomik küreselleşmenin beraberinde getirdiği işsizlik ve kayıt dışı istihdamdan erkeklere göre daha fazla etkilenmektedirler. Bu yazıda, öncelikle kapitalizmin gelişmesinin hane ve çalışma arasındaki ilişkiyi nasıl değiştirdiği, post-Fordizmle birlikte başlayan ekonomik küreselleşme ve üretimdeki esneklik sonucu dünya ekonomilerinin geldiği durumu ve ülkemiz özelinde kadın emeğinin enformel alanda istihdamı somut bazda incelenecek, bir örnek olarak çalışanın evinde gelir getirici faaliyetler yürütmesi olan ev-eksenli çalışmaya değinilecektir. Ev eksenli çalışmayı, çağdaş kapitalizmin çalışmayı enformel olarak esnekletmesi olarak kavramsallaştıracamız (1).

Kapitalizmin Gelişmesi İle Hane ve Çalışmanın Birbirinden Ayrılması

Feodal düzende, aile üretimin temel birimi, eviçi emek genel üretimin bir parçası idi ve üretim de genelde hane içi tüketim için yapılıyordu (2). Kadınlar anne ve eş olarak eviçi üretiminden sorumluydu, hane dışında gerçekleşen üretime tüm aile bireyleri katılıyordu. Yani toplumsal cinsiyete dayalı bir iş bölümü kurulmuştu; ancak gündelik, haneye odaklı yaşam ile çalışma hayatı birbirinden ayrılmış değildi. Endüstri devriminden önce, şehirler ve kasabalarda, geleneksel iş bölümü, kadınları ev eksenine hapsedmiş, erkekleri ise zanaatçılık gibi mesleklerde uzmanlaştırmıştı. Sermayedarın, evin özel alanındaki emeğe ulaşması fabrikalaşmadan önceki dönemde gerçekleşti. Merkantalist dönemde, tüccarların hammadde ya da ara maddeleri evlere dağıtıp, evlerde hazırlanan ürünü toplayarak daha sonra dışarda sattığı, üretimin evde yapıldığı, ev eksenli çalışmaya dayalı bir sermaye birikimi süreci yaşandı. Endüstri devrimine kadar geniş kitleler için ev ve çalışma, yaşam mücadelesi içinde birbiriyle kaynaşmış olgular olarak kaldı. Gündelik yaşamın ve çalışmanın ayrı dünyalar haline gelmesi, endüstri devriminden sonra gerçekleşti (3, 4, 5). Bu süreçte, şehirler ve yaşam fabrika etrafında şekillenirken, insan onuruna aykırı koşulların yaşandığını biliyoruz. Örneğin kadınlar ve çocukların çalıştıkları fabrikalarda yatıp kalktıkları, 19. yüzyılın sonunda gündelik hayatta 'ev'in kaybolup, fabrikanın yaşa-



mın tek mekânı haline geldiği, kölece işçileşme diye tabir edebileceğimiz bir ara dönem de yaşanmıştır. Ancak, işçi örgütlenmesi ve sınıf mücadelesi ile kazanılan haklar sayesinde yirminci yüzyıl başlarında ev ve çalışma mekân olarak birbirinden ayrıldı. Bu ayrışma toplumsal cinsiyetten bağımsız olarak yaşanmadı. Erkekler 'evin reisi', 'eve ekmeğin getiren' yani ücretli işçi olurken, çocuklara bakan, evin işini gören, yani evde yaşayan kadınlar ücretsiz işçi oldu. Ev eksenli çalışma kadınların kaderi olmaya devam etti.

Günümüzde de, kasaba ve şehirlerde birçok kadın, "aracı"nın evlerine getirdiği ham ya da ara maddeleri alıp, işleyip tekrar aracıya vererek çalışıyor; yani birçok kadın ev eksenli çalışıyor. Ev eksenli çalışma, sadece dünya genelinde değil, Türkiye özelinde de kadın emeğinin istihdam edildiği enformel bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkıyor. Kuramsal olarak baktığımızda, ev eksenli çalışma, küreselleşme ve üretimin esnekleşmesi ve enformelleşmesi ile kadın emeğinin kesişiminde duruyor.

Ev eksenli çalışma üretimin esnekleşmesinin en uç noktası olması nedeniyle, bilimsel yazında 1990'lardan itibaren tartışılmaya başlandı. Ev eksenli çalışma bilimsel yazında evde çalışma (homeworking) veya 'dışçalışma' olarak Türkçeleştirebileceğimiz 'Outwork' olarak adlandırılmaktadır. Dış çalışma kavramı, çalışmanın fabrika dışında olmasını işaret eder. Bu kavramda ayırım, fabrika ekseninde yapılmakta ve emeğin harcandığı esas yerin de fabrika olduğu varsayımı bulunmaktadır. Oysa bu çalışmadaki odağımız, kadın emeğinin kullanımının üretim sürecinin küreselleşmesiyle olan bağlantısıdır. Kadının evin ekseninde biçimle-

nen yaşamı ve emeğine doğrudan işaret ettiği için, ev eksenli çalışma kavramı hem çalışmanın odağına hem de kadınların deneyimine uygun olan kavramdır.

Küreselleşme ve Enformelleşme

1960'lı yıllardaki iktisadi gelişme teorileri, Batıya kıyasla kapitalistleşme ve modernleşme sürecinde geri kalmış ülkelerin, Batılı ülkelerin izledikleri yolu kullanarak gelişebileceklerini ve Batı standartlarını yakalayabileceklerini öngörüyordu (6, 7, 8). Ancak zaman, bu teorinin gerçeklikle uyuşmadığını ortaya koymuştur. 1970'lerde, değişik safhalara ayrılmış olan üretim sürecinin, fabrikadaki üretim bandı boyunca birbirine eklenildiği Fordizm, ana üretim biçimidir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaşanan ekonomik büyümenin 1970'lerle birlikte başlayan duraksaması, petrol krizi ile yadsınamaz hale geldi. Ekonomik krizle başa çıkmanın yolu olarak sermayedarlar üretimde teknolojinin kullanımını artırmaya, daha önemlisi üretim sürecini yeniden organize etmeye başladılar (9). Post-Fordist ya da esnek üretim, yeni bir üretim ve sermaye birikim süreci getirdi (10, 11). 1980'lerden günümüze Post-Fordizmin sermaye hareketliliği ile birlikte yayılması ve buna koşut olarak enformel üretimin ortaya çıkışında bazı makro etmenler ve bunların özellikle gelişmekte olan ulus-devletler açısından ya

Enformelleşme sürecini tetikleyen makro etmenlerden biri dünyadaki nüfusu artışıdır. Dünya nüfus tahminlerine bakıldığında, 1950'de 2,5 milyar olan dünya nüfusunun, 1960'ta 3 milyar, 1974'te 4 milyar, 1987'de 5 milyar, 1999'da 6 milyar

Tablo-1: Enformelleşme Sürecini Tetikleyen Etmenler ve Bunların Ulus Düzeyinde Yansımaları (12)

Makro etmenler	Makro etmenlerin gelişmekte olan ülkelerde ulusal bazda sonuçları
Nüfus artışı Formel sektörün artan işgücüne yetecek kadar istihdam olanağı yaratamaması	İşgücünün ucuzlaması
Sermayenin hareketliliğinin artması ve işgücü hareketliliğinin görece olarak daha az olması, Gelişen haberleşme, kontrol mekanizmalarının gelişmesi Taşımacılığın ucuzlaması Üretimin esnekleşmesi	Yeteri kadar büyüyemeyen ekonomilerde hükümetlerin sermaye hareketlerini kendilerine çekmek için, üretim üzerindeki denetimlerini azaltan yasa ve uygulamalara geçmeleri



olup, 2012'de 7 milyarı geçtiği görülmektedir (13). 1970'te 2,8914 trilyon dolar olduğu tahmin edilen dünyadaki toplam üretimin değeri, 2010'da yirmi katından fazla artarak 63,1239 trilyon dolara çıkmıştır (14). Ancak, aynı verimliliği ne istihdam yaratma ne de gelir dağılımı adaletinde bulmak mümkündür. Dünya Bankası verilerine baktığımızda, işgücü pazarına katılım oranı dünya genelinde 1980'den bu yana iki puandan fazla artmış değildir. Veriler gösteriyor ki, dünya ekonomisi var olan kurumsallaşması içinde, artan nüfusa ve gelişen işgücüne oranla yeterli istihdam olanağı yaratmıyor. Nitekim, Türkiye özelinde de iktisatçılar, "istihdamsız büyümenin" altını çizmektedir (15). Nüfus artışı ve istihdam yaratılması arasındaki dengesizlik ulus devlet bazında iki önemli sonuç doğuruyor: Bütün dünyada, özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücü ucuzluyor ve reel ücretler düşüyor. Yani hem çalışanların ücreti düşüyor hem elde ettikleri paranın alımgücü düşüyor; çalışan iki biçimde yoksullaşiyor. Nitekim 'çalışan yoksul' kavramı, 2000'lerde bilimsel yazında giderek daha sık karşımıza çıkıyor.

Gelişen teknoloji, üretimin hem küreselleşmesinde hem de enformelleşmesinde bir araç oldu. Haberleşme ve taşımacılık çok gelişti, ucuzladı ve küreselleşmenin motoru oldu. Böylece Fordizm sırasında zaten farklı parçalara bölünmüş olan üretim süreci, tek bir fabrikanın çatısı altında değil, farklı mekânlarda yapılabilir hale geldi. Teknoloji geliştikçe, üretim daha küçük parçalara bölündü ve ihale edilebilir hale geldi; yani esnekleşti. Bu noktada kritik olan şudur: Bu esnekleşme süreci, küresel bazda sermayenin hareketinin işgücü hareketliliğine göre daha fazla ve giderek de daha meşru hale geldiği bir konjonktürde gerçekleşti ve gerçekleşiyor.

Küreselleşme sürecinde yaşanan sermaye ve işgücü hareketliliği arasındaki tezat, enformelleşmeyi tetikleyen bir diğer makro etmendir. Gelişen teknoloji sadece ulaşım ve taşımacılık maliyetlerini azaltmadı; yeni kontrol mekanizmaları da üretti. Bu durum, sermayedarlara emeğin daha ucuz olduğu yerlerde yatırım yaparak üretimin maliyetini düşürmek imkânını tanıdı ve 1980'ler boyunca sermayedarların emek yoğun (labour intensive) üretimi, gelişmekte olan ülkelere kaydırmasına neden oldu. Ancak işçilerin –örneğin düşük ücretli yerlerden

yüksek ücretli yerlere- göçü aynı verimlilikle desteklenmedi. Bu durum, ulus-devlet sınırları arasında kolayca dolaşabilen küçük bir avantajlı grup (sermaye kesimi) ve bulunduğu sınırlarda ve oradaki koşullarda kalmaya mahkum dezavantajlı kitleler yarattı (16). Bu süreçte, gelişmekte olan ülkeler emek yoğun sektörlerde uzmanlaştı. Böylece, bu ülkelerin işçi sınıfları, hem emek yoğun işlerde hem de düşük ücretlerle çalışmaya mahkum edildiler.

Sermaye hareketliliği ve bunun yanı sıra gelişen haberleşme ve kontrol teknolojileri yeni bir üretim biçimi yarattı: Esnek üretim. İlâveten, küreselleşme sürecinde sadece üretim değil, tüketim zincirleri de ulus-devlet sınırlarını aştı. Gelişmiş ekonomiler, politik baskı ile gelişmekte olan ülkelerin ithal ikameci politikalarından vazgeçmelerinde rol oynadı ve böylece ekonomik bağımlılık pekiştirildi. Uluslararası alanda faaliyet gösteren firmaların, emek maliyetlerini rekabet edebilmek için giderek azaltma talepleri, özellikle düşük gelirli ülkelerde işgücü pazarının deregülasyonunu, esnekleşmenin uluslararasılaşmasını beraberinde getirdi (17-18). Böylece uluslararası çapta, özellikle emeğin karşılığının zaten az olduğu gelişmekte olan ülkelerde çalışma koşulları daha da kötüleşti ve enformelleşti.

Hem uluslararası sermayenin ucuz emek talebi hem de ulusal sermayenin uluslararası rekabette yine ucuz emek gücüyle maliyetleri düşürerek avantaj sağlama stratejisi ile gelişmekte olan ülkeler emek yoğun sektörlerde uzmanlaştılar ve uluslararası pazarda esnek ve ucuz işgücü ile var olma stratejisini benimsediler. 1980'ler ve 1990'lar boyunca, Endonezya ve Bangladeş gibi ülkeler ekonomilerini yabancı sermayeye açma yarışına girdiler ve böylece daha önce evde oturan kadın işgücü ihracata dönük ürünlerin üretildiği alanlarda istihdam edilmeye başlandı (19). Benzer süreçler diğer gelişmekte olan ülkelerde de yaşandı.

1990'larla birlikte sermaye dolaşımındaki devlet kontrolü giderek azalmış ve sıcak para hareketleri artış göstermiştir. Finansal piyasaların da serbestleşmesiyle sadece reel sektöre, yani üretime, yatırım amaçlı değil, piyasalardaki yüksek faiz oranlarından kısa sürede kâr elde etmek amacıyla gelen, sıcak para ya da finans kapital olarak tabir edilen, kısa vadeli sermaye dolaşımı da olağan hale gelmiştir. Sermayenin üretim-yatırımından çekilmesi,



1990'lar ve 2000'ler boyunca birbirini takip eden ekonomik krizlere neden olmuştur. Ancak krizler durumun bir eleştirisini getirmemiştir; tersine, krize geçici çare olarak sıcak paraya kendilerini daha muhtaç hisseden devletler, işgücü pazarı ve üretim üzerinde özellikle denetimlerini azaltacak politika uygulamalarını artırarak sürdürmüşler ve sürdürmektedirler (20).

Üretimin Esnekleşmesi ve Kadın Emegi

Özellikle 1990'lardan beri küresel çapta üretimin desantralizasyonunu görüyoruz. Bilimsel yazın, bu durumu 'küresel üretim bandı' olarak kavramsallaştırmıştır. Küresel meta zincirleri, çeşitli malların üretildiği emek, üretim ve dağıtım süreçlerini birbirine bağlayan uluslararası ağlardır (16). Küresel üretim bandı, aslında uluslararası firmaların üretimlerini, genelde gelişmekte olan ülkelerde ucuz işgücüyle çalışan daha küçük ulusal firmalara, altihale ettiği ulus-ötesi taşeronluk zincirleridir. Özellikle, tekstil gibi üretimin çok küçük parçalara bölünebildiği sektörlerde bu süreç daha iyi gözlenmektedir.

1970'lerden beri yaşanan küreselleşmenin doğurduğu sonuçlar kısaca şöyle özetlenebilir:

- Üretimin merkezden çevreye kayması,
- Üretimin taşeronluk ağları ile organize edilmesi,
- Çalışma koşullarının giderek belirsizleşmesi,
- Gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinin ağırlıklı olarak emek yoğun sektörlerden oluşması,
- Tekstil gibi, ağır sanayii olmayan emek yoğun sektörlerde, düşük ücretli kadın istihdamının yaratılması,
- Enformel yani kayıt dışı ekonomide istihdamın giderek artması, kadınların burada istihdamı,
- Kadın emeğinin ve kalifiye olmayan işgücünün kayıt dışında, esnek, süresiz olarak kullanılması,
- Üretimin desantralizasyonu ve enformelleşmesinin tüm çalışanların çalışma koşullarını kötüleştirilmesi ve işsizliğin artması,
- Ülkeler arasında gelir dağılımı adaletsizliğinin artması,

- Küreselleşme ve kadın emegi.

Çalışmalar gösteriyor ki, dünya ekonomisindeki yapısal değişimler kadınların ekonomik durumlarını etkilemekte, hatta belirlemektedir (21). Kadınlar küresel üretim bandının sessiz işçileri haline gelmektedir; hatta kadın emegi, ihracata yönelik hafif endüstrinin gelişmesinin ana unsuru haline gelmiştir. Çalışmalar, kadınların bu alanda yoğun olarak istihdam edilmesiyle, bu iş kollarında çalışma koşullarının kötüleşmesi ve ücretlerin düşmesi arasında doğrudan bir korelasyon olduğunu ortaya koymakta ve bu durumu işgücünün kadınlaşması (feminization of labour force) olarak adlandırmaktadır (22, 23, 24). Kadınların esnek, süresiz ve korumasız olarak araçlara çalışması, küresel üretim bandının adeta Merkantalist dönemdeki gibi evlerin içine kadar girmesiyle artmış ve bu gün ev-eksenli çalışma olarak adlandırdığımız durum yaygın bir hal almıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde enformel sektör ve enformel çalışma biçimleri artıyor. Enformel çalışma biçimlerinden özellikle şehirlerde en yaygını ev-eksenli çalışmadır. Araştırmalar, ev-eksenli çalışanların ağırlıklı çoğunluğunun kadın olduğunu ortaya koymaktadır. Ev-eksenli çalışma, çağdaş kapitalizmin enformelleşmesi ile kadın emeğinin kesiştiği noktada duruyor.

Türkiye'de Kadınların Enformel Sektörde İstihdamı ve Kültürel Kalıplar Arasındaki İlişki

Yukarıda incelediğimiz küreselleşme ve üretimin enformelleşmesi sürecinde Türkiye de kendine özgü yerini almıştır. Kadın emegi, 1990'lardan bu yana giderek enformel çalışmanın biricik işgücü haline gelmektedir. 1980 askeri müdahalesi ve sonrasında örgütlü sınıf mücadelesi, toplu sınıf bilinci yükseltme ve hak talep etme hareketlerinin şiddetle bastırılmasına koşut olarak dünya ekonomisiyle bütünleşme politikaları ve gençliğin politik tartışmaların dışına çıkartılması süreci başladı. İşçi örgütlenmesi üzerindeki politik baskı, Türkiye'nin dünya ekonomisiyle bütünleşmesi süreciyle el ele gitti. Örgütlenmenin yasaklanması, kösteklenmesi, işçi sınıfında çözümleri, giderek çalışan kesimlerin kahir ekseriyetinde sınıf bilincinin unutulmasını beraberinde getirdi. Nitekim bugün, çalışanların kimlik tanımlarına baktığımız zaman işçiler yok; iş-



sizler, maaşlılar, ücretliler, gündelikçiler var (25).

Kayıtdışı ekonomi ve enformel kadın istihdamı, Türkiye’de 1980’lerin ikinci yarısında gelişmeye başladı (26) ve 1994 ekonomik krizi sonrasında giderek büyüdü. Enformelleşme sürecine paralel olarak, 1990’lar boyunca kadınların kayıtlı ve tam zamanlı istihdamdaki yerleri küçüldü. 1985-1994 arasında ekonomik yatırımlar hep erkek emeğine dayalı bir sektör olan inşaat sektöründe yoğunlaştı. Bu da istihdam yaratmada cinsiyetler arasındaki farkın büyümesini tetikleyici etmenlerden biri oldu. (Belirtmek gerekir ki, yatırımların inşaat sektöründe yoğunlaşması, bugün de istihdamsız büyüme ve işgücü pazarında toplumsal cinsiyet ayrımcılığını tetikleme etkileriyle birlikte devam etmektedir.) 1988’de yüzde 34,9 olan formel kadın çalışan oranı 1998’de yüzde 26,4’e düştü. 2006 yılına geldiğimizde bu oran yüzde 23,8’dir (27). Yani yüz kadından yetmiş altısı formel bir işte çalışmamaktadır. Ancak formel sektörde zaten az olan kadın istihdamı düşerken, kayıtdışı çalışan kadın istihdamında artış olabileceği yönünde çalışmalar mevcuttur (28, 29). HomeNet, 2000’e gelindiğinde enformel kadın istihdamının yüzde 55,2 olduğunu tahmin etmektedir (12). Bu da her iki kadından birisinin enformel olarak çalıştığı anlamına gelmektedir. Bu kadınların bir bölümünü ev eksenli çalışanlar oluşturmaktadır.

Ev eksenli çalışanların sadece Türkiye’de değil, dünyada da ağırlıklı çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Ev eksenli çalışma, kadın emeğinin istihdam edildiği bir çalışma biçimidir. O halde, kadın emeğinin neden ev-eksenli çalışmada yoğunlaştığını irdeleyelim.

Ev eksenli çalışan kadınlarla yapılan alan araştırmaları (30, 31) gösteriyor ki, kadınların yaşam öykülerinde evde çalışmaya başlamak önemli bir dönüm noktasını oluşturuyor. Başka bir iş değil de evde çalışmanın başlıca nedenleri ise şöyledir (12):

1. Hanede kaynakların cinsiyetler arasında adaletsiz dağılımı;

a) Kız çocuklarının değersiz görülmesi ve okutulmaması,

b) Kadınların ailenin harcamalarında söz sahibi olmaması.

2. Genel işsizlik (ekonomik krizler ve düşük eğitime iş bulmanın zorluğu),

3. Çocuk bakma sorumluluğu,

4. İzin (Kadınların çalışmak için ailenin reisi olan erketen izin almaları gerekmektedir. Bu izin alınmayınca; ama para da gerekince çare evde çalışmak oluyor.),

5. Paraya ihtiyaç.

Her şeyden önce ev eksenli çalışma bir kadın çalışmasıdır, bu sebeple ataerkillik üzerinden bir analiz oldukça kritiktir. Ancak bu makale sınırları içinde, ataerkilliğin pazardaki hiyerarşiye bireylerin yerleşmesi sürecinde kadınları alta sıralamanın ötesindeki etkisini, yani kadını, kadınlığı ve kadınsılığı ve tabii ki kadının emeğini de değersizleştirdiğini belirtmekle yetinelim¹.

Ev eksenli çalışmanın nedenlerinin çoğu, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. Kız çocukları değersiz görülüp okutulmamakta, böylece yetişkinliklerinde kalifiye işlerde çalışma şanslarını yitirmektedir. Böylece kadın emeği, potansiyel olarak düşük ücretli ve kötü koşullar altındaki istihdama yönlendirilmektedir. Kadınların aile harcamalarında söz sahibi olmamaları, onların sadece üretim değil, tüketim süreçlerinde de alta sıralandığının göstergesidir. Ancak ihtiyaçların karşılanmasında kadınlar söz sahibi olmasalar da, ihtiyaçlar ağır basmakta; arada sırada eve parça başı iş getiren aracının önerdiği stresli ve uzun çalışma saatleri karşılığında küçük ücretler cazip hale gelmektedir.

Ataerkillik kültür, kadının yerinin ev olduğunu dikte ediyor. Kadınlık rolleri, ev ve aile içinde yapılan faaliyetlerle ilişkilenebilir. Toplumsal cinsiyet temelindeki iş bölümünde, yaşlı ve çocuk bakımı kadınların görevi olarak algılanıyor. Bunun yanında, gündelik yeniden üretim, yemek, çamaşır, bulaşık, temizlik gibi işler de kadınların görevlerine ekleniyor. Böylece kadınlar, evlerinde tam zamanlı olarak zaten çalışıyorlar; ancak bir ücret karşılığında değil. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün kendilerine yüklediği aktiviteleri yapmakla yükümlü olan kadınlar, evin dışına çıkacak boş zaman bulamıyor ve tam zamanlı bir işte çalışacak zamanı ve enerjiyi bulmakta zorlanıyorlar. Ev mekânına kısırlanma haline, bir de ataerkillik kültürünün namus normları ekleniyor. Evden dışarı çıkmak ya da çalışmak, babanın ya da kocanın iznine tabii oluyor. Bu durumda, getirisi az da olsa ev eksenli çalışmak kadınlar için yine bir tercih sebebi olabiliyor.



Araştırmalar ev eksenli çalışanların benzer koşullarda çalıştığını ortaya koyuyor (32):

İşçi haklarını koruyan hiçbir düzenlemeden yararlanmadan,

Sağlıksız koşullarda ve sosyal güvence olmadan,

Halk sağlığına uymayan koşullarda,

Düzenli iş saatleri olmadan, zaman stresi altında,

Boş zamanı olmadan,

Evin reisi olan erkeğin kontrolüne çok açık bir biçimde,

Asgari cret uygulamasından mahrum kalarak,

Mesleki eğitimden yararlanamadan,

Sendikasız,

Görünmeden,

İzole koşullarda,

İşverenle pazarlık gücünden yoksun olarak,

Piyasa dalgalanmalarına çok hassas olarak.

Ev eksenli çalışmanın, az da olsa kendine ait bir gelir getirmesi kuşkusuz kadınlar açısından bir kazanımdır . Ancak rgtlen(e)memiş, işçi olduğunun bilincinde olmayan, aracı ve küresel üretim zinciri karşısında tek başına kalmış kadınların ev-eksenli çalışma koşullarına baktığımızda, bu çalışmanın ciddi olumsuzlukları da beraberinde getirdiği açıkça görülmektedir. Bu koşulların değişmesi, ancak örgütlenme ile mümkündür.

Sonuç

Sürecin tamamına bakarsak, açıktır ki, 1970'lerden itibaren ivmesi artan küreselleşme içinde üretim parçalara ayrılmış, başka küçük firmalara, alta ihale edilecek biçimde örgütlenmiştir. Tekstil, elektronik gibi ağır sanayi olmayan birçok sektörde üretim ulusötesi çapta parçalı olarak örgütlenmesi süreci, birçok ülkede işgücü piyasasını sosyal güvenlikten yoksun ve süreksiz işlerle dolu, çalışan açısından riskleri yüksek hale getirmiştir (12, 33, 34, 35). lkeler, kendi kültürel ve tarihsel özelliklerine doğrultusunda oluşmuş işgücü pazarlarının yapısına göre, uluslararası üretim zincirine dhil olmuşlardır. Bunlar, halihazırdaki işsizlik oranları, genel ücret oranları, cinsiyet, etnisite ya da yaş gibi kıstaslarla işgücü pazarının bölünmüş olması gibi özelliklerdir. Örneğin, Türkiye ve Hindistan gibi geleneksel cinsiyet rollerinin kadını alta sıraladığı, dahası kadınların kamusal alana çıkışının bireysel ve toplumsal mücadele gerektirdiği toplumlarda, üre-

tim zincirinin şirketler arasında alta ihale edilerek nihayetinde aracılara ve evlerindeki kadınlara ulaşması, çok ucuza çalışan bir kadın emeği pazarı ortaya çıkarmıştır (12). Ataerkil kültürde eve sıkışmış yoksul kadınlar, evlerinde kayıt dışı, sağlıklarını tehdit eden ve sigortasız koşullarda çalışmaktadır. Genel apolitikleşme ve işçi olma bilincinin kitlelerden alınması, çalışanların örgütlenmesi ve işçi kimliği geliştirmesini engellemekte, böylece çalışma koşulları bir pazarlık konusu haline gelememektedir.

Ancak bu karanlık tabloya rağmen, 2000'lerden beri kadın dayanışması, işçi dayanışması ve örgütlü mücadelenin nüveleri oluşmaktadır. Ev eksenli çalışanların bir araya gelerek kendi kooperatiflerini kurduğu, hem şahsi hayatlarını hem de çalışma koşullarını değiştirdikleri Ev Eksenli alışan Kadınlar Küçük Sanat Kooperatifi (İstanbul) ve Kozadan İpeğe Ev Eksenli alışan Kadın Kooperatifi Derneği (Ankara) gibi kıymetli örnekler az da olsa mevcuttur.

Dipnotlar

1. Ataerkilliğin kadın emeğini değerersizleştirmesi konusunda teorik ve politik tartışmalar için bkz, 1, 12, 20 ve 21 numaralı kaynaklar.

Kaynaklar

1. Atasü-Topcuoğlu, R. "Kadın Emeği Nasıl Değerersizleşir? Enformel Alan ve Ataerkilliğin Eklemlenme Mekanizmaları: Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değerersizleştirme", Praksis, 2009;20:87-104
2. Toksöz, G. Kalkınmada Kadın Emeği, Varlık Yayınları, İstanbul, 2011
3. Boris, E. "Sexual Divisions Gender Constructions The Historical Meaning of Homework in Western Europe and United States" in A.M. Singh, & A.K. Viitanen, (Eds.), Invisible Hands: Women in Home-based Production, Sage Publications, New Delhi, London, 1996
4. Louw, E.ve De Vries, P. "Working at Home: The Dutch Property Dimension", Planning Practice and Research, 2002;17(1): 17-30
5. Thompson, E.P. The Making of the English Working Class, V.Gollancz, London, 1963
6. Ramsey, F. P. "A Mathematical Theory of Saving", Economic Journal, 1928, 38(152): 543-559
7. Solow, R. M. "A Contribution to Theory of Economic Growth", Quarterly Journal of Economics, 1956, 70(1): 65-94
8. Swan, T.W. "Economic Growth and Capital Accumulation, Economic Record", 1956;32(63):334-361



9. Freeman, C. ve Perez, C. 1988 "Structural crisis of adjustment, business cycles and investment behaviour", içinde (Ed:G. Dosi, ve Ark.), Technical Change and Economic Theory, Pinter Publishers, London, New York, 1988:38-66
10. Eraydın, A. ve Erendil, A. Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi, KSSGM, Ankara,1999
11. Eraydın, A. ve Erendil, A. "The Role of Female Labour in Industrial Restructuring: new production process and labour market relations in the Istanbul Clothing Industry", Gender, Place and Culture, 1999;6(3):259-272
12. Atasü-Topcuoğlu, R. "Kapitalizm ve Ataerkillik Enformel Alanda Nasıl Eklemlenir? Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme Mekanizmalarının Ev Eksenli Çalışmada İşleyişi" içinde (Ed: Dedeoğlu S. & M. Yaman Öztürk) Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi: Türkiye Örneği, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İstanbul, 2010, 79-132
13. World Population, <http://www.census.gov/population/international/data/index.html> (Erişim Tarihi: 18/05/2012)
14. Dünya Bankası. <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD> (Erişim Tarihi: 15/05/2012)
15. Yeldan, E. Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi. Bölüşüm, Birikim ve Büyüme, İletişim Yayınları, İstanbul, 2001
16. Carr, M., Chen, A. M.ve Tate, J. "Globalization and Home-based Workers", Feminist Economics, 2000: 6(3): 123-142
17. Piore, M. ve Sabel C. The Second Industrial Divide, Basic Books, NewYork, 1984
18. Harrison, B.ve Bluestone, B. The great u-trun: corporate restructuring and the polarization of America, Basic Books New York,1988
19. Anker, R. Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world, ILO, Geneva, 1998
20. Atasü-Topcuoglu, R. "Kadın Emegi Ve İşgücü Piyasasında Yeni Eğilimler: Kısmi Zamanlı Çalışma Ve Ev Eksenli Çalışma", TEPAV Kadın Emegi Konferansı Bildiri Kitabı, Ankara TEPAV, 2011: 66-80.
21. Boris, E. & Prügl, E. (Eds.) Homeworking in Global Perspective: Invisible No More, Routledge, New York, London, 1996.
22. Buenaventura- Culili, V. "The Impact of Industrial Restructuring on Filipino Women Workers", içinde C.A.W., Silk and Steel: Asian Women Workers Confront Challenges of Industrial Restructuring, C.A.W., Hong-Kong, 1995.
23. Committee For Asian Women C.A.W. Silk and Steel: Asian Women Workers Confront Challenges of Industrial Restructuring, C.A.W., Hong-Kong,1995.
24. Pun, N. "Theoretical Discussions on the Impact of Industrial Restructuring in Asia", in C.A.W., Silk and Steel: Asian Women Workers Confront Challenges of Industrial Restructuring, C.A.W., Hong-Kong,1995.
25. Kümbetoğlu, B. "İşgücü piyasasının örgütleniş biçiminin kadın istihdamına etkileri: Kadınlar hangi sektörde nasıl neden çalışıyor?" TEPAV Kadın Emegi Konferansı Bildiri Kitabı, Ankara TEPAV, 2011: 36-48
26. Öğünç, F. & Yılmaz, G. (2000): "Estimating the Underground Economy in Turkey", Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Eylül 2000.
27. OECD. OECD Factbook 2008: Economic, Environmental and Social Statistics - www.oecd.org (Erişim Tarihi: 10.04.2009)
28. Çolak, F. & Kılıç C. Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği, TİSK, Ankara, 2001
29. Koray, M. Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları No:23, İzmir, 1993
30. Kümbetoğlu, B. Women's The informal Sector Contribution to Household Survival in Turkey, Basılmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1992.
31. Hattatoğlu, Z. D. Evde Çalışan Kadınlar Arası Dayanışma Örgütlenme, Basılmamış Doktora tezi, Mimar Sinan Üniversitesi, İstanbul, 2000
32. Atasü-Topcuoglu, R. Informal Sector and Home-Based Work in the Period of Globalization. An Analysis through Capitalism and Patriarchy: The Case of Turkey, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2005
33. Beneria, L. "Introduction: Globalisation and Gender", Feminist Economics, 2000: 6(3): 7-18
34. Beneria, L. Gender, Development and Globalization: economics as if all people mattered, Routledge, New York, 2003
35. Beck, U. The Brave New World of Work, Polity Press, Cambridge, 2000.●



ENFORMEL SEKTÖRDE YAPILANAN BİR İŞ BİÇİMİ OLAN EV İŞÇİLİĞİNDE DEĞİŞEN DİNAMİKLER

Sibel KALAYCIOĞLU

Helga RITTERSBERGER TILIÇ

Doç. Dr., Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

Giriş

Ev işçiliği ve bakıcılık, sınıfsal statüye ya da toplumsal cinsiyete dayalı olan ve günümüzde bile bir çeşit yeni kölelik biçimi olarak ortaya çıkan bir eşitsizliği yansıtmaktadır. Ev işçiliği ve bakıcılık, iş piyasasında, ‘bireysel’ ve ‘kamusal’ olanın mekansal olarak, yani hem işyeri/ev hem de işçi/işveren ilişkileri bakımından iç içe geçtiği hassas bir alanı oluşturmaktadır. Ev işçiliğinin üretim ilişkileri içinden ve enformel sektör çerçevesinde var olmasına ait çalışmalar ise çok kısıtlıdır.

Kadına açık olan enformel sektör işleri arasında kavram kargaşası da sürmektedir. Bu iş alanlarını, ücretli ev hizmeti –ev işçiliği-; evde bakım hizmetleri (yaşlı, engelli, çocuk); ev eksenli çalışma ve evde parça başı üretim gibi ayırmak mümkündür. Kadınların bu tür işleri kabul etmesinin ardındaki en önemli motif, “evdeki erkeğin kazancının yetmediği durumlarda hane bütçesine katkı yapmak”tır (1). Bu tür işleri kabul eden kadın, çoğunlukla kayıt sistemi dışında kalmakta ve işle ilgili haklarını arayamamaktadır. Dolayısıyla, çalışma yaşamına bu şekilde katılan kadınlar, çalışma istatistiklerine de yansımamaktadırlar. Bu nedenle, bu sektörde çalışan kadın sayısını saptamak olanaksızdır.

2000’den sonra ev işçiliğiyle ilgili düzenlemelerde büyük bir değişim yaşanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 189 sayılı Sözleşmesi’nin TBMM tarafından onaylanması halinde ev işçilerinin çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınması için yasal zemin oluşturulacaktır. 2011’de Uluslararası Çalışma Konferansı’nda ev işçilerine insana yakışır iş olanaklarının sağlanması ve çalışma haklarının korunması için Ev İşçileri Sözleşmesi kabul edilmiştir. Buna göre, “ev işi, evin belirli bir üyesi veya tüm aile fertleri için evde veya aile fertleri için icra edilen her tür iştir. Bu işler arasında çocuk, hasta ve özürlü bakımı, ev temizliği, yemek yapma, ütü yapma, çamaşır yıkama, bahçe bakımı, evin güvenliğini sağlama ve ailenin şoförlüğünü yapma gibi çok çeşitli işler yer alır. Ev işçisi, istihdam ilişkisi içinde ev işlerini yapan kişidir. Buna göre ev işçisi tanımı, yarı zamanlı (part-time), ev işleri yapan; bir veya birden fazla işveren için çalışan; ülke vatandaşı olan veya olmayan; evde yaşayan veya yaşamayan ev işçilerini kapsar. Ev işçisinin işvereni ev işinin sağlanacağı aile fertlerinin bir üyesi olabileceği gibi, ev hizmetlerini sunmak üzere ev işçilerini istihdam eden istihdam bürosu veya özel işletme de olabilir” (2).



Bu çalışma, ev işçiliği ve bakıcılığı işini, enformel doğası ve iş süreçleri ile ele almakta ve iş yaşamında yapılan çeşitli politika değişiklikleri ile ilişkilendirmektedir. Çalışma, Ankara'da yaklaşık on yıl arayla yapılan iki alan araştırmasına dayanmaktadır. İlk araştırma, 1995-96 yılları arasında yapılmış ve özellikle temizlik ve yemek alanlarındaki ev işçiliğini yansıtan bir örneklem kullanılmıştır. İkinci alan araştırması, 2009-2010 yıllarında yapılmış ve bu çalışmada, yeni ortaya çıkmakta olan bakıcılık piyasasında yer alan firmalar üzerinden iş bulmuş olan bakıcılardan bir örneklem alınmıştır. Bu yıllar arasında, kendi dinamikleri ile şekillenen ev işçiliği, temizlik işlerinden, daha çok özel firmalar tarafından yönetilen, bakıcılık (yaşlı, hasta, çocuk bakımı) işlerine doğru kaymıştır. Aşağıda açıklanacağı üzere, ikinci alan araştırması ev işçiliği ve bakıcılığın enformel doğasına uygun biçimde, "geleneksel patron-müşteri ilişkileri modeline dayanan iş piyasası" formatından, "özel firmalar tarafından yönetilen iş piyasası" formatına kayan bir iş biçimini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmayı aktarırken, var olan refah politikalarının dışında tutulan enformel iş piyasasında yer alan kadın emeğinin sömürsününün değişen statü ve formlarına ilişkin bilginin ortaya çıkartılması önemlidir.

Türkiye'de Kadın Emeği Algısı ve İstihdamı

Kırdaki kadın, bir anlamda üretim süreçlerindeki şartlar gereği evin dışında, tarlada çalışırken üretime aktif olarak katılmakta; ancak istatistiklere ücretsiz aile işçisi olarak yansımaktadır. Kırdan kente göç, kırdaki kadını özellikle evlilik yoluyla şehre taşıdığına, öncelikle üretim süreçlerinden uzaklaştırıp eve daha kapalı bir konuma getirmektedir. Kırdan gelen kadının kentte talep edilen eğitim ve beceri düzeyine sahip olmaması kadınlara büyük bir engel oluşturmaktadır. Kentteki iş alanlarının azlığı, daha çok erkeklere ev dışında gelir getiren bir işte çalışma olanağı tanımaktayken, kadınlar bu alanda erkeklerle rekabete girebilecek durumda değildirler.

Toplumda, kültürel normlara göre, kadının temel görevinin ev işi ve çocuk bakımı olduğu inancı öne çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerini belirleyen dini tabulara bağlı sosyal etik ve diğer

sosyal faktörlerin etkileri kentli kadını pazarda üretken olan bir sosyo-ekonomik statü kazanma konusunun dışında bırakmaktadır. Öte yandan, esas evi geçindirecek olanın erkek olduğu bir toplumda, kente göç etmiş, elinde bir birikimi ve iş pazarında hemen istihdam edilebilecek bir vasfı olmayan aile reisi erkeğin, kentli olmanın getirdiği artı beklentileri ve bunun masrafını karşılayabilecek bir geliri kazanabilecek işi bulması çok zordur. İş bulsa bile, özellikle kalabalık aileler ve çocuklarını eğitme amacı taşımaları, kentli ailenin tek bir kişinin geliriyle yaşamasını olanaksızlaştırmaktadır. Bu durumda, bir çok erkek aile reisi, bir ikileme karşılaşmaktadır. Bir yanda, bulduğu iş düşük gelirli veya geçici nitelik taşımakta ve aileyi geçindirmeye yetmemekte; öte yandan, eşleri de bir iş bulursa ekonomik durumlarını daha fazla düzeltecekleri gerçeğinin farkına varmaktadır. Ancak, bu toplumda erkek, özellikle evli kadınların ev dışında çalışmasını onaylamayan toplumsal değerlerden büyük oranda etkilenmektedir. Karısını çalıştırmak zorunda kalan bir erkeği, ne toplum ne kendi aile üyeleri ne erkeğin kendisi ve ne de karısı kabul edebilmektedir. Karısını çalıştıran erkek, bir anlamda, toplumda zayıf erkek olarak algılanmaktadır. Çalışmak isteyen kadınlar, öncelikle eşlerini, eşlerinin ailesini, kendi ailelerini ve diğer akraba ve komşularını ikna etmek zorundadır. Bir diğer deyişle, özellikle alt gelir grubundaki kadınlar sosyal çevresinde meşruiyet kazanmadan çalışma hayatına girmekte zorlanmaktadır; çünkü kadınların kendileri de aynı toplumsal normlar, değerler ve inançlar sisteminden etkilenmektedirler. Özellikle statüsü ve geliri düşük bir işe girmek hem kadın hem de erkek açısından en son başvurulacak çare olmaktadır. Kadın da kendi çalışmasını sosyal çevresine ancak ailenin geçim koşullarında en zor anlar yaşandığında kabul ettirebilmektedir (3).

2010 yılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü verilerine göre kadın istihdam oranı yüzde 24 iken, kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 27,6'dır. Kadınların iş piyasasına katılımını ve istihdamını etkileyen en önemli faktörler arasında, şartlardaki eşitsizliğe ilişkin yapısal faktörler; kadınlara yönelik, kadının çalışmasını destekleyici anlamda pozitif politikaların, özellikle de iş ve ev hayatının uyumunu sağlayan politikaların yokluğu; düşük eğitim düzeyi; yarı zamanlı çalışma olanaklarının azlığı ve



kadınların ev dışında çalışmasını etkileyen kültürel faktörler sıralanabilir. Kadınların iş piyasasına katılımını engelleyen bir diğer faktör de, kadınların çocuklarına bakma ya da çalışma seçeneklerinden sadece birini yerine getirebilmesine sebep olan, kamu hizmeti olarak ve uygun ücretlerle sunulması beklenen kreş, anaokulu, yuva gibi çocuk bakım kurumlarının yetersizliğidir (4).

Kadınların iş gücüne katılımı açısından bakıldığında, kentsel alanlarda ücretli işin öneminin artmasına rağmen, kentte yaşayan kadınların iş piyasasına ve aktif ekonomik yaşama katılım olanakları hala marjinal düzeydedir. Özellikle formel ve organize iş alanlarında (endüstri ve hizmet sektöründe), kadınların katılım olanakları oldukça düşüktür (5). Kadın istihdamının giderek formel sektör işlerinde azalırken özellikle enformel sektör özelliği taşıyan işlerde artış gösterdiği ise güncel araştırmalarda vurgulanmaktadır. Hizmet sektöründeki ücretli çalışma olanakları, özellikle de kırsal kesimlerden kente göçmüş kadınlar için, düşük geliri ve düşük prestijli işleri kapsamakta; genellikle yemek pişirme, temizlik, çocuk bakımı, sekreterlik, garsonluk, bankalarda gişe hizmetleri ile süpermarketler ve çeşitli dükkânlarda müşteri hizmetlerini içermektedir. Bu işlerde çalışan kadınların çoğu sosyal güvenceden yoksundur (4).

Sektörlere göre bakıldığında, kadın işçiler hafif imalat sektöründe çok düşük ücretli ve sendikalaşma oranı da düşük olan işlerde yoğunlaşmaktadır. Hizmet sektöründe de, öğretmenlik ve bankacılık gibi, görece yüksek eğitilmiş kadınlar istihdam edilse de gelirleri eğitimlerine oranla düşüktür. Toplumda kadınların işgücü pazarına girebilecekleri alanlar kısıtlı olduğu gibi, kadınların yeterli eğitim ve iş tecrübesine sahip olamamaları da özellikle hizmet sektöründe en düşük statülü ve geliri işlere girmelerini zorunlu kılmaktadır (6). Genel olarak kadının eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranı hızla artmakta; fakat erkeklerde işgücüne katılma oranının bütün eğitim düzeylerinde, fazla bir değişim göstermeden, kadından daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Türkiye’de Ücretli Ev İşçiliği Dinamikleri

Ev işçiliğinin dinamikleri 1994 ve 2010’da birbirini takip eden iki saha çalışması ile saptanmaya

çalışılmıştır. İlk çalışma, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmiş KİG (Kadın İstihdamının Geliştirilmesi) çalışmaları kapsamında yapılmıştır. Bu çalışma için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) veri tabanından Ankara ilinden temsili bir örneklem alınarak 5 bin 618 hane seçilmiştir. Bu adresleri tarayarak ücretli olarak ev işçiliği yapan 151 kadına ulaşılmıştır. Bu kadınların, sosyal ve aile altyapıları, çalışma tarihçeleri, içinde buldukları çalışma koşulları ve işverenleri ile ilişkileri, ailelerinin statü durumu, öz saygı kriterleri, kendileri, çocukları ve ailelerine ilişkin olarak görüşlerini içeren konularda bilgi toplanmıştır. Aynı zamanda, çalışma koşulları ile bu iki grup arasındaki işçi-işveren ilişkilerini değerlendirebilmek amacıyla 181 kadın işverenle de görüşmeler yapılmıştır (4).

Bu örneklemin profili kısaca şu şekildedir: Ücretli olarak ev işçiliği yapan kadınların neredeyse tamamı, özellikle Orta Anadolu’dan gelen birinci nesil göçmenlerdir. Ortalama olarak Ankara’da 10-20 yıl yaşamış bulunmaktadır. Çoğunluğu, kocaları ve aileleri ile birlikte gelmiş ve gelmiş oldukları köylerle olan ilişkileri, ziyaret bazında da olsa (düğünler, cenazeler, dini bayramlar vb.) sürdürmektedirler. Buna karşın, kadın işverenlerin çoğunluğu, kentsel bölgelerden gelmektedir.

Bu çalışmada görüldüğü üzere, sınıfsal ilişkiler ve toplumsal cinsiyet ilişkileri ev işçiliğini anlamak açısından önemli olan etkenlerdir. Bora’nın da belirttiği üzere, ücretli ev işçiliği, cinsiyet ve sınıf farklılıklarını aktif bir şekilde yeniden üretmektedir (7). Bu çalışmada, kadınların bu tür işleri aile ve akrabalık ağları üzerinden buldukları ve dolayısıyla sosyal kontrolün sürekliliğini ve kadınların “namusları ile” çalışabilecekleri bir işyerini de garanti etmeye çalıştıkları gözlenmiştir. Bu şekilde işveren de, güvenilir, dürüst ve sadık bir çalışana sahip olma garantisini almaktadır.

Ev işçisi kadınların bu iş biçiminde çalışma koşulları, çalışma saatleri ve kazançları büyük farklılıklar göstermektedir. Çoğu zaman, çalışma saatlerinin 8 saatten fazla olabildiği, iş yükünün çok ağır olduğu durumlar vardır. Ayda bir, haftada bir veya 15 günde bir gidilen işyerlerinde birikmiş işlerin tümünün bir gün içinde ‘tam’ bir temizlik programı ile yapılması talepleri çoktur. Bu tür çalışma, kadının bedeninin çok uzun saatlerde ve ağır bir iş-



çilik olan ev işinde çok fazla hırpalanmasına neden olmaktadır. Bu yüzden kadınlar aynı hanede çalışmanın önemini belirterek, bunun kişiye özel bir çalışma düzeni/tarifesi ve işi rahatlatacak rutinler oluşturmaya olanak sağladığını, farklı hanelerde çalışmanın daha zahmetli ve yorucu olduğunu söylemişlerdir.

Ev işçisi kadınların ücretlerinin ödenme şartları ve miktarları, işverenle arasındaki sözlü bir anlaşmaya bağlı olup, hem işverenler hem de çalışanlar standart ücretleri öğrenmek için kendi sosyal ağlarını kullanmaktadır. Ev işçisi kadınların toplam ev gelirine katkısı yüzde 41 gibi azımsanmayacak bir düzeyde olduğu halde kendileri bu katkıyı “çerez parası” olarak görmektedir. Buna en büyük sebep ücretleri aylık olarak değil, haftalık veya günlük olarak ödendiğinden, para, günlük ihtiyaçlar için harcanmakta ve görünmez olmaktadır. Öte yandan, kadınlar geleneksel sosyal normlar ve değerlere paralel olarak, ailenin temel geçimini sağlayan kişiler olarak erkekleri tanımlamaktadır. Kadınlar, ücretli olarak ev işçiliği yapma konusuna genelde olumlu baksalar da kocaların tavırları çok daha farklıdır. Kocaların çoğunluğu, eşlerinin ücretli ev işçisi olarak çalışması konusunda “eşlerini başka birisinin temizlik işlerini yapmaya” göndermekten hoşnut değildirler. Kadınlar, iş piyasasına, özellikle de düşük ücretli ve düşük itibarı olan işlerle katılımlarını, ancak, ailenin yüksek derecede ekonomik yoksunluk çekmesi ya da kazançlarının “aile bütçesine büyük oranda katkı” olması durumunda mazur gösterebilmektedirler.

Ev işi, üretim temelli bir işyeri yerine hizmet üretilen bir işyerinde, bir “ev”de gerçekleşmektedir. Buna bağlı olarak ne sendikalar ne işçiler ve ne de politika yapıcılar tarafından kapitalist iş ilişkileri içinde algılanmamaktadır. Bu yüzden, işçi- işveren arasındaki ilişki, evdeki toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü içinde “kadına ait olan bir görevin başka bir kadın tarafından ücret karşılığı yerine getirilmesi” olarak görülüp, kapitalist iş ilişkilerinin dışından bakılan bir iş ilişkisi olarak ele alınmaktadır. Bu ilişkiyi perçinleyen ve devam ettiren ise, işverenler ve çalışanlar arasındaki “karşılıklı güven” ilişkisidir. İşveren, ev işçisinin “dürüstlüğüne” güvenmekte; işçi ise, işverenle, formel bir kontratın yerine geçen, bir çeşit “hayali aile üyesi bağı” oluşturmaktadır. İşverenler ve çalışanların aile yaşantısındaki yaşam bi-

çimleri, sosyal ağların kuruluşu, iş garantisi, sosyal güvence ve sağlık güvencesi gibi şartlardaki farklılıklarına rağmen, ev işçilerinin işverenlerine “güven” duymaktan başka şansları bulunmamaktadır. Öte yandan, çalışma şartları, saatleri, ücretler ve sorumluluklar, prensip olarak sözlü anlaşmalara dayanmaktadır. Ücretler genellikle düşük olsa da, diğer türlerde maddi ve manevi destek yaygın olduğundan (işsiz kocaların, oğulların ya da kızların iş bulmasına yardımcı olmak, çocuklar için giyecek, yiyecek, okul yardımı, bürokratik konularda ve en önemlisi de sağlık konularında yardımcı olmak gibi), ev işçileri düşük ücretli, sağlık ve diğer işle ilgili güvencelerden yoksun bir iş biçiminde çalışmaya razı olmaktadır (4).

2000’li yıllarda ev işçiliğinin piyasası oldukça değişmiştir. Ev işçiliği piyasasında özellikle bakım hizmetlerine giderek artan talebin ve süregelen esnekleşmenin sonucunda, ILO, 1997’de Özel İstihdam Büroları Kongresi’ni organize etmiştir. Burada uluslararası düzeyde kabul edilen şartları uygulamak üzere ILO ve İŞKUR arasında Özel İstihdam Büroları (ÖİB) anlaşması yapılmıştır. ÖİB’ler küresel alanda ve Türkiye’de enformel iş süreçlerini düzenlemek ve işsizlikle (özellikle vasıfsız emeği aktive ederek) mücadele etmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu bürolar/acenteler ile birlikte, hizmet sektörünün ve özellikle düşük seviyeli hizmetlerin çalışma koşullarında düzelmeler yaşanacağı düşünülmüştür. Bu bürolar, belli alanlarda uzmanlaşmış olup faaliyet gösterdikleri en önemi alanlardan biri de ev işçiliğidir. Bu çerçevede, ev işçiliği, yeniden düzenlenmeye ve stabilize olmaya ihtiyaç duyulan alanlardan birisi olarak öne çıkmaktadır. Bunun nedeni de, ÖİB’lerin evde bakım işleri arayan kadın işçileri “bakıcılık işleriyle uğraşan firmalara” yönlendirebilmesidir. ÖİB’ler bu firmalarla anlaşmalar yapmış olup, bunların çalışmalarının İş Kanunu’na uygunluğunu denetlemektedir. Bu gelişmeyle, ev işçiliğinin ÖİB’ler ve İŞKUR tarafından yeniden organize edildiği söylenebilir. Oysa ki, bu sadece kısmi bir etkidir; çünkü, yapılan düzenlemelerde, iş piyasasının enformel özelliğinden dolayı çok sayıda kayıtsız ve hakkında hiçbir bilgi bulunmayan firmanın da ortaya çıkmasına neden olabilecek büyük boşluklar bulunmaktadır. Bu firmalar, taşeronluk ilişkisi içerisinde çalışmakta ve İş Kanunu’na bağlı kalmamaktadırlar. Bunlar, işçilere gündelik veya tek



seferlik (temizlik ya da bakım) gibi işler vermekte ve bu tarz tek günlük işçiler için sosyal sigorta ödemeleri yapmamaktadırlar. ÖİB'lerin ve firmaların ortaya çıkması küresel trendlere paralel olup, çalışma hayatı ile iş piyasasını bütünleştirerek, yeni bir organizasyon ve dönüşümle daha kontrol edilebilir bir hale getirmesi beklenir. Buna rağmen, 'güvenceli iş' bakımından sadece kısmi bir etkileri olmaktadır. Kendi yarattıkları ya da piyasadaki var olan kayıt dışılığın ağır basması nedeniyle, bu acente ve firmaların, farklı emek sömürüsü biçimlerine neden oldukları görülmektedir (4).

2000'li yıllarda ücret karşılığı ev işçiliği yapan kadınların günlük kişisel deneyimlerinin yapısal değişikliklerden nasıl etkilendiğine ve emek kullanımına ilişkin olarak ortaya çıkan değişikliklere bakmak üzere Ankara'da küçük kapsamlı bir güncelleme çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada odak, yaşlı, çocuk ve hasta bakıcılığı olarak belirlenmiş ve bürolar aracılığı ile iş bulmuş ev işçisi kadınlarla görüşülmüştür. Görüşülen kadınların çoğu, kayıt dışı firmalar tarafından talep olduğunda, gün bazında farklı türde işler için işe çağrılmaktadırlar. Bu kadınlar genellikle grup olarak temizlik işlerinde çalışmaktadırlar. Bakıcılık işlerinde çalışanlar ise firma tarafından, hastalık görüldüğü zaman, bakıcılık için bir eve atanmaktadırlar. Güncelleme çalışması, geneli yansıtan bir çalışma olarak kabul edilmese de, bu kişisel deneyimlerin toplanmasıyla elde edilen veriler, şu anda Türkiye'de ev işçiliğinde ücretli olarak çalışan kadınların durumunu daha iyi anlamak açısından önemlidir (4).

Bu yeni emek kullanım piyasasında, özellikle düşük beceriye sahip olan kadınlarla çalışan kayıt dışı firmalar tüm günlük (genellikle otobüsün kadınları oturdukları semtlerden almaya geldiği sabah 07.00'de başlayıp, döndükleri saat olan gece 23.00'a kadar süren) bir çalışma için 25 TL gibi son derece düşük ücretler ödemektedirler. Genellikle iki ya da üç kadın aynı ortamda çalışmaktadır. İş, ancak ev ya da ofis tamamen temizlenince bitmekte ve grubun diğer üyeleri yavaş ya da düşük performanslı çalıştıklarında, geri kalanlar bunu telafi etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların iş güvenliği, pazarlık güvencesi ve sağlık sigortası bulunmamaktadır. Kadınlar şöyle demiştir: Üç katlı bir villanın temizlik fiyatı 750 TL ise, her kadın (genellikle üç kişilik bir grup olarak) 25 TL, artı öğle yemeği ile yol masra-

fından oluşan bir miktar almaktadır. Firma aynı zamanda, temizlik malzemeleri ile gerekli ise çeşitli ekipmanı sağlamaktadır. Geri kalan kısım ise, vergi ya da günlük çalışanlar için sigorta ücreti ödemeyen firmalara kar olarak kalmaktadır (4). Yeni durumda, temizlik işlerinde çalışan ev işçilerinin çok ağır şartlarda ve uzun saatler (iş bitene kadar) çalıştıkları, etkili olması için firma tarafından sağlanan ağır kimyasallar içeren temizlik maddeleri kullandıkları, dolayısıyla, işçi sağlığı konusunda herhangi bir önlem alınmadığı da saptanmıştır.

Öte yandan, ÖİB'ler aracılığıyla çalışan daha eğitilmiş kadınlar, ay bazında çalışmakta ve bu kadınların sosyal güvenceleri, çalışma kontratları ve düzenli çalışma saatleri bulunmaktadır. Arabulucu işlevi gören ve işçileri istihdam ederken, aynı zamanda işverenlerin çıkarlarını temsil eden ÖİB'ler yasalara uygun olarak başvuran kadınlardan herhangi bir ücret talep etmemektedirler. Ancak işe başvurma kriterleri, eğitim ve çalışma deneyimi ele alındığında oldukça yüksek olduğundan, ev işçiliği yapan yoksul kadınlar, genellikle bu yeterlilikler ve vasıflara sahip olamamaktadırlar. Burada bahsettiklerimiz 40'lı yaşlarının sonunda ya da 50'lerin ortalarında olan, kente 25-30 yıl önce göç etmiş ve köyden kente göç edenlerin ilk ya da ikinci nesli olarak doğmuş kadınlardır. Göç etmiş bu kadınların kentte doğmuş kız çocuklarının durumu da kesin olarak annelerinden daha iyi değildir. Çoğunun bir okul diploması olsa da, mesleki vasıfları ve iş deneyimleri bulunmamaktadır. Bu durumdaki kadınların eğitim profili daha yüksek eğitim seviyelerini gösterse de, "güvenceli ev işçiliğinde" çalışmak için gerekli olan çok önemli vasıflara sahip değildirler.

Yukarıdaki anlatımdan görüleceği üzere, ev işçiliği piyasasında, firmaların statüsü ve kadınların çalışma koşulları, ÖİB'ler ile çalışan ve kadınları günlük olarak farklı işlere çağıran kayıt dışı firmalar arasında büyük farklılıklar olduğunu göstermektedir. Aradan geçen on yıldan uzun sürede, ev işçiliği piyasası firmalar tarafından ele geçirilmiş ve kadınların ücretleri ve kazançları asgari ücretin altına düşmüştür. Bu çerçevede, çalıştıkları işleri bir firma veya ÖİB'ler yolu yerine, aile ya da arkadaşlık ağları üzerinden enformel yollarla bulmak, daha yüksek kazanç ve işçinin daha çok kontrol edebildiği çalışma koşulları dolayısıyla, kadınlar arasında halen



yaygın ve tercih edilen bir yöntem olmaya devam etmektedir. Öte yandan, iş ilişkileri halen enformel olsa da, işveren ve çalışan arasındaki “güven” ilişkisi, “hayali akrabalıktan”, “kazanılan para ve güvenli işin önemli olduğu” bir anlayışa kaymıştır.

Sonuç

Hem küresel düzeyde hem de Türkiye özelinde neo-liberal dönüşümle birlikte piyasa şartlarını kolaylaştırmayı hedefleyen yapısal düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler, emeğin sermayeye karşı gücünü azaltırken, daha fazla yıprandığı; ancak kazancının düştüğü, sosyal güvencenin ve iş güvencesinin azaldığı iş biçimlerini yaygınlaştırmaktadır. Ev işi de aynen diğer iş biçimlerinde olduğu gibi bu dönüşümden etkilenmektedir.

Türkiye’de ev işçiliği ve bakıcılık, geleneksel olarak vasıfsız, göçmen olan ve ucuz kadın emeğine dayanmaktadır. Bu kadınların formel iş piyasasına katılımı mümkün değildir. Bu yüzden, daha önce tanıdıklar aracılığı ile bulunan ev işi, giderek anonimleşen kent yaşamında, tanıdıklar aracılığı ile iş bulmak zorlaştığından, özellikle kayıt dışı iş piyasasında temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmetleri sağlayan özel firmalara doğru kaymaktadır. Bu tür firmaların çoğu, İŞKUR denetiminin ve yasal uygulamaların dışında kaldığından bu yolla iş bulan çalışanlar, özellikle ev işçileri sosyal güvenlik ve sigorta kapsamlarının dışında kalmaktadır. Ayrıca, ev işçileri işçi sağlığı ve güvenliğine dair tüm güvencelerden de yoksun olarak uzun saatler ve bedenlerini yüksek derecede hırpalayan bir çalışma biçimine maruz kalmaktadırlar. Bütün bu risklere ilave olarak ücretleri de düşmüştür. Ancak ekonomik kriz ile birlikte yoksul hanelerin giderek artan gereksinimleri ve “0 ile 1 arasındaki fark” a zorunlu kalma nedeni ile bu tür tek taraflı kontratı olan işler giderek daha çok yaygınlaşmakta ve daha çok kadın ve erkek bu işlere mahkûm olmaktadır. Eskiye oranla çalışanlar daha da büyük bir sömürüyle karşı karşıya kalmakta ve iş ilişkisi daha da eşitsiz ve haksız bir biçim almaktadır. 1990’lı yıllarda evlerde temiz-

lik işlerinde, çocuk, yaşlı ya da hasta bakıcısı olarak çalışan kadınlar, işverenleri ile yüz yüze ilişkiler ve hayali akrabalık ilişkisi içinde bazı destek mekanizmaları ya da çeşitli ek ödeme biçimlerine sahipken, 2000’li yıllarda firmalar ile çalışan kadınların bahsedilen tarzda bir desteği bulunmamaktadır. Ancak her iki durumda da kadınların bu işlerdeki dezavantajlı konumu değişmemektedir. ÖİB’ler ile ortaya çıkan kurumsallaşma eğilimleri, sadece vasıflı ve eğitilmiş kadınlara ulaşmaktadır. Bu sebeple de, sınıfsal ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin yeniden üretildiği ve pekiştirildiği sonucuna varılabilir. Çözüm, emeğin, özellikle de kayıt dışı çalışan emeğin örgütlenmesi, çalışma yasalarının bu amaçla yeniden düzenlenmesi ve özelden ziyade, kamu kurumlarının gözden geçirilmesinde bulunabilir. Sosyal koruma konusunda farkındalığın oluşması ve çalışma koşullarının düzenlenmesi gerektiği tüm çalışmalarda ortaya çıkan bir gerçekliktir.

Kaynaklar

1. Eser, Ş. The Effect of Part-time Work on Women’s Employment in Turkey, General Directory of Family Research, 1997, Ankara.
2. ILO Türkiye Ofisi, 189 Sayılı ILO Ev İşçileri Sözleşmesi Hakkında Bilgi Notu, Kasım, 2011, sf.1-2.
3. Kalaycıoğlu, S. ve Rittersberger-Tılıç, H. Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar: Cömert “Abla”ların Sadık “Hanım”ları., 2001, Ankara: Su Yayınları.
4. Rittersberger-Tılıç, H. ve Kalaycıoğlu, S. “Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sektördeki Kadınlar”: Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, (Ed. Dedeoğlu, S., Elveren, A. Y.) , Ankara: İletişim Yayınları., 2012, ss. 301 -329
5. Ecevit, Y. “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiyesinde Kadınlar, (Ed. Tekeli, Ş.), 1990, İletişim Yayınları: İstanbul.
6. Ecevit, Y. “Shop Floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers”: Working Women (Ed. Redclift, N., Sinclair, M. T.), 1991, London: Routledge.
7. Bora, A. Kadınlar Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye’de Kadın İstihdamı, TÜBİTAK Proje No: 108K524, 2010, Yayınlanmamış araştırma raporu. ●



BAĞIMLI EV EKSENLİ ÇALIŞANLARIN HUKUKİ KONUMU

Doğan KESKİN
İş Başmüfettişi-Emekli

Ev eksenli çalışma biçimi, yaşamda çoğu zaman iç içe olmakla beraber kategorik olarak iki şekilde gerçekleşmektedir. Bunlardan biri, kişinin evde kendi adına pazarlamak üzere bir şeyler üretmesi şeklinde gerçekleşirken, diğeri, başkaları adına, onların istediklerini belirli bir sürede ücreti karşılığında üretmesi olarak hayat bulmaktadır. Bu nedenle, ağırlıklı olarak çalışma biçimlerine göre, bağımsız veya bağımlı olmak üzere iki ana ev eksenli çalışma biçiminden söz etmek olanaklıdır. Bağımsız olarak, yani kendi adlarına üretimde bulunarak ürettiklerini yine kendi adlarına pazarlayanların hukuki konumu daha çok mikro girişimciliği çağrıştırdığından, tabi olacakları mevzuat daha çok bağımsız çalışma kapsamında değerlendirilecektir. Bu nedenle, bu yazının konusunu, başkaları adına onların istediği şekilde ve ücret karşılığı üreten, dolayısıyla bağımlı olarak çalışan ev eksenli çalışanlar ve hakları oluşturacaktır.

Literatürde yaygın olarak kullanılan adıyla, “Ev Eksenli Çalışma”, 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesine göre, “ev çalışması”, 6098 sayılı Borçlar Kanununda yer alan adıyla “ev hizmet sözleşmesi”, pre-kapitalist dönemden bu yana bilinen bir çalışma biçimi olmakla birlikte günümüzde küresel rekabet ortamında kapitalist üretim biçiminin hızla devreye soktuğu bir esnek çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Üstelik, her türlü yasal korumadan uzak, çoğu zaman kötü çalışma koşulları ve çok düşük ücretleriyle insan hakları bağlamında müdahale edilmesi gereken bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıksa da, temel sorun, koruyucu hakların dışında kalmasından değil, ev eksenli çalışanların görünür olamamasından kaynaklanmaktadır. Ev eksenli çalışma, her türlü denetimden uzakta, genellikle dokunulmazlığı olan meskenlerde kurulan bir iş ilişkisi olduğundan kayıt altına alınmak istense de temini, diğer iş ilişkilerine göre çok daha zor, sömürü düzeyi yüksek, sağlıksız, güvensiz ve hane üyelerinin tamamını riske eden bir çalışma biçimidir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bu makalede, ev eksenli çalışanlar kimlerdir, yasal boyutta hangi haklara sahiptirler, uygulamada karşılaştıkları gerçeklik nedir ve ne gibi önlemlerin alınması gerekir hususlarından söz edilecektir.

Tanım

Çalışma mevzuatında, ev eksenli çalışma biçimini merkeze alarak tanımlayan ve haklarını belirlemeye çalışan ilk düzenleme 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı resmi gazetede yayımlanan ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununda yapılmıştır. 6098 sayılı Borçlar Kanununda ev eksenli çalışma, “evde çalışma” şeklinde ifade edilmeye uygun biçimde “evde hizmet sözleşmesi” olarak adlandırılmıştır. Bu amaçla, önce genel anlamda “Hizmet Sözleşmesi”ne ilişkin



kin haklar düzenlenmiş; takiben, “evde çalışma” ya ilişkin haklar tanımlanmıştır.

Ev eksenli çalışma konusunda ilk uluslararası düzenleme, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından 1992 yılında kabul edilen 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesidir. Bu sözleşme, her ne kadar Türkiye tarafından henüz kabul edilmemiş olsa da, temel haklar çerçevesindeki UÇÖ sözleşmelerini kabul etmiş olan Türkiye'nin bu haklara dayanan söz konusu sözleşmeyi de kabul etmesi beklenir. Bu nedenle, ev eksenli çalışma ya da evden çalışma olarak isimlendirilen bu çalışma biçiminin tanımında, 177 sayılı UÇÖ'nün Evde Çalışma Sözleşmesi ile 6098 sayılı Borçlar Kanunundan yararlanılacaktır.

177 sayılı Uluslararası Evde Çalışma Sözleşmesi

UÇÖ'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesine göre, “evde çalışma”, “evde çalışan olarak anılacak bir kimse tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda, ödeme karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir” şeklinde tanımlanmıştır. Ancak, “ücretli statüsündeki kişiler, sadece zaman zaman her zamanki işyerlerinde değil de, evde çalıştıklarında, bu sözleşmeyle yapılan evde çalışan tanımına...” giremeyeceklerdir.

177 sayılı Uluslararası Evde Çalışma Sözleşmesi bağlamında “işveren” ise, “aracılar ulusal yasalarda öngörülse de öngörülme de doğrudan veya bir aracı vasıtasıyla yaptığı iş kapsamında eve iş veren gerçek ya da tüzel kişi anlamına gelir” şeklinde tanımlanmıştır. Görüleceği üzere, “evde çalışmada”, eve işi veren gerçek veya tüzel kişi adına ücret karşılığında kendi evinde veya işverenin işi gördüğü yer hariç, yine kendisi tarafından belirlenen başka bir mekânda işin görülmesi esastır. Bağımlı evden çalışan sayılabilmek için, üretilen ürün veya hizmetin işveren tarafından belirlenmesi gerekecek, ürün veya hizmetin üretilmesi sırasında kullanılacak malzeme veya diğer girdilerin, “bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde

ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla”, kimin tarafından verildiğine bakılmayacaktır.

6098 Sayılı Borçlar Kanunu

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu, “Genel Hizmet Sözleşmesi” yanında ayrıca, “Evde Çalışma Sözleşmesi”ni de düzenlemiştir. Evde Çalışma Sözleşmesini düzenleyen bölümde (m.461-469) yer almayan konularda, “Genel Hizmet Sözleşmesi” bölümündeki hükümlerin uygulanacağı özel olarak belirtilmiştir (m.469). 6098 sayılı Borçlar Kanununa göre, evde hizmet sözleşmesi, “işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde tanımlanmıştır (m.461). İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirecek; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirecektir (m.462/1). İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazılı olarak bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenecektir (m.462/2).

Görüleceği üzere, 6098 sayılı Borçlar Kanunu tarafından yapılan tanımda genel olarak 177 sayılı Uluslararası Evde Çalışma sözleşmesinde yapılmış tanımdaki yaklaşım esas alınmıştır.

6098 sayılı Borçlar Kanununa göre de, işverenin verdiği işi işçi kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde ücret karşılığında gerçekleştirecektir. Yani, evde çalışan niteliğinin oluşabilmesi için üretilen ürün veya hizmetin, işverenin işini gördüğü fabrika, atölye, büro gibi yerlerde değil, işçinin kendi evinde veya göstereceği başka bir yerde gerçekleştirmesi gerekmektedir. 6098 sayılı Borçlar Kanununa göre, 177 sayılı Uluslararası Evde Çalışma Sözleşmesinden farklı olarak evde çalışan, işin üretilmesini tek başına üstlenebileceği gibi aile bireyleriyle birlikte de üstlenebilecektir. Üstelik, evde çalışana yardımcı olabilecek aile üyeleri sayısına sınır da getirilmemiştir.

Yapılan tanımların ortak yanlarına baktığımızda, bağımlı evde çalışan / ev eksenli çalışan işçiden söz edilebilmesi için;



• Ürün veya hizmet, işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde; ama işverene ait işlerin görüldüğü fabrika, atölye, büro vb. yerlerin dışında üretilecek,

• İşverenin belirlediği ürün veya hizmet, ücreti karşılığında üretilerek işverene teslim edilecek,

• Ürün veya hizmetin üretilmesi sırasında kullanılacak malzeme veya diğer girdilerin, “bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla”, kimin tarafından verildiğine bakılmayacaktır.

Ülkemizde, yaygın olarak “ev eksenli çalışma” kavramı kullanılmış olmakla birlikte, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile “evde hizmet sözleşmesi”nden hareketle “evde çalışma” kavramını kullanabileceğimizden, bundan sonra metin içinde her ikisi birlikte “evde çalışma/ev eksenli çalışma” şeklinde kullanılacaktır.

Bağımlı Evde Çalışanlar İşçidir

İşçi statüsünde çalışanların hakları, genel yasa olarak Borçlar Kanunu, özel yasa olarak da İş Kanunu tarafından düzenlendiğinden, söz konusu yasalara bakarak evde çalışanların/ev eksenli çalışanların konumunu da bu yasalar çerçevesinde belirlemek gerekmektedir.

Borçlar Kanunu’na göre

Genel olarak, iş sahibi adına ve onun istemine bağlı olarak ücret karşılığında iş gören kişi işçidir. Görüleceği üzere, işçi tanımında işin görüldüğü yerle ilgili bağlayıcı bir açıklama bulunmamaktadır. Bu durumda, iş sahibinin verdiği işi onun istediği biçimde ve zamanda ücreti karşılığında kendi evinde gören kişi de işçidir. Bu işçiler, işi gördükleri yer nedeniyle evde çalışan işçi/ev eksenli çalışan işçi olarak isimlendirilebileceklerdir.

818 sayılı mülga Borçlar Kanununda ve 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanununda yer alan “iş sözleşmesi” tanımlarından hareketle, iş sahibinin isteği doğrultusunda ve ona belirli veya belirli olmayan bir süre için bağımlı olarak mal veya hizmet üretmek amacıyla iş gören kişi ile karşılığında ücret ödeyen iş sahibi arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi, iş ilişkisini düzenleyen sözleşmeye iş sözleşmesi; işgören tarafa işçi, iş sahibine de işveren denilmektedir (818 sk.m.313/ 6098 sk.393). Kaldı ki,

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununda genel olarak tanımlanan “hizmet sözleşmesi” dışında, ayrıca, özel olarak “evde hizmet sözleşmesi” de tanımlanmıştır. Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir. Ayrıca evde hizmet sözleşmesine göre işveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirecek, gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirecektir. Görüleceği üzere, 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu’nda yapılan evde hizmet sözleşmesine göre de, işi göreceği olan kişi açık bir biçimde işçi olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununa göre

4857 sayılı İş Kanununa göre, “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi ...” denilmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda yapılan tanımlamaya göre de evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar işçi statüsündedirler. Nitekim, İş Kanununun “istisnalar” hükmüne bakıldığında, “evde çalışma” kavramına yakın bir ifade olarak, “ev hizmetleri”nde çalışanlar, açık olarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşlardır (m.4-c). Ancak, ev hizmetlerinde çalışanların gördükleri işlerin niteliği, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların gördükleri işlerden farklıdır. Ev hizmetlisi, çalıştığı evin temizlik, ütü, yemek, bakım gibi evde yaşayanlara ilişkin hizmetleri görmektedir. Görülen işin niteliğinden hareketle, ev hizmetlerinde çalışan da, ücreti karşılığında işi verenin talimatları doğrultusunda bağımlı bir çalışma yapıyor olduğu için genel anlamda “işçi” statüsünde olsa da 4857 sayılı İş Kanunu tarafından açık bir ifade ile İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşlardır.

Evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar ise, gıda işinden tekstile, ambalaj işinden elektrik ve meta- le ilişkin malzemelerin montajlanmasına kadar çok



çeşitli alanlarda farklı zamanlarda olabileceği gibi aynı anda da faaliyette bulunabilmektedirler. Görüldüğü üzere, evde çalışma ile ev hizmetleri arasında isim yakınlığı dışında, görülen işlerin niteliği açısından benzerlik bulunmadığından ve İş Kanununda özel olarak kapsam dışı oldukları vurgulanmamış olduğundan, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar İş Kanunu kapsamında işçidirler.

Üstelik, 4857 sayılı İş Kanununda yapılan “işyeri” tanımı, evde çalışma/ev eksenli çalışma yapanların kendilerine ait işi gördükleri yeri de kapsayacak şekilde geniş tutulmuştur. Nitekim, İş Kanununa göre işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. Keza işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak görülmektedir. Buna göre, evde çalışanlar /ev eksenli çalışanlar, işverene ait işlerin görüldüğü fabrika, atölye, büro vb. yerler dışında, kendi evinde veya işverene göstereceği başka bir yerde iş görseler de, buralar iş organizasyonu bütünlüğü içinde olacağından işyeri olarak değerlendirileceklerdir. Bu nedenlerle, “ev hizmetleri”nde olduğu gibi özel olarak kapsam dışında bırakılmadıklarından, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, hem işçi, hem iş ilişkisi hem de işyeri tanımlarından hareketle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadırlar.

Esasen, TBMM’de yasalaşma sürecinde yasa tasarısından çıkarılmamış olsa, bugün 6111 sayılı yasa ile 2011 yılında 4857 sayılı İş Kanununda yapılmış olacak değişikliklerle, “evden çalışma” biçimi, yasanın düzenlediği bir çalışma biçimi olarak gündemde yerini almış olacaktı (Tasarı m.76). Nitekim, İş Kanunu kapsamında olması açısından herhangi bir tereddüt olmadığı için söz konusu tasarıda, “evden çalışma” biçimi tanımlanırken, yasanın “İstisnalar” maddesinde herhangi bir düzenleme yapılmasına da gerek duyulmamıştır. Bu nedenlerle, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ve “işçi” statüsünde bulunmaktadırlar.

Evde Çalışanlar İşçi Statüsünde Sigorta Kapsamındadır

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Sigortalı sayılanlar” başlıklı

hükmüne göre, “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” işçi niteliğinde bağımlı çalışanlardır (m.4/a). 5510 sayılı Kanunda, hizmet akdi, “22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununda(01.07.2012 tarihinden itibaren 6098 sayılı Borçlar Kanunu) tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Evde çalışanlarla/ev eksenli çalışanlarla işverenler arasında kurulan ilişkinin, hem Borçlar Kanunu hem de İş Kanununa göre hizmet akdi (iş sözleşmesi) ile kurulduğunu biliyoruz. Bu nedenle, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılabileceklerinden 5510 sayılı Kanuna göre “4/a” niteliğinde “sigortalı” olarak değerlendirileceklerdir (5510 sk.m.4/a). Kaldı ki, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, zaten 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olamayacaklar arasında da sayılmamışlardır (m.6).

Yine, bilinen bir gerçeklik olarak evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, düzenli ve sürekli bir iş ilişkisi içinde olamadıklarından, başta eksik sigortalı kalan günlerin ikmalî bağlamında veya genel sağlık sigortası uygulamaları açısından konumlarına göre, yasada yer alan farklı sigorta biçimleri uygulanacak olsa da, kural olarak 5510 sayılı Kanun kapsamında 4/a statüsünde yer almaktadırlar.

Sendikaya Üye Olabilirler, Kurucu Olabilirler

Mülga 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikalara üye olabilecekler ile sendika kurabilecekleri tanımlamış ve onları “işçi” olarak belirlemiştir. Her iki Kanun da, kapsama giren işçi tanımını yaparlarken, İş Kanunundan daha geniş bir yaklaşım içinde olmuşlardır. Nitekim, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre, “İşçi; Hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir. Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini neşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itiba-



riyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle - bu mukavelenin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla - bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılacaklardır. Hatta, hizmet akdine dayanarak çalışan bir kimsenin T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olması işçi sayılmasına engel teşkil etmeyecektir (m.2)". 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'na göre de işçi, "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayım, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır." şeklinde tanımlanmıştır (m.2/4).

Hem mülga 2821 Sendikalar Kanunu hem de, 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'nda yapılan işçi tanımından hareketle, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar işçi statüsünde olduklarından kural olarak sendikaya üye olabilecekler, toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Her ne kadar, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanların gördükleri işler aynı anda veya arka arkaya farklı işkollarında olduğundan, işkolu esasına göre örgütlenmeyi esas alan mülga 2821 ve yeni 6356 sayılı Kanunlara göre örgütlenme modeli çerçevesinde çalıştıkları işkolunun saptanması açısından sorunlar yaşanabilecek olsa da, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar Kanun bağlamında işçi olarak değerlendirilecekler ve yasadan kaynaklanan haklarını kullanabileceklerdir.

Ancak, Türkiye'nin kabul etmiş olduğu "Örgütlenme Hakkı"nı düzenleyen 87 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinde yer alan örgütlenme özgürlüğü yaklaşımını sınırladığı için eleştirilmiş olan mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve şimdi 6356 sayılı Kanun, söz konusu sınırlandırıcı düzenlemelerinden hareketle evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikal örgütlenme haklarından yararlanmalarını özellikle şekil koşullarıyla eylemli olarak engellemektedir. Buna, sorunlar bölümünde değinilecektir.

Temel Sorun Kayıtdışılık

Görüldüğü üzere, iş mevzuatını oluşturan temel kanunlardan olan, mülga 818 ve yeni 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanu-

nu ve mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile yeni 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde evde çalışanlar/ev eksenli çalışanların söz konusu yasaların kapsamı dışında kalma sorunları bulunmamaktadır. Bunlar, dört Kanuna göre de işçi statüsündedirler. Bu Kanunlardan yararlanabilme hakları bulunmaktadır. Ancak, özellikle kendi evlerinde iş gördüklerinden ve genellikle araçlar marifetiyle iş aldıklarından, bu ilişki kayıt dışında tutulmaktadır.

Tarafların kendi iradeleri ile kurdukları iş ilişkisini ilgili Kurumlara bildirme işlemlerini yerine getirmemeleri halinde, kurulan iş ilişkisini görünür kılacak objektif düzenlemeler bulunmadığından ve üretimde kayıtdışılığın varlığını belirleyebilecek denetim yöntemleri kullanılmadığından, evde çalışanlarla/ev eksenli çalışanlarla kurulan iş ilişkileri bütünüyle kayıtdışı kalmaktadır. Bu nedenle, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanların çözümlenmesi gereken temel sorunları öncelikle ve ivedilikle görünebilir olmalarının sağlanmasıdır.

Evde Çalışanların Sorunları

Geleneksel nedenlerle doğrudan çalışma hayatına katılmaları engellendiğinden, evlerde çocuk ve yaşlı bakımı kendilerine kaldığından eve bağımlı kalan kadınların, sorunlu da olsa hane gelirine katkıda bulunabilmelerine olanak veren yegane çalışma biçimi olduğundan evde çalışanların neredeyse tamamı kadınlardır. Zorunluluktan doğan bir çalışma biçimi olduğu için de önemli sorunlar yaşanmaktadır. Nitekim;

Sigortasızlık

İşçi statüsünde olmaları nedeniyle 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olabilecekleri halde, neredeyse istisnasız kayıtdışı çalıştırıldıklarından, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların kısa ve uzun vadeli sigortaları bulunmamaktadır. Bu nedenle, uzun vadeli sigorta dallarından olan yaşlılık ve malullük sigortalarından olduğu gibi, kısa vadeli sigorta dallarından olan iş kazası, meslek hastalığı, analık ve sağlık sigortalarından yararlanma hakları da doğmamaktadır. Üstelik 01.01.2012 tarihinden itibaren Genel Sağlık Sigortası uygulanmaya başladığından, sağlıkta "yeşil kart" uygulaması da Genel Sağlık Sigortası kapsamına alındı-



ğından, gelir ve harcama kapasiteleri üzerinden yapılacak değerlendirmeye göre, hanede birey başına düşen geliri, asgari ücretin 1/3'ün üstünde olanlar sağlık yardımından yararlanabilmek için prim ödemeye başlayacaklardır. Bu nedenle, 01.01.2012 tarihine kadar (yeşil kartın geçerlilik tarihi bitene kadar yeşil karttan yararlanma devam edecektir) yeşil kart kapsamında sağlık yardımından yararlanabilme olanakları olan evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, gelirleri hanede birey başına düşen asgari ücretin 1/3'ünü aşıyorsa, sağlık yardımından yararlanabilmek için artık gelirin miktarına göre artan sağlık sigortası primi ödemek zorunda kalacaklardır.

Halbuki, 5510 sayılı Kanunun sigortadan yararlanabilme olanağı veren tamamlayıcı haklarından (örneğin isteğe bağlı sigorta) hareketle, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların çalışmalarından dolayı birkaç gün için bile sigortaları yapılmış olsa, bu durumda geri kalan günlerin primlerini karşılayacak şekilde isteğe bağlı sigorta ödeyerek işçi statüsünde (4/a) emeklilik hakkını kazanma olasılıkları gündeme gelebilecektir. Bu sigortalanma biçimi genel sağlık sigortasını da içerdiğinden ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda da kalmayabileceklerdir (5510 sk.m.53).

Birkaç gün için 4/a'lı olarak (işçi statüsünde) sigortalarının yapılması önemlidir; çünkü doğrudan "isteğe bağlı sigorta" yapıldığında sigorta, 5510 sayılı Kanuna göre 4/b, yani bağımsız çalışan statüsünde yapılacağından, birkaç gün 4/a'lı, yani işçi statüsünde sigortası varsa, kalan günler için isteğe bağlı sigorta yapıldığında da işçi statüsü (4/a) devam edecektir. Kalan günlerin sigortasının "isteğe bağlı sigorta" kapsamında karşılanması, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar açısından önemli bir maliyet getirirse de, sadece sağlık yardımından yararlanabilmek için ödenecek prime kıyasla yaşlılık hakkından yararlanmaya da olanak sağladığı için tercih edilebileceği ve böylece sınırlı da olsa evde çalışanların/ev eksenli çalışanların daha geniş sosyal güvenlik haklarından yararlanabilme olasılığı ortaya çıkabilecektir. Ancak, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, birkaç gün için bile sigortaları yapılmadığından, tamamen sigorta dışında kaldıkları gibi sadece sağlık yardımından yararlanabilmek için sağlık sigortası primi yatırmak zorunda kalabileceklerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinden Yoksunluk

İş Kanunu kapsamında oldukları halde kayıt dışı kaldıklarından, işyeri olarak kullandıkları evlerinde hiçbir sağlık ve güvenlik önlemi alınmadan çalışmaktadırlar. Bu nedenle, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına açık riskli bir çalışma ilişkisi içinde bulunmaktadır. İşin görüldüğü yerde hiçbir sağlık ve güvenlik önlemi alınmadığından, kullanılacak hammaddelerin yaratacağı sağlık sorunları en azından çalışanlar tarafından bilinmediğinden her türlü tehlikeli maddeler kullanıma sokulabilmektedir. Kayıtlı bir işyerinde kullanılması sağlık ve güvenlik bilinci ve denetim yoluyla engellenebilecek ham maddeler de evlerde rahatlıkla kullanıma sokulabilmektedir. Başka bir ifadeyle, evde çalışanları/ev eksenli çalışanları, fabrikalarda, atölyelerde yaşanabilen sağlık sorunlarının çok ötesinde ileri derecede sağlık sorunları beklemektedir.

İşin görüldüğü yer olarak evde, her türlü sağlıksız ve güvenliksiz çalışma yapılıyor olması yanında, ev ailenin yaşam alanı olduğundan, hatta işin görüldüğü yerde yatıldığından, iş risklerinden etkilenme süreleri yirmidört saate yayılmaktadır. Evde yaşaya çocuk, yaşlı herkes bu olumsuz koşullardan etkilenmektedir. Hatta, işin yetiştirilebilmesi adına evdeki çocuk ve yaşlılar da çalışmaya dahil olmaktadır. Kısacası, evde çalışma/ev eksenli çalışmanın sağlıksız ve güvenliksiz koşulları sadece işi alan kişiyi değil, hane halkı içinde bulunan her yaştaki kişileri de olumsuz etkilemektedir.

Üstelik, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işveren yükümlülükleri bağlamında 01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girerek, çırak veya stajyer dahil bir çalışanın işyerlerinde bile sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya çalışırken, kayıt dışında kaldıkları için işin görüldüğü ev ortamı, "bağlı yer" bağlamında işyeri tanımı içine girse bile kayıt dışında kaldıklarından, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanabilme olasılığı da ortaya çıkamamaktadır.

Uzun Sürelerle Çalışma

Evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar genellikle parça başı ücret ile çalışmaktadırlar. Bu çalışma



biçiminde hiçbir denetim mekanizması bulunmadığından evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar gün boyunca çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Evin diğer işleriyle birlikte tüm güne yayılan çalışma temposu, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların uzun sürelerle çalışma riskiyle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Dinlenme sürelerinin de kullanılmadığı dikkate alındığında, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, dinlenmeden uzun sürelerle çalışarak hem bu nedenle hem de diğer iş risklerinin artan etkisiyle artan olumsuz çalışma koşulları içinde kalmış olmaktadır.

Düşük Ücret

4857 sayılı İş Kanununa göre, bu kanun kapsamına girmeyen işlerde bile yasal asgari ücretin uygulanması gerektiği halde, İş Kanunu kapsamında olmalarına karşın, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların karşı karşıya kaldıkları önemli bir sorun da, ücretlerin çok düşük olmasıdır. Genellikle parça başı ücretle çalıştıklarından ve birim ücretler düşünülmemeyecek ölçüde düşük olduğundan (örneğin, ceviz içi çıkarma işinin karşılığı sadece ceviz kabuklarının evde çalışanlara bırakılması şeklinde olmaktadır) daha fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu da, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların tüm iş riskleri ile daha fazla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Daha çok üretmek için daha uzun ve yoğun çalışma kadar, sağlık ve güvenlik adına alınabilecek bazı basit önlemler bilinse bile bu önlemlerin alınabilmesi için gereken zaman kaybı da göze alınamadığından iş riskleri katlanmaktadır.

Ayrıca, 01.01.2012 tarihinden bu yana kişi başına düşen gelirin asgari ücretin 1/3'ünden fazla olması halinde, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar bir de genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda kalacaklardır. Görüleceği üzere kayıtdışı evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar için tüm sorunlara kaynaklık etmektedir.

Sendikal Örgütlenme Sorunu

Üye Olabilme Sorunu

Evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikal örgütlenme hakları konusunda yasal anlamda hiçbir engel olmasa da, uygulamada sorunlar çıkmaktadır. Sendikaya üye olabilmek serbest olduğu

halde, üye olunurken uygulanacak süreç itibarıyla aranan şekilsel koşullar, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikalara üye olabilmelerini eylemli olarak engellemektedir.

Nitekim, konuyla ilgili yönetmelikte yer alan düzenlemeye göre, evde çalışanın/ev eksenli çalışanın sendikaya üye olabilmesi için, kendisinin sigorta sicil numarasına ve çalıştığı işyerinin sicil numarasına gereksinim bulunmaktadır. Halbuki, kayıt dışı çalıştırılan evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sigortaları yapılmadığından ne kişisel sigorta numaraları ne de işyeri sicil numarası bulunmaktadır.

Her ne kadar 07.05.2011 tarihinde yapılan düzenlemede, söz konusu yönetmeliğin eki üyelik fişindeki işçinin ve işyerinin sigorta sicil numaralarına ait haneler yer almıyor olsa da evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikaya üye olabilmeleri eylemli olarak engellenmiş olmaktadır.

Sendika Kurabilme Sorunu

Evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendika kurabilme hakları da üyelikte olduğu gibi eylemli olarak engellenmektedir. Nitekim, hem 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu hem de 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre bir işçi sendikası, ancak işkolu esasına göre kurulabilecek ve Türkiye çapında faaliyet gösterecektir. Halbuki evde çalışanların/ev eksenli çalışanların karşı karşıya kaldıkları sorunlardan biri de, sabit olarak belirli bir işkolunda çalışmalarıdır. Evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, birden fazla işkoluna girebilecek işleri farklı zamanlarda veya aynı anda yapabilmektedirler. Dolayısıyla tek bir işkolundan hareketle örgütlenebilmeleri olanaklı olsa da bu şekilde örgütlenme evde çalışmanın/ev eksenli çalışmanın niteliğine uygun düşmemektedir. Evden çalışanların bu özel durumunu kapsayabilecek ve belki de bunlara özel bir işkolunun oluşturulması yönünde bugüne kadar düşünsel bazda bir tartışma, bir öneri gündeme gelmemiştir.

Nitekim, "Türkiye Home Net" adı altında faaliyet gösteren bir grup evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, 2010 yılında "Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası" nı kurmuşlardır. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sendikaların kuruluşuna mahkeme nezdinde itiraz ettiği gibi, mevcut sendika



kurulabilme yollarını anımsatan içerikle, sendika kuramayacaklarını Ev Eksenli Çalışanlar Sendikasına bildirmiştir (ÇSGB'nın 17.12.2010 tarih ve 39665 sayılı yazısı). Kaldı ki, 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da evden çalışanlar/ev eksenli çalışanların sorununa çözüm olacak yaklaşımlar getirmemiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun evden çalışanlar/ev eksenli çalışanlar açısından yararı olabilecek bir değişiklik, sendika kurucusunda aranan işkolunda çalışıyor olması koşulunun değiştirilmesidir. 6356 sayılı Kanuna göre, artık kişinin fiilen çalışıyor olması sendika kurucusu olması açısından yeterli olduğundan, evden çalışanlar/ev eksenli çalışanlar da bir gün için bile kayıtlı çalışsalar, sendika kurucusu olabilme hakkını kazanabileceklerdir.

Yabancı Ülke Deneyimleri

Evde çalışma/ev eksenli çalışma, üretim biçiminin belirlediği iş ilişkilerinden olduğu için, dünyanın her yerinde görülen çalışma biçimlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Malın veya hizmetin ucuza üretilebilmesi için emeği en düşük maliyet unsuru haline getirmeye olanak tanıyan bir çalışma biçimi olarak evde çalışma/ev eksenli çalışma biçiminin temel belirleyicisi kayıtdışılık ve denetimsizliktir. Kayıtdışılık ve denetimsizlik, sadece düşük ücret, sağlıksız ve güvenliksiz çalışma ortamı değil, sosyal güvenceden yoksun bir çalışma biçimini de yaygınlaştırmaktadır. Bu nedenle, dünyanın neresinde yaşanırsa yaşansın evde çalışma/ev eksenli çalışma biçiminin kabul edilebilir çalışma standartlarına ulaştırılabilmesi için mücadele verilmektedir.

Nitekim, Hindistan'da SEWA (Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü) ve Portekiz Madeira'da Nakış İşçileri Sendikası 1970'li yılların başlarından itibaren evde çalışan kadınları örgütlemeye başlamışlardır. Şili'de dört, Brezilya'da (San Paola) altı ev eksenli çalışanlar sendikası faaliyete geçmiştir². Başta, örgütlü mücadeleleri yanında uluslararası çalışma sözleşmelerinin de yönlendirmeleri sayesinde, evde çalışma/ev eksenli çalışma biçimiyle ilgili olarak ülkeler bazında farklı yaklaşımlar gündeme gelmektedir. Bu yaklaşımların iki ana ekseninde olduğu görülmektedir. Birinci yaklaşımda, sis-

temde var olan çalışma mevzuatına, evde çalışma/ev eksenli çalışma biçimine özel bazı düzenlemeler eklenmekte; ikinci yaklaşımda ise, doğrudan evde çalışma/ev eksenli çalışmaya özel yasa düzenlenmesi yoluna gidilmektedir.

Buna göre, evde çalışma/ev eksenli çalışma biçiminin özelliklerini dikkate alarak çalışma mevzuatlarında sınırlı düzenlemeler yapan yaklaşımları uygulayan ülkeler arasında Fransa, İspanya, Çek, Bolivya, Şili, Ekvator, Meksika gibi ülkeler görülmektedir. Evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar için özel yasa düzenlemesi yapan ülkeler arasında ise, Almanya, İtalya, Japonya Hollanda, Portekiz, Arjantin, Norveç, Avusturya vb. yer almaktadır. Danimarka, Malta ve İsveç gibi ülkelerde ise, çalışma süresi ile yıllık ücretli izin haklarının uygulanmayacağı şeklinde getirilen kısıtlamalarla evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sistem içinde ele alındıkları, Rusya da ise, evde çalışma ilişkisi kuracak işverenlere lisans alma zorunluluğunun getirildiği görülmektedir (3). Bu yaklaşımlar içerisinde en kapsamlı düzenleme Almanya'da gerçekleştirilmiştir. Alman Evden Çalışma Kanununa göre (4);

- Evden çalışanlar; Evden çalışan, ev işletmesi sahibi ve taşeron (aracı) olarak tanımlanmıştır.
 - Evden çalışanlar, iş sahipleri ve taşeronlar öncelikle kayıt altına alınmaktadır.
 - Evden çalışanlar bilgilendirilecek ve iş sahibince tutanak düzenlenecektir. Tutanakta; İşin türü, iş kazası ve sağlıkla ilgili tehlikeler, alınacak önlem ve araçlar hakkında bilgiler yer alacaktır.
 - İş sahipleri, ücret bordroları ve sözleşme koşullarını taşıyan belgeleri incelemeleri için evden çalışanlara verebilecektir.
 - Evden çalışanlara iş sahibince ücret defteri verilecektir. Deftere, işin türü, kapsamı, ücretleri, işin teslim edilme ve alınma tarihleri kaydedilecektir.
 - İşkollarına göre EVDEN ÇALIŞMA KURULU oluşturulacaktır (En yüksek İş Kurumu veya Federal Bakanlık tarafından oluşturulacaktır).
- Kurulun görevleri; Birden fazla evden çalışana iş verildiğinde, verimlilik özellikleri dikkate alarak iş miktarının eşit paylaşımını sağlamak. Eşit paylaşım ile ilgili uyumsuzlukları çözmek. TİS'nin meydana gelmesinde etkin olmak. TİS ile ilgili uyumsuz-



lıkları önlemek amacıyla önerilerde bulunmak. Sendikalar ve iş sahipleri Birlikleri yoksa, bağlayıcı ücret ve iş koşullarını belirlemek

• **Yasaklar:** Federal Hükümet, Federal Almanya Konseyinin onayı ile sağlık veya ahlak açısından tehlike arz eden evden çalışmayı yasaklayabilir. Gıda ve keyif verici maddelerin üretimi açısından kamu sağlığını dikkate alarak yasaklar getirilebilir (Emniyetin, işletme denetimi ve sağlık kurumuna danışılarak).

• **Toplu İş Sözleşmesi:** Sendikalar ile iş sahipleri veya Birlikleri arasında bağtlanan sözleşmeler, Toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.

• **İşletme Denetim Kurulu:** Tehlikelerin önlenmesi için yönergeler çıkarabilir, ücretleri denetleyebilir.

• **Ücret şekli:** Kural olarak parça başıdır. Aksi takdirde zamana bağlı ücret olarak belirlenecektir. İş sahibi, taşeronu ücret öderken; İstihdam edilenlere ödenecek ücretin yeterli olmadığını, taşeronun güvenilirliğini biliyorsa, ödemelerden taşeron ile birlikte sorumlu olacaktır.

Görüldüğü üzere, Almanya'da evde çalışma/ev eksensli çalışma biçimi için düzenlenmiş özel yasayla, genel iş yasalarında yer alan tüm çalışma koşulları yerine, öncelikle evde çalışanları kayıt altına almaya çalışan, sağlıklı çalışma koşulları ile ücretleri ve denetim konularını ele alan bir yaklaşım güdülmüştür.

Yine, diğer ülkelerden bilebildiğimiz yaklaşımlara baktığımızda da örneğin Rusya'da herhangi bir evde çalışma yaptırabilmesi için işverene özel bir lisans alma zorunluluğunun getirildiği; Almanya yanında Avusturya, İsveç gibi ülkelerde, eve iş verecek işverenlerin kendisini ilgili makamlara bildirmesi, bunları belirli aralıklarla ilgili makamlara rapor etmelerinin istendiği görülmektedir. Arjantin'de asgari ücret ödenmediği takdirde, Dominik Cumhuriyeti'nde gizlice evde çalışma yapıldığında, Almanya'da iş güvenliği konusunda evde çalışan bilgilendirilmediğinde, Japonya'da iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ihlal edildiğinde, işverene hapis cezasının uygulanacağı anlaşılmaktadır (5).

Öneriler

4857 sayılı İş Kanununa göre işçi statüsünde olmalarına, 5510 sayılı Kanuna göre işçi statüsün-

de sigortalı sayılabilmelerine karşın, kayıt altında olmadıkları için sigortasız, sağlıksız, güvencesiz, uzun sürelerle ve düşük ücretlerle çalıştırılan evde çalışanların/ev eksensli çalışanların sorunlarının çözümlenebilmesi için yabancı ülkelerde de denendiği üzere, öncelikle kayıt altına alınmaları gerektiği düşünülmektedir. Kayıt altına alınmadıkları sürece, evde çalışanların/ev eksensli çalışanların çalışma koşullarının denetim altına alınması da olanaklı değildir. Bu nedenlerle, merkezi yönetim kadar yerel yönetimlerin de hemşehrilerine yönelik görevleri çerçevesinde sisteme dahil edilerek evde çalışanların/ev eksensli çalışanların kayıt altına alınmaları sağlanmalıdır (Belediye Kanunu m.15/a).

Evden çalışanların/ev eksensli çalışanların kayıt altına alınabilmeleri için hem yerel hem de ulusal kaynaklardan hareketle bu tür işleri gördürecek iş sahiplerine teşviklerin sunulması düşünülmelidir. Örneğin başta yerel yönetimler, kendi mahallelerinde, evde çalışanlara iş verecek iş sahiplerine, kendilerini ve çalıştırdıklarını bildirmeleri kaydıyla uygun ulaşım, iletişim, elektrik ve su olanaklarını sağlayabilirler. Sosyal Güvenlik Kurumu, istihdamı teşvik anlamında evden çalışmayı/ev eksensli çalışmayı kayıt altına alacak özel teşvik uygulamaları geliştirebilir. Yerel yönetimler, kendi mahallerinde hangi tehlikeli hammaddelerin kullanılmayacağını, hangi riskli ürünlerin üretilmeyeceğini kontrol altına almaya çalışabilirler (Belediye Kanunu m15/b).

İşverenlerin evde çalışanlarla/ev eksensli çalışanlarla doğrudan iş ilişkisi kurabilmeleri yanında ve ağırlıklı olarak "aracı"lardan yararlandıkları bilinmektedir. İşverenlerle evde çalışanları/ev eksensli çalışanları buluşturan "aracı"lara benzer uygulama mevsimlik göç eden tarım işçileriyle işverenler arasında da gerçekleşmektedir. Türkiye İş Kurumu, mevsimlik göç eden tarım işçileri ile işverenler arasındaki ilişkinin kurulmasında rol alan "aracı"ları kayıt altına almak üzere düzenlemeler yapmıştır. Nitekim, bu amaçla düzenlenen, "Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği"ne göre, ücret ve çalışma koşulları ile karşılıklı yükümlülükler aracı, işveren ve işçiler arasında yapılacak yazılı sözleşmelerle belirlenecektir. Aracının olmadığı yerlerde sözleşme, işveren ile işçiler arasında imza-



lanacaktır. İşveren veya aracı Yönetmelik ekinde yer alan sözleşmelerin birer örneğini düzenleme tarihinden itibaren on iş günü içinde onaylanmak üzere Türkiye İş Kurumuna ulaştıracaktır (Yön.m12). Aracılar, yaptıkları çalışmalarla ilgili olarak yılda bir kez Türkiye İş Kurumuna rapor vereceklerdir. (Yön.m.13)(6). İşte, mevsimlik göç eden tarım işçileri ile işverenler arasında rol alan “aracı”lar açısından yapılmış söz konusu düzenlemelerin benzerinin işverenler adına evde çalışanlara/ev eksenli çalışanlara iş getiren ve mamul hale gelenleri işverene götüren aracılara bağlamında da yapılması sağlanabilir.

Evde çalışanların/ev eksenli çalışanların kayıt altına alınmaları ölçüsünde de diğer sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasına öncelik veren düzenlemelere gidilebilir. Bu nedenlerle, yasalarda evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar için var olan her türlü engelleyici kuralın kaldırılması yoluyla ve ihtiyaç duyulan alanlarda çalışma biçimine özel düzenlemelerle evde çalışanların/ev eksenli çalışanların İş Kanunu ile belirlenmiş standartlara ulaşmaları sağlanmalıdır.

Dipnotlar

1. Hattatoğlu, D. (2007) “Ev eksenli çalışan kadınlar örgütleniyor”, 12.07.2007, <http://bianet.org>
2. Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri İle Defterlerinin Şekli Ve İçeriği Hakkında Yönetmelik

3. Bakırcı, K. (2002) “Dünyada Evde Çalışmada Hukuksal Koruma Sistemleri ve Mevzuatı”, İktisat Dergisi, Sayı:430 Ekim 2002
4. Friedrich Ebert Stiftung-Almancadan Türkçeye Çeviri: Selçuk & Selçuk Law Firm Mart 2010.
5. Bakırcı, age.
6. Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği-RG:27.05.2010 / 27593.

Kaynaklar

1. Birleşik Metal İşçileri Sendikası (2003) Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri, İstanbul.
 2. Hattatoğlu, D. (2006) “Ev eksenli çalışanlar asgari ücret istiyorlar”, 23.08.2006, <http://bianet.org>
 3. Hattatoğlu, D. (2006) “Ev eksenli çalışanlar tüm dünyada örgütlü”, 03.10.2006, <http://bianet.org>
 4. Hattatoğlu, D. (2007) “Ev eksenli çalışan kadınlar örgütleniyor”, 12.07.2007, <http://bianet.org>
 5. Keskin, D. (2009) “Ev eksenli çalışanlar ve sorunları”, 09.11.2009, Radikal.
 6. Keskin, D. (2010) “Kısmi Süreli ve Ev Eksenli Çalışmada Kadının Yeri ve Sorunları”, II. Çalışma Kongresi.
 7. Keskin, D. (2011) “Evden çalışanların adı yok”, 25.02.2011, <http://bianet.org>
 8. Bakırcı, K. (2002) “Dünyada Evde Çalışmada Hukuksal Koruma Sistemleri ve Mevzuatı”, İktisat Dergisi, Sayı:430 Ekim 2002
- *“Evde Çalışanlar İçin Yeni Kazanımlar”, kadingirisimidestek.blogcu.com/evde-calisanlar-icin-yeni-kazanimlar, 12.07.2007.●



EV EKSENLİ ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞTIĞI KAZALAR HASTALIKLAR ve TEHLİKELER

Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Dr. Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Giriş

Geçtiğimiz yüzyılın son çeyreği, işin doğasında yaşanan önemli değişimlere sahne olmuştur. Son yıllarda işgücü piyasaları, güvencesiz istihdamla birlikte anılan esnek çalışma şekillerinin artan oranda kullanımına şahitlik etmektedir. Geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma ve ev eksenli çalışma gibi istihdamın güvencesiz formları giderek artış göstermektedir. Dünya genelinde işle ilgili hastalık ve kaza oranlarındaki artışa baktığımızda, bu tür güvencesiz çalışma şekillerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda da bozulmalara yol açtığı ortadadır.

Yaşanan ekonomik krizler ve artan rekabet ortamının maliyetleri düşürmek yönünde yarattığı baskı, tarihsel temelleri Sanayi Devrimi öncesine kadar dayanan ve üretimin eski bir formu olarak bilinen, ev eksenli üretim biçimlerini, üretim organizasyonunun önemli bir parçası olarak yeniden gün yüzüne çıkarmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde, ihracata dayalı sanayileşme büyüdükçe, ev eksenli çalışmayı da içeren fason üretim teknikleri artış göstermiştir. Özellikle tekstil, giyim, deri, halı, ayakkabı, oyuncak, ev eşyaları gibi emek yoğun tüketim mallarının üretiminde ev eksenli çalışma şekillerinin tercih edilmesi giderek yaygınlaşmıştır.

Ev eksenli çalışanlar, enformel sektör çalışanları

içinde en görünmez ve sosyal koruma açısından en savunmasız durumda olan gruplardan biridir. Bu grubun savunmasızlığı, büyük ölçüde, yoksulluktan ve sosyal güvenlik mekanizmalarından dışlanmalarından kaynaklanmaktadır. Yasal anlamda kayıt altına alınamayan bu grup ücret, örgütlenme, sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve güvenliği, çalışma ve dinlenme süreleri gibi işçilik haklarından yararlanamamaktadır.

Ev eksenli çalışma, işçi sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir çalışma alanıdır. Çalışılan mekânın ev olması, işin fabrika dışında işverenin gözetim ve denetimi olmadan yapılması, işle ilgili kaza ve hastalık riskini arttırmaktadır. Bu çalışma şeklinin konumuzla ilişkisi olan önemli bir diğer özelliği ise, çalışılan mekânın tüm hane üyelerinin bir arada bulunduğu ortak yaşam alanı olmasıdır. Bu durum, evde çalışan dışında, aynı mekân içerisinde bulunan tüm hane üyelerinin de aynı risklerle karşı karşıya kalması anlamına gelebileceği gibi; çalışılan mekân içinde farklı bireylerin bulunmasının kaza riskini arttırabileceği şeklinde bir çıkarımı da doğrular niteliktedir.

Bu çalışmanın amacı, ev eksenli çalışanların yaptıkları işle ilgili olarak karşılaşılabilecekleri kaza ve hastalık risklerini ortaya koyabilmektir. Çalışmada, öncelikle ev eksenli çalışma şekli ele alın-



çak; daha sonra ise çalışma mekânı ev olan bu güvencesiz istihdam formunda, karşılaşılan kazalar, hastalıklar ve tehlikeler incelenecektir.

Bir İstihdam Şekli Olarak Ev Eksenli Çalışma

Küresel yeniden yapılanma süreci içinde ev eksenli çalışmanın boyutu giderek artış göstermektedir. Küresel üretim zincirine, hâkim olan ve tam zamanında üretim sistemi olarak adlandırılan, malların çabuk ve zamanında karşılanma talebi, perakendecilik eğilimini ve eve iş verme sistemini arttırmıştır (1). Özellikle ihracata dayalı üretim yapan birçok firma için ev eksenli çalışma düşük işgücü fiyatlarıyla önemli maliyet avantajları sağlamaktadır. Avrupa, Japonya ve Kuzey Amerika gibi ülkelerdeki yüksek işçilik maliyetleri, firmaları, endüstrileşmiş ülkelere Güney Doğu, Güney Asya ve Latin Amerika gibi fason imalatın yaygın ve işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere yöneltmiştir (2, 3). Bu açıdan bakıldığında, ev eksenli çalışma, Kuzeydeki ülkelerin emek maliyetlerini azaltma arayışının, gelişmekte olan ülkelerdeki fason üretim uygulamaları ile karşılanma çabaları sonucu hızla artmaktadır.

En genel tanımıyla, evde çalışan, işveren, taşeron ya da aracı arasındaki istihdam ilişkisini ifade eden ev eksenli çalışma şekli, parça başı ücret karşılığında, bağımlı ve fason çalışan ev işçileri ile herhangi bir işverene bağlı olmaksızın kendi hesabına ve sipariş üzerine çalışanlar olmak üzere üç tip istihdam ilişkisini ifade etmektedir. Kavramsal olarak, hukuksal statüleri birbirinden farklı çalışanları işaret eden ev eksenli çalışmanın bu farklı türleri, aslında gerçek hayatta birbiriyle iç içe geçmiş çalışma şekilleridir. Örneğin, ev eksenli çalışan bir kadın, siparişin yoğun olduğu dönemlerde işverene bağlı olarak çalışırken; işin olmadığı dönemlerde kendi hesabına çalışıp, daha sonra satmak amacıyla el işi yapabilmektedir. Bu emek faaliyetleri arasındaki geçişkenlik yalnızca belli dönemlerde değil, aynı gün içerisinde bile görülebilmekte; kadın her iki üretimi de birlikte gerçekleştirebilmektedir. Ev eksenli çalışmanın bu farklı türleri arasında, hangisinin kadın tarafından bir emek faaliyeti olarak yapıldığı konusunda kesin bir ayırım yapmak mümkün değildir.

Fason ilişki ağı içinde bir işverene bağlı olarak

ev eksenli çalışanlar, kendi hesabına ve sipariş usulüyle çalışanlara göre sömürü ilişkisini en fazla yaşayan gruptur. İtaat ya da bağımlılık ilişkisinin varlığı bu grubun temel özelliğini oluşturmaktadır (4). İşin firmadan, fason atölyeden ya da araçlardan alındığı bu ev eksenli çalışma şeklinde, yapılan iş karşılığında parça başı ücret ödenmektedir. Ev eksenli çalışanlar ile onları istihdam edenler arasındaki ilişkinin yapısı, süresi ve koşulları genellikle işveren tarafından belirlenmektedir. Çalışma alanları, işverenin işyeri dışındadır. Birden fazla ev eksenli çalışan bir araya gelerek mahalle aralarındaki küçük dükkânlarda çalışabildiği gibi, üretim genellikle işçinin evinde olmaktadır. Hammadde, işverenden ya da araçlardan temin edilmekte; ürünün üretimi sırasında kullanılan elektrik, ısınma gibi maliyetler doğal olarak kazançlarından kesilmektedir (5). Üretilen ürünler ise işin kalitesine göre, ya ihraç edilmekte ya da ulusal ve yerel pazarlara sunulmaktadır.

Ev eksenli çalışma şekli, tekstil ve konfeksiyon sektörleri başta olmak üzere, ayakkabı, deri, oyuncak imalatında, elektronik eşyaların montajı, gıda ve tıbbi malzemelerin paketlenmesi gibi farklı endüstri kollarında görülebilmektedir.

Bu çalışma şekli, büyük ölçüde kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Ev eksenli çalışma, çalışılan yerin ev olması ve ev içi işlerin yerine getirilmesine imkan tanınması açısından formel sektöre giremeyen bir çok kadın tarafından başvurulan bir çalışma şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle kırdan kente göç eden kadın işgücünün formel sektörün gerektirdiği yapısal niteliklere sahip olmaması, temel ve mesleki eğitimden yoksunluk gibi birtakım sosyoekonomik etmenlerin varlığı ile kadınların çalışmasının daha çok erkeğin izni ve denetimine tabi olması, bakım yükünün halen kadına atfedilmesi ve bu konudaki kamusal politikaların yetersizliği, kadınların işgücünün dışında kalmasına yol açmaktadır. Bütün bunlara yoksulluk ve hane gelirine katkıda bulunma isteği de eklenince, kadın işgücünün ev eksenli çalışma gibi, çalışmanın olumsuz formlarını içeren kayıt dışı sektör içinde istihdamı giderek artmaktadır.

Ev eksenli çalışma şeklinin diğer bir özelliği ise görünmez nitelikte oluşudur. İşin görünmezliği kayıt dışı olmasından ve resmi istatistiklerde yer almasından kaynaklandığı gibi, çalışma mekânının ev



olması işin görünmezliğini daha da arttırmaktadır. Bu çalışma şekli, bu işi yapan çoğu kadın tarafından da gerçek anlamda ücretli çalışma olarak görülmemekte; gündelik yaşamlarının normal bir parçası olarak kabul edilmektedir.

Ev eksenli çalışmanın göze çarpan bir diğer özelliği, parça başı ücretin düşük olmasıdır. Ücretler tek taraflı olarak işveren tarafından belirlenmektedir. Ev eksenli çalışanların pazarlık güçleri oldukça zayıftır. Buna karşılık, çalışma saatleri uzun ve belirsizdir. Çalışma süresinin belirsizliği büyük ölçüde iş akışına bağlıdır. Özellikle yoğun sipariş dönemlerinde eve alınan işi yetiştirmek için uzun saatler çalışmak zorunda olan ev eksenli çalışanlar, sipariş dönemleri dışında günlerce boş kalabilmektedir. Bu durum, çalışma süreleri ve buna bağlı olarak elde edecekleri gelirin miktarı konusunda öngöründe bulunmayı zorlaştırmaktadır.

Tüm dünyada giderek yaygınlaşmakla birlikte, ev eksenli üretim, yoğunlukla zor ve kısıtlanmış çalışma koşulları ile bilinmektedir. Formel işgücü piyasalarında benzer işleri yapan işçilerle karşılaştırıldığında, çalışma koşulları, sağlık ve güvenliklerini önemli ölçüde etkilemektedir. Her şeyden önce, çalışma mekânının ev olması, evde karşılaşılan sağlık ve güvenlik tehlikelerini tüm hane bireyleri için ortak risk haline getirmektedir. İkinci olarak, işin evde yapılması, çalışma alanı ile özel alan arasındaki sınırları kaldırmaktadır. Çoğu ev eksenli çalışan kadın, bir yanda işi yetiştirme baskısı, diğer yanda ise hanenin gereklerini yerine getirme kaygısı altında çalışmaktadır. İşin doğasından kaynaklı bu faktörler, uzun çalışma saatleri, ara verme ve dinlenme sürelerinin belirsizliği, ergonomik olmayan ekipmanlarla birleşince ev eksenli çalışma şeklinde hem fiziksel hem de ruhsal bir takım rahatsızlıkların görülme olasılığı artmaktadır.

Ev Eksenli Çalışanların Karşılaştığı Kazalar, Hastalıklar ve Tehlikeler

Ev eksenli çalışanların birçoğu, doğru aydınlatmanın ve yeterli havalandırmanın bulunmadığı sınırlı yerlerde, ergonomik olmayan ekipmanlar ve uzun çalışma saatleri ile birçok kaza riski taşıyan zayıf çalışma koşulları ile karşı karşıyadır. Evdeki ilk yardım imkânlarının yetersiz olması ve tıbbi bakıma ulaşamaması, karşılaşılan küçük kazaları ciddi ve tehlikeli rahatsızlıklar haline getirebilmektedir.

Ev eksenli çalışmada görülen kazaların büyük bir çoğunluğu kullanılan araç, gereç ve makinelerden kaynaklanmaktadır. Özellikle örgü ve dikiş makinesi, ütü, makas gibi tehlikeli aletlerden kaynaklanan kazalara ev eksenli çalışma şeklinde sıklıkla rastlanmaktadır. Kesilme, yanma, elektrik çarpması, hareketli makine parçaları ile temas sonucu oluşan yaralanmalar, ev eksenli çalışmada karşılaşılabilecek başlıca riskleri oluşturmaktadır. Bunun yanında, havai fişek, yıldızlı roket, maytap, oyuncak tabanca mantarları, mukavva kapsülleri gibi oyun ve eğlence aracı olan her türlü piroteknik maddelerin evlerde üretimi de çeşitli kazalarla karşılaşma olasılığını yükseltmektedir.

Bir işgünü içinde tekrarlanan iş döngüsü, uzun çalışma saatleri, düzensiz dinlenme süreleri gibi faktörlerin varlığına bağlı olarak yaşanan yorgunluk ve dikkat dağınıklığı ise bu kazaların yaşanma sıklığını arttırmaktadır. Avustralya'da yapılan bir araştırmaya göre, ev eksenli çalışanların fabrikada aynı işi yapan meslektaşlarına göre yaralanma oranlarının üç kat daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır (6). Aynı çalışmaya göre, aradaki bu fark, doğrudan, ev eksenli çalışanların uzun çalışma saatlerinden ve düşük parça başı ücret uygulamaları ile ilgili maruz kaldıkları baskılardan kaynaklanmaktadır.

Evde yaşanan kazaların önemli bir bölümü çalışma ortamı ile ilgilidir. Yapılan iş sırasında gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması kazalara davetiye çıkarırken; çalışma ortamı içerisinde iş ile ilgisi olmayan bireylerin (çocuklar, misafirler vs.) bulunması da kaza riskini arttırmaktadır. Japonya'da ev eksenli çalışanların sağlık sorunları üzerine yapılan bir araştırmada (7), görüşülen kişilerin yüzde 25,7'sinin iş ile ilgili hiçbir güvenlik önlemi almadığı ortaya çıkmıştır. Evde yapılan iş sırasında güvenlik önlemi almadığını söyleyen bu kişilerin yüzde 33,5'i bu tür önlemlere ihtiyaç duymadığını belirtmiştir. Geriye kalanlar ise, güvenlik önlemi almama nedenini finansal kaynakların yetersizliği, işi teslim ve hanenin taleplerini yerine getirme baskısının düzenli ara vermeyi engellediği ve evin güvenlik önlemleri almak için yetersiz kapasitede olduğu ile ilişkilendirmişlerdir. Bu durumun ortaya çıkardığı en açık sonuç şudur: Evde yaşanan kaza ve sağlık sorunları çoğu ev eksenli çalışan tarafından önemsizleştirilmekte ve dolayısıyla güvenlik önlemlerinin alınması çok da elzem görülmemektedir.



Hastalıklar

Evde yaşanan kazalar dışında, yapılan işe bağlı olarak çeşitli rahatsızlıkların ortaya çıkma olasılığı da oldukça yüksektir. Ev eksenli çalışanlarda en sık görülen hastalık, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarıdır. Kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, hareketsiz olarak aynı pozisyonda çalışmaktan kaynaklı, bel, boyun, bacak gibi rahatsızlıklardan, tekrarlayan işleri yapma sonucu oluşan bilek rahatsızlıklarına kadar birçok şekilde görülebilmektedir. Evde yapılan işle ilgili kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının başında sırt, boyun, kol ve bel ağrısı gelmektedir.

Bel ağrısı sık veya uzun süreli büküm, bükme veya diğer uygun olmayan gövde duruşu ile ilişkilidir (8) Dikiş makinesi başında uzunca bir süre aynı pozisyonda çalışanların bel ağrısı yaşama riski artmaktadır.

Boyun ağrısı ise, ev eksenli çalışmada karşılaşılan en yaygın rahatsızlıklardan bir diğeridir. Oturarak ve hareketsiz çalışma gibi manuel ve ağır işlerde, boyun ağrısı daha çok görülmektedir (9). Ev eksenli üretim şeklinin, özellikle, zanaat temelli, geleneksel üretim becerilerine dayalı formları, çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirilen, el emeğine dayalı, görsel dikkat gerektiren, hassas işlerdir. Bu işlerin yapımı, boynun öne eğilerek uzunca bir süre bükük kaldığı bir duruş şeklini gerekli kılmaktadır. Böyle bir duruş şekli boyun rahatsızlığı riskini arttırmaktadır.

Kilbom'a göre, boyun rahatsızlıkları çalışma hayatında üç farklı nedene bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir (9):

1. Yapılan işin yüksek bir görsel dikkat ile boyun-omuz bölgesi stabilizasyonu gerektirdiği durumlarda boyun ağrısının ortaya çıkma olasılığı yüksektir. Bu tür duruşlarda, boyun üzerindeki yük artmakta; bu durumun uzunca bir süre devam etmesi ise boyun ağrısına yol açmaktadır.

2. Yapılan işin kalitesi ve miktarı konusunda yüksek bir konsantrasyonun gerekli olduğu ve dolayısıyla boyun kaslarındaki aktivitenin artmasına sebep olan psikolojik faktörlerin yaygın olduğu işlerde boyun ağrısının görülme olasılığı yüksektir.

3. İlerleyen yaşla birlikte artan dejeneratif değişikliklerin, iş yüküne dayanma kapasitesini azalttığı durumlarda da boyun ağrısı ortaya çıkabilmektedir.

Ev eksenli çalışma şeklinde görülen kas iskelet sistemi rahatsızlıkları yukarıda bahsettiğimiz, yapı-

lan işe bağlı, uygunsuz duruş pozisyonlarından kaynaklanabileceği gibi, ergonomik olmayan ekipmanlarla çalışmak, ayrıca uygun çalışma/dinlenme döngüsüne uymamak gibi farklı faktörlerden de etkilenebilmektedir.

Ev eksenli çalışanların karşılaştığı diğer bir risk ise alerjik solunum sistemi rahatsızlıklarıdır. Ev eksenli çalışmada, alerjik solunum sistemi rahatsızlıkları, özellikle tekstil ve konfeksiyon işiyle uğraşan çalışanlarda, işin niteliğine bağlı olarak kumaş tozlarının solunması ile ortaya çıkmaktadır. Solunum sistemini etkileyen bu alerjik tozlar, bisinozis, öksürük, bronşit gibi rahatsızlıkları tetikleyebilmektedir (10, 11). Bununla birlikte, toza bağlı olarak, burun kaşınması, burun akıntısı, burun tıkanıklığı, hapşırık, gözlerde kaşınma ve sulanma gibi nezle belirtileri ile nefes almakta sıkıntı yaşanması gibi rahatsızlıkların görülme olasılığı da yüksektir.

Cilt ve deri problemleri, ev eksenli çalışanlarda görülen diğer bir rahatsızlıktır. Bunlar genellikle, maruz kalınan alerjen maddeler sonucu deride oluşan kaşınma ve kızarıklıklar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Hindistan ve Pakistan'da tütsü yapma süreci, deride meydana getirdiği deformasyon nedeniyle tehlikelidir. Tütsü yapımında kullanılan testere tozu, çeşitli renk ve toksik kimyasallar ile karıştırılarak bir hamur elde edilmektedir. Bu işlem çıplak elle yapıldığında deride renk değişimine ve hasara yol açmaktadır (2).

Evde çalışanların sıklıkla dile getirdiği diğer bir risk faktörü ise göz rahatsızlıklarıdır. Düşük ve doğru olmayan aydınlatma koşulları altında uzun saatler çalışmak, görsel performansı olumsuz etkilemektedir. Uygun olmayan aydınlatma koşulları, aynı zamanda, yapılan iş ile ilgili kaza riskini de arttırmaktadır.

Bütün bunların yanında, özellikle makine başında ya da ayakta yapılan işlerde uzun süre oturmak ya da ayakta kalmaktan kaynaklanan hazımsızlık, şişkinlik, ödem ve bitkinlik gibi rahatsızlıklar da ev eksenli çalışanlarda görülebilmektedir (2).

Evde çalışma, düzensiz gelir, uzun çalışma saatleri, evde çalışanların ve ailelerinin sağlığına zarar veren zehirli maddelere maruz kalmanın yanı sıra, toplumsal ortamlardan dışlanma ve sosyal korumadan yoksunluk anlamına da gelmektedir (12). Sağlık yalnızca fiziksel açıdan değil, zihinsel ve



toplumsal açıdan da tam bir iyilik halini ifade etmektedir. Dolayısıyla, insan sağlığının bütünlüğü, hem fiziksel hem de zihinsel iyilik halinin dengede olması ile sağlanabilir. Evde çalışma, birçok çalışmada yalnızlık hissi ortaya çıkarabilmektedir. Çoğu ev eksenli çalışan, depresyondan, stresten ve izole edilmiş çalışma ortamından şikâyet etmektedir (3). Sosyal destekten yoksunluk, yapılan iş üzerinde kendi zihinsel emeğini yansıtamama, yüksek çalışma hızı ve düşük beceri takdiri (10) gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan depresyon, hayata küsme, moral bozukluğu, umutsuzluk, kendini değersiz hissetme gibi durumlar, enformel sektörde ve ev eksenli çalışmada karşılaşılabilecek sosyo-psikolojik kaynaklı riskleri oluşturmaktadır.

Sonuç

Ev eksenli çalışma, ulusal ve uluslararası düzeyde, sabit maliyetlerini ve iş riskini azaltmak için daha fazla esneklik ve rekabet öngören farklı büyüklükteki şirketler ve farklı ekonomik birimler arasındaki fason ilişki ağı içinde ayrılmaz bir yere sahiptir. Bu çalışma şekli, hem düşük parça başı ücretin varlığına, hem de işin işyeri dışında yapılmasına olanak tanıdığı için ücret ve işyeri maliyetlerini düşürmesi açısından sermayeye önemli bir kar alanı sağlarken, güvencesiz çalışma ortamlarının yaygınlaşmasının da pratik bir örüntüsü olarak kabul edilmektedir.

Ev eksenli çalışma gibi işin fabrika dışı mekânlara taşındığı güvencesiz istihdam formları, karşılaşılabilecek risklerin boyutu göz önüne alındığında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması açısından önemli alanları oluşturmaktadır. Özellikle çalışma mekânının ev olması, evde çalışan dışında hane içinde bulunan diğer bireyleri de ortak sağlık ve güvenlik riskleriyle karşı karşıya bırakmakta, bu riskleri toplumun geneline yaygınlaştırmaktadır.

Evde yapılan işin görünmez niteliği ve işverenin gözetim ve denetiminden uzak yerine getirilmesi, yasal anlamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasını ve denetlenmesini imkânsız hale getirmektedir. Buna ek olarak, evde çalışanların mesleki sağlık ve güvenlik konusundaki bilgilerinin ve bunu kullanma kapasitelerinin yetersiz oluşu da karşılaşılan diğer bir sorundur.

Ev eksenli çalışma şeklinde karşılaşılan en büyük risklerden bir diğeri ise, yaşanan sağlık problemlerinin iş ile ilgisinin kurulamamasıdır. Bu durum, karşılaşılan sorunların çözümüne dönük koruyucu önlemlerin uygulanmasını zorlaştırmakla birlikte, alınması gereken güvenlik tedbirlerini de önemsizleştirmekte ve ihmaller zincirine bağlı bir dizi riski de beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda, meydana gelen iş kazalarının da basit kazalar olarak tanımlanmasına ortam hazırlayan böyle bir durum, yaşanan kazaların iş kazası mevzuatının dışında kalmasına yol açmakta ve dolayısıyla hak kayıplarına neden olmaktadır.

Ev eksenli çalışma şeklinde, etkili sağlık ve güvenlik önlemi, her şeyden önce bu işin görünürlüğünün sağlanmasını gerekli kılmaktadır. Bu noktada, ev eksenli çalışanların ekonomik ve hukuki statülerinin belirlenmesine ihtiyaç vardır. Bu durum enformel istihdamın en korunmasız gruplarından birini oluşturan ev eksenli çalışanların istihdam bazlı haklardan yararlanması ve sosyal koruma sorununun çözülmesi açısından oldukça önemlidir.

Günümüzde, evde çalışanların önemli bir kısmı sosyal güvenceye sahip değildir. Yapılan işten kaynaklı kaza ve hastalıkların tedavisinde, uygun sağlık hizmetlerine ulaşamayan bu grup için, mesleki sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması daha da önem taşımaktadır. Bu sorunların çözümünde, evde çalışanların yasal anlamda görünürlüklerini sağlayacak mekanizmaların harekete geçirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal düzenleme-





lerin evde çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesine ihtiyaç vardır. Bu alanda atılacak adımlar, hem işverenleri hem de ev eksenli çalışanları içerecek etkili bir iş sağlığı ve güvenliği eğitim politikasıyla eş zamanlı yürümelidir.

Kaynaklar

1. Carr M, Chen MA, Tate J. "Globalization and Home-Based Workers", *Feminist Economics*, 2000;6(3):123-142.
2. Mehrotra S, Biggeri M. Social Protection in the Informal Economy: Home Based Women Workers and Outsourced Manufacturing in Asia, Innocenti Working Paper No: 97, UNICEF Innocente Research Centre, 2002, <http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/iwp97.pdf>, Erişim Tarihi (05.04.2008).
3. Freeman D. "Homeworkers in Global Supply Chains", *Greener Management International*, 2003;43: 107-118.
4. Tomei M. Home Work in Selected Latin American Countries: A Comparative Overview, Series on Homeworkers in the Global Economy, Working Paper No.1, International Labour Organization, 2000, Geneva.
5. Sinha S. Rights of Home Based Workers, National Human Rights Commission, India, 2006, <http://www.nhrc.nic.in/Documents/Publications/Home-based.pdf>, Erişim Tarihi (10.04.2008).
6. Nossar I, Johnstone R, Quinlan M. Regulating Supply-Chains to Address the Occupational Health and Safety Problems Associated with Precarious Employment: The Case Of Home-Based Clothing Workers in Australia. The Australian National University, Working Paper 21, 2003.
7. Spinks WA. "A Survey of Home-Based Workers in Japan: Emerging Health Issues", *Journal of Occupational Health*, 2000; 44:248-253.
8. Riihimaki H. "Low-Back Region", *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*, ILO, 1998, vol:1, part:1, http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?d&nd=170000102&nh=0, Erişim Tarihi (10.11.2012)
9. Kilbom A. "Neck", *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*, ILO, 1998, vol:1, part:1, http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?d&nd=170000102&nh=0, Erişim Tarihi (10.11.2012)
10. Shachter EN. "Respiratory Effects and Other Disease Patterns in the Textile Industry", *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*, ILO, 1998, http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?d&nd=170000102&nh=0, Erişim Tarihi (10.11.2012)
11. Tassie J. "Home Based Workers At Risk: Outworkers and Occupational Health and Safety", *Safety Science*, 1997;25(1-3):179-186.
12. Erdut T. "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005;6(3): 11-49. ●



EV İŞÇİLERİ DAYANIŞMA SENDİKASI

EV İŞÇİLİĞİ, TOPLUMSAL

CİNSİYET VE ÖRGÜTLENME¹

Katkıda bulunanlar:

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

Giriş

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

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

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

Toplumsal Cinsiyet ve Ev İşçiliği

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

Ev işçiliği ile toplumsal cinsiyet rollerinin keşifmesi de işte bu noktada kendini gösterir. Basit bir ifade ile toplumsal cinsiyet rollerinin hali hazırdaki işleyen hali olmadan profesyonel ev işçiliği mümkün olamazdı. Ev işçiliği, toplumsal cinsiyet düzeninde kadınlık rolü ile özdeşleştirilmiş günlük hayat pratikleri ve yeniden üretim halinin gerekli kıldığı hemen her türlü² iş ve sorumluluğun bir piyasa değerine kavuşarak metalaşması, yani artık para karşılığı yapılmasıdır. Yeniden üretimin uygulamadan gelen bir cinsiyeti olması sebebi ile profesyonel ev işi de bir cinsiyete kavuşur. Ev içinde yapılması gereken her şeyin birinci derecede sorumlusu kadın olarak görüldüğünden, ev işçiliği de sadece kadınlara has bir meslek alanı olarak kabul edilir.



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

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

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

Ev İşçilerinin Sorun Alanları ve İlgili Yasal Düzenlemeler

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

Ekonomik ve sosyal sorunlar

Türkiye’de ev işçileri 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış durumda³. Bu nedenle de işçi statüsündeki kişilerin yararlandığı haklardan yararlanamıyorlar. Yani İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı çalışanların faydalandığı haftalık 45 saatlik çalışma sınırı, yıllık izin, fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı, işten çıkarma için ihbar



süresi, haksız fesihle işe iade davası açma gibi hakları bulunmuyor. Bu da ev işçilerini işveren karşısında son derece korumasız hale getiriyor. İşveren istediği an işçiyi işten çıkarabiliyor. Geçerli bir neden sunmak zorunda bile kalmıyor. Bu durumun tanınması için toplumsal cinsiyet ve ev işçiliği bölümünde ele aldığımız toplumsal cinsiyetçi bakış açısının değişmesi, ev işinin bir “iş”, ev işçisinin de “işçi” olarak tanımlanması, kavranması ve içselleştirilmesi şart. Yasal düzlemde bunun karşılığı ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması olduğu kadar diğer ülke uygulamalarında olduğu gibi ev işçiliği sektöründeki bütün özgüllükleri de içerecek şekilde bir Ev İşçileri Yasası hazırlanması olabilir⁴.

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

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

nomik anlamda karşılanabilecek bir yük değil. Kendi işini kurmuş girişimci bir işverene benzer konumda sigorta kollarında prim ödemek ciddi bir eşitsizlik yaratıyor⁶. Sonuç olarak yine ulaşabildiğimiz ev işçileri üzerinden isteğe bağlı sigorta seçeneğini kullanan kimse olmadığını söylemek mümkün.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bir projesi kapsamında bir süredir üzerinde çalışılan ve Avrupa Birliği'ne bağlı bazı ülkelerde uygulanan çek sistemi gündelik çalışanların sigorta sorununu çözmeyi hedefliyor⁷. Bu sisteme göre devlet bankalarla anlaşma yaparak ev işçisi çalıştıranlara bir hizmet çeki veriyor. İşverenler çekleri doldurarak ev işçilerine verdikten sonra ev işçileri de bu çekleri bankada bozdurabiliyor. Örneğin bir ev işçisinin 4 ayrı işvereni varsa 4 ayrı çeki sahip olması öngörülüyor. Bozdurma işlemi sırasında sigortalılık primleri ödenmiş oluyor.

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

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

Çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar

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



yor. Bu tanım eksikliğini ve keyfiyetin sonuçları neler?

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

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

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

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

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

İşyeri sağlığı ve güvenliği sorunları

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

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

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



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

İstihdam aracılarıyla ilgili sorunlar

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

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

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

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

Göçmen ev işçilerinin özgül sorunları

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

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

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



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

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

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

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

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

Örgütlenme ve Talepler

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

Sendikanın kuruluşundan bir gün sonra imzalanan 189 No’lu Ev İşçileri Sözleşmesini örgütlenme sürecimiz açısından çok önemli görüyoruz⁸. Ev işçileri mücadelesini yürütenlerin önemli katkılarıyla hazırlanmış, Türkiye’deki ev işçilerinin sorunlarına da hitap edebilen, son derece ayrıntılı bir metin bu. Sözleşme ev işini “evin belirli bir üyesi veya tüm aile fertleri için evde veya aile fertleri için icra edilen her tür iş” olarak tanımlıyor ve



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

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

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

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

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

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

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

Örgütlenme eğitimleri tam da bu sınırların ötesine geçerek eğitime katılan kişilerin birlikte ev işçilerine ulaşabilmesi, sadece tanıdıkları üzerinden değil, kolektif yöntemlerle çalışarak iletişim kanalları açabilmesini hedefliyor⁹. Bir kaçımız dışında hiç kimsenin geçmiş örgütlenme deneyimi yok. Bunu da bir fırsat olarak görüyoruz, çünkü alışageldik yöntem ve tarzların dışına çıkıp hep birlikte öğrenebiliyoruz. Çalışmamıza katılan kişiler sendikanın kurulma aşamasındaki örgütleyicilerin mahalle, ev toplantılarında, otobüs duraklarında tanıştığı ve tanıştırdığı kişilerden oluşuyor. Birbiri-



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

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

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

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

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

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

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

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

Evid-Sen'in Talepleri

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

Dipnotlar

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



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

- publication/wcms_161104.pdf (16.01.2013)
9. Örgütlenme eğitimlerinde Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu'nun Türkçeye çevrilen Örgütlenme Kılavuzu'nu ev işçileri sektörüne uyarlayarak kullanıyoruz. <https://www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm> (16.01.2013)

Kaynaklar

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



BİR İŞYERİNDE SİGARA BIRAKMA PROGRAMINA KATILIMI ETKİLEYEN ETMENLER

Dr. Hediye Aslı DAVAS
Dr. Raika DURUSOY
Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD.
Dr. Nurcan ÇAKIR PİRĞAN
Bornova Belediyesi Sağlık İşleri Müdürlüğü

Özet

Sigarayı bırakma programlarının işyerlerinde uygulanmasının çeşitli avantajları vardır. Erişkinler, günlerinin yaklaşık üçte birini iş ortamında geçirir. Sigarayı bırakma ortamı olarak işyerleri hem büyük hem de görece homojen kitlelere ulaşma olanağı sağlar. Literatürde mavi yakalılarının çalıştığı işyerlerinde sigara kısıtlayıcı müdahalelerin beyaz yakalılarının çalıştığı yerlere göre daha az oranda bulunduğu bildirilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, bir işyerinde uygulanan sigara bırakma programına katılımı etkileyen etmenleri belirlemektir.

Gereç ve Yöntem: 256 kişinin çalıştığı bir işyerinde yürütülecek sigara bırakma programında yararlanmak üzere, hem konuyla ilgili bilgi düzeylerini hem de risk algılarını değerlendiren bir anket 143 kişiye (%55,9) uygulanmıştır. Bu grupta sigara içen 103 kişinin, sadece 55'i sigara bırakma programına katılmıştır. Sigara bırakma programına katılımı etkileyebilecek sosyodemografik ve ekonomik değişkenlerin yanısıra sigara içmeyle ilgili değişkenler ile sigaranın zararları ve bırakma yöntemleriyle ilgili 20 bilgi sorusu ankette sorgulanmıştır. Etkileyen etmenler, t-testi ve ki kare ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Grubun %48,1'i 35 yaş altında, tamamı mavi yakalı, %91,4'ü erkektir. %54'ü köyde doğmuştur ve %62,9'unun eğitimi ilkökul ve altındadır. %83,8'inin tanı konmuş bir hastalığı vardır.

Programa katılanlar daha genç ($p<0,03$), sigaraya başlama yaşı daha düşük ($p=0,001$), paket yılları ($p=0,001$) ve Fagerström puanları daha fazla ($p=0,001$), kişi başına düşen gelirleri daha yüksek ($p=0,03$), sigara bırakma yöntemleriyle ilgili bilgi puanı daha düşük ($p=0,001$), risk algısı toplam puanı daha yüksek ($p=0,001$)tir. Eğitim, medeni durum, çocuk varlığı, en küçük çocuğun yaşı, doğum bölgesi gibi değişkenlerin etkisi yoktur. Sigaraya bağlı yakınması olanlar daha fazla oranda programa katılmak istemişlerdir ($p<0,001$).

Sonuç: Bu işyerinde sigara bırakma programına katılanlar sigaraya bağlı yakınmaları fazla olan ve daha fazla miktarda sigara içenlerdir. Yaşlarının genç olması erken dönemde müdahale olanağı olduğunu göstermektedir. Bu kişilerin gelir durumunun düşük, işyeri dışında bir yere başurma olanaklarının olmadığı göz önünde bulundurulduğunda işyerlerinde sigara bırakma programlarının çok önemli etkileri olabileceğini göstermektedir.

Giriş

Erişkinlerin sigarayı bırakmaları, hem pasif içiciliğe neden olarak çocuklar ve içmeyen erişkinlere verdikleri sağlık zararları nedeniyle hem de çocuklara kötü örnek olarak sigaraya başlama olasılıklarını arttırmaları nedeniyle çok önemlidir (1,2). Sigara, işyerlerinde kullanılan bir çok kimyasal tehlikenin sağlığa olan olumsuz etkilerini arttırır (3) Erişkinler zamanlarının büyük bölümünü işte geçirirler. Bu da işyerlerinde çok sayıda sigara içene topluca erişime ve sağlığı geliştirici müdahalede bulunulmasına olanak sağlar. Çalışma yaşamlarının yoğunluğu nedeniyle, erişkinler sağlık kurumlarında mesai saatleri içerisinde sunulan sigara bırakma polikliniklerinden yeterince etkin yararlanamadıkları için işyerlerindeki müdahaleler önemlidir (1,2). Oysa işyerlerinde programlara katılan çalışanların birbirlerine destek olmaları başarı oranlarını yükseltir. Ayrıca tanımlanmış bir nüfusa hizmet verdiği için, onların özelliklerini belirleme ve programı buna göre geliştirme imkanı vardır. Katılmayanların özellikleri ve gerekçeleri belirlenerek onlara uygun sağlığı geliştirici yeni müdahaleler tasarlanabilir (4).

İşyerinde sağlığı geliştirici müdahaleler yaygınlaşmasına rağmen bu programlara çalışanların katılım oranları genellikle düşük, izlem kayıpları fazla olmaktadır (5). Bu nedenle güçlü yanlarına rağmen işyerindeki müdahalelerin etkinlikleri belirsiz kalmaktadır (6).

Özellikle mavi yakalı işçilerin, işyerlerinde yürütülen sağlığı geliştirici programlara beyaz yakalılara göre daha az oranda katıldığı bilinmektedir. Sigara işyerindeki birçok kimyasal tehlikenin olumsuz etkilerini şiddetlendirir. Bu da genellikle işyerlerinde koruyucu program yürütülmesine işgücü kaybı gözüyle bakan işverenlerin sigara bırakma programlarını destekleme olasılığını arttıran bir etmendir (7). İşyerlerindeki sigara bırakma programlarına daha ağır içicilerin, sigaranın sağlığını daha kötü etkilediğini düşünenlerin katıldığını gösteren araştırmalar mevcuttur (4). Bir araştırmada işyerinde sigara içme programlarına katılımı, toplam kaç yıl sigara içildiği, kişinin sigaraya bağlı bir hastalığa yakalanabileceği konusunda olumsuz algısının olması ve bir önceki denemede bıraktığı sürenin etkilediği ortaya konmuştur (5).

Bayraklı Belediyesi Sağlık İşleri Müdürlüğü ve Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD arasında 2009-2010 yıllarında bir işbirliği protokolü imzalamıştır. Temizlik İşleri Müdürlüğü'ne bağlı 55 çalışan kuruma başvurarak sigarayı bırakmak için destek istediklerini bildirmişlerdir. Bunun üzerine Halk Sağlığı Anabilim Dalında çalışan bir uzman ve bir öğretim üyesi bu konuda çalışmaya başlamışlardır. Bu işyerinin tamamı mavi yakalılardan oluşmaktadır. Belediyenin bir sosyal programı kapsamında işe alınmışlardır. Sigara dışında alkol ve madde bağımlılığı öyküsü olanlar da mevcuttur. Çalışmada her hafta tüm vardiyalarda işyeri ziyaret edilmesine rağmen hem ankete hem de bırakma programına katılım düşük olmuştur.

Bu çalışmanın amacı temizlik işçilerinin işyerlerinde bir yıl boyunca yürütülen sigara bırakma programına katılım düzeylerini ve bunu etkileyen bazı etmenleri saptamaktır.

Gereç ve Yöntem

Kesitsel olarak tasarlanan bu çalışma, 256 kişinin çalıştığı Belediye Temizlik İşleri Müdürlüğü'nde Ocak 2010-Temmuz 2010 tarihlerinde yürütülmüştür. İşyerinde çalışanlar için işyerinde yürütülecek bir sigara bırakma programında yararlanmak üzere, hem konuyla ilgili bilgi düzeylerini hem de risk algılarını değerlendiren bir anket tüm gruba uygulanmak üzere hazırlanmış ama sadece 143 kişiye (%55,9) ulaşılmıştır. Bu grupta sigara içen 103 kişinin, herkesin katılımına açık olmasına rağmen, sadece 55'i sigara bırakma programına katılmıştır. Çalışmada örnek seçilmemiştir, randomizasyon yapılamamıştır.

Sigara Bırakma Programı

Bu program sigaranın zararları ve sigara bırakma yöntemleriyle ilgili iki saatlik bir eğitim ve sonrasında iş yerinde çalışanlarla bireysel görüşmeleri içermiştir. Program işyerinde iki hafta boyunca duyurulmuş, kişilerin gönüllülükleri gruplara katılmalarını belirlemiştir. Program kapsamında tüm katılımcılara broşürler ve kitapçıklar dağıtılmıştır. Katılımı arttırmak için süreç içerisinde işyerine afişler asılmış, sigarayla ilgili broşürler dinlenme yerleri olan kantine bırakılmıştır. 30 Haziran 2010 tarihine kadar her çarşamba olmak üzere haftada bir, Tem-



muz ve Ağustos 2010 aylarında 15 günde bir iki farklı vardiyayla görüşebilecek şekilde işyerine gidilerek izlemler ve yeni olgu görüşmeleri yüz yüze yürütülmüştür.

Temizlik işlerine işçi alımı bir sosyal program kapsamında yapılmış olduğundan eski mahkum (%70-80), madde ve alkol kullanımı olan çalışan oranı diğer işyerlerine göre daha fazladır. Tamamı mavi yakalılardan oluşan bu genç gönüllü grup, açık havada çalışmaları nedeniyle sigara bırakma açısından güç kabul edilen gruplardandır.

Sigara bırakma programına katılımı etkileyecek yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, en küçük çocuğun yaşı, hanede kişi başına düşen gelir, gibi sosyodemografik ve ekonomik değişkenlerin yanısıra paket yılı, Fagerstrom puanı, sigarayla ilgili şikayet varlığı, sigaraya başlama yaşı gibi sigara içmeyle ilgili değişkenler de hazırlanan ankette sorulanmıştır.

Fagerström Nikotin Bağımlılık Testi altı sorudan oluşmaktadır. 0-2 puan çok düşük düzeyde, 3-4 puan düşük düzeyde, 5 orta düzeyde, 6-7 yüksek, 8-10 puan ise çok yüksek düzey olarak değerlendirilmektedir.

Sigara içenlerin bilgi düzeyi sigaranın sağlığa zararları (10) ve sigara bırakma yöntemleriyle (10) ilgili toplam 20 soruyla değerlendirilmiştir. Bilgi toplam puanı her doğru soru beş puan olacak şekilde 100 puan üzerinden, risk algısı ise likert ölçeğiyle değerlendirilmiştir. Sigaranın sağlığa zararları ve sigara bırakma yöntemleriyle ilgili alt bilgi puanları 50'şer puan üzerinden hesaplanmıştır.

Risk algısıyla ilgili araştırma grubundan sigaranın sağlıklarını ne derece etkilediğine dair bir puan vermeleri istenmiş, bu puanların ortalaması hesaplanarak değerlendirilmiştir. Ayrıca risk algısını ölçmeye çalışan, ilgili literatürden yararlanılarak dokuz soru hazırlanmıştır. Risk algısı en yüksek olanların puanı 34 en düşük olanların ise 9 olduğu bir puanlama sistemi kullanılmıştır.

Analizde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiş, işyerinde sigara bırakma programına katılımı etkileyen etmenler, t-testi ve ki kare ile değerlendirilmiştir.

Bulgular

Araştırma grubunun %91.4'ü erkektir. Yaş ortalaması 35.2 ± 16.8 (23-54)'tür. %86.5'i evlidir ve %79'unun çocuğu vardır. %47.3'ü Ege, %26.4'ü Doğu Anadolu Bölgesi doğumludur. %57.7'si köyde doğmuştur. %62.9'u ilkokul ve altı, %11.4'ü lise mezunudur. Hanelerinde kişi başına düşen gelir ortalaması 213 ± 120.5 (96.9-833.3) USD olarak hesaplanmıştır. %16.2'sinin son bir yılda doktor tarafından tanı konmuş bir hastalığı, %10.0'ünün da düzenli olarak ilaç kullanmaktadır. %62.9'unun ailesinde sigarayla ilintili bir hastalık öyküsü vardır.

Anketi yanıtlayanların %72'si sigara içmektedir. Çalışma sigara içenler arasında yürütülmüştür. Grubun %27.3'ü 0-10 paket/yıl, %41.8'i 11-20 paket/yıl, %30.9'u 21 ve üzeri paket/yıl sigara içmiştir. Fagerström ölçeğine göre %46.3'ünün bağımlılığı yüksek ve çok yüksek düzeyde saptanmıştır. %20'si sigaraya 12 yaş ve altında başlamıştır. %82.8'i sigarayı bırakmak istediğini bildirmiştir. Grubun %11.5'i bağımlılık yapıcı madde kullandığını beyan etmiştir. %33.8'i alkol kullanmaktadır. %71.9'unun hanesinde sigara içilmektedir. %69.3'ü sigara içmeyi bırakmayı denemiştir. Deneyenlerin %66.1'i birden fazla kez bırakmayı denemiştir. Sadece %4.7'si profesyonel destekle bırakmayı denemiştir.

Çalışanların risk algısıyla ilgili sorulara verdikleri yanıtların dağılımı Tablo-1'de sunulmuştur.

Risk algısı puan ortalaması 13.9 ± 2.9 'dur. Sigarayla ilgili toplam bilgi puanı ortalaması 45.2 ± 20.5 (5-85) sigaranın zararlarıyla ilgili alt bölümün puan ortalaması 34.2 ± 9.4 (5-50) ve sigara bırakma yöntemleriyle ilgili puan ortalaması ise 18.9 ± 10.0 olarak saptanmıştır (Tablo-2).

Grubun %52.4'ü programa katılmıştır. Programa katılmayanların özellikleri Tablo3'de sunulmuştur.

Bekar (ki-kare=7.2, $p=0.03$), doğum yeri Ege olanların (ki-kare=3.3, $p=0.07$), son bir yılda doktor tarafından tanı konmuş sigarayla ilişkili hastalığı olanların ((ki-kare=29.3, $p=0.0001$), sigaraya bağlı sağlık şikayetleri olanların (ki-kare=5.3, $p=0.02$), ailesinde kendi dışında sigara içen kişiler olanların (ki-kare=7.1, $p=0.008$), programa katılım oranları daha yüksektir.

**Tablo-1:** Programa katılım durumuna göre çalışanların risk algısı sorularına verdikleri yanıtların dağılımı(%)

	Katılıyor	
	Programa katılan	Programa katılmayan
1. Sigaraya yeni başlayan 16 yaşındaki bir çocuk için ilk birkaç yılda risk yoktur.	62.3	48.5
2. Sigaraya yeni başlayan 16 yaşındaki bir çocuğun bir tane daha içmesinde bir sakınca yoktur.	66.0	57.6
3. Sigaranın sağlığa zararları abartılıyor	55.8	40.5
4. Bir yılda sigaradan ölen insan sayısı alkolden ölenden fazladır.	5.7	17.5
5. Bir yılda sigaradan ölen sayısı uyuşturucudan ölenden fazladır.	29.4	26.3
	Çok riskli	
6. Sigara genel olarak sağlığım için	100.0	78.0
7. Düzenli olarak içki içmek	61.8	45.7
8. Düzenli olarak esrar içmek	88.7	90.9
9. Emniyet kemeri takmamak	83.0	68.6

Eğitimin, madde kullanımının, alkol kullanımının sigara bırakma programını etkilemediği saptanmıştır.

Tartışma

Bu işyerinde çoğunlukla eğitim düzeyleri ve gelirleri düşük, eski mahkum, ağır sigara içicisi, alkol

Tablo-2: Sigarayla ilgili bilgi düzeyi anketinin sonuçları n (%)

A. Sigaranın zararları	Doğru	Yanlış ya da bilmiyorum
1. Eşi yanında sigara içen bir gebenin bebeğinin normalden küçük olma olasılığı artar	73(73.0)	27(27.0)
2. Sigara akciğer kanseri yapar	96(96)	4(4)
3. Sigara içmenin cinsel fonksiyonlar üzerinde bir etkisi yoktur	70(72.9)	26(27.1)
4. Sigara içenlerin yarısını öldürmektedir	83(83.8)	16(16.2)
5. Sigara genetik bozukluklara yol açar	78(81.3)	18(18.3)
6. Sigaranın cildin yaşlanması üzerine etkisi yoktur	70(70.0)	30(30.0)
7. Sigara akne, sivilce yapar	45(47.4)	50(52.6)
8. Sigara kalpte ritim bozukluğu yapar	89(89.0)	11(11.0)
9. Sigara ile yenidoğan ölümleri arasında ilişki vardır	67(66.3)	34(33.7)
B. Sigara bırakma yöntemleri		
10. Sigara sadece psikolojik bağımlılık yapar	18(17.1)	82(82.0)
11. Nikotin fiziksel bağımlılık düzeyi oldukça düşüktür	49 (51.6)	46(48.4)
12. Sigara içen kişiler istedikleri zaman kolayca bırakabilirler	51(51.5)	48(48.5)
13. Sigarayı bırakmada etkili hiçbir yöntem yoktur.	48(49.5)	49(50.5)
14. Nikotin sakızları nikotin yerine koyma tedavisinde kullanılabilir	48(49.5)	49(50.5)
15. Nikotin replasman tedavisi bağımlılık yapar	24 (24.2)	75(75.8)
16. Nikotin bantlarıyla birlikte sigara kullanmak yan etkileri artırır	65(67.0)	32(33.0)
17. Nikotin replasman tedavileri sigara bırakma olasılığını iki kat artırır	34(34.3)	65(65.7)
18. Nikotin bandını kalp krizi geçirmiş kişiler kullanamaz	27(27.6)	71(72.4)
19. İlaç tedavisini sadece günde iki üç paket içen ağır içiciler kullanır.	81(81.8)	18(18.2)
20. Sara hastaları sigarayı bırakırken ilaç tedavisi kullanmamalıdır	6(6.1)	92(93.9)



ve madde bağımlılığı olan kişiler çalışmaktadır. Çalışanlar vardiyalı sistemle çalışmakta, ilçe içinde açık alanda çöp toplama hizmeti vermektedir. Bu çalışma özellikleri nedeniyle halk sağlığı müdahaleleri açısından zor gruplardan biridir. Bu çalışmanın tek bir işyerinde yürütülmesi, randomizasyon yapılamamış olması önemli sınırlılıklarındandır. Yanlılık ve seçim hatası olasılığı fazladır. Bununla birlikte halk sağlığı açısından erişimi kolayca sağlanamayacak bir grupla çalışma deneyimini paylaştığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Programa katılımı, sürekli değişen vardiyalar ve işin yürütüldüğü mekanın dağınık olması olumsuz etkilemiştir. Araştırmacılar işyerindeki izlem zamanlarını farklı vardiyalara göre düzenleyerek ve telefonla ulaşmaya çalışarak bu yanlılığı kontrol etmeye çalışmasına rağmen toplam 256 çalışan içinde sadece 103 sigara içenin, bırakma programından haberdarlığından emin olunabilmiş, bunlarında 55'i programa katılmıştır. Bu programa katılanların %26.2'si bir yıllık sonuçlara göre sigarayı bırakmış, %38.1'i de tükettiği sigara miktarını yarıdan fazla azaltmıştır(8).

Bu çalışmada da olduğu gibi (%82.8) bir çimento fabrikasında çalışan ve sigara içenlerin %84.82'i sigarayı bırakmak istediklerini belirtmişlerdir (9).

Araştırmaya katılanların sigara içme sıklığının %72'dir. Örneklem olmadığı için, yanlılık vardır. Sigara içenlerin anketi yanıtlama olasılığı daha fazla olmuştur.) 103 kişi üzerinden programa katılım % 52.4'ken, 184 kişi üzerinden ise (256'nın sigara içen %72'si) %29.8 kabul edilebilir. Sigara bırakma programlarına katılımı etkileyen etmenlerin değerlendirildiği, 32 işyerinde yürütülen, randomize kontrollü büyük bir araştırmada sigara bırakma programlarına katılım %12 seviyesinde kalmış, beyaz yakalıların mavi yakalılara göre 2.6 kat daha fazla oranda sigara bırakma programına katıldığı gösterilmiştir (6). Bu büyük çalışmada iki yıllık süreç içerisinde sadece 270 çalışanın işyerinde sigara bırakma programına katılımı sağlanırken, bu araştırma 55 çalışanın katılımı sağlanmıştır. Çalışanların sigara bırakma konusunda Bayraklı Sağlık Müdürlüğü'ne kendilerinin talepte bulunmuş olması, alkol ile madde bağımlılığı da olan bu grubun her gün işe başlamadan alkol düzeylerinin kontrol edilmesi ve bu nedenle işlerini kaybetme risklerinin olması bu sonuca katkıda bu-

lunmuş olabilir. Ankette madde ve alkol bağımlılığı düzeyi düşük olmasına rağmen, programa katılanların çoğu sigaranın yanı sıra bu konularda da destek istemiş, katılımcılara İzmir'deki sağlık kurumlarının ilgili bölümleriyle iletişim kurularak yardımcı olunmuştur. Bunların işverene yansıtılmaması, katılımcılar ve araştırmacılar arasındaki güveni pekiştirmiş, katılım oranlarını arttırmış olabilir.

Yaşı daha genç, daha az sayıda çocuğu olan ve geliri yüksek katılımcıların programa katılımı daha fazla olmuştur. Eğitim, doğum yeri gibi değişkenler katılım durumunu etkilememiştir.

Program yürütülürken, ekonomik durumu düşük bir grup olması nedeniyle destek tedavisinden çok motivasyonel teknikler kullanılmış, buna rağmen, bazı katılımcılara farmakolojik tedavi verilmiş olması ve bunun sosyal güvence kapsamında olmaması gelir durumu daha yüksek olanların katılma olasılığını arttırmış olabilir. Sağlık Bakanlığı bazı destek tedavilerini Nisan 2011 tarihinden itibaren Toplum Sağlığı Merkezleri'ndeki sigara bırakma polikliniklerinde belli şartlar altında ücretsiz olarak sunmaya başlamıştır. Çalışanlarına ücretsiz destek tedavisinin sağlanması konusunda işverenlerin motive edilmesi önemli olmakla birlikte, sigara bırakma programı yürütülen işyerlerine kamunun işyeri hekimleri aracılığıyla destek tedavilerini sağlaması, bu programların katılım oranlarını yükseltebilir. Literatürde yönetim desteğinin katılımı arttırdığı gösterilmiştir. (4, 6, 10)

Anlamli olmamakla birlikte daha küçük yaşta çocuğu olanlar programa daha yüksek oranda katılmışlardır. Birinci basamakta ücretsiz olarak verilen gebe izlemleri sırasında annelere sigaranın zararları ve pasif içicilikle ilgili bilgilendirmeler yapılmaktadır. Kapalı alanlarda sigara içiminin yasaklanması, televizyonlarda bu konuyla ilgili sürekli bilgilendirme yapılması küçük çocuğu olan işçileri etkilemiş olabilir.

Programa katılımı etkileyen etmenlerin incelendiği iki araştırmada sosyodemografik değişkenlerden cinsiyetin katılımı olumlu etkilediği gösterilirken, eğitim düzeyinin etkilemediği gösterilmiştir(4,6). Literatürle uyumlu bir şekilde, bu programa da sadece eğitimi durumu iyi bireyler katılmamıştır(4).

Doktor tarafından son bir yılda sigarayla ilgili tanınması olan, yakınmaları fazla bireyler eğitim düzeyi ne

Tablo-3: Çalışanların sigara bırakma programına katılımı etkileyen bazı etmenler

A. Sigaranın zararları	Programa Katılan		Programa Katılmayan		
	n	Ort.±s	n	Ort.±s	t- testi
Yaş	54	33.4±6.9	50	37.1±0.9	2,9*
Çocuk sayısı	55	1.2±0.9	50	1.6±0.9	2.2*
En küçük çocuğun yaşı	37	7.1±6.0	31	8.1±5.2	0.7
Kişi başına düşen gelir	54	349.3±214.6	36	274.9±99.5	2.2*
İlk sigara içme yaşı	55	15.3±30.4	36	18.0±0.5	3.8**
Paket yılı	55	20.3±2.5	46	9.3±1.5	3.8**
Fagerström puanı	54	5.0±2.6	35	3.3±2.5	87*
Genel bilgi puanı	52	45.9±18.2	41	44.4±23.4	0.3
Sigaranın sağlığa zararları bilgi puanı	46	34.8±8.1	31	33.4± 11.1	75.0
Sigara bırakma yöntemleri bilgi puanı	49	16.0± 1.3	34	23.1± 1.7	81.0**
Risk algısı puanı	47	13.2±2.9	25	15.2±2.7	70**
Sigaranın sağlığı ne derece etkilediği	51	8.8±1.9	32	6.9±3.5	43.5**

*<0,05, **<0,001

olursa olsun programa katılmışlardır. Katılımcıların hem bağımlılık düzeyleri hem de paket yıl olarak tükettikleri sigara miktarı fazladır. Erken yaşta sigaraya başlamışlardır. Bu programın işyerinde yürütülmesiyle, sigaradan zarar gören ve müdahaleye en çok gereksinim duyan gruba erken dönemde ulaşılmıştır. İşyerinde yürütülen programların yüksek riskli bireylere erişimi kolaylaştırdığı birçok araştırmada da gösterilmiştir. (4,5)

Dokuz soruyla değerlendirilmeye çalışılan sigaraya bağlı risk algısı bu çalışmada ters bir etki göstermiştir. Dokuz soruyla değerlendirilen risk algısı yüksek bireylerin programa daha fazla oranda katılımı beklenirken, düşük olanların katılımı fazla olmuştur. Çalışmada risk algısı iki şekilde değerlendirilmiştir. Sigaranın sağlıklarını ne derece etkilediğine dair katılımcıların bir ile on arasında bir puan da vermeleri istenmiştir. Puan ortalaması yüksek olanlar bırakma programına katılmışlardır. Bu da dokuz soruluk ölçeğin işlemediğini göstermektedir. Katılımcıların eğitim durumunun düşük olması bu soruları algılamalarını zorlaştırmış olabilir. Kanser hastalarında yürütülen bir araştırmada da risk algısının yüksek olmasıyla sigara bırakma motivasyonu arasında pozitif bir korelasyon olduğu ortaya konmuştur(11).

Sigara bırakma programlarıyla ilgili bilgi puanları daha düşük olanlar daha fazla oranda programa katılmışlardır. Bu da işyerinde sigara bırakma yöntemleriyle ilgili eğitim verme, broşür bırakma, afiş

asma gibi müdahalelerin konuyla ilgili bilgisi olmayan bir kesimi duyarlı hale getirerek katılımlarını arttırdığını göstermektedir.

Bu araştırmada çaba gösterilmekle beraber işyeri hekimiyle iletişim kurulmamıştır. Çalışmanın başında bu işyerinde işyeri hekiminin çalışmıyor olması, çalışmaya başladıktan sonra da sadece haftada bir gün iki saatliğine işyerine uğruyor olması iletişimi güçleştirmiştir. Oysa bu programın dışarıdan iki araştırmacıyla değil, işyeri hekimi tarafından yürütülmesi, periyodik muayene sırasında tüm çalışanlara program hakkında bilgi verilmesini sağlayıp, katılımı arttırabilir, daha fazla çalışanın sigarayı bırakmasına olanak sağlayabilirdi. Sigarayı bırakma, obezite kontrolü, gibi sağlığı geliştirici müdahalelerle ilgili birinci basamakta zorunlu yürütülen programların, birinci basamak hekimi olarak çalışan işyeri hekimlerince de zorunlu olarak yürütülmesinin mevzuat kapsamına ve eğitim süreçlerine alınması, çalışan erişkinlerin sağlıklarının geliştirilmesine önemli katkılarda bulunacaktır.

Teşekkür

Bayraklı Belediyesi Temizlik İşleri Müdürlüğü'nden Birgül Kurutaş'a eğitim seansları için sağladığı yer ve diğer lojistik destekleri için, Bayraklı Belediyesi Sağlık İşleri Müdürü Nurcan Pirgan'a da belediye çalışanlarında yaptığı sağlık taraması esnasında sigarayı bırakmak isteyen 60 kadar çalışan olduğunu tespit edip bize bildirdiği, bu girişimin



gerçekleşmesini sağladığı için teşekkürlerimizi sunarız. Bayraklı Belediyesi Temizlik İşleri Müdürü Kenan Fidan'a da gösterdiği ilgi ve destek için teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- 1- Moher M, Hey K, Lancaster T. "Workplace interventions for smoking cessation." Cochrane Database Syst Rev., 2005, Apr 18;(2):CD003440.
- 2-Cahill K, Moher M, Lancaster T. "Workplace interventions for smoking cessation." Cochrane Database Syst Rev., 2008 Oct 8;(4):CD003440.
- 3-Bilir N, Yıldız AN. Çalışma Hayatı ve Sigara: Sigarasız İşyerleri. Klasmat Matbaacılık. Şubat 2008. Ankara
- 4- Glasgow RE, Hollis JF, Ary DV, Lando HA. "Employee and organizational factors associated with participation in an incentive-based worksite smoking cessation program." J Behav Med., 1990 Aug;13(4):403-18.
- 5-Klesges RC, Brown K, Pascale RW, Murphy M, Williams E, Cigrang JA. "Factors associated with participation, attrition, and outcome in a smoking cessation program at the workplace." Health Psychol., 1988;7(6):575-89.
- 6- Jeffery RW, Forster JL, French SA, Kelder SH, Lando HA, McGovern PG, Jacobs DR Jr, Baxter JE. "The Healthy Worker Project: a work-site intervention for weight control and smoking cessation." Am J Public Health., 1993 Mar;83(3):395-401.)
- 7-Sorensen G, Stoddard A, Ockene JK, Hunt MK, Youngstrom R. "Worker participation in an integrated health promotion/health protection program: results from the WellWorks project." Health Educ Q., 1996 May;23(2):191-203.)
- 8-Durusoy R, Davas A. "Dezavantajlı Bir Grupta İşyerinde Sigarayı Brakma Programının Bir Yıllık Sonuçları." Ege Ünivesitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2011, kabul edilmiş yayınlanmamış makale.
- 9-Demirel Y, Güler N, Sezer H, Sezer RE. "Sivas Çimento Fabrikasında Çalışanların Sigara İçme Durumu" C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi, 2001, 23 (1): 37 - 42, 2001.
- 10-Frankish CJ, Johnson JL, Ratner PA, Lovato CY. "Relationship of organizational characteristics of Canadian workplaces to anti-smoking initiatives." Prev Med., 1997, Mar-Apr;26(2):248-56.
- 11-Schnoll RA, Rothman RL, Newman H, Lerman C, Miller SM, Movsas B, Sherman E, Ridge JA, Unger M, Langer C, Goldberg M, Scott W, Cheng J. "Characteristics of cancer patients entering a smoking cessation program and correlates of quit motivation: implications for the development of tobacco control programs for cancer patients." Psychooncology., 2004, May;13(5):346-58.●



26-27 OCAK 2013 SAĞLIK KONGRESİ

DEMOKRATİK TOPLUM KONGRESİ

SAĞLIK KONGRESİ

- ✓ Sizlerle birlikte Sağlık;
- ✓ Kim için Sağlık?
- ✓ Nasıl bir Sağlık?
- ✓ Kim ile Sağlık?
- ✓ Hangi Sağlık Modeli?
- ✓ Konularını tartışacağız ve tartışmaya da devam edeceğiz.

MSG- 26-27 Ocak 2013 Tarihinde Diyarbakır'da Sağlık Kongresi Yapıldı...

Asimilasyon, savaş, göç nedensellikleri başta olmak üzere Ortadoğu Coğrafyası'nda halkların ciddi sağlık sorunlarının ortaya çıktığı görülmektedir.

Kongre'de sağlıklı olma halinin alt yapısını bozan bu olumsuz durumların giderilip sağlık sorunlarının çözülebilemesi için; ortak akıl ve ortak irade tartışılmıştır.

Çarpıtılmış sağlık algısı, doğal sağlık anlayışı gibi oturumlarda; Sağlık ve iktidar, sağlık ve kadın, sağlık ve ekoloji, sağlık ve kültür, metalaştırılmış sağlık, sağlıkçı yetiştirme ve bilgi üretimi, kapitalizm ve sağlık, sağlığın toplumsallaştırılması ve demokratikleştirilmesi, dil ve sağlık, kent ve sağlık, cezaevi ve sağlık konularında sunular ve çalıştay raporları Kongre katılımcılarıyla paylaşıldı.

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SAĞLIĞI 4. ULUSAL KONGRESİ 16-17 KASIM 2013

MSG-Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 4. Ulusal Kongresi 16-17 Kasım 2013 tarihinde Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Morfoloji Binası'na yapılacaktır. Hazırlıklar, Anestezi Taknisyenleri ve Teknikerleri Derneği, Devrimci Sağlık İş Sendikası, Petrol-İş, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası, Türk Diş Hekimleri Birliği, Türk Ebeler Derneği, Türk Eczacıları Birliği, Türk Hemşireler Derneği, Türk Medikal Radyoteknoloji Derneği, Türk Tabipleri Birliği'nin temsilcilerinin yanısıra bireysel katılımlarla yürütülmektedir. Kongre'de sağlık alanında yaşanan sıkıntılar ve çözüm önerileri kapsamlı bir şekilde ele alınacaktır. Bildirilerle zenginleşmesi beklenen Kongre'de Çalışma Grupları da yer alacaktır.

Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 4. Ulusal Kongresi

16-17 Kasım 2013

PETROL-İŞ
TÜRK EBELER DERNEĞİ (TED)
TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ (TTB)
TÜRK ECZACILARI BİRLİĞİ (TEB)
TÜRK HEMŞİRELER DERNEĞİ (THD)
TÜRK DİŞ HEKİMLERİ BİRLİĞİ (TDB)
DEVİRCİ SAĞLIK İŞ SENDİKASI (DEV SAĞLIK İŞ)
ANESTEZİ TEKNİSYENLERİ VE TEKNİKLERİ DERNEĞİ
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET EMEKÇİLERİ SENDİKASI (SES)
TÜRK MEDİKAL RADYOTEKNOLOJİ DERNEĞİ (TMRD-DEK)
SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SAĞLIĞI ÇALIŞMA GRUBU

Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Morfoloji Binası
Abdülkadir Noyan Konferans Salonu Sıhhiye - ANKARA

ULUSAL
Sağlık Çalışanlarının Sağlığı Çalışma Grubu
066 Bulvarı Sıhhiye Dairesi Tıbbi Fakülte Binası
www.usg-saglik.org.tr

KİTAP TANITIMI



DEMOKRATİK TOPLUM KONGRESİ (DTK) SAĞLIK KURULTAYI BELGELERİ 3-4-5 ARALIK 2010-DİYARBAKIR

"100 yıllık uluslaşma süreçlerinde Anadolu, Ortadoğu ve Mezopotamya halkları arasında sürdürülmeye çalışılan çatışma durumu ve bu çatışmalardan kaynaklı olarak yaşanan;

Savaş, inkar ve asimilasyonun toplumda yarattığı travma, Göç, doğa katliamları, Yoksulluk ve yoksulluktan kaynaklı dengeli ve yeterli beslenememe, Uygun sanitasyon koşullarında yaşayamama vb. sebepler...

Coğrafyamızdaki halklar açısından sağlıklı ortamın oluşmasını beraberinde getirmişken; Yeteri kadar sağlıksızlaşan bu ortam ile birlikte siyasal iktidarların 'yeni liberal dönemde' oluşturduğu toplumcu olmayan sağlık politikaları mevcut durumu içinden daha da çıkılmaz hale getirmiştir.

Toplumun en temel sorunu olan sağlığa ilişkin söz söylemek üzere bir araya gelen; "Bölge İleri Tabip Odaları ve SES Şubeleri'nin katılımıyla Diyarbakır'da" Sağlık Kurultayı gerçekleştirilmiştir."

Kurultay'daki sözler ve çalışmalar Nisan 2012 tarihinde Gün Matbaacılık tarafından basılan kitapta M. Fayık TAŞKIN tarafından derlenmiştir.

Katkılarını esigemeyen ve emek verenlere Anadolu, Ortadoğu ve Mezopotamya halkları adına teşekkürlerimizi bir bong biliyoruz.

TTB/Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), kendi disiplini ile ilgili olabilecek derlemeler, araştırmalar, literatür özetleri ve gündemi belirleyen güncel konular ve tartışmalara ilişkin görüş ve değerlendirmeleri yayımlayan bilimsel bir dergidir. Türk Tabipleri Birliği tarafından yayımlanır.

MSG, ICMJE tarafından belirlenen standartları ve TTB Yayın Etiği Bildirgesi ilkelerini benimser. Ayrıntı için web sayfasına (<http://www.ttb.org.tr/MSG>) bakınız

MSG'de yazılar belirli başlıklarda yayımlanır (ayrıntı için; web sayfasına bakınız) ve web sayfası aracılığı ile gönderilir.

Başvurusu kabul edilen yayım türleri (ayrıntı için; web sayfasına bakınız):

- I. Orijinal araştırma
- II. Araştırma raporu (ön rapor)
- III. Bakış/Görüş
- IV. Yorum
- V. Editöre mektup
- VI. İşyeri hekimleri ve işçi sağlığının diğer disiplinlerinden
- VII. Derlemeler
- VIII. Diğer

Dergiye gönderilen yazılar öncelikle Editörler tarafından bir ön değerlendirmeye alınır. Bu ön değerlendirme sonrası Yayın Kurulu ve gerektiğinde Danışma Kurulu incelemesinden geçerek yazı hakkında karar verilir. Araştırmalar en az iki, ihtilaf durumunda üç hakeme gönderilir. Gelen görüşlere göre yayım kurulunda değerlendirme yapılır.

Yazım Kuralları:

(Ayrıntılar için; <http://www.ttb.org.tr/MSG>)

Derginin yazı dili Türkçe'dir. Yazılar Türk Dil Kurumu tarafından belirlenen dil bilgisi ve yazım kurallarına uygun olmalıdır.

Yazı bölümleri:

Yazılar Windows tabanlı Microsoft Word programı ile her kenarından 3'er cm boşluk kalacak şekilde, 2 satır aralıklı olarak tüm bölümler dahil 15 sayfayı aşmayacak şekilde yazılmalıdır. Yazının sayfaları aşağıdaki bölümlere ayrılmalıdır.

1. Başlık sayfası

2. Özet sayfası: Bu sayfada araştırma makaleleri için sadece Türkçe ve İngilizce özet yer almalıdır. Araştırma makalesi olmayan yazılar için özete gerek yoktur.

Türkçe ve İngilizce özet: Özetlerden her biri 250 sözcüğü geçmemeli, açık ve anlaşılır biçimde çalışmayı özetlemelidir. Amaç, gereç ve yöntem, bulgular, sonuç (title, purpose, material and method, results, conclusion) bölümlerine ayrılmış olmalıdır.

Anahtar sözcükler (key words): Türkçe ve İngilizce 2-5 kelime Index Medicus konu ve bölüm başlıklarına uygun olarak belirtilmelidir.

3. Metin sayfası:

Metin aşağıdaki bölümlere ayrılmalıdır:

- 3.1. Giriş
- 3.2. Gereç ve Yöntem
- 3.3. Bulgular
- 3.4. Tartışma
- 3.5. Sonuç
- 3.6. Teşekkür
- 3.7. Kaynaklar

Kaynakların metin içinde gösterimi: Kaynaklar metin içinde kullanım sırasına göre numaralandırılmalı ve cümlenin sonunda noktalama işaretinden sonra parantez içinde bu numara ile belirtilmelidir. Birden fazla kaynak belirtilecekse numaralar arasına virgül konmalıdır.

Kaynak listesi: Kaynaklar yazının sonunda teşekkür bölümünden sonra metindeki sıralamaya ve numaralandırılmaya uygun olarak yazılmalıdır. Kaynak yazımında aşağıda belirtilen gösterim kullanılmalıdır. Yazar sayısı 3'ten fazla ise ilk üç yazar yazıldıktan sonra "ve ark." kısaltması kullanılmalıdır. Dergi adları "Index Medicus"a göre kısaltılmalıdır.

Kaynak makale ise: Örnek; İlhan, M.N. "Krom ve Bileşiklerinin Zararlı Sağlık Etkileri ve Korunma", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2002;12:35-37.

Kaynak kitap ise: Örnek; İlhan, M.N. Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: Halk Sağlığı ile İlgili Güncel Sorunlar ve Yaklaşımlar (Ed: Aslan, D.), Ankara Tabip Odası, 2009;217-221.

4. Tablolar / Şekiller / Resimler / Grafikler sayfası

5. Çalışmanın ana hatları: Bu sayfada çalışma/yazı ile ilgili kilit noktalar vurgulanmalıdır. Bu bölüm beş cümleden fazla olmamalıdır.



türk tabipleri birliği

mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- Sağlık Sektörü ve Sağlık Emekçileri
- Mesleki Sağlık ve Güvenlik Riskleri
- Laboratuvarlar ve Risk Değerlendirmesi
- Radyasyon Kaynakları ve Risk Algısı
- İşyeri Tehlike Sınıfları



turkish medical association

ISSN 1302 - 48 - 41 Ocak 2011 sayısında çıkan 43. sayıdır

43



turkish journal of
occupational
health and
safety

- Neoliberal Politikalar ve Sağlık Çalışanları
- Sağlık Alanında Şiddet ve Mobbing
- Taseron Sağlık İşçileri
- Ambulans Çalışanlarının İş Stresi
- Diş Teknisyenlerinin Riskleri

turkish medical association

ISSN 1302 - 48 - 41 Ocak 2011 sayısında çıkan 42. sayıdır

42

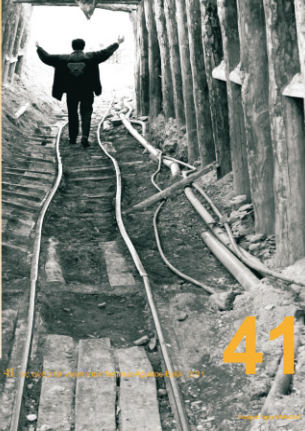


turkish journal of
occupational
health and
safety

- Esnekleşme'de Yeni Boyut Kıdem Tazminatı Yağması
- Sınıf, Ulus Cinsiyet Bağlamında İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisleri
- Modern Zamanlar'da 'Charlie Chaplin'

ISSN 1302 - 48 - 41 Ocak 2011 sayısında çıkan 41. sayıdır

41



turkish journal of
occupational
health and
safety

- Emek Yağması Yasal Cinayetler
- Kapitalist Üretim Özelleştirmeler ve İş Kazaları
- İnşaat Yapım İşleri Tersaneler ve İş Kazaları
- İki Ayrı Sınıf İki Ayrı Kongre

turkish medical association

ISSN 1302 - 48 - 41 Ocak 2011 sayısında çıkan 40. sayıdır

40

