



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir



EV EKSENLI ÇALIŞMADA KAYITLI İSTİHDAMIN TEŞVİKİ RAPORU VE BİR MODEL ÖNERİSİ



Atolye
Evler



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir



Ev Eksenli alışmada Kayıtlı İstihdamın Teşviki Raporu ve Bir Model Önerisi



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



T.C. ÇALIşMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIğI



ÇALIşMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIğI



KADIN
ÇALIşMALARI
DERNEğI

ANKARA, 2017

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Kadın alışmaları Derneği sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmemaktadır.

Önsöz

Kadın Çalışmaları Derneği'nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Derneği ortaklığıyla Kahramanmaraş ve Adıyaman'da yürüttüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı IPA IV. Bileşeni, Kayıtlı İstihdamın Teşviki II Hibe Programı çerçevesinde finanse edilen bu Projenin amacı, **“ev eksenli çalışan kadınları güçlendirmek, kayıtlı istihdama ilişkin farkındalık yaratmak ve ev eksenli çalışanlar için Sosyal güvenlik modeli oluşturmak”** tır.

Bu kapsamda, Projenin uygulama alanlarını oluşturan Kahramanmaraş ve Adıyaman illerinde yapılan;

- a) “güçlenme eğitimleri”
- b) “atölye çalışmaları”
- c) “özel işyeri ziyaretleri”
- d) “kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının katıldığı sosyal diyalog platformları toplantıları”

kayıtlı istihdamın önemi ve teşvik edilmesi konusunda katılımcılarda bir farkındalık oluşturması yanında projenin sürdürülebilirliği açısından da önemli bir işlev üstlenmiştir.

Proje faaliyetlerinden, Kahramanmaraş'ta 51, Adıyaman'da 50 olmak üzere toplam 101 ev eksenli çalışan kadın yararlanmıştır. Projenin önemli çıktılarından biri ise, ev eksenli çalışmaya ilişkin **“Sosyal Güvenlik Modeli”** geliştirilmesidir. Model hâlihazırda uygulanan sosyal güvenlik mevzuatı ve alan araştırmalarının sonuçları göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır.

Ev eksenli çalışma kadınların çoğunluğunu oluşturduğu atipik bir çalışma biçimidir. Çalışma süresinin ve gelirin belirsizliği ve sosyal güvenlik sisteminin dışında oluşu bu çalışma biçiminin en belirgin özelliğidir. Oysa kayıtlı çalışma bireylerin bugünü kadar geleceğini de ilgilendirmektedir. Kadınların kendi yaşamlarına ilişkin kararları verebilmesi ve kadının ekonomik gücünün yükseltilmesi, kadınların gelir elde edici faaliyetlerde bulunması ve sigortalı çalışmasıyla ilişkilidir. Atölye Evler Projesi bu amaçla, ev eksenli çalışan kadınların kayıtlı istihdamını teşvik ederek, uzun

vadede ekonomik güçsüzlüğe bağılı olarak kadın yoksulluğunu azaltmak amacıyla kurgulanmış ve uygulanmıştır.

Elinizde bulunan Sosyal Güvenlik Raporu, Proje faaliyetleri bazında çıkan sonuçların, biriktirilen bilgi ve verilerin teorik, kavramsal ve analitik bir analize tabi tutularak değerlendirilmesi sonucu oluşturulmuştur. Yapılan çalışma ile Proje illeri yanında genel olarak tüm ev eksensli çalışanların mevcut durumunu, evden çalışanların kayıtdışı çalışma nedenlerini ve sorunlarını yansıtılması amaçlanmakla birlikte sosyal güvenlik sisteminin genel görünümünü de ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu analiz yapılırken dünya örneklerinden de yararlanılmıştır.

Bu çerçevede mevcut yasal önlemler ve Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planlarındaki gelişmelerin de değerlendirilmesi ile evden çalışanların kayıt içine alınmalarını destekleyecek ve teşvik edecek bir model önerisi sunulmaya çalışılmıştır.

Raporun ve model önerisinin hazırlanmasında bu alanda çalışan uzmanların katkılarını alabilmek amacıyla Ankara'da üç toplantı düzenlenmiş, alınan görüşler ve öneriler çalışmada önemli rol oynamıştır. Bu toplantılara katılan uzmanlarımıza, Projenin yürütülmesinde emeği geçen kişilere ve bu kitapçığı hazırlayan; İsa Karakaş, Mehmet Keskinoglu, Gülcan Eriş, Mikail Giyik ve Birsen Erdin'e kitabın redaksiyonunu yapan Gül Erdost'a, görünürlük malzemelerin tasarımını yapan Özüm Dinçer'e derneklerimiz adına teşekkür ediyoruz.

Kadın Çalışmaları Derneği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Derneği

İçindekiler

Önsöz	3
Kısaltmalar Dizini	7
I. Ev Eksenli Çalışanların Türkiye’deki Görünümü ve Atölye Çalışmalarının İki İl için Analizi	11
II. Ev Eksenli Çalışanların Bir Meslek Kategorisinde Değerlendirilmesi ve Meslek Sınıflandırma Sistemine Dahil Edilmesi	31
III. Ev Eksenli Çalışmada Sosyal Güvenlik Programlarından Ülke Örnekleri	47
IV. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi, Kayıtdışı İstihdam ve Ev Eksenli Çalışmada Kayıtlı İstihdamın Teşviki Üzerine Bir Model Önerisi	57
1. Türkiye’de Primli Sisteme Dayanan Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihçesi	57
2. Genel Olarak Sosyal Güvenlik Sistemimizin Sorunları	61
3. Kayıtdışı İstihdam	64
3.1. Türkiye’de İstihdamın Durumu	64
3.2. Kayıtdışı İstihdam Açısından Ev Eksenli Çalışanların Durumu	65
4. Ev Eksenli Çalışanların Durumu	72
4.1. Ev Eksenli Çalışma Kavramı	72
4.1.1. Bağımlı Çalışanlar	72
4.1.2. Bağımsız (Kendi Namına) Çalışanlar	73
4.2. Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği	74
4.2.1. (Genel Nitelikteki) İsteğe Bağlı Sigorta	74
4.2.2. Gelir vergisinden muaf kadın sigortalılara özgü “İsteğe Bağlı Sigorta”	76
5. Ev Eksenli Çalışanlara Yönelik Sosyal Güvenlik Modeline İlişkin Değerlendirme	77
5.1. Ev Eksenli Çalışanların Sigortalılık Statüsü ve Emeklilik	77
5.2. Ev Eksenli Çalışanların Ödeyecekleri Primler ve Yararlanacakları Sigorta Yardımlarına İlişkin Yapılması Gereken Düzenlemeler	78

Model Önerisi	81
1. Eve İş Verme Sistemi İçinde İş Sözleşmesi ile (Bağımlı) Çalışanlar için Sosyal Güvenlik Model Önerisi	82
2. Ev Eksenli Kendi Namına (Bağımsız) Çalışan Kadınlar için Sosyal Güvenlik Model Önerisi.....	82
Kaynakça	87

Kısaltmalar Dizini

AGE	: Adı geçen eser
AGM	: Adı geçen makale
BAĞ-KUR	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar
BK	: Borçlar Kanunu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EEÇ	: Ev Eksenli Çalışanlar
EEÇK	: Ev Eksenli Çalışan Kadınlar
F.	: Fıkra
GH	: Gelişme Hızı
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GSMH	: Gayri safi milli hasıla
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İSK	: İşsizlik Sigortası Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KANUN	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun
KVSK	: Kısa Vadeli Sigorta Kolları
M.	: Madde
MERNİS	: Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi
MK	: Medeni Kanun
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
SGDP	: Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu
SK	: Sendikalar Kanunu
SMMM	: Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler
SPEK	: Sigorta Primine Esas Kazanç
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu

SSİY	: Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği
SPEK	: Sigorta Primine Esas Kazanç
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Ceza Kanunu
TMS	: Türk Meslekler Sözlüğü
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	: Türk Lirası
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜFE	: Tüketici fiyatları endeksi
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UMSS	: Ulusal Meslek Sınıflandırma Sözlüğü
UVSK	: Uzun Vadeli Sigorta Kolları
VB.	: Ve benzeri
VUK	: Vergi Usul Kanunu

Proje Ekibi

Ayşen Karakulak

Proje Koordinatörü

Sevinç Elif Hasoğlu

Kahramanmaraş Yerel Koordinatörü

Merve Duymaz

Adıyaman Yerel Koordinatörü

Gül Erdost

Ev Eksenli Çalışma Danışmanı

Ülker Şener Özbek

Saha Çalışması Uzmanı

İsa Karakaş-Mehmet Keskinoğlu *Sosyal Güvenlik Danışmanı*

Eğitmenler

Gaye Cön

Gülcan Kaçan

Aysun Töngür

Salime Tarikci

Sezgi Akbaş

Aynur Demirdirek

Sosyal Güvenlik Model Toplantısına Katkı Verenler

Aysun Töngür

Ayşen Karakulak

Ali Demirhan

Birsen Erdin

Doğan Keskin

Ebru Hanbay Çakır

Elif Uysal Erkol

Gül Erdost

Gülcan Eriş

Mikail Giyik

İsa KARAKAŞ

Prof Dr. Oğuz Karadeniz

Salime Tarikci

Sema Kendirci Uğurman

Serpil Akpınar

Ülker Şener Özbek

Vahit Özdemir

I. EV EKSENLİ ÇALIŞANLARIN TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ VE ATÖLYE ÇALIŞMALARININ İKİ İL İÇİN ANALİZİ

Hazırlayan: Gülcan ERİŞ

1. EV EKSENLİ ÇALIŞMANIN TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ

1970'lerden bu yana kapitalist üretim biçimlerinde yaşanan değişimin adı "esneklik" olmuştur. Hem üretimde esneklik hem de istihdamda esneklik. Teknolojik değişimler, küreselleşme, ulaşım imkanlarının artması ve çeşitlenmesi sonucu ortaya çıkan esnekleşme, üretimin parçalanmasına, üretim mekanlarının çeşitlenmesine ve bunların sonucu olarak da enformel koşullarda çalışanları ortaya çıkarmıştır. Enformel koşulları da çalışma en çok kadınları etkilemiştir.

Ev eksenli çalışma, bugün hem gelişmiş hem de gelişmekte olan tüm ülkelerde görülmekte olan bir çalışma tipidir ve şüphesiz ki emek tarihinde yeni olan bir çalışma türü değildir. Kadın emeğine yönelik yapılan araştırmalara baktığımızda, ev eksenli çalışmanın Sümerlerde dahi yapıldığını görmekteyiz. Kapitalizmin gelişme yıllarında evde çalışmanın üstünlüklerinden bahsedilmektedir. Ama istatistikler pek de öyle demiyor. Evde iş görülen 45 meslekte ortalama gerçek ücret yılda 390 frank!!! *"orta yete- nekte bir saçakçı saatte 200 düğme dikebilir. Aracı kadına bin düğme için 18-20 santim öder. 12 saatlik bir işgününde 1,08-1,20 frank kadar olmaktadır. Çocuk bakan, ev işi yapan bir kadın günde ancak 8 saat çalışabil- diğine göre eline ancak 72-80 santim geçer."* Çamaşırcı kadınlar kurşun tozları, terziler kurşun asetat ve sülfürlü kumaşlarla temas,... Yoksulluk, oturma yeri ile çalışma yerinin birleşmiş olması meslek hastalıklarının yuvasını yapan koşullardır.

Osmanlı'da kadınların sayımlarda yer almamaları nedeniyle sayılarını saptamak oldukça güç diyor araştırmalar. Ancak kadınların daha çok eve verilen **üretim katıldıkları yönünde** araştırma bulguları var.

Yine araştırmalara göre, kadın daha çok kırsal kesimde var, tarım dışında ise iplik eğirme, dokuma, gıda gibi faaliyetlerde çalışıyorlar.

1600-1615 yıllarında Ankara'da tüccar hammaddeyi köylü ve şehirli üreticiye veriyor ve belirli bir ücret karşılığında evlerde sof dokutturuyor ya da boyattırıyordu.

Osmanlı İmparatorluğu'nda 1913 ve 1915 Sanayi Sayımlarında kunduracılıkta, pamuk ipliği üretiminde ve pamuklu dokumacılıkta eve-iş-verme sistemi saptanmıştı.

Büyük şirketler için evlerde en yaygın biçimde üretilen ürün ise halıydı. Halı üretiminin önemli bir bölümü ihracata yönelikti. 1900'lü yılların başlarında Anadolu'nun birçok bölgesinde halı evlerde dokunuyordu. 1908 yılında kurulan Şark Halı Şirketi, İzmir, Sivas, Burdur, Isparta, Haçın, Urla, Maraş ve Kırkağaç'ta imalathaneler kurup, işçileri buralarda topladı. Ancak diğer taraftan evlerde üretimi sürdürttü. Halının girdileri ve istenilen model evlerde kendilerine ait tezgahlarda çalışan kadınlara veriliyor ve atılan ilmik başına belirli bir ücret ödeniyordu.

Bu uygulama *Cumhuriyet döneminde de sürdü ve halen sürmeye de devam ediyor.*

Sanayileşme süreci ile birlikte geleneksel ev eksenli çalışmanın (el dokumaları, dikiş, çeyizlik eşya, kışlık gıda üretimi, şarap üretimi, başkalarının çamaşırlarının yıkanması, ütülenmesi) yanına yeni ev eksenli çalışma türlerinin de eklendiğini görmek mümkündür. Teknolojinin gelişmesi, üretim biçimlerindeki değişimlere bağlı olarak ev eksenli çalışmanın giderek yok olacağı iddia ediliyordu. Ancak esnekleşmenin sonucu olarak artık işler, **işyerlerinin dışına kaydı, önce küçük atölyelere, daha sonra da evlere doğru yönelmeye başladı. Artık evler atölye haline geldi.**

1.1. Ev-Eksenli Çalışmanın Türleri ve Özellikleri

Ev-eksenli çalışma, genellikle "ev"de yapılan çalışmadır. Ancak, herhangi bir ödeme karşılığı olmadan yapılan ev işlerinden de, temizlik, çocuk bakımı gibi başkasının evinde yapılan işlerden de farklı bir iş, bir çalışma türüdür.⁽¹⁾

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, çalışma biçimleri arasındaki geçişlilik özelliği nedeniyle üç tür ev eksenli çalışmanın varlığından söz eder.

1 Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu ve Birleşik Metal İş Sendikasının ortak hazırladığı Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri, 2003-İstanbul, Birleşik Metal-İş

- Kendi hesabına çalışanlar,
- Sipariş üzerine çalışanlar,
- İşverene bağlı olarak çalışanlar.
- Kendi hesabına evde çalışma, kullanılan malzemeden ürünün tasarımına kadar çalışanın kendisinin belirlediği bir çalışma türüdür. Bu şekilde çalışanlar, ürünlerini pazarlarda, panayıralarda, sokaklarda ya da dükkânlarda kendi belirledikleri fiyat üzerinden satarlar. Piyasada kabul gören, talep edilen ürünleri keşfetmek ya da tespit etmek, fiyatlandırmayı doğru yapmak, ürününü nerede, kime satabileceğini doğru görebilmek gibi konuları düşünmeleri gerekir. Evde aile bireyleri, özellikle de anne tarafından üretilen yiyecek maddelerini babanın seyyar arabası ile satması da bu tür bir ev-eksenli çalışmadır. Bu tür ev-eksenli çalışma ile çoğu kez nakış, dokuma gibi geleneksel el işleri, hediyeelik eşyalar, çeyizlik eşyalar üretilir. Örneğin, tarımsal faaliyetlerden arta kalan zamanlarında ya da mevsim dışı zamanlarda evde dokuma yapan kadınlar bu dokumaları çeşitli yerlere (köye gelen araçılara, tüccarlara, turistlere, şehirdeki dükkanlara, vb) satarlar. Bu tür ev eksenli çalışanlar, **“kendi hesabına çalışan”**, bir başka deyişle **“bağımsız çalışan”**lardır.
- Sipariş üzerine evde çalışma, üretilecek ürünün biçimini, kullanılacak malzemenin türünü, ürünü bitirme süresini sipariş verenin belirlediği bir çalışma türüdür, fiyat pazarlık esasına göre belirlenir. Örneğin çeyizlik eşyaların bir çoğu, ev terziliği bu şekilde yapılır. Bu tür ev-eksenli çalışmalarda, çalışan kişi sipariş verene bazı tavsiyelerde bulunabilir, ürünü ne zaman teslim edeceğinin pazarlığını da, kendisine ödenecek ücretin pazarlığını da yapabilir. Ancak, örneğin, kumaşı da modeli de siparişi veren seçmiş, ev terzisine bu elbiseyi kaçta dikedeceğini, yani ücretini ve ne kadar zaman içinde dikedeceğini konuşmak kalmıştır. Bu tür ev-eksenli çalışanlar, **“birden çok işverenin işçisi”**dir.
- İşverene bağlı olarak çalışma, ulusal ya da uluslararası firmaların çoğunlukla aracı bir kişi ya da firma aracılığı ile evlere dağıttığı işlerin yapıldığı bir çalışma türüdür. Bu çalışma türünde evde çalışan, üretimin en alt halkasında yer alır. Sadece kendisine getirilen işi yapar, işin bitirme süresi, kullanılan malzeme ile ilgili herhangi bir belirleyiciliği yoktur. Ücret ise çoğu zaman parça başı üzerinden aracı/işveren tara-

findan belirlenir. Ev-eksenli çalışmanın yaygınlaşan, pek çok sektörü ve işi kapsamaya başlayan, çalışan sayısı hızla artan türü, işte bu türüdür. Bu çalışma tarzı konfeksiyon, havlu, şeker, ayakkabı, elektronik, sigara-tütsü yapımı ve büro tipi işler gibi pek çok sanayi ve hizmet dalında yaygınlaştı. Bu şekilde çalışan ev-eksenli çalışanlar, evde çalışan işçilerdir. Onlar, işverenin belirlediği malzemeyle, işverenin belirlediği bir malı ya da malın bir parçasını, işverenin istediği şekilde üretirler ve işverenin istediği zamanda teslim ederler. Yani **“bağımlı çalışan”**; daha açık bir deyişle **“işçi”**dirler.

Ev-eksenli çalışan işçiler, genellikle kendi hesabına (bağımsız) çalışan zannedilirler. Çünkü ev-eksenli çalışanlar genellikle birden çok işi bir arada yaparlar. Mesela, sabah erkenden temizlik şirketi işçisi olarak bir işyerinin temizliğini yapıp evlerine dönebilir, sonra öğlene kadar kendi evlerinin işlerini veya fabrikadan aracı aracılığıyla ya da siparişe aldıkları işleri yaparlar, öğle saatlerinde çarşıya, pazara gider kendi yaptığı malları öğle tatiline çıkmış işçilere memurlara satmaya çalışırlar, öğleden sonra yine kendi evlerine dönüp ev işlerini, aracıdan ya da siparişe aldıkları işleri yapmaya devam edebilirler. Mesela, ertesi gün gündelikçi olarak temizliğe, bir sonraki ay da mevsimlik tarım işçisi olarak bir başka şehre gidebilirler. Bu nedenle, bu işçilerin pek çoğunun işçi olduğu düşünülmez, kolaylıkla fark edilmez.

Ev eksenli çalışanlar;

- EN UZUN sürelerle çalışan
- EN DÜŞÜK ücret alan
- EN AZ sosyal güvenliğe sahip olan
- Sağlık ve güvenlik riskleri karşısında EN KORUMASIZ olan

Ancak bütün bunlara karşın EN DENETLENMEYEN ÇALIŞANLARDIR.

Sümerlerden günümüze kadar gelen ve artmaya devam eden ev eksenli işleri “Geleneksel ev-eksenli işler”, “Yeni ev-eksenli işler” şeklinde ikiye ayırmak mümkündür.

Geleneksel ev eksenli işler;

- El tezgahında kumaş, halı, kilim dokuma,
- Dikiş dikmek,

- Dantel, nakış vb. becerilerle çeyizlik eşya üretmek,
- Evde kışlık gıda üretip satmak, şarap üretip satmak,
- Evde başkalarının çamaşırlarını yıkamak, ütölemek,
- Kendi evinde başkasının çocuğuna bakmak, vb.

Yeni ev eksenli işler;

- Ambalaj işleri: Baharat paketleme, eldiven kutulama, vb çeşitli.
- Konfeksiyon atölyelerinin çeşitli işleri,
- Ayakkabı dikimi,
- Montaj işleri: kalem, fiş-priz, otomobil sileceği,
- Hediyeelik eşya üretimi: Seramik ve tahta boyama, takı vb,
- Bilgisayar üzerinden yazı yazma ve danışmanlık,
- Değerli mücevher, parafin üzerine değerli taş montürü hazırlama,
- Oyuncak, takı, hediyeelik eşya yapım işleri,
- Fıstık ayıklama, pestil-sucuk yapımı, lokanta ve pastanelere yemek-pasta yapımı,
- Gece kıyafetlerine pul, boncuk, nakış işleme, geleneksel kıyafet işlemleri
- Ev pansiyonculuğu gibi.

Evlerde yapılan bu çalışmanın çalışma ortamı ve çalışma koşulları bakımından pek çok sorunları bulunmaktadır.

- Parça başı ücretle çalışmaları ve ücret düzeylerinin yasal asgari ücretin çok altında kalması,
- Ücret ödemelerinin işin bitirilmesini takiben hemen yapılmaması ya da düzenli yapılmaması,
- Yapılan işte kusur bulunarak ücretlerin hiç ödenmemesi,
- Fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti gibi haklarının verilmemesi,
- Yıllık izin, doğum izni gibi haklardan yararlanamamaları,

- Yetersiz ışıklandırmanın yarattığı görme bozuklukları,
- Uzun sürelerle gürültülü makinelerin kullanılmasının yol açtığı işitme kayıpları,
- Kimyasalları solumaları ya da deri yolu ile almaları,
- Yanıcı materyallerle çalışmalarından dolayı yangın riskine maruz kalmaları,
- İşin bitirilmesi için çok kısa sürelerin verilmesinden dolayı uzun çalışma sürelerinin gerekmesi ve bunun yarattığı stres ve tükenmişlik hissi,
- Dar alanlarda uzun saatlerde ve ergonomik olmayan pozisyonlarda oturmaları ve bunun yarattığı vücut stresi ve fiziksel bozukluklar,
- Zayıf havalandırmanın yol açtığı solunum rahatsızlıkları,
- Kendileri ile yasal sözleşme yapılmamasından dolayı çalışma koşullarının belirsizliği,
- İhtilaf halinde haklarını iddia edebilecekleri hiçbir yasal kaydın bulunmaması, danışmanlık mekanizmalarının kurulmamış olması,
- Sosyal güvenlikten yararlanmamaları,
- Hastalanmaları ya da kaza geçirmeleri halinde hiçbir ödemeden yararlanamamaları,
- İşlerine son verilmesinde tazminat haklarından yararlanamamaları. gibi

1.2. Ev Eksenli Çalışma İle İlgili Yasal Düzenlemeler

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1996 yılında “Evde Çalışma Sözleşmesi” ni kabul etti. Sözleşme evde çalışanlar için önemlidir. Ücret ve istihdam koşulları için, ülke politikalarına ya da yasalarına aktarılabilecek olan asgari standartları ortaya koyar. 1999 yılına kadar hiçbir ülke bu sözleşmeyi onaylamadı. Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubunun Homenet Uluslararası Ev Eksenli Çalışan İşçiler Ağı ile birlikte hazırladığı “Home-Net Rehberi: ILO Sözleşmesi”nde evde çalışma ile ilgili yapılan tanımlama ise şöyledir:

“Bu sözleşme bakımından;

- a) “Evde çalışma” terimi, evde çalışan olarak anılacak olan kimse tarafından,

i) Kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekanda;

ii) Ödeme karşılığında yapılan,

Söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla;

iii) Teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir.

b) Ücretli statüsündeki kişiler, sadece zaman zaman her zamanki işyerlerinde değil de evde çalıştıklarında, bu sözleşmedeki evde çalışan tanımına girmezler.

c) "İşveren" terimi, araçılar ulusal yasalarda öngörülse de öngörülme de doğrudan veya bir aracı vasıtasıyla yaptığı iş kapsamında eve işveren gerçek ya da tüzel kişi anlamına gelir."(?)

Bu tanımın birkaç özelliği vardır. Evde çalışan işçiler, işverene ait olmayan yerlerde çalışanlardır. Bu yerler, kendi evleri, başkalarının evleri, avlu gibi yerler olabilir. Evde çalışan işçi tanımına girme için "ödeme" karşılığı çalışılması ve işin bir ürün ya da hizmetle sonuçlanması gerekir.

Bu sözleşmede kilit konular Sözleşmenin 4'üncü maddesinde belirtilen "eşit muamele ilkesi"nde belirtilen konulardır. Bu düzenleme evde çalışanlarla diğer işçiler arasında eşitliğin mümkün olduğunca sağlanmasını ifade etmektedir.

Peki hangi haklar konusunda eşit muamele;

a) İsteddiği örgüte üye olmak ve örgütün çalışmalarına katılmak, isterse kendi ayrıca örgüt kurabilmek,

b) Faaliyet ve istihdamda ayrımcılığa karşı koruma,

c) İş sağlığı ve güvenliğinde koruma,

d) Ödemelerde koruma,

e) Yasal sosyal güvenlik koruması,

2 HomeNet, 2001, Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu

- f) Mesleki yetiştirmeye katılım,
- g) İstihdama (çalışmaya) başlamada asgari yaş olması,
- h) Analıkta koruma.

TÜİK tarafından ise evde çalışma, faaliyetlerini kendi evinde veya başkasının evinde gerçekleştiren kişilerin çalışma biçimi olarak tanımlanmıştır. TÜİK hane halkı işgücü anketlerinde “evde faaliyet gösteren”lere dair veriler toplamaktadır. Ancak TÜİK’in tanımına göre evde çalışanlar;

- ev eksenli parça başı çalışanlar,
- ev hizmetlerinde çalışan ev işçileri,
- bağımsız olarak ev eksenli çalışanlardan oluşmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 14’üncü maddesi “Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.” düzenlemesi ile evde çalışmaya atıf yapmıştır.

- İşyeri tanımı: İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)...işyerinden sayılır.
- Ev işçilerinin çalıştıkları şahsi evlerinin, işverenin ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı vardır.
- Bu sebeple bir işverene bağımlı olarak evlerinde çalışanlar, 4857 sayılı Yasa açısından “işçi” sayılmalıdır.

6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununda iş sözleşmelerine evde hizmet sözleşmesi de eklenmiştir. 461’inci maddede evde hizmet sözleşmesi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde tek başına veya aile bireyleriyle birlikte işverenin verdiği işi ücret karşılığında yapmayı taahhüt ettiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Borçlar Kanununda yapılan son değişiklikle ev eksenli çalışanlar hizmet sözleşmesi hükümleri kapsamında değerlendirilmiştir.

Borçlar Kanununun 461-469’unda maddeleri arasında;

- Evde hizmet sözleşmesinin tanımı
- İşverenin çalışma koşulları ve ücreti işçiye yazılı olarak bildirmesi

- İşçinin özel borçları (İş yapma ve malzeme ve iş araçlarını özenli kullanma borcu)
- İşverenin borçları(ürünün kabulü ve ücret ödeme/hesap özeti verme ile çalışmanın engellenmesinde ücret ödeme yükümlülüğü)
- Deneme süresinde sözleşmenin kurulmuş sayılması ve belirsiz ve belirli süreli sözleşme
- Hüküm bulunmayan hallerde hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin uygulanması, düzenlemeleri yer almaktadır.

1.3. Ev- Eksenli Çalışmanın Temel Sorunları

Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubunun yapmış olduğu yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası atölye ve toplantılarda çıkan sonuçlara göre ev eksenli çalışmanın 3 temel sorunu vardır.

1- Görünmezlik

Ev-eksenli çalışmanın en önemli özelliği “**yapılan işin de çalışanların da görünmezliği**”dir. Ortaya çıkan ürünlerin nerede, kim tarafından üretildiğini bilmek de, üründen anlamak da imkansızdır. Özellikle de ürün tanınmış bir marka ile markalanmış ise, ev eksenli olarak üretildiğini veya ev-eksenli üretilmiş kısımların da olduğunu bilmek mümkün değildir. Malın fabrikasyon olmadığını anlatmak üzere kullanılan “**ev yapımı**”, “**el yapımı**” gibi etiket bilgileri de, üretimin ev-eksenli yapıldığını göstermeye yetmez; örneğin terzi çırağı ya da kalfası işyerine gelip dikiş diker, mantı işyerine gelen kadınlar tarafından da el ürünü olarak üretilmiş olabilir.

Ev-eksenli çalışanların büyük çoğunluğunun kadın olması görünmezliklerinin bir nedenidir. Çünkü birçok kültürde, ev içindeki kadınlara dikkat edilmez; evlerin içine, orada ne olup bittiğine -ayıptır- bakılmaz; ev ve aile insanın mahremidir, sorulmaz. Çünkü bu kadınlar işgücü piyasası istatistiklerinde genellikle “ev kadını” veya işsiz olarak sayılırlar, çalışan insanlar olarak görülmez, kabul edilmezler. Bunun yanında ev eksenli çalışan kadınların büyük çoğunluğu da kendisini çalışan olarak görmez, saymaz. Mesela, evde ev eksenli çalışan biri varsa, kadınlar onun işlerine genellikle yardım ederler. Bunu da, aile-içi dayanışma olarak, kendilerinin ev-içindeki görevlerinden biri olarak yaparlar. İş yaptıklarını, çalıştıklarını düşünmezler genellikle somut ve belirli süreli bir ihtiyacı gidermek için

(mesela yeni alınan halının 3-4 taksitini ödemek, dikiş ya da nakış makinesinin taksitlerini ödemek için), kısa bir süre için bu işi yaparak ek bir gelir sağladıklarını, sonra bu işi bırakacaklarını düşünürler. Aynı zamanda ev eksenli çalışmanın süreksizliği ve dağınıklığı, elde edilen gelirin düşüklüğü ve bu tür çalışmanın aile geliri yükseldiğinde terk edileceği inancı da kadınların kendilerini çalışan olarak görmelerini engellemektedir.

Ev-eksenli çalışma ile ilgili bilgilerimizin sınırlı olması görünmezliğin başka bir nedenidir. Bu görünmezlik,

- İşgücü istatistiklerinin ev-eksenli çalışmayı yeterince göstermemesi,
- Sendikaların ev-eksenli çalışma ve ev-eksenli çalışanlara yeterince ilgi göstermemesi,
- Firmaların ev-eksenli çalıştırdıkları işçileri yeterince açıklamaması,
- Araştırma yetersizliği

gibi nedenlerle açıklanabilir.

Görünmezlik aynı zamanda kayıtdışılık anlamına gelmektedir. Ev eksenli çalışanların bu tür bir çalışma nedeniyle herhangi bir sosyal güvenceleri yoktur. Çoğunlukla baba, eşe bağlı olarak sigorta sisteminden yararlanırlar. Ya da yeşil kartlıdırlar.

2- Örgütsüzlük

Ev-eksenli çalışan kadınlar güçlenme eğitimleri sonrası sendikalaşma, dernek ve kooperatif gibi diğer örgütlenme modelleri ile bir araya gelmektedir.

Ev-eksenli kadın çalışanların sendikal biçimdeki örgütlenmelerinin en tanınmış örnekleri Hindistan'daki SEWA (Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü), Avustralya'da Avustralya Tekstil, Giyim ve Ayakkabı İşçileri Sendikası (TCFUA), Portekiz'de Maderia Nakış İşçileri Sendikası, Güney Afrika'da SEWU (Serbest Çalışan Kadınlar Sendikası), Japonya'da Tüm Japon Ev İşçileri Sendikaları Genel Konfederasyonu, Kanada'da Uluslararası Kadın Giysi İşçileri Sendikası içinde oluşturulan Ev İşçileri Birliği'dir. Enformel sektör istihdamı üzerine çalışan bir diğer kuruluş 2002 yılında kurulmuş olan Street Net-International'dir. StreetNet üyeleri, enformel sektörde çalışanlar ile ilgili çeşitli kooperatifler, sendikalar ve dernekleri bünyesinde barındıran bir şemsiye kuruluştur. Üye kuruluşlarının çoğunluğu Latin Amerika, Afrika ve Asya'daki sokak satıcıları, pazarcılar ve işportacılar,

ev eksenli çalışan kadınlar, geçimlik olarak tarımda çalışan kadınların kooperatifleri, dernekleri ile sendikalarıdır.

Tüm bunların dışında internet ortamında örgütlenen, ev-eksenli çalışan kadınlara yönelik çalışmalar yürüten ve en geniş ağa sahip olan örgütlenme ise “Uluslararası Ev-Eksenli Çalışan İşçiler Ağı”(HomeNet) olup, çeşitli ev-eksenli çalışan örgütlerinin temsilcilerinin bir araya gelmesiyle 1994 yılında kurulmuştur ve tüm kıtalarda üyeleri bulunmaktadır. Ülkemizde de birçok ilde bu örgütlenmeye dâhil olan ev-eksenli çalışan kadın grupları mevcuttur. HomeNet’in temel amacı, ev-eksenli çalışan kadınların birbirleriyle tecrübelerinin ve bilgi birikimlerinin paylaşımının sağlanması, üyelerine destek verilmesi ve uluslararası kampanyalar organize edilmesidir

Ülkemizde ev eksenli çalışanlar, kooperatifleşme, sendikalaşma, dernekleşme gibi örgütlenme biçimlerini deneyerek örgütlenme yoluna gitmektedirler. Kooperatifleşme biçimini benimsemiş ev eksenli çalışanlar, dayanışmak, ortak çıkarlar etrafında bir araya gelmek, ortak bir güç olarak hak arayabilmek, herkesin eşit düzeyde söz hakkına sahip olmak gerekçeleri ile bu modeli tercih etmektedirler.

Diğer yandan sendika etrafında örgütlenmenin önünde yasal prosedürler nedeniyle birçok engeller bulunmaktadır. Ev eksenli çalışmanın kendine özgü yapısı, aynı anda birçok farklı çalışma biçiminin aynı anda gerçekleştirilmesi, iş yaptıkları işverenlerin bilinmemesi ve en temel sorun olan kayıtdışı olmaları nedeniyle sendikalaşma yolu tercih edilmemektedir.

Bunların yanında ülkemizde ev eksenli çalışanların görünürlüğüne katkı vermek, örgütlenmelerine, ülke politikalarının oluşturulmasına destek vermek onlarla birlikte eğitim, farkındalık oluşturma ve bilinç yükseltme çalışmaları yürüten destek grubu başında Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu gelmektedir. Grup, 1999 yılından bu yana ev eksenli çalışanlarla birlikte, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, uluslararası örgütler ve özel sektör, kamu kurumları ile faaliyetler yürütmektedir.

3- Yasal Haklar Dahil Kamu Politikalarının Yetersizliği

4857 sayılı İş Kanununa eklenen bir düzenleme ile ev eksenli çalışmayı da içine alan “uzaktan çalışma” düzenlemesi ile özellikle bağımlı çalışanlar kanun kapsamına alınmışlardır. Borçlar Kanununda da düzenleme-

ler getirilmiştir. Ancak yukarıda açıklanan sorunlar nedeniyle ev eksenli çalışanlar ister bağımlı çalışanlar isterlerse kendi hesaplarına bağımsız olarak çalışanlar kayıtdışı olarak çalışmaktadırlar. İşgücü istatistiklerinde sayıları tam olarak yansıtılmadığından sayıları ile ilgili somut verilerin sınırlı olması, bu alanda kamu politikası oluşturulmasını güçleştirmektedir. Özellikle kayıtdışı istihdamla mücadele kapsamında yürütülecek faaliyetlerde, kayıtlı kapsama alınacak işgücünün sayısının belirlenmesi, bu grubun işgücü özelliklerinin yerel ve ulusal düzeyde ortaya çıkarılması gerekir.

Söz konusu Atölye Evler Projesinin amacı, Kahramanmaraş ve Adıyaman yerelinde haritalama çalışması yapmak suretiyle ev eksenli çalışma ile ilgili veri toplamak, işgücünün özelliklerini ortaya koymak, bu iki yerelde ev eksenli çalışmanın türünü ortaya çıkartarak ev eksenli çalışmayla ilgili bir sosyal güvenlik modeli oluşturmak olarak planlanlandı.

2. KAHRAMANMARAŞ VE ADIYAMAN İLLERİNDE YAPILAN YEREL ATÖLYE ÇALIŞMASININ SONUÇLARI

Ev eksenli çalışmanın temel özelliklerinden olan “görünmezlik” durumu bu çalışmanın varlığının tespiti -özellikle veri toplama- konusunda ciddi bir sorundur. Ev eksenli çalışma ile ilgili destek grubu olarak faaliyet gösteren Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, iki önemli metot ile bu sorunu aşmaya çalışmaktadır. Birinci metot haritalama, diğeri ise yerel, bölgesel, ulusal, uluslararası atölye çalışmaları yapmak. Bu projede de Kahramanmaraş ve Adıyaman illerindeki kadınlara bu-iki yöntemle ulaşılmış ve ardından atölye çalışmaları yapılmıştır.

Ev eksenli çalışmanın yoğun olduğu coğrafi bölgelere, sektörlere yoğunlaşmak suretiyle, yapılan işlerin türleri, süreçleri, karşılaşılan sorunların ortaya çıkarılması amacıyla yatay haritalama çalışması yapılır. Buradaki amaç, seçilen bölge alan ya da sektörde var olan ev eksenli çalışanları bir araya getirmek, durum analizi yapmak nihai anlamda ise kadınların güçlenmelerini sağlamaktır. Proje kapsamında çalışılan bu ilde de aynı yöntem uygulanarak ev eksenli kadınlar ile ilgili yatay haritalama çalışması yapılmıştır.

Diğer taraftan yatay haritalama çalışması sonucu ulaşılan kadınları bir araya getirmek, hem ulusal hem de uluslararası ev eksenli çalışma hakkında bilgi vermek, “derinlemesine çalışma” olarak adlandırılan çalışma

ile kadınların özellikle “çalışan” olarak kendini fark etmesi, bilmesi sürecini anlamak, ev eksenli çalışan olarak yapılan işleri ve işlerdeki çeşitliliği görmek, ev eksenli çalışan kadınların yasal haklar ve sosyal güvenliğe ilişkin durumlarını anlamak amacıyla yerel atölye çalışması yapılmıştır.

Açıklanan durumları anlamak amacıyla üç set halinde oniki soruya cevap verilmesi istenilmiştir. Sorular aşağıdaki gibidir.

Birinci set; 1. Soru ; Ne iş yapıyoruz? 2. Soru ; Biz yapmasak da piyasadaki işler ? 3. Soru; İşi nasıl buluyorum, iş beni nasıl buluyor? 4. Soru; Yaptıklarımı kime/nereye veriyorum? -nerede/nasıl satıyorum?

İkinci set; 1. Soru ; Ücret nasıl belirleniyor? (Ne kadar pazarlık edebiliyorum) 2. Soru; Ödeme Nasıl yapılıyor? 3. Soru ; Paramı ne yapıyorum? Nerede, nasıl harcıyorum?

Üçüncü set; 1. Soru ; Neden evde Çalışıyorum? 2. Soru; Bu işe kaç saat ayırıyorum? 3. Soru; Evde bana yardım eden ya da evde çalışan başka kimse var mı? (Kimler) 4. Soru ; Sağlığım ne durumda? (Yaptığım ev eksenli işe bağlı sağlık sorunlarım neler?) 5. Soru; Herhangi bir sigortam var mı? Yoksa kimin sigortasından yararlanıyorum? (Babam-Kocam)

Proje kapsamında çalışma yürütülen her iki ilde de aynı yöntemler kullanılmış olup sonuçları aşağıdaki gibidir.

2.1. Kahramanmaraş İlinde Yapılan Yerel Atölye Çalışmasının Sonuçları

Yapılan grup çalışmalarının sonucunda eğitime katılan kadınların;

- 1.1. Sırma, dikiş, lif, bebek elbisesi, mantı, iğne oyası, tayt dikme, bataniye, şal, yazma, salça, el işi, çocuk bakımı, kaş-bıyık alma, nevresim yapma, tamirat işleri (dikişte), evde yaşlı bakımı, içli köfte, kekik, nane kurutma, örgü, makrame örgüsü, çin iğnesi, makine nakışı, kumaş boyama, kanaviçe, batık boya, gelinliklere pul, çocuk işleme, ceviz dizme, rölyef ve nar ekşisi, sumak ekşisi, peynir, çökelek, tereyağı, ekmek, yufka, pestil- bastık, meyve ve sebze kurutma, salamura yaprak, buzdolabı süsü, pekmez, tarhana, tereyağı, yoğurt, çökelek, peynir, oya, lif-patik, yelek örgüsü, dikiş- süsleme, ahşap boyama ve kokulu taş yapımı, halay mendili, yemek, pasta-börek,erişte, çemen, turşu, gibi işleri yaptıkları anlaşılmıştır.

- 1.2. Kendileri yapmasa bile etrafta yapılan işlerin ise; Takı, ev yemekleri, tarhana, turşu, reçel, pekmez, sucuk, pul biber, kemer yapımı, Antep işi, şeker paketleme, doğumda süsleme, mefruşat, pike süsleme, kurdele nakışı, zeytin, zeytinyağı, yarma, bulgur, çemen ve nişasta yapımı, ceviz kırma, zeytin dilme, evde pasta-börek yapımı, ev yemekleri, pekmez sucuğu, evde çocuk ve hasta bakımı, çanta yapımı, düğün mendili, kulak çubuğu ayıklama ve dizilmesi, kuru çiçek dizayını, çeyiz mağazasına iş yapmak, kuyum işi yapmak, ayakkabıya boncuk dizmek, içli köfte, reçel, çemen, el nakısı, iğne oyası, sucuk, takı ve takı kutusu, makine nakısı, gelinliğe boncuk işleme, folyo çalışması, kırkyama, keçe işleri, ev ekmeği ve bulgur yapımı, ceviz dizme, baharat paketleme, giysilere düğme dikme, sarımsak soyma, galoş dikimi, bisküvi paketleme, baharatlara çuvaldan hediye paketi dikimi, konserve gibi işler olduğu belirtilmiştir.
- 1.3. Kadınların işleri çoğunlukla eş, dost, akraba, komşu gibi çevrelerden, çeyiz satan mağazalardan sosyal medya aracılığıyla, işverenlere ulaşarak, tavsiye üzerine buldukları, kendi çevrelerine, sosyal medya aracılığıyla, komşulara, arkadaşlara, pazarda, okullarda, il dışına akraba aracılığıyla sattıkları belirlenmiştir.
- 1.4. Ücretin, ürünün fiyatının; Modele, enflasyona, el emeğine göre, maliyeti çıkartarak üzerine 1/3 el emeği konularak, piyasa değerini takip ederek bazen de sadece masraf çıkacak kadar fiyat belirlendiği, pazarlık payı olduğu, ürünün evde yapılması nedeniyle ürünün piyasa fiyatının altında belirlendiği (Örn. “Mağazada 200 Tl. ye satılan bir ürünü ben 60 Tl. ye yapıyorum”), aynı işi yapan kişilerden öğrenerek, sosyal medyadaki fiyat araştırmasıyla, (“ürün elde kaldığı zaman maliyetine veriyoruz”), maliyetin üzerine %20 ekleyerek belirlendiği tespit edilmiştir. Ödemelerin, banka yoluyla, iş teslim edildiğinde, bazen taksitle, iş karşılığı (takas), masraf parasını peşin alınıp, kalan kısmını iş tesliminde yapıldığı anlaşılmıştır.
- 1.5. Kadınların önemli bir kısmının kazandıkları geliri, aile bütçesine katkı, çocukların okul masrafları, mutfak masraflarını karşılamak için, kızlarına çeyiz almak için, tasarruf etmek için harcadıkları belirlenmiştir. Bazı kadınlar ise kazandıklarını eşlerine verdikleri söylemiştir.

- 1.6. En önemli sorulardan bir olan “neden evde çalışıyorsun” sorusuna ise “Dükkan açacak sermaye olmadığı için, dışarıda çalışmamıza sıcak bakılmadığı için, paraya ihtiyacımız olduğu için, eşim izin vermediği için. Taciz riski nedeniyle eşler izin vermiyor. Toplumsal cinsiyet rollerimiz nedeniyle çalışamıyoruz. “Düzgün iş” bulamadığımız için, erkekler çalışmadığı zaman gurur meselesi yaparlar ve bu durumda da eşlerinin çalışmasını istemezler. Çocuk nedeniyle, mahalle baskısı. Eşim dışarıda çalışmama izin vermiyor, çocukları bırakamıyorum, hem ev işlerini hem de el işlerimi bir arada yürütebilmek için, bir işyerinin masraflarını çıkartamayacağımı düşündüğüm için, ev ekonomisine katkıda bulunmak için, terapi için, iş bulamadığım için, iş başvurularında deneyim istedikleri için, sağlık sorunlarımdan dolayı, eğitimsizlik, evde bakmak zorunda olduğum yaşlılar bulunduğu için, kalabalık ailemden dolayı, zaman problemi nedeniyle, hobilerimi mesleğe çevirmek için, maddi destek sağlamak için.”
- 1.7. Kadınların yaptıkları işlere bağlı olarak; Boyun ağrıları, bel ağrısı, kol ve bacak ağrıları, göz bozuklukları, strese bağlı baş ve mide ağrısı, solunum hastalıkları, kulak sorunu, el bileklerinde sinir sıkışması, kokudan dolayı ses telleri bozukluğu, iş yetiştirememe stresi, diz kapağı yırtılması(tarhana, salça yapımında damda kurutma işleri nedeniyle sürekli merdiven inip çıkma nedeniyle), alerji, parmaklarda incelme, ayaklarda şişlik gibi sağlık sorunları yaşadıkları tespit edilmiştir.
- 1.8. Eğitime katılan kadınların hiç biri ev eksenli çalışmalarından dolayı sigortalı değildir. Çoğunluğu eşlerinin ya da babalarının sigortasından yararlanmaktadır.

Kahramanmaraş ilinde yapılan çalışmanın sonucunda; ev eksenli çalışmanın atipik bir çalışma olduğu, çoğunlukla geleneksel ev eksenli işler diye tanımlanan işlerin yapıldığı, kadınların çalışmanın ayıp sayıldığı toplumsal bakış açısı nedeniyle fabrikalardan verilen işlerle ilgili bilgi vermekten kaçındıkları görülmüştür. Ancak çevrelerinde fabrikalardan iş alan kadınların bulunduğu bilgisini vermişlerdir. Eğitimin başlangıcında kadınlar kendilerini çalışan olarak tanımlamazken eğitimin sonunda “çalışan” olduklarını ifade etmişlerdir. Kendileri açısından görünürlükleri sağlanmıştır. Kadınların tamamı, yaptıkları iş üzerinden sosyal güvenlik sistemine kayıtlı değildir. Aile ekonomisine katkı olarak tanımladıkları

gelirin farkında değillerdir. Kadınların çoğunluğu, dışarıda çalışmalarına izin verilmediği, cinsiyete dayalı işbölümünden kaynaklanan çocuk ve yaşlı bakımı gibi işlerin kadınlar tarafından yerine getirilmesi, eğitim durumları gibi nedenlerle evde çalışmayı tercih etmişler ya da zorunda kalmışlardır.

2.2. Adıyaman İlinde Yapılan Yerel Atölye Çalışmasının Sonuçları

Yapılan grup çalışmalarının sonucunda eğitime katılan kadınların;

- 2.1. Dantel, örgü, kozmetik satışı, salça, ekmek, turşu, hediyelik eşya, süs eşyası, nakış, dikiş, mefruşat dikimi, yufka, börek, iğne oyası, pekmez, kurutmalık, şalgam, nar ekşisi, evde çocuk bakma, yoğurt mayalama, peynir yapma, yorgan dikme, sigara sarma gibi işleri yaptıkları anlaşılmıştır.
- 2.2. Kendileri yapmasa bile etrafta yapılan işlerin ise; sarma, mantı, oyuncak bebek yapma, takı, mandal paketleme, halı, kilim dokuma, sigara sarma ve paketleme, ev yemekleri yapma, çorap örme, bahçede yetiştirilen sebzelerin satılması gibi işler olduğu söylenmiştir.
- 2.3. Kadınların işleri çoğunlukla eş, dost, akraba, komşu gibi çevrelerden, çeyiz satan mağazalardan sosyal medya aracılığıyla, işverenlere ulaşarak, tavsiye üzerine buldukları, kendi çevrelerine, sosyal medya aracılığıyla, komşulara, arkadaşlara, pazarda, okullarda, il dışına akraba aracılığıyla sattıkları belirlenmiştir.
- 2.4. Ücretin, ürünün fiyatının; Modele, el emeğine göre, maliyeti çıkartarak üzerine el emeği konularak, piyasa değerini takip ederek bazen de sadece masraf çıkacak kadar fiyat belirlendiği, pazarlık payı olduğu, ürünün evde yapılması nedeniyle piyasanın altında fiyat belirlendiği tespit edilmiştir. Ödemelerin, iş teslim edildiğinde, bazen taksitle, yapıldığı anlaşılmıştır.
- 2.5. Kadınların önemli bir kısmının kazandıkları geliri, aile bütçemize katkıda bulunmak kendi ihtiyaçlarını gidermek, çocuklarının masraflarını karşılamak, mutfak ihtiyaçlarını karşılamak, malzeme almak, yakınlarına hediye almak için kullandıklarını belirtmiştir.
- 2.6. En önemli sorulardan biri olan “neden evde çalışıyorsun” sorusuna ise dışarıda çalışmalarına sıcak bakılmadığı, paraya ihtiyacı olduğu, eşleri izin vermediği, çocuk nedeniyle, dışarıdaki işlerin ücretlerinin

az olması, eğitimsizlik, işyeri açmak için maddi imkansızlıklar gibi nedenlerle evde çalıştıklarını belirtmişlerdir.

2.7. Kadınlar yaptıkları işlere bağlı olarak; boyun ağrıları, bel ağrısı, baş ağrısı, psikolojik sıkıntılar, bel ve boyun fıtığı, kas ağrıları, göz ağrıları, kol ağrıları gibi fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşamaktadır.

2.8. Eğitime katılan kadınların ev eksenli çalışmalarından dolayı sigortalı olmadıkları, çoğunluğu eşlerinin ya da babalarının sigortasından yararlandıkları gözlemlenmiştir. Bunun yanında yeşil karttan yararlananlar da bulunmaktadır.

Eğitime katılan kadınların tamamı evde kendi hesabına çalışan kadınlardan oluşuyordu. Bir işverenden iş alarak evinde işverene ya da aracıya bağlı olarak üretim yapan kadına rastlanmamıştır.

- Yapılan işlerin çoğunluğu geleneksel ev eksenli çalışma türleridir, tarımsal ürünler, el işleri ağırlıktadır.
- İşlerin düzensiz olduğu, süreklilik arz eden işler olmadığı görülmektedir. Buna bağlı olarak da elde edilen gelir süreksizdir.
- İşlerin düzensizliği yanında elde edilen gelirler de oldukça düşük seviyededir. Ödemeler düzensiz olarak yapılmaktadır.
- Kadınların tamamına yakınının kendi adına sosyal güvenliği bulunmamaktadır.

2.3. Sosyal Güvenlik Modeline Esas Olmak Üzere Kahramanmaraş ve Adıyaman İllerinde Yapılan Atölye Çalışmalarının Karşılaştırılması

Projenin en önemli amacı ev eksenli çalışan kadınların kayıtlı sisteme geçmesine yönelik sosyal güvenlik modeli oluşturmaktır. Modelin oluşmasına esas alınmak üzere;

- Sigorta sisteminden kim yararlanacak,
- Prime esas kazancı ne olacak,
- Ev eksenli çalışan kadınlar hangi sigorta kollarından yararlanacak,
- Ne kadar süreyle, kaç gün prim ödeyerek sosyal sigorta kollarından yararlanacak sorularına yanıt olmak üzere her iki ilin karşılaştırılması aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

NE İŞ YAPIYORUZ? (KİMLER YARARLANACAK)	
KAHRAMANMARAŞ	ADIYAMAN
Pekmez, salça, tarhana, tereyağı, yoğurt, çökelek peynir, oya, lif-patik yelek örgüsü, ekşi (sumak ve nar), sırma, biber, domates, bamyaya, patlıcan kurutma, dikiş- süsleme, ahşap boyama ve kokulu taş yapımı, halay mendili, şal, yemek, pasta-börek, nane-reyhan kurutması, pestil, erişte, çemen, turşu, mantı, bebek elbisesi, mantı, iğne oyası, tayt dikme, battaniye, şal, yazma, el işi, çocuk bakımı, kaş-bıyık alma, nevresim yapma, tamirat işleri (dikişte), evde yaşlı bakımı, içli köfte, kekik, nane kurutma, örgü, makrame örgüsü, çin iğnesi, makine nakışı, ahşap boyama, kumaş boyama, kanaviçe, batık boya, gelinliklere pul, boncuk işleme, ceviz dizme, rölyef, ekmekek, yufka, turşu, salamura yaprak, buzdolabı süsü.	Dantel, örgü, kozmetik satışı, salça, ekmekek, turşu, hediyelik eşya, süs eşyası, nakış, dikiş, mefruşat dikimi, yufka, börek, iğne oyası, pekmez, kurutmalık, şalgam, nar ekşisi, evde çocuk bakma, yoğurt mayalama, peynir yapma, yorgan dikme.

İŞİ NASIL BULUYORUM, İŞ BENİ NASIL BULUYOR? (İŞLERİN SÜREKSİZ VE DÜZENSİZLİĞİ)	
KAHRAMANMARAŞ	ADIYAMAN
Eş, dost yardımı, sosyal medya aracılığıyla, mahallede komşularım aracılığıyla, çiziz evlerinden sipariş alma yoluyla, tavsiye üzerine, sosyal medya üzerinden sipariş alıyorum (facebook, instagram, whatsapp) etrafımızı yaptığımız işlerden haberdar ediyoruz	Komşular, akrabalar, arkadaşlar, pazarlarda, kermeslerde internet üzerinden, sipariş üzerine, çiziz satan dükkanlar.

ÜCRET NASIL BELİRLENİYOR? (PRİME ESAS KAZANÇ)	
KAHRAMANMARAŞ	ADIYAMAN
Maliyeti çıkartarak üzerine 1/3 el emeğimi koyuyorum, piyasa değerini takip ediyorum, sadece masraf çıkacak kadar para alıyorum, çok pazarlık yapıyorum. Örn. Mağazada 200 TL. ye satılan bir ürünü ben 60 TL. ye yapıyorum. Kısaca sadece el emeğimi alıyorum. Aynı işi yapan kişilerden öğreniyorum, müşterimin ve benim kararım, sosyal medyadaki fiyat araştırmasıyla (ürün elde kaldığı zaman maliyetine veriyoruz), Maliyetin üzerine %20 koyuyoruz. Modele göre belirliyoruz, enflasyona göre, el emeğimize göre, pazarlık payı var, pazarlık payı yok, piyasa araştırması yapıyoruz, evde çalıştığımız için piyasanın altında satıyoruz. Emeğimi kurtaracak şekilde belirliyoruz.	Modele göre belirliyoruz, el emeğimize göre, pazarlık payı var.

ÖDEME NASILYAPILIYOR? (GELİRİN DÜZENSİZLİĞİ)	
KAHRAMANMARAŞ	ADIYAMAN
Ürün tesliminde paramı alıyorum, veresiye yapıyorum, iş karşılığı (takas) hesaplaşıyoruz, banka hesabıma gönderiyorlar, masraf parasını peşin alıp, kalan kısmını iş tesliminde alıyorum, iki taksitte alıyorum, ürünü sattığım kişinin maaş günlerinde alıyorum.	İş teslim ettiğimizde, bazen taksitle.

HERHANGİ BİR SİGORTAM VAR MI? YOKSA KİMİN SİGORTASINDAN YARARLANIYORUM? (KAYITDIŞILIK)	
KAHRAMANMARAŞ	ADİYAMAN
Kendi adıma sigortam yok. Eşimden, kocamdan, isteğe bağlı(iki kişi), emekli, yeşil kartlı	Kendi adıma sigortam yok. Eşimden, kocamdan, emekli, yeşil kartlı

Her iki ilde de eğitimlere katılan kadınların;

- Tamamı evde kendi hesabına çalışan kadınlardan oluşuyordu. İşveren iş alarak üretim yapan kadın yoktu ancak her iki ilde de bu şekilde çalışan kadınların olduğu ifade edildi.
- Yapılan işlerin çoğunluğu geleneksel ev eksenli çalışma türleriydi, tarımsal ürünler, el işleri ağırlıklıydı.
- İşlerin düzensiz olduğu, süreklilik arz eden işler olmadığı görülmektedir. Buna bağlı olarak da elde edilen gelir süresizdi,
- İşlerin düzensizliği yanında elde edilen gelirler de oldukça düşük seviyedeydi. Ödemeler düzensiz olarak yapılmaktaydı.
- Kadınların tamamına yakınının kendi adına sosyal güvenliği bulunmaktaydı.

Proje kapsamında hedef grup olarak seçilen kadınlara yönelik sosyal güvenlik modelinin kadınların kendi adına ev eksenli çalışan kadınlar olduğu, gelirlerinin düzensiz ve çok düşük olduğu tespitleri dikkate alınarak oluşturulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- 1- Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Atölyesi: Sorunlar ve Örgütlenme Stratejileri, Ocak 2001, Ev Eksenli Çalışma Grubu
- 2- Haritalama Kitabı, Muğla Haritalama Deneyimi, HomeNet Uluslararası Ev-Eksenli Çalışan İşçiler Ağı Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu
- 3- HomeNet Rehberi: ILO Sözleşmesi, HomeNet Uluslararası Ev-Eksenli Çalışan İşçiler Ağı Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu
- 4- Ev-Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri, Birleşik Metal-İş Yayınları, *İstanbul, Mart 2003*
- 5- Kahramanmaraş ve Adıyaman illerinde yapılan atölye çalışmaları ile “ev eksenli çalışma” başlıklı eğitimlerinde yapılan sunumlar ve hazırlanan raporlar.

II. EV EKSENLİ ÇALIŞANLARIN BİR MESLEK KATEGÖRİSİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ VE MESLEK SINIFLANDIRMA SİSTEMİNE DAHİL EDİLMESİ

Hazırlayan: Mikail GİYİK

1. SINIFLAMA

Sınıf, bir hiyerarşi içindeki belirli bir seviyeyi betimlemek için kullanılan bir başlık/isimdir. (Örneğin, Kısım, Bölüm, Grup, Sınıf.) Genellikle sınıflamanın alt seviyelerinden birini, çoğunlukla da en alt seviyeyi ifade eder.

2. MESLEK SINIFLAMASI

Ülkelerin ekonomik ve sosyal yapı özelliklerinin incelenmesinde istatistik bilgilere ihtiyaç vardır. Bu bilgilerin gerek kullanıcılar arasında, gerekse uluslararası alanda anlaşılabilir olması ortak sınıflamalara uygun üretilmelerine bağlıdır. Küreselleşmenin her geçen gün etkilerinin arttığı günümüzde ve içinde bulunduğumuz bilgi çağında, farklı dilleri konuşan, ya da, farklı amaçlara sahip bilgi kullanıcılarının sağlıklı iletişimi ancak, ortak bir dil olan sınıflamalar ve kodlama sistemleri aracılığıyla mümkün olabilmektedir.

Sınıflamaların ana çatısı, Birleşmiş Milletler İstatistik Bölümü (UNSD), Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Para Fonu (IMF), İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) gibi özel konularda uzmanlık faaliyeti yürüten yetkili uluslararası kuruluşlar tarafından geliştirilmektedir.

Ulusal düzeydeki ihtiyaçları karşılamak amacı ile geliştirilen ulusal sınıflamalar ile uluslararası kabul gören sınıflamalar arasında geçişin sağlanması koşulu ile ülkelere kendi ulusal sınıflamalarını oluşturma esnekliği sağlanmaktadır. Sınıflamalar için genellikle kısaltılmış bir isim kullanılmaktadır. Örneğin; Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması yerine ISCO

kullanılmaktadır. Sınıflama birimi, sınıflamada sıralanan en temel birimdir (örneğin; sınıflama birimi bir faaliyet sınıflamasında kuruluş veya girişimken, mesleki bir sınıflamada iştir).

Bir meslek sınıflaması, bir işyeri, bir endüstri veya bir ülkede bulunan işlerde yapılmakta olan çalışma türleri hakkında bilgileri sunmaya ve bu bilgileri sistematik olarak organize etmeye yönelik, bir araçtır. Meslek sınıflaması, genellikle birbirini karşılıklı destekleyen iki ana kısımdan oluşmaktadır: Açıklayıcı Ana Kısım ve Sınıflama Sistemi.

Türkiye’de meslek sınıflamasını oluşturan her iki kısımda da meslek bilgilerinin kodlanmasında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından geliştirilen “Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması” (ISCO) kullanılmaktadır.

ISCO, ILO’nun sorumlu olduğu başlıca uluslararası sınıflandırmalardan biridir.

Meslek sınıflamaları, bir ülkenin haritalar sistemi ile karşılaştırılabilir. Gruplara toplamanın en üst seviyesi, büyük ırmakları, dağları, şehirleri ve yolları gösteren bir büyük ölçekli haritaya tekabül ederken, bir sonraki seviye ana bölgelerin herbiri için küçük şehirleri ve bunlar arasındaki yolları gösteren bir küçük ölçekli haritalar seti gibidir. En ayrıntılı seviye ise, belediye mühendislerinin yol asfaltlama, trafik lambası, yol bağlantıları vb. planlarını yapmakta kullandıkları teknik haritalar gibidir. Bu çok ayrıntılı haritalar, bir girişimin faaliyetlerini organize etme, ücretler ile maaşları formüle etme ve işleri değerlendirme amacıyla idari araç olarak kullanılan ayrıntılı iş tanımlarına denk düşmektedir. Birçok ülkelerde, bu iş tanımları ulusal otoritelerin kendi faaliyetlerinin idaresi haricinde kullanılmaz.

2.1. Meslek Sınıflamasının Temel Kavram ve Prensipleri

Bir meslek sınıflamasında sınıflandırılan esas nesnelere işlerdir. İş, bir kişi tarafından yapılan veya yapılması planlanan çalışmaya ilişkin görev ve sorumlulukların bir seti olarak tanımlanır. Ana görev ve sorumlulukları aynı set olan işler, meslekler şeklinde bir araya getirilmiştir (birlikte gruplandırılmıştır). Meslekler, yapılan işin türü, yani yapılan görev ve sorumluluklardaki benzerlik esasına göre, dar veya geniş tanımlanmış meslek grupları içinde gruplandırılmıştır. Bir meslek sözlüğünde açıklanan birimler, meslekler veya meslek gruplarıdır.

Bir meslek sınıflamasının iyi olmasını belirleyen faktörler, grupların uygun sayısının belirlenmesi ve yapılan iş türündeki benzerliği tanımlamada uygun ölçütlerin kullanılması gibi, her kullanıcının ihtiyaçlarına uygun olabilmesidir. Fakat farklı kullanıcıların sadece grublamanın uygun seviyesinin dışında, en uygun benzerlik ölçütü ile ilgili farklı gereksinimleri de vardır. Bazı kullanıcılar (örneğin, sigorta şirketleri) için, önemli ölçüt işin içeride veya dışarıda olup olmadığı ya da seyahat gerektirip gerektirmediğidir. Diğerleri için, işin sosyal statüsü çok önemli olabilir, çalışılan malzemelere, üretilen mal ve hizmetlere dikkat edebilirler veya işin müşteri ve tüketicilerle doğrudan teması gerektirip gerektirmediği önemli olabilir. Meslek sınıflamasında kullanılacak ana benzerlik ölçütüne karar verilmesiyle, sınıflamanın geliştiricileri tamamen veya kısmen bazı kullanıcıların gereksinimlerine diğerlerinin üzerinde öncelik verir.

3. ISCO

ILO'un önemli bir yayını olan ISCO (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması), meslek bilgilerinin uluslararası karşılaştırmasını mümkün kılma yönünde, meslek bilgilerini tanımlamak ve sunmak için zorunlu bir araçtır. Bir işi yapmak için gerekli olan beceri, uzmanlık ve seviyeyi dikkate alan ISCO-08, yapılan iş türüne göre dört tabakalı hiyerarşik bir yapıya sahiptir. ISCO-88'e göre, bir meslek sınıflamasında sınıflandırılan esas nesnelere işlerdir. İş: Sınıflaması yapılan istatistiksel birimdir.

ISCO, hem müşteri merkezli hem de istatistiksel amaçlı kullanıcılar için, dar veya geniş tanımlanmış meslek bilgilerine ilişkin uluslararası iletişimi kolaylaştırmak için tasarlanmıştır.

ISCO, üç ana amaca hizmet etmek için oluşturulmuştur:

Birinci amaç, ulusal meslek verilerinin uluslararası kullanımını sağlayarak, ulusal istatistikçilerin mesleklerle ilgili uluslararası iletişimlerini kolaylaştırmalarına yardımcı olmaktır.

İkinci amaç, uluslararası göç ve işe yerleştirme gibi konularla bağlantılı olan hareket esaslı faaliyetler ile özel karar almaya yönelik yapılacak araştırmalarda kullanışlı olabilecek bir formda, uluslararası meslek verilerinin üretilmesine olanak sağlamaktır.

Üçüncü amaç ise, ulusal meslek sınıflamalarını geliştiren veya revize eden ülkelerin bir model oluşturmalarına yardımcı olmaktır.

3.1. ISCO'da Meslek Sınıflaması

ISCO'nun en son versiyonu olan ISCO-08 de dahil, revize edilen veya geliştirilen birçok ulusal meslek sınıflamasında; işlerin görev ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmek için gerekli becerilerin benzerliği esas alınarak mesleklerin tespiti yapılmış, tanımlanmış ve gruplandırılmıştır. ISCO-08'de ve aynı benzerlik ölçütünü kullanan Ulusal Standart Meslek Sınıflamaları içinde, beceri kavramının iki boyutu grupları tanımlamak için kullanılmıştır: Beceri seviyesi, ilgili görev ve sorumlulukların zorluklarını ve sıralamasını gösteren bir yapıdır; burada görevlerin zorluğu, sıralamadan önceliklidir ve beceri uzmanlaşması, üretilen mal ve hizmetlerin türleri ile birlikte, çalışılan malzemeler ile kullanılan makine ve aletlerle ilgili gerekli bilgi türünü yansıtır. Bu yaklaşım ile, yoğunlaşma bir mesleğin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için gerekli beceriler üzerinedir; belli bir mesleği olan bir çalışana, olacak ihtiyaçlara, aynı meslekte çalışan diğer bir kişiden daha fazla veya az becerili olmaya yoğunlaşma ilgisi yoktur.

ISCO-08'in tasarlanması ve oluşturulması için kullanılan çatı, iki ana kavrama dayandırılmıştır: İşkavramı (hangi tür bir çalışmanın yapıldığı) ve *beceri* kavramı.

İş; bir kişi tarafından yapılan ya da yapılması beklenen görev ve sorumluluklar kümesi olarak tanımlanır. ISCO-08'e göre iş, sınıflaması yapılan istatistiksel birimdir. Ana görev ve sorumluluklar bakımından büyük oranda benzer özellikleri olan bir iş kümesi, bir *mesleği* oluşturur. Kişilerin, geçmişteki, şimdiki veya gelecekteki işi ile ilişkili olarak meslekleri sınıflandırılır.

Beceri; belli bir işe ilişkin görev ve sorumlulukları yerine getirebilme yeteneği olarak tanımlanır. ISCO-08'in amaçları doğrultusunda, becerinin şu iki boyutu bulunmaktadır:

- a) *Beceri seviyesi*; ilgili görev ve sorumlulukların zorluklarını ve sıralamasını gösteren bir yapıdır.
- b) *Beceri uzmanlaşması*; üretilen mal ve hizmetlerin türleri ile birlikte, çalışılan malzemeler ile kullanılan makine ve aletlerle ilgili gerekli bilgi alanı olarak tanımlanır.

Yukarıda tanımlanan beceri kavramı esas alınarak, ISCO-08 meslek grupları oluşturulmuş ve bu gruplarda daha büyük gruplar halinde toplanmıştır.

Sınıflamanın uluslararası özelliği göz önünde tutularak, sadece dört genel beceri seviyesi tanımlanmıştır. Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması'nda (ISCED - International Standard Classification of Education) yer alan eğitim kategorileri ve seviyeleri esas alınarak, bu dört genel beceri seviyesinin kullanıma yönelik tanımları verilmiştir.

Bu dört beceri seviyesini tanımlamak için ISCED kategorilerinin kullanılması, belirli bir işe ilişkin görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için gerekli olan becerilerin, sadece düzenli bir eğitimden sonra elde edilebileceği anlamına gelmemelidir. Bu beceriler, çoğu zaman resmi olmayan eğitimlerden ve deneyimlerden elde edilebilir. Ayrıca, ISCO-08'in bakış açısının, belli bir mesleği olan bir çalışanın, aynı meslekteki diğer bir çalışandan daha fazla becerili olup olmadığı ile ilgili değil, bir mesleğin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için gerekli olan becerilere sahip olması ile ilgili olduğu belirtilmelidir.

Dolayısıyla, düzenli bir eğitimden veya meslekle ilgili bir eğitimden sonra elde edilebilecek meslek becerileri için ISCO-08'in dört beceri seviyesinin uygulanmasına ilişkin kullanıma yönelik tanımları, bir kural olarak aşağıda verilmiştir.

- a) Birinci ISCO beceri seviyesi, genellikle 5, 6 veya 7 yaşlarında başlayan ve 5 yıl süren ilköğretimi içeren ISCED 'in Kategori 1'i göz önüne alınarak tanımlanmıştır.
- b) İkinci ISCO beceri seviyesi, ortaöğretimin birinci ve ikinci aşamalarını kapsayan ISCED 'in Kategori 2'si ve Kategori 3'ü gözönüne alınarak tanımlanmıştır. Birinci aşama 11 - 12 yaşlarında başlar ve yaklaşık üç yıl sürer, ikinci aşama ise 14 - 15 yaşlarında başlar ve 3 yıl sürer. Ayrıca, işle ilgili eğitimin verilmesi ve deneyimin kazandırılması için belli bir süreç gerekli olabilir, bazen ise bu çıraklık biçiminde yapılabilir. Bu süreç, resmi eğitime ek olabilir veya onun bir parçası şeklinde olabilir ya da bazı durumlarda tamamen onun yerine geçebilir.
- c) Üçüncü ISCO beceri seviyesi, ISCED'in Kategori 5'i (ISCED Kategori 4, bilerek kapsam dışı bırakılmıştır) gözönüne alınarak tanımlanmıştır, 17-18 yaşlarında başlayan ve yaklaşık 4 yıl süren ve bir üniversite lisans derecesine eşdeğer olmayan bir dereceyi sağlayan bir eğitimi kapsamaktadır.
- d) Dördüncü ISCO beceri seviyesi, ISCED Kategori 6 ve Kategori 7 gözönüne alınarak hazırlanmıştır; 17-18 yaşlarında başlayan, yaklaşık

3, 4 veya daha fazla yıl süren, bir üniversite lisans derecesini veya lisansüstü bir dereceyi sağlayan eğitimi kapsamaktadır.

4. ULUSAL MESLEK SINIFLAMALARININ KULLANIMI

Ulusal meslek sınıflamaları, genellikle birkaç işlemsel ve planlama amaçlı görevi yapmak için tasarlanır. Her ne kadar, ayrıntılı meslek tanımları ile sınıflama yapısının bir entegre bütün şeklinde görülmesi gerekli olsa da, farklı kullanıcıların çeşitli kısımlara farklı ilgileri vardır. Ayrıntılı meslek grupları ve tanımları, çoğunlukla müşteri-merkezli kullanıcılar tarafından kullanılmaktadır, yani bu kullanıcılar işe yerleştirme, mesleki eğitim ve rehberlik, göç kontrolü ve personel yönetimi ile ilgili bilgi gereksinimlerini sağlama amaçlı faaliyetlerde bulunan kişilerdir./kurumlardır. Bu sınıflamalar esasen bu tür kullanıcıların ihtiyaçlarını karşılamak için yapılması gerekirken, ayrıntılı meslek gruplarının tanımlarını ilgili sınıflama planlarına uygulamak için gerekli olan elemanları da içerir. Bir bütün olarak sınıflama yapısı, esas olarak istatistiksel tanımlamayı, çalışma piyasasını, ülkenin sosyal ve ekonomik yapısının analizini ulusal ve bölgesel kalkınma ile birlikte politikaların formülasyonunu ve izlenmesini bir genel tartışma şeklinde kolaylaştırmak için kullanılır.

4.1. Ulusal Meslek Sınıflamalarının Kullanım/Uygulama Alanları

Meslek sınıflamalarının çok geniş uygulama alanları vardır;

- Kanun yapıcılar ve kamu sektörü idarecileri, devlet politikalarının formülasyonunda, eğitimin ve mesleki eğitimin planlanması ve insangücü planlaması ile birlikte bunların uygulanması ve sonuçları bakımından sürecin izlenmesinde meslekler ile ilgili istatistikleri kullanırlar.
- İşverenler/işveren temsilcileri ve sendikalar (çalışanların temsilcileri), işyeri ve endüstri seviyesinde tazminat dahil, çalışma koşullarına ve insangücü politikalarına biçim vermek amacıyla mesleklerle ilgili istatistiklere gereksinim duyarlar.
- Psikologlar, çalışanların kişilikleri ve ilgileri ile meslekler arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu araştırırlar.
- Epidemiloglar (salgın hastalık uzmanları), hastalık oranı ile ölüm oranındaki farklılıklar ile ilgili çalışmalarında mesleği kullanırlar.

- Sosyologlar, yaşam stilleri, davranış ve hareketlilik (sosyal mobilite), sosyal eşitsizlik gibi sosyal farklılıkları incelemede mesleğin önemli bir değişken olduğuna inanırlar.
- Ekonomistler, kazançların ve gelirlerin zamana göre ve gruplar arasında dağılımındaki farklılıkların analizinde, istihdam ve işsizlik analizinde mesleği kullanırlar.

4.2. Ulusal Meslek Sınıflandırma Sistemi ve Türk Meslekler Sözlüğü

Gelişmiş ülkeler başta olmak üzere ülkelerin hemen hepsinde mesleklerin sınıflandırılmasına yönelik çalışmalar uzun yıllardan beri yapılmaktadır. Bu çalışmalar sonunda, çalışan nüfusun sektörlere göre dağılımları, işsizlik kayıtları, ücret belirlemeleri için geniş meslek sınıflandırmaları ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde de mesleklerin sınıflandırılmasına yönelik gereksinimleri gidermek amacıyla Türkiye işgücü piyasasındaki bütün iş, meslek ve unvanların tespit edilerek idari kayıtlara geçirilmesi, mesleklerin sınıflandırma, tanımlama ve kodlama çalışmaları Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmektedir.

Türkiye İş Kurumu tarafından hazırlanan Türk Meslekler Sözlüğü (TMS), işgücü piyasasında mevcut olan mesleklerin, ILO'nun sorumlu olduğu başlıca uluslararası sınıflandırmalardan biri olan, ISCO'ya göre sınıflandırıldığı iş, meslek ve unvanların standart tanımlarının, görevlerinin ve uluslararası meslek kodlarının yer aldığı, ülkemizin önemli ve bu alandaki yegâne kaynağıdır.

TMS'ye yönelik çalışmalar, sadece meslekler sözlüğü veya ulusal meslek sınıflandırma sisteminin oluşturulması ile sınırlı değil, aynı zamanda, kamu ve özel, birçok alandaki mevcut ve olası uygulamaların da birincil kaynağı durumundadır. Bununla birlikte mevcut sistem işgücü piyasası bilgi sisteminin "meslek" ile ilgili bileşeninin oluşturulmasına kaynak da hazırlamaktadır.

TMS, Türkiye İş Kurumunda iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde, yurtiçi ve yurtdışı istihdam hizmetlerinde, işgücü piyasası araştırmalarında, işgücü istatistiklerinde, aktif işgücü programlarında, özel istihdam bürolarının iş ve işlemlerinde, işsizlik sigortası işlemlerinde vb. kurum hizmetlerinin tamamında kullanılmaktadır. Ayrıca yurtiçi ve yurtdışı istih-

dam hizmetlerinde işe giriş ve işten ayrılış işlemlerinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından veri tabanı olarak kullanılmaktadır. SGK ve Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü gibi farklı kurum ve kuruluşlar tarafından kullanılmasının yanı sıra bütün işverenler, Kuruma kayıtlı iş arayanlar ve konu ile ilgili araştırmacılar tarafından aktif olarak kullanılmaktadır.

TMS, İŞKUR'un bütün hizmetlerinde ve diğer kamusal uygulamalarda kullanılmasının yanı sıra Ulusal Meslekler Sözlüğümüzü ve Ulusal Meslek Sınıflandırma Sistemimizi(UMSS) de oluşturmaktadır. Bir temel referans dokümanı niteliği taşıyan ulusal meslek sınıflandırma sisteminin geliştirilmesi, diğer meslek referans dokümanlarının geliştirilmesinden daha büyük bir önceliği gerektirir. Bu özelliği ile de TMS meslekler ile ilgili her türlü araştırmalarda başvurulan bir referans kaynağıdır.

UMSS, sadece Kamu İstihdam Kurumunun istihdam hizmetlerinde kullanıldığı bir kaynak olmanın ötesinde birçok kamu kurum ve kuruluşunun kamusal uygulamalarında yararlandığı/yararlanabileceği meslekler ile ilgili önemli bir veri tabanını oluşturmaktadır. Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi esas alınarak hazırlanmış ve ülkemizde icra edilen her iş, meslek ve unvan ile ilgili bilgi almak isteyen herkese, ülke düzeyinde standart tanımını sunmakta sözkonusu iş/meslek ile ilgili olarak bilgilendirmektedir. Ulusal meslekler sözlüğümüzün bu işlevlerinden çok daha önemli bir işlevi daha vardır: Ülkemizin meslek envanterinin tespit edilmesi. UMSS kapsamına dahil edilerek Türkiye meslek profili ve envanterinin ortaya konulabileceği bir yapıdır Sözlük. Bu veriler ile işgücü piyasasına ilişkin bilgilerin toplanması, işlenmesi ve kullanıcılara sunulmasını sağlayacak olan İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminin "meslek" bileşeni de oluşturulmuş olacaktır.

Günümüzün gelişmiş ülkeleri, işgücü piyasalarını hayatın akışına bırakmış ülkeler değil, işgücü piyasalarını, çalışma yaşamının tamamını, önceden belirlenen politikalar doğrultusunda yönlendirebilen ülkelerdir. Bunu mümkün kılan da, her türlü verinin, sağlıklı bir biçimde ve belirli standartlarda kayıt altında tutulabilmesidir. Bu sayede istihdam ve eğitim politikalarını, sağlıklı verilerden çıkardıkları bilgilere dayanarak üretmektedirler. Bu kapsamda Türk Meslekler Sözlüğü ülkemizin meslek envanterini ortaya çıkaracak bilgi sistemlerinin oluşturulmasına ve buradan üretilen bilgilerin güvenilir olmasını sağlayacak, bütün ülke vatandaşlarını kapsayan merkezi bir sistemin oluşturulması amacı ile de kullanılabilir.

Meslekler olmadan toplumsal yaşamdan da söz edilemez. Meslek, sadece sosyal statünün ve sosyo-ekonomik yapının belirleyicisi değil aynı zamanda toplumsal yaşamın da kendisidir. Dolayısıyla meslek sınıflandırması, meslekleri kayıt altına almak, aynı zamanda sosyal yaşamı da kayıt altına almak demektir. Meslekleri kayıt altına alarak mesleklerin gelişim ve değişim süreçlerinin görülebilmesinin yanı sıra toplumun gelişim ve değişim süreçleri de görülür. Buna paralel olarak daha geniş bir perspektif ile ifade edersek, aynı zamanda ülkemizin de değişim ve gelişim sürecini görmemizi sağlayabileceğini ve teknolojik gelişmenin geldiği noktayı gösterecek en önemli referans kaynaklarından biri olacağını da rahatlıkla ifade edebiliriz.

5. BİR MESLEK OLARAK EV EKSENLİ ÇALIŞMA

Sanayi kapitalizminin ortaya çıkışıyla birlikte (19.yüzyıl-İngiltere) ilk başlarda tamamen küçük ölçekli olarak başlayan işler (ev sanayi, atölye) zaman içerisinde çok sayıda işçinin bir arada çalıştığı fabrikalar gelişmeye başladı. Fabrikalarda işçilerin bir araya gelmesi ile birlikte sömürü düzenin hâkim olduğu ve işçi haklarının yok denecek düzeylerde olduğu dönemlerde işçiler biraya gelerek haklarını elde etmek amacıyla sendikalaşmaya başlamışlardır. Sendikaların gelişmesiyle birlikte işçilerin haklarını kazanımları da giderek artmaya başladı. İşverenler için istenmeyen bir durum olan sendikalaşmanın etkisinin azaltılması ve daha az maliyetli alternatif üretim yolları arayışına girmeye başladılar. Süreç içerisinde geliştirilen alternatif üretim yöntemlerinden bir tanesi de ev eksenli çalışmalar olmuştur. Özellikle 21. Yüzyıl başlarında geliştirilen bu sistem daha çok fabrika, atölye gibi birçok çalışanın bir arada olduğu üretim ortamının dışında çalışanların genellikle kendi evlerinde gerçekleştirdikleri “ev-eksenli çalışma” dediğimiz çalışma biçimidir. Üretime ilişkin çeşitli aşamaların bölümlenerek veya farklı işlerin farklı kişi-gruplar ile üretiminin çalışanların kendi mekânlarında gerçekleştirilmesidir. Bu çalışma biçiminde işler fabrika veya atölyelerden direkt olarak işveren veya aracılar tarafından evlere dağıtılıp bu işler yapıldıktan sonra tekrar fabrika veya atölyelerden nihai süreçten geçirildikten sonra son ürün haline getirilmesinden oluşmaktadır. Yapılan işler oldukça geniş bir ürün yelpazesinden oluşmakta olup, işlerin özelliğine göre değişmekle birlikte genellikle üretilen ürünün belli bölümlerinin yapılması veya montajından ibarettir.

Günümüzde çalışma koşulları sadece işverenlerin işyerinde (mekânında) veya dışarıda herhangi bir yerde çalışma şeklinin dışında çeşitli faktörle-

rinde etkisi ile ev içinde veya bu iş için bir araya gelen kişilerin oluşturdukları mekânlarda gerçekleştirildiği durumlarda mevcuttur. Ev eksenli olarak tanımlayacağımız çalışmalara genellikle küresel temelde değişen ekonomik düzenin yanı sıra ülkesel düzeylerde ekonomik yapı, şirketler arası rekabetin artması ve üretim maliyetlerinin düşürülmesi amaçlı olarak yaygınlaşması sonucu bu çalışma şekli hayat bulmakta ve özellikle kimi ülkelerde giderek ön plana çıkmakta ve yaygınlaşmaktadır. Ekonomi de yaşanan krizler, formel sektörde iş bulmanın güçlüğü, hizmet sektörünün gelişmesi, özellikle bazı iş kollarında üretimin esnekleşmesi de ev eksenli çalışmaların hayat bulması diğer önemli etkenler arasında yer almaktadır. Yukarıda sayılan önemli nedenlerle birlikte kişiye bağlı özel nedenler ile sosyal ve geleneksel değerlerle alakalı olarak ev eksenli çalışmayı gönüllü veya zorunlu nedenlerle yapmak zorunda kalan büyük bir kesim bulunmaktadır. Genel olarak belirttiğimiz nedenlerle ilişkili olarak en önemli realite ise ev eksenli çalışma alanında çalışan kesimlerin en yoksul kesimler olduğu ve bu alanda çalışanların ise büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğudur. Tekstil atölyesinde üretilen bir tekstil ürününün temizlik ve kontrolünün yapılması, bir makinenin bazı parçalarının el ile yapılması zorunluluğu, restoran- pastane gibi yemek ile ilgili işletme boyutunda üretim yapan yerlerde bazı zaman alıcı ve/veya fazlaca el emeği isteyen ürünlerin kendi işletmelerinde yapma güçlüğü ev eksenli çalışmaları işveren açısından zorunlu kılan nedenlerin başında gelmektedir. Ev eksenli çalışmalar kapsamında yapılan işler sadece bunlarla sınırlı olmayıp otomotiv sektörü de dâhil olmak üzere kimi zaman yüksek teknolojik ürünlerin de bazı bileşenleri bu kapsamda üretilebilmektedir. İşveren açısından yapılan üretimlerde kalitenin sağlanması kaygısı yanında, üretim maliyetlerin düşürülmesi ev eksenli üretimlerin yaptırılmasında en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Ev eksenli çalışmaların hayat bulmasındaki en önemli nedenlerden bir tanesi ise seri üretimlerin veya işletme boyutundaki kimi üretimlerin detay, el işi-emeği gerektiren konularda yeterli kalite veya gıda ürünlerinde istenilen lezzetin sağlanamaması ile ilgilidir.

Türkiye’de ev-eksenli çalışma:1980’lerde başlayan dönüşüm ve dışa açılma süreci ile hızlanmaya başlamıştır. 1980 sonrasında ihracata yönelik büyüme stratejisinin en önemli sonuçlarından biri, ev-eksenli çalışmanın yaygınlaşmasıdır. Uluslararası piyasalarda rekabetin artması ile birlikte ve özellikle bu yıllarda ülkemizin daha çok rekabet etme arayışlarının bir önemli sonucu da ev-eksenli çalışmaların hızlı bir şekilde yaygınlaşmasını

sağlamıştır. Ucuz emek arayışları ve sosyo-kültürel faktörlerin de etkisi ile kadın emeğinin daha ucuz olması, çoğunlukla diğer ülkelerde de olduğu gibi ülkemizde de çoğunlukla kadınların bu işte yer almasına neden olmuştur. Yine bu süreç içerisinde gelir dağılımı farklılığının artmasına bağlı olarak özellikle yoksul mahallelerde bu iş giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Dünyanın birçok gelişmekte olan ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de ev-eksenli çalışma çoğunlukla kadınlar tarafından yapılmaktadır. Ev-eksenli çalışma, enformel sektörde en önemli çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmakta ve özellikle kentsel alanda kadınların bu tarz çalışmasının giderek arttığı çeşitli araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır. Düşük eğitilmiş ve düşük vasıflı kadınlar için ev-eksenli üretim, erişilebilir gelir yaratma imkânlarının başında gelmektedir. Bu alanı destekleyici, yasal düzenlemeleri yapan kurumlar ve kadınlara ilişkin çalışmalar yapan bir dizi kamu kurumu mevcut olup bunların başlıcaları; İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) dir.

İşçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıya sahip bir Birleşmiş Milletlere bağlı bir kuruluş olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışanların hakları ile ilgili evrensel düzenlemeler yaparak bu uygulamalara rehberlik etmektedir. ILO, aynı zamanda ülkelerin konuya ilişkin uygulamaları ve gelişmeleri de izlemekle yükümlüdür. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 20.06.1996 tarihinde kabul edilmiş olan 177 sayılı “Evde Çalışma Sözleşmesi”, ev-eksenli çalışmanın dünyada referans olarak kabul edilen sözleşmesidir. 177 sayılı “Evde Çalışma Sözleşmesi”, ve 184 sayılı “Tavsiye Kararı” bu alandaki en önemli hakları içermektedir. Bu sözleşme, ev-eksenli çalışanları da diğer işçiler gibi sayarak bu türde çalışanların haklarını koruyup, güvence altına almaktadır. 177 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi evde çalışanların diğer çalışanlarla eşit muamele görmesi, eşit ücretten, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliğinden yararlanması, bazı riskli maddelerin kullanılmasının önlenmesini (m.4) öngörmektedir. Bu sözleşme aynı zamanda çalışanların ve çalıştırılanların kayıt altına alınması (m.6,7); iş denetiminin yapılabilmesi için gereken önlemlerin alınması (m.8); ücretli izinlerden, resmi tatil haklarından, ücretli hastalık izninden yararlanabilmesinin de (m.24) sağlanmasını hükümlerini içermektedir.

Özellikle sözleşmenin “Eşit Muamele İlkesi” özellikle devletlerin, evde çalışanların diğer işçilerle eşit muamele görmesini, teşvik etmesini sağ-

lamaya yöneliktir. Bu kapsamda; ev-eksensiz çalışanların istediği çalışan örgüte üye olmak, bunların çalışmalarına katılmak ve isterlerse kendilerinin de örgüt kurabileceği anlamına gelmektedir. Yine ev-eksensiz çalışanların faaliyet ve istihdamda ayrımcılığa karşı korunmasını, iş sağlığı ve güvenliği, ödemeler, sosyal güvenlik gibi konularda korunmasını hedeflemektedir. Ayrıca ev eksensiz çalışanların mesleki konularda yetkinleşmeleri için olanaklara erişim, çalışmaya başlamada asgari yaş olması ve analıkta koruma gibi hakları da içermektedir. Ülkemiz tarafından henüz onaylanmamış olan bu sözleşmenin onaylanması amacıyla EVÇAD Derneği tarafından 2011 yılında İş mevzuatının, ev-eksensiz çalışmanın tüm biçimlerini kapsayacak şekilde, ev-eksensiz çalışanların işçilik haklarından yararlanmasını sağlamak ve Türkiye'nin de bu sözleşmeye taraf olması için imza kampanya çalışması başlatmıştır.

6. EV EKSENLİ ÇALIŞMANIN BİR MESLEK OLARAK ULUSAL MESLEK SINIFLANDIRMA SİSTEMİNE DAHİL EDİLMESİ VE TÜRK MESLEKLER SÖZLÜĞÜNDE TANIMLANMASI

Ev eksensiz çalışma, farklı ülkelerde farklı şekillerde tanımlanma ve tanımın kimleri kapsadığı konusunda tartışmalar mevcuttur. Tanımlamaların farklı olmasına rağmen ILO'nun "ev eksensiz çalışma" konusunda yapmış olduğu tanım, genel kabul görmektedir. "Evde Çalışma Sözleşmesi"ne göre:

"Evde çalışma" terimi, evde çalışan olarak anılacak olan bir kimse tarafından, (i) Kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda; (ii) Ödeme karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla; (iii) Teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelmektedir." olarak tanımlanmaktadır. ILO'nun tanımını daha kısa olarak "bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanmasıdır. Kadınların bu alanda çalışma oranları gelişmiş ülkelerde dâhil olmak üzere birçok ülkede %90'ların üzerinde seyretmektedir. Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya ve Hollanda'da ev eksensiz çalışan işçilerin yüzde 95'i kadındır. Japonya'da bu oran yüzde 93.5, Cezayir'de yüzde 97'dir. Türkiye'de ücretli olarak ev eksensiz çalış-

şanların yüzde 92'si, yevmi yeli olarak ev eksenli çalışanların ise yüzde 95'i kadındır.

7. EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR AÇISINDAN KONUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Ülkemizin en önemli sorunlarından biri olan “kayıt dışılık”, ticari ve mali alanda olduğu gibi istihdam alanında da yaygın olarak görülmektedir. Günümüzde mesleklerin kayıt altına alınması kamusal uygulamalar, özellikle kayıtdışı istihdam, açısından daha da önemli hale gelmiştir. Meslek sınıflandırmasının en önemli amaçlarından biri ekonomiye yön veren başta devlet ve özel sektör işverenleri olmak üzere geleceğe dönük planlamaların yapılmasına yardımcı olmaktır. Türkiye İş Kurumu tarafından ulusal meslek sınıflandırma sistemine dahil edilerek tanımlanan, gruplandırılan ve kodlanan mesleklerin son zamanlarda özellikle kamusal alanda kullanımına yönelik uygulamalara geniş yer verilmeye başlanmıştır. Meslekleri idari kayıtlara geçirmek, tanımlamak, gruplamak ve mesleklere yönelik karşılaştırılabilir istatistikler oluşturmak ülke ekonomisi açısından önemlidir.

Yukarıda ifade edildiği gibi geniş kullanım alanı olan meslek sınıflamalarının ülkemizde de en yoğun kullanıldığı alanlardan biri kamu istihdam hizmetlerinin yanısıra özellikle kayıtdışılığın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Kasım 2012’de başlatılan Meslek kodu uygulamasıdır. SGK, daha önce işe giriş bildirgelerinde başlattığı meslek kodu girilme uygulamasını, 1 Kasım 2012 tarihinde yayımladığı “Aylık Prim ve Hizmet Belgesine Meslek Kodlarının Eklenmesi Hakkında Duyuru” ile Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde de Meslek Kodlarının belirtilmesi uygulamasını getirmiştir.

Her mesleğin Türk Meslekler Sözlüğünde bir meslek kodu bulunmaktadır ve SGK tarafından işe giriş ve işten ayrılış bildirgelerinin yanı sıra E-Bildirge işlemlerinde de de meslek kodlarının belirtilmesi zorunlu hale getirildiği ve E-Bildirgeler de sigortalı bilgileri yanında meslek kodlarıyla çalışacağı için, TMS’de tanımlanmış mesleklerin meslek kodları olmadan sistemin çalışması mümkün olmamaktadır. SGK, Meslek kodları uygulamasının başlamasıyla meslek grupları için belirlenmiş olan asgari ücret seviyeleri ile bu kişilerin prim matrahına esas olan ücretleri karşılaştırıp analiz edilebilecek bir yapıya ulaştırmıştır. Ayrıca primleri düşük ücretten

ödenen mesleklerin tespiti yapılarak kontrol mekanizması da daha kolay uygulanır hale getirilmiştir. SGK Meslek Kodları uygulamasının amaçlarından biri de; kayıttaki mesleklerin, düşük ücret üzerinden primlerinin ödenmesi şeklinde ortaya çıkan kayıt dışı işlemlerin önlenmesine yöneliktir. Meslek kodu uygulamasının kademeli olarak çalışma hayatına girmesi ve 1 Ocak 2018 tarihi itibarıyla meslek koduna uygun bildirim yapmayanlar için SGK tarafından idari para cezası uygulanacak olması orta vadede mesleklere göre asgari ücret belirlenmesini de gündeme getirebilecektir. Cezai yaptırımlarla birlikte meslek kodları daha da önemli hale gelecektir. Bu kapsamda meslek kodu uygulamasının SGK açısından beklenmesi gereken en önemli sonuçlardan biri sektörel ve mesleki asgari ücret uygulamasına geçiş diğeri ise kayıtdışı istihdamın minimize edilmesi ve mümkünse ortadan kaldırılmasıdır.

Meslek kodları girişinde, sigortalının mesleği veya uzmanlık alanı değil, fiilen yaptığı işe karşılık gelen meslek kodu girileceği için ev eksenli çalışanlar Türk Meslekler Sözlüğünde yaptıkları işe göre ilgili grupta gruplandırılabilir ve meslek kodu verilebilecektir. Gerek ISCO'da gerekse de TMS'de öncelikli amaçlardan biri meslekler ile ilgili istatistiki bilgilere ulaşmaktır. Bunun yanısıra sınıflandırmalarda meslek, geniş anlamı ile kullanıldığı için işgücü piyasasında yer alan iş, meslek ve unvanların tamamını kapsamaktadır. Dolayısıyla işgücü piyasasında kendi nam ve hesabına çalışarak icra edilen ev eksenli çalışma biçimleri ilgili gruplarda tanımlanıp kodlanabilecektir.

Bütün bu açıklamalar doğrultusunda öncelikle ev eksenli çalışmanın ulusal meslek sınıflandırma sisteminde yer almasının sağlanarak yapılan işin bir meslek olarak Türk Meslekler Sözlüğünde gruplandırılarak tanımlanması ve kodlanması SGK kayıtlarında fiili olarak yaptıkları işle tanımlanmalarını sağlayacaktır. Türkiye İş Kurumu tarafından mesleki anlamda herhangi bir hizmet ile ilgili yapılacak planlamada TMS'deki mevcut meslekler esas alındığından, ev eksenli yapılan iş ile ilgili mesleki eğitim kurslarının açılması veya İŞKUR'un diğer hizmetlerinden yararlanmaları da sağlanmış olacaktır. Bunun yanısıra yapılacak işgücü piyasası araştırmaları ile bu kapsamda çalışanların işgücü piyasasından elde edilecek istatistiki sonuçlara göre reel sayılarına, gerçekleştirdikleri işlere ulaşılabilir ve gelecekte ev eksenli çalışanlara yönelik bir paradigma değişikliğine de neden olabilecek politikaların oluşturulmasına da zemin hazırlayabilecek bir girişimin başlangıcı olacaktır. **Daha da ötesi Raporda**

sunulan model önerisine uygun yapılacak düzenlemeler ile ev eksenli çalışanların kayıt altına alınması ve sosyal güvenlik şemsiyesi altına dahil edilerek güvenli bir gelecek elde etmelerine yönelik girişimin temelleri de atılmış olacaktır.

III. EV EKSENLİ ÇALIŞMADA SOSYAL GÜVENLİK PROGRAMLARINDAN ÜLKE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Hazırlayan: Birsen ERDİN

A. KADIN ÇALIŞANLARIN SOSYAL KORUNMASINDA ÜLKE UYGULAMALARI

2012 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen 202 sayılı ILO Temel Sosyal Koruma Tavsiye kararı; sosyal güvenliğin zeminini; ulusal sosyal güvenlik sisteminin temel parçasını oluşturan insanlara, temel sağlık hizmeti ve asgari gelir güvencesini yaygınlaştırmayı hedefleyen, temel sosyal güvenlik garantisinin kurulmasının oluşturduğunu ifade etmektedir.

Temel sosyal güvenlik garantileri;

- Temel sağlık bakımını (analık yardımını ve çocuklara yönelik sağlık hizmetlerini içerecek şekilde)
- Hastalığı, işsizliği, analığı, engelliliği sebebiyle yeterli gelir kazanamayanlar ve yaşlılar için temel gelir güvenliğini içermektedir.

Yüksek gelirli ülkeler gayrisafi milli hasıllarının %20-25'ini sosyal güvenliğe ayırmakta iken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran %1-5'den daha azdır. Pek çok ülke yoksul insanları desteklemek için sosyal koruma planları çıkarmış olsa da bu planlar genellikle, çoğu kadınlardan oluşan çok yoksul ve marjinal gruplara ulaşmakta başarısızdır.

Sosyal güvenlik ev eksenli çalışanlar için de hayati bir ihtiyaçtır. Çünkü bu işçilerin büyük bir bölümü kadındır ve kadınların sağlık bakımı, gebelik, doğum ve analık yardımları ve çocuklara yönelik sağlık ve tedavi hizmetleri gibi özel öneme sahip ve aile temelli ihtiyaçları bulunmaktadır.

Buna karşılık ev eksenli çalışanlar ya çok az ya da sıfır yasal ve sosyal korumaya sahiptirler. Ev eksenli çalışanların sosyal korumaya sahip olmayışlarında pek çok etken rol oynamaktadır. İşyerlerinin coğrafi olarak

dağınık tabiatı, ev eksenli çalışanların işverenini belirleme zorluğu, yeterli eğitim düzeyine sahip olmayışları, gelirlerindeki düzensizlik bu engellerden sadece birkaçıdır. Ayrıca kadınların günlük yaşamlarında karşı karşıya oldukları riskler, biyolojik yapı ve sosyal normlar bakımından erkeklerden farklılıklarına göre biçim değiştirmektedir. Bu farklılıklar, erkeklerle göre dizayn edilen sosyal güvenlik planlarının kadınlar için uygun olmamasına neden olmaktadır. Sosyal korumada eşitlik, kadınların işlerinin tabiatının farklılığını ve onların karşılaştıkları farklı riskleri yansıtan programları gerektirmektedir.

Kadınlar için uygulanan sosyal korunma stratejilerini genel olarak  kategoriye ayırmak mümkündür.

- Risk nleme stratejileri; riskin meydana gelme ihtimalini azaltmayı sağlayacak bir evre oluşturmayı hedeflemektedir. Örneğin; işsizliği ya da gelir düşüklüğünü azaltmak için düzenlenen eğitim programları, kadınların resmi iş piyasasına girmelerini ve daha yüksek kazanç elde etmelerini sağlayacak ocuk bakım hizmetleri.
- Risk azaltma stratejileri; olay olmadan önce meydana gelebilecek risklere karşı sigorta sağlamaktadırlar. Örneğin; işyeri tasarruf fonunun kurulması ve zor zamanlarda kullanılabilir borç işbirliği.
- Başa ıkma stratejileri; riske maruziyetin sonuçları ile başa çıkma kadına yardım etmektedir. Örneğin; borç verme ya da para transferi.

Hangi tür sosyal koruma programları kadınlara, özellikle yoksul kadınlara ve informal işlerde çalışan kadınlara ulaşabilir sorusuna karşılık, ülke uygulamaları incelendiğinde sosyal korumanın sıklıkla kullanılan ortak formlarına ulaşılmaktadır. Söz konusu programlar en temel özellikleri dikkate alındığında;

- **İstihdam Garanti Planları**
- **Emeklilik ve Mikro Emeklilik Planları**
- **Mikro Sigorta Uygulamaları**
- **Refah Kurulları**
- **Mikro Finans Uygulamaları**
- **şartlı Keş Transferleri**, şeklinde sınıflandırılabilir.

İSTİHDAM GARANTİ PROGRAMLARI

İstihdam garanti programları pek çok gelişmekte olan ülkede benzer şekillerde uygulanmaktadır. Örneğin; becerisi olmayan vasıfsız işçilere inşaatlarda, yol yapımında, sulama planları gibi altyapı faaliyetlerinde çalışma fırsatı sağlanarak, asgari düzeyde gelir elde etmeleri ve böylece sınırlı şekilde sosyal korumaya sahip olmaları sağlanmaktadır. İyi dizayn edilmiş projelerde vasıfsız işçiler için ücret, piyasadaki ücretin biraz daha altında belirlenerek en yoksul insanların bu projelere çekilmesi sağlanabilmektedir. Ancak bu tür projeler kadınlara ulaşmada başarılı bulunmamaktadır.

Ancak istihdam garanti programlarının kadınları daha fazla çekebilecek şekilde dizayn edilmesi de mümkün olabilmektedir. Örneğin istihdam programı oluşturulurken kadın için sosyal açıdan daha kabul edilebilecek işlerin seçilmesi ya da Afrika'nın bazı bölgelerinde olduğu gibi, çalışma sürelerinde esneklik sağlayan işlerin kapsama alınması programın başarı ihtimalini yükseltmektedir.

İstihdam programında ücretin yiyerek olarak ödenmesi de kadınlara cazip gelebilmektedir. Bu konudaki araştırmalar bu tür programlara erkeklerden daha çok kadınların girişini sağladığını göstermektedir. Çünkü evlerinin yiyerek güvenliğinden sorumlu olan kadınlara uzun bir işgünü sonunda evlerine yiyerek dönebilmek cazip gelebilmektedir. Örneğin Lesotho ve Zambia'daki programlarda ücretin yarısının yiyerek olarak ödenmesi erkeklerden daha fazla kadınları çekmiştir.

Yine evdeki çocukların bakımı için çözüm sunan istihdam programları kadınlar açısından katılması daha kolay programlar olmaktadır. Örneğin; Hindistan'da uygulanan Maharastra İstihdam Garanti Programı kadınlara evlerine 5 km mesafede istihdam imkanı sunmaktadır.

EMEKLİLİK PLANLARI

Emeklilik planlarını hükümetlerce oluşturulanlar veya hükümet dışı oluşumlar olarak ikiye ayırmak mümkündür.

Gelişmekte olan ülkelerde hala çok az ve dağınık olmakla birlikte standart emeklilik programları pek çok ülkede formal sektörler için mevcuttur.

Emeklilik programları temelde iki şekilde uygulanmaktadır.

Tanımlanmış Yarar Planları

Tanımlanmış yarar planlarında emekli aylığı ödemeleri, çalışanın son kazancına ve işte kalma süresine dayanmaktadır. Bu kategorideki planlar yararların düşük kazançlı ve kısa süreli çalışan işçilerden, yüksek kazançlı ve uzun süreli çalışan işçilere transferine neden olmaktadır. Kadınlar sürekli farklı işerde çalıştıklarından, hem toplam işte kalma süreleri kısa olmakta, hem de sürekli iş değiştirdiklerinden ücretleri zaman içinde artırmakta ve dolayısıyla son ücretleri erkeklerden daha az olmaktadır.

Tanımlanmış Katkı Planları

Tanımlanmış katkı planları daha portatif olup, sadece çalışanın katkı miktarına ve ne kadar süre ile bu katkıyı yaptığına dayanmaktadır. Kadınların daha düşük kazanma kapasiteleri, daha düşük katkı payı ödeyebilmelerine neden olsa da, kadınlar tanımlanmış katkı planlarına tanımlanmış yarar planlarından daha fazla eğilim göstermektedir.

Kadınlar tanımlanmış katkı emeklilik planlarında yine erkeklere göre daha kötü durumda olsalar da, cinsiyet eşitsizliği tanımlanmış yarar planlarına göre daha az olmaktadır.

Bazı ülkelerdeki emeklilik planları daha kadın dostu olabilmektedir. Örneğin: Şili ulusal emeklilik sistemi planı katkılara dayanmakta ve yarar elde etmek için katkı yılı bakımından minimum gereklilik bulunmamaktadır. Plan aynı zamanda minimum emekli aylığı garantisini içermektedir.

Rajastan Hükümetin Motivasyonel Katkısal Emeklilik Planı ise farklı bir yaklaşım sergilemektedir. Söz konusu planda işçi başına yılda 1000 rupiye kadar yapılan katkıların Hükümetçe birleştirilerek tek havuzda toplanması sağlanmakta ve üye 60 yaşına geldiğinde, toplam üye katkısı, Hükümet katkısı ve kar ödemeleri üzerinden bir aylığa hak kazanmaktadır.

Tanımlı katkı payı planlarının dezavantajlı tarafı, risk paylaşılmamakta ve bireyler tüm riski üstlenmek zorunda kalmaktadır. Risk paylaşımını sağlamanın bir yolu, planın bireysel olarak işçilerden ziyade, bir grup işçinin katkılarına dayalı ödeme temeline dayandırılmasıdır.

Tayland

HomeNet, Tayland Wiego'nun ve diğer partnerlerin desteği ile ev işçilerinin yasal korumadan yararlanabilmesi için 10 yılı aşkın bir süre kampan-

ya yürütmüştür. Bu çabaların sonucunda Mayıs 2011’de Ev İşçilerinin Korunması Yasası (B.E.2553) ve sosyal koruma politikası yürürlüğe girmiştir.

Ev İşçilerinin Korunması Yasası ile evde çalışanların evde yaptıkları iş sebebiyle yaralanmaları veya ölmeleri halinde, eğer kaza ya da yaralanma işçinin kast veya ihmalden kaynaklanmıyor ise işveren onun tedavisi ve cenaze masraflarını karşılamaktan sorumlu tutulmuştur.

Ancak işverenler bu gibi harcamaları bireysel olarak ödemekten sorumlu olduklarından ve işçi tazmin programına katkıda bulunarak bu sorumluluklarını sigortalatma imkanına sahip bulunmadıklarından, pratikte işverenler bu maddeyi uygulayarak sorumluluklarını yerine getirmekten kaçınmışlardır.

2011 yılında Tayland Hükümeti, HomeNet Tayland’ın çabaları sonucunda, ev eksenli çalışanlar ile informal işçilerin sosyal güvenliğe girişini sağlayarak, katılımcıların sosyal güvenlik fonuna ödedikleri sosyal güvenlik katkı payının %30’unu informal işçiler adına Devletin ödeyeceği bir politikayı ortaya koymuştur. Hükümet bir işçinin hastalık engellilik ve ölüm yardımı alabilmesi için 100 bahtlık aylık ödemenin 30 bahtını ödeyecektir. Bir işçinin hastalık, engellilik, ölüm yardımları ve yaşlılık aylığı (işçi 15 yılını doldurup 60 yaşına ulaştığında söz konusu olabilmektedir.) alabilmesi için ise, Hükümet 150 bahtlık aylık ödemenin 50 bahtını sağlayacaktır. Bu gelişme 24 milyon kadar informal işçiye yardım edebilecektir. Ancak Tayland’da tartışmalar devam etmekte, ev eksenli çalışanlar Devlet desteklese dahi söz konusu katılım payının çok yüksek olduğunu düşünmektedirler.

Tayland’da 1994’den beri bağımsız çalışanlar, istemeleri halinde sosyal güvenlik programının bir üyesi olabilmekte, ancak hem işçi hem de işveren payını ödemekten sorumlu olmaktadır. 2013’de yapılan araştırmalar bu seçenekten informal işçilerin %5’inden daha azının yararlanabildiğini ortaya koymuştur.

Filipinler

Filipinlerde ev eksenli çalışanlar devletin fonladığı PhilHealth programına ve yoksul insanlar için yapılan diğer refah programlarına giriş hakkına sahiptirler.

Filipinler'in PATAMABA bölgesi, bölgenin yerli insanlarına yönelik Daimyan Planını uygulamaya koymuştur. Bu plan uyarınca informal sektör temsilcileri de SSS (Sosyal Güvenlik Sistemi) komisyonunda temsil hakkına sahip olacak ve bu düzenleme informal işçilerin sisteme kaydı ve üyeliklerinin korunması için farklı mekanizmalar bulunmasına yardım edecektir.

PATAMABA ve bölgeleri Sosyal Güvenlik Sistemi Kanununun yeniden düzenlenmesi için lobi faaliyeti yürütmektedir. Bu faaliyetlerin sonucunda PATAMABA, SSS'i bağımsız çalışan ev eksenli çalışanların Otomatik Borç Hesap Düzenlemesi (Automatic Debit Account Arrangement) yoluyla sosyal sigorta hakkı elde etmeleri hususunda ikna etmiştir. Bu plan PATAMABA Balinga bölgesinde, bir banka, DOLE ve SSS'in katılımı ile test edilmiştir. Plan uyarınca, informal işçiler bankada bir hesap açabilmekte ve bu taktirde SSS aylık katkı miktarlarını indirmektedir.

Bazı PATAMABA bölgeleri ise Alkan SSS adında diğer bir SSS programını desteklemektedir. Bu plan informal işçilere kendi sosyal güvenlik katkılarını tasarruf etme imkanı sunmaktadır. Bu plan dahilinde informal işçiler kendi informal işçi örgütlerinde gerekli düzenli aylık üyelik katkılarını karşılamak için günlük küçük bir miktarı tasarruf etmekte, söz konusu tasarruflardan oluşan depozit kutusu örgütte korunmakta ve saklanmaktadır.

MİKRO EMEKLİLİK PLANLARI

Gelişmekte olan ülkelerde informal sektör işçilerine ulaşmak için kullanılan nispeten yeni bir yaklaşım da mikro emeklilik aylıklarındır.

Örneğin Hindistan'da kamunun sahip olduğu bir fon olan UTI, bir mikro emeklilik aylığı planı oluşturmuştur. Bu planda çok küçük gönüllü depozitler esnek aralıklarla toplanmaktadır. Sisteme girişte herhangi bir ücret alınmamaktadır. Katkı payları 55 yaşına kadar ödenmekte ve emekli aylığı ödemeleri 58 yaşında başlamaktadır.

UTI mikro emeklilik aylığı programı, yönetsel ve mali açıda uygun bir üçüncü taraf ile birlikte çalışmaktadır. Söz konusu üçüncü taraf, bir kooperatif, mikrofinans kuruluşu ya da bir NGO olabilmektedir. Üçüncü tarafın görevi, benzer karakteristik özellikleri taşıyan geniş üye tabanını sisteme çekmek, UTI ile üyeleri arasında iletişim kanalı olmak ve yöne-

timsel faaliyetleri yerine getirmek olmaktadır. Fonu UTI yönetmektedir. Üçüncü tarafla partnerlik hesap hizmetlerinin maliyetini azaltmakta ve bireysel hesapların düşük değerli olmasına rağmen programı daha yaşayabilir kılmaktadır. Üye tasarrufları bir havuzda toplanmakta ve UTI'ye transfer edilmektedir. Fakat kayıtlar bireysel temelde korunmakta, yani her üyenin ayrı bir personel hesap numarası bulunmaktadır.

MİKRO SİGORTA UYGULAMALARI

Hindistan

Bağımsız Çalışan Kadınlar Sendikası SEWA, 1972'de Gujarat'ta kurulmuştur. Sendika olarak kayıtlı olmasına rağmen geleneksel sendikalardan birçok yönden farklıdır. İnfomal ekonomideki kadınların dünyadaki en geniş çaplı örgütlenmesi olan sendikanın yaklaşık 2 milyon üyesi bulunmakta olup, üyelerinin beşte biri ev eksenli çalışanlardır.

SEWA'nın sigorta programı VimoSEWA, kadınları ve ailelerini olağan dışı harcamalardan korumak üzere 1992 yılında ortaya konmuştur. O günden itibaren 100 bin kadın, erkek ve çocuk sigortalanmıştır. Vimo SEWA'da kadın, temel sigortalı olmakta ve kendisinin ekstra fayda sağlamak için ailesini, yani eşini ve çocuklarını sigortalatma seçeneği bulunmaktadır.

Çok geniş bir yoksul kadın kitlesinden katkı payı toplamanın yönetim maliyeti yüksek olduğundan, pazarın cazipliğini azaltmaktadır. SEWA, ulusal finans kuruluşları ile kendi üyeleri yani bağımsız çalışan kadınlar arasında uzlaşmacı olarak hareket ederek bu problemin üstesinden gelmiştir. SEWA bu sorunu, yüzbinlerce bireyle kendisi uğraşmaktansa kurumların kendi hizmetlerini üyelerine önermelerini sağlamakla başarmıştır.

SEWA Hindistan hükümeti ile de birlikte çalışmıştır. 1991 yılında infomal sektördeki yoksul insanları sigortalamayı ve sosyal örgütlerin primlerini azaltmayı hedefleyen bir Hükümet programı altında, sigorta şirketi ile Hindistan hükümeti arasında SEWA üyelerine hayat sigortası sağlayacak bir anlaşmaya ulaşılmıştır.

SEWA yıllar içinde, Alman Hükümetinden aldığı 350 bin dolar bağışın da yardımı ile kendi fonlarını oluşturmuştur. Böylece SEWA arabulucu olmaktan çıkarak, doğrudan borç sağlayıcı ve üyelerine ekonomik faaliyetleri için sigorta sağlayıcı konuma gelmiştir.

SEWA kurulduğu yıllarda, ilk icraat olarak, bir SEWA üyesinin ölümü ya da sürekli engelli durumuna gelmesi halinde kocasına 3000 rupi ödeme yapılmasını içeren basit bir hayat sigortasını uygulamaya koymuş, buna zamanla hastanede kalış masraflarını karşılayan sağlık sigortası ve mal varlığı sigortası eklenmiştir.

2000 yılından itibaren ise bütünleşik bir sigorta planını uygulamaktadır. Üyelerin yıllık primlerini, 60 rupi yıllık ödeme yapmak ya da SEWA bankasında 500 rupi depozitin faizini biriktirmek yoluya ödeme yapmak şeklinde iki tür ödeme seçeneği bulunmaktadır. Üyeler 500 rupi depoziti aylık sabit 20 rupilik taksitlerle biriktirebilmektedirler.

SEWA pekçok ülkedeki uygulamalardan öğrendiklerini şöyle özetlemektedir: merkezi olmayan hizmetler kadına daha yakın ve yerel örgütler tarafından yönetilenler daha etkin olmaktadır.

REFAH KURULLARI

İnformal ekonomideki işçilere sosyal güvenlik koruması sağlamak için Hindistan'da geliştirilen modellerden birisi de işçiler, işverenler ve Hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü refah kurullarıdır. Bu kurulların avantajı uygulamada ilgili tüm tarafları içermesidir. Aynı zamanda bu şekilde organize olamayan zayıf işçilere yardım edilebilmektedir.

SEWA spesifik endüstri dallarında (Örneğin bidi yada garment işçileri) oluşturulan üçlü refah kurullarında işçileri temsil etmektedir. Fonlar belirli ürünlerin üretimine konan vergilerden ya da işçilerin, işverenlerin ve Hükümetin katkılarından oluşmaktadır. Oluşturulan fonlar işçilerin refahı için yapılan harcamaların karşılanmasında kullanılmakta olup, bu harcamaların neler olabileceği kanunlarda veya refah programlarında öngörülmüştür.

SEWA, kanunlar hakkında bilgi vererek, üyelerinin kendilerine sağlanan planlara erişimini kolaylaştırmakta, gerekli dokümanları hazırlamalarında onlara rehberlik etmektedir. Aynı zamanda bu işçileri tanımaları için uygulamacı hükümet birimleri ile çalışmaktadır.

SEWA aynı zamanda farklı sektörlerde refah kurullarının oluşumunu ve üyelerinin buraya dahil olmasını da savunmaktadır. Örneğin 2007'de Gujarat'ta Şehirde Çalışan İnformal Ekonomi İşçileri Refah Kurulu'nun yaratılması için lobi faaliyetlerinde bulunarak, tütün çubuğu sarıcıları, hazır

giyim imalatçıları ve uçurtma yapıcılar gibi ev eksenli çalışanların bu kurula dahil olmasını sağlamıştır. SEWA işçilerin yeni kurulu tanınmaları ve sağladığı yararlarından haberdar olmaları için Devlet İş Departmanı ile de birlikte çalışmıştır. Bu çalışmalar kapsamında işçilere kurulun sunduklarından faydalanabilmeleri için kimlik kartı çıkarılmıştır.

SEWA ayrıca refah kurullarının sağladığı yardımların, burs ve sağlık yardımı gibi genel yardımları yada beceri eğitimi ve araç kitleri temini gibi yardımları içine alacak şekilde genişletilmesi için çalışmaktadır.

MİKROFİNANS UYGULAMALARI

Tasarruf ve kredi kötü zamanları aşmada insanlara yardım etmektedir. Bu sebeple finans hizmetleri bir sosyal koruma biçimidir. Kadınlar genellikle eğitim seviyelerinin düşük olması, Bankalara ulaşma güçlükleri veya gerekli dokümanları tamamlayamama gibi nedenlerle finansal hizmetlerden yararlanamamaktadırlar.

Bangladeş'teki Zarar Görebilir Grup Gelişme Programı (Income Generation for Vulnerable Group Development Program) çok yoksul kadınların mikro kredi hizmetlerine girişine olanak sağlamıştır. Program büyük bir NGO olan Bangladeş Tarımsal Alan İlerleme Komitesi (BRAC), tarafından Bangladeş Hükümeti ve BM Dünya Gıda Programı ile işbirliği ile yönetilmektedir.

Söz konusu program ile 2 milyon kadının mikro kredi hizmetlerine girişi sağlanmıştır. Program çok az ya da hiç gelir elde etme imkanı olmayan kadınları hedeflemektedir. Kredi verilecek alanlar gıda güvensizliği ve zarar görebilirlik temelinde belirlenmektedir. Kadın temsilcilerden oluşan Topluluk Komiteleri yararlanıcıların seçilmesine yardım etmektedir.

Program kapsamında her bir katılımcıdan ayda en az 25 taka yani 30 sent tasarruf etmesi beklenmektedir. Katılımcılar 25-30 kişilik gruplar halinde mikrofinans programı için haftada bir kez toplanmaktadır. 6 aylık eğitimin sonunda katılımcılar küçük işini oluşturmak için ilk iki kredisini almaktadır. Ayrıca katılımcılara her 18 ayda bir 30 kg prinç verilmektedir. Kredi 45 taksitte geri ödenmektedir.

ŞARTLI KEŞ TRANSFERLERİ

Sosyal korumanın yeni bir şekli olan şartlı keş transferlerinin gelişmekte olan ülkelerde popülaritesi her geçen gün artmaktadır. Plan katılımcıla-

ra, özellikle kadınlara keş ödemesi yapmaktadır. Ancak ödeme yapılacak kadınların belirli kriterlere uygun olması gerekmektedir. Konulan şartlar tipik olarak çocukların okula kaydedilmesi veya önleyici sağlık hizmetlerine devam zorunluluğu şeklinde olabilmektedir. Ödemeler genellikle annelere yapılmaktadır. Çünkü kadınlar erkeklere göre daha fazla çocuklara yatırım yapan taraftır. Bu yöntem diğer yöntemlerden farklı olarak gelir şoklarına karşı korumamakta, ancak anne ve bakıcı olarak kadının rolünün önemseyerek onlara ödeme yapılmasını sağlamaktadır.

IV. TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ, KAYITDIŞI İSTİHDAM VE EV EKSENLİ ÇALIŞMADA KAYITLI İSTİHDAMIN TEŞVİKİ ÜZERİNE BİR MODEL ÖNERİSİ

Hazırlayan: İsa KARAKAŞ, Mehmet KESKİNOĞLU

1. TÜRKİYE'DE PRIMLİ SİSTEME DAYANANAN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TARİHÇESİ

Cumhuriyet tarihinde sosyal sigortaların kuruluşu ilk defa 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile öngörülmesine karşın 2. Dünya savaşı nedeniyle uygulamaya konamamıştır.

Sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeleri esas alan primli sistem esasına göre faaliyet gösteren ilk kurum 1945 yılında "İşçi Sigortalar İdaresi" adı altında kurulmuştur. Daha sonra bu Kurum (1964 yılında) Sosyal Sigortalar Kurumu adını almıştır. Bu kurumun temelini 01.07.1946 tarihinde yürürlüğe giren 27.06.1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu teşkil etmektedir¹. Akabinde 1950 yılında 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 1951'de 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ve 1957'de de 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu yürürlüğe konmuştur.

Anayasal tarihimize bakıldığında ise "sosyal güvenlik" hakkı ilk defa 1961 Anayasasında yer bulmuştur.

Anılan Anayasanın yerine yürürlüğe konan 1982 Anayasasının "Sosyal Güvenlik" başlıklı 60. Maddesinde; "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." hükümlerine yer verilmiştir.

¹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. İsa KARAKAŞ-Mürteza HASANOĞLU, İşçi Hakları Rehberi, İlke-Emek Yayınları, İsa KARAKAŞ, **SSK Uygulamasında Asgari İşçilik**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara-2005.

1964 yılında hizmet akdine istinaden çalışanların tabi olduğu sigorta kol- ları 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda birleştirilmiştir. 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanunla, İşçi Sigortaları Kurumu, “Sosyal Si- gortalar Kurumu” olarak ad değiştirmiştir.

Kamu görevlilerinin sosyal güvenliklerinin sağlanması için 01.01.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile sayı- ları mevcut emeklilik sandıkları birleştirilerek primli sisteme dayanan T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Esnaf, sanatkâr, şirket ortakları, işyeri sahipleri ve diğer bağımsız çalışan- ların sosyal güvenliği için Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışan- lar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) 02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanun ile kurulmuştur.

Tarım kesiminde çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanması için 1983 yılında 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilmiştir.

Bu bağlamda çalışanların sosyal güvenlik hakları 5 ayrı Kanun ile dü- zenlenmiştir. Ayrıca, SSK'nın uygulama Kanunu olan 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesindeki sandıklara tabi olanlar da kendi vakıf senetle- rine göre sosyal güvenliklerini sağlamaktaydı. Sosyal Güvenlik Kurumları olarak da 3 farklı (Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, T.C. Emekli Sandı- ğı Genel Müdürlüğü ve Bağ-Kur Genel Müdürlüğü) Kurum bulunmaktay- dı. Ayrıca bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların oluşturdukları birliklerde çalışanlar ise kurdukları kendi sandıkları ile sosyal güvenlik haklarını sağlamaktadırlar.

Söz konusu norm birliğinin sağlanması ve sürdürülebilir bir sosyal gü- venlik sistemi oluşturulması amacıyla sosyal güvenlik reformu yapılmıştır.

Reformun ilk ayağını Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ve Bağ-Kur Genel Müdürlüğünün yeni oluş- turulan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı” na devredilmesini öngören 20.05.2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürür- lüğe giren 5502 sayılı Kanun oluşturmuştur.

Farklı hak ve yükümlülükler öngören çok sayıda farklı yapılarla sahip ku- rum ve kuruluşlardan müteşekkil olan sosyal güvenlik sistemimiz, bu öze-

likleri nedeniyle eşgüdüm sağlanmasını önlemekte, diğer taraftan, mevzuatın karmaşık olması, aşırı bürokratik işlemler, bilgi işlem alt yapısının yetersiz olması ve personele ilişkin sorunlar, sosyal güvenlik kurumlarının etkin çalışmasına engel olmakta ve sigorta suiistimalleri ile kayıt dışılığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır². Bu bağlamda mevcut sosyal güvenlik sistemi işçiler için ayrı, memurlar için ayrı, esnaf ve bağımsız çalışanlar için ayrı, tarımda çalışan ve çalıştıranlar için ayrı kurumlardan oluşmakta iken; sosyal güvenlik reformu ile toplumu oluşturan bütün kesimler için tek bir sosyal güvenlik kurumu³ öngörülmektedir.

Yeni oluşturulan “**Sosyal Güvenlik Kurumu**”nun temellerini **5502** sayılı Kanun ile atılmıştır. Bu kanunla;

- Kamu tüzel kişiliğini haiz,
- İdarî ve malî açıdan özerk,
- Sayıştayın denetimine tâbi,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu niteliğinde
- Temel amacı; sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir⁴, çağdaş standartlarda

2 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz; Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler ile Plan ve Bütçe Komisyonları Raporları (1/1153), TBMM,22.Dönem,4.Yasama Yılı,s.sayısı:1102.

3 Sosyal güvenlik sistemlerinin kurumsal yapısını belirleyen önemli süreçlerden birisi de tarihi gelişim süreci içindeki yapılanmasıdır. Türk sosyal güvenlik sistemi tarihi gelişim süreci içinde, sosyal sigortalıları esas alan ve çalışanların statü farklılıklarına dayanan bir kurumsal yapıya sahip olarak oluşturulmuştur. Bu yapıyı değiştirmek kolay değildir ve şart da değildir. Nitekim, birçok batılı ülkede yaşlılık sigortası farklı sosyal sigorta kurumları tarafından sağlanmaktadır. Değişim, iki yönlüdür, her zaman olumlu sonuçlar vermeyebilir. Türkiye Kurumsal yapılanma bakımından “sil baştan” yapmanın ek maliyetine katlanmak zorunda kalmamalıdır. Kaldı ki, sosyal sigorta kurumlarının birleştirilmesi tabandan gelen bir talep değildir. Yusuf ALPER,“Tek Çatı Yaklaşımı” Sosyal Güvenlik Sistemimiz İle İlgili En Önemli Ve Acil Mesele Değildir” Mayıs/2003,Tisk İşveren Dergisi, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=721&id=43 (02.03.2006); Sosyal güvenlik kurumlarının mevcut yapısı ve işleyişi göz önüne alındığında mevcut durumda hiçbir kesimi tatmin etmediği ve bu işleyişin daha uzun süre devam edemeyeceği konusunda işçi, işveren ve devletin ortak fikirde olduğunu görmekteyiz. Ancak, bunun çözümü acele ve tutarsız kanun tasarıları ile, eskisinden daha kötü bir sosyal güvenlik ve sağlık düzeni değildir. Yapılması gereken, tek çatı sevdasından vazgeçip, önce 506 sayılı Kanun çerçevesinde ortaya çıkan intibak sorunlarından işe başlayarak sistemi islah etmek, kayıt dışı ekonomiyi hızla kayıt altına alıp, sigorta primlerini ödenebilir düzeylere getirip, sisteme mali katkıyı hızla arttırmaktır. Müjdat ŞAKAR, “Sosyal Güvenlik Reformunun Siyasi Riski”, Yaklaşım Dergisi, Mart-2006, Sayı:159, s.18.

4 “Üç sosyal güvenlik kurumunun açığı 2004’te 18,8 milyar YTL (GSMH’nin yüzde 4,4’ü), 2005’te 23,4 milyar YTL (GSMH’nin yüzde 4,8’i), 2006’da 21,8 milyar YTL (GSMH’nin yüzde 3,8’i) düzeyinde oldu. SGK’nın haziran ayında yaptığı revizyona göre, sosyal güvenlik

sosyal güvenlik sistemini yürütmek olan, “Sosyal Güvenlik Kurumu” kurulmuştur. Kurumun organları ise SSK’da olduğu gibi; Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Başkanlıktan oluşmaktadır. Diğer yönden yeni teşkilatlanmanın temeli modern bilgi teknolojilerine dayanacağı öngörüldüğünden, bunun gerçekleşmesi ile birlikte yeni yapıda evrakın ve kişinin kurumlar arasında dolaşmasını engellemeye dönük olarak tüm işlemlerin elektronik ortamda gerçekleşmesi tasarlanmaktadır. Bunun ise, bürokrasiyi azaltarak hizmet kalitesini artıracığı beklenmektedir⁵.

Özetle; Bağ-Kur, T.C. Emekli Sandığı ve SSK’nın tüzel kişilikleri sona erdirilerek **SGK** adı altında tek çatıda birleştirilmişlerdir. Ancak bir sosyal sigorta dalı olan işsizlik sigortası ile Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonunu gibi primsiz sosyal güvenlik hizmeti veren diğer kurum ve kuruluşların bu çatı altı altına alınamaması bir eksiklik olarak kabul edilmektedir. Sosyal güvende yeni teşkilatlanmayla aşağıdaki hedeflere varılması amaçlanmaktadır⁶;

- Hizmet sunumunun kaliteli ve standart olması,
- Kolay erişilebilir, tam otomasyonlu bir yapı kurulması,
- Hizmete erişimin kolay olduğu, en uç hizmet biriminden tüm hizmetlerin gerçekleştirildiği bir sistem kurulması,
- İşlem sürelerinin kısaltılması ve kademeli olarak eşanlı hale getirilmesi. Bilgi talebinin, istenildiği anda ve içerikte hemen karşılanması.

sisteminin bu yılki açığı ise 23,8 milyar YTL (GSMH’nin yüzde 3,78’i) olacak. Bu açığın tamamı bütçeden finanse edilecek. Ancak, bütçeden aktarılacak para bununla da sınırlı değil. Çoğunluğu Emekli Sandığı’na ‘faturalı ödemeler’ adı altında yapılanlar olmak üzere, çeşitli kanunlara dayanarak ödenen aylıklar, emekli ikramiyeleri, vatani hizmet aylıkları, makam tazminatları, diğer aylık ve tazminatlar ile sosyal yardım zamları gibi ödemeler de dahil edildiğinde sosyal güvenlik sistemine bütçeden yapılan toplam transferler 31,5 milyar YTL’yi buluyor. Yıllar süren tartışma sonrasında özelleştirilen Türk Telekom (6 milyar 550 milyon dolar), Tüpraş (4 milyar 140 milyon dolar), Erdemir (2 milyar 770 milyon dolar) ve Petkim’in (2 milyar 5 milyon dolar) satışından elde edilen toplam gelir 15 milyar 510 milyon dolar oldu. Oysa sosyal güvenlik sisteminin sadece 2007’deki 23,8 milyar YTL’lik açığı yaklaşık 17,5 milyar dolar seviyesinde. Dolayısıyla bu dört dev kuruluş satışından gelen toplam gelir bile sosyal güvenlik sisteminin bir yıllık açığını kapatmaya yetmiyor. Bir başka ifadeyle, sosyal güvenlik sisteminin açıkları her yıl Türk Telekom, Tüpraş, Erdemir ve Petkim kadar bir kaynağı yutuyor. Türkiye 1985 yılından bu yana toplam 29,9 milyar dolarlık özelleştirme gerçekleştirdi. Bu özelleştirme gelirlerinin önemli bir kısmı, özelleştirme kapsamındaki KİT’lerin finansman ihtiyacında kullanıldı. Söz konusu özelleştirme gelirlerinin tamamı sosyal güvenlik sisteminin açıklarının kapatılmasında kullanılsaydı bile ancak 20 aylık açığı kapatmaya yetecektir.” Radikal Gazetesi, 22.08.2007.

5 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. www.ssk.gov.tr .

6 5502 s.Kanun Genel Gerekçesi, www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss1102m.htm (07.06.2006)

- Hizmet yaklaşımının, e-devlet ve e-hizmet anlayışı üzerine kurulması.
- Hizmet kalitesindeki artışlar sonucu çalışanların iş tatmininin artması ve

Yolsuzluk ve sahteciliklerin, teknoloji destekli yazılımlar ve oto-kontrol mekanizmaları ile en aza indirilmesi amaçlanmaktadır.

2. GENEL OLARAK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZİN SORUNLARI

Günümüz devletlerinde iki büyük güvence hayati önem arz etmektedir. Bu güvencelerden “Sivil güvenceler” temel hak ve özgürlükleri garanti eder ve bir hukuk devleti çerçevesinde mülklerin ve kişilerin güvenliğini sağlar. Diğer güvencelerden “Sosyal güvenceler” ise hastalık, kaza, malullük, işsizlik, parasız pulsuz geçen yaşlılık, hayatta insanın başına gelebilecek ve sonu toplumsal düşkünlüğe varan talihsizlikler gibi bireylerin koşullarında olası bir düşüşün yol açabileceği belli başlı risklere karşı “koruma” fonksiyonu görürler⁷.

Sosyal güvencelerin günümüzdeki ifadesi ile sosyal güvenlik, en büyük sistem olan toplumsal sistemin bir alt sistemi olarak toplumda yaşayan bireyleri çeşitli sosyal risklere karşı korumayı ve onları yaşadıkları toplum içinde başkalarına muhtaç duruma düşmekten kurtararak asgari bir hayat standardına ulaştırmayı amaçlar⁸. Bir anlamda da toplumu oluşturan tüm fertlerin doğumu ile ölümü arasında sürekli karşı karşıya kaldığı bir kavramdır⁹. Bu bağlamda sosyal güvenliği, çalışanları ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişileri, çalışma hayatının gelir azaltıcı gider arttırıcı risklerine karşı koruyan bir sistemler bütünü olarak tanımlamak mümkündür¹⁰.

Sosyal güvenlik politika ve sistemleri, her ülkenin iktisadi, sosyal ve siyasal yapı ve şartlarının bir ürünüdür¹¹. Tüm sosyal güvenlik sistemleri uzun vadeli bir denge gerektirir. Bu denge hem sosyal sigortaların gelir-gider eşitliği anlamına gelen mali dengeyi gerektirdiği gibi, daha önemlisi

7 Robert CASTEL, **Sosyal Güvensizlik**, İletişim Yayınları, Çeviren: Işık ERGÜDEN, s.9.

8 Şebnem SEÇER, “Planlı Dönemde Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 1, Sayı:3, 1999 s.48-68.

9 İsmail GÜNEŞ, “Sosyal Güvenlik”, <http://idari.cu.edu.tr/igunes/kamu/dosya10.htm> (22.05.2006)

10 Oğuz KARADENİZ, **SSK Primlerinin Tarh Tahakkuku Ve Tahsil Şekilleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir-2004, s. XXI.

11 Ali GÜZEL-Ali Rıza OKUR, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Betaş, Yenilenmiş 10.Bası, Ekim-2004 İstanbul, s.26.

toplumsal dayanışma ve karşılıklı yardımlaşma anlayışını güçlendirerek sosyal adaleti sağlamaya yönelik bir denge anlayışını da zorunlu kılmaktadır¹².

İster az gelişmiş ister gelişmiş olsun bütün dünya ülkelerinde en başta gelen sorun işsizlikten sonra hiç şüphesiz “sosyal güvenlik” sorunudur. Bu sorunun birçok nedeni bulunmaktadır. Gelişmiş Batı Avrupa ülkelerinin sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden düzenlenmesi gereksiniminin temelinde gittikçe yaşanan nüfusa karşın, sisteme yeni dahil olacak gençlerin sayısının gittikçe azalmasına bağlı olarak sistemin akit/pasif dengesinin pasif nüfus aleyhine bozulması teşkil etmektedir. Anılan ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini harap eden diğer önemli bir sorun ise yabancı kayıt dışı istihdamdır.

Ülkemizde açısından bakıldığında ise 1990’lı yılların başından itibaren özellikle de 1994 yılından günümüze kadar gelinen süreçte ister adına “yeniden yapılanma” ister ise “sosyal güvenlik reformu” denilsin bütün sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemelerin temelinde sosyal güvenlik kurumlarının gittikçe artan finansman açıklarına paralel olarak bozulan aktüaryal dengelerin, artan oranda genel bütçeye getirdiği yüklerle karşın, kaliteli sosyal güvenlik hizmetinin Anayasamızda öngörülen şekilde toplumun tamamına yaygınlaştırılamamasından kaynaklandığına müşahade etmekteyiz.

Özellikle 1990’lı yılların başından itibaren başlayan¹³ ve günümüze kadar gelinen süreçte ister adına “yeniden yapılanma” ister ise “sosyal güvenlik reformu¹⁴” denilsin sosyal güvenlik ile ilgili sorunların çok sık bir şekilde kamuoyunu meşgul etmesinin temelinde aslında bahse konu temel den-

12 Yusuf ALPER, “Sosyal Güvenlik Sistemimizde Reform: Temel Esaslar Ve Tartışmalar” TISK İşveren Dergisi, Kasım-2005, www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1283&id=70 (21.05.2006)

13 Sosyal güvenlik sistemimizle ilgili ilk ciddi uyarıyı aslında 1971 yılında yine bir ILO uzmanı olan M.A. Zelenka yapmıştır. Zelenka düzenlediği raporda, **“ivedi önlem alınmadığı takdirde, SSK yakın bir gelecekte maaş ödeyemez duruma düşecektir.”** demektedir. 1971 yılında yapılan uyarının sonuçları 1994’ten itibaren açıkça ortaya çıkmıştır. Süper emeklilik uygulanmasıyla toplanan para olmasaydı, bu açık 1994 öncesinde belirgin olarak ortaya çıkacaktı. Kemal KILIÇDAROĞLU, ““Sosyal Güvenlikte Neler Yapılmalı” www.yaklasim.Com/Mevzuat/Dergi/Read_Frame.Asp?File_Name=1997071098.Htm (21.05.2006)

14 Önce mevcut kurumların kendi içindeki adaletsizlikler, denetim ve otomasyon sorunları çözülüp, mevzuattaki anlamsız farklılıklar giderildikten ve ekonomiyi kayıt altına alıcı tedbirlerden sonra, uzun vadeli ve köklü reform çalışmalarına girişilmelidir. Müjdat ŞAKAR, “Yeni Sosyal Güvenlik Reformu Hakkında Görüşler”, Yaklaşım Dergisi / Kasım 2004 / Sayı: 143, s.39.

gelerin gittikçe bozulması ve sistemin uzun süre sürdürülemezliği yatmaktadır.

Ülkemizdeki sosyal güvenlik sorununun¹⁵ bir çok nedeni bulunmaktadır. Bu sorunların başında da günümüzde artık temel insan hakları arasında sayılması ve anayasamızın amir hükmü olmasına karşın sosyal güvenliğin halen toplumun tamamına yaygınlaştırılamaması gelmektedir.

Diğer yandan emeklilikle ilgili olarak çıkarılan yasalarla aktüeryal denge gözetilmeksizin çeşitli dönemlerde yapılan uygulamalarla genç emekli sınıfının oluşturulması, “sosyal yardım “ adı altında prim karşılığı olmadan yapılan ödemeler, zaman zaman çıkarılan af, taksitlendirme ve borçlanma kanunları ile biriken fonların iktisadi şekilde değerlendirilememesi ülkemizde sosyal güvenlik sorununun kronikleşmesine mahal yaratmıştır¹⁶.

Uzun süre hüküm süren enflasyon, ekonomideki büyümenin yetersizliği, gelir dağılımında adaletin sağlanamaması ile katma değeri düşük işgücü yapısı ve siyasi müdahaleler de sosyal güvenlik sisteminde mali krize neden olan görünmez unsurlar arasında sayılabilir¹⁷. Sosyal güvenlik sisteminin sorunlarından biri de sistemden yararlanan kişilere sunulan hizmetlerin yetersizliğine bağlı olarak oluşan memnuniyetsizliktir¹⁸.

Sosyal güvenlik sistemimizin diğer önemli sorunu ise yaklaşık %35'lere varan kayıt dışı istihdamdır¹⁹.

15 Ülkemizdeki sosyal güvenlik sisteminin sorunu gelişmiş ülkelerdeki gibi nüfusun yaşlanması ve hayatta kalma beklentisinin yükselmesi gibi demografik kökenli değildir. Temel sorun genç bir toplum olmamıza rağmen aktüeryal dengelerin yeterince gözetilmemesi ve kurumsal yetersizlikler gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Nitekim sistemdeki sorunlar 1999 yılına kadar katlanarak artmış ve sürdürülemez bir boyuta ulaşmıştır. A.Tuncay TEKSÖZ , “Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform” www.tisk.Org.Tr/İsveren_Sayfa.Asp? Yazı_id=719&İd=43 (2.3.006).

16 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. ÇSGB; **Yeniden Yapılanma ve Yeni Atılımlar**, Ankara-Mart 2002, 2.Baskı,s.113.

17 Kadir ARICI, **Bataktan Gün Işığına Türk Sosyal Sigorta Sistemi**, Ankara-1999,Türk Metal Sen.Yayını,s.40-41.

18 KILIÇDAROĞLU, agm.

19 Türk sosyal güvenlik sisteminin bugün karşılaştığı krizin asıl sebebi, temel sosyal güvenlik prensiplerine aykırı uygulamalarla rayından çıkarılması ve sistemin temel kurumları olan sosyal sigorta kurumlarının sigortacılık ilkelerine ters müdahalelerle işletilmesinden dolayı, en azından, 50 yıllık bir sosyal güvenlik sisteminin bugün karşılaşmaması gereken erken bir kriz içine girmiştir. ÇSGB, **Kayıdışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi Çalıştırılmasının Önlenmesi**, Ankara-2004, s.9.

3. KAYITDIŞI İSTİHDAM

3.1. Türkiye’de İstihdamın Durumu

TÜİK’in 17 Nisan 2017 tarihli Ocak/2017 verilerine göre; istihdam edilenlerin sayısı 2017 yılı Ocak döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 397 bin kişi artarak 26 milyon 672 bin kişi, istihdam oranı ise 0,2 puanlık azalış ile %44,8 oldu.

Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 81 bin kişi, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 317 bin kişi artmıştır. İstihdam edilenlerin %18,3’ü tarım, %19,8’i sanayi, %6,5’i inşaat, %55,4’ü ise hizmetler sektöründe yer aldı. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında tarım sektörünün istihdam edilenler içindeki payı değişim göstermezken, sanayi sektörünün payı 0,4 puan, inşaat sektörünün payı 0,2 puan azaldı. Hizmet sektörünün payı ise 0,6 puan arttı.

İşgücü 2017 yılı Ocak döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 93 bin kişi artarak 30 milyon 658 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,8 puan artarak %51,5 olarak gerçekleşti. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,7 puanlık artışla %71,5, kadınlarda ise 1 puanlık artışla %32 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2017 yılı Ocak döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 695 bin kişi artarak 3 milyon 985 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise 1,9 puanlık artış ile %13 seviyesinde gerçekleşti. Aynı dönemde; tarım dışı işsizlik oranı 2,2 puanlık artış ile %15,2 olarak tahmin edildi. Genç nüfusta (15-24 yaş) işsizlik oranı 5,3 puanlık artış ile %24,5 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 2 puanlık artış ile %13,3 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1: Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	Bin					
Nüfus	58 366	59 493	28 828	29 436	29 539	30 057
İşgücü	29 565	30 658	20 411	21 033	9 153	9 625
İstihdam	26 275	26 672	18 312	18 530	7 962	8 142
Tarım	4 812	4 893	2 742	2 791	2 070	2 102
Tarım dışı	21 463	21 780	15 570	15 739	5 893	6 040
İşsiz	3 290	3 985	2 099	2 503	1 191	1 483
İşgücüne dahil olmayanlar	28 802	28 835	8 417	8 403	20 385	20 432
	(%)					
İş gücüne kalıtma oranı	50,7	51,5	70,8	71,5	31,0	32,0
İstihdam oranı	45,0	44,8	63,5	63,0	27,0	27,1
İşsizlik oranı	11,1	13,0	10,3	11,9	13,0	15,4
Tarım dışı işsizlik oranı	13,0	15,2	11,5	13,4	16,7	19,6
15-64 yaş grubu						
İş gücüne katılma oranı	55,4	56,5	76,2	77,0	34,6	35,9
İstihdam oranı	49,2	49,0	68,2	67,7	30,0	30,2
İşsizlik oranı	11,3	13,3	10,5	12,2	13,3	15,7
Tarım dışı işsizlik oranı	13,0	15,3	11,5	13,4	16,8	19,8
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	19,2	24,5	18,4	22,6	20,5	28,1
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	23,5	24,3	14,0	15,5	33,1	33,4

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

3.2. Kayıtdışı İstihdam Açısından Eksenli Çalışanların Durumu

Aşağıda yer verilen Tablo-'den görüleceği üzere Ocak 2017 döneminde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,7 puan artarak %32,5 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2: İstihdamın Kayıtlılık Durumu

İşteki durum Employmentstatus	Toplam - Total					
	İstihdam Employment		Kayıt dışı Unregistered		Kayıt dışı oranı Unregistered rate (%)	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Toplam - Total	26 275	26 672	8 355	8 663	31,8	32,5
Ücretli veya yevmiyeli Regularorcasualemployee	17 867	18 032	2 964	3 102	16,6	17,2
İşveren Employer	1 160	1 198	175	199	15,1	16,6
Kendi hesabına Self employed	4 572	4 716	2 810	2 911	61,5	61,7
Ücretsiz aile işçisi Unpaidfamilyworker	2 676	2 727	2 407	2 450	89,9	89,8
Tarım - Agriculture	4 812	4 893	3 875	3 957	80,5	80,9
Ücretli veya yevmiyeli Regularorcasualemployee	395	368	262	271	66,3	73,6
İşveren Employer	39	55	18	23	46,2	41,8
Kendi hesabına Self employed	2 213	2 262	1 566	1 602	70,8	70,8
Ücretsiz aile işçisi Unpaidfamilyworker	2 165	2 208	2 029	2 060	93,7	93,3
Tarım dışı - Non-agricultural	21 463	21 780	4 480	4 705	20,9	21,6
Ücretli veya yevmiyeli Regularorcasualemployee	17 472	17 664	2 702	2 831	15,5	16,0
İşveren Employer	1 121	1 143	157	176	14,0	15,4
Kendi hesabına Self employed	2 359	2 453	1 244	1 309	52,7	53,4
Ücretsiz aile işçisi Unpaidfamilyworker	511	519	378	389	74,0	75,0

Bu bağlamda bugün itibarıyla kayıt dışı çalışan “sosyal güvensizler” in oranı toplam istihdamın %32,5’nü oluşturmaktadır.

Belirtilen rakamlara kısmen (kayıt altında olmakla birlikte prim ödeme gün sayısı ve/veya ücretleri eksik bildirilen) kayıt dışı çalışanlar ile kayıt dışı çalışan yabancılar eklendiğinde Türkiye’de kayıtdışı istihdamın çok vahim boyutlarda olduğunu ortaya çıkaracaktır.

Kayıt dışı istihdam, her ülkenin kendine özgü iktisadi, mali, sosyal, siyasi, etik ve kültürel yapısı ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle kayıt dışı istihdamla mücadele edebilmek için her şeyden önce belirtilen yapısal özelliklerin iyice analiz edilip sorunun ortaya konması gerekmektedir²⁰.

20 İsa KARAKAŞ, Aşgari İşçiliğin Hukuksal Niteliği Yeni Yasal Düzenlemelerdeki Yeri Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İntes, İnşaat Sanayi Dergisi, Eylül-Ekim 2006,Sayı:97, s.18-23.

Tablodaki verilerden sosyal güvensizlerin durumuna bakıldığında en fazla kayıt dışı çalışanların başında %89,8 (2.911,00 kişi) oranı ile ücretsiz aile çalışanları gelmektedir. Bunları kendi hesabına çalışanlar %61,7 (2.450,00 kişi) oranı ile izlemektedir. Ücretli ve yevmiyelilerde kayıt dışılık %17,2 oranındadır.

Yukarıdaki tabloya bakıldığında; kayıtdışı çalışanların başında yer alan ücretsiz aile çalışanlarından hemen sonra kendi hesabına çalışanlar (%61,7) yer almaktadır. TÜİK verilerine göre cinsiyete göre kayıt dışılığa bakıldığında kendi namına çalışanlarda %83,4 oranıyla kadınlar açık ara önde gelmektedir.

Bu bağlamda ev eksenli kendi namına çalışan kadınlar kayıtdışı istihdamın en yoğun olduğu kendi hesabına çalışanlar grubunda ilk sırada yer almaktadır.

Ev eksenli kendi namına çalışan kadınlar sözkonusu proje kapsamında yapılan çalışmalar sonucu bunların kayıtlılık durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3: Sigortalılık durumu

		Kendi sigortam var	İsteğe bağlı sigortam var	Esin-babanın sağlık sigortasından yararlanıyorum	Dul aylığı/çocuk aylığı alıyorum	Özel sigorta-bireysel sigorta var	Hiçbir sigortam yok	Toplam
K.maraş	Sayı	5	3	41	0	3	25	77
	%	6,5%	3,9%	53,2%	0,0%	3,9%	32,5%	100,0%
Adıyaman	Sayı	3	1	50	2	0	23	79
	%	3,8%	1,3%	63,3%	2,5%	0,0%	29,1%	100,0%
Toplam	Sayı	8	4	91	2	3	48	156
	%	5,1%	2,6%	58,3%	1,3%	1,9%	30,8%	100,0%

Tabloya bakıldığında kadınların %5,1'i çalışan olarak sigortalı iken, %2,6'sı isteğe bağlı sigortalıdır. Eşinin/babasının sağlık sigortasından yararlanan kadın oranı %58,3 ve herhangi bir sigortası olmayan/sigortadan yararlanmayan kadın oranı %30,8'dir. Bu durum ev eksenli çalışan kadınların hanelerinin üçte birinin sosyal güvenlik sisteminin tamamen dışında kaldığını göstermektedir.

İl düzeyinde bakıldığında Kahramanmaraş'ta kendi sigortası olan veya isteğe bağlı bireysel sigorta yaptıran kadın oranının %10,4 ile Adıyaman'dan %3,8 daha yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan Kahramanmaraş'ta

hiçbir sigortası olmayanların oranı %32,5 iken Adıyaman'da bu oran %29,1'dir. Kadınlar kendilerine ait sigortalarının ve düzenli işlerinin olmamasını eşleriyle bağımlılık ilişkisi kurmalarına neden olduğunu düşünmektedir. Güvencesizlik, geleceğe yönelik kaygılar nedeniyle sürdürülen evlilikler bulunmaktadır.

Tablodan da görüleceği üzere ev eksenli çalışanların %7,7'si (kendi sigortası + isteğe bağlı) aktif sigortalı, %59,6'sı pasif (bağımlı) sigortalıdır. Tamamen sosyal güvenlik sistemi dışında kayıtdışı çalışan oranı ise %32,7 dir. Bu bağlamda aktif sigortalı çalışan %7,7'lik dışında kalan %92,3'ü emeklilik (yaşlılık-sakatlık), iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kapsamı dışında bulunmaktadır.

Kayıtdışılığın %92,3 kadar çok yüksek olmasının başta gelen nedeni ise aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere katma değeri düşük işlerle iştigal etmeleri sonucu elde ettikleri düşük gelirlerinin SGK primlerini karşılamadaki zorluklardır. Yapılan saha araştırmasında aşağıda yer alan tabloda yer almaktadır. Tablodan da görüleceği üzere ev eksenli çalışanların %86,7'sinin aylık elde ettiği gelir muhtaçlık kriteri olan asgari ücretin üçte birinden azdır.

Tablo 4: Ev Eksenli Çalışanların Bu Faaliyetlerinden Dolayı Elde Ettikleri Gelir

		15-100 TL	101-200 TL	201-300 TL	301-400 TL	401-500 TL	501-600 TL	601-700 TL	701-800 TL	800 TL ve üzeri	Toplam
K.maraş	Sayı	28	20	14	6	5	4	1	0	2	80
	%	35,0%	25,0%	17,5%	7,5%	6,3%	5,0%	1,3%	0,0%	2,5%	100,0%
Adıyaman	Sayı	36	30	8	2	2	0	0	1	0	79
	%	45,6%	38,0%	10,1%	2,5%	2,5%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	100,0%
Toplam	Sayı	64	50	22	8	7	4	1	1	2	159
	%	40,3%	31,4%	13,8%	5,0%	4,4%	2,5%	,6%	,6%	1,3%	100,0%

Evden çalışan kadınların elde ettikleri kişisel gelir çok azdır. Kadınların %40,3'ü aylık 15-100 TL arasında bir kazanca ulaşabilmektedir. Bu sonuçta kadınların ağırlıklı olarak kendi hesabına ve sipariş üzerine çalışmasının etkisi bulunmaktadır. 101-200 TL kazanca sahip olanların oranı %31,4 ve 201-300 TL arasında bir kazanca sahip olanların oranı %13,8'dir. Özetle kadınların %85,5'nin geliri 300 TL ve altında yer almaktadır. İl düzeyinde bakıldığında Kahramanmaraş'ta kadınların daha fazla gelir elde ettikleri ortaya çıkmaktadır. Kahramanmaraş'ta 200 TL ve üzeri gelir elde eden kadınların oranı %40,1 iken Adıyaman'da bu oran

%16,4'dür. Kahramanmaraş'ın büyük şehir olması ve satış olanaklarının fazlalığı gelir farkının nedeni olarak düşünülebilir.

Tablo 5: Yapılan işe göre elde edilen gelir

Kişisel gelir	Oya-dantel-örgü		Dikiş		Gıda	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
15-100 TL	42	50,0%	6	26,1%	16	37,2%
101-200 TL	26	31,0%	8	34,8%	14	32,6%
201-300 TL	7	8,3%	6	26,1%	6	14,0%
301-400 TL	5	6,0%	2	8,7%	2	4,7%
401-500 TL	2	2,4%	0	0,0%	1	2,3%
501-600 TL	1	1,2%	1	4,3%	2	4,7%
601-700 TL	1	1,2%	0	0,0%	1	2,3%
701-800 TL	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
800 TL ve üzeri	0	0,0%	0	0,0%	1	2,3%
Toplam	84	100,0%	23	100,0%	43	100,0%

Kadınların en fazla yaptıkları işler oya-dantel-örgü, gıda ve dikiştir. Bu işlere göre elde edilen gelire bakıldığında oya-dantel-örgü işi yapanların yarısının 15-100 TL arasında bir gelire sahip olduğu görülmektedir. Bu oran dikişte %26,1, gıdada %37,2'dir. Dikiş dikenlerin %34,8'i, gıda hazırlayanların %32,6'sı ve oya-dantel-örgü yapanların %31'i 101-200 TL aralığında bir gelire sahiptir. Dikiş dikenlerin %39,1'i gıda hazırlayanların %30,2'si ve oya-dantel-örgü yapanların %19'u 300 TL'den daha yüksek bir gelire sahiptir. Bu sonuçlara göre en fazla gelir elde edilen iş grubu dikiş, en az gelir elde edilen grup ise oya-dantel-örgüdür.

Derinlemesine görüşmelerde bu kadar düşük bir ücrete rağmen neden çalışmaya devam edildiği tartışılmıştır. "Hiç yoktan iyidir", "çalışmam bu da olmayacak", "bu kadarı da işime yarıyor" görüşleri dile getirilmiştir. Genel olarak hane gelirinin düşük olması kadınların düşük kazancı makul görmelerine neden olmaktadır. Ev eksenli çalışmadan elde edilen gelirin evin temel ihtiyaçları için değil de, çocukların ve kendilerinin ekstra ihtiyaçları için harcanması kadınların düşük gelire rağmen bu işi sürdürmelerinin nedenlerinden biridir.

Kahramanmaraş'ta derinlemesine görüşme yapılan kadınlardan elde edilen sonuçlar gelirin beyan edilenden daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir. Kadınlar hane gelirinin yüksek olması durumunda, olanaklardan örneğin iş, eğitim vb. yoksun kalınacağına düşünüldüğünü, bunun için düşük beyanda bulunduğu dile getirmişlerdir. Ek olarak hanele-

rin, köy ile ilişkilerinin sürdüğü, yazın köyden elde edilen gıda ürünlerin ailenin kışlık ihtiyaçlarının karşılanmasında ve dolayısıyla yaşam koşulları üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Bulgur, peynir, tereyağı, turşu, salça, biber, kuru dolma/patlıcan, tarhana vb. ürünler köyden karşılanabilmektedir.

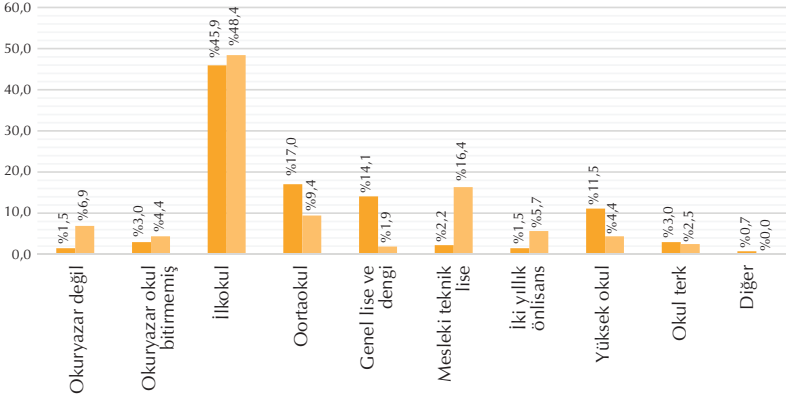
Kayıtdışıların %92,3 kadar çok yüksek olmasının başka bir nedeni ise aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere eğitim düzeylerinin düşük olmasına bağlı olarak sosyal güvenlik konusunda bilgi ve bilinç eksikliğidir.

Tablo 6: Katılımcıların eğitim düzeyi

		Okuryazar değil	Okuryazar	İlkokul	Ortaokul	Orta ve dengi meslek	Genel lise ve dengi	Mesleki-teknik lise	2 yıllık ön lisans	4 yıllık fakülte	Toplam
Kahramanmaraş	Sayı	4	3	37	6	1	17	6	4	1	79
	%	5,1%	3,8%	46,8%	7,6%	1,3%	21,5%	7,6%	5,1%	1,3%	100,0%
Adıyaman	Sayı	7	4	40	9	2	9	3	3	3	80
	%	8,8%	5,0%	50,0%	11,3%	2,5%	11,3%	3,8%	3,8%	3,8%	100,0%
Toplam	Sayı	11	7	77	15	3	26	9	7	4	159
	%	6,9%	4,4%	48,4%	9,4%	1,9%	16,4%	5,7%	4,4%	2,5%	100,0%

Proje kapsamında yapılan saha çalışmasından; kadınların %48,4'ü ilkokul mezunu, %16,4'ü genel lise, %9,4'ü ise ortaokul mezunudur. Okuryazar olmayan kadınların oranı ise %6,9'dur. İller bazında bakıldığında da ilkokul mezunlarını, genel lise ve ortaokul mezunlarının izlediği görülmektedir. Kahramanmaraş'ta ev eksenli çalışan kadınların %55,7'i, Adıyaman'da %63,8'i ilkokul ve altı bir eğitim düzeyine sahiptir. Kahramanmaraş'ta lise ve üstü eğitim düzeyine sahip kadınların ev eksenli çalışma oranı Adıyaman'a göre daha yüksektir. Kahramanmaraş'ta ev eksenli çalışanların %29,1' lise mezunu iken Adıyaman'da bu oran %15,1'dir.

Şekil 1: Kadın/Erkek (eşin) eğitim durumu



Şekil’de kadınların eğitim durumu eşlerinin eğitim durumuyla karşılaştırılmalı olarak verilmiştir. Her iki cinsiyette de ilkökul mezunları yarıya yakın olmasına rağmen erkeklerin eğitim düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkeklerde yüksek okul mezunları %11,1 ile ön plana çıkarken, kadınlarda %16,4 ile mesleki/teknik lise mezunları göze çarpmaktadır. Erkeklerde meslek/teknik lise mezunlarının oranı %2,2 ve genel lise mezunlarının oranı %14,1’dir. Liseler arasında mezuniyet farklılıklarının toplumsal cinsiyet rolleri ile yakından ilişkisi bulunmaktadır. Meslek liseleri cinsiyete göre ayrılmıştır, bu nedenle kız çocuklarının meslek liselerine gönderilmesi tercih edilmektedir. Türkiye’de genel liseler üniversiteye yönelik eğitim vermektedir. Erkek çocuklarının bu liselere gitmesi eğitime üniversite ile devam etme eğiliminin göstergesidir.

Kadınlara yapılan derinlemesine görüşmelerde, kadınların eğitime devam etmemesinin temel nedeninin ailedeki erkek bireyler olduğu ortaya çıkmıştır. Lise mezunu olan 2 kadın üniversite sınavını kazandıkları halde aileleri, özellikle babaları ve abileri, tarafından şehir dışına gönderilmedikleri için eğitime devam edemediklerini ifade etmiştir. İlkökul mezunu olan 3 kadın ise ilkökolden sonra aile tarafından okuldan alındıklarını, istedikleri halde okula gönderilmediklerini söylemişlerdir. Kadınlar eğitime katılımları engellenirken, erkek kardeşlerinin teşvik edildiği eğitimlerine devam ettiklerini söylemişlerdir. Sadece 1 kadın liseden sonra eğitime kendi isteğiyle devam etmediğini belirtmiştir. Özetle, kadınların eğitime devam etmemesinin nedeni hanelerdeki erkek egemen yapıdır. Görüşme yapılan tüm kadınlar kız çocuklarının okuması için emek harcadıklarını, üniversiteye gitmeleri için her koşulda ellerinden gelen tüm çabayı

gösterdiklerini söylemişlerdir. Kadınlar bu nedenle kız çocuklarına evde hiçbir iş yaptırmadıklarının, yardım tekliflerini de geri çevirdiklerinin altını çizmiştir.

4. Ev Eksenli Çalışanların Durumu

4.1. Ev Eksenli Çalışma Kavramı

Ev eksenli çalışma iki şekilde gerçekleşmektedir.

4.1.1. Bağımlı Çalışanlar

Ev eksenli çalışanlarda ilki kendi evlerinde ağırlıklı olarak parça başı ücret ya da yevmiye ve diğer ücret şekilleri karşılığında bir veya birden fazla işverene bağımlı olarak çalışan ev işçilerini teşkil etmektedir.

Bu gruptakilerden eve iş verme sistemi içinde çalışanlar iş sözleşmesi ile çalışanlar hem Borçlar hem de İş Kanunu'na göre işçi sayılmaktadır.

Anılan çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında²¹ olup işverene ait işyerinde çalışan işçilerde olduğu gibi bu Kanunda yer alan bütün haklara sahip bulunmaktadır. Mezkur Kanununun 14'üncü maddesi "Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir." düzenlemesi ile evde çalışmaya atıf yapmıştır.

İş Kanununda işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)...işyerinden sayılmaktadır. Ev eksenli çalışan kadınların çalıştıkları şahsi evlerinin, işverenin ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunmaktadır. Bu sebeple bir işverene bağımlı olarak evlerinde çalışanlar, 4857 sayılı Yasa açısından "işçi" sayılmaktadır.

6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununda da iş sözleşmelerine evde hizmet sözleşmesi de eklenmiştir. 461'inci maddede evde hizmet sözleşmesi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde tek başına veya aile bireyleriyle birlikte işverenin verdiği işi ücret karşılığında yapmayı

21 4857/Md:14: Uzaktan Çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

taahhüt ettiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Borçlar Kanununda yapılan son değişiklikle ev eksenli çalışanlar hizmet sözleşmesi hükümleri kapsamında değerlendirilmiştir

Ev-eksenli çalışmanın en önemli özelliği **yapılan işin de çalışanların da görünmezliği**dir. Ortaya çıkan ürünlerin nerede, kim tarafından üretildiğini bilmek de, üründen anlamak da imkansızdır. Diğer bir sorun ise ev-eksenli çalışan kadınların, örgütsüz oluşudur. Diğer yandan ev eksenli çalışanlar ister bağımlı çalışanlar isterlerse kendi hesaplarına bağımsız olarak çalışanlar genellikle kayıtdışı olarak çalışmaktadırlar. İşgücü istatistiklerinde sayıları tam olarak yansıtamadığından sayıları ile ilgili somut verilerin sınırlı olması, bu alanda kamu politika oluşturulmasını güçleştirmektedir. Özellikle kayıtdışı istihdamla mücadele kapsamında yürütülecek faaliyetlerde, kayıtlı kapsama alınacak işgücünün sayısının belirlenmesi, bu grubun işgücü özelliklerinin yerel ve ulusal düzeyde ortaya çıkarılması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik uygulamaları açısından ise 4/1-a kapsamında zorunlu sigortalı olup işverene ait işyerinde çalışan işçiler gibi tüm sigorta kollarından faydalanmaktadır. Ancak burada temel iki önemli problem bulunmaktadır. Eve iş verme sistemi içinde çalışanların fabrika ile aralarında genellikle bir aracı bulunduğundan işçi ve işveren ilişkisinin tespiti güç olabilmektedir. İkinci ise SGK denetim elemanlarınca fiili denetimleri esnasında konut dokunulmazlığının ihlal edilmesi hukuki durumu ortaya çıkmaktadır.

4.1.2. Bağımsız (Kendi Namına) Çalışanlar

Herhangi bir işverene bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanları ve sipariş üzerine ev eksenli çalışanları kapsamaktadır. Bu kapsamdakiler 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmadıkları gibi zorunlu sosyal güvenlik kapsamında da yer almamaktadır. Bu kapsamda çalışanların çoğunluğunu kadınlar teşkil etmekte olup kayıtdışılığın en yoğun olarak yaşandığı esnek çalışma biçimidir.

Özellikle kadınlar için dışarıda ücretli ve güvenceli bir işte çalışma koşullarının sınırlı olması ve ev eksenli çalışmanın kadınların sorumluluğunda görülen evdeki bakım işlerini yapmalarına olanak sağlaması gibi nedenler, bu çalışma türünü kadınlar tarafından tercih edilebilir yapmaktadır.

Ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenleme 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 9. Maddesinin 6. Fıkrasında yer almaktadır. Buna göre evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve organları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlar gelir vergisinden muaf tutulmaktadır. Bu ürünlerin, pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, ziraî veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muaflikten faydalanmaya engel olmamaktadır. SGK uygulamasında da bu düzenleme esas alınmaktadır.

4.2. Ev Eksenli Çalışanların Sosyal Güvenliği

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa göre ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar vergi mükellefiyetlerinin başladıkları tarihten itibaren Kısa (İş Kazası Ve Meslek Hastalığı, Hastalık Ve Analık) ve uzun (Malûllük, Yaşlılık Ve Ölüm) vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından kendi nam ve hesabına çalışması nedeniyle (4/1-b) kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Ev eksenli çalışanlar 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu uygulamasına göre muaf olduklarından bu anlamda zorunlu sigortalılık kapsamında bulunmamaktadır.

SGK uygulamasına bakıldığında ev eksenli çalışanların kendi isteklerine bağlı olarak iki şekilde sigortalı olmaları mümkün bulunmaktadır. Bunlardan birincisi zorunlu sigortalılık kapsamında bulunmayan 18 yaşını doldurmuş bütün vatandaşların kendi istekleri ile sigortalı olabilecekleri "İsteğe Bağlı Sigorta" uygulamasıdır. İkincisi ise münhasıran ev eksenli çalışanlar için yer alan ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunundan muafiyete bağlı isteğe bağlı sigorta uygulamasıdır. Bu iki sigorta uygulamasına aşağıda yer verilmiştir.

4.2.1. (Genel Nitelikteki) İsteğe Bağlı Sigorta

4.2.1.1. Koşulları

Türkiye'de ikamet edenler ile Türkiye'de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından;

- 5510 sayılı Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmayan,
- Sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışan ya da tam gün çalışmayanlar,
- Kendi sigortalılıkları nedeniyle Türkiye’de sosyal güvenlik kanunlarına göre malullük ve yaşlılık aylığı almayanlar,
- 18 yaşını dolduranlar.

isteğe bağlı sigortalı olabilmektedir.

4.2.1.2. Başvuru

İlk defa isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenlerin örneği Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan “İsteğe Bağlı Sigorta Giriş Bildirgesi” ile ikametgahlarının bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüklerine/sosyal güvenlik merkezlerine başvurmaları gerekmektedir.

- Tekrar isteğe bağlı sigortalı olmak isteyen sigortalıların ise talep dilekçesi ile müracaatları yeterli olmaktadır.

İsteğe bağlı sigortalılık, müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar.

4.2.1.3. İsteğe Bağlı Sigorta Primi

İsteğe bağlı sigorta primi prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32’sidir. Bunun %20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12’si genel sağlık sigortası primidir.

Buna göre 2017 yılında isteğe bağlı sigortalı olanlar her ay yaklaşık 569 TL prim ödemek zorundadır.

İsteğe bağlı sigortalılığın devamında belli süre prim ödememe halinde sigortalılığın sona ermesi uygulaması kaldırılarak, ait olduğu ayın primini en geç 12 ay içinde ödemeyen sigortalının o aya ait primini ödeme imkanı olmayacak, 12 ay geçmedikçe diğer aylara ait primlerini gecikme zammı ile ödenmesi imkanı ve talep veya ölüm dışında isteğe bağlı sigortalılık sonuçlandırılmamaktadır.

İsteğe bağlı sigortalılık;

- İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme talebinde bulunanların, primi ödenmiş son günü takip eden günden,
- Aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden,
- Ölen sigortalının ölüm tarihinden,

itibaren sona erer.

4.2.1.4. İsteğe Bağlılık Süresinin Emeklilikte Değerlendirilmesi

01/10/2008 tarihinden sonra isteğe bağlı sigorta primi ödenmiş süreler 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle emeklilikte 4/1-b sigortalılarının tabi olduğu koşullar uygulanmaktadır.

4.2.2. Gelir Vergisinden Muaf Kadın Sigortalılara Özgü “İsteğe Bağlı Sigorta”

5510 sayılı Kanununun geçici 16. maddesinin 3. fıkrasında 01.10.2008 tarihinden geçerli olmak üzere yapılan düzenlemeyle 193 sayılı Kanunun 9. maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendi ile evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamulleri, kırpıntı deriden üretilen mamuller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlardan bu ürünleri, pazar takibi suretiyle satılması ile ticari, zirai veya mesleki faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satanlardan herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıklarını vergi dairelerinden alacakları yazılar ile tespit ettiren kadın isteğe bağlı sigortalılar, primlerini Kanununun 82. maddesine göre belirlenen ve 2008 yılında prime esas günlük kazanç alt sınırınının 15 katından başlamak ve her yıl birer puan artırmak suretiyle ödeyebileceklerdir. Bu oran 2023 ve sonraki yıllarda 30 olarak sabit kalacaktır.

Bu düzenleme ile 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı kanunlara göre sigortalı/iştirakçi olarak 1.10.2008 tarihinden önce ya da sonra kayıt ve tescili yapılan kadın sigortalılar istemeleri durumunda vergiden muaf işleri 1.10.2008 tarihinden önce veya sonra yaptıkları araştırılmayacak, 193 sayılı Kanunun 9. maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde belirtilen vergiden muaf işleri yaptıklarını ilgili vergi dairelerinden alacakları yazılarla belgelemeleri halinde, isteğe bağlı sigortalılıkları talep tarihini takip eden günden itibaren başlatılacaktır. Ancak, bu yazılardan sigortalının vergiden muaf işleri yaptıklarının tespit edilememesi halinde talepler doğrudan Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarına intikal ettirilerek sigortalının vergiden muaf iş yapıp yapmadığı düzenlenecek rapora göre de belirlenebilecektir.

Bu kapsamda sigortalı olanlar 2017 yılında 24 gün üzerinden her ay yaklaşık 455 TL prim ödemek zorundadır. 2018 yılında 25 gün, 2019 yılında 26 gün 2020 yılında 27 gün...2023 ve sonraki yıllarda ise 30 olarak sabit kalacaktır.

5. EV EKSENLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK SOSYAL GÜVENLİK MODELİ

Proje kapsamında yapılan çalışmalar sonucunda ev eksenli çalışan kadınların sosyal güvenlik yönünden en önemli sorunlarının başında eğitim seviyelerinin düşük olmasının da etkisiyle katma değeri düşük üretimde bulduklarından son derece düşük gelir elde etmektedirler. Elde edilen gelirin SGK'nın prime esas kazanç tabanı olarak göz önünde bulundurulmuş cari brüt asgari ücretin çok altında kalmaktadır. Normal bir asgari ücretle çalışın primlerinin %20,5'u işveren tarafından karşılanmaktadır. Oysaki ev eksenli çalışan kadınlar mevcut sistemde tüm primlerini işveren ya da Devlet katkısı olmadan kendileri tarafından karşılanmaktadır. Bu bağlamda SGK primlerinin yüksekliği karşısında prim ödeme güçlerinin bulunmadığı aşıkardır. Bu sorunlara ek olarak sosyal güvenlik ile ilgili bilgi ve bilinç eksikliği ile bürokratik zorluklar ev eksenli çalışan kadınları primli sistem dışına itmektir.

5.1. Ev Eksenli Çalışanların Sigortalılık Statüsü ve Emeklilik

Ev eksenli çalışan kadınlar, mevcut sistemde yukarıda ayrıntılı olarak izah edilen şekilde isteğe bağlı sigortalı ya da gelir vergisinden muaf statüsünde sigortalı olmaları halinde 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Bu durum da sosyal güvenlik sistemine dahil edilmeleri açısından cazip olmamaktadır.

İlgili Kanun	Hizmet Akdine Tabi Çalışan 4 (b) Sigortalıları için 9000 Prim Ödeme Gün Sayısı Koşulunun Oluştugu Tarih	Tahsis Talep Tarihinde Gerekli En Az		
		Yaş		Prim Ödeme Gün Sayısı
		Kadın	Erkek	
5510	01.05.2008 - 31.12.2035	58	60	9000
	01.01.2036 - 31.12.2037	59	61	9000
	01.01.2038 - 31.12.2039	60	62	9000
	01.01.2040 - 31.12.2041	61	63	9000
	01.01.2042 - 31.12.2043	62	64	9000
	01.01.2044 - 31.12.2045	63	65	9000
	01.01.2046 - 31.12.2047	64	65	9000
	01.01.2048 ve sonrası	65	65	9000

Bu düzenleme ile 2048 yılından itibaren yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı kadın ve erkek için 65 olacaktır.

Düşük kazançlı olan ev eksenli çalışan kadınlar 4/1-b kapsamında sigortalı sayıldıklarından emeklilik için 9000 gün prim ödemek zorundadır. Belirtilen sigortalıların 4/1-b yerine 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaları halinde 1800 gün daha az primle emekli olmaları mümkün olacaktır.

5.2. Ev Eksenli Çalışanların Ödeyecekleri Primler ve Yararlanacakları Sigorta Yardımlarına İlişkin Yapılması Gereken Düzenlemeler

SGK uygulamasında tüm sigorta kolları ve uygulanmakta olan prim oranları ile ödeyecek olanların hisselerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Sigorta Kolları	Sigortalı Hissesi (%)	Veren Hissesi (%)	Toplam Hissesi (%)
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	-	2	2
Malullük Ya İlık ve Ölüm Sigortası Primi	9	11	20
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
Toplam	14	20,5	34,5

Buna göre 4/1-a ve 4/1-b kapsamında çalışan sigortalılar hakkında yukarıda belirtilen tüm sigorta kolları uygulanmaktadır.

Ev eksenli çalışan kadınlar hakkında ise kısa vadeli sigorta kolları uygulanmamaktadır. Bu durumda ise kadınların başta doğum ve analık , hastalık, meslek hastalığı ve iş kazası yardımlarından tamamen mahrum kalmalarına neden olmaktadır.

Diğer yandan ilk görünüşte %32 oranında prim ödemeleri yukarıdaki tabloda avantajlı görünmelerine karşın 4/1-a ve 4/1-b kapsamında tüm sigorta kollarına tabi olanlara göre daha yüksek oranda prim ödemekte-

dir. Keza 4/1-b kapsamında tüm sigorta kollarına tabi olanlara yapılmakta olan %5 oranındaki prim teşviği düşüldüğünde ödenecek toplam prim oranı %29,5'a düşmektedir.

4/1-a kapsamında çalışan sigortalılar için ise aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere çok sayıda prim teşvikleri uygulanmaktadır.

Teşvik Listesi

Sıra No	Aylık Prim ve Hizmet Belgesi Kanun No	Açıklaması
1	5510	Beş Puanlık İndirim (5510 s.K. 81.md/1.fıkra (i) bendi)
2	6486	Yurtdışına Götüürülen İşçilere Yönelik GSS Beş Puanlık İndirim (5510 s.K. 81.md/1.fıkra (ii) bendi)
3	46486, 56486, 66486	51 İlde Uygulanan İlave 6 Puanlık İndirim (5510 s.K. 81 md/ 2. fıkra)
4	25510, 16322, 26322	Yatırımlarda Devlet Yardımı Hakkında Kararlar Kapsamında Teşvik (5510 s.K. Ek 2.md)
5	6111	Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik (4447 s.K. Geçici 10. Md)
6	6645	İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik (4447 s.K. Geçici 15. Md)
7	15921	İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik (4447 s.K. 50. Md)
8	14857, 54857	Engelli Sigortalı İstihdamına Yönelik Teşvik (4857 s.K. 30. Md. 6. fıkra)
9	5746,15746	Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerine İlişkin Teşvik (5746 s.K. 3. Md. 3. fıkra)
10	55225, 25225	Kültür Yatırımlarını ve Girişimlerini Teşvik (5225 s.K. 5. Md.5.fıkra)
11	0687	4447 sayılı Kanunun geçici 17. maddesinde öngörülen destek

Bu bağlamda 4/1-a kapsamında çalışan sigortalılar hakkında uygulanan prim teşvikleri çok cazip olmaktadır. Örneğin 687 KHK ile öngörülen teşvikten yararlananla bir asgari ücretli hiçbir SGK primi ödememektedir.

V. MODEL ÖNERİSİ

Ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin raporumuzda ayrıntılı olarak yer verildiği üzere farklı ülke modelleri yer almaktadır. Bütün bu modeller her ülkenin kendi kültürel, sosyal, ekonomik ve sosyal güvenlik sistemlerinin özellikleri ve tarihsel gelişimleri çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu bakımdan değişik ülke modellerinden birini alıp aynen ülkemizde uygulanması mümkün değildir. Oluşturulacak modelin ülkemiz primli sosyal güvenlik sistemine uygun ve uygulanabilir olması gerekmektedir. Özellikle sosyal sigorta suiistimallerine mahal vermeyecek şekilde gerçekten münhasıran ev eksenli çalışan kadınlara yönelik olması gerekmektedir. Proje kapsamında yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen aşağıdaki veriler oluşturulacak modelin yol haritası olacaktır.

- Tamamı evde kendi hesabına çalışan kadınlardan oluşmaktadır.
- Yapılan işlerin çoğunluğu geleneksel ev eksenli çalışma türleri olup tarımsal ürünler, el işleri ağırlıkta bulunmaktadır.
- Yapılan işler düzensiz ve süreklilik arz etmemektedir. Buna bağlı olarak da elde edilen gelir süreksizdir.
- İşlerin düzensizliği yanında elde edilen gelirler de oldukça düşük seviyededir. Ödemeler düzensiz olarak yapılmaktadır.
- Proje kapsamında ev eksenli çalışanların %7,7'si (kendi sigortası + isteğe bağlı) aktif sigortalı, %59,6'sı pasif (bağımlı) sigortalıdır. Tamamen sosyal güvenlik sistemi dışında kayıtdışı çalışan sayısı ise %32,7'dir. Bu bağlamda aktif sigortalı çalışan %7,7'lik dışında kalan %92,3'ü emeklilik (yaşlılık-sakatlık), iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kapsamı dışında bulunmaktadır.
- Ev eksenli çalışanların %86,7'sinin aylık elde ettiği gelir muhtaçlık kriteri olan asgari ücretin üçte birinden azdır.

Bu bağlamda projenin sonucunda özellikle bir işverene bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına ev eksenli çalışan kadınlara yönelik oluşturulacak sosyal güvenlik modeline esas alınmak üzere hazırlanan atölye çalışmasının sonucunda;

- Ev eksenli çalışanlar kadınlar hangi kapsamda sigortalı olacak,
- Prime esas kazançları ne kadar olacak,
- Hangi sigorta kollarından yararlanacak,
- Devlet desteği/teşviği nasıl ve ne miktarda olacak
- Ne kadar süreyle, kaç gün prim ödeyerek sosyal sigorta kollarından yararlanacak

Sorularına yanıt olmak üzere uygulanabilir-pratik-cazip ve gerçekçi olarak planlanacak bir sosyal güvenlik modelinin teşkil edilmesi gerekmektedir.

1. EVE İŞ VERME SİSTEMİ İÇİNDE İŞ SÖZLEŞMESİ İLE (BAĞIMLI) ÇALIŞANLAR İÇİN SOSYAL GÜVENLİK MODEL ÖNERİSİ

Ev iş verme sistemi içinde iş sözleşmesi ile çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olup işverene ait işyerinde çalışan işçilerde olduğu gibi bu Kanunda yer alan bütün haklara sahip bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik uygulamaları açısından ise 4/1-a kapsamında yasal olarak zorunlu sigortalı olup işverene ait işyerinde çalışan işçiler gibi tüm sigorta kollarından faydalanmaktadır. Dolayısıyla bu kapsamda bulunanlar için ayrı bir sosyal güvenlik modeli yerine **ev eksenli “bağımlı” çalışmanın** ulusal meslek sınıflandırma sisteminde yer almasının sağlanarak yapılan işin bir meslek olarak Türk Meslekler Sözlüğünde gruplandırılarak tanımlanması ve kodlanması gerekmektedir. Bunun yanı sıra evde iş sözleşmesi ile işçi çalıştıran işverenlerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan sorumlulukları ile ilgili farkındalık ve bilgilendirme eğitimlerinin yapılması ile evde çalışmanın denetimi ile ilgili iş ve sosyal güvenlik müfettişlerinin/denetmenlerinin yeni stratejiler geliştirmesinin sağlanması ile birlikte sosyal güvenlik sorunlarının ortadan kaldırılacağı düşünülmektedir. Keza bu kapsamdakilerin sigortasız çalıştırılmaları halinde kendi kendilerini SGK’ya bildirmeleri de mümkün bulunmaktadır.

2. EV EKSENLİ KENDİ NAMINA (BAĞIMSIZ) ÇALIŞAN KADINLAR İÇİN SOSYAL GÜVENLİK MODEL ÖNERİSİ

Ev eksenli kendi namına çalışan kadınlar 4/1-b yerine 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaları,

Kısa vadeli sigorta kolları dahil tüm sigorta kollarına tabi tutulmaları,

Ödeyecekleri SGK primleri 4/1-a kapsamında sigortalı çalışanların hisse-leri oranında (%14) uygulanmalı, geriye kalan %20,5'lik işveren hissesi ise devlet tarafından destek/teşvik olarak ödenmeli.

Bu düzenlemeler sonucunda ev eksenli çalışan kadınların her ay 248,50 TL prim ödeme karşılığında 1800 gün daha az prim ödeyerek emekli olmaları sağlanmış olacaktır. Ayrıca;

2.1. Hastalık Halinde

Hastalık hali nedeniyle çalışamamaları durumunda geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi sağlanmış olacaktır.

2.2. Analık Halinde

Sigortalı kadının gebeliğinin başladığı tarihten itibaren;

2.2.1.Doğumdan sonraki sekiz haftalık,

2.2.2.Çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık

süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilecektir. Bu sürelerde kendilerine geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi sağlanacaktır. Ayrıca Emzirme parası verilecektir.

2.3. İşKazası-Meslek Hastalığı Hallerinde;

- Geçici İş Göremezlik Ödeneği
- Sürekli İş Göremezlik Geliri
- Ölüm Geliri
- Evlenme Ödeneği ve
- Cenaze Ödeneği verilmesi sağlanacaktır.

Düşük gelir grubu içerisinde yer alan ev eksenli çalışan kadınların yukarıda belirtilen sosyal güvenlik haklarına daha düşük primle kavuşmaları kuşkusuz suistimallere neden olacaktır. Keza bu kapsamda faaliyette bulunmayan birçok kadın isteğe bağlı sigorta yerine ev eksenli çalışan kadın

statüsünde sigortalılık şartlarını zorlayacaktır. Bu bağlamda ev eksenli çalışmanın ulusal meslek sınıflandırma sisteminde yer almasının sağlanarak yapılan işin bir meslek olarak Türk Meslekler Sözlüğünde gruplandırılarak tanımlanması ve kodlanması SGK kayıtlarında fiili olarak yaptıkları işle tanımlanmalarını sağlayacaktır.

Türkiye İş Kurumu tarafından mesleki anlamda herhangi bir hizmet ile ilgili yapılacak planlamada TMS'deki mevcut meslekler esas alındığından, ev eksenli yapılan iş ile ilgili mesleki eğitim kurslarının açılması veya İŞKUR'un diğer hizmetlerinden yararlanmaları da sağlanmış olacaktır. Bunun yanısıra yapılacak işgücü piyasası araştırmaları ile bu kapsamda çalışanların işgücü piyasasından elde edilecek istatistiki sonuçlara göre reel sayılarına, gerçekleştirdikleri işlere ulaşılacak ve gelecekte ev eksenli çalışanlara yönelik bir paradigma değişikliğine de neden olabilecek politikaların oluşturulmasına da zemin hazırlayabilecek bir girişimin başlangıcı olacaktır. Daha da ötesi Raporda sunulan model önerisine uygun yapılacak düzenlemeler ile ev eksenli çalışanların kayıt altına alınması ve sosyal güvenlik şemsiyesi altına dahil edilerek güvenli bir gelecek elde etmelerine yönelik girişimin temelleri de atılmış olacaktır. Bu bağlamda ev eksenli çalışan kadınların mevcut uygulamada olduğu gibi öncelikle 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu yönünden muafiyet belgesi alınmasına devam edilmesi gerekmektedir. Akabinde kooperatifleşmelerinin sağlanması ya da mevcut Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) bünyesinde kurulacak bir Odaya kayıtlarının sağlanması hem muhtemel sosyal sigorta suiistimallerinin bertaraf edilmesi hem de İŞKUR'un ev eksenli yapılan iş ile ilgili başta mesleki eğitim kurslarının açılması ile diğer hizmetlerinden yararlanmaları da sağlanmış olacaktır.

Önerilen Modele İlişkin Tablo

Bu modelden yararlanacak KADINLAR	Mevcut Sosyal Güvenlik Grubu	Önerilen Sosyal Güvenlik Grubu	Mevcut Tabi Olduğu Sigorta Kolları	Önerilen Sigorta Kolları	Mevcut Ödenen Prim oranı	Önerilen Prim oranı	Mevcut sosyal Güvenlik hakları	Önerilen Sosyal Güvenlik hakları
Kooperatif ve/veya TESK Oda Üyesi Ev eksenli kendi nam ve hesabına çalışan kadınlar (Üye olanlara %20,5 Teşvik/Destek)	4/1-b	4/1-a	UVSK GSS	UVSK GSS KYSK	%32 Tamamını Kendileri Ödemekte	Toplam:%34,5 %14 Kendileri %20,5Devlet Desteği	9000 gün sosyal ile emeklilik GSS - - - - -	7200 gün ile emeklilik GSS İş Kazası Meslek Hastalığı Hastalık Analık Yardımlarından faydalanma

- Mevcut düzenleme ev eksenli kendi nam ve hesabına çalışan kadınlar isteğe bağlı sigortalı olmaları halinde cari asgari ücret üzerinden yaklaşık 568,80 TL her ay prim ödemek zorundadır.
- Vergiden muaf esnaf statüsünde bu kapsamda sigortalı olanlar 2017 yılında 24 gün üzerinden her ay yaklaşık 455 TL prim ödemek zorundadır. Ancak bu primler her yıl artış gösterdiğinden 2018 yılında 25 gün, 2019 yılında 26 gün 2020 yılında 27 gün...2023 ve sonraki yıllarda ise 30 gün olarak sabitlenerek isteğe bağlı sigortadan farksız olmamaktadır.
- Önerilen yukarıdaki modelde ise Kooperatif ve/veya TESK Oda Üyesi ev eksenli Kendi nam ve hesabına çalışan kadınlara (Üye olanlar) %20,5 Teşvik/Destek sağlanarak sadece %14 oranında aynen 4/1-a sigortalısı kadar prim ödeyeceklerdir. Bu durumda cari asgari ücret üzerinden yaklaşık her ay 248 TL prim ödeyerek tüm sigorta yardımlarından faydalanacak ve daha kolay emekli olacaklardır.
- Eş veya anne-baba tarafından bakmakla yükümlü bulunanlar için %14'lük prim oranı kapsamında yer alan %5'lik GSS primi de düşürülerek bu oran %9 olarak uygulanabilir. Bu takdirde cari asgari ücret üzerinden yaklaşık her ay 160 TL prim ödeyerek tüm sigorta yardımlarından faydalanacak ve daha kolay emekli olacaklardır.
- GSS gelir testine girmek koşuluyla yoksulluk eşliğinin (592,5 TL) altında gelir elde edenlerde GSS primleri devlet tarafından karşılandığından bunlar için de %14'lük prim oranı kapsamında yer alan %5'lik GSS primi de düşürülerek bu oran %9 olarak uygulanabilir. Bu takdirde bu kişiler de cari asgari ücret üzerinden yaklaşık her ay 160 TL

prim ödeyerek tüm sigorta yardımlarından faydalanacak ve daha kolay emekli olacaklardır.

- Bu kapsamdaki sigortalıların gelirlerinin düzensizliği dikkate alınarak; prim ödeyemedikleri dönemlerde hizmet borçlanması olanağı tanınmalıdır.

KAYNAKÇA

Ali KARAKAŞ-İsa KARAKAŞ; İnşaat İle İhaleli İşlerde Asgari İşçilik Uygulamaları ve Mevzuatı Adalet Yayınevi,Ankara-2004.

Alomevzuat: www.alomevzuat.com (22.12.2006)

Celal POLAT - Ömer ÇALIŞKAN, "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Etkili Bir Yöntem:SSK Sigorta teftiş Kurulu Başkanlığı Ve Maliye Bakanlığı Denetim Birimlerinin Koordinasyonu" SGDD;Sayı:12,Yıl:4.

ÇSGB:www.çalışma.gov.tr

Güllü TÜRKÖĞLU; Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Ve Yeminli Mali Müşavir Yasası İle Kayıtdışı Ekonomi, TODAİE,Kamu Yönetimi Yönetimi Lisansüstü Uzmanlık Programı Yayınlanmamış Tezi, Ankara-1997.

Müjdat ŞAKAR, Yeni Sosyal Güvenlik Reformu Hakkında Görüşler, Yaklaşım Dergisi / Kasım 2004 / Sayı: 143.

Özgür Hakan ÇAVUŞ, SSK'da Dış Denetim, Yayınlanmamış Doktora Tezi İzmir-2003.

ILO;"İş Denetiminde Yeni Önleme Stratejileri" Çeviren; Bülent PİYAL, ÇSGB İş Müfettişleri Derneği Yayın No:5 Ankara 2003.

İsa KARAKAŞ-Bekir HANÇER, Sosyal Güvenlik Reformu, ANKARA-2006

İsa KARAKAŞ, Uygulamalı Sosyal Güvenlik El Kitabı, Muhasebe&Sosyal Güvenlik Kitapevi, 4.Baskı

İsa KARAKAŞ, Asgari İşçiliğin Hukuksal Niteliği Yeni Yasal Düzenlemelerdeki Yeri Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İntes, İnşaat Sanayi Dergisi, Eylül-Ekim 2006,Sayı:97, s.18-23.

İsa KARAKAŞ, İş Kazası&Meslek Hastalıkları İhtilafları Ve Çözüm Yolları, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara-2006.

İsa KARAKAŞ; "Sendikaların Sonu mu?" Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı:21,Eylül-Ekim 2003, s.27

İsa KARAKAŞ, SSK Uygulamasında Asgari İşçilik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara-2005,

İsa KARAKAŞ, "Özel Bina İnşaatı Ve İhaleli İşlerde Sosyal Sigorta "Prim Güvenliğine" Yönelik En Son Yasal Düzenlemeler" Yaklaşım Dergisi, Yıl:12,Sayı:142, Ekim-2004.

WWW.isakarakas.com

www.sgk.gov.tr

İsa KARAKAŞ-Mürteza HASANOĞLU, İşçi Hakları Rehberi, İlke-Emek Yayınları, Ankara-2004, s.455.

SSK: www.ssk.gov.tr

Şükrü KIZILOT, "Kayıtdışı Sigortalı Çalıştırmanın Dayanılmaz Cazibesi", Hürriyet Gazetesi;

Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı:171.

Yakup SÜNGÜ, Kayıtdışı istihdamın Mali Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara-2004,s.26.



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ

