

Makale tarihçesi: Alındı: 1 Şubat 2023 Kabul edildi: 3 Nisan 2023

DOI: <https://doi.org/10.33182/gd.v10i1.823>

Modern Kölelik: Ürdün’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Filipinli Göçmen Kadınların İşgücünde Karşılaştığı Temel Sorunlar¹

Cevdet Acu²

Öz

Bu araştırma, ev hizmetlerinde istibdam edilen göçmen kadınların iş yaşamında karşılaştığı temel sorunları, Ürdün’de yaşayan Filipinli göçmen kadın işçiler örneği üzerinden incelemektedir. Bu çalışma ayrıca, 2019 yılının sonlarına doğru başlayıp 2022 yılının ilke aylarında etkisini yitirmeye başlayan COVID-19 krizi ve bununla birlikte alınan koruyucu önlemlerin göçmen kadın çalışanlar üzerindeki etkisine de değinmektedir. Araştırmanın temel amacı üstte belirtilen sorunları daha görünür kılmak ve bu sorunlara olası çözüm önerileri sunmaktır. Bu bağlamda, bu çalışmanın ev işlerinde çalışan göçmen kadınlara insana yakışır iş ortamının sağlanması konusunda katkı sunması beklenmektedir. Ürdün’de Filipinli kadınların karşılaştığı sorunlar iki ana başlıkta incelenmektedir: birincisi, ilgili yasal mevzuattan dolayı ortaya çıkan sorunlar; ikincisi ise işin pratiği esnasında vuku bulan; fazla mesai saatleri, maaşların sözleşmede gösterilenden eksik olması, ücretli izin günü hakkının kullanılabilmesi, kendine ait alan yoksunluğu, işçinin emeğine ve kendisine yabancılaşması, fiziksel ve cinsel istismar gibi temel sorunlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre; Filipinli göçmen kadın çalışanlar, işgücü piyasasında hem göçmen hem de kadın oldukları için iki kez sömürülmekte ve emek piyasasındaki dezavantajlı konumları uzun yıllardır devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Göç; Filipinli Göçmen Kadın İşçiler; Ev Hizmetleri; İşgücündeki Zorluklar; COVID-19 Krizi; Ürdün

ABSTRACT IN ENGLISH

Modern Slavery: Main Problems Faced by Philippines Domestic Worker Women in Jordan

This research investigates the main challenges of Filipino women domestic workers in the labour market in Jordan. The study suggests that the common challenges of Filipino domestic workers can be discussed under the two main headings. First, the challenges occur due to the poor legal regulation (Kafala System). Second, Filipino women face several common obstacles such as overtime work without payment, being paid less than contract, working on their day off, alienation in the workplace, physical and sexual harassment while they work in the labour market. The research findings indicate that migrant women workers face double disadvantages due to gender variable and the poor legal regulations in Jordan; these challenges have been remained for a long time. The paper aims to analyse the common difficulties of women migrant workers in domestic care; it also provides recommendations to mitigate the challenges of migrant workers in the labour market. Finally, the paper seeks to contribute to ongoing discussions regards to providing a decent work environment for women migrant workers.

Keywords: Migration; Filipino Women Migrant; Domestic Workers; Challenges in the labour force; Jordan

¹ Bu makale, Nüfus Bilim Derneği tarafından düzenlenen, 2020 yılı Ferhunde Özbay Makale Ödülünde, ikincilik ödülüne layık görüldü.

² Cevdet Acu, University of Exeter, UK. E-mail: ca377@exeter.ac.uk



Giriş

Göç, insanlık tarihi boyunca var olan ve devam eden bir olgudur (Giovanni, 2016). İnsanlık tarihinin başlamasıyla birlikte insanlar, (bireysel veya grup halinde) savaş, çatışma, açlık, doğa olayları veya daha iyi bir sosyo-ekonomik geleceğe sahip olabilmek adına göç etmiş ve hâlâ benzer nedenlerle göç etmeye devam etmektedir (IOM, 2020: 50) Göç, sadece basit bir mekân veya yerin değişmesi değildir; aynı zamanda sosyo-ekonomik ve kültürel değişimleri içeren, insanların farklı nedenlerle yaşadıkları yeri kalıcı ya da geçici süreli terk etmesi olarak tanımlanabilir (Manning ve Trimmer, 2020; Lucassen, Lucassen ve Manning, 2010). Ancak son yıllarda özellikle çatışma, savaş, iklim değişikliği ve sosyo-ekonomik nedenlerden dolayı göç eden veya göç etmek zorunda bırakılan insanların sayısında ciddi bir artış söz konusudur. Uluslararası Göç Örgütü'nün (IOM) güncel raporuna göre, 1990 yılında dünyada 153 milyon insan doğdukları ülkenin dışında hayatına devam ederken, 2020 yılında bu rakam yaklaşık olarak 281 milyona ulaşmıştır (%52'sini erkekler oluşturuyor). Bu rapora göre göçmenlerin yaklaşık üçte ikisini göçmen işçiler oluşturmaktadır (IOM, 2021: 3).

Dünyada hali hazırda devam eden çatışma ve savaş ortamı azalmak yerine, her geçen gün yeni bir sosyo-ekonomik veya politik krizin ortaya çıkması göç eden insan sayısının artmasında önemli bir role sahiptir (Edmond, 2020). Ancak, insanlar sadece kendi iradeleri dışında (gönüllü olmayan) gelişen olaylardan dolayı değil; bazı durumlarda daha iyi bir iş ve eğitim gibi farklı nedenlerden dolayı da (gönüllü) göç ederler (Hagan ve diğerleri, 2019; Ottonelli ve Torresi, 2013). Bu iki ayrı göç çeşidi arasında net sınırlar yoktur; bazen iç içe geçmiş ayrı nedenlerden dolayı da göç hareketliliğini görmek mümkündür. İlgili literatürdeki çalışmalara bakıldığında, gönüllü olarak göç edenlerin, doğrudan bir zulüm veya ölüm tehdidi nedeniyle değil, esas olarak daha iyi bir iş bularak yaşamlarını iyileştirmek veya bazı durumlarda eğitim ve aile birleşimi gibi muhtelif nedenlerle ülkelerinden ayrıldığı görülecektir (Abdelaaty ve Steele, 2022; Kristen ve Seuring, 2021). Bu nedenle göçmen, çoğunlukla, ülkesinden ekonomik veya diğer nedenlerle gönüllü olarak ayrılan kişi olarak tanımlanmaktadır (Castles, 2011). Özellikle gönüllü nedenlerden dolayı göç edenler çoğunlukla ekonomik yönden daha gelişmiş olan Avrupa veya Kuzey Amerika ülkelerini tercih eder (Ciupijus, 2011; Menz ve Caviedes, 2010; Delgado Wise ve Covarrubias, 2008). Örneğin, IOM (2021: 24) raporuna göre dünyadaki göçmenlerin yarısından fazlası (146 milyon) Kuzey Amerika ve Avrupa ülkelerinde yaşamaktadır.

Üstte bahsedildiği gibi gönüllü göç çoğunlukla gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmektedir, ancak bu ekonomik yönden gelişmiş ülkelere çalışma veya muhtelif türden vizelerin alınma durumu görece daha zor ve daha masraflı olduğu için kimi durumlarda göçmenler, insani gelişme endeksine göre daha alt sıralarda olan ülkeleri de tercih ederler (Sanderson, 2010; Taylor, 2006; Stark, 1991). Bu bağlamda Ürdün nev-i şahsına münhasır bir ülkedir, bir yandan beyin göçü veren ülke pozisyonundayken diğer yandan da 1970'lerden bu yana her yıl binlerce göçmenin istihdam amaçlı geldiği bir ülkedir (De Bel-Air, 2016: 1). Göçmen sayısının artışına paralel olarak gün yüzüne çıkan önemli sorunlardan bir tanesi de ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların işgücü içerisinde karşılaştığı hak ihlalleridir (Abder-Rahman ve diğerleri, 2021; Caillo, 2018; Frantz, 2011). Bu çalışma Ürdün'de son yıllarda istihdam içindeki sayıları ciddi anlamda artan Filipinli göçmen kadınların hem işgücü içerisinde karşılaştığı temel sorunları analiz etmek hem de çözüm önerileri sunarak, sorunların çözümüne katkı sunmak için hazırlanmıştır. Tarihsel olarak Ürdün'ün göçmen ihraç eden önemli bir ülke olması ve Ürdün'de ev hizmetlerinde çalışanların büyük bir çoğunluğunu oluşturmalarından dolayı bu



araştırma ev hizmetlerinde formel veya enformel olarak istihdam edilen Filipinli göçmen kadın işçilerle gerçekleştirilmiştir, ancak göçmen kadınların işgücünde karşılaştığı sorunlar sadece Filipinli işçilerle veya sadece Ürdün’le sınırlı değildir. Onlarca göçmen kadının, çalışma hakkı ihlallerinden dolayı hayatına son vermesine rağmen, belli başlı temel kronik sorunlar dünyanın birçok yerinde devam etmektedir (Hasan, 2020; Cumhuriyet, 22 Ağustos 2020; Devi, 2014). Bu bağlamda, bu çalışmanın temel amaçlarından birisi ev içi hizmet sektöründe çalışan göçmen kadınların karşılaştığı ortak sorunları tartışarak ilgili literatüre katkı sunmaktır. Bu çalışma Ürdün özelinde Filipinli göçmen kadınlar üzerine odaklansa da bu çalışmanın sonuçlarının ve olası çözüm önerilerinin politika yapımcılar ve özellikle göçmen kadınlar üzerine çalışma yürüten sivil toplum kuruluşları açısından da önemli olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın dört temel araştırma sorusu vardır:

1. Ev içi hizmet sektöründe çalışan Filipinli kadınların işgücü içerisinde karşılaştığı temel sorunlar nelerdir?
2. Göçmen kadınların işgücü içerisinde karşılaştığı sorunlar ile toplumsal hayata katılımları arasında nasıl bir ilişki vardır?
3. 2019 Aralık ayından 2022 yılının ortalarına kadar dünyanın büyük bir çoğunluğunu etkisi altına alan COVID-19 krizinin Filipinli göçmen kadınlar üzerindeki etkisi nedir?
4. Göçmen kadınların işgücü içerisinde karşılaştığı sorunlar için çözüm önerileri nelerdir?

Bu çalışma dört ana bölümde hazırlanmıştır. İlk bölümde öncelikle çalışmanın metodolojisi ve veri toplama hakkında bilgi verilecektir. İkinci bölümde Ürdün’de sistematik olarak artan göçmen oranı ve göçün kadınlaşması konusu izah edilecektir. Üçüncü bölümde Filipinli göçmen kadınların işgücü içerisinde karşılaştığı temel sorunlar tartışılacaktır. Dördüncü bölümde hem COVID-19 krizinin göçmen kadınlar üzerindeki etkisi hem de göçmen kadınların karşılaştığı sorunlar hakkında analiz yapılarak, olası çözüm önerileri sunulacaktır.

1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma kalitatif araştırma ve veri toplama teknikleri esas alınarak hazırlanmıştır ve bu nedenle genellemelere varmayı değil, ilgili araştırma konusunda derinlemesine bilgi edinmeyi amaçlamaktadır (Seale ve diğerleri, 2004; Ambert ve diğerleri, 1995, Sandelowski, 1995). Bu anlamda göçmen kadın işçilerin sorunlarına ışık tutmak ve daha uygun çözüm önerileri sunmak için sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemiyle (Dearnley, 2005; Schmidt, 2004), ev hizmetinde farklı iş alanlarında çalışan yirmi Filipinli kadınla görüşme yapılmıştır.

Çalışmada ev hizmetlerinde çalışan kadınlarla iletişim kurabilmek için ilk olarak bu konuda çalışmalar yürüten ilgili sivil toplum kuruluşlarıyla iletişim kurdum. Hem e-mail hem de telefon aramasıyla, ilgili kurum çalışanlarının yardımcı olup olamayacakları sorulmuştur. Bu iletişim kanalı vasıtasıyla öncelikle formel istihdamda bulunan üç Filipinli göçmen kadın işçi ile irtibat kurdum. Bundan sonraki görüşmeciler yine sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan kar topu yöntemi izlenerek belirlenmiştir (Naderifar, Goli ve Ghaljaie, 2017; Handcock ve Gile, 2011).

Tüm görüşmeler gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Görüşülen kadınların demografik özellikleri, çalışma deneyimleri, Ürdün’de yasal çalışma izni olup olmadığı Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Filipinli Göçmen Kadın Görüşmecilerin Sosyo-Demografik Özellikleri ve Çalışma Deneyimleri (N=20)

Yaş	Kişi Sayısı	Ülkede Çalışma Yılı	Kişi Sayısı
20-30	8	1-2 Yıl	7
31-40	7	3-5 Yıl	8
41-50	4	6-8 Yıl	3
51 +	1	9 Yıl +	2
Eğitim	Çalışma İzni		
İlkokul	6	Var	13
Lise	10	Yok	6
Ön Lisans +	4	Bildirmek istemedi	1
Medeni Durum	Başka Bir Ülkede İş Deneyimi		
Evli	6	Var	7
Bekâr	7	Yok	13
Boşanmış	7		

Görüşmelerin hepsini Mart ve Ekim 2020 tarihleri arasında Ürdün’ün başkenti Amman’da yaptım. Tüm görüşmelerde görüşme öncesi bu çalışmanın amacı ve çerçevesi belirtilerek, kadın çalışanlardan sözlü onay aldım. Görüşmelerin on beşi için ses kaydı alındı, kalan beş görüşmeci ses kaydı alınmasından huzursuz olduğunu ifade ettiği için herhangi bir ses kaydı alınmadı; bunun yerine görüşme esnasında not tuttum. Ses kaydına izin vermeyen tüm görüşmeciler enformel istihdamda bulunan göçmen kadınlardan oluşmaktadır.

Görüşmelerin büyük bir çoğunluğu (14) Amman’ın muhtelif bölgelerindeki kafe ve benzeri alanda yapılmıştır, geriye kalan 6 görüşme Ürdün’de Mart ve Ekim 2020 arasında uygulanan sokağa çıkma yasağı gibi COVID-19 krizi önlemlerinden dolayı online uygulama aracılığıyla (Skype) veya telefonla yaptım. Tüm görüşmeler İngilizce yapılmıştır; görüşme esnasında sadece görüşmeci ve araştırmacı yer almıştır. Görüşmelerin süresi yirmi sekiz dakika ile bir buçuk saat arasında değişiklik göstermektedir. Görüşülen kadınların yaş aralığı 25 ile 51 arasında değişmektedir. Ancak Tablo 1’de görüleceği gibi görüşülen kadınların (%75) büyük bir kısmını genç kadınlar (20-40 yaş arası) oluşturmaktadır.

Görüşülen kadınların çoğunluğu iyi bir eğitim geçmişine sahiptir; Tablo 1’de görüldüğü gibi kadınların 14’ü lise ve üstü bir diplomaya sahiptir. Görüşme yapılan kadınlardan 13’ü çalışma iznine sahiptir; 6’sı kayıt dışı bir şekilde çalışmakta ve geriye kalan 1 kişi ise bu konuda bilgi vermek istemediğini belirtmiştir. Tüm kadınlar görüşme yapıldığı sırada ev hizmetlerinde çalışmaktaydı, ancak kayıt dışı olarak ev hizmetlerinde çalışan görüşmecilerden bir tanesi daha sonra pandemi krizinden dolayı [Mayıs 2020] işini kaybettiğini deklare etmiştir. Buna ek olarak görüşülen kadınların çoğunluğu (13) ilk defa Filipinler haricinde bir ülkede çalışıyor, geriye kalan 7 kişi ise daha önce bir veya birden fazla ülkede çalışma deneyimine sahiptir.

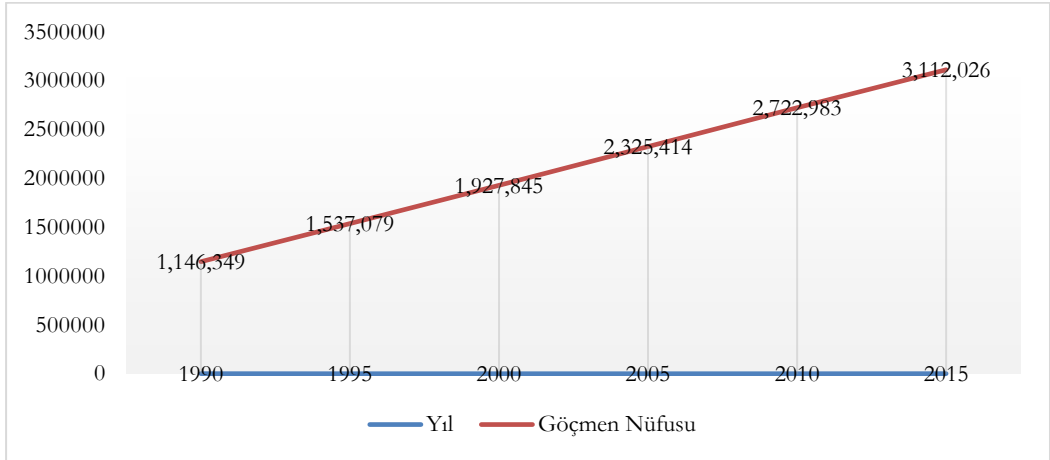
Son olarak, kalitatif çalışmalarda görüşme yapılan kişilerin isimleri yerine rakamlarla kodlanması, bireyin rakamdan ibaret gösterilmesinin sorunlu bir yaklaşım olduğu düşünülerek, bu çalışma kapsamında, görüşme yapılan Filipinli kadınların isimleri çalışmanın etik ilkeleri doğrultusunda ve onlardan alınan sözlü onay ile değiştirilmiştir. Bu bağlamda, bu çalışmada görüşmecilerin tercih ettikleri bir isim kullanılarak, gerçek isimleri saklı tutulmuştur.



2. Kısaca Ürdün'de Göç(menlik) ve Göçün Kadınlaşması

Çalışmanın giriş kısmında da belirtildiği gibi göç olgusu sadece az gelişmiş ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşen bir eylem değildir; sosyo-ekonomik ve siyasi nedenlerle gelişmekte olan ülkeler de göç alan ülkeler arasındadır. Dünya Bankası'nın güncel verilerine göre, [figür 1'de görüldüğü gibi] Ürdün'deki göçmen sayısı, 1990'larda yaklaşık bir milyon iken 2015'e gelindiğinde doğrusal bir şekilde artarak üç milyonu aşmıştır (WB, 2020). Ürdün göç çalışmaları ekseninde paradoksal bir durumun yaşandığı, göreceli olarak az gelişmiş Orta Doğu ülkelerinden birisidir. Özellikle daha nitelikli, lisans ve lisansüstü mezunu Ürdünlüler başta Körfez Ülkeleri [Katar, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri gibi] olmak üzere ekonomik yönden daha gelişmiş ülkelere göç ederek daha iyi bir iş imkânı bulmaya çalışmaktadır. Ürdün Çalışma Bakanlığı (2015) verilerine göre, %55'i lisans ve lisansüstü mezunu olan yaklaşık 425,000 Ürdünlü Körfez ülkelerinde istihdamda bulunmakta ve bu durum Ürdün'ün ekonomik gelişimine kısmen katkı sunmaktadır (Razzaz, 2017). Bu bağlamda belli yıllarda Ürdün'ün Gayri Safi Milli Hasılasının (GSMH) beşte birinden fazlası Ürdünlülerin gönderdiği işçi dövizlerinden oluşmaktadır (Al-Assaf ve Al-Malki, 2014: 514).

Figür 1. 1995'ten 2015'e kadar Ürdün'e gelen toplam göçmen sayısı



Kaynak: World Bank, International Migrant Stock, total Jordan (2020).

Aynı zamanda Ürdün, 1970'lerden bu yana özellikle Mısır, Irak, Sri Lanka, Bangladeş, Filipin ve diğer Güneydoğu Asya ülkelerinden yoğun bir şekilde göç alan bir ülkedir (De Bel-Air, 2016; Athamneh, 2012). Güneydoğu Asya ülkelerinden Ürdün'e başlıca göç etme nedenleri; siyasi ve politik istikrarsızlıktan kaçma, aile birleşimi ve daha iyi bir iş bulma imkânıdır (Abder-Rahman ve diğerleri, 2021; Oran ve diğerleri, 2021). Tüm bunlara ek olarak Güneydoğu Asya hükümetlerinin ülkelerindeki kronik hale gelen yoksulluğu azaltma projesinin bir parçası olan "göçmen işçi" politikaları da bu ülkelerden Ürdün'e göç eden işçi sayısını artıran önemli nedenler arasında yer almaktadır (McAdam, 2020). Ürdün'de 1,5 milyondan fazla çalışan göçmen işçi olduğu ve bu grubun büyük bir çoğunluğunun daha alt sektörde yer alan tarım, inşaat ve ev hizmetlerinde istihdamda olduğu ifade edilmektedir (DTDA, 2020: 19-20). Bu bağlamda Ürdün'e gelen göçmenler ağırlıklı olarak düşük ücretli emek yoğun sektörlerde çalışmaktadır.

Ürdün İstatistik Kurumu yetkililerinden Manal Sweidan'a göre 2004 yılından 2015 yılına kadar ülkeye gelen göçmen oranında çok büyük bir artış olmuştur; bu tarihler arasında göçmen oranı nerdeyse %8'den %31'e ulaşmıştır. Sweidan'a göre önemli olan sadece göçmen oranının artması değil, aynı zamanda göçmen oranı içinde göçmen kadınların sayısının da ciddi bir şekilde artmış olmasıdır, göçmen oranı içinde kadınların oranı %42.5'tir (Sweidan, 2018). Bu çalışmada göçün kadınlaşması kavramından kastedilen, son yıllarda göçmen kadın sayısında önemli bir artışın olduğu, kadınların artık sadece erkeklerin pasif takipçileri olarak göç etmediği ve bu anlamda kadınların kendi sosyo-ekonomik bağımsızlıklarını oluşturmak için dünyanın muhtelif yerlerine göç ettiğine işaret etmesidir (Piper, 2008; Parreñas, 2000; Tacoli, 1999; Castles ve Miller, 1993). İçinde yaşadığımız yüzyılda kadınların çatışma, savaş, politik ve sosyo-ekonomik gibi sebeplerle göç etmek durumunda kaldığı bilinmektedir (Harzig, 2001; Sharpe, 2002). Bu anlamda küreselleşme çağı, kadın göçünün artması anlamında da önemli bir dönüm noktasıdır. Son yıllarda uluslararası göçün zorlaştırılmasına rağmen göçmen kadın sayısında ciddi bir artış olmuş ve bu anlamda göçün kadınlaşması kavramı özellikle son yıllarda ilgili literatürde daha yoğun bir şekilde tartışılmaya başlanmıştır (Donato ve diğerleri, 2006; Sinke, 2006; Willis ve Yeoh, 2000).

1980'lerden itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde özellikle yaşlı nüfusun ve kadınların işgücüne katılım oranının artmasıyla birlikte, geleneksel kadın statüsünde birtakım değişiklikler ortaya çıkmıştır (Näre, 2013: 619). Bu değişimle birlikte özellikle yaşlı ve çocuk bakımı, temizlik ve ev işleri hizmetlerinde istihdam edilecek işçilere yönelik bir talep artışı olmuştur (Elrick ve Lewandowska, 2008; Bittman, Matheson ve Meagher, 1999). Bu anlamda talebi etkileyen nedenlerin çok yönlü olarak, ekonomik, sosyal ve kültürel nedenlerle ortaya çıktığını açıklamak mümkündür. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) güncel verilerine göre dünya genelinde yaklaşık 67 milyon insan ev hizmetlerinde istihdam ediliyor ve bunların %80'ini kadınlar oluşturmaktadır (ILO, 2020). Yıllar itibarıyla geleneksel kadın statüsünde değişiklik olsa bile, bakım ve hizmet sektöründeki kadın işçiyeye artan talep veya kadınların ev hizmetlerinde büyük bir çoğunluğu oluşturması, çalışma hayatının ve iş bölümünün hâlâ cinsiyetçi temelle devam etmesiyle ilintilidir (Ünlütürk Ulutaş ve Kalfa, 2009: 14).

Son yıllarda Ürdün'de özellikle orta-üst ve üst sınıf ailelerin ücret karşılığında bakıcı ve yardımcılara olan talebin artmasına paralel olarak, ev hizmetlerinde çalışan göçmen sayısında da ciddi bir artış olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin, Ürdün Çalışma Bakanlığı'nın 2018 yılı verilerine göre, ülkede 50 bin civarında göçmen ev hizmetlerinde istihdam ediliyorken, 2019'da bu sayı 80 bine kadar ulaşmıştır (Roya News, 29 Kasım 2018; Turnbull, 2019). Ürdün ekseninde bir değerlendirme yapmak gerekirse, Ürdün'deki refah rejimi tıpkı Türkiye'de olduğu gibi aile merkezli bir refah rejimidir. Bu anlamda toplumda genellikle, çocukların ve yaşlıların bakımı aile içinde gerçekleştirilmesi beklenir. Yaşlıların beklentisi de büyük ölçüde kendilerine çocuklarının veya aile yakınlarının bakması yönündedir. Şüphesiz farklı sosyo-ekonomik ve kültürel kodlara sahip olan ailelerde bu beklenti farklılaşabilir. Ancak 2020 yılı itibarıyla, Ürdün'ün özellikle kırsal bölgelerinde veya birincil ilişki biçiminin yaygın olduğu yerlerde ev hizmetlerinde çalışan bir göçmen görme olasılığı çok düşüktür. Bu anlamda, Ürdün'de ev hizmetlerinde göçmen kadın istihdamı kentlere özgü bir durumdur. Bu çalışmanın Ürdün İstatistik Kurumu (2019) verilerine göre, toplam ülke nüfusunun neredeyse yarısının yaşadığı (4,430,700 nüfus) Ürdün'ün başkenti Amman'da yapılmasının temel nedenlerinden birisi de ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların çoğunlukla bu şehirde istihdam edilmesidir (DoS, 2019). Ürdün'de yaşlı ve engelli bakımı, açıcılık, çocuk bakıcılığı/dadılık gibi ev işlerinde çalışan göçmenler içerisinde en büyük çoğunluğu Filipinli



göçmen kadınlar oluşturmaktadır (Turnbull, 2019).³ Ürdün Çalışma Bakanlığı verilerine göre ev içi hizmet sektöründe kayıtlı olarak çalışanların %32,47'sini sadece Filipinliler oluşturmaktadır. (Tamkeen, 2020).

Tamkeen derneği (2020), Ürdün'de insan hakları alanında faaliyet yürüten bir sivil toplum kuruluşu, raporuna göre, 2019 yılında ev hizmetlerinde çalışan 328 göçmen kadın bu derneğe ulaşarak işgücü içerisinde karşılaştığı temel sorunları deklare etmiştir; bu sayının büyük çoğunluğunu (109 kişi) Filipinli göçmenler oluşturmaktadır. Bu 328 vakadan 236'sı pasaporta el koyma ihlaliyle ilgilidir; bunun yanında ücretlerin eksik ödenmesi, ücretli izin hakkının kullanılamaması ve işveren tacizleri, ev içi hizmetlerde çalışan göçmen kadınların Ürdün'de karşılaştığı ortak sorunlardır (Tamkeen, 2020). Ürdün'de sadece Bangladeş elçiliğinin paylaştığı veriye göre, 2012 ile 2017 arasında; ev hizmetlerinde çalışan yirmi üç Bangladeşli kadın işçi çalışma koşullarının ortaya çıkardığı sorunlardan ve işveren tacizlerinden dolayı kendilerini asarak hayatlarına son vermiştir (Tabazah, 2018). Sonuç olarak, Ürdün'de göçmen kadın emeğine olan talepteki artış, göçmen kadın işçilerin işgücü içerisinde karşılaştığı sorunların daha görünür olması ve bu sorunların çözüme kavuşması noktasında daha büyük bir önem kazanmaktadır.

3. Ürdün'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Filipinli Göçmen Kadınların Karşılaştığı Temel Sorunlar

Ürdün'de Filipinli göçmen kadın işçilerin karşılaştığı en önemli sorunlar iki ana başlıkta incelenecektir. Birincisi ilgili yasal mevzuattan (*Kafala* Sistemi) dolayı ortaya çıkan sorunlar. İkincisi ise pratikte ortaya çıkan: fazla mesai saatleri, maaşların sözleşmede gösterilenden düşük olması, ücretli izin günü hakkının kullanılamaması, kendine ait alan yoksunluğu, işçinin emeğine ve kendisine yabancılaşması, fiziksel ve cinsel istismar gibi temel sorunlardır.

3.1. Yasal Mevzuattan Kaynaklı Sorunlar: Kafala Sistemi ve Modern Kölelik

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün araştırmalarına göre, ev hizmetlerinde çalışan göçmenler, dünyanın yarısından fazlasında ilgili ulusal yasal düzenlemenin içinde yer almıyor (ILO, 2020). Ürdün bu konuda istisna değil; Ürdün'de ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadın işçilerin temel hakları, "12 Sayılı, Ürdünlü Olmayan İşçileri İşe Alma-Çalıştırma Koşulları ve Prosedürleri" adı altında belirlenmiştir (Tamkeen, 2020). Bu düzenleme literatürde *Kafala* veya Sponsorluk Sistemi olarak da adlandırılmaktadır.⁴ Bu yasal düzenlemenin Ürdün'de uygulanması 1973 yılında başlamıştır (Johnson, 2010: 438).

Kanunun uygulanış biçimi şu şekilde olmaktadır: Filipin'de hayatını sürdüren birisi Ürdün'de çalışmak için öncelikle kendisine sponsor olacak, bir başka ifadeyle onu istihdam edecek bir işveren bulması gerekmektedir. Araştırma için konuştuğum görüşmecilerin hepsi herhangi bir risk almak istemedikleri için bu süreci Filipin'de Ürdün Çalışma Bakanlığı lisanslı ajanslar

³ Filipinli kadın göçmenlerin hem Ürdün hem de diğer ülkelerde ev içi hizmet sektöründe öncelikli olarak tercih ediliyor olması, çoğunlukla iyi bir eğitim geçmişine sahip olmaları, İngilizceyi konuşabilmeleri ve gerekli çalışma deneyimine sahip olmalarıyla ilintilidir (Rosario, 2005; Cheng, 2004; England ve Stiehl, 1997).

⁴ *Kafala* düzenlemesi 1960'larda Batı Asya ülkelerindeki göçmen işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenlemek için hazırlanan ve günümüze kadar devam eden yasal düzenlemelerden birisidir (Hamza, 2015). *Kafala*, etimolojik olarak Arapça "k, f, l" temel köklerinden türetilmiş bir kelimedir; Türkçede kullanılan "kefil" kelimesi ile aynı kökten türemiştir. *Kafala* kelime anlamı itibarıyla, kefil veya garantör anlamlarına gelmektedir (Acu, 2021). Bu bağlamda, *Kafala* düzenlemesi altında istihdam bulunmak için, göçmen çalışanın bir işveren ya da şirkete bağlı olması gerekir; bir başka ifadeyle, bir önceki cümlede belirtilen iki aktörden birisinin göçmen çalışana kefil/garantör olması gerekiyor.

aracılığıyla yaptığını bildirmiştir. Bu ajanslar göçmen işçiyi istihdam edecek işverenden aldığı komisyon karşılığında bu işi yapmaktadır. Göçmen işçiler, *Kafala* sistemi altında, işverenin izni olmadan ülkeden ayrılamaz; ki bu pratik olarak da pek mümkün değil çünkü çoğunlukla her birisinin pasaportu işvereninindedir. Buna ek olarak, işçiler tek bir işverene bağlı oluyor, işlerini kolay bir şekilde değiştiremiyor veya işlerinden ayrılamıyorlar. Bu bağlamda, *Kafala* sisteminin uygulama pratiğinde işgücü piyasasında savunmasız durumda bırakılan göçmen kadın işçiler yoğun bir şekilde istismar edilmektedir. Üstte ifade edilen durum hakkında 26 yaşındaki Jessa şunları ifade etmişti:

Ürdün'e geldiğim ilk günü hiçbir zaman unutmuyorum. İşverenimin evine vardığımda ilk iş sözleşmemi imzalamak olmuştum. Ancak hemen sonrasında, işverenim pasaportumu da istedi, bende verdim. O günden bu yana [Ekim 2017] pasaportum işverenimdedir [...]. Sonuçta, buraya o beni işe aldığı için geldim.

İlgili düzenlemeye göre göçmen kadın çalışan, çalışma hakkı ihlaline veya fiziksel ve cinsel istismara uğruyorsa çalıştığı evden 'izinsiz' çıkıp gidemez. Bu durum temel insan hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması demektir; göçmen kadınlar en temel insan haklarına dahi sahip değildir. Buna ek olarak ortaya çıkan başka bir önemli sorun ise göçmen kadınların içinde bulunduğu çaresizliktir. 35 yaşında iki çocuk annesi Marta yaşadığı deneyimler hakkında şunu dillendirmişti:

Ürdün'de çalışmamın neredeyse birinci yılıydı. İlk süreçte büyük bir sorunla karşılaşmadım. Ama belli bir süre sonra işverenim cinsel istismarda bulunmaya başladı. Ben hemen durumu bağlı bulduğum çalışma ajansına anlatıp şikâyetimi belirterek, iş yerimi değiştirmek istediğimi söyledim. Ama bu talebimi yerine getirtilmediler. Ben de mecburen evden kaçmak zorunda kaldım, pasaportum hâlâ [yaklaşık bir yıldır] eski işverenimdedir.

Kafala düzenlemesine göre göçmen işçinin Ürdün'de yasal olarak ikametine devam etmesi, işvereniyle olan iş sözleşmesine bağlıdır; göçmen işçinin iş sözleşmesi sona erdiğinde yasal oturma izni de otomatik olarak sona eriyor. Bir başka ifadeyle; göçmen işçinin yasal anlamda istihdamda bulunması veya ikamet süresi işverenin iradesine bırakılmıştır. Bu bağlamda *Kafala*, kişinin insani koşullarda çalışma hakkını ve seyahat etme özgürlüğünü kısıtlayıcı yasal düzenlemeler içermektedir. Buna ek olarak, göçmen kadın işçiler *Kafala* sistemi ve çalışma ajanslarının ihmalkârlığından dolayı işgücü piyasasında savunmasız durumda bırakılarak, kendine has bir prekarya koşullarında sıkışıp kalmıştır (a la Deriva, 2005: 5). Bu yönüyle geçmişte uygulanan kölelik sistemine benzetilebilir. Farklı olarak, göçmen kadın işçiler görünüşte onları koruyan 'iş sözleşmelerini' imzalayarak çalışma hayatı içerisinde yer alıyor. Ancak, araştırma için görüşme yaptığım tüm kadınlar çalışacağı eve varır varmaz işverenin pasaportuna el koyduğunu veya sözleşmede belirtilen düzenlemelerin yerine getirilmediğinden bahsetmiştir; bu sorunlar *Kafala* sisteminin bu kadınları sözleşmeli birer köle haline getirdiği yönünde ipuçları vermektedir. Bu bağlamda, *Kafala* sözleşmesi, bir yasal düzenlemenin göçmen kadın işçileri nasıl köle gibi 'disipline' edebileceğini açıkça göstermektedir.

Endüstri 4.0 (bulut bilişim, analitik, ve yapay zeka gibi kavramların daha fazla tartışıldığı bir emek piyasası) tartışmalarının olduğu 2022 yılında *Kafala* sözleşmesi Katar, Birleşik Arap Emirlikleri, Suudi Arabistan, Bahreyn, Lübnan gibi dünyanın birçok ülkesinde uygulanmaya devam etmektedir (Turnbull 2019; Karadsheh, 2018; Pande, 2013; Bajracharya ve Sijapati,



2012).⁵ Bu yasal düzenleme, Ürdün'de de uzun bir süredir binlerce kadının insani olmayan çalışma şartlarına isyan etmesine rağmen devam etmektedir.

3.2. İşin Pratiği Esnasında Karşılaşılan Sorunlar

3.2.1. Uzun Çalışma Saatleri ve Kişisel Alan Yoksunluğu

Göçmen işçi ve işveren arasında imzalan 'iş sözleşmesine' göre genellikle işçinin günde en fazla on saat çalışma durumu vardır. Ancak görüşmecilerin nerdeyse tamamı (18) işverenlerinin iş sözleşmesinde belirtilen bu kurala uymadığını ifade etmiştir. Bu durumu örneklendirmek gerekirse; 41 yaşında dadı olarak çalışan Zoe kendi deneyimini şöyle açıklamıştı:

Sözleşmeme göre işim saat sabah 8.30'da başlıyor; ancak son zamanlarda saat sabah 7'de uyanıp işe başlamama rağmen işverenimle tartışmak zorunda kalıyorum. Çünkü ona göre sabah 5'te kalkmam lazım. Sabahın 5'inden akşam 10'a kadar çalışmamı bekliyorlar.

Ürdün'de göçmen kadın işçiler çoğunlukla ev hizmetlerinde yatılı çalışma usulüne göre çalışmaktadır. Görüşme yaptığım kadın işçilerden sadece iki tanesi yatılı çalışmadığını ifade etmişti; yani çalışmada görüşülen göçmen kadınların %90'ı aynı zamanda çalıştığı evde yaşamaktadır. Yatılı olarak çalışan göçmen kadınlar bu durumu çalışmanın başlarında kendileri için daha ekonomik olduğunu düşünerek sorun etmediklerini ama belli bir süre sonra bu sürecin kendilerinin ruh sağlığı üzerinde negatif etkisi olduğunu belirtmiştir. Yatılı çalışma usulünün getirmiş olduğu önemli sorunlardan bir tanesi iş alanı ile kişisel özel alanın birbirine girmiş olmasıdır. Uzun çalışma saatleri ve hatta gece gündüz işverenin hizmetine hazır olma hali çok sık dillendirilen sorunların başında geliyor. Bir başka ifadeyle; 'izinli' olduğu bir anda bile her an işvereni veya işverenin ailesi tarafından rahatsız edilme durumu vardır. Yaklaşık dört yıldır Ürdün'de çalışan 31 yaşındaki Anna şunları dillendirdi:

İzin günlerimde evde olduğum anlarda bazen anında işverenim odama geliyor ve benden bazı işleri yapmamı istiyor. O anda bugün izin günüm desem bile, işverenimin yaptıklarını söylemek zorunda kalıyorum. Veya bazen işverenimin çocukları odama geliyor. Ben dadı olarak çalışıyorum burada. Çocuklar odama geldiğinde izinli bile olsam onlarla ilgilenmek zorunda kalıyorum. Bu bazen çok fazla yorucu oluyor benim için.

Binlerce kilometre uzaktan gelip istihdam içinde kalarak hem kendisine hem de ona bağımlı olarak yaşayanlara daha iyi bir hayat ve gelecek sunmak için çalışan göçmen kadın işçilerin

⁵ *Kafala* düzenlemesi, Katar, Birleşik Arap Emirlikleri, Suudi Arabistan, Bahreyn, Lübnan ve Ürdün gibi birçok ülkede 2022 yılı itibarıyla uygulanmaya devam etmektedir (Pande, 2013; Bajracharya ve Sijapati, 2012; Gardner, 2010). Bu düzenleme altında istihdamda olanlar, ilgili ülkenin İçişleri Bakanlığı altında korunmaktadır, bundan dolayı da ülke içerisindeki genel çalışma haklarından faydalanamıyorlar. Bu mahrumiyet, çalışmanın dördüncü bölümünde de tartışıldığı gibi, göçmen kadınları sömürü düzenin bir mağduru yapmaktadır (Begum, 2020; HRW, 2020; Qadri, 2020). Bu düzenlemeyle göçmen işçi çalıştıran ülkelere herhangi bir uluslararası yasal yaptırım uygulanmamakta; ancak Avrupa Birliği, Uluslararası Çalışma Örgütü ve İnsan Hakları İzleme Örgütü gibi uluslararası kurum ve kuruluşlar sık sık, paragrafın başında belirtilen ülkelere göçmen işçiler için insana yakışır iş ortamının sağlanması noktasında eleştiri ve önerilerde bulunmaktadır (Robinson, 2021). Uluslararası kurum ve kuruluşların da baskısıyla birlikte, Mart 2021 tarihinden itibaren *Kafala* düzenlemesiyle Suudi Arabistan'a gelen göçmen işçiler, sponsorun izni olmadan ülkeden ayrılabilmektedir (Migrant-Right, 13 Mart 2021). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre Katar 2019 yılında reform sözü vererek *Kafala* sistemini Ocak 2020 tarihine kadar lağvedeceğini deklare etmiştir (ILO, 2019), ancak *Kafala* sistemi Katar'da hâlen tamamen ortadan kaldırılmamıştır.

karşılaştığı en önemli sorunlardan bir diğeri de ücretli izin hakkını kullanamamasıdır. Görüşme yapılan tüm işçiler düzenli aralıklarla ücretli izin hakkını kullanmadığını belirtmiştir. Genelde göçmen kadın işçilerin imzaladığı ‘iş sözleşmesine’ göre her birisinin haftanın bir günü ücretli izin hakları vardır. Ancak bu genellikle uygulamada sorunludur. Yaklaşık üç yıldır çalıştığı evdeki yaşlıların bakımını yapan 34 yaşındaki Marianna şu bilgiyi paylaştı:

Ürdün’e geldiğim ilk dokuz ay hiçbir şekilde izin hakkımı kullanamadım. Sırf dışarı çıkamadığım için ilk bir yıl neredeyse hiç arkadaşım yoktu. Ben bu süreçte başka bir sorunla karşılaşmadığım için bu konuyu çok büyük bir sorun haline getirmedim.

Görüşme yapılan göçmen kadın işçilerin neredeyse hepsi üstte bahsedilen sorunların benzerini yaşadığını belirtmiştir. Bazı işverenler sadece kendileri dışarı çıktığında çalıştırdığı işçilerin dışarı çıkmasına müsaade ediyor, ancak bu esnada yine hep birlikte oluyormuş. Bu konudaki sınırlamayı 27 yaşındaki Samantha şöyle dillendirmişti:

Normalde her Cuma günü izin hakkım var. Ancak bugüne kadar kendi başıma dışarı çıktığım olmadı. Kişisel bir şeye ihtiyacım olduğunda bile yanımda işverenimle birlikte dışarı çıkıp gerekli eşyaları alıp eve geri dönüyoruz. Sadece işverenim dışarı çıktığında onlara katılıyorum, bunun haricinde dışarı çıkmama izin vermiyorlar. Bu durumu şikâyet etsem bile hiçbir şey değişmeyecek, biliyorum. Genelde insanlarla sosyal medyadan tanışıyor ve orda sohbet ediyoruz.

Göçmen kadın işçilerin büyük bir çoğunluğu, göçmen olmaktan da kaynaklanan dezavantajlardan dolayı, çalışma ve insani yaşam haklarını koruyacak koşullara sahip olmadıklarını ve bu yüzden uzun süreli çalışma konusunda bir iyileşmenin kısa sürede mümkün olmayacağını belirtmiştir. Çoğunlukla maddi nedenlerden dolayı çalıştığı evin içinde yaşamak zorunda kalan göçmen kadınların işgücü içerisinde karşılaştığı sorunlar artarak devam etmekte ve göçmen kadın emeği sömürü düzeninin bir parçası haline getirilmektedir.

3.2.2. İşçinin Emegine ve Kendine Yabancılaşması

Ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların önemli sorunlarından bir tanesi de iş sözleşmesinde belirtilen işlerin yanında diğer ev işlerini de yapmak zorunda bırakılmalarıdır. Ev hizmetleri sektöründe; yaşlılara, çocuklara ve engellilere bakmak, bulaşık yıkamak ve yemek pişirmek gibi birkaç farklı iş kolu bulunmaktadır. Ancak, göçmen kadınlar genellikle üstte belirtilen işleri aynı anda yerine getirmek için çalıştırılmaktadır. Başka bir ifadeyle; örneğin sadece çocuk bakımından sorumlu olarak istihdam edilen işçi bazen bunun yanında evin içindeki yaşlıların bakımı, yemek ve bulaşık yıkamak, evin temizliği ve market alışverişlerini yapma gibi diğer işleri de yapmak zorunda kalabilir. Görüşme yapılan işçilerin neredeyse hepsi (19) iş sözleşmesinde belirtilen işlerin haricinde başka işleri de yaptığını ifade etmiştir. Bu durumdan şikâyet eden çalışanlardan birisi de 28 yaşındaki Anita’dır. Bu durumu şöyle izah etmişti:

Ben yaklaşık iki yıldır bu evde çalışıyorum. Buraya aşçı olarak alındım, yani yapmam gereken evin yemek işleriyle ilgilenmek olmalıydı ama aşçılığın yanında aynı zamanda evdeki iki yaşlının bakımını da yapıyorum. Bu yüzden de sabah çok erken kalkmak zorunda kalıyorum yoksa tüm işleri yapmamım imkânı yok. Filipinler’deki üç çocuğuma ve anne-babama ben bakıyorum. Böyle bir durumdan şikâyet etmek benim için çok iyi olmaz, o yüzden mecbur çalışıyorum.



Buna ek olarak, Filipinli göçmen kadın işçiler, işvereni ve işverenin ailesi ile sadece İngilizce konuştuğu için içinde yaşadığı toplumun dilini (Arapça) konuşma fırsatından mahrumdur. Bu eksikliğe bir de göçmen kadınların eve hapsedilip, izin hakkını kullanmasına izin verilmediği eklendiğinde göçmen kadınların toplumsal hayata katılma olasılığı azalmaktadır. Bu anlamda göçmen kadınlar, Ürdün'deki işgücü sürecinde tüm hayatı sadece çalışmaktan ibaret olan bir kısır döngünün içerisinde. Bu hem kişinin emeğine hem de kendisine yabancılaşmasına [kavramın orijinal kullanımı K. Marx'a aittir] neden olmaktadır (Shantz, Alfes ve Truss, 2014: 2530; Nair ve Vohra, 2012). Bu bağlamda, çalışma hakkının ihlal edilmesinden dolayı göreceli olarak küçük bir ülkede küçük bir alanın içerisinde hayatını sürdürmeye zorlanan birisinin toplumsal hayatın bir parçası olduğunu hissetmesini beklemek çok rasyonel bir beklenti değildir. Sonuç olarak, işgücü içerisinde yer alan göçmen kadınlar, Ürdün'de ülkenin dil ve kültür gibi sosyal yapılarını tam olarak bilmedikleri için yaşadıkları hayat koşulları daha da zor hale gelmektedir. Göçmen kadınlar, sadece bir işçi olarak değil, bir insan olarak dahi, yaşamlarına olanak sağlayacak bir ortamdan yoksundur.

3.2.3. Taciz, Cinsel İstismar ve COVID-19 Krizinin Etkisi

Göçmen kadın işçilerin en fazla karşılaştığı sömürülerden birisi de erkek tacizi ve cinsel istismardır. Görüşme yaptığım göçmen kadınların 14'ü muhtelif türde taciz ve cinsel istismara uğradığını deklare etti. 2015 yılından bu yana Ürdün'de özellikle engelli çocuk bakıcılığı yapan 33 yaşındaki Asmin ilk çalıştığı iş yerinde, yaşadığını şöyle anlatmıştı:

Her ne kadar Ürdün'e gelmeden önce burada çalışan arkadaşlarımdan Ürdün hakkında bilgi edinmiş olsam da Ürdün'e ilk geldiğimde önce kültürel bir şoka uğradığımı söylemeliyim. Çünkü buradaki hayat çok farklı. Daha önce burada çalışan arkadaşlarımla cinsel tacize uğradığımı biliyorum. Bana söyledikleri bir şey vardı: "Ne olursa olsun baba ile göz göze gelme [göçmen kadınlar Ürdün'de erkek işveren için "baba" kadın işverenler için ise "madam" sözcüğünü kullanırlar]." Ben de olabildiğince dikkat ederek göz teması kurmadan çalışırdım hep, ama çalışmamın dördüncü ayında baba beni taciz etmeye başladı. Ne yazık ki bu durumu madam ile konuşamazdım çünkü bana inanmazdı. Evden kaçmayı çok planladım ama pasaportum evdeydi, o yüzden iki yıllık sözleşmem bitene kadar o evde çalıştım [...]. Bu durumu ajansa bildirdim ama bir şey değişmemişti.

Göçmen kadın işçilerin tacize rağmen evde çalışmaya devam etmesinin belli başlı nedenleri; yasal olarak onların haklarını koruyacak ve destekleyecek yeterli derece kurum ve kuruluşun olmaması, göçmen kadın çalışanlarının kötü sosyo-ekonomik koşulları, işçilerin öğrenilmiş çaresizlik anlayışı ve Ürdün'e gelme aracı olan çalışma ajanslarının göçmen kadınların sorunlarına karşı kayıtsız kalmasıdır. Görüşme yapılan tüm görüşmeciler özellikle çalışma ajanslarının ihmalkarlığını vurgulayarak, yaşadıkları sorunları kendi başlarına halletmeye çalıştıklarını dillendirmiştir.

Tacize uğrayan göçmen kadınlardan bazıları özellikle Ürdün'de çalışma sürelerini uzatmak veya Ürdün'de başka bir evde aynı işi yapmak isteyenler geçmişte yaşadıkları cinsel tacizleri ve hak ihlallerini çoğunlukla gerekli sivil toplum kuruluşları ve hatta bazen bağlı oldukları 'çalışma ajanslarına' bile rapor etmediklerini belirtmiştir. Sonuç olarak; göçmen kadınlar çoğunlukla kötü çalışma koşullarına maruz kalmakla birlikte, aynı zamanda erkek tacizinin de bir kurbanı olarak iki kez ayrımcılığa uğramış oluyor ve bu sömürü herhangi bir resmi kurumla paylaşıl(a)mıyor.

Onlarca hak ihlalleri ile boğuşan göçmen kadın işçilerini etkileyen başka bir kriz de COVID-19 krizinin ortaya çıkardığı sonuçlarla ilgilidir (Acu, 2021). Aşçı olarak işgücü içerisinde yer alan, 28 yaşındaki Nicole COVID-19 kriziyle birlikte artan yoksulluk ve yoksunluk derecesini şu şekilde paylaştı:

Günde en az 10 saat hatta evde misafir olduğu günlerde gece yarısına kadar çalışıyordum. Tüm bunlar bir yana baba [erkek işveren], madamın evde olmadığı bir gün beni taciz etmeye çalıştı. Hemen hem çalışma koşullarımı hem de bu tacizi beni buraya getiren çalışma ajansımla paylaştım. Onlar sen hiç merak etme, biz hemen senin için başka bir iş bulacağız deyip beni oyaladılar. Aylarca bekledim, hiçbir şey değişmedi. En son ikinci kez taciz etme girişimi olduğunda arkama bile bakmadan evden kaçtım, yaklaşık 5 aydır illegal olarak çalışıyorum. [Görüşmemizden bir süre sonra, görüşmecici korona krizinden dolayı Mayıs 2020’de işsiz kaldığını ve şu an sadece biriktirdiği parayı kullandığını belirtmiştir.]

Üstte belirtilen çalışma hakkı ihlalleri ve erkek işveren tacizlerinin kurbanı olan ve bu yüzden evden kaçarak düzensiz göçmen statüsüne düşen göçmen kadınların yoksulluk derecesi COVID-19 krizi döneminde artmıştır. Ürdün, COVID-19 krizi süreci içerisinde, virüsün yayılımını engellemek için en sert önlem alan ülkelerin başında gelmektedir (Younes, 2020). Örnek vermek gerekirse, bu araştırma için yapılan saha çalışması döneminde, 2020 Mart ayının ortalarından Mayıs ayının ilk haftasına kadar Ürdün’de zorunlu gıda üretimi yapan şirketler ve sağlık sektörü haricinde tüm iş sektörleri kapatılmıştır. Yine bu süreç içerisinde belli aralıklarda sokağa çıkma yasağı uygulanmıştır. Bu anlamda özellikle alt sektörde çalışan binlerce insan işsiz kalmıştır (Gavlak, 2020). Düzensiz göçmen kadın işçilerin ülke içerisindeki yasal statüsünden dolayı bu süreç içerisinde herhangi bir sosyal yardıma başvurma hakkı olmamıştır.

4. Genel Değerlendirme ve Sonuç

Üstte de ifade edildiği gibi Ürdün’de göçmen kadın işçilerin yaşadıkları hak ihlallerinin en önemli sebeplerinden birisi sözleşmeli modern köleliğin temelini oluşturan *Kafala*/Sponsorluk sistemidir. Bir konuda hukuki düzenlemenin varlığı başlı başına toplumsal adalet ilkesinin o toplumda uygulandığını göstermez. Hukuk veya hukuki düzenlemeler toplumda var olan eşitsizliği arttırmak yerine, her insana eşit insani çalışma olanağını sağlamalıdır. Ancak, *Kafala* sistemi işçiyi işverene bağımlı kılmakta ve olası hak ihlalleri karşısında işçinin haklarını gözetmede yetersiz kalmaktadır.

Ev hizmetlerinde çok yoğun bir şekilde var olan sorunlardan dolayı göçmen kadınlar bazı hak ihlallerini görmezden gelip çalışmaya devam etmeyi yeğlemektedir. Bu keyfi bir tercih değil; göçmen kadınların sosyo-ekonomik koşullarıyla ilgilidir. Bu durumu daha iyi ifade etmek için 46 yaşındaki Mary’nin söylediklerini paylaşmakta fayda var:

Filipinler’de yaşlı bir anne ve babam var. Biz altı kardeşiz ama diğer kardeşlerimin her birisi ancak kendi ailesini geçindirebiliyor. Benim öyle bir sorumluluğum yok, çünkü evli değilim. Yaklaşık on yıl önce boşanmıştım. Burada iş sürecinde çok fazla sorun var ama madama karşı çıkıp işimi ve gelirimini kaybetmek istemiyorum. Filipinler’de ailem sadece benim paramla hayatta kalıyor. Annem benim için çok fedakârlık yaptı, her şeyi biraz da onun için yapıyorum.

Mary’nin üstte paylaştığı sözlerin benzerini neredeyse tüm görüşmeciler dillendirmişti. Bu anlamda göçmen kadınların ve ona bağımlı olanların sosyo-ekonomik yoksulluk derecesi ve



çalışmak zorunda kaldıkları işten elde ettikleri gelire muhtaç olma durumu; Ürdün’de hak ihlalleri karşısında sessiz kalmasıyla doğru orantılı gibi gözükmektedir. Buna ek olarak, son yıllarda intihar vakaları ile göçmenlerin uğradığı hak ihlalleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek ve nedenlerini daha iyi anlayabilmek için araştırmalar yapılmaya devam etmektedir (Pamaranglas, 2021; Ramon Icart, 2021; Rak, 2021; Forte ve diğerleri, 2018). Özellikle son yıllarda, işyerinde uygulanan muhtelif istismarlardan dolayı Ürdün’de onlarca göçmen kadın işçinin intihar ettiği bilinmektedir (Roya News, 15 Temmuz 2020; Jimzawi, 2018; Husseini, 2016). Uygulanan hak ihlallerinden dolayı, hayatını kaybedenlerden birisi de görüşme yaptığım kişilerden birisinin kuzenidir. 33 yaşında iki çocuk annesi Rosa kuzeniyle ilgili süreci üzüntülü bir şekilde şöyle paylaşmıştı:

Bu anlatacağım vaka bu yıl içerisinde [2020] olan bir olaydır. Şubat 2020 yılında gerçekleşti ve medyaya bilerek yansıtılmadı. Kuzenim 27 yaşında bir çocuk annesiydi. Ürdün’e gelir gelmez beni aramıştı, sohbet etmiştik. Ara ara konuşurduk zaten, sürekli işverenin ona uyguladığı zorluklardan bahsedirdi. Sanırım Ürdün’e geldikten dokuz ay sonraydı. Kuzenimin ailesi beni arayıp, ona ulaşamadıklarını belirttiler. Ben de hemen onu telefonda aradım, ama telefonu kapalıydı. Birkaç gün bekledikten sonra çalıştığı eve gittim; beni eve almadılar. Sonradan yetkili kişiler kuzenimin ailesine ulaşmış, onun intihar ettiğini söylemişler. Konu böyle kapanıp gitti. Bizim buradaki [Ürdün] değerimiz bu kadar işte.

Göçmen kadınların intihar vakaları sadece Ürdün’le sınırlı değildir. 25 Mayıs 2020 tarihinde Lübnan’da da bir Filipinli göçmen kadının hayatına son verdiği kayıt altına alınmıştır (Globe, 2020). Buna ek olarak, Türkiye’de 22 Ağustos 2020 tarihinde ev hizmetlerinde çalışan Nepal uyruklu Monna Rai’nin intihar haberi “şüpheli ölüm” başlıklarıyla medyada paylaşılmıştır (Cumhuriyet, 22 Ağustos 2020). Bu noktada 23 Eylül 2019 tarihinde Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışan Özbekistanlı Nadira Kadirova vakasını ayrıca hatırlatmakta fayda var. Nadira’nın ölümü emniyet kayıtlarına intihar olarak geçmişti (Hamsici, 2019). Ancak, konuyla ilgili biraz araştırma yapıldığında hâlâ bazı soru işaretlerinin devam ettiğini ve hatta takipsizlik dosyasından farklı bulgular çıktığına dair haberleri görmek mümkün (Aranca, 2020). Üstte belirtilen intihar vakalarını sadece basit bir rakam veya istatistiki bilgi olarak yorumlamamak gerekir; bazılarının hâlâ hayatını tam olarak nasıl kaybettiğini bil(e)mememize rağmen, her birisini ismi, anıları ve geleceğe dair hayalleri olan insanlar olarak görmek gerekir. Bu bağlamda altını çizerek tekrar belirtmekte fayda var: muhtelif ülkelerde istihdamda bulunan göçmen kadın işçilerin çalıştığı evde ‘intihar’ ederek hayatını kaybetmiş olmaları bir tesadüf müdür?

“Madun Konuşabilir mi?”

Gayatri Chakravorty Spivak, “*Madun Konuşabilir Mi?*” adlı eserinde devlet ve toplumsal yapılarla irtibatı kesilmiş, her türlü toplumsal hareketlilikten koparılmış bireyin, yeniden bu bağları oluşturabilmesi veya bu kurumlara erişebilmesi için gerekli altyapının yeniden inşa edilmesinin metaforik tanımını izah eder (Spivak, 1993). Özellikle taciz ve cinsel istismara uğrayan göçmen kadın işçilerin intihar eylemi, sözleşmeli kölelik oluşturan düzene isyanını belirtmek için haykırdığı bir sestir. Bu anlamda, onlarca göçmen kadın emekçi, Spivak’ın eserinde belirttiği toplumsal yapılarla bağı koparılan insanlar adına, yaşamak için ölmek zorunda bırakılmışlardır. Ancak tüm bunlara rağmen hâlâ göçmen kadınlar, bitmek bilmeyen taciz ve cinsel istismarın bir mağduru/kurbanı olmaya devam etmektedir.

Sonuç olarak, hem saha çalışmasına hem de ilgili literatürde yapılan çalışmalara dayanarak (González, Hassan, ve Chadwick, 2022; Parreñas ve Silvey, 2021; Rak, 2021) göçmen kadınların, hem kadın kimliğinden, hem de göçmenlik statülerinden dolayı belli sosyo-ekonomik ve insan(i) haklarından yoksun bırakılarak iki kez sömürüldüğünü söyleyebiliriz. Üstte de belirtildiği gibi, göçmen işçilere insani bir çalışma imkânı sunulmaması veya temel insani haklarından yoksun olarak yaşamak zorunda bırakılması sadece Ürdün’de bu haksızlığa uğrayan Filipinli göçmenlerin sorunu değildir; özellikle göç çalışması üzerine yapılan çalışmalar incelediğinde üstte belirtilen hak ihlallerinin benzerlerini muhtelif ülkelerde farklı etnik gruptan göçmenlere uygulandığı görülecektir (Qadri, 2020; Pande, 2013; Bajracharya ve Sijapati, 2012). Dolayısıyla, bu küçük ölçekli bir sorun değildir. Bu anlamda göçmen kadın işçilerin uğradığı hak ihlallerine karşı önerileri sıralamak gerekirse:

- En temelde göçmen kadın işçileri Ürdün’e işveren kefilliği veya sponsorluğu şartıyla göç etmesini şart koşan ve sözleşmeli kölelik oluşturan *Kafala* sistemi lağvedilmeli ve onun yerine Uluslararası Çalışma Örgütü’nün insana yakışır iş ilkesi (*decent work*) esas alınarak, göçmen kadınların insanca çalışmasına olanak verecek bir yasal düzenleme Ürdün Çalışma Bakanlığı tarafından yapılmalıdır.
- Sadece yasal mevzuatın olması yeterli değil, aynı zamanda ilgili devletlerin yetkilendireceği temsilciler düzenli aralıklarla ev hizmetlerinde çalışan işçilerin iş ortamını teftiş etmeli; işgücü içerisinde devam eden sorunlar raporlaştırılmalı ve ilgili yasaya uymayan işverenlere muhtelif yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Göçmen kadınların sorunlarını ihmal edip herhangi bir çözüm üretmeyen çalışma ajansları belirlenerek lisansları iptal edilmelidir.
- İşgücü içerisinde herhangi bir hak ihlaline uğramış göçmen kadın işçilerin başka bir iş yerinde çalışmasının önü açılmalı ve kolaylaştırılmalıdır.
- Göçmen kadın işçilerin şikâyetinde bulunduğu her konu ivedilikle etkin bir şekilde çözümlenmelidir.
- Göçmen kadın işçilerin herhangi bir hak ihlali ile karşılaşması durumunda işçiye istifa etme hakkı verilmeli ve şayet istiyorsa vize süresi bitene kadar ülke içerisinde kalmasına müsaade edilmelidir.
- İlgili devlet(ler), göçmenlerin yaşadığı bölgede onların toplumsal hayata katılmalarına yardımcı olacak dil kursu eğitimini belli aralıklarla vermelidir.
- Göçmenler üzerine çalışma yürüten kurum ve kuruluşlar, hem işverenler hem de göçmen işçiler için belli aralıklarda çalışma koşulları ve sorunlar hakkında farkındalık oluşturabilecekleri seminerler düzenlemelidir. Tüm üstte belirtilen önlemler/öneriler devlet ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının ortaklaşa hareketiyle, uluslararası çalışma düzenlemeleri esas alınarak yapılabilir.



- Ev içi hizmetlerde çalışan göçmen kadınların bir araya gelip seslerini duyurabileceği örgütlü bir yapılanmaya (sendika gibi) ihtiyaç vardır; göçmen kadınlar ilgili sendikalara üye olarak kolektif bir mücadele ile temel insani çalışma haklarını teslim almaya çalışmalı ve bunun mücadelesini sürdürmelidir (Acu, 2021). Örgütlü bir mücadeleyle iş koşulları çerçevesindeki taleplerinin daha güçlü bir şekilde duyulacağını ve sorunların daha kısa sürede çözüleceğini düşünüyorum.

Kalitatif araştırma yöntemleri esas alınarak yapılan bu çalışmaya göre Ürdün'deki göçmen kadın işçiler işgücü içerisinde karşılaştığı sorunlardan dolayı kendine ve emeğine yabancılaşmaktadır. Birincisi göçmen oldukları için ikincisi de hemen hemen her toplumda özellikle işgücü içerisinde erkeklere göre daha fazla çalışıp daha az ücret alan ve yine işgücü içerisinde muhtelif taciz ve cinsel istismarın kurbanı olan kadın kimliklerinden dolayı iki kez ayrımcılığa uğramaktadırlar. İnsani olmayan çalışma şartlarından dolayı, çaresizliğe terk edilen ve bu anlamda öğrenilmiş çaresizlik girdabına sokulan göçmen emekçilerin sesini duymak ve onlar için insana yakışır bir yasal düzenlemeyi hayata geçirmek ilgili her devletin göçmenlere sağlayacağı bir lüks değil, o devletlerin sosyal devlet olma vazifelerinden birisi olarak görülmelidir. Son olarak; intihar etmeyi bir mesaj verme yöntemi olarak göstermek zorunda bırakılan göçmen kadın çalışanlarının daha fazla toplumsal hayattan koparılmaması ve bu bağlamda daha fazla canın kaybedilmemesi için adaletli ve insancıl bir çalışma sisteminin kurulması insanlık ve sosyal adaletin sağlanması için bir lüks değil, elzemdir diye düşünüyorum.

EXTENDED ABSTRACT

Modern Slavery: Main Problems Faced by Philippines Domestic Worker Women in Jordan

Migration is not a new development; people migrate for various reasons, including security, human rights violations, demography, poverty, and natural disasters throughout human history. The International Organization for Migration (IOM) report shows that 153 million people were living in a country other than their countries of birth in 1990, while this figure reached approximately 281 million in 2020. Moreover, this report indicates that nearly two-thirds of all immigrants are migrant workers, and there is almost a gender balance; 52% of them are male (IOM, 2021).

There are two types of migration categories, “forced” and “voluntary”, even though there is no clear dividing line between them. Individuals who voluntarily migrate to find better job opportunities mostly prefer economically developed countries in Europe or North America (Castles, 2011; Ciupijus, 2011). According to the IOM (2021) report, more than half of all immigrants (146 million) live in these developed countries. However, immigrants also prefer developing countries with a low human development index (HDI) as it is more challenging to get a work visa from developed countries (Sanderson, 2010; Taylor, 2006). In this context, Jordan is a special case in migration studies.

On the one hand, Jordan has had a tradition of emigration mainly to the Gulf countries since the 1970s due to the scarce job opportunities in the country (De Bel-Air, 2016), and most Jordanian emigrants are highly skilled professionals. On the other hand, the number of migrant workers in Jordan tripled in the last 15 years (Sweidan, 2018), and they mainly work in the agriculture, construction, domestic work, and manufacturing sectors in the qualifying

industrial zones (QIZs) which contribute to the Jordanian economy. In Jordan, the domestic work sector is primarily dominated by female migrants mainly from the Philippines, Ethiopia, Sri Lanka, Nepal, and Bangladesh. Studies point out that the number of female migrant domestic workers has increased significantly in the last decade in Jordan (Sweidan, 2018; De Bel-Air, 2016), but little research has been done on the challenges they face in the country. This research aims to fill in this gap by investigating the main difficulties of Filipina female migrants who are employed in the domestic sectors in Jordan. Therefore, this study has raised four main questions:

1. What are the common challenges faced by Filipina female migrants who work in the domestic sectors in Jordan?
2. To what extent there is a correlation between the social cohesion of female migrants in society and the challenges they have faced in the labour market?
3. How does the COVID-19 crisis affects the female migrants who are employed in the domestic sector in Jordan?
4. What can be done to alleviate the challenges of female migrants who are employed in the domestic sector?

To investigate the challenges of female migrants who are employed in the domestic sector, twenty semi-structured interviews were conducted with Filipina women in Jordan. This research has used snowball sampling, a non-probability sampling technique in which research participants recruit other participants to have required data (Wohlin, 2016). The data was collected from March to October 2020 in Jordan. All the interviews were conducted with informed verbal consent as the research objective was explained to each interviewee based on the research's ethical principle. Finally, the research data was anonymised to protect the participants' privacy.

The research findings indicate that all research participants arrived in Jordan under a sponsorship system called the "*Kafala*", the legal framework regulating the relationship between domestic migrant workers and employers in Jordan. They complained about this legal regulation as they cannot resign from their positions or leave the country without having written permission from their employers. This gives Jordanian employers absolute control over the female migrants worker's legal residency status and mobility. The "*kafala*" system has produced structural inequalities against female migrants. Several studies define the "*kafala*" system as a type of modern slavery agreement (Rak, 2021; Jureidini ve Hassan, 2020; Kanchana, 2018). Moreover, research participants complained about lower wages, unsafe working conditions, confiscation of passports, mistreatment, and sexual abuse. Finally, the research findings suggest that COVID-19 and its preventive measures have particularly increased female migrants' vulnerability as they were already working in poor conditions before the pandemic in Jordan.

The study contains four additional sections. The first section of the paper the aim and methodology of the research are discussed. In the second section gives contextual details about the number of migrants over time and the feminisation of the migration process in Jordan. The following section explains the research findings, which are the common challenges of the Filipina women migrants, based on semi-structured interviews in Jordan. Section four provides suggestions to reduce the challenges of female migrants who are employed in the domestic sectors for future reference.

