

# Kadın Emeği ve İstihdamına İlişkin Bilgi Notları

**KEİG**

kadın emeği ve istihdamı girişimi  
women's labor and employment initiative

# KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINA İLİŞKİN BİLGİ NOTLARI

**KEİG**

kadın emeği ve istihdamı girişimi  
women's labor and employment initiative

KEİG Yayınları Dizisi: Bilgi Notları  
KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINA İLİŞKİN BİLGİ NOTLARI

Hazırlayan: KEİG Platformu  
Birinci Basım: Ağustos 2015  
Kapak/ Tasarım : GuneŐ Resul  
Baskı: Hazal Matbaa  
DavutpaŐa EmintaŐ San. Sitesi No: 103/ 434-435 Topkapı/ İstanbul  
Tel: 0212 501 95 96

Bu yayından kaynak gostererek kaydıyla yararlanılabilir.  
Bu kitap, İsvet Hükümeti desteği ile yayımlanmıştır.

KEİG Platformu  
Sekreteryası: Kadınlarla Dayanışma Vakfı  
Kamer Hatun Mah. HamalbaŐı Cad. No: 22/13 Beyođlu/ İstanbul  
Tel: 0212 251 58 50  
E-posta: iletisim@keig.org  
Web: www.keig.org

## İÇİNDEKİLER

Önsöz	05
Ev işçilerinin sorunları ve talepleri neler?	07
Ev eksenli çalışanların sorunları ve talepleri neler?	13
Haneçi karşılıksız emek	15
Sosyal güvenlik sistemi ve kadınlar	21
Mevsimlik gezici tarım işçiliği	33
KEİG Platform	40

## Önsöz

Ekonomi de diğer pek çok alan gibi erkek egemen bir yapıya sahip. Dolayısıyla da emek ve istihdam alanında kadınların kadın olmaktan kaynaklı yaşadıkları problemler yakın zamana kadar görünür değildi. Feminist akademisyenlerin, araştırmacıların, aktivistlerin çabalarıyla, bu alanda da kadınların sesi/sözü duyulur olmaya başladı.

Kadın emeği ve istihdamı geniş bir alan ve KEİG Platformu olarak 2007 yılından beri bu alanda analiz ve politika üretmeye çalışıyoruz. Bu çabanın parçalarından birisi de hazırladığımız bilgi notları. Elinizdeki kitapçık son bir yıl içerisinde yayınladığımız bilgi notlarını içeriyor. Bu bilgi notları ile amacımız, kadın emeğinin ve istihdamının içerdiği konuları, hepimizin anlayacağı şekilde genel hatları ile ortaya koyarak ekonomi içerisindeki erkek egemen hegemonyayı kırabilmek. Bu notlar ayrıca, alanda var olan bilgi ve deneyimi bir arada toplama, derleme ve çalışmalarını görünür kılma amacı da taşıyor. Hazırladığımız bu bilgi notlarında sırasıyla ev eksenli çalışanları, ev işçilerini, hane içi karşılıksız emeği, sosyal güvenlik sistemini ve mevsimlik gezici tarım işçiliğini ele aldık.

Ev eksenli çalışma üzerine hazırlanan bilgi notunda bu çalışma biçiminin tanımını, ev eksenli çalışanların yaşadığı sorunları ve taleplerini, dünyada ve Türkiye’de var olan durumu ortaya koyduk. Ev işçileri bilgi notu ile de ev işçiliğinin tanımından mevcut yasalara, ev hizmetlerindeki sorunlardan ev işçilerinin taleplerine uzanan bir çerçevede, var olan durumu ele almaya çalıştık. Biliyoruz ki kadınlar ev içinde ücretli olarak çalışsa dahi bu “çalışma” olarak görülüyor ve bu alanda kadınlar birçok ayrımcılık ve dışlanmaya maruz kalıyor.

Bir de kadınların ev içinde ücretsiz olarak yaptığı işler var. Hane içi karşılıksız emeği konu edinen bilgi notunda; piyasada bir değer olarak karşılığı olmayan, ekonomik ya da ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler olarak tanımladığımız ve hane halkının sadece bakımını değil, toplumsal hayat içinde yer almalarını sağlayacak tüm değerlerin üretimini ve yeniden üretimini de kapsayan bu emeği irdeledik. Türkiye’de ev içindeki işbölümünde kadın ve erkeklerin harcadığı emek ve zaman oranlarını karşılaştırdığımız bu çalışma, toplumdaki cinsiyetçi işbölümünü açıkça gözler önüne seriyor.

Kadın emeğinin karşılığını bulamadığı bir diğer alan ise sosyal güvenlik. Sosyal güvenlik sistemini kadınlar açısından incelediğimiz bu bilgi notunda, Türkiye’deki sosyal güvenlik sistemini anlatırken 1999 yılından başlanarak yapılan yasal değişikliklerle kadınların yaşadığı hak kayıplarını ve kadınların bu sistem içerisindeki konumlarını görünür kılmaya çalıştık. Her yıl yüzlerce insanın hayatını kaybettiği trafik kazaları ile gündeme gelebilen mevsimlik gezici tarım işçiliğinin tarihini ve koşullarını, yaşanan problemleri, çalışma ve barınma koşullarını ve kadın ve çocuk işçiliğini ise, hazırladığımız son bilgi notu ile ele aldık.

Tüm metinler, hazırlanan taslak üzerinden KEİG Platformu üyesi örgütlerin öneri, katkı ve düzenlemeleriyle oluşturuldu. Metinler için bilgileri derleyerek taslakları hazırlayan ve son haline getiren İdil Soyseçkin’e teşekkür ederiz. Ayrıca, sosyal güvenlik sistemi konulu bilgi notundaki katkılarından ötürü Hicran Atatanır ve Fatma Şenden’e de teşekkürlerimizi sunarız.

## EV İŞÇİLERİNİN SORUNLARI VE TALEPLERİ NELER?

Ev işçisi, istihdam ilişkisi içinde ev ve bakım işlerini yapan kişidir. Buna göre ev işçisi tanımı, tam zamanlı veya yarı zamanlı (part-time) ev ve bakım işleri yapan; bir veya birden fazla işveren için çalışan; ülke vatandaşı olan veya olmayan; evde yaşayan veya yaşamayan ev işçilerini kapsar. Ev temizliği, bahçivancılık, aşçılık, dadılık, çocuk, yaşlı bakıcılığı gibi işler ev işçilerinin sunduğu ev hizmetleri içerisinde yer almaktadır.

Ev hizmetleri, kentte başka iş bulamayan düşük eğitilmiş ve vasıfsız kabul edilen kadınlar açısından önemli bir istihdam alanıdır. Çalışan orta ve üst sınıf kadınlar için ise önemli bir hizmet alımı alanıdır. Kadınlığın doğal bir uzantısı olarak görülen ev işleri ve yaşlı, hasta ve çocuk bakımı gibi yükümlülükler çalışma hayatı içinde kalmak isteyen orta ve üst sınıf kadınlar için piyasadan karşılamak zorunda kaldıkları bir sorumluluk durumundadır. Kurumsal bakım hizmetlerinin yok denecek kadar az ve özel bakım hizmetlerinin ise oldukça pahalı olması, kadınları enformel sektörden hizmet almaya itmektir.

ILO'nun 2013 yılının Ocak ayında yayınladığı rapora göre, dünya ölçeğinde 52 milyon ev işçisi vardır. Bunların yalnızca yüzde 10'u genel iş düzenlemeleri içinde ve diğer işçilerle eşit ölçüde hak ve güvence kapsamında yer almaktadır. Türkiye'de ise TÜİK/EUROSTAT verilerine göre 2011 yılında yaklaşık 150.000 kişi ev işçisi olarak çalışmaktadır. Ancak bu alandaki araştırmaların yetersizliği veri eksikliğine neden olmakta, bu durum gerçek sayının çok daha fazla olması ihtimalini güçlendirmektedir. 2012 Nisan ayı itibarıyla toplam sigortalı ev işçisi sayısı sadece 5.079'dur. Yani alana dair eksik verilerle dahi ev işçilerinin yüzde 97'sinin kayıt dışı olduğu görülmektedir. Ev işçilerinin yüzde 90'dan fazlasının kadın olduğu söylenebilir.

Kayıtdışılık, ev hizmetlerinde en temel sorunlardan biri olarak karşımızda durmaktadır. Kayıtdışılık hak kaybı ve iş güvenliğinden yoksun çalışmayı beraberinde getirmektedir. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası'nın (Evid-Sen) resmi olmayan verilerine göre 2012 yılında 51 ev işçisi kadın "iş cinayeti"ne kurban giderken, 400'den fazlası taciz ve tecavüze uğramış, 3 bin ev işçisi kadın ise iş kazası geçirmiştir.

Ancak, mevcut durumu ile "kayıtlı çalışma", ev işçisi için hak kayıplarının ortadan kalması ve iş güvenliği anlamına gelmemektedir.

### Mevcut Yasal Durum

Ev işçileri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (e) fıkrası ile İş Kanunu kapsamının dışında bırakılmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda, sigortalı sayılmayanlar baş-

lıklı paragrafın 6/C bendinde (değişik:17.4.2008-5754/4. mad.) ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç) ibaresi yer almaktadır. Yani, bir aydan az gün çalışanlar sürekli olarak çalışıyor kabul edilmediği için günü birliğine veya haftanın yahut ayın belirli günlerinde evlere giderek temizlik ve bakım hizmetleri veren kişiler, sigorta kapsamı dışında bırakılmıştır. Ancak, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile ilk defa “kısmi süreli” çalışmalar yasal olarak düzenlenmiştir. Bu durumda haftada 1 gün bile olsa kısmi süreli bir iş sözleşmesi yapılmışsa, bu çalışma kısmi süreli çalışmadır ve 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki sürekli iş tanımına uygun olduğundan, 5510 sayılı Kanuna göre de “ücretli ve sürekli” iş niteliğinde sayılmaktadır. Bu nedenle, artık ücret karşılığı ve kısmi süreli olarak çalışan ev hizmetlilerinin sigortalarının yapılması yasa gereğidir.

Ev hizmetlerini aslen 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve genel hükümleri düzenlemektedir. Borçlar Kanunu, ev işçilerine İş Kanunu’ndakine benzer bazı haklar getirmekle birlikte gerçek hayatta, ne ev işçileri ne de onların işverenleri bu Kanun hükümlerinden haberdardır.

Yukarıda belirtildiği üzere kısmi süreli olarak çalışan ev işçilerinin de sigortalanması mümkündür. 1977 Aralık ayından beri ücretli ve sürekli çalışan ev işçilerinin sigortalanması gündemde olsa da uygulamanın denetlenmesi yakın zamanın meselesi haline gelmiştir. Böylece haftanın birkaç günü farklı işverenler için çalışan ev işçilerinin de sigortalı olabilmelerinin yolu açılmıştır. Ancak, 2012 yılında getirilen uygulama ile kısmi süreli çalışanların ay içinde çalışmadıkları günler için sağlık sigortası primi ödemesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu tarihten itibaren kısmi süreli olarak sigortalananlar, 30 güne tamamlamak üzere kalan günlerin genel sağlık sigortası primini yatırmak durumundadırlar ya da eksik gün nedenini kod7 puantaj olarak kaydetmelidirler. Yapılan yasal değişiklikler çerçevesinde denetimler başlamış olmakla birlikte, ne ev işçilerinin kendileri ne de işverenleri sigorta yaptırma gereğinin ve yapılmaması durumundaki yaptırımların farkındadır.

Diğer taraftan, isteğe bağlı sigortalılık hükümet tarafından alternatif olarak sunulmaktadır. Ancak, isteğe bağlı sigortalı, SSK’lı bir işçinin kullanabildiği birçok hakkı kullanamaz. Bu sigorta iş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsamaz. Ayrıca, SSK’lı işçiden daha geç emekli olunması ve daha düşük ücret anlamına gelir. Yani sıra, bireyin ekonomik zorluk sebebiyle ödemeleri aksatması halinde de kesintiye uğrayacağı ve çoğu zaman sigortalıya emeklilik şansı tanımadığı için çözüm olmamaktadır. Diğer taraftan, eşinin sigortası üzerinden sağlık hizmeti alabilenlerin hak kaybına yol açmasının yanında ay içerisinde tam zamanlı çalışanlar hariç, birkaç gün çalışanlara yeni bir külfet getirmektedir. İsteğe bağlı sigortalılık için yüzde 32 oranında prim ödemesi söz konusudur.

Öte yandan, sigortalama prosedürü işveren için zorlayıcı/caydırıcı bir süreç olarak işlemektedir. İşverenin Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) başvurup “işyeri bildirgesi” verilmesi suretiyle “işyeri numarası” alması ve işlemleri elektronik ortamda yapabilmek için SGK’dan “şifre” alması; her ay, izleyen ayın 23’üncü günü akşamına kadar, internet üzerinden ev işçisinin ay içindeki faaliyet günü, ödemesi yapılan ücret ve hesaplanan primleri gösteren “aylık prim ve hizmet bildirgesini” vermesi gerekmektedir. Ayrıca, ayın belirgin günlerinde çalışanlar için “kısmi süreli iş sözleşmesi” (part-time faaliyet mukavelesi) tertip edilmesi ve bu mukavelenin her ay imzalanıp SGK’ya elden ya da PTT yoluyla taahhütlü ya da iadeli taahhütlü olarak gönderilmesi gerekmektedir. Sigorta yaptırmayan işverene gelen ceza ise çok ciddi rakamlara ulaşmaktadır. Haftada 1 gün temizlik elemanı çalıştırana 5 senelik toplam 100 bin TL, her gün çalıştırana ise 150 bin TL’yi bulabilen müeyyide ve

prim ödemesi söz konusudur. Bireysel işveren, ticari kazanç elde eden normal bir işveren gibi değerlendirilerek aynı yükümlülüklerle (bildirim yükümlülükleri, her ay aylık prim ve hizmet belgesi verilmesi, işyeri kayıtlarının tutulması, primlerin ödenmesi gibi) tabi tutulmaktadır. Bu uygulamalar uzmanlık gerektirecek denli zor işlemlerdir ve görüldüğü gibi yanlış yapıldığında ağır cezaları vardır. Bütün ev işverenin bu bilgileri kolayca edinecek kullanması zordur ve klasik bir iş yeri olmayan evler için bu işlemler basit bir yolla gerçekleştirilebilmelidir.

Ev işçilerinin sigortasız çalıştırılmaları, esas olarak sosyal güvenlik sisteminin ev hizmetleri için uygulanma imkansızlıklarını bugüne kadar ortadan kaldırmayan politikalarından kaynaklanmaktadır. O nedenle ev işçilerinin geçmişten bugüne kayıtsız çalışmasında birinci sorumluluk hükümetlere düşmektedir. Hem bugün için hem de geçmişe yönelik sigorta cezalarının ev işverenlerine kesilmesi adil değildir. Ceza değil, çözüm üretilmelidir.

Kayıtdışılık ve düzenleyici kanundaki eksiklikler çok önemli başka sorunları da beraberinde getirmektedir. Borçlar Kanunu’nda yüz binlerce ev işçisi için büyük önem taşıyan, ev işinde sağlık ve güvenlik risklerinin ne olduğunun belirlenmesi, bu risklere karşı alınacak önlemlerin neler olduğunun tespiti, bu önlemlerle ilgili uygulamaların gerek işveren gerek kamu tarafından denetimi, ev işçilerinin bu konularda eğitilmesi gibi konular tümüyle ihmal edilmiştir. Dolayısıyla,

- İş kazaları çözümsüz kalmaktadır.
- Menüsküs, bel ve boyun fıtığı, astım, alerji, kas yırtılmaları, strese bağlı hastalıklar gibi meslek hastalıkları iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması nedeniyle önlenememektedir.
- Gündelikçi olarak çalışanlar açısından işveren onları işe çağırdığı sürece iş vardır. Bu durum, ev işçileri açısından gelirlerine ilişkin belirsizlik yaratmaktadır.
- Aylıklı olarak çalışan bakıcılar açısından iş, baktıkları çocuğun kreş veya okul yaşına kadar birkaç yıl devam edebilmektedir.
- Yaşlı veya hasta kişinin bakımı ise bakılan kişi hayatta kaldığı sürece mümkündür. Ev hizmetlerinin herhangi bir mesleki standardı bulunmamaktadır.

Türkiyeli kadınların yatılı çalışmayı kabul etmemesi dolayısıyla özellikle son yıllarda artan oranda göçmen kadın emeğinden faydalanılmaktadır. Göçmen kadınlar söz konusu olduğunda yaşanan sıkıntılar daha da fazlalaşmaktadır. Göçmen ev işçileri 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun çerçevesinde kayıtlı çalışabilir. Nitekim 2012 yılında 8 bin 878 göçmen ev işçisi çalışma izni sahibi olarak sosyal güvenlik kapsamında çalışmıştır. Bu sayı, 2012’de sosyal güvenlik kapsamında çalışan yerli ev işçilerinin 5 bin 79 olan sayısından daha fazladır. Ancak, sayıları yüz binleri bulduğu tahmin edilen yerli ve yabancı ev işçileri açısından belirleyici olan kayıt dışı çalışmanın dezavantajları, göçmen kadınlar açısından sınır dışı edilme riskiyle birleşerek ağırlaşmaktadır.

- İzinsiz ikamet ve çalışma göçmen ev işçilerini tümüyle ajanslara ve çalıştıkları eve bağımlı kılmaktadır.

- Günlük 8 saatlik yasal çalışma süresinin çok aşıldığı görülmektedir.
- Beslenme ve barınma koşullarının yetersizliği hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir.
- Psikolojik ve cinsel tacize uğrama ihtimalleri artmaktadır.
- İş yükleri ağır, özel hayat mahremiyetleri fazlasıyla sınırlı, ücretleri düşük ve sosyal yardımlardan yoksundurlar.

### Talepler

ILO'nun 189 No'lu "Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş" sözleşmesi hükümet tarafından süratle onaylanmalı, iç hukuk sözleşme ile uyumlu hale getirilmelidir.

Ev işçileriyle ilgili yapılacak olan yasal düzenlemeler göçmen kadınları da kapsamalıdır. 189 sayılı ILO Sözleşmesi esas alınarak diğer işçiler gibi sosyal güvence ve örgütlenme hakkına sahip olmaları sağlanmalıdır.

Çalışma koşullarını düzenlemek üzere;

- 4857 sayılı İş Kanununun 4'üncü maddesinin e bendindeki istisna hükmü kaldırılmalı ve ev hizmetleri İş Kanunu kapsamına alınmalı ya da ilgili tarafların katılacağı toplantılar sonucunda belirlenecek, ev işçilerinin ihtiyaçlarına uyan yeni bir yasa çıkartılmalıdır.
- İş Kanunu'na alınması durumunda evin işyeri olması sebebiyle uygulanmasında zorluklar bulunduğundan konut kapıcılarında olduğu gibi; ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarını düzenleyen ayrı bir yönetmelik ve tüzük çıkartılmalıdır.
- Bu yönetmelik ve tüzük basit ve uygulanabilir nitelikte olmalıdır.
- 5510 sayılı Kanuna göre ev işçisi "ücretli ve sürekli" çalışan olarak tanımlanırken iş yasasında işçi "sigortalı" olarak geçmektedir. Bu ayrımcılık ortadan kaldırılmalıdır.
- Bu yasaların, yönetmelik ve tüzüklerin herkes tarafından bilinmesi için kamu, üzerine düşen görevi yerine getirmelidir.
- İŞKUR'a kayıtlı hiç sigorta girişi olmayan kadın çalışan istihdam eden işyerlerine uygulanan sigorta prim desteği, ev işçisi istihdam eden işveren için de geçerlidir. Sigorta yapılırken bu destekten yararlanılabileceği konusunda yeterli bilgilendirme yapılmalıdır. Öte taraftan, kısmi-zamanlı (part-time) çalışan ev işçilerinin ise SGK bildirgesinde Kod 7 puantajı seçmeleri gerektiği, aksi takdirde eksik kalan günler için GSS (Genel Sağlık Sigortası) ödemek zorunda kalacakları bilgisi de yaygınlaştırılmalıdır.
- Mesleğin net bir tanımı ve hizmetlerin sınıflandırılması gerekmektedir. "Ev işçileri hangi hizmetleri, ne

kadar sürede gerçekleştirebilir?", "Neler angarya, neler iştir?" İş yapılırken uygun teknikler nelerdir..?" gibi sorular netleştirilmelidir.

- Bu standartlar çerçevesinde ev işçileri için mesleki kalifikasyon veren kurslar İŞKUR, yerel yönetimler ve ev işçilerinin mesleki örgütleri ile kadın örgütleri tarafından ücretsiz olarak sunulabilmelidir.
- Ev işçilerinin sorunlarının çözümüne çare olarak özel istihdam büroları ya da kiralık işçi bürolarının öne sürülmesi ev işçilerinin iş deneyimleri ile örtüşmemektedir. Ev işçileri özel istihdam büroları ve temizlik şirketlerinde de ağırlıklı olarak kayıtsız, güvencesiz çalıştırılmaktadır. Düşük ücretler, ağır ve güvenli olmayan çalışma şartları mevcuttur. Bu nedenle, özel istihdam büroları ve temizlik şirketleri sıkı bir şekilde denetlenmelidir.
- Ev işçilerinin örgütleri, devlet tarafından ev hizmetleri alanındaki sosyal güvenlik uygulamalarının basitleştirilmesini, sigorta kayıt işlemlerini uygulanabilir kılan değişiklikler yapılmasını savunmakta ve çözüm gibi sunulan özel istihdam büroları ve kiralık işçi bürolarına karşı çıkmaktadırlar.
- Sistemden kaynaklanan sorunların çözümü için uygulanabilir basit bir sigortalama sistemi yürürlüğe konmalı, geçmişe yönelik sigorta borçlarını da kapsayacak şekilde ev işverenlerine teşvik verilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmadan ev işverenlerini cezalandırmaktan imtina edilmeli.

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak üzere;

- Ev işçileri için çalıştıkları işyeri olan evin özel koşullarını göz önüne alan bir iş sağlığı ve güvenliği yasası çıkartılmalıdır.
- İş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmaması için ev iş yerlerinde, önleyici tedbirler zorunlu tutulmalı; işçi sağlığı ve güvenliği riskleri ortadan kaldırılmalıdır.
- Ev işyerlerinin denetlenmesi için özel düzenlemeler yapılmalıdır. Denetleme usulleri farklı ele alınarak, örneğin iş müfettişlerinin denetimine dair yasada ev işverenlerinin beyanının esas alınması ve ev işverenlerinin beyanname vermesi yükümlülüğü getirilmesi sağlanmalıdır.
- Ev İşyerleri (konutlar) Yapı Denetimi Uygulama Usul ve Esasları Yönetmeliği ve ilgili mevzuatta; konut pencere ve yüksekte çalışmayı gerekli kılacak balkon kapılarının içeri doğru açılması zorunlu tutulmalı vb. konularda güvenlik önemleri alınması sağlanmalıdır.
- Ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin sendikalar tarafından verilebilmesinin önü açılmalıdır.
- Ev hizmetleri alanındaki çalışan işçi sayısı, iş kazaları, meslek hastalıkları vb. çalışma durumunun tespiti için TÜİK tarafından istatistiksel veriler elde edilmelidir.

Sosyal güvencelerini düzenlemek üzere;



- Sürekli ya da kısmi süreli çalışmasına bakılmaksızın, bütün ev işçileri 5510 sayılı Kanunda sigortalı sayılanlar içinde yer almalıdır.
- Ev işçilerinin sigortalanmasını teşvik etmek için prim ve yaş şartları bakımından esnek ve kolaylaştırıcı düzenlemeler getirilmelidir. Kupon/Çek sistemi sosyal güvenlik düzenlemesi açısından hem işveren hem de ev işçisi için kolaylaştırıcı olacaktır.
- Sigorta giriş tarihine bakılmaksızın ücretli, ücretsiz tüm ev işçilerine yıpranma payı göz önüne alınarak erken emeklilik getirilmelidir.
- Sistem oturuncaya kadar en az 5 yıl boyunca ev işçilerinin sigorta prim hisselerinin tamamı devlet tarafından genel bütçeden karşılanmalıdır.
- Yoksul hanelerde evde yaşlı ve engelli yakınına bakan kişiler, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'ndan net asgari ücret yardım almaktadırlar. Bu işçilerin sigortaları yapılmalı, sosyal hakları verilmelidir.
- Ev işçilerinin sendikal örgütlenmeleri önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.
- Kadın-erkek eşitliğini sağlayacak ve ev işlerinin cinsiyetçi yapısını değiştirmeyi olanaklı kılacak politikalar hayata geçirilmelidir.

Mayıs 2014\*

Bu metin hazırlanırken yararlanılan kaynaklar:

Erdoğan, Seyhan ve Gülay Toksöz (2013) "Türkiye'de Ev İşçileri", ILO, Ankara.

İMECE Ev İşçileri Çalıştay Metni (2012) <http://imeceeviscilerisendikasi.org/2014/05/09/2012-yilinda-akpnin-duzenledigi-ev-hizmetlerinde-calisan-kadin-calistayinda-ve-2013-yilinda-ilo-tarafindan-duzenlenen-ev-iscileri-icin-insana-yakisir-is-calistayinda-imece-kadin-sindikasi-ol/>

İMECE Ev İşçilerine İnsanca İş İmza Kampanyası Metni (2011) <http://www.kadinlarinimecesi.org/campaigns.php>

"Evde Çalışanlar Standart İstiyor", Hürriyet, 19 Aralık 2013. <http://www.hurriyet.com.tr/ankara/25373414.asp>

"Ev içi tecavüz ve cinayet arttı", İmece Kadın Dayanışma Derneği, 10 Aralık 2013. <http://www.kadinlarinimecesi.org/article.php?id=155>

"BDP'den Ev İşçileri İçin Meclis Araştırması Teklifi", İmece Kadın Dayanışma Derneği, 28 Kasım 2013. <http://www.kadinlarinimecesi.org/article.php?id=152>

Prof. Dr. Gülay Toksöz, "Ev İşçisi Kadınları Sigortalamak", bianet, 27 Kasım 2013. <http://www.bianet.org/bianet/kadin/151622-ev-iscisi-kadınları-sigortalamak>

Doğan Keskin, "Ev İşçisi Kadınların Sigortalanması Üzerine", bianet, 15 Kasım 2013. <http://www.bianet.org/bianet/kadin/151309-ev-iscilerinin-sigortalanmasi-uzerine>

"Temizlikçi kadının 2014'deki durumu ne oldu?", Hürriyet, 20 Ocak 2014. <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/25603411.asp>

\* 11 Eylül 2014 tarihinde çıkan Kanun ile ev işçileri 5510 sayılı Kanun kapsamına alınmış; ancak bu kez "10 günden az ve 10 günden fazla" çalışanlar diye ikiye ayrılmışlardır. Daha ayrıntılı bilgi, bu kitaptaki Sosyal Güvenlik Sistemi ve Kadınlar yazısında bulunabilir.

## EV EKSENLİ ÇALIŞANLARIN SORUNLARI VE TALEPLERİ NELER?

Ev eksenli çalışma temelde kendi hesabına ve parça başı (taşeron/aracıya) çalışma olarak ikiye ayrılır. Yalnızca Türkiye'de değil, dünyada da ev eksenli çalışanların neredeyse tamamına yakını kadınlar oluşturmaktadır. Kendi hesabına çalışmada üretimin tüm girdileri üreten kişi tarafından karşılanır ve satışın kime yapılacağı baştan belirli değildir. Satış, ürün ortaya çıktıktan sonra yapılır.

Parça başı (taşeron/aracıya) çalışma ise parça başı ödeme esasına dayalı olarak ulusal ya da uluslararası firmalar için yapılan üretimdir. Parça başı çalışma yalnızca tekstil sektöründe değil, otomotiv, elektronik ve oyuncak gibi sektörlerde de söz konusudur.

Bu iki temel çalışma biçimi yanında bir ara biçim olarak siparişle çalışma ise kadınların kendileri gibi diğer kadınlarla birlikte yaptıkları parça başı işlerdir. Diğer bir ara biçim ise kadınların evlerinde değil, yine kendi muhitlerindeki bir dükkanda bir aracı için parça başı çalışmasıdır.

Bunların yanı sıra, iletişim teknolojileri sayesinde görece olarak daha yüksek ücretli ve teknoloji kullananlardan evde çalışanlar da ev eksenli çalışma içinde değerlendirilmektedirler. Ancak, aslen ev eksenli çalışma denildiğinde "vasıfsız" olarak görülen el emeği üretimde bulunan kadınların yaptığı işler akla gelmektedir.

Ev eksenli çalışma sosyal güvenceden ve örgütlenmeden uzakta olduğundan maliyetlerini azaltmak isteyen firmaların başvurduğu en önemli yollardan biridir. İşveren işyerinin yer kirasından, elektrik/su giderinden; işçilere sunması gereken servis, sigorta, yemek, tatil, mesai, kreş gibi temel hizmetlerden kurtulmaktadır.

Yukarıda ifade edildiği üzere ev eksenli çalışanların örgütlenmesi başlı başına bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun kaynağında yatan nedenlerden biri kadınların çoğunlukla dört duvar arasında diğer kadınlarla ilişki kuramayacak şekilde çalışıyor olmasıdır. Bir diğer neden de formel sektörlerde örgütlü sendikaların böyle atipik istihdam biçimlerine yanıt vermede yetersiz kalması ve sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ürettikleri politikaları hayata geçirmelerindeki eksikliklerdir.

Ev eksenli çalışanların aldıkları ücretler çok düşüktür. Yapılan işin miktarı ise çok uzun çalışma saatlerini -hatta işin bitirilmesi için yaşlıların ve çocukların da yardımını- gerektirmektedir. Kazanılan paranın azlığı, kadınların daha çok iş alarak daha fazla çalışmalarına neden olmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar kadınların duruma göre günde 18 saate kadar çalıştıklarını göstermektedir. Dolayısıyla kadınlar tüm gün eve hapsolarak aldıkları siparişi yetiştirmeye çalışmaktadır. Ayrıca, annelerine yardım etmek zorunda kalan kız çocukları eğitimden yoksun kalmaktadırlar.



İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin varlığından bahsetmek ise mümkün değildir. Birbirinden farklı alanlarda üretim yapan kadınlar birçok hastalığa ve yaralanmaya da maruz kalmaktadırlar. Örneğin, deri sektörüne üretim yaparken kullandıkları kimyasal yapıştırıcılar yüzünden felç geçiren kadınlar vardır. Dolayısıyla, kadınlar başta olmak üzere hane halkının sağlığı risk altındadır.

Ev eksenli olarak çalışan kadınların sayısı hemen hemen dünyanın her yerinde artış gösterse de, veri toplama sistemleri içinde işçi olarak kabul edilmedikleri için net bir bilgiye ulaşmak da mümkün olamamaktadır.

Öyleyse neden kadınlar ev eksenli çalışmaktadırlar?

Aile temelli sosyal politikalar ve giderek daralan hizmetler zaten hali hazırda çocuk, hasta, yaşlı bakımını kadınların sorumluluğunda gören patriyarkal algıyı pekiştirmektedir. Bu durumun yanı sıra, kadınlar mesleki eğitimlere ulaşamamakta ya da ulaşabildikleri eğitimler cinsiyetçi rolleri yeniden üreten, ücretli ve güvenceli iş bulmada herhangi bir yarar sağlamayan eğitimler olmaktadır. Bir yandan, ailelerin kadınların dışarıda çalışmalarına izin vermemesi, diğer yandan neoliberal politikaların sonucu olarak artan yoksulluk kadınları ev eksenli çalışmaya itmektedir.

Ev eksenli çalışma görünür olmadığından, gereken beceri de görünmezleşmekte, bu da emeğin değersizleşmesini getirmektedir. Bu değersizleşme yalnızca işi sağlayanlar açısından değil, kadınlar tarafından da üretilen yaygın bir algıdır. Bu algının sonucu olarak, kazanılan paranın azlığı “pazar parası”, “bir çeyiz parası” gibi tanımlamaların kullanılmasına neden olmaktadır.

## Türkiye’de Durum

ILO’nun 177 Sayılı Sözleşmesi’nin 7’nci maddesi, ulusal yasa koyucunun işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerini evde çalışma için de geçerli kılmakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. Sözleşme ile ilgili 184 sayılı Tavsiye Kararı’nda, evde çalışanların ücretleri ile ilgili düzenlemeler 13’üncü ve 18’inci maddelerde; çalışma süresi, tatiller ve izin ile ilgili düzenlemeler 23’üncü ve 24’üncü maddelerde; sosyal güvenlik ve analığın korunması ile ilgili düzenlemeler 25’inci ve 26’ncı maddelerde; iş güvencesi 27’nci maddede; örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı 11’inci ve 22’nci maddelerde düzenlemiştir. Ancak, bu sözleşme Türkiye tarafından henüz imzalanmamıştır.

Dolayısıyla, var olan işçi, işyeri ve iş sözleşmesi tanımları çerçevesinde bakıldığında ev eksenli çalışmanın statüsü belirsiz kalmaktadır. Benzer bir belirsizlik ücretler konusunda da karşımıza çıkmaktadır. Ev eksenli çalışan kadınların taleplerinden biri olarak asgari ücret, işin devamlılığının olmaması nedeniyle uygulanamamakta, işveren bu konuda zorlanamamaktadır.

Yanı sıra, bu konuda gerekli önlemleri alması ve düzenleme yapması gereken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi kurumlar ev eksenli çalışan işçilerin sorunlarını hiç dikkate almamaktadır. Bakanlık’ın ev gezmesine bile gerek kalmadan firmaların girdileri ve çıktıları takip edilerek ev eksenli çalışmada kayıtsızlıklar önemli ölçüde tespit edilebilir. Ya da bu konuda ihbarlar üstüne ciddi bir şekilde yönelebilir. Bu tip yönelimler ev eksenli çalışmayı cazip olmaktan çıkaracaktır. Ancak, hükümetler ev eksenli çalışmaya göz yummaktadır.

## Öneriler/Talepler:

- ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi imzalanmalı ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Ev eksenli çalışanlar işçidir ve konutlarında mal ya da hizmet üretirken işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması yetkililerce sağlanmalıdır.
- Yerel yönetimler, ev-eksenli çalışma ve bu alanda çalışan kadınların sorunlarının çözümünde, istihdam, çocuk/hasta/yaşlı bakım hizmetleri noktasında sorumluluk üstlenmeli ve bu sorumluluğu öncelikli işleri arasına almalıdır.
- Ev eksenli kadınların yaşamlarını kolaylaştıracak bakım hizmetleri ücretsiz ya da çok düşük ücretle sağlanmalıdır.
- Ev eksenli çalışan kadınlar için danışmanlık ve destek birimleri kurulmalıdır.
- İşyeri ev olduğu için, kayıtlı çalışmanın ve çalışma koşullarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenebilmesi için özel düzenlemeler getirilmelidir.
- Ev eksenli çalışan kadınların haklarını savunacak örgütlenmeler için gerekli destekler verilmelidir.
- Diğer kadın örgütleri ve karma örgütler ile ilişkilenmeleri sağlanmalıdır.
- Ev eksenli çalışanların işçi statüsünde olduklarının kamuoyu tarafından benimsenmesi için konu sürekli gündemde tutulmalıdır.

Haziran 2014

### Bu metin hazırlanırken yararlanılan kaynaklar:

Dilek Hattatoğlu (2000) “Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Örgütlenme”, Birikim, Sayı 140.

Feminist Atölye, “Ev Eksenli Çalışma Nedir?” <http://feministatolye.org/index.php/morbolge/sozluk/84-evksenlicalisma>

Adnan Çelik (2008) “Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Kulp Örneği”,bianet, 14 Ocak 2008. <http://www.bianet.org/bianet/siyaset/104147-ev-eksenli-calisan-kadınlar-ve-kulp-orneği>

Gül Erdost, “Kadınlar Neden Ev Eksenli Çalışıyor?” [http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1305894725-5.GUL\\_ERDOST\\_Kadınlar\\_Neden\\_Ev\\_Eksenli\\_Calisiyor.pdf](http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1305894725-5.GUL_ERDOST_Kadınlar_Neden_Ev_Eksenli_Calisiyor.pdf)

Şahin Metin (2011) “Kayıt dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma”, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.

Sosyalist Feminist Kolektif (2011) “Ev Eksenli Çalışma Görülüyor!” <http://www.sosyalistfeministkolektif.org/kadin-emeği/50-kadin-emeği/87-ev-eksenli-calisma-gorulmuyor.html>

Gülcan Kaçan (2011) “Ev Eksenli Çalışma, Çalışanlar ve Yasal Haklar” <http://www.slideshare.net/NazikIsik/gulcan-kacan-kamu-ke-simi-ve-eksenli-calismacalism-grubu-sunumu031211>

Bilge Çoban (2013) “Bir üretim mekanı olarak ‘aile’”, Evrensel, 12 Aralık 2013. <http://www.evrensel.net/haber/74087/bir-uretim-me-kani-olarak-aile>

Doğan Keskin (2011) “Evden Çalışanların Adı Yok”, bianet, 25 Şubat 2011. <http://www.bianet.org/bianet/toplum/128161-evden-ca-lisanlarin-adi-yok>

Doğan Keskin (2009) “Ev eksenli çalışanlar ve sorunları”, Radikal, 9 Kasım 2009. [http://www.radikal.com.tr/yorum/ev\\_eksenli\\_ca-lisanlar\\_ve\\_sorunlari-963401](http://www.radikal.com.tr/yorum/ev_eksenli_ca-lisanlar_ve_sorunlari-963401)

Kadriye Bakırcı (2002), “Dünyada Evde Çalışmada Hukuksal Koruma Sistemleri ve Mevzuatı”, İktisat Dergisi- Sayı: 430.

Reyhan Atasü-Topçuoğlu (2010). “Kapitalizm ve Ataerkillik Enformel Alanda Nasıl Eklemlenir? Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme Mekanizmalarının Ev Eksenli Çalışmada İşleyişi”. Derl.: Saniye Dedeoğlu ve Melda Yaman Öztürk), Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği içinde, 79-132.

## HANEİÇİ KARŞILIKSIZ EMEK

### Nedir?

Karşılıksız emek piyasada bir değer olarak karşılığı olmayan, ekonomik ya da ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetlerdir. Yalnızca yemek yapma, temizlik, alışveriş, çamaşır/bulaşık yıkama, ütü, çocuk/hasta/yaşlı bakımı gibi gündelik rutinleri içermekle kalmaz, hanehalkının eğitimi, kişisel gelişimi, iletişim kurma becerileri ve benzeri toplumsal hayat içinde yer almalarını sağlayacak tüm değerlerin üretimini ve yeniden üretimini de kapsar.

Makroekonomik açıdan bakıldığında bu işler piyasaya sürekli olarak arz edilecek işgücünü yetiştirir, yeniler; belirli koşullar altında piyasa ücretlerinin daha az olmasına ve kârın artmasına olanak sunar. Oysa, kadınların hane içinde harcadıkları emek ekonomik olarak önemsiz görülmektedir. Burada temel problem işin nasıl tanımlandığıdır. Geçimlik üretimin ev işi olarak nitelendirilmesi ve istatistiklerin işçileri ana mesleklerine göre kategorize etmesi, kadınların emeğini görünmezleştirmektedir. Ayrıca, kadınların hane içinde harcadıkları emeğin sevgi ilişkisi çerçevesinde değerlendirilmesi de bu görünmezliği pekiştirmektedir.

Karşılıksız emek ne ulusal ne de uluslararası verilerde, Gayrisafi Yurt İçi Hasılda (GSYİH)<sup>1</sup> ve ulusal gelir verilerinde yer almaktadır. Yani, bir restoranda yemek yemek GSYİH içinde sayılırken, evde yemek yapmak buna dahil edilmemektedir. Diğer bir deyişle, kadınların temel sorumluluklarından biri olarak görülen yemek yapmak, konu piyasada gelir getirici bir işe geldiğinde aşçılık adı altında büyük oranda erkeklerin elinde bulunan bir mesleğe dönüşmekte; evimizin aşçısı kadınlar yemeklerimizi sofralarımıza ücretsiz olarak getirmektedirler.

### Ücretli/Ücretsiz Emek Kısacasında

Ücretli bir işte çalışan kadınların, eve geldikten sonra hane içi yükümlülükleri yerine getirmesi çifte yük olarak adlandırılır. Ücretli işin paylaşımındaki artış, hane içindeki işbölümüne yansımadığından ücretli bir işte çalışan kadınlar iş ve iş dışı yaşam arasındaki dengeyi sağlamak konusunda erkeklere göre çok daha fazla çaba harcamakta ve stres altında kalmaktadır.

Bulaşık makinesi, çamaşır makinesi, elektrikli süpürge gibi teknolojik gelişmeler her ne kadar ev işinin doğasını değiştirmiş olsa da kadınların bu işlere harcadıkları zamanda büyük bir değişiklik söz konusu değildir. Benzer şekilde hane başına düşen çocuk sayısı azalsa da pedagoji, psikoloji gibi bilimlerin iyi anne-çocuk ilişkisine dair standartları yükseltmesi ile, çocuk bakımına ayrılan zamanın düşmesinden bahsetmek mümkün değildir. Ancak, her kadının ayırdığı zaman da aynı değildir. Yaş, cinsiyet, hane yapısı, toplumsal sınıf, yaşanan coğrafya gibi birçok faktör ayrılan zamanın miktarını belirlemektedir. Mesela çok genç olanlar, kendilerine yardımcı olacak ev işçisi istihdam edebilecek ekonomik olanaklara sahip kadınlar, ya da hiç çocuğu olmayanlar

<sup>1</sup> GSYİH bir ülkede belirli bir zaman dilimi içinde (genellikle bir yıllık süre göz önüne alınır) üretilen tüm mal ve hizmetlerin üretimi için kullanılan ara mallar düşüldükten sonra kalanın para birimi cinsinden değeridir.

tam tersi özelliklere sahip kadınlara göre karşılıksız aktivitelere daha az zaman ayırırlar. Böylelikle, bu kesimlerden kadınların işgücü piyasasına katılma ihtimalleri/ imkanları da artar.

Yanı sıra, yalnız yaşan anneler ücretli bir işte çalıştıkları durumda -özellikle de çocuk bakımını devredebilecekleri bir aile bireyi yoksa- bakıcı istihdam etmek zorunda kaldıkları ya da kreş hizmetlerinden faydalanılmasının yanında iş saatleri ile uyumsuzluk dolayısıyla kreş sonrasında da bakım için para karşılığı destek aldıkları için, iki ebeveynli hanelere göre çocuk bakımına daha fazla para harcamaktadırlar. Bu nedenle yalnız yaşayan anneler için ücretli çalışma, bir alternatif olmaktan çıkmaktadır. Dolayısıyla, yalnız annelerin hane içi ekonomiyeye bağımlılıkları artmaktadır. Hane içi üretime çok zaman ayıran kadınların bu emeklerinin iş olarak değerlendirilmemesi nedeniyle karşılığında bir gelire sahip olmaması, kadınları yoksulluğa karşı kırılgan hale getirir ve büyük çoğunluğunun yoksulluk içinde yaşamasına neden olur.

### Türkiye’de Durum

Türkiye’de kadınların harcadığı karşılıksız emek erkeklerden çok daha fazladır. 2006 yılında yapılan ve Türkiye’nin ilk ve tek *Zaman Kullanım Anketi*’ne göre yetişkin kadınlar hane ve hanehalkı bakım işlerine günde ortalama 5 saat 17 dakika ayırırken, erkekler 51 dakika ayırmaktadır. Gelir karşılığı çalışmaya ayrılan zaman ise kadınlarda günde 1 saat 8 dakika, erkeklerde 4 saat 27 dakikadır. Kadınların ücretsiz harcadıkları emek saatleri eğitim seviyesi düştükçe ve “doğurganlık yaşı” olarak tanımlanan 25-34 yaş arasında artmakta, gelir karşılığı çalışmaya ayırdıkları zaman ise azalmaktadır.

Başak, Kınır ve Yaşar’a (2013) göre kadınlar toplam çalışma zamanlarının %87’sini karşılıksız emek faaliyetlerine, erkekler ise %84’ünü ücretli emeğe ayırmaktadır. Evli erkeklerin karşılıksız emek için harcadıkları zaman evlendiklerinde %38 oranında azalırken, kadınlar evlendiklerinde karşılıksız emek yükleri %49 artmaktadır. Hane içinde iş paylaşımı yüzdesine bakıldığında erkeklerin tamirat ile birlikte çoğunlukla (aile bütçesinin planlanması, faturaların ödenmesi ve beyaz eşya gibi dayanıklı tüketim mallarının alınması gibi) parayla ilgili işlerle uğraştığı; bunların dışındaki tüm işleri kadınlardan çok daha az yerine getirdiği görülmektedir. Mesela kadınlar, %71,5 oranında ütü yaparken erkeklerin ütü yapma oranı %6,1’dir. Ya da kadınların çamaşır yıkama oranı %85,3 iken, erkekler için bu, %3,3’tür. Çocuk bakımında ise (temizlik, yemek, oyun, ödevine yardım etme, gece ilgilenme, okula ve/ya da sosyal faaliyetlere götürme, hastalığı ile ilgilenme) kadınlar erkekler göre çok daha fazla zaman ayırmaktadır. Sorumlulukların hiçbirinde erkeklerin payı %5’i geçmemektedir.

İlkaracan ve Gündüz’ün (2015)<sup>2</sup> TÜİK Zaman Kullanım Anketi 2006 ve TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2006 verilerini kullanarak yaptıkları hesaplamaya göre, Türkiye için tahmin edilen hanehalkı üretiminin piyasa değeri %21-29 aralığındadır (Asgari ücret kullanılarak tahmin edilen ev içi üretim piyasa değeri GSYH’nin en düşük %20,8’i, piyasa eş- değer ücreti<sup>3</sup> ile %22,4’ü, fırsat maliyeti ücreti<sup>4</sup> ile %29’u kadardır). 24 Avrupa Birliği

2 İlkaracan, İ. ve U. Gündüz. (2015) “Türkiye için Hanehalkı Üretimi Uydu Gayrisafi Yurtiçi Hasıla Hesabı: Bakım Ekonomisi ve Eşitsizlikler Üzerine Bir Değerlendirme”, ITÜ BMT-KAUM Working Paper.

3 Ev içi üretimin piyasa değeri tahmini için önerilen diğer bir ücret piyasa eş-değer ücretidir. Piyasa eş-değer ücreti, hanehalkı üretim faaliyetlerine en yakın olan piyasa faaliyetlerinde (örneğin yukarıda bahsi geçen ‘kişisel hizmet faaliyetleri’ alanında) gözlemlenen ücretlerdir. Böylece ev içinde ücretsiz üretilen hizmet, eğer piyasa koşullarında üretilseydi ne kadara mal olacaktı şeklinde bir değerlendirme egzersizi yapılmakta ve benzer üretim faaliyetlerine, faaliyeti gerçekleştiren kişinin eğitim ve diğer özelliklerinden bağımsız olarak, benzer değerler atfedilmektedir.

4 Buna göre kişinin eğitim düzeyi, yaşı, iş tecrübesi, yaşadığı bölge gibi ücret belirleyici unsurlar göz önünde bulundurularak, potansiyel işgücü piyasası saat ücreti tahmin edilir. Fırsat maliyeti ücreti olarak adlandırılan bu ücret, kişinin piyasa dışında geçirdiği her bir saat ile piyasada çalışsa kazanabileceği, ancak vazgeçtiği gelirin bir göstergesi olarak alınır.

ülkesinin hesaplarına göre ise hanehalkının üretimi alt sınırdaki GSYİH’nin %17’si, üst sınırdaki ise %31,6’sına denk gelmektedir. Türkiye AB ortalamasına yakındır. Çalışma AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında, hane içi çalışma saatlerinin Türkiye’nin kadınlarda en yüksek olmasına rağmen, erkeklerde en düşük olduğu, yani kadın-erkek arasındaki ücretli-ücretsiz çalışma saatlerinin dağılımında AB’ye göre çok daha büyük bir eşitsizliğin varlığına işaret etmektedir.

İlkaracan ve Gündüz (2015), Türkiye için tahmin ettikleri hane içi üretimin piyasa değerinin birkaç faktöre dayalı olarak bir alt sınır teşkil edebileceğini ifade etmektedirler. Fırsat maliyeti ve piyasa eş-değer ücreti hesaplamasında tahmin edilen Ücret düzeyleri, işgücü piyasasında mevcut cinsiyete dayalı Ücret uçurumunu ve ayrımcılığı içermektedir. Ayrıca, Zaman Kullanım Anketi’nin ikincil faaliyetler olarak adlandırılan, bir işi yaparken aynı zamanda başka bir işle de ilgilenmeyi ölçecek bir yöntem kullanmaması nedeni ile var olan daha düşük bir üretimin ortaya çıkması muhtemeldir. Hane içi üretim ve işgücü piyasasına ayrılan saatlerin toplamı, kadınların ortalama olarak erkekler göre %22 daha fazla çalıştıklarını göstermektedir. Hem kentte hem de kırsal alanda işgücü piyasasında yer alan kadınlar ve “doğurganlık yaşı” olarak ifade edilen 25-34 yaş arasındaki evli kadınların günlük toplam çalışma saatleri 8 saatin üstünde olabilmektedir. Ayrıca, bu yaş grubunda hane içi işlere kadınlar erkeklerden sekiz kat fazla zaman ayırırken, yalnızca çocuk bakımına beş kat daha fazla zaman ayırmaktadır.

İlkaracan ve Gündüz (2015), işgücü piyasasına ayrılan toplam 49,8 milyar saatin %21’inin, hane içi üretime ayrılan toplam 53,4 milyar çalışma saatinin de %86’sının kadınlara ait olduğunu söylemektedir. Hem hane içi hem de piyasa çalışma saatlerinin %55’i kadınların yaptıkları işleri kapsasa da kadınlar, GSYİH’nin yalnızca %31’ini kazanmaktadır.

### Sonuç

Kadınların işgücüne katılmasının önündeki engellerden en önemlisi ev içi sorumluluklarıdır.

Kadınların karşılıksız emeğinin görünmezliği kadınların bir bütün olarak emeklerinin değersizleşmesine ve ücret ayrımcılığına neden olmaktadır. Ev işinin görünmezleştirilmesi ve kadınlığın doğal bir uzantısı olarak görülmesi hayatın her alanında ortaya çıkan cinsiyet eşitsizliğinin ve kadın yoksulluğunun temelidir. Kadınlar karşılıksız hane içi emeğe daha fazla zaman ayırdıkça, onlardan çocuklara bakmaları beklendikçe, karşılıksız emekleri değersiz olmaya devam ettikçe gelir ve zaman yoksulluğu kadınlar için bir kısır döngüye dönüşmektedir.

Gelir getirici bir işte çalışmayan kadınların ev kadını olarak tanımlanması, kadın emeğinin değersizleştirilmesi sürecinin en önemli ayaklarından biridir. Bu nedenle ev kadını yerine, ücretsiz ev işçisi tanımlanmasının kullanılması hem hane içindeki görünmeyen emeğin görünürleşmesine, hem de -dolayısıyla- değer kazanmasına katkıda bulunacaktır.

Diğer taraftan, zaman kullanımının daha net verilerle değerlendirilmesi ve sınırlarının belirlenmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında üretilecek politikalar açısından önem taşımaktadır.



KEİG Platformu olarak uzun bir süredir ifade ettiğimiz gibi, haneçi sorumlulukların kadınlar ve erkekler arasında eşit paylaşımı için erkeklerin de etkin olarak kullandıkları babalık izni, ebeveyn izni, bakım izni uygulamalarının yasal alt yapıya kavuşturulması, işgücü piyasası çalışma saatlerinin azaltılması gibi gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Ayrıca çocuk, yaşlı/engelli/hasta bireylerin bakımına yönelik olarak yaygın, kaliteli ve ücretsiz ya da düşük ücretli hizmetlerin devletin sorumluluğu olarak sunulması, kadınların hem hane içinde harcadıkları zamanı azaltacak hem de yalnızca istihdama değil, eğitim, siyaset ve karar alma mekanizmaları gibi hayatın farklı alanlarına daha etkin katılımlarını da arttıracaktır.

Nisan 2015

Bu metin aşağıdaki kaynaklardan faydalanılarak hazırlanmıştır:

Beneria, L. (1999) "The Enduring Debate Over Unpaid Labour", International Labour Review, Vol.138(3), p. 287.

Colman, R. (1998). The Economic Value of Unpaid Housework and Child Care in Nova Scotia. Halifax: GPI Atlantic.

Memiş, E. ve Ö. Özay (2011) 'Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme', Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar içinde, S. Sancar (ed.), Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Başak, S., Kınır, S., Yaşar, S. (2013) "Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya", Anka Kadın Araştırmaları Merkezi.  
Antonopoulos, R. (2008). The unpaid care workpaid work connection (No. 541). Working papers/ The Levy Economics Institute.  
Ulusoy, D., & Kolektif, S. F. Kadınların Ücretli-Ücretsiz Emek Kıskacı: AKP'nin Aile Politikaları ve Yeni Muhafazakarlık. Başka bir Aile Anlayışı mümkün mü?, s. 112.

İlkkaracan, İ. & Gündüz, U. (2015) "Türkiye için Hanehalkı Üretimi Uydu Gayrisafi Yurtiçi Hasıla Hesabı: Bakım Ekonomisi ve Eşitsizlikler Üzerine bir Değerlendirme", Çalışma Makalesi, İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi.

Mutfak Cadıları-Temmuz 2011, "İşyeri Mutfağındaki İş Gerilimi de, Ya Evdeki Ne? <http://www.sosyalistfeministkolektif.org/kadin-emeği/50-kadin-emeği/125-is-yeri-mutfagındaki-is-gerilimi-de-ya-evdeki-ne.html>

## SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE KADINLAR\*

Sosyal güvenlik kavramı İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 22'nci maddesine dayanmaktadır. Bu maddeye göre, "Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır." <sup>1</sup> Sosyal güvenlik hakkı herkesin onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gereklidir. Toplumda ikincilleştirilen, emeği görünmezleştirilen bir grup olarak kadınlar içinse sosyal güvenlik kimseye bağımlı olmadan yaşamalarının bir garantisi olarak büyük önem taşımaktadır.

KEİG Platformu olarak 2006 yılında yürürlüğe giren 5510 Sayılı Genel Sağlık Sigortası ve Sosyal Güvenlik Yasası (GSSSG) ve ardından 2008 yılında 5574 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına dair Kanunun taslağını kadınlar açısından ele alan bir rapor hazırlamıştık.<sup>2</sup> Bu raporda tasarının kadınlar arasındaki eşitsizlikleri görmezden gelen ve onları ailenin erkek bireylerine bağımlı olarak konumlandıran uygulamaların farklı mesleklerden kadınların deneyimlerine nasıl yansıdığını incelemiştik. Bu tasarı yasalastı ve yıllar içerisinde çıkarılan torba kanunlarla bazı değişikliklere uğradı. Dolayısıyla, bu bilgi notuyla amacımız GSSSG Yasası'nın özellikle kadınları ilgilendiren konularda neler getirdiğini Yasa dilinin karmaşıklığından uzakta ortaya koyabilmek ve kadınların kendilerini yakından ilgilendiren böylesi bir konuda bilgiye ulaşmalarını kolaylaştırmanın yanında kadın örgütlerinin yapacağı çalışmalara bir alt yapı sağlayabilmektir.

### Sosyal Güvenlik

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sosyal güvenliği "İnsanların gelirine bakılmaksızın toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan 'insan hakkı' ve esas itibarıyla de 'devlet görevi' olarak primli ya da primsiz sistemlerin kullanılması, kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesidir," şeklinde tanımlamaktadır.<sup>3</sup> Burada dikkat çeken primli ya da primsiz sisteme yapılan vurgudur.

Türkiye'de sosyal güvenlik sigorta sistemine dayanır ve bu sistemin finansmanı primler yolu ile yapılır. "Sosyal Güvenlik Reformu" tasarısı 17 Nisan 2008 tarihinde yasalastırılmıştır. Bu yasa ile farklı norm ve standartlara göre hizmet sunan SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tek çatı altında birleştirilmiştir. Ancak, yine de belirgin bir tekleştirilmeden bahsetmek mümkün değildir; çünkü 4/a, 4/b ve 4/c statüleri ortaya çıkmıştır. 4/a statüsü SSK'lı sigortalıları, 4/b statüsü Bağkur'a bağlı sigortalıları, 4/c statüsü de 657 sayılı yasaya tabi Emekli Sandığı'na bağlı sigortalıları kapsamaktadır. Bu çerçevede sosyal güvenlik sistemi içerisinde üç ana sigorta kolu bulunmaktadır. Kısa vadeli sigorta kolu iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık ve analık hallerinde iş göremezlik gelirinini bağlanmasını, geçici iş göremezlik ödeneği ve doğum yardımı verilmesini; uzun vadeli sigorta kolu yaşlılık, malullük ve ölüm aylığını; genel sağlık sigortası da sağlık yardımını kapsar. İşsizlik Sigortası ise 1999 yılında kabul edilen 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Türk Sosyal Güvenlik sistemine dahil edilmiştir.

\* Bu bilgi notunun hazırlanmasındaki katkılarından dolayı Hicran Atatanır ve Fatma Şendené teşekkür ediyoruz.

<sup>1</sup> İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>

<sup>2</sup> "SSGSS Kadınlara Nasıl Bir Sosyal Güvenlik Vaat Ediyor?/2008", <http://www.keig.org/raporlar.aspx?id=5>

<sup>3</sup> <http://www.sgk.gov.tr>

KEİG Platformu olarak Türkiye’de sosyal güvenlik sistemini kadınları ilgilendiren başlıklar etrafında tartışırken yaşlılık sigortasını, isteğe bağlı sigortalılık ile bu kapsamda tarım işçilerini, ev işçilerini, ev eksenli üretim yapan kadınları ve yasadaki ev kadınları olarak tanımlanan, ev işlerini, hasta/yaşlı/engelli ve çocuk bakımını yerine getiren kadınları ele aldık. Ardından hasta ve engelli bireylerin bakımı, “dul ve yetim aylığı” konularını inceledikten sonra, son bölümde değerlendirmemize yer verdik.

Bu metinde 2006 yılında yürürlüğe giren 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu, 2008 yılında yürürlüğe giren 5574 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına dair Kanun’da haklarda yaşanan değişiklikleri temel alan bir çalışma yürüttük.

### Yaşlılık Sigortası

1999 yılında gerçekleştirilen ilk köklü değişiklikle emeklilik yaşı yükseltildi ve prim ödeme süresi artırıldı. Bu düzenlemeden önce, eski SSK’ya bağlı olarak sigortalı olanlar üç seçenek içerisinde gerekli şartları yerine getirerek emekli olabiliyordu. Kadınlar birinci seçeneğe göre, 5000 gün prim ödeyerek 50 yaşında, ikinci seçeneğe göre 15 yıldan beri sigortalı olup en az 3600 gün prim ödemiş olmak kaydıyla 50 yaşında ve üçüncü seçeneğe göre, yaş sınırına bağlı olmadan 20 yıldan beri sigortalı olup en az 5000 gün prim ödemiş olduklarında emekliliğe hak kazanıyorlardı. Yapılan değişiklikle 1999’dan itibaren çalışmaya başlayan kadınların emeklilik yaşı 58’e yükseltildi. Prim ödeme süresi de 5000 günden 7200 güne çıkartıldı. Gerek SSK’lı gerekse Bağkur’lu, 1999’dan önce çalışmaya başlamış olanların ise yaş ve prim süreleri, halen geçerliliği devam eden “kademeli geçiş” ile düzenlenerek artırıldı.<sup>4</sup>

2008 yılında sosyal güvenlik sisteminde 5510 sayılı Kanun ile emeklilik şartlarında ikinci bir değişiklik yapıldı. Bu değişikliğe göre, 4/a statüsünde (eski SSK) çalışan kadınlar, 2036 yılına kadar 58 yaşında emekli olacaklar; ancak emeklilik yaşı o yıldan sonra 2048 yılına kadar kademeli olarak 65 yaşa yükseltilecek. 4/a sigortalısının prim süresinin ise 2008’de ilk önce 9000 güne artırılması öngörülürken, yasanın çıktığı sırada oluşan tepkiler nedeniyle bu süre 7200 günde kaldı. 4/b statüsünde olan kadınlar ise, daha önce 7200 gün prim ödemeleri yeterliyken artık 9000 gün prim ödemek zorundalar. Gerek emeklilik yaşının gerekse prim ödeme süresinin bu kadar yükseltilmesi, çalışmaları evlenme, çocuk gibi etkenlere bağlı olarak kesintiye uğrayabilen kadınların emekli olabilmelerini önemli ölçüde zorlaştırmıştır. Buna karşılık kadınlara olanak gibi sunulan doğum borçlanması yoluyla toplu para ödeyerek prim sürelerindeki boşlukları doldurma imkanı tanındıysa da, kadınların çoğunun aldıkları ücretler, ailelerin gelir düzeyleri ve toplumda kadınların emekli olmasına verilen değer söz konusu edildiğinde bu paraların ödenebilmesi pek de mümkün gözükmemektedir.

5510 sayılı Kanun’un 41/a maddesi, kadın işçilerin doğum borçlanmasını düzenlemiştir. Buna göre, 4/a kapsamındaki sigortalı kadın, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla doğum izninden faydalanabilir. Bunun için de o süre zarfında işyerinde çalışmaması ve doğan çocuğun yaşaması gerekmektedir. Talepte bulunulan süreleri prime esas günlük kazancın alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32’si üzerinden borçlanabilmeleri mümkündür. 2014 yılında kabul edilen 6552 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ve Bazı Alacakların Yapılandırılmasına Dair Kanun ile yapılan düzenleme 4/a kapsamındaki

<sup>4</sup> Kademeli geçişi ayrıntılı olarak anlatan tablo, yazının sonundaki Ek 1’de yer almaktadır.

sigortalıların yanı sıra, 4/b ve 4/c kapsamındaki kadın sigortalılara da doğum borçlanması hakkı getirmiştir.<sup>5</sup> Ayrıca, borçlanma sayısı 2 çocuktan 3 çocuğa çıkarılmıştır. Doğum borçlanması 3 defa ile sınırlandırılmış; yalnızca doğumdan sonraki iki yıllık süre kapsama alınmış ve borçlanma çocuğun yaşaması şartına bağlı tutulmuştur. Bunun yanında, kadın sigortalının doğum borçlanmasından yararlanabilmesi doğumdan önce sigortalı olması şartına bağlanmıştır. Erkeklerle tanınan “askerlik borçlanmasında” erkeğin daha önce sigortalı olması koşulu aranmadığı halde, kadın sigortalılara böyle bir sınırlama getirilmesi ayrımcı bir uygulamadır.<sup>6</sup>

Aşağıdaki tablolarda 4/a ve 4/b statüsünde çalışanların emekli olabilmeleri için gerekli prim günleri ve yaş hadleri gösterilmektedir. Görüldüğü üzere 2008 yılından itibaren prim gün sayıları ve emeklilik yaşı arttırılmıştır. Ayrıca 2036 yılından itibaren gerekli prim gününü tamamlayanların emekli olabilmek için ulaşmaları gereken yaş kademeli olarak yükseltilmektedir. Yani, 4/a statüsünde çalışan, 2040 yılında 7200 prim gününü tamamlayan bir kadın çalışanın emeklilik için 61 yaşında olması gerekmektedir.

Tablo 1. 4/a (SSK) Sigortalıları İçin Emeklilik Şartları  
5510 – 01/05/2008 Tarihinden İtibaren Sigortalı Olanlar İçin - 4/a

Erkek Sigortalı		Kadın Sigortalı	
60 Yaş	7200 Gün (20 yıl)	58 Yaş	7200 Gün (20 yıl)
1/1/2036 - 31/12/2037	61	1/1/2036 - 31/12/2037	59
1/1/2038 - 31/12/2039	62	1/1/2038 - 31/12/2039	60
1/1/2040 - 31/12/2041	63	1/1/2040 - 31/12/2041	61
1/1/2042 - 31/12/2043	64	1/1/2042 - 31/12/2043	62
1/1/2044 ve sonrası	65	1/1/2044 - 31/12/2045	63
		1/1/2046 - 31/12/2047	64
		1/1/2048 ve sonrası	65

Kaynak: SGK

Tablo 2. 4/b Bağkur Sigortalıları İçin Emeklilik Şartları  
5510 – 01/05/2008 Tarihinden İtibaren Sigortalı Olanlar İçin - 4/b

Erkek Sigortalı		Kadın Sigortalı	
60 Yaş	9000 Gün (25 yıl)	58 Yaş	9000 Gün (25 yıl)
1/1/2036 - 31/12/2037	61	1/1/2036 - 31/12/2037	59
1/1/2038 - 31/12/2039	62	1/1/2038 - 31/12/2039	60
1/1/2040 - 31/12/2041	63	1/1/2040 - 31/12/2041	61
1/1/2042 - 31/12/2043	64	1/1/2042 - 31/12/2043	62
1/1/2044 ve sonrası	65	1/1/2044 - 31/12/2045	63
		1/1/2046 - 31/12/2047	64
		1/1/2048 ve sonrası	65

Kaynak: SGK

<sup>5</sup> 4/c kapsamındaki kadın sigortalılar ancak analık hali için kullandıkları ücretsiz izin sürelerini borçlanabilirler.

<sup>6</sup> Askerlik borçlanmasında, sigortalılık süresinin başlangıcı borçlanılacak gün sayısı kadar geriye götürülmektedir. Örneğin; 01.06.2009 tarihinde sigortalılığı başlayan bir kişi, 2001-2003 yılları arasındaki 18 aylık askerlik süresini borçlanırsa, bu kişinin sigortalılık başlangıç tarihi 18 ay geriye götürülerek 01.01.2008 olarak kabul edilir (Alper, 2014: 293). Bu durum erkeklerin askerlik borçlanmasını kullanarak daha erken dönemlerde emekli olmasının yolunu açmaktadır. (Alper, Y., 2014, Türk Sosyal Sigortalar Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora Yayıncılık: Bursa.)

Emeklilik aylıklarının hesaplanmasında ise üç ayrı dönem -31.12.1999'dan önce, 2000 ile 2008 arasında ve 2008'den sonra- şeklinde farklı hesaplama yöntemleri söz konusudur. 1999 yılından sonra getirilen ve ortalama aylık kazanç ile Aylık Bağlama Oranı (ABO) çarpımından oluşan hesaplama kriteri, aylıkların düşüşüne sebep olmuştur. Bu nedenle, 1999 yılından önce çalışmaya başlamış olanların aylık bağlama oranı ilk 5400 gün için %60 iken, 2008'den sonrası için her 360 güne %2'si şeklinde hesaplanmaktadır. 2008'den sonra çalışmaya başlamış olanlardan 7200 gün (20 x 360 gün) ile emekli olacaklar maaşlarının %40'ı oranında, 9000 gün (25 x 360 gün) ile emekli olacaklar da %50'si oranında emekli maaşı alabilecekler. Emeklilik maaşının yüksek olabilmesi, çalışılan dönemde alınan maaşın da yüksek olmasına bağlı olduğundan, 2008'den sonra asgari ücretle çalışmaya başlayan kadınlar ve erkekler emekli olduklarında asgari ücretin de altında düşük emekli maaşlarıyla karşı karşıya kalacaklardır.<sup>7</sup> Bunun örnekleri bugün yaşanmaya başlamıştır.

2008 yılında kabul edilen 5754 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle başka birinin bakımına muhtaç ağır engelli çocuğu bulunan kadın sigortalılara kolaylaştırılmış şartlarda emeklilik imkanı sunulmaktadır. Buna göre, bu durumdaki kadın sigortalıların hem prim ödeme gün sayılarına belirli oranlarda ekleme yapılması hem de emeklilik yaşının düşürülmesi hükme bağlanmıştır. Ancak, böyle bir uygulamanın yalnızca kadın sigortalılara tanınması oldukça manidardır. Sosyal güvenlik mevzuatı, toplumda kabul görmüş geleneksel bakış açısına paralel olarak bakım sorununu kadının yükümlülüğü olarak görmeye devam etmektedir.

### İsteğe Bağlı Sigortalılık

İsteğe bağlı sigortalılık 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 50'nci maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre isteğe bağlı sigortalılık, kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına (malullük, yaşlılık ve ölüm) ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır.

Bu kapsamda isteğe bağlı sigortalı olabilmek için;

- Türkiye'de ikamet ediyor olmak,
- Zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak,
- Sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak,
- Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak,
- 18 yaşını doldurmuş bulunmak şartları aranmaktadır.

Prim mükellefiyeti ise en az brüt asgari ücretin %32'si oranında olup, 01.01.2015 – 30.06.2015 dönemi için aylık en düşük 384 TL düzeyindedir. Ancak, koşulların ağırlığı nedeniyle Tablo 3'te görüldüğü gibi isteğe bağlı sigortalılığa olan talebin hem anlamlı olmadığı hem de giderek düştüğü anlaşılmaktadır.

İsteğe bağlı sigortalılık 2008 yılından önce, SSK, Bağkur ve Emekli Sandığı'na tabi sigortalılar için ayrı ayrı düzenlenmişken; 5510 sayılı Kanun ile 4/b kapsamındaki sigortalılık ilişkisi ile aynı şekilde düzenlenmiştir. Bu

düzenlemeye göre, isteğe bağlı sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşını doldurmuş olmaları; 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmaları gerekmektedir. Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra ödemeleri gereken prim miktarı, 4/b, yani Bağkur'luların ödemeleri gereken 9000 gün prim miktarına yükseltilmiştir (Madde 51-Ek fıkra: 17/4/2008-5754/31 md.). 4/b'ye tabi kadınların yaşlılık aylığına hak kazanmaları için 58 yaşında ve 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmaları şartını yerine getirmeleri gerekir. Yani, 25 yıl çalışmış olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla da ayda 30 günden az çalışan kadınların emekli olabilmeleri neredeyse imkansız hale gelmektedir. Bu da, tabloda görülen isteğe bağlı sigortalıların sayısındaki düşüşü açıklamaktadır.

Tablo 3. Yıllara Göre İsteğe Bağlı Sigortalılar

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
İsteğe bağlı sigortalılar (4/b)	235.069	389.791	374.535	270.780	195.557	166.333	129.995

(\*)Kasım ayı

Kaynak: SGK istatistikleri

Öte yandan, 5510 sayılı Kanun bazı durumlarda zorunlu sigortalılık ilişkisi ile isteğe bağlı sigortalılık ilişkisinin aynı anda uygulanabileceği durumları da düzenlemiştir. Buna göre, 1 ay içerisinde 30 günden az zorunlu sigortalılık ilişkisi bulunanlara talep etmeleri halinde, eksik kalan günlerini uzun vadeli sigorta kolları bakımından isteğe bağlı olarak borçlanabilme imkânı getirilmiştir. Kısmi süreli çalışan bu grupların isteğe bağlı sigorta kapsamında primi ödenen süreleri, zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayılarına eklenir. Ancak, eklenen bu süreler 4/a kapsamında (işçi veya eski SSK'lı gibi) sigortalılık süresi olarak kabul edilir.<sup>8</sup> 2014 Ekim SGK verilerine göre 275.248 kişi sistemde bu statüde bulunmaktadır.

İsteğe bağlı sigorta primi, prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında (alt sınırın 6,5 katı), sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32'sidir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primini, %12'si genel sağlık sigortası primini oluşturmaktadır. İsteğe bağlı sigortalılar kısa vadeli sigorta primi ödemedikleri için kısa vadeli sigorta kapsamında sayılmazlar. Bu nedenle, söz konusu sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği de ödenmemektedir. Diğer taraftan, Türkiye'de emek piyasasında var olan ücret düzeylerinin düşüklüğü, sürekli iş güvencesi ve insana yaraşır çalışma ilişkilerinin neredeyse yokluğu göz önüne alındığında, böyle bir çerçevede diyelim ki 10 gün çalışan bir kişinin kalan 20 günü isteğe bağlı sigortalılık kapsamında ödeyerek tam sigortalı sayılması primlerin yüksekliği dolayısıyla mümkün görünmemektedir. Üstelik, 61-63 yaş ve 7200 gün prim ödeme zorunluluğunun yanı sıra, alınacak emekli ödeneklerinin düşüklüğü de isteğe bağlı sigortalılığın gerçekliğinin, emek piyasasının koşulları ile örtüşmediğini göstermektedir.

### Tarım İşçileri

Tarımda hizmet akdi ile sürekli çalışan işçiler 2925 Sayılı Tarım SSK'sından faydalanmaya devam edeceklerdir. Ancak, 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların genel sağlık sigortası kapsamına girebilmeleri için %12,5 oranındaki genel sağlık sigortası primini ödemeleri gerekmektedir.

<sup>8</sup> 5510 sayılı Kanunda üç tanım dikkati çekmektedir: 4/a SSK'luları, 4/b Bağ-Kur'luları, 4/c ise memurları ifade etmektedir. 4/a bendi "Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar"ı ifade etmektedir. Buna göre 4/a kapsamına girenler, 7200 prim günü ve gerekli yaş şartını yerine getirme ile emekli olabilirler.

<sup>7</sup>Prim gününüz arttıkça emekli aylığınız düşer", Ali Tezel, 26 Ocak 2015.http://www.alitezel.com/index.php?sid=yazi&id=7495



5510 sayılı SSGSS Kanunu yürürlüğe girdikten sonra 2925 sayılı Kanun'un bazı maddelerini (md 1, md 5, md 13, md 17, md 24, md 33, md 35) yürürlükten kaldırmıştır. Bu durum özellikle mevsimlik işçi olarak tanımladığımız tarımda süreksiz işlerde çalışanları sosyal güvenlik şemsiyesinin dışında bırakmıştır. Ancak, gelen tepkiler dolayısıyla 2011 yılında 6111 sayılı Yasa ile 5510 sayılı Kanun'a ek 5'inci madde ilave edilmiştir. Böylece, Tarım ve Orman İşlerinde Hizmet Akdi ile süreksiz çalışanların sigortalılık ilişkileri özel olarak düzenlenerek 5510 sayılı Kanun kapsamına alınmışlardır.<sup>9</sup>Buna göre, tarımda süreksiz işlerde çalışanlar, 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında sigortalı sayılmıştır. Prime esas kazancın alt ve üst sınırları arasında kalmak kaydıyla, kendilerinin belirleyecekleri miktar üzerinden toplamda %34,5 oranında prim öderler. Ödeyecekleri bu primin %20'si uzun vadeli sigorta kolları primi, %12,5'i Genel Sağlık Sigortası (GSS), %2'si ise İş Kazası Meslek Hastalıkları sigorta primidir. Tarımda süreksiz olarak çalışanlar 2015 yılında 22 gün üzerinden prim ödeyerek, 30 gün üzerinden sigortalı sayılır. 2023 yılından itibaren diğer sigortalılar gibi her ay 30 gün üzerinden prim ödeyeceklerdir. Yani, yalnızca belirli dönemlerde iş bulan ve günlük 30 TL'yi geçmeyen yevmiyeleri ile işçiler her ay kendi ceplerinden yüksek meblağlar ödeyerek sigortalı olabilmektedirler.

*30 Nisan 2008 veya öncesinde girişi olan 2925 tarım sigortalıları için prim tutarları 1 Ocak – 30 Haziran 2015 arasında 195, 24 TL; 1 Temmuz – 31 Aralık 2015 arasında 206, 94 TL iken,*

*1 Mayıs 2008 ve sonrasında girişi olanlar için ödeme tutarları 1 Ocak – 30 Haziran 2015 arasında asgari ücrete göre 303,98 TL; 1 Temmuz – 31 Aralık 2015 arasında ise yine asgari ücrete göre 322,20 TL'dir.*

*2008 öncesinde girişi olanlar esas kazanç alt sınırı, yani asgari brüt ücret ve 15 gün üzerinden prim öderken 2008 sonrası 22 gün üzerinden prim ödemektedirler.*

## Ev İşçileri

2014 yılında çıkan 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'a getirilen "Ek madde 9" ile ev işçileri de 5510 sayılı Kanun kapsamına alınmışlardır. Yapılan düzenleme ev işçilerini bir işverene ayda "10 günden az ve 10 günden fazla" çalışanlar diye ikiye ayırmış ve sigortalılık ilişkilerini buna göre düzenlemiştir. Ek 6 Sigorta uygulaması ile şoförler ve sanatçılar gibi ev işçileri de çalıştıkları günlerin dışındaki günlerin primlerini kendileri ödemek durumunda bırakılıyorlar.<sup>10</sup>

Yapılan düzenlemeye göre, ev hizmetlisini 10 günden az çalıştıran bir işveren (yasaya göre işveren değil çalıştıran olarak adlandırılıyor) yalnızca %2 oranında iş kazası meslek hastalığı primi ödeyecektir. Örneğin; ev hizmetlerinde ayda 10 günden az sigortalı çalıştıranların ödeyeceği iş kazası meslek hastalığı sigorta primi, 01.04.2014 – 30.06.2015 tarihleri arasında günlük asgari ücret üzerinden  $40,05 \times \%2 = 0,80$  Krş'dur. Ancak, işçi herhangi bir iş kazası ya da meslek hastalığı dolayısıyla hastaneye yattığında %2'lik prim işveren tarafından ödenmiş olsa dahi GSS primi ödeyip ödemediği sorulacak ve eğer ödememişse rapor parası (iş göremezlik parası) alamayacaktır.<sup>11</sup> Torba yasadaki önce her ne kadar 5510 sayılı Kanun ev işçilerini sosyal koruma şemsiyesi dışında bırakmışsa da; alınan Yargıtay kararları ile bir eve haftanın bir günü dahi düzenli giden ev işçilerinin sigortalı olmasının yolu açılmıştı. Torba yasa ile getirilen düzenleme, ev işçilerinin de sigortalı olabilmesinin önünü açan Yargıtay kararlarını tekrar işlevsiz hale getirmektedir.

<sup>9</sup> "Ülkenin en garibanları sigortasız çalışır", Ali Tezel, 3 Kasım 2014. <http://www.alitezcel.com/index.php?sid=yazi&id=7174>

<sup>10</sup> Benzer şekilde, yine İş Kanunu dolayısıyla işçi sayılmayan profesyonel sporcular ve hava çalışanları da prim ödeyerek 4/a sigortalısı (SSK'lı) olarak sigortalı sayılabilmektedir.

<sup>11</sup> "Torba yasa ile ev hizmetlilerine yazık oldu", Ali Tezel, 13 Eylül 2014. <http://www.alitezcel.com/index.php?sid=yazi&id=7066>

Ayda 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri ise Kanun'un 4/a maddesi kapsamında zorunlu sigortalı sayılacaktır. Bir ev işçisinin ay içinde çalıştığı toplam gün sayısı, aylık toplam çalışma saatinin günlük çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle bulunmaktadır. Örneğin; haftada 3 gün 5'er saatten ay içinde 60 saat çalışan bir ev işçisinin ay içinde çalıştığı gün sayısı;

$3 \times 5 = 15$  (haftalık çalışma saati);

$15 \times 4 = 60$  (aylık çalışma saati);

$60 / 7,5 = 8$  gün şeklinde bulunmaktadır.

Gerek ayda 10 günden az, gerekse ayda 10 günden fazla çalışsın, ay içerisinde 30 günden az çalışan ev işçileri, eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlamak zorundadır. Bu durumda olan sigortalıların, eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödeyecekleri prime esas kazançları yapılacak gelir testi sonucu belirlenir. Belirlenen gelir üzerinden %12,5 oranında GSS primi ödenir.

Genel sağlık sigortası ile birlikte uzun vadeli sigorta kolları primi de ödemek isteyen sigortalılar, eksik kalan günleri için, prime esas kazancın alt ve üst sınırları içinde kalmak kaydıyla belirleyecekleri bir tutar üzerinden toplamda %32,5 oranında prim ödemek durumundadırlar.

Aynı işverene 10 günden fazla çalışan ev işçileri için tam güvence zorunluluğu var; ancak çoğunluğu kadın olan "çalıştıranların", yani aslında ev işverenlerinin herhangi bir işverenmiş gibi her ay tekrarlaması gereken işlemler bulunuyor. Üstelik, ev işçisinin kaç gün çalıştığı beyana dayandığından kayıt dışının önlenmesi bir yana daha fazla kayıt dışına neden olma riski barındırıyor.

## Ev Eksenli Üretim Yapan Kadınlar

El emeği ile yaptıkları ürünleri satan kadınlarının isteğe bağlı sigortalı olup 2011 yılı itibarıyla 18 gün prim ödemek suretiyle 30 gün hizmet kazanabilmelerine imkân sağlayan özel hükümden faydalanabilmeleri için, bu işleri, 1/10/2008 tarihinden önce başlayıp 1/10/2008 yılından sonra da devam ettirdiklerini belgelemeleri gerekmektedir. 6111 sayılı Kanun'un 50'nci maddesi ile bu işleri hangi tarihte yapmaya başladıklarına bakılmaksızın tüm kadınların, söz konusu işleri yaptıklarını belgeleyerek, talepte bulunmaları halinde 18 gün üzerinden prim (2011 için) ödeyerek 30 gün üzerinden sigortalı olmaları düzenlenmiştir. Bu uygulama, el emeği ile geçinen kadınlara sosyal koruma yolunu açmakla birlikte, kadınların elde ettiği düşük kazanç düzeyleri dikkate alındığında, uygulamada işlevsiz kalmaktadır.

## Ev Kadınları

İsteğe bağlı sigortalılık farklı alanlarda benzer yansımaları sahiptir. En önemli hedef kitlelerinden birisi de ev kadınlarıdır. En son yayımlanan Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü Araştırması'na (HHİA) göre 2014 Kasım ayında işgücüne dâhil olmayan 20 milyon 159 bin kadının 11 milyon 675 bini (%57,9'u) ev işleriyle meşgul olmayı neden olarak belirtmiştir. Ev kadınlarının ağırlıklı olarak sistemde aktif sigortalı (eş, baba veya oğul/kız) ile ilişkilendirilen bağımlı-bakmakla yükümlü olunan kişi (eş, çocuk vs.) ve hak sahipliği (dul, yetim, vs.) statüsünde oldukları görülmektedir. Bu durumun en önemli nedenlerinden birisi de kadınlara

rın hane içinde ücretsiz olarak yaptıkları işlerin görünmezliği nedeniyle işçi sayılmamalarıdır.

Mevcut modelde bağımlı hasta/yaşlıların rapor ve bakıcı ücreti alabilmesi için de yaşının bakımının “birinci dereceden akrabası” tarafından yapılması şartı, ikinci bir mağduriyet yaratmaktadır. Dışarıdan bir bakıcıdan hizmet almak mümkün olmadığından hane içinde bakımdan sorumlu olarak görülen kadınların evde izole bir yaşam sürmeleri teşvik edilmekte ve cinsiyetçi işbölümü pekiştirilmektedir. Yanı sıra, Evde Bakım Hizmeti programı kapsamında engellilere “evde bakan yakınları” Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından sigortasız çalıştırılmaktadır.<sup>12</sup> Yani, kadınların kayıt dışı çalışmasının önüne geçilmesi bir tarafa bu durum yaygınlaştırılmaktadır.

### Kısmi Süreli Çalışma

İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinde kısmi süreli çalışma haftalık normal çalışma süresinin üçte ikisinden daha az, yani haftalık 30 saatin altında çalışma anlamına gelmektedir. 14'üncü madde ise çağrı üzerine çalışmayı düzenlemektedir ve işçinin kendisine ihtiyaç duyulduğunda çalışması kısmi süreli iş olarak tanımlanmaktadır. İşverenin “06-Kısmi İstihdam” koduyla SGK'ya çalışılan günleri bildirmesi ile eksik günlerin 30 güne tamamlanması şeklinde borçlanma imkanı bulunmaktadır.

Borçlanma imkanı uzun vadeli sigorta kolundan faydalanmayı sağlamaktadır. Ancak, Genel Sağlık Sigortasından faydalanılabilmesi için gelire bağlı olarak belirlenen sigorta priminin kalanının çalışan tarafından ödenmesi zorunludur. Bu durum da yukarıda ev işçileri örneğinde görüldüğü gibi, birinci dereceden yakınının sigortası vasıtasıyla sağlık hizmetlerinden faydalanan kadınların kayıt dışı çalışmaya yönelmesine neden olmaktadır.

Kısmi süreli çalışanlarla ilgili diğer bir sorun ise, tam süreli çalışanlara kıyasla, sosyal güvenlik hizmetlerine ulaşmadaki zorluklardır. Kısmi süreli çalışan bir işçi, prim ödeme gün sayısını doldurabilmek için daha fazla çalışmak zorundadır. Örneğin, tam süreli çalışan bir işçinin emekli olabilmesi için toplam 240 ay çalışması gerekli iken, haftada 20 saat çalışan kısmi süreli bir sigortalı aynı emeklilik koşullarına ulaşabilmesi için gerekli olan toplam süre 654,5 aydır.<sup>13</sup>

### Engelli ve Hasta Bireylere Verilen Aylık

2013 yılında yapılan değişikliklerle muhtaçlık kriteri kişiye bağlı olmaktan çıkarılıp aileye bağlı hale getirildiği için birçok engelli ve yaşlı birey bu aylığı alma hakkını kaybetti. O zamana kadar muhtaçlık için kişinin geliri temel alınırken, Ağustos ayındaki değişiklikten sonra ailenin gelir ortalaması temel alınmaya başlamıştır. Bu durum da önceden muhtaç sayılan bireylerin hak kaybına uğramasına neden olduğu gibi sisteme yeni dahil olacaklar için de hak olmaktan çıkmıştır.<sup>14</sup>

### Ölüm Aylığı

4/a kapsamındaki bir sigortalının vefatı durumunda ancak 5 yıllık sigortalılık süresi ve en az 900 gün uzun vadeli sigorta prim ödemesi varsa kalanlara “dul ve yetim aylığı” bağlanabilmektedir. 4/b'lilerde uzun vadeli

sigorta prim ödeme süresi en az 1800 gündür. 4/b'li çalışanlar için ölen sigortalının Genel Sağlık Sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borcu ödemiş olması şartı getirilmiştir. Ancak, Yargıtay'ın 21. Hukuk Dairesi'nin verdiği 23.06.2011 tarihli 2010/5071 E. 2011/5968 K. sayılı karar ile bu 900 günlük sigorta süresinin borçlanma ile tamamlanabileceğine hükmedilmiştir. Yani, ölen kişi bir gün bile sigortalı olmuşsa geriye kalan prim borçlarının borçlanma hükümlerinden birine tabi olarak ödenmesi suretiyle dul ve yetim aylığının bağlanması mümkün kılınmıştır.<sup>15</sup>

Ancak, Yargıtay'ın verdiği bu karar yasaya uygulanmadığı gibi, açılmış emsal davalarda Yargıtay'ın farklı hukuk dairelerinin aksi hükümler verdiği de görülmüştür. Dolayısıyla, çalışan bir kişi bu kriterleri yerine getirmeden ölürse kalan aile bireylerine maaş bağlanması söz konusu olmamaktadır. Hanelerin çoğunlukla tek kazananlı olduğu ve erkeklerin istihdamdaki oranının yüksekliği göz önüne alındığında bu durumun en çok kadınları vuracağını söylemek yanlış olmayacaktır. Son torba yasada 5520 sayılı Kanun'a geçici 59'uncu maddenin eklenmesi ile Somada ölenlerin yakınları için bu şart ortadan kaldırılmıştır.<sup>16</sup> Bu, önemli bir uygulama olmakla birlikte eşi ya da ebeveyni ölenlerin tümünü kapsamadığı sürece eşitsizlik ürettiği gibi hükümetlerin takdirine bırakılan bir “sadaka”ya dönüştürülmektedir.

Ölüm aylığı ölen sigortalının eşine, çocuklarına ve anne ve babasına bağlanabilmektedir. Eşe aylık bağlanması için ölüm tarihinde yasal evlilik bağı gerekmektedir. Dolayısıyla, boşanmış ya da resmi evlilik bağı bulunmayanlar kapsama dahil edilmemektedir. Sigortalı öldüğünde eşine, alınan aylığın %50'si, eğer çocuksuzsa çalışmadığı ya da sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmadığı takdirde aylığın %75'i oranında aylık verilmektedir. 5510 sayılı Kanun öncesinde iki kocası da ölen kadına, kocaları farklı güvenlik kurumuna bağlı çalışmışlar ise çalışma geçmişi olan ise, her iki eşinden de aylık bağlanıyordu. Oysa, bu Kanun ile birlikte tercih edilen bir aylık bağlanmaktadır.<sup>17</sup> Diğer taraftan, bağlanan maaş insanca yaşam koşullarını sağlayacak miktarda değildir. Ayrıca, Kanun öncesinde kadınlar hem dul hem de yetim maaşı alabilirlerken, Kanundan sonra yalnızca birini alabilmeleri mümkün olmuştur. Ancak, eğer bir kadının babası 2008'den önce, eşi ise 2008'den sonra öldüyse, her ikisinin ölüm aylığını da alma hakkı doğmaktadır. Bunun dışında, 2008 öncesine göre bir hak kaybı yaşanmaktadır. Benzer şekilde, Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce bir kadın çalışsa dahi eşinin maaşının %75'ini alabilirken Kanun ile birlikte çalışan kadınların alabileceği oran %50'ye düşürülmüştür.

Çocuklarda aylık bağlanma şartları cinsiyete, yaşa, öğrenim durumu ve medeni hale göre değişiklik göstermektedir. Erkek çocukları evli olup olmadıklarına bakılmaksızın, bir işte çalışmıyor ve öğrenim görmüyorlarsa 18, ortaöğrenim içindelerse 20, yükseköğrenim görüyorlarsa da 25 yaşını doldurana kadar aylık alabilirler. Kız çocuklarının herhangi bir işte çalışmıyor ve bekar ya da boşanmış olmaları şartı bulunmaktadır. Ancak, ölen sigortalının Emekli Sandığı'ndan sigortalı olması durumunda kızı 4/a ya da 4/b kapsamında çalışıyor ise, evlenmediği sürece yetim aylığı alabilmektedir.

Ölen sigortalının anne ve babasına aylık bağlanabilmesi ise, ancak ölen sigortalının eş ve çocuklarından artan hisse olması durumunda mümkündür. Öte yandan, sigortalının anne ve babasının asgari ücretin net tutarından az gelir elde ediyor olması ve diğer çocuklarından herhangi bir gelir ve aylığa hak kazanmamış olmaları gerekmektedir. Ancak, 65 yaş üzerinde bulunan anne ve babaya, çalışmaması ve gelir sahibi olmaması şartıyla, artan hisse olup olmadığına bakılmaksızın %25 oranında aylık bağlanır.

<sup>15</sup> “Ölüm Aylığı Şartları”, Sosyal Güvenlik Kurumu. <http://www.sgk.gen.tr/genel/olum-ayligi-sartlari.html>  
<sup>16</sup> “Somadaki dul-yetimler gibi diğerleri de dul-yetim”, Ali Tezel, Habertürk, 13 Ekim 2014. <http://www.haberturk.com/yazarlar/ali-tezel-1016/998940-somadaki-dul-yetimler-gibi-digerleri-de-dul-yetim>  
<sup>17</sup> “Dul ve yetim kadın hem eşten hem anne-babasından aylık alır mı?”, Şükrü Kızılot, Hürriyet, 13 Nisan 2014. <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/26321560.asp>

<sup>12</sup> “Engelli Aylığı Nedir?”, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, <http://eyh.aile.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/engelli-ayligi>

<sup>13</sup> Karadeniz, O. (2011), “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, Çalışma ve Toplum Dergisi, cilt: 29, no:2, s: 83-127.

<sup>14</sup> “Engelliler Haftasında engellilerin muhtaçlık kriteri değişmeli”, Ali Tezel, 13 Mayıs 2014. <http://www.alitezeli.com/index.php?sid=yazi&id=6828>

## Değerlendirme

KEİG Platformu olarak henüz 5510 sayılı Kanun taslak halindeyken yürürlüğe girecek maddeler üzerinden bir rapor hazırlamıştık.<sup>18</sup> Yasa yürürlüğe girdikten sonra ve 2014 yılında çıkarılan torba yasa ile birlikte birtakım değişiklikler söz konusu olsa da, o raporda ifade ettiğimiz olumsuzluklar değişmeden kalmıştır. Kadınlar hâlâ toplumda üretime katkıda bulunan kişiler olarak ele alınarak desteklenmek yerine ailenin erkek bireylerine bağımlı olarak görülmektedir. Sağlanan sosyal güvencenin düşüklüğü de ayrıca vurgulanması gereken bir sorundur.

İsteğe bağlı sigortalılık bölümünde de görüldüğü gibi kadınlar ancak ev kadını, ücretsiz aile işçisi, tarım işçisi ya da ev eksenli üretim yapan olduklarında isteğe bağlı sigortalılık mümkün kılınmaktadır. Bu durumda ise, elde edilen gelirin düzeyine bakılmaksızın ödenecek prim miktarları konusunda herhangi bir indirim yapılmamakta; herhangi bir sigortalı çalışanla aynı oranlarda ödeme yapmaları beklenmektedir. Bu durum da isteğe bağlı sigortalılığın kapsamının dar kalmasının yanı sıra, giderek daha da daralmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla da kadınlar ailelerinin erkek bireylerine bağımlı olmadan sosyal güvence kapsamına girememektedir. Tam da bu nedenle, kadınlar evlenmeye teşvik edilmekte, bağımsız bir şekilde ayakta kalmalarını sağlayacak yeterli istihdam fırsatları geliştirilmemektedir. Eşleri öldüğünde dahi bağlanacak aylık için en az 5 yıllık sigortalılık ve 900 gün prim ödemesi zorunluluğu, birçok kadının çocukları ile birlikte gelirsiz ve sosyal güvenceden yoksun yaşamaya mecbur bırakılmalarını getirmektedir. Yargıtay'ın sigorta süresinin borçlanılması ile aylık bağlanması kararı uygulandığında dahi prim borçlarının ödenerek hak sahibi olunması, yoksulluk sınırındaki birçok kadın için mümkün olmayacaktır.

Sosyal güvenlik sistemi kadınların hane içinde ve dışında yaptıkları işlerin birçoğunu görmezden gelmektedir. Hane içinde ücretsiz emek harcayan kadınların bu emeği dikkate alınmamakta ve uzun vadeli sigorta kolu içerisinde yalnızca isteğe bağlı sigortalılık imkanı tanınmaktadır. Yukarıda sözü edilen raporda belirtildiği üzere, mesela resmi istatistiklere göre istihdama dahil edilen ücretsiz aile işçisi kadınların kayıt dışı olarak çalışmaları devletin kendi yasaları ile meşru hale getirilmektedir. Benzer şekilde, kayıt dışı çalışan kadınlar da istihdam verileri içerisinde yer alırken, önlerine isteğe bağlı sigortalılık dışında bir seçenek konulmamaktadır. Açıkça görülüyor ki, sosyal güvenlik mevzuatının toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Haziran 2015

## EKLER

### Kademeli Geçiş Sistemi

#### BAĞKUR Sigortalıları İçin Emeklilik Kademeli Geçiş

Erkek Sigortalı			Kadın Sigortalı		
Sigortalılık Başlangıç Tarihleri	Talep Tarihindeki		Sigortalılık Başlangıç Tarihleri	Talep Tarihindeki	
	S.S.	Yaşı		S.S.	Yaşı
01.06.79'dan önce	25	44	01.06.84'den önce	20	40
02.06.79-31.12.80	25	45	02.06.84-01.06.85	20	41
01.01.81-01.06.82	25	46	02.06.85-01.06.86	20	42
02.06.82-31.12.83	25	47	02.06.86-01.06.87	20	43
01.01.84-01.06.85	25	48	02.06.87-01.06.88	20	44
02.06.85-31.12.86	25	49	02.06.88-01.06.89	20	45
01.01.87-01.06.88	25	50	02.06.89-01.06.90	20	46
02.06.88-31.12.89	25	51	02.06.90-01.06.91	20	47
01.01.90-01.06.91	25	52	02.06.91-01.06.92	20	48
02.06.91-31.12.92	25	53	02.06.92-01.06.93	20	49
01.01.93-01.06.94	25	54	02.06.93-01.06.94	20	50
12.06.94-31.12.95	25	55	02.06.94-01.06.95	20	51
01.01.95-01.06.96	25	56	02.06.95-01.06.96	20	52
02.06.96-31.12.97	25	57	02.06.96-01.06.97	20	53
01.01.98-01.06.99	25	58	02.06.97-01.06.98	20	54
08.09.99-30.04.08	25	60	02.06.98-01.06.99	20	55
08.09.99-30.04.08	15	62	08.09.99-30.04.08	20	58
			08.09.99-30.04.08	15	60

<sup>18</sup> "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı Kadınlara Nasıl Bir 'Sosyal Güvenlik' Vaat Ediyor?", KEİG Platformu, Mart 2008. [http://www.keig.org/content/raporlar/SSGSS\\_10mart2008\\_web.pdf](http://www.keig.org/content/raporlar/SSGSS_10mart2008_web.pdf)



## MEVSİMLİK GEZİCİ TARIM İŞÇİLİĞİ

BAĞKUR Sigortalıları İçin Emeklilik Şartları  
5510 - 01/05/2008 Tarihinden İtibaren Sigortalı Olanlar İçin - 4/b

Erkek Sigortalılar		Kadın Sigortalılar	
60 Yaş	9000 Gün	58 Yaş	9000 Gün
1/1/2036 - 31/12/2037	61	1/1/2036 - 31/12/2037	59
1/1/2038 - 31/12/2039	62	1/1/2038 - 31/12/2039	60
1/1/2040 - 31/12/2041	63	1/1/2040 - 31/12/2041	61
1/1/2042 - 31/12/2043	64	1/1/2042 - 31/12/2043	62
1/1/2044 ve sonrası	65	1/1/2044 - 31/12/2045	63
		1/1/2046 - 31/12/2047	64
		1/1/2048 ve sonrası	65

### Nedir?

Mevsimlik gezici tarım işçiliği, sabit bir yerde birkaç aylığına çalışma şeklinde değil, tarımsal işlerin sürdürül-  
düğü uzun bir dönem boyunca (bu dönem genellikle Mart-Nisan aylarından Kasım ayı sonuna değin sürmek-  
tedir) çocuklar da dâhil aile üyelerinin evlerinden ayrılarak birden fazla yerde gezici işçi olarak çalışmalarını  
ifade etmektedir. Yoğun olarak inşaat, turizm ve tarımda çalışmaktadırlar ve işçilerin önemli bir kısmı ürün-  
lerin hasat dönemine göre sürekli göç halinde yaşamaktadırlar. Yani, geçicilik ve gezicilik temel bir özelliktir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na göre 300 bin civarında mevsimlik gezici tarım işçisi vardır. Ancak,  
kayıt dışı çalışanlar ve çocuk işçiler eklendiğinde bu sayının bir milyona ulaştığı düşünülmektedir. Mevsimlik  
gezici tarım işçiliğine dair net verilerin elimizde olmayışı önemli bir eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır.

Mevsimlik tarım işçiliğinin arka planında yaşanan yerlerdeki yüksek işsizlik oranları, toprak dağılımındaki  
eşitsizlik ve dolayısıyla tarımsal üretimle geçim sağlamanın zorluğu yatmaktadır. Bu zorluğun temelinde ta-  
rımsal maliyetlerdeki artış ve ürünlerden elde edilen gelirin bu maliyeti karşılayamaması bulunmaktadır. Diğer  
tarafтан, tarıma verilen desteklerin kesilmesi dolayısıyla da çiftçilerin piyasa koşulları ile baş etmekte zorlan-  
maları da diğer etmenler olarak sıralanabilir.

Özellikle, tarımda dönüşüm ve makineleşmenin yaşandığı 1948-1970 ve zorunlu göç dönemini olan 1986-  
1995 yılları tarımdaki işgücünün üretime katılmadığı dönemlerdir. Bu dönemlerin, mevsimlik tarım işçili-  
ğinin en temel kaynağını oluşturan ortakçı-yarıcılar<sup>1</sup> ve küçük köylü üzerindeki etkisi farklı olmuştur. Ortak-  
çı-yarıcılar makineleşmenin henüz tam anlamıyla yaygınlaşmaması dolayısıyla topraktan geçinmeye devam  
edebilmişlerken, büyük ve orta boy çiftçilerin topraklarını genişletmek için verdikleri uğraş, dolayısıyla geçim-  
lik üretim yapan küçük üreticiler topraktan kopmak zorunda kalmışlardır.

### Çalışma Koşulları ve Haklar

Yalnızca 51 ve daha fazla tarım işçisi çalıştıran yerler İş Kanunu kapsamındaki haklardan faydalanabilir. Kalan  
işçiler, hakların ücret ve tatil günü ile sınırlı olduğu Borçlar Kanunu içerisinde yer almaktadır. Tarım iş koluna  
ilişkin özel bir yasa bulunmadığından ve sağlıklı istatistik tutulmadığından, bu sektördeki net rakamlara ve  
tarım işçilerinin çalışma koşullarına ilişkin güvenilir bilgilere ulaşmak da zordur.

### Çalışma İlişkisi

Üçlü bir çalışma ilişkisi söz konusudur: işçiler, dayıbaşı/elçi adı verilen araçlar ve işveren. Ancak aradaki  
ilişki formal değildir. Yani, işçiler adına neredeyse her konuda araçlar karar vermekte ve işverenle pazarlık

<sup>1</sup> Tarımsal üretime emeği ve traktör, hayvan, aletler gibi taşınabilir sermayesiyle katılan kişiler.

yapmaktadır. Bunun karşılığında da belirli bir komisyon almaktadırlar. Mevsimlik tarım işçiliğinin İş Kanunu içerisinde değerlendirilmemesi işçilerin işveren karşısında güçsüz kalması anlamına gelirken, aracılardan öne mini ve işçilerin onlara olan bağımlılığını da arttırmaktadır.

Aracı ile kurulan ilişki yalnızca çalışma sürecini kapsamaz. Mevsimlik tarım işçileri çalışmaya gitmeden önce yaşadıkları yerden, dönüşte ödemek kaydıyla alışveriş yaparlar. Bu alışverişin listesi aracıya verilir ve iş dönüşü paranın market sahibine ulaştırılması aracının sorumluluğundadır. Diğer bir deyişle para ile ilgili tüm süreçler aracı tarafından kontrol edilmektedir.

2011 yılında Tarım İşinde Aracı Yönetmeliği çıkarılmıştır<sup>2</sup>. Ancak, çok az aracı kayıt altına alınabilmiş, onların denetimi bile yeterince yapılmamıştır. Başbakanlık tarafından yayınlanan 2010/6 Sayılı Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Genelgesi<sup>3</sup> ise mevsimlik gezici tarım işçilerinin sorunlarının ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemelerden uzak bir çerçevede ortaya koymuştur. Ulaşım, barınma, sağlık, eğitim, çocuk işçiliği, kötü çalışma koşulları, düşük ücret, sosyal güvencenin yokluğu gibi sorunlara yapısal çözüm önerileri getirilmesi yerine konunun daha çok güvenlik sorunu olarak algılanması söz konusu olmuştur. Yani, yerel halk ile işçilerin temasını en aza indirerek çatışmaların önlenmesi temelinde uygulamalardan bahsedilmektedir.

## Ücretler

Mevsimlik tarım işçilerinin ücretlerinde etnik kökene, cinsiyete, gidilen bölgeye göre farklılık söz konusudur. Ancak, bu ücretler aracılar verilen komisyonlar, ulaşım, barınma alanlarında kullanılan elektrik, su giderleri çıkıldıktan sonra minimuma inmektedir. 2013 TÜİK Tarımsal İşletmeler (Hanehalkı) Ücret Yapısı Araştırması'na göre ortalama günlük ücret 42 TL'dir. Bu durumda ortalama aylık ücret 1.232 TL olmaktadır. Son dönemde mevsimlik tarım işçilerinin ücretleri Valilik bünyesinde toplanan komisyonlar tarafından belirlenmektedir. Örneğin, 2015 yılı için Adıyaman Valiliği'nde yapılan toplantıda günlük 50, Malatya'da ise Temmuz ayının 15'inden önceki dönem için 40.5 TL, sonraki dönem içinse 43.5 TL olarak belirlenmiştir.<sup>4</sup> Manisa'da meydana gelen ve çoğunluğu kadın 15 işçinin hayatını kaybettiği trafik kazasının da<sup>5</sup> bir kez daha ortaya koyduğu üzere, belirlenen ücretler işçilerin eline geçen ücretler değil. Mesela, Manisa'daki kadın işçiler günlük 41 TL olsa da dayıbaşlarına 5-10 TL verdikleri için ancak 30 TL kazanabilmektedirler.<sup>6</sup> Bu nedenle daha fazla tercih edilen kadınlar, yaşanan kazalarda en çok hayatlarını kaybedenler oluyorlar. Diğer taraftan, Suriyeli göçmenlerin çok daha düşük ücretlerle çalıştığı da bilinmektedir. Bu durum mevsimlik tarım işçileri arasında da çatışmalara yol açmaktadır.

Kadın işçiler aylık 1032 TL alırken, erkek işçiler 1262 TL almaktadır. İşçilerin tarım dışında çoğunlukla geliri olmadığı için yıllık gelirleri çok düşüktür. İşçilerin ne çalışma süreleri vardır ne de haftalık tatilleri. Fazla çalışma karşılığında ek bir ücret de almaları mümkün olmamaktadır. Ücretlendirmede aynı işi yaptıkları halde kadınlar erkeklerden daha az alırken, çocuk işçilerin ücreti çok daha düşüktür.

2 "Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği birinci bölüm", Resmi Gazete, 27 Mayıs 2010. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100527-4.htm>  
3 "Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi" Genelgesi, Resmi Gazete, 24 Mart 2010. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/03/20100324-15.htm>  
4 "Mevsimlik Tarım İşçilerinin Yevmiyeleri Belirlendi", Kadın Haberleri, 4 Haziran 2015. <http://www.kadinhaberleri.com/adiyaman/mevsimlik-tarim-iscileri-nin-yevmiyeleri-belirlendi-h478101.html>  
5 "Manisa'daki korkunç kazada 15 ölü var", Milliyet, 6 Temmuz 2015. <http://www.milliyet.com.tr/korkunc-kazada-15-olu-var-gundem-2083738/>  
6 "Tarım işçiliğinde ücreti düşük olduğu için kadınlar tercih ediliyor", Evrensel, 7 Temmuz 2015. <http://www.evrensel.net/haber/255368/tarim-isciliginde-ucreti-dusuk-oldugu-icin-kadınlar-tercih-ediliyor>

İşverenin hasat sonrası ürünün fiyatını arttırmak için ürünü bekletmesi ve dolayısıyla işçilerin ücretlerini geç ödemesi ve/ya da işçileri bir dahaki yıl için kendisine bağlamak amacıyla ücretlerin bir kısmını ödemeyi bir sonraki yıla bırakması deneyimlenen uygulamalar arasında yer almaktadır.

Ayrıca, tarımsal üretimde erkekler daha çok makine kullanırken, kadınlar emek yoğun işlerden olan tohumlama, yabancı ot ayıklama, çapalama ve hasat işleri ile uğraşmakta, bu durum da işlerin yoğunlaştığı zamanlarda kadınların erkeklerden daha uzun ve ağır şartlarda çalışmasını getirmektedir.

## İş Cinayetleri ve Sağlık Sorunları

Mevsimlik gezici tarım işçileri çok fazla ölümlü ve ağır yaralanmalı kaza yaşamaktadır. 2014 yılında en az 309 tarım işçisi hayatını kaybetmiştir. İşçiler tarımda kullanılan kimyasal maddelere doğrudan maruz kalmaktadır. Kullanılan tarım ilaçları kadınlarda düşüğe ve ölü doğuma sebep olabilmektedir. Ayrıca, ulaşımda kullanılan kamyonetlerdeki sarsıntıların kadınların düşük yapmasına neden olduğu da kendileri tarafında dile getirilmektedir. Diğer taraftan, hijyen koşullarının yetersizliği, genç yaşta yapılan evlilikler ve gebelikler ile hiçbir aşamada yeterli sağlık hizmetine ulaşamaması anne ve bebek ölümlerine sık rastlanmasına neden olmaktadır. Ayrıca, kadınlarda ve çocuklarda demir ve B12 vitamini eksikliğine bağlı olarak kansızlık ve beslenme bozuklukları da yaşanan sıkıntılar arasında yer almaktadır. Bazı işverenlerin kadınların bebeklerini getirmesini istememesi dolayısıyla evde bırakılan bebeklerin yetersiz beslenme nedeniyle öldükleri vakalar da söz konusudur.

Halsizlik, yorgunluk, bel ağrısı gibi yakınmalar; ishaller; solunum yolu enfeksiyonları; yara, çıban, egzama, uyuz, bit gibi cilt hastalıkları; güneş çarpması; baş ağrısı; zehirlenmeler; anksiyete, depresyon ve intihar girişimleri yaşanan sağlık sorunları olarak göze çarpmaktadır. Tüm bu sağlık sorunlarına rağmen yerleşim yerinin sağlık kurumlarının bulunduğu merkezlere uzaklığı bu hizmetlere erişimi kısıtlamaktadır. Ayrıca, senenin neredeyse 8 ayı sürekli göç ettiklerinden koruyucu sağlık hizmetlerine ulaşmaları zorlaşmaktadır. Enformel iş ilişkisi dolayısıyla işçilerin büyük bir kısmının sosyal güvencesinin bulunmaması, sağlık hizmeti almalarını engellemektedir. Herhangi bir kaza ya da hastalık durumunda çözümü kendileri üretmek durumunda kalmaktadırlar. Diğer taraftan, Arapça/Kürtçe konuşan sağlık görevlilerin yokluğu, özellikle kadınların hastalandıkları zamanlarda sağlık hizmetlerinden faydalanmalarının önündeki engellerden birisidir. Ayrıca, işçiler etnik kimliklerinde kaynaklı olarak sağlık personelinin ayrımcı davranışlarına maruz kalmaktadır.

Son yıllarda trafik denetlemelerinin artması kamyonlarla yapılan yolculukları azaltsa da yolculuk masraflarının azaltılması için minibüslere kapasitesinden fazla binilmesi ölümlü ve ağır yaralanmalı birçok kazanın yaşanmasını beraberinde getirmektedir. Yukarıda da bahsedildiği gibi daha birkaç gün önce (6 Temmuz 2015 tarihinde) açık kasa kamyonet ile asma yaprağı toplamaya giden, çoğunluğu kadın 15 işçi trafik kazasında hayatını kaybetmiştir.

## Örgütlenme

Mevsimlik gezici tarım işçilerinin yaşadığı temel problemlerden birisi de örgütlenme zorluğudur. Çalışma ve yaşam koşulları örgütlenmelerini neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Ancak, son yıllarda konu ile ilgili

önemli adımlar atılmaya başlanmıştır. Bu adımlardan birisi Mezopotamya Mevsimlik Tarım İşçileri Kurultayı'dır. Kurultay'da işçilerin yaşadıkları sorunlar geniş bir çerçevede ele alınmış ve çözüm önerileri ortaya konulmuştur.<sup>7</sup> Bu Kurultay sonucunda da Mezopotamya Mevsimlik Tarım İşçileri Derneği kurulmuştur.<sup>8</sup> Benzer şekilde, 'Mevsimlik Tarım İşçisi Kadınların ve Çocuklarının Gezici Sağlık Hizmeti Yoluyla Sağlık Hakkının Korunması ve Geliştirilmesi Projesi' kapsamında Şanlıurfa'da kurulan Mevsimlik Tarım İşçilerinin Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Derneği de bu alanda çeşitli çalışmalar yürütmektedir.

### Çocuk İşçiliği

Türkiye'de çocuk işçiliği yaygındır ve bu çocukların neredeyse yarısına yakını tarımda çalışmaktadır. Çocukların büyük bir kısmı haftanın yedi gününü ve günde neredeyse 12 saatlerini işle geçirmektedir.

12-15 yaş arasında her üç çocuktan birisi eğitimini yarıda bırakırken bu oran 16-18 yaş arasında yüzde 71'e yükselmektedir. Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı'nın raporuna göre eğitimden kopan kız çocukları, yaşadıkları yerlere döndükten sonra okula devam etme konusunda ailelerinin direnci ile karşılaşmaktadır. Diğer taraftan, böyle bir direncin olmadığı durumlarda dahi yaşadıkları yerlere döndüklerinde okulların kayıt zamanını kaçırmaktadırlar. Ayrıca, çocuklar çalışılan yerlerde okula gitme şansı buldukları takdirde de okulda ayrımcılığa uğrayabildiklerinden okula gitmeyi bırakabilmektedirler.

İşçilerin yanlarında taşınmaya uygun olduğu için un, bulgur, şeker, çay, yağ, mercimek ve kuru fasulye gibi kuru gıdalar getirmesi işçilerin yetersiz beslenmesi sonucunu getirmektedir.

### Barınma Koşulları

Hayata Destek Derneği'nin Türkiye'nin farklı illerinde gerçekleştirdiği 2014 yılı araştırma sonuçlarına göre işçilerin yüzde 80'i çadırlarda barınmaktadır.<sup>9</sup> Çadırların ortalama büyüklüğü 16 metrekare civarındadır ve çadırlarda ortalama 7 kişi yaşamaktadır.

Banyo ve tuvalet gereksinimlerinin karşılanması yetersizdir. Tuvalet olarak kullanılan yerler çoğunlukla çadırların yanına kazılan çukurların etrafının perdeyle çevrelenmesiyle oluşturulmuş alanlardır.

Hanelerin yüzde 56'sının elektriğe erişimi yoktur. Genelde sokak lambasının ışığından faydalanılmaya çalışılmaktadır. Diğer taraftan, kanalizasyon ya da çöp toplama imkânlarından uzakta yaşamaktadırlar. Ayrıca çalışılan ve yaşanan ortamda sivrisinek, yılan, fare, akrep gibi hayvanların bulunması sağlıklarını tehdit etmektedir. İçme sularının sağlıksızlığı, gıdaları saklayacak imkânların bulunmaması barınma alanlarının olumsuz durumunu açıkça göstermektedir.

Bunların yanı sıra çadırların kurulması için gösterilen yerler sulama kanallarına ve anayollarına yakın olduğundan hem çocuklar hem de yetişkinler için boğulma ve trafik kazaları gibi tehlikeler mevcuttur.

<sup>7</sup> "Mevsimlik Tarım İşçileri Kurultayı Sonuç Bildirgesi", sendika.org, 10 nisan 2013. <http://www.sendika.org/2013/04/mevsimlik-tarim-iscileri-kurultayi-sonuc-bildirgesi/>

<sup>8</sup> "Diyarbakır Mevsimlik Tarım İşçileri derneği Kuruldu", EmekDünyası.net, 3 Mayıs 2013. <http://www.emekdunyasi.net/ed/isci-sendika/21279-diyarbakir-mevsimlik-tarim-iscileri-dernegi-kuruldu>

<sup>9</sup>Bu araştırma Adana, Afyon, Düzce, İzmir, Konya, Ordu, Samsun, Urfa, Yozgat ve Nevşehir illerinde yürütülmüştür.

Yetersiz banyo ve tuvalet imkânları hastalıkları da beraberinde getirmektedir. Hayata Destek Derneği'nin araştırması 0-4 yaş arasında her beş çocuktan birinin bronşitten, yine beş çocuktan birinin ishalden şikâyetçi olduklarını göstermektedir.

Mevsimlik tarım işçilerinin yaşadığı sıkıntılardan bir diğeri de dışlanmadır. Özellikle etnik kökene ve dini inansa dayalı dışlanma yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Diğer taraftan, barınma koşullarının elverişsizliğinin ve yoksulluklarının da dışlanmada etkili olduğu ifade edilmektedir.

### Kadın İşçiler

Mevsimlik tarım işçisi kadınlar tarlada mesailerini bittikten sonra evin tüm sorumluluklarını yerine getirerek günde neredeyse 16-18 saat çalışmaktadırlar. Kız çocukları da bu iş yükünün büyük bir kısmını üstlenmektedir. Yemek yapma, su taşıma, odun toplama, ateş yakma, çadır temizliği gibi işleri de yapmaktadırlar. Ayrıca, kendilerinden küçük kardeşlerinin bakım sorumluluğunu da almak zorunda kalmaktadırlar. Erkek çocukları ise odun toplamak ve su taşımak dışında başka bir katkı sunmamaktadırlar.

Kadınlar ve kız çocukları çifte iş yükü ile baş etmeye çalışırken bir taraftan da erkeklerden daha az ücret almaktadır. Çoğu zaman da bu ücrete erkekler tarafında el konulmaktadır. Ayrıca, kadınların ne ücret pazarlığında ne de başka konularda herhangi bir söz hakkı bulunmaktadır. Öte yandan, fazla dillendirilmese de kadınların tacize ve tecavüze maruz kaldıkları ve şiddete uğradıkları bilinmektedir.

Mevsimlik geçici tarım işçiliğinin İş Kanunu dışında kalması ve kapsayıcı bir sosyal güvence sisteminin yokluğu, cinsiyete dayalı işbölümüyle de birleştiğinde kadınlar iş yüklerinin karşılığını alamadıklarında kırsalda kadın yoksulluğunun artışı hızlanmaktadır. Diğer taraftan, egemen feodal ağlar kadınların ucuz ve güvencesiz çalışmasını pekiştirmektedir.

### Talepler

Mevsimlik gezici tarım işçiliği Türkiye'de önemli problem alanlarından birisidir. Bu konuda yıllardır çalışan örgütlerin ve işçilerin dile getirdiği taleplere bir kez daha yer vermek önemlidir.

Öncelikle mevsimlik ve gezici tarım işçiliğine neden olan koşulların ortadan kaldırılması ile ilgili olarak çeşitli görüşler vardır. Ancak, mevcut durumda ulaşım, çalışma, barınma ve ayrımcılıkla ilgili gerekli önlemler alınmalıdır. Bunun için:

- Kapsamlı bir yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Mevsimlik tarım işçilerinin sosyal güvenlik kapsamına alınması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- İşçi işveren arasında yer alan aracılık kurumu ortadan kaldırılmalı, ücret ve çalışma koşulları işçi ve işveren arasında müzakerelerle belirlenmeli ve işçi örgütleri tarafından denetlenmelidir.



- İnsan onuruna yakışır çalışma koşulları sağlanmalıdır. Ulaşım, işin başlama ve bitiş saatleri, mola ve yemek saatleri net olarak belirlenerek iş sözleşmesi ile taraflar arasında mutakabata varılmalıdır.
- TÜİK tarafından düzenli istatistikler tutulmalıdır.
- Çocuk işçiliği engellenmelidir.
- Ulaşım ücretsiz ve güvenli hale getirilmelidir.
- Barınma alanları yaşamaya uygun, sağlıklı ve sosyalleşme imkanı sunacak şekilde düzenlenmelidir.
- Yerleşim alanlarına yakın çamaşırhane ve mutfak kurulmalıdır.
- Sağlık sorunlarının çözülmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.
- Bulaşıcı ve salgın hastalıklara karşı sağlık taraması yapılmalı, gezici sağlık ekipleri oluşturulmalıdır.
- Küçük çocuklar için kreş ve bakım evleri kurulmalıdır.
- Okul çağındaki çocukların eğitimlerinin kesintiye uğramaması için gerekli önlemler alınmalıdır.
- Çalışılan ve yaşanan yerlerde maruz kalınan şiddet, dışlanma ve aşağılanmanın engellenmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Kadın işçilerin omuzlarına yüklenen çocuk bakımı ve hane içi sorumluluklar ücretsiz ve ulaşılabilir hizmetlerle ve erkeklerin eşit paylaşımı ile hafifletilmelidir.
- Gebe, lohusa kadınların ve bebeklerin düzenli takibi yapılmalıdır.
- Yararlanılamayan sosyal yardımların gidilen illerden sağlanmasının yanı sıra, yeni sosyal destekler de verilmelidir.

Temmuz 2015

## Bu metin hazırlanırken yararlanılan kaynaklar:

Candan, Esin ve Özalp Günel Semiha (2013). "Kapitalizm Kısacasında Doğa- Toplum-Teknoloji, Ataerkil Kapitalist Toplumda Kadın Emeğinin Görünümleri", Tarım Ekonomisi Dergisi, 19(1). Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 [http://journal.tarekoder.org/archive/2013/2013\\_02\\_04.pdf](http://journal.tarekoder.org/archive/2013/2013_02_04.pdf)

Canıvar, Coşkun. Kapitalizmin Topraktaki Vahşi Yüzü Mevsimlik Tarım İşçiliği, Sendika.org, 15 Eylül 2013, Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 <http://www.sendika.org/2013/09/kapitalizmin-topraktaki-vahsi-yuzu-mevsimlik-tarim-isciligi-coskun-canivar/>

Çınar, Sidar Türkiye'de Mevsimlik Tarım İşçilerine Dair Kısa Bir Değerlendirme. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 [http://tr.boell.org/sites/default/files/downloads/sidar\\_cinar\\_1.\\_sayi\\_tr.pdf](http://tr.boell.org/sites/default/files/downloads/sidar_cinar_1._sayi_tr.pdf)

ınar, Sidar ve Lordoğlu, Kuvvet (2011). Mevsimlik Tarım İşçileri: Marabadan Ücretli Fındık İşçiliğine, Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 <http://www.sosyalhaklar.net/2011/bildiri/sidar-lordoglu.pdf>

Görücü, İbrahim ve Akbıyık, Nihat (2010). "Türkiye'de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları Ve Çözüm Önerileri", Hikmet Yurdu Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 3(5). Ulaşılma tarihi 02 Temmuz <http://www.hikmetyurdu.com/article/download/1032000095/pdf>

Gülçubuk, Bülent (2012). "Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık", Çalışma ve Toplum, Sayı 2. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015

Hayata Destek Derneği (2014). Mevsimlik Gezici Tarım İşçiliği 2014 Araştırma Sonuçları Çocuk Bulguları Ön Rapor. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 <http://hayatadestek.org/media/files/raporHDD.pdf>

İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kadın Meclisi, Mevsimlik İşçilik Ömürlük Sömürüsü, Evrensel Gazetesi, 17 Mayıs, 2015. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 <http://www.evrensel.net/haber/112942/mevsimlik-iscilik-omurluk-somuru>

Kalkınma Atölyesi (2014). Fındık Hasadının Oyuncuları. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 [http://www.kalkinmaatolyesi.org/v2/wp-content/uploads/2014/10/findik\\_hasadinin\\_oyunculari.pdf](http://www.kalkinmaatolyesi.org/v2/wp-content/uploads/2014/10/findik_hasadinin_oyunculari.pdf)

KEİG Platformu (2014). Esnekleşme ve Enformelleşme Kısacasında Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı: Politika Metinleri Çerçevesinde Bir Analiz. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 <http://www.keig.org/content/raporlar/KE%C4%B0G%20politika%20raporu%202014%20web.pdf>

Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı (2012). Tarımda Mevsimlik İşçi Göçü Türkiye Durum Özeti. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz 2015, [http://www.fes-tuerkei.org/media/pdf/D%C3%BCnyadan/d%C3%BCnyadan\\_12%20\(1\).pdf](http://www.fes-tuerkei.org/media/pdf/D%C3%BCnyadan/d%C3%BCnyadan_12%20(1).pdf)

Mevsimlik Tarım İşçileri Kurultayı Sonuç Bildirgesi, Sendika.org, 10 Nisan 2013. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz 2015, <http://www.sendika.org/2013/04/mevsimlik-tarim-iscileri-kurultayi-sonuc-bildirgesi/>

Peljin Kadın Evi Koordinatörlüğü, Bostanda Doğduk Bostanda Öleceğiz. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 <http://www.derik.bel.tr/bilgi57-PELJINDEN-BILIMSEL-CALISMA.htm>

TÜİK (2013) Tarımsal İşletmelerde Ücret Yapısı. Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16119>

Yıldırak Nurettin, Gülçubuk Bülent, Gün Sema, Olhan Emine, Kılıç Mehmet (2002). Türkiye'de Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Yaşam Koşulları ve Sorunları, ILO, Ulaşılma tarihi 02 Temmuz, 2015 <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/kadintarim.pdf>

## Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu

### KEİG'in Kuruluşu

Kadın emeği ve istihdamı konusu, kadına karşı ayrımcılığın en yaygın olduğu alanlardan biri olmasına rağmen yakın zamana kadar ne Türkiye'nin ne de kadın örgütlerinin gündemine yeterince girmişti. Avrupa Birliği ile müzakerelere başlamamızla beraber, Sosyal Politikalar altında yer alan kadın-erkek eşitliği ve ayrı bir başlık olarak tanımlanan istihdam konusu, Türkiye'de daha fazla konuşulmaya ve tartışılmaya başlandı. Bu süreçte, kadın istihdamı üzerine yapılan toplantıların ve yazılan raporların sayısında bir artış oldu. Ancak, bu toplantı ve raporlarda kadınların istihdamını arttırmaya yönelik olarak dile getirilen politika önerileri son derece yetersiz kalmaktaydı. Bu nedenle Kadın İstihdamı Zirvesi'nden sonra Mart 2006 tarihinde Kadın Örgütleri Ortak Basın Açıklaması başlığı altında bir basın açıklaması kaleme aldık ve kadın örgütlerinin imzasına sunduk. Bu basın açıklamasının ardından 2 Nisan 2006 tarihinde kadın emeği ve istihdamı alanında çalışan bir grup kadın aktivist ve akademisyen, örgütlenme ve politika önceliklerini tartıştığımız bir toplantı yaptık. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) bu toplantıda kuruldu.

24 Şubat 2007 tarihinde KEİG ülke çapında kadın örgütleri ve konuyla ilgili tarafların katıldığı Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı'nı düzenledi. Konferanstan sonra KEİG, kadın örgütlerinin üye olduğu bir platforma dönüştü.

### Niçin KEİG?

KEİG Platformu; emek, kadına yönelik erkek şiddeti, kadınların politik katılımı gibi cinsiyet eşitliğinin farklı alanlarında faaliyet gösteren 16 ilden 32 kadın örgütünün bir araya geldiği bir Platformdur. Temel olarak, kadın emeği ve istihdamı alanında bilgi üretir ve çalışmalar yapar. Hedefi, kadınların çalışma yaşamında güven- celi ve sürekli bir yer edinmesi, iyi çalışma koşulları ve yeterli gelir sağlayan işlere sahip olması için bu alandaki politikaları etkilemek ve yeni politikalar oluşturmaktır. Bu politikaları oluştururken kadının ev içinde ücretsiz olarak yaptığı işlerin görünürleşmesine ve ev içinde ve dışında cinsiyete dayalı iş bölümünün aşınmasına yö- nelik bakış açısını belirler.

**Ev Hanımları Dayanışma ve Kalkındırma Derneği/ EVKAD (ADANA) • Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu • Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği/ KEİD • Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu (ANKARA) • Antalya Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneği (ANTALYA) • Koza Kadın Derneği (BURSA) • Çanakkale Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Kooperatifi • Elder Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği/ ELDER (ÇANAKKALE) • Girişimci Kadınların Destek- lenmesi Derneği/ GİKAD (DENİZLİ) • Selis Kadın Danışmanlık Merkezi • Doğu ve Güneydoğu İş Kadınları Derneği / DOĞÜNKAD (DİYARBAKIR) • Kadın Adayları Destekleme Derneği/ KA.DER • Kadın Mühendisler Grubu • Kadın Sendikacılar Grubu • Kadı- nın İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği/ KİH-YÇ • Kadınlarla Dayanışma Vakfı/ KADAV • Mavi Kalem Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği • Petrol İş Kadın Dergisi • Türkiye Kadın Girişimciler Derneği/ KAGİDER • İmece Ev İşçileri Sendikası • Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi/ SOGEP (İSTANBUL/ KOCAELİ) • Buca Evka 1 Kadın Kültür ve Daya- nışma Evi/ BEKEV • Çiğli Evka-2 Kadın Kültür Evi / ÇEKEV • İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İZMİR) • Mersin Bağımsız Kadın Derneği/ BKD (MERSİN) • Emek Benim Kadın Derneği (MUĞLA) • Ordu Kadını Güçlendirme Derneği (ORDU) • Karadeniz Kadın Dayanışma Derneği • Yaşam Kadın Merkezi Derneği (TRABZON) • Yaşam Evi Kadın Dayanışma Derneği (URFA) • Van Kadın Derneği/ VAKAD (VAN) • Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar/KEFA**

**KEiG**

kadın emeği ve istihdamı girişimi  
women's labor and employment initiative

Destekleyen Kurum



**SWEDEN**