



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü

*Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü*

# TÜRKİYE'DE EV İŞÇİLERİ

**Seyhan Erdoğan**  
**Gülay Toksöz**

**Uluslararası Çalışma Ofisi - Ankara**

Copyright © Uluslararası Çalışma Ofisi 2013

Birinci baskı 2013

Uluslararası Çalışma Ofisi yayınları, Uluslararası Yayın Hakkı Sözleşmesi'nin 2 numaralı Protokolü uyarınca yayın hakkına sahiptir. Kaynak belirtme koşuluyla, izin alınmaksızın bu yayınlardan kısa alıntılar yapılabilir. Çoğaltma ve çeviri haklarını almak için; ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22, Switzerland, veya elektronik posta yoluyla: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org) adreslerine başvuruda bulunulmalıdır. Bu tür başvuruları Uluslararası Çalışma Ofisi memnuniyetle karşılar.

Kütüphaneler, kurumlar ve yayın hakkı olan diğer kuruluşlar kendilerine bu amaçla gönderilmiş olan lisansla kopya yapabilirler. Ülkenizdeki yayın hakkı olan kuruluşları öğrenmek için [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) web sitesini ziyaret edebilirsiniz.

---

Erdoğan, Seyhan; Toksöz, Gülay

*Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü: Türkiye'de ev işçileri*, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2013  
Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi; No. 42, ISSN: 2226-8944 (print), 2226-8952 (web pdf)

ev işçileri / kadın işçiler / çalışma şartları / sosyal güvenlik mevzuatı / çalışma mevzuatı / yorum / Türkiye

13.11.6

Aynı zamanda, İngilizce *The visible face of women's invisible labour: Domestic workers in Turkey* [Conditions of work and employment series ; No. 42, ISSN: 2226-8944 (print), 2226-8952 (web pdf)], Cenevre: ILO, 2013 olarak da yayınlanmıştır.

ILO Yayın Katalogları Verileri

---

Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu olarak ILO yayınlarında kullanılan bilgilerin sunuş tarzı, Uluslararası Çalışma Ofisi'nin hiçbir şekilde, bir ülkenin sahası veya bölgesi ya da yetkililerinin yasal statüleri veya sınırlarının tahdidine ilişkin görüş bildirmesini ihsas etmez.

İmzalı makaleler, çalışmalar ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu sadece yazara aittir ve yayınlar orada ifade edilen fikirlerin Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından tasdik edildiğini ifade etmez.

Firmalar, ticari ürünler ve süreçlerin isim olarak referans gösterilmesi, Uluslararası Çalışma Ofisi'nin onları onayladığı anlamını taşımayacağı gibi, belirli bir firma, ürün veya sürecin ismen geçmemesi de onaylanmama işareti değildir.

ILO yayınları, büyük kitapçılardan, ILO'nun bir çok ülkede bulunan yerel ofislerinden veya doğrudan ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22, Switzerland adresinden temin edilebilir. Yeni yayınların katalog veya listeleri ücretsiz olarak yukarıdaki adresten veya elektronik posta ile [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) adresinden yemin edilebilir.

Web sitemizi ziyaret ediniz: [www.ilo.org/publications](http://www.ilo.org/publications)

---

Türkiye'de basılmıştır.

## Önsöz

Uluslararası Çalışma Konferansı 2011 yılı Haziran ayında 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi'ni ve 201 sayılı Tavsiye Kararı'nı benimsedi. Söz konusu iki belge ilk kez özel olarak ev işçileri için insana yakışır işlerin teşvik edilmesini hedefleyen uluslararası standartlar getirmekteydi. O zamandan bugüne iki belge, ev işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışan politika yapıcılar için önemli bir rehberlik kaynağı olarak işlev görmüştür. ILO'nun bu belgeleri takip eden ve hükümetlerle birlikte işçi ve işveren kuruluşlarını destekleyen çalışmaları, bilgi geliştirme ve bilgi paylaşımını, farkındalık yaratmayı ve sosyal diyalogun teşvik edilmesini içermektedir.

ILO, bu bağlamda Türkiye'de ev işleri sektörünün özelliklerini ortaya koymayı amaçlayan bir ulusal çalışmanın hazırlanmasına destek vermiştir. Bu alandaki bilgi ve araştırmaların ülkeler ve bölgeler arasında paylaşılmasına olan ihtiyaç dikkate alındığında, bu çalışmayı memnuniyetle gerçekleştirdik. Ankara Üniversitesi'nden Prof. Dr. Gülşay Toksöz ve Doç. Dr. Seyhan Erdoğan tarafından hazırlanan çalışma, İstihdam ve Çalışma Koşulları Serisi'nde yer almaktadır. Bu serinin amacı, çalışma koşulları alanında, hukuk, ekonomi, istatistik, sosyoloji ve endüstriyel ilişkiler gibi çeşitli disiplinlerin bakış açısından gerçekleştirilen politika hedefli araştırmaların bulgularını sunmaktır.

Araştırmanın bulguları, 2013 yılı Şubat ayında ILO tarafından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın katılımıyla gerçekleştirilen, Türkiye'de Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Ulusal Konferansı'nda sunulmuştur. Konferans, Türkiye'deki ev işçilerinin başlıca sorunlarının tartışılması ve bu alandaki muhtemel ilerleme yöntemlerinin tartışılması açısından ILO'nun üçlü tarafları, sivil toplum kuruluşları ve akademik çevreler için bir fırsat oluşturmuştur.

Araştırma, kayıt dışılığın Türkiye'de ev işlerinde yaygın olduğunu ve sektörde çalışanların büyük bölümünü kadınların oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Yerli ev işçileri söz konusu olduğunda, iş aramada kişisel tanışıklıklar gibi enformel kanallar önemli bir rol oynamaktadır. Buna karşılık göçmen ev işçileri iş bulmada genel olarak aracı kuruluşlara bağımlı durumdadırlar. Ruhsatsız çalışan aracı kuruluşların faaliyetleri, işçileri işleri sırasında psikolojik, fiziksel ve cinsel tacize daha açık hale getirmektedir. Uzun çalışma saatleri, sigortasızlık ve eğreti istihdam Türkiye'deki ev işçilerinin karşılaştıkları diğer kimi güçlükler arasındadır. Hâlihazırda ev işçileri İş Kanunu kapsamı dışında kalmakta ancak Borçlar Kanunu'nun kapsamına girmektedirler. Araştırmacılar, ev işçilerinin sosyal güvenlik kapsamına alınmalarının ve ihtiyaçları ile çalışma koşullarını ele alan hukuksal çerçevenin güçlendirilmesinin bir ihtiyaç olmanın ötesinde aynı zamanda mümkün de olduğunu belirtmektedir.

Bu çalışmayı gerçekleştiren araştırmacılara teşekkürlerimizi sunuyor ve çalışmanın Türkiye'de ve dünyada ev işçileri için insana yakışır işlerin teşvik edilmesine katkıda bulunacağını umuyoruz.

**Ümit Deniz Efendioğlu**

Direktör,  
ILO Türkiye Ofisi

**Philippe Marcadent**

İstihdam ve Çalışma Koşulları Şubesi Başkanı,  
ILO Çalışma Koşulları ve Eşitlik Bölümü



## **Yazarların Önsözü**

Bu çalışma ev işçisi kadınların mevcut durumlarına ve sorunlarına ışık tutmak ve sorunların çözümü için öneriler geliştirmek amacıyla yapıldı. Uzun yıllardan bu yana kadın emeğinin çeşitli veçheleri üzerine araştırma yapan bizler, çok önem verdiğimiz ücretli ev içi çalışmayı tüm boyutlarıyla ele almak ve tartışmak için konuyla ilgili yazını ve istatistikleri değerlendirmenin yanında sosyal taraflarla görüştük. Ancak araştırmanın üç ay gibi kısa bir sürede tamamlanması gerektiği için ev işçisi kadınlarla doğrudan görüşme imkanımız olmadı. Bu konuda yapılmış olan araştırmalardan ve ev işçisi kadınların örgütleri olan EVİD-SEN ve İmece Kadın Sendikası Girişiminin temsilcileriyle yaptığımız görüşmelerden yararlandık. Bizimle görüşmeyi kabul eden ev işçisi kadınların örgüt temsilcilerine, kamu kurum ve kuruluş temsilcilerine, işçi ve işveren sendika temsilcilerine ve bireysel işverenlere teşekkür ederiz. Görüşmelerin yapılmasında bize katkı veren Selmin Kaşka'ya, Aslıcan Kalfa'ya ve hukuki açıdan değerlendirmelerde bulunan Gaye Burcu Yıldız'a çok teşekkür ederiz. Özel bir teşekkürü ifade etmemiz gereken kişi ise avukat Zuhal Sirkecioğlu Dönmez olup, kendisi EVİD-SEN'in faaliyetinin durdurulmasına ilişkin yargı kararına ulaşmamızı sağlamıştır.

20 Şubat 2013 tarihinde yapılan Türkiye'de Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Ulusal Konferansı'nda raporun sunulmasından sonra yazılı görüş bildiren Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'ne, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü'ne, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'ne, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na ve İmece Kadın Sendikası Girişimine teşekkürlerimizi ayrıca ifade etmek isteriz.

Dileriz bu rapor sorunların çözümü doğrultusunda bir katkı sunar.

**Seyhan Erdoğan**  
**Gülay Toksöz**



---

<b>İçindekiler</b>	<b>1</b>
Yönetici Özeti	3
Giriş	7
<b>1. Ev hizmetleri konusunda Türkiye’de yapılmış araştırmalar</b>	<b>9</b>
1.1. Ev hizmetlerinde yerli emek	9
1.2. Ev hizmetlerinde göçmen emek	11
<b>2. Türkiye’de ev işçilerine ilişkin istatistikler</b>	<b>12</b>
<b>3. Sorun alanları</b>	<b>17</b>
<b>4. Tanımlar ve hukuki çerçeve</b>	<b>19</b>
4.1. Borçlar Kanunu	20
4.2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	25
4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	28
4.4. Ev hizmetlerinde mesleki yeterlilik	30
4.5. Sendikal hak ve özgürlükler	30
4.6. Ev hizmetlerinde yabancıların/göçmenlerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemeler	31
4.7. Konut kapıcıları ve ev işçilerine ilişkin hukuki değerlendirme	32
<b>5. Ev ve bakım hizmetlerinde farklı emek türleri, farklı aracılık hizmetleri</b>	<b>33</b>
5.1. İşe yerleştirmede aracılık hizmetleri	34
5.1.1. İŞKUR	34
5.1.2. Özel aracılık şirketleri	35
<b>6. Sosyal taraflar ve kadın örgütleri</b>	<b>36</b>
6.1. İşçi sendikaları	36
6.1.1. DİSK-Genel-İş	37
6.1.2. TÜRK-İŞ-Belediye-İş	38
6.1.3. HAK-İŞ-Hizmet-İş	38
6.2. TİSK	39
6.3. Kadın Örgütleri: EVİD-SEN ve İmece Kadın Sendikası Girişimi	39
6.3.1. EVİD-SEN	40
6.3.2. İmece Kadın Sendikası Girişimi	41
<b>7. Siyasi partiler</b>	<b>42</b>
Sonuç	43
Kaynaklar	45
Ek: Ev İşçisi Hoşgül Mehmet’in “Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Ulusal Konferansı” Açılış Konuşması (20.02.2013)	47





## Yönetici özeti

Ev içindeki ev ve bakım işleri büyük ölçüde kadınlar tarafından bir karşılığı olmaksızın yerine getirilir. Bir ücret karşılığı yerine getirildiğinde ise yine ağırlıklı kadınlar tarafından yapılan düşük değerli bir çalışma biçimi olarak görülür. Türkiye’de esas olarak iç göç nedeniyle kırdan kente gelen ve düşük eğitim, düşük vasıf düzeyleri nedeniyle başka işe girme imkanı bulunmayan kadınlar ev hizmetlerinde çalışırlar. Ancak son yıllarda özellikle bakım işleri giderek daha fazla yabancı göçmen kadının yatılı olarak hizmet sunduğu bir faaliyet alanı haline gelmiştir. Ev hizmetleri esas olarak alt ve orta-üst sınıf kadınlar arasında kurulan enformel nitelikte bir istihdam ilişkisi olup, yasal düzenlemelerin ve korumaların büyük ölçüde dışındadır. Bu Rapor, Türkiye’de ev hizmetlerinde sosyal korumadan yoksun olarak çalışan yerli veya yabancı kadınların işgücü piyasasındaki durumlarına, çalışma koşullarına, alana ilişkin hukuki düzenlemelere, örgütlenme sorunlarına ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin yapılan araştırmalar, bu alanda kurulan istihdam ilişkisinin paternalist özelliklerine, işveren ile işçi arasında kurulan “hayali akrabalık” ilişkisinin iki tarafa da sunduğu avantajlara dikkat çekmektedir. Aynı zamanda bu ilişki biçimi, aralarında açık sınıf çelişkilerinin çıkmaması bakımından tampon işlevi görmektedir. Ev hizmetlerinin karşılıklı “güven”e dayanıyor olması, bu alanda gerek ev işleri gerek çocuk bakımı için tanıdıklar üzerinden, enformel kanallarla iş bulmanın önemini korumasına ve aracı şirketlerin fazla etkinlik kazanmamasına yol açmaktadır. Ancak yaşlı ve hastaların yatılı bakım hizmetleri söz konusu olduğunda, yerli kadınlar kendi aile sorumlulukları nedeniyle bu tarz çalışmayı kabullenmemekte, boşluk yabancı göçmen kadınlar tarafından doldurulmaktadır. Yabancı göçmenlerin işe yerleştirilmesinde tanıdıklar kadar aracılık yapan firmalar da etkilidir. Kurumsal bakım hizmetlerindeki yetersizlik, yabancı göçmenlere olan talebi artırmaktadır.

Ev hizmetlerinde işe yerleştirmede İŞKUR aracılık yapmaktadır. Özel istihdam bürolarının yanı sıra lisanssız danışmanlık firmalarının da aracılık faaliyetleri vardır. Özellikle lisanssız firmalar aracılığıyla bulunan işlerde “güven” unsuru söz konusu olmadığı için gittikleri işyerlerinde ev işçisi kadınları mağdur eden psikolojik, fiziksel, cinsel taciz gibi ciddi sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

Enformel nitelikteki ev hizmetleri ve ev işçilerinin karşılaştıkları sorunlar iş tanımındaki belirsizlikle başlamakta, bu belirsizlik ev işçiliği gibi bir meslek sınıflamasının bulunmaması, ISCO (Uluslararası Standart meslek Sınıflaması) 88’de kodlanan çok farklı mesleklerin ev hizmetleri kapsamına girebildiği gibi, ev işçisinin yaptığı mesleklerin bir kısmının da ev hizmetleri alanının dışında icra edilmesinden ileri gelmektedir. Bu durum ev işçilerinin hangi sürede ne tür işleri yapacağı konusunu tümüyle işverenlerin keyfi kararlarına tabi kılmaktadır. Bunun sonucunda çalışma süreleri çok uzayabilmekte, özellikle yatılı bakım işçileri adeta 24 saat çalışmaya hazır bir konumda bulunmaktadır. Ücretler ise her zaman çok düşük olmamakla birlikte işin düzensizliğine bağlı olarak elde edilen gelirin süresiz olması, ev hizmetlerinde çalışanların geleceğe dair beklenti sahibi olmasını zorlaştırmaktadır. İşverenlerin tutum ve davranışları kimi zaman çalışanları aşağılayıcı nitelikte olabileceği gibi, çalışanların psikolojik, fiziksel, cinsel şiddete uğrama riskleri mevcuttur.

Özellikle temizlik işlerinde çalışanlar açısından işçi sağlığı ve güvenliği ciddi bir sorun alanıdır ve yaralanma ve ölümlerle sonuçlanan iş kazaları yaşanabilmektedir. Buna karşılık ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigorta tarafından kapsanması istisnai bir durumdur. Ev hizmetlerinde süresiz çalışanlar yasal olarak sosyal sigortalar dışında bırakılmıştır. Öte yandan ev hizmetlerinde sürekli ve aylıkçı olarak çalışanlar sosyal sigorta kapsamında olmakla birlikte yüksek primler, sigorta edimlerine hak kazanmak için gereken prim gün sürelerinin uzunluğu, aylık bağlama oranlarının düşüklüğü ve sigorta işlemlerindeki bürokratik zorluklar karşısında çoğu ev işçisi ve işvereni kayıtsız bir istihdam ilişkisi sürdürmektedir. Buna ilişkin her hangi bir denetim de yapılmamaktadır. Ev işçileri açısından onların çalışma koşullarına uyan bir sosyal güvenlik modelinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

Örgütsüzlük ev işçileri açısından bir diğer önemli sorun alanı olmakla birlikte son yıllarda Türkiye’de ciddi örgütlenme girişimleri ortaya çıkmıştır. Bu noktada mevcut yasal düzenlemelerin dar yorumlanması ile kurulan bir sendikanın faaliyetinin durdurulmasına ilişkin hukuki sürecin devam ettiğine dikkat çekilmelidir. Türkiye’de ev işçisi olarak çalışanlarına sayısına ilişkin güvenilir istatistikler mevcut değildir. Temel veri kaynağı olarak TÜİK’in (Türkiye İstatistik Kurumu) Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinde, ev işçilerinin faaliyet kolu, NACE Rev.2 T97 “ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetleri” olarak tanımlanmış olup,

---

hizmetçi, aşçı, garson, uşak, baş kahya, temizlikçi, bahçıvan, kapıcı, kahya, özel şoför, ev bekçisi, mürebbiye, bebek bakıcısı, özel öğretmen, sekreter vb. bu faaliyetlerin içinde kapsamıştır. EUROSTAT, NACE Rev. 2 ye göre T alfabetik kodu altında çalışanların Türkiye'deki sayısını TÜİK mikro verilerinden hesaplayarak 2011 yılı için 150.600 kişi olarak bulmuştur. Ancak bu sayının ampirik araştırmalara göre Türkiye'de çok daha yaygın olması gereken ev hizmetlisi sayısını gerçeğe ne ölçüde yakın olarak yansıttığı kuşkuludur.

Türkiye'de ev işçilerine ilişkin yasal çerçevenin iki temel özelliği, karmaşıklığı ve etkisizliğidir. 4857 sayılı İş Kanununun 4. Maddesine göre, ev hizmetlerinde çalışanlar kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Buna karşılık ev hizmetlerine ve ev hizmetlilerine 6098 sayılı Borçlar Kanununun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve genel hükümleri uygulanmaktadır. Borçlar Kanunu ayrıntılı hükümlerle kapsamına giren işçilerin hak ve yükümlülüklerini ve çalışma koşullarını tanımlamakta ve işçiye bazı konularda İş Kanunundaki hükümlerle kıyaslanabilecek haklar getirmektedir. Ancak gerçek hayatta, ev işçilerinin neredeyse tamamı bireysel iş ilişkileri bağlamında Borçlar Kanununa göre tanınan haklardan yararlanmamaktadır. Gerek çoğu vasıfsız kadın işçi olan ev işçileri, gerekse çoğu gene kadın olan bireysel işverenler bu Kanun hükümlerinden haberdar bile değildir.

Borçlar Kanunu, işverene, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilere de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak yükümlülüğünü getirmiş, bunun ötesinde bir düzenleme yapmamıştır. Bu nedenle yüz binlerce ev işçisi için büyük önem taşıyan, ev işinde sağlık ve güvenlik risklerinin ne olduğunun belirlenmesi, bu risklere karşı alınacak önlemlerin neler olduğunun tespiti, bu önlemlerle ilgili uygulamaların gerek işveren gerek kamu tarafından denetimi, ev işçilerinin bu konularda eğitilmesi vb. konular tümüyle ihmal edilmiştir. Bu ihmal gerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına kavuşamayan işçi için gerekse, işin ifası sırasında ya da işle ilgili olarak işçi bir zarara uğradığında, kusurlu olmadığını ispatlamadığı sürece bu zarardan sorumlu olacak olan işveren için önemli riskler doğurmaktadır. Ev işçilerinin bireysel iş ilişkilerine ilişkin yeni düzenlemeler yapılmasının ve bu düzenlemelerin içinde işçi sağlığı ve güvenliğinin temini açısından özel düzenlemelere yer verilmesinin gerekli olduğu görülmektedir.

Bakım işlerinde çalışan ve sayıları giderek artan göçmen kadınların büyük çoğunluğu açısından istihdamın belirgin niteliği yerli kadınlar gibi kayıtdışılık ve korunmasızlıktır. Ancak Türkiye'de izinsiz ikamet etmeleri durumunda göçmen kadınların koşulları daha da ağırlaşmaktadır. Temmuz-Ağustos 2012 tarihlerinde izinsiz ikamet eden göçmenler için getirilen bir yasallaştırma düzenlemesi ile özellikle bakım işlerinde çalışan düzensiz göçmenlere ikamet izni verilmesi ve işverenlerinin başvurması durumunda çalışma izninin verilmesi öngörülmüştür. 2012 yılında ev hizmetleri için verilen çalışma izinlerinde önemli bir artış olmakla birlikte bu düzenlemeden yararlanabilen kişi sayısının düşük kaldığı düşünülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu, konut kapıcılarını kapsamakta ancak onların iş ilişkilerini yönetmelikle düzenlemektedir. Bugün çeşitli çevrelerde tereddütle karşılanan ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması ve sendikalaşması sorunu başlangıçta konut kapıcıları ya da daha doğru bir ifadeyle konut işçileri için de mevcuttu. Ancak bugün konut kapıcılarıyla ilgili bu tereddütler aşılmıştır ve kanaatimizce yakın bir gelecekte ev işçileri açısından da aşılabacaktır.

İşçi sendikaları, ev işçilerinin yapılan görüşmeler sırasında yürürlükte olan İş Kolları Tüzüğünde genel işler işkolunda yer aldığı görüşündedir. Konut işçilerini de örgütleyen genel işler işkolundaki sendikalar, ev işçilerinin sorunlarını, genel güvencesizlik, kayıtdışılık ve sendikasızlık sorununun bir parçası olarak görmektedir. Belediyelerin taşeron firmalarında çalışan işçileri bile örgütleyemediklerini ifade eden sendika temsilcilerinin gündeminde ev işçileri belli ki en son yeri işgal etmektedir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna (TİSK) göre ev hizmetlerinde çalışanların karşılaşılabileceği riskleri en aza indirmek için onları kayıtlı hale getirmek gerekmektedir. Bunun için istihdamın özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi şeklinde düzenlenmesi bir çözüm olabilir.

Bu alandaki kadın örgütleri olarak ortaya çıkan EVİD-SEN (Ev İşçileri Dayanışma Sendikası) ve İmece Kadın Sendikası Girişimi esas olarak kadının emeğinin toplumda görünmez ve değersiz olmasına, ev içi emeğin tümüyle kadınların omuzlarına yıkılmasına karşı çıkmaktadır. Hem kadınların hane içinde karşılıksız olarak harcadığı emeğin toplumda hak ettiği saygınlığa kavuşmasını, ev içi işlerin daha adil paylaşılmasını, hem de bu işi ücretli olarak yapan ev işçisi kadınların işçi olarak tanınarak yasal haklarının verilmesini istemektedir.

---

Ev işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal güvenlikten yararlanmaları için acilen önlem alınmalıdır. Bunun için ilgili tüm sosyal tarafları ve kadın örgütlerini bir araya getirerek konunun çok yönlü tartışılacağı toplantılar düzenlenmelidir. Bu konuda tüm kamu kurum ve kuruluşlarına büyük görev düşmektedir. Yapılacak olan yasal düzenlemelerin bu alana özgü koşulları göz önünde tutması, kısa, öz olması ve uygulama açısından aşırı brokratiklik getirmemesi yararlı olacaktır.



## Giriş

Türkiye’deki refah rejimi aile merkezli bir refah rejimidir. Toplum nezdinde çocukların ve yaşlıların bakımının aile içinde gerçekleştirilmesi beklenir. Yaşlıların beklentisi de büyük ölçüde kendilerine çocuklarının bakması yönündedir. Devlet yaşlı bireylerin bakımının ailenin genç bireylerince üstlenilmesini öngörür, kurumsal sorumluluk üstlenmesi sınırlıdır ve sosyal politikalarını aileyi temel alarak geliştirir. Kurumsal hizmet sunumundaki yetersizlik ve kurumsal hizmetlere olan güvensizlik, yaşlılarına evde bakmak isteyen aileleri, piyasadan hizmet satın alımına yönlendirir ve işgücü kaynağını kırdan göçle gelen veya yurtdışından göçle gelen kadınlar oluşturur. Bu durumun Türkiye’nin demografik yapısındaki değişime ve yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payının giderek artmasına bağlı olarak güçlenmesi beklenmelidir (Rittersberger-Tılıç, Kalaycıoğlu 2012).

Aile merkezli refah rejimi sonucu Türkiye’de kadınların istihdama katılımı düşüktür; kadın işgücüne talep azdır ve kadın işgücü arzı sınırlıdır. Refah, kadının kendi hanesinde yerine getirmesi beklenen ev ve bakım hizmetleri aracılığıyla sağlandığı için kadınların ekonomik şartlar zorlamadıkça ev dışında gelir getirici işlerde çalışmasına onay verilmez. Kadın emeği üzerindeki patriarkal denetim sonucu kadınların emeklerini ev içinde ve dışında nasıl harcayacakları büyük ölçüde erkeklerin kararlarına bağlıdır. Kuşkusuz değişik toplumsal sınıf ve tabakalardan kadınlar açısından bu durum farklılık göstermektedir. Kentlerde orta ve üst sınıflardan kadınlar eğitim görme ve uzman mesleklerde çalışma şansına sahiptir. Ancak alt sınıflardan eğitimsiz ve vasıfsız kadınlar için çalışma alanları sınırlıdır; kadına “uygun” görülen ve erkeklerle aynı mekanları paylaşmadıkları işler olmalıdır (Toksöz 2012).

Kadınlar gelir getirici işlerde çalıştıkları zaman bile cinsiyetçi iş bölümü temelinde ev ve bakım işleri onlardan beklenir. Kadınların çalışma yaşamında kalabilmesi esas olarak ev ve bakım işlerini başka kadınlara devretmesine bağlıdır. Erkeklerin sorumluluk üstlenmesi genel olarak söz konusu değildir. Uzman mesleklerde çalışan ve kazançları görece yüksek olan kadınlar evlerinde ev işçisi istihdam ederler. Diğerleri aileden başka kadınların yardımlarını alabildikleri takdirde işgücü piyasasında kalırlar. Ev hizmetleri esas olarak kadınlar arasında kurulan bir istihdam ilişkisi olup, çalışma mekanının ev olması ve gündüz yapılmasından ötürü ekonomik şartların zorladığı düşük gelirli aileler tarafından rıza gösterilen alanlar arasındadır. Gece kalınması gereken bakım hizmetlerinde ise işgücü talebi yatılı kalan göçmen kadınlar tarafından karşılanmaktadır.

Türkiye’de kadınların istihdama katılımları sadece sınırlı değildir aynı zamanda katılanlar açısından düzensiz ve korunmasız istihdam biçimleri ağır basmaktadır. Düşük eğitilmiş ve vasıfsız kadınlar tarımda ücretsiz aile işçisi, hizmet sektöründe ev hizmetlisi, imalatta atölye işçisi veya ev eksenli çalışan ya da kendi hesabına çalışan olarak sosyal güvenlikten yoksun çalışmaktadır. Türkiye’deki sosyal güvenlik sistemi atipik çalışan kadınları dışlayan bir yapıdadır. Kısmi veya geçici süreli çalışanların sosyal sigorta kapsamına alınması için son yıllarda yapılan çeşitli düzenlemelere rağmen atipik çalışanların gelir düzeylerinin düşüklüğü, sigortanın sunduğu haklardan yararlanmak için ödemeleri gereken prim tutarlarının yüksekliği ve prim ödeme sürelerinin uzunluğu bu imkanları erişilebilir olmaktan çıkarmaktadır (Karadeniz 2011).

Bu rapor Türkiye’de ev hizmetlerinde sosyal korumadan yoksun olarak çalışan ve çoğunlukla yerli veya yabancı, kadınlardan oluşan bir işgücü grubunun işgücü piyasasındaki durumlarına, çalışma koşullarına, alana ilişkin hukuki düzenlemelere, örgütlenme sorunlarına ışık tutmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla konuyla ilgili sosyal taraflarla görüşmeler yapılmıştır. Bu çerçevede üç işçi konfederasyonu ve hizmet işkolunda örgütlü üç sendikaların yöneticileri, işveren konfederasyonunun temsilcileri, ev işçisi kadınları örgütleyen EVID-SEN ve İmece Sendika Girişimi temsilcileri, TÜİK, ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), ASPB (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı), SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu), İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) ve Ankara Büyükşehir Belediyesi yetkilileri, işçi temininde aracılık sunan şirketler ve ev işçisi çalıştıran işverenlerle görüşmeler yapılmıştır. Toplam görüşme sayısı yirmi birdir.

Ev işi ve ev işçiliği konusu sosyal araştırmalar ve yasal düzenlemeler açısından hem dünyada hem Türkiye’de oldukça yeni bir konudur. Konunun yeniliğinin yanı sıra karmaşıklığının altını çizmek gerekir. Bu araştırma

---

Türkiye’de ev işçilerine ilişkin çok yönlü bir tartışma metni olma amacını taşımaktadır. Bundan sonra bu konuda yapılacak çalıştay vb. etkinliklerde gündeme getirilecek olan yaratıcı çözüm önerilerine büyük ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmayla, toplumsal refahın sağlanmasında büyük önem taşıyan ama görmezden gelinen bir alanda harcanan emeğin görünürlük kazanmasını, değer verilmesini ve ev işçilerinin durumlarının iyileşmesine katkıda bulunacak politikaların geliştirilmesini dileriz.

## 1. Ev hizmetleri konusunda Türkiye’de yapılmış araştırmalar

Ev hizmetlerinde alışma, Osmanlı toplumundan bu yana farklı biçimler altında devam eden bir olgu olmakla birlikte günümüz Türkiye’sinde ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin çok fazla araştırma yoktur. Var olan araştırmalar konuya sosyolojik ve sosyal antropolojik açıdan yaklaşmakta, ev hizmetleri sosyal politikanın ilgi alanına pek girmemiş görünmektedir. Bunun, esas olarak kadınlar arasında cereyan eden ve diğer iş ilişkilerinden farklılaşan bir ilişki biçimi olmasından ileri geldiği düşünülebilir. Ev ve bakım işleri kimin tarafından yapıldığından bağımsız olarak, kadın işi olarak görülür ve bu işlere bir değer atfedilmez. Özbay, kapitalizm ncesi Osmanlı toplumunda ev kölelerinden, Cumhuriyet’in kuruluş sürecinde hizmetçi olarak kullanılan evlatlıklardan, kapitalizmin yaygınlaşmasıyla gndelikilerden ve ileri kapitalizm koşullarında yabancı uyruklu bakıcı ve hizmetçilerden söz ederek ev emeğindeki tarihsel dönüşümlere dikkat çeker ve ev hizmetlerindeki esnek çalışma koşullarının ev emeğinin değerersizleşmesindeki ve kadın emeği olarak sürmesindeki rolüne vurgu yapar (2012:118-119).

### 1.1. Ev hizmetlerinde yerli emek

Ev hizmetlerinde çalışanların statüleri arasındaki farklılıklar aynı zamanda onların yaptıkları işler arasındaki farklılığın bir ifadesi olur. Gündelikçi olarak çalışma, 1950’li yıllardan sonra kırdan kente yaşanan i g sonucu olarak yaygınlaşmış ve esas olarak eğitim düzeyi düşük köy kökenli kadınların gelir getirici çalışma biçimlerine erişiminin başlıca yolu olmuştur. Gündelikçilik başta temizlik olmak üzere çeşitli ev işlerini yerine getirmek amacıyla bir veya birden fazla hanede haftanın veya ayın belli günlerinde çalışma demektir. Esas olarak ocuk/hasta/yaşlı bakmak ve yanı sıra ev işlerini yapmak üzere tam zamanlı ve sürekli istidam edilen aylık kadınlar da vardır. Gündelikçi kadınlar üzerine yapılan araştırmalara göre, ev hizmetlerinde çalışan kadınlar toplum nezdinde düşük statü taşıyan bu işleri ekonomik şartların zorlaması, kocanın haneyi geindirememesi durumunda, mecbur kaldıkları için kabul ederler. Ev hizmetlerinin tümüyle enformel nitelikte olması, başta sosyal güvenceden ve istikrarlı bir gelirden yoksunluk gibi sorunlara yol açmakla birlikte, iş bulma ve işten ayrılma hususlarında işverenler ve işçiler açısından esneklik sağlar. Işiler, alışma koşullarından ve işverenin davranışlarından memnun olmadıkları zaman o işe bir daha gitmeyerek yeni bir iş arayışı içine girerler. Işveren kadın açısından hizmetinden memnun olunmayan çalışan, bir daha gelmemesi söylenerek işten çıkartılır. Işveren için ‘‘güvenilir’’ bir eleman ve işçi açısından ‘‘güvenle çalışılacak bir iş ortamı’’ tanıdıklar üzerinden bulunur. Işveren kendisine kefil olan bir tanıdık aracılığıyla işe aldığı işçiyi kolaylıkla denetler ve onun kendine sadık bir çalışan olmasını sağlarken, işverenin sosyal ve kültürel ilişkiler ağı, ev hizmetlisi açısından çeşitli yararlar sağlar. (Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç 2001, Suğur vd. 2008, Fidan ve ağlar zdemir 2011).<sup>1</sup>

Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar, yaptıkları işin düşük statüsünü kendileriyle işverenleri arasında kurulan bir ‘‘hayali akrabalık’’ ilişkisi üzerinden telafi ederler. Bu ilişki dertlerini paylaşıp yardım isteyebilecekleri bir ‘‘abla’’nın varlığıyla, çalışmanın karşılığının sadece ücretle sınırlı kalmamasını, aynı ve nakdi yardımları, bazı sorunların işverenin sosyal çevresinden destek olarak çözülmesi, yakınlarına iş bulunması, sağlık hizmetlerine erişim gibi boyutları içerebilir (Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç 2001).<sup>2</sup>

Gündelikçi, bakıcı veya apartman kapıcısı açısından kendileriyle işveren arasında kurulan, işçi-işveren ilişkisini kişiselleştiren ve ona ailevi bir öz kazandıran bu ilişkinin paternalist nitelikte olması, işverenlere ev hizmetliliğinin iş tanımını çok geniş olarak anlama ve uygulatma şansını vermektedir. Özellikle aynı ve nakdi yardımlar ile işverenler, gndelikilerden daha önceden belirtilmeyen ek işleri yapmasını isteyebilmektedir. Paternalist ilişki, gündelikçi ve bakıcı kadınlara da ev içinde daha rahat hareket etme ve ev işlerini yaparken

1 Araştırma kapsamında görüşülen bir işveren, kendi bebeğine aylıki olarak bakan kadını tanıdıklarının aracılığıyla bulmuş olmasını güvenirlik açısından taşıdığı önem itibariyle açıklamış, şirket aracılığıyla bulunacak bir elemanla en azından başlangıçta güven açısından sorun yaşanabileceğini belirtmiştir. Bakıcının çok geniş olmaması, ocuk bakma deneyiminin bulunması seçimde önemli kriterlerdir. Sağlık belgesi, sabıkasızlık belgesi gibi belgeler gerekli addedilmemiştir. Bakıcı kadından başlangıçta sadece bebekle ilgilenmesi beklenmiş, zaman içinde yemek, t gibi işleri de üstlenmiştir. Ama tüm bu süreçte evin temizliği için haftalık olarak gelen ayrı bir gündelikçi kadın vardır. Evinde iki haftada bir temizlik için gündelikçi çalıştıran bir diğer işveren de söz konusu kişinin bir tanıdıklarının evinde yıllarca çalıştığını, ondan memnun kaldıkları için kendi evine aldığını, bu referansın çok önemli olduğunu söylemiştir.

2 Yukarıdaki görüşülen işverenin evindeki bakıcı kadın, ocuk büyüyüp okula başladıktan sonra evin tüm işlerini yapmak üzere aylıki olarak gelmeye devam etmiştir. Işveren açısından bu, bir istihdam ilişkisi olmakla birlikte ev hizmetlisi aynı zamanda ‘‘aileden biri’’ gibidir. Kurgusal akrabalık sadece çalışanlar tarafından değil, işverenler tarafından da kurulabilmektedir. Işveren, başlangıçta kendisine sigortalı yapmayı teklif ettiklerini ancak nakit paraya ihtiyaı olduğundan ötürü çalışanın bunu kabul etmediğini söylemiştir.

kısmen özerk davranabilme imkanını getirmektedir. İşverenlerin, ev hizmetlilerinden daha yoğun ve daha uzun süreli çalışmalarını zora dayalı ve despotik yollardan değil, rızaya dayalı yollardan elde ettikleri söylenebilir (Suğur vd. 2008).<sup>3</sup>

Bu noktada rızaya dayalı olarak kurulan ilişkinin işverenlerin kişisel özelliklerine bağlı olarak kendi içinde farklılıklar gösterebileceği belirtilmelidir. Rıza, mutlaka çalışanın daha uzun ve yoğun çalışmasını sağlamak için değil, işi yaptırmanın kendisinin "adil" davrandığını düşünmesini sağlamak bakımından da önemlidir.

Kadınlar, çalışma koşullarındaki tüm olumsuzluklara karşın yaptıkları işin kendilerini ekonomik olarak güçlendirdiğini, kendilerinin ve çocuklarının kent yaşamına adapte olmasını, çocukların görece daha vasıflı ve gelirlili işler edinmesini sağladığını düşünmektedir. Bunun sonucunda işverenler ve ev hizmetlerinde çalışan kadınlar arasında açık bir sınıf çatışmasından ziyade "gizli" bir çelişki gözlenmektedir (Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç 2001). Orta ve üst sınıftan kadınların cinsiyete dayalı işbölümünde, erkeklerin konumunu sorgulamadan erkeklerle "eşitmiş" gibi olabilmelerinin ev ve bakım işlerini başka kadınlara aktarabilmelerine bağlı olduğunu belirten Bora (2005) bu çelişkiye odaklanır ve ev hizmetleri alanını farklı sınıflardan kadınlar arasında iktidar ilişkilerinin yaşandığı bir alan olarak ele alır. Bu alanda sadece kadınlar arasındaki sınıf farklılıkları yeniden üretilmekle kalmaz, aynı zamanda "kentli, modern, eşit" orta sınıf kadınıyla "köylü, cahil, güçsüz" alt sınıf kadını arasında cinsiyet farkları yeniden üretilir. Bu süreçte ücretli ev hizmetlileri işverenlerini "asalak, bencil" gibi olumsuz özellikler, kendilerini ise "üretici, becerikli, fedakar" gibi olumlu özellikler üzerinden tanımlayarak güçlenme stratejileri geliştirirler. Kendilerine iş gördüren kadınları gizliiden gizliye küçümseyerek kendilerini rahatlatırlar (Bora 2005, Fidan ve Çağlar Özdemir 2011).

Ev hizmetlerinde çalışan kadınların işgücü piyasasına katılma deneyimleri, yaşam mekanlarının gecekondu mahallesi olması ile kapıcı ailesi olarak oturdukları apartman olması bakımından farklılık gösterir. Özyeğin'in (2004) çalışmasına göre erkeklerin kadınların emeği üzerindeki patriarkal denetimi, gecekondu kadınının işgücü piyasasına katılmasını engelleyerek onların emeğini orta sınıftan kadınlar için pahalı ve az bulunur yaparken, apartman kapıcısı erkekler, eşlerinin apartman içindeki evlerde kendi gözetimleri altında ev hizmetleri yapmasına onay vererek ücretli çalışmayı desteklerler. Ücretli olarak çalışmalarını kabul ettirmek için mücadele vermiş olan gecekondu kadınlar, birden çok işverene belli aralıklarla temizlik yapmak üzere gitmek yerine, tek bir işverene gitmek ve evin genel bakımından sorumlu olmak isterler. Böylece daha kısa çalışma saatlerinden ve işverenle kurdukları yakın ilişki aracılığıyla onun sosyal avantajlarından yararlanabilirler. Ancak apartman kapıcılarının eşleri, en iyi işvereni bulma konusunda diğer kadınlara göre dezavantajlıdır. Aynı apartman çatısı altında çalışmak zorunda oldukları için işveren tercihi yapma esnekliğinden yoksundurlar. Kapıcıların eşleri, hane gelirine gecekondu kadınındaki ev hizmetlilerinden daha çok katkıda bulunsalar bile, karar alma konusunda gecekondu kadınından daha az söz sahibidirler. Her iki gruptan kadınların isteği, sosyal güvenlik kapsamında çalışmak ve günün birinde emekli olma hakkına kavuşmaktır.

Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç'ın çalışması da ev işçisi kadınların işe ilişkin şikayetlerin başında sigortalarının olmamasının geldiğini, kadınların sigortalı ve düzenli geliri olan bir işte çalışmayı tercih ettiklerini ortaya koymaktadır (2001: 92-94). Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar, piyasada sayıları giderek artan temizlik şirketlerinde çalışarak sigortalı olabilirler. Ancak ev içinde işçi ve işveren arasında "güvene dayalı" enformel iş ilişkisi kurulmasının taşıdığı önem, işverenlerin şirket yerine tanıdık aracılığıyla bulunduğu elemanı tercih etmesine yol açmaktadır. Kadınlar da ücretlerin düşük olması ve zamanında ödenmeme tehlikesi bulunmasından, gidilecek işyerini seçme şanslarının olmamasından, cinsel taciz ihtimalinin varlığından ötürü bu tür şirketlerde çalışmak istememektedir. Dolayısıyla temizlik şirketlerinin faaliyet alanını, evlerden ziyade kurumlar oluşturmakta ve daha çok erkek işgücü çalıştırılmaktadır. (age, 2001:161-162). Araştırmacıların 2009-2010 yıllarında yaptıkları devam niteliğindeki çalışma, temizlik firmalarının kayıtdışı çalıştırma pratiklerine, kadınları ihtiyaç olduğunda gün bazında, gruplar halinde ve düşük ücretlerle

3 Görüşülen işverenin açıklamaları bu özerklik alanının çocuk bakımı konusunda çalışanın kendi alışkanlıklarını uygulamada ısrarlı olması ve anne-baba olarak işverenin taleplerini ciddiye almaması şeklinde tezahür ettiğini ortaya koymaktadır. Çalışanın "evin insanı" olarak görülmesi nedeniyle kimi zaman işler işverenin istediği gibi değil, çalışanın ona verdiği önem çerçevesinde yerine getirilebilmektedir. Bu durum bir çok tartışmaya neden olmakla birlikte iş ilişkisinin sonlandırılmasına kadar varmamakta, genelde bir "orta yolda" uzlaşmaktadır. Gündelikçi çalıştırılan ikinci işveren açısından da işverenin genç, çalışanın yaşlı olması nedeniyle bir tür tersten otorite ilişkisi kurulmuş gibi görülmektedir. İşçi, temizlik kapsamında yapılması gereken işleri kendi belirlemekte ve yapmakta, işveren onun işine hiç karışmamaktadır. Gündelikçinin geldiği günler ona öğle yemeği hazırlamaktadır.



çalıştırmalarına dikkat çekmektedir. Ancak süreç içinde ön plana çıkan, bakım işinin özel firmalar aracılığıyla sunumu olmuştur. İŞKUR'dan lisanslı özel istihdam büroları, genellikle bakıcılık konusunda eğitimi olan kadınların aracılığıyla yapmakta, kadınlar ay bazında, çalışmaktadır. Buna karşılık İŞKUR'a bağlı olmadan faaliyette bulunan aracılık şirketleri yabancı göçmen kadınların istihdamında daha aktiftir ve faaliyetler tümüyle kayıtdışı yürütülmektedir. Araştırmacılara göre aradan geçen on yıl içinde iş ilişkilerinin, işveren ve çalışan arasındaki "hayali akrabalıktan" firma aracılığıyla bulunulan, "iş ilişkilerinde saygı ve makul bir ücret" in olduğu işler yönünde geliştiği görülmektedir. Yine de ister ev işleri, ister bakım işleri olsun, enformel kanallar yani "tanıdık" üzerinden çalışacak kişi ve çalıştıracak işveren bulunması önemini korumaya devam etmektedir. (Rittersberger-Tılıç ve Kalaycıoğlu 2012).

## 1.2 Ev hizmetlerinde göçmen emek

Alt sınıflardan kadınların işgücü arzının sınırlı olması, profesyonel mesleklerde çalışan ve sayıları giderek artan orta-üst sınıf kadınların büyüyen işgücü talebini karşılamak bakımından göçmen kadınları yeni bir işgücü kaynağı olarak ortaya çıkarmıştır. Profesyonel mesleklerin uzun çalışma saatleri, sıklıkla kent dışına iş seyahatleri ev hizmetlerini tam zamanlı olarak sunacak yatılı işçiye ihtiyaç duyurmaktadır. Yerli kadın işgücünün emeği üzerindeki patriarkal denetim ve kendi hanesi içindeki yükümlülükleri, kadınları yatılı bir çalışma biçimini kabul etmekten alıkoymaktadır. Bu tarz çalışmayı kabul edenler, az sayıdaki dul/boşanmış kadın olmaktadır. Dolayısıyla boşluk göçmen kadınlar tarafından kapatılmakta, göçmen kadınlar öncelikle yaşlı, hasta, çocuk bakımında, bazen sadece ev işlerini, bazen bakım ve ev işini birlikte yapmak üzere yerli işgücüne göre daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedir (Akalin 2007:214-215).<sup>4</sup> Buradaki ücretin düşüklüğü, göçmen kadınların eline geçen paranın mutlak olarak düşük olmasından ziyade yatılı olarak kalmaları nedeniyle emeklerini tam zamanlı olarak işverenin hizmetine sunmaları ve çalıştıkları süre ile kıyaslandığında ücretin düşük kalmasıdır.

Türkiye'nin çevresindeki eski sosyalist ülkelerden kadınlar, 1990'lı yıllardan itibaren ülkelerinde yaşanan ekonomik alt-üst oluş sonucu, çalışarak elde ettikleri kazançların ailenin ihtiyaçlarını, özellikle çocukların eğitim masraflarını karşılamaması sonucunda ev hizmetlerinde çalışmak üzere Türkiye'ye gelmeye başlamıştır. Kendi ülkeleri ile Türkiye arasındaki ücret farkları, esnek vize politikaları sonucunda Türkiye'ye yasal yollardan giriş imkanlarının varlığı, coğrafi yakınlık Türkiye'nin seçiminde etkili olmaktadır. Kadınlar iş bulmada akraba veya arkadaşlarından oluşan göçmen ağlarından yararlanmakta, kimi zamanda ajanslar etkili olmaktadır. Ev hizmetlerinde yatılı işçi olarak çalışmak, güvenlik, kalacak yer ve gündelik ihtiyaçlara harcama yapmaksızın para biriktirebilmek gibi avantajları nedeniyle tercih edilmektedir. Ancak cinsel taciz riski, evde yaşanan yalnızlık, geride bırakılan çocuklara duyulan özlem kadınların psikolojisini olumsuz etkilemektedir. Döngüsel göç, ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların göç deneyimlerinin ortak özelliğidir. Genellikle kadınlar para kazanmak amacıyla geçici bir süre çalışmakta, tasarruf amaçlarını yerine getirdikten sonra ülkelere dönmektedir. Bu esnada kısa süreli turist vizeleriyle giriş çıkış yapmakta, ancak vize sürelerini aşmaları durumunda, sınırda ödemeleri gereken cezalar onların kalış sürelerini uzatmalarıyla da sonuçlanabilmektedir (Kümbetoğlu 2005, Kaşka 2009, Erdem ve Şahin 2009).

2003 yılında çıkartılan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun ev hizmetlerinde çalışacak olanlara izinli çalışma imkanı vermektedir. Ancak ev hizmetlerinin genel enformel niteliğinden ötürü göçmen kadınlar açısından yaygın pratik, onların çalışma iznine sahip olmadan düzensiz istihdamıdır. Kadınların bir kısmı ülkelere göre değişen sürelerde turist vizesi alarak veya vize gerekmeden Türkiye'de yasal ikamet edebilmekte, bir kısmı vize sürelerini aşmış oldukları için yasadışı ikamet etmektedir. Düzensiz ikamet ve kayıtsız istihdam kadınları korunmasız kılmaktadır. Ev hizmetlerinde enformellik, göçmen kadınların iş arama ve bulma süreciyle başlamaktadır. Aracılık eden ajansların rolüne ışık tutan bir araştırma, ajansların şirket olarak kurulmasına rağmen tümüyle enformel faaliyette bulunduğu, anlaşmaların hiçbir yazılı sözleşmeye dayanmadığına, işe yerleştirme sürecinde kadınların pasaportuna el konabildiğine dikkat çekmiştir. Ajanslar, genellikle hizmetleri karşılığı işverenlerden komisyon almakta, çalışandan memnun kalmamaları durumunda yeni işçi sunmaktadır (Atatimur 2008).

4 Görüşme yapılan ve bebeğinin bakımı için evinde yatılı göçmen istihdam eden bir işveren, işinde akşam toplantıları, şehir dışı seyahatler olduğu için bakıcıya ihtiyaç duyduğunu ancak görüştüğü yerli işçilerin hiç birinin yatılı kalmayı kabul etmemesi nedeniyle göçmen çalıştırdığını söylemiştir. Göçmen işçiye ayda 800 dolar ödemekte, izin günleri ayrıca 20 TL vermektedir. Bakıcı için çalışma izni başvurusu yapacağını belirten işverene göre bu, zahmetli bir işlem olmakla birlikte anlaşabildiği bir çalışmanı kaybetmemek için bunu üstlenmeye hazırdır. Çalışanın isteği de yasal statüye kavuşmaktır.

Özellikle metropol kentlerde yeni yaşam mekanlarının ortaya çıkmasıyla, göçmen ev hizmetlisi istihdamı arasında bağlantı vardır. Apartmanlarda yaşayanlar için gündelikçi olarak çalışan kadınlar uygun düşerken, güvenli site tarzı yerleşim biçimlerini tercih eden orta-üst sınıf aileler, yatılı olarak kalabilecek göçmen kadınlara ihtiyaç duymaktadır. Villa tarzı binalarda, göçmen kadınların kendilerine ait odaları olmakta, ihtiyaç duyulduğu anda emeklerini sunmakta, istenmedikleri anda odalarına çekilerek “hem hep evin içinde, hem her istendiğinde kaybolabilir” bir istihdam ilişkisinde yer almaktadır (Akalın 2010:131). Bu tarz işverenler açısından göçmen ev hizmetlileri sadece hizmet sunmamakta, aynı zamanda, kimlik ve yaşam tarzı imajlarını pekiştiren bir işlev de görmektedir. Pek çok işveren, göçmenleri yerli işçilere tercih sebebini, alt sınıf, eğitimsiz, köylü yerli işçilere karşılık, göçmenlerin daha Avrupalı ve medeni olmasıyla açıklamıştır. Aynı zamanda göçmen işçilerin görevlerini yerine getirme konusunda yerli işçilerden daha iyi oldukları ve bu ücrete çalışan yatılı Türk işçi bulmanın mümkün olmadığı da dile getirilmiştir. (Demirdirek, 2007: 17, Keough 2003).<sup>5</sup>

## 2. Türkiye’de ev işçilerine ilişkin istatistikler

Ev hizmetleri dünyanın diğer pek çok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye’de de yaygın bir istihdam alanı iken, gene dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye’de de ev işçilerinin sayılarına ilişkin yeterli istatistik bulunmamaktadır.

Türkiye’de ev işçilerinin sayısına ulaşmak için kullanılacak temel veri kaynağı, TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleridir. İstatistiklerde, hem istihdam halinde olanlar, hem de referans döneminde çalışmadığı halde daha önce bir işte çalışmış olanlar ekonomik faaliyet, meslek, işteki durum ve eğitim durumuna göre sınıflandırılmaktadır. İktisadi faaliyetlerin kodlamasında 2009 yılında Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE), Revize 1 ve Revize 2 bir arada kullanılmış; 2010 yılından itibaren ise Revize 2’nin kullanımına geçilmiştir. 2010 yılı Ocak döneminden itibaren, iktisadi faaliyetlerin NACE Revize 2’ye göre yayımlanmasına başlanmış, önceki yılın aynı dönemiyle karşılaştırılabilirliği temin etmek açısından, 2009 yılı sonuçları Revize 2’ye göre de yayımlanmıştır.

NACE Rev. 2’de “ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetleri” alfabetik T ve sayısal 97 kodu altında bir iktisadi faaliyet kolu olarak ayrılmıştır<sup>6</sup>.

T 97; hizmetçi, aşçı, garson, uşak, baş kahya, temizlikçi, bahçıvan, kapıcı, kahya, özel şoför, ev bekçisi, mürebbiye, bebek bakıcısı, özel öğretmen, sekreter vb. ev içi personelin işvereni olarak hane halklarının faaliyetlerini içerir. İşvereni bir birey dahi olsa, ev içi personelin, sayım veya çalışmalarda, işverenin faaliyetini ifade etmesini mümkün kılar. Bu faaliyet tarafından üretilen ürün, ev içi personeli çalıştıran hanehalkı tarafından tüketilir. Bağımsız hizmet üreticileri (şirketler veya bireyler) tarafından üretilen yemek pişirme, bahçıvanlık vb. işler bu sınıfa dahil değildir.

2011 TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinde tüm ekonomik faaliyetler NACE Rev. 2’ye göre dört rakamlı kodlanmış ve yıllık sonuçlar 18 ana grup (kısım) düzeyinde, bölgesel sonuçlar ise üç ana sektör itibarıyla verilmiştir. S (diğer hizmet faaliyetleri); T 97 (hanehalklarının işverenleri olarak faaliyetleri); T98 (hanehalkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak ayırım yapılmamış mal ve hizmet üretim faaliyetleri) ve U (uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri) “STU” şeklinde toplulaştırılarak verilmiştir. 2011 yılında “STU” faaliyet kollarında ücretli yevmiyeli çalışanların sayısı 319 000’i erkek 218 000’i kadın olmak üzere toplam 527 000’dir.

Görüldüğü gibi “T97” yani ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetlerine ilişkin istihdam verileri, kamuoyuna açıklanan istatistiklerde yer almamaktadır. TÜİK yetkilileri bu faaliyet koluna ilişkin verilerin dört rakamlı açıklanmasının anlamlı olmayacağını düşündüklerini belirtmişlerdir.

‘EUROSTAT ise NACE Rev 2’ye göre T97 alfabetik kodu altında çalışanların Türkiye’deki sayısını TÜİK mikro verilerinden hesaplayarak yıllar itibarıyla aşağıdaki şekilde vermektedir.

5 İstanbul’da ev hizmetlerinde çalışan 53 göçmen kadını yapılan bir anket çalışmasının sonuçlarına göre kadınların %47.2’si lise, %30’u üniversite mezundur (Erdem ve Şahin 2009). Buna karşılık Sakarya’da yerli ev hizmetlisi 50 kadını yapılan bir araştırmaya göre kadınların %22’si okur yazar, %58’i ilköğretim mezundur (Fidan ve Çağlar Özdemir 2011). Bu durum yerli kadınlar ile göçmen kadınlar arasında ciddi bir eğitim farkı olduğunu ortaya koymaktadır.

6 NACE Rev. 2 T kodu, hanehalklarının, hem ev içi personelin işverenleri olarak faaliyetlerini (T 97) hem de hanehalklarının kendi kullanımlarına yönelik olarak ayırım yapılmamış üretim faaliyetlerini (T 98) kapsamaktadır. T alfabetik kodu altında yer alan 98 sayısal kodu, hane halklarının kendi kullanımlarına yönelik olarak ayırım yapılmamış üretim faaliyetlerini sınıflandırmaktadır.

**Tablo 1: Türkiye’de ekonomik faaliyet koluna göre**  
(NACE Rev. 2 T97) **çalışanlar** (15-64 yaş)

Yıl	Sayı
2009	230.500
2010	243.000
2011	237.200
2012	153.500

*Kaynak: EUROSTAT Employment by sex, age and detailed economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2 two digit level) - 1 000 [lfsa\_egan22d] Activities of households as employers of domestic personel. 30.08.2013 tarihinde erişilmiştir.*

Görüştüğümüz bir TÜİK yetkilisi EUROSTAT’ın, NACE Rev. 2 T kapsamındaki çalışanların sayısını verirken T 98 kodunu ayırmadığını ifade etmiştir.

Bir başka yol da, meslekler itibariyle ev işçilerinin sayısına ulaşmanın denenmesidir. TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinde tüm meslekler Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO, 88)’na uygun olarak dört rakamlı kodlanmakta, sonuçlar ise 9 ana grup düzeyinde verilmektedir. ISCO 5133 Evde çalışan kişisel bakım işçileri, ISCO 9131 Ev içindeki yardımcılar ve temizlikçiler, ISCO 5131 Çocuk bakımı işçileri, sayıları toplanarak meslekler aracılığı ile ev işçilerinin sayılarına ulaşmak da denenebilir. Ancak ILO (2011), ISCO 5131’in okul çocuklarının bakımı için öğretmenlere yardım eden işçileri de kapsadığını, aşçı, bahçıvan, şoför gibi mesleklerin ise bu toplamada dışarıda bırakılarak ev işçilerinin sayısının olduğundan az gösterileceğini belirtmektedir.

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinde “İşteki durum”dan hareketle ev işçilerinin sayısına ulaşmak da mümkün olabilir. Örneğin Brezilya’da IBGE işteki durum sınıflaması, ev işçilerini “bir veya birden fazla evde nakit veya ayni ödeme karşılığı ev hizmetlerinde çalışan kişiler” olarak tanımlamaktadır (ILO, 2011). Bizde istihdam edilen ve daha önce bir işte çalışmış olanlar, Uluslararası İşteki Durum Sınıflaması (ICSE, 1993)’na uygun olarak sınıflandırılmakta ve ilgili veriler yayınlanmaktadır. Ancak ücretli, maaşlı ve yevmiyeliler kapsamından, Brezilya’daki gibi ev işçilerini ayıracak bir sınıflandırma bulunmamaktadır.

TÜİK ile yapmış olduğumuz görüşmede yetkililer, ev işçisi sayısının tespitinde Hanehalkı İşgücü Anketlerindeki “İşyeri ev olanlar” sayısından hareket edilmesinin uygun olacağını ifade etmişlerdir. Kişinin çalıştığı işyerinin niteliğini belirlemeye yönelik olan, işyeri durumuna ilişkin soru, Anketlerde Ekim 1995’ten itibaren sorulmaktadır. Bu kapsamda; özel sektörde çalışanların işteki durumu “evde” olarak tanımlandığında, ev eksenli çalışanlarla birlikte ev işçilerini de kapsamaktadır. Kişi faaliyetini (kazak örmek, elbise dikmek, elektronik eşya tamiri, çocuk bakıcılığı vb.) kendi evinde ya da bir başkasının evinde gerçekleştiriyorsa bu grupta yer almaktadır. Düzenli ve sabit bir işyerine bağlı olmaksızın, evlere temizliğe giden kişiler, başkasının evinde çocuk bakıcılığı yapanlar vb. de bu gruptadır.

Bu tespitten hareketle, işyeri ev olan, hizmet sektöründe ücretli ve maaşlı olarak çalışanların kayıtlılık, meslek, eğitim, yaş ve medeni duruma göre sayıları TÜİK’ten talep edilmiş ancak aşağıdaki Tablo 2’de verilen hizmet sektöründe ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan kadın ve erkeklerin sayıları dışında, bu kişilerin kayıtlılık, meslek, eğitim, yaş ve medeni durumlarına ilişkin veri sağlanamamıştır. Buna karşın evde çalışanların toplamının kayıtlılık, meslek, eğitim, yaş ve medeni durumuna ilişkin veriler sağlanmıştır<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Karadeniz (2011), TÜİK HHİA’nda kişinin çalıştığı yerin durumu sorusuna verilen yanıtlardan hareketle 2009 ham verilerinden yaptığı bir hesaplamada, evde çalışan sayısını 344.549 kişi olarak bulmuştur. Bu sayının %92’si kadındır ve kadınların yaklaşık üçte biri ev hizmetlerinde çalışmaktadır.

Aşağıdaki tabloda evde faaliyet gösterenlerin sayıları, erkek ve kadın ayrımında sektörlere ve işteki duruma göre verilmiştir<sup>8</sup>.

**Tablo 2 : Evde faaliyet gösterenlerin ekonomik faaliyet ve işteki durumuna göre istihdamı, 2004-2011 (15+yaş, Bin kişi)**

NACE Rev. 1	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>TOPLAM</b>	<b>247</b>	<b>276</b>	<b>264</b>	<b>236</b>	<b>234</b>	<b>345</b>	<b>413</b>	<b>446</b>
<b>SANAYİ</b>	141	144	137	117	119	174	194	192
<b>HİZMET</b>	106	132	128	119	114	169	213	246
<b>Ücretli ve yevmiyeli</b>	82	99	97	94	85	74	94	121
<b>ERKEK</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>33</b>
<b>SANAYİ</b>	10	8	8	8	5	9	7	9
<b>HİZMET</b>	17	15	14	13	13	18	13	24
<b>Ücretli ve yevmiyeli</b>	8	5	5	4	5	3	4	8
<b>KADIN</b>	<b>220</b>	<b>253</b>	<b>242</b>	<b>215</b>	<b>216</b>	<b>318</b>	<b>393</b>	<b>413</b>
<b>SANAYİ</b>	131	135	128	109	115	165	187	183
<b>HİZMET</b>	89	117	114	106	101	152	200	222
<b>Ücretli ve yevmiyeli</b>	74	94	93	90	80	70	90	113

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Evde hizmet sektöründe ücretli ve yevmiyeli çalışanların sayısı 2011 yılında 121 000 kişidir. Türkiye’de çeşitli profesyonel grupların evde çalışması yaygın olmadığı için, bu kişilerin önemli bir bölümünün ev işçileri olduğu varsayılabilir. Bu varsayımla ev işçilerinin sayılarının yıllar içinde arttığı, ev işçilerinin %90’ı aşkın bir bölümünün kadın olduğu da söylenebilir.

Ancak bir TÜİK yetkilisi, evde hizmet sektöründe ücretli ve yevmiyeli çalışanlar arasında da yüksek düzeyde nitelik gerektiren ve el becerisine dayanmayan işlerde çalışan profesyonel meslek sahipleri ile düşük düzeyde nitelik gerektiren ve el becerisine dayanmayan işlerde çalışan yarı profesyonel meslek sahiplerinin ve hizmet ve satış elemanlarının varlığına dikkat çekmiştir. Örneğin proje yöneticiliği, desinatörlük, e-pazarlama bu tür işler arasındadır. Aşağıdaki Tablo 3’de evde çalışanların meslek gruplarına göre dağılımı gösterilmiştir. Ancak bu meslek gruplarının ev işçilerinin mesleklerini aksettirecek biçimde sınıflandırılması mümkün olamamıştır.

8 2009 yılından itibaren iktisadi faaliyetlerin sınıflaması NACE Rev. 2’ye göre verilmektedir.

**Tablo 3: Evde faaliyet gösterenlerin meslek grubuna göre istihdamı 2004-2011 (15+yaş, Bin kişi)**

Meslek grubu (ISCO 88)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>TOPLAM</b>	<b>247</b>	<b>276</b>	<b>264</b>	<b>236</b>	<b>234</b>	<b>345</b>	<b>413</b>	<b>446</b>
1	13	12	11	9	9	13	13	11
2	43	55	55	60	60	74	90	114
3	144	145	137	117	118	178	192	185
4	47	63	62	50	47	80	118	135
<b>ERKEK</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>33</b>
1	7	7	5	5	3	7	6	7
2	3	3	3	4	4	5	3	10
3	11	10	9	9	6	10	8	13
4	5	3	5	3	3	5	3	4
<b>KADIN</b>	<b>220</b>	<b>253</b>	<b>242</b>	<b>215</b>	<b>216</b>	<b>318</b>	<b>393</b>	<b>412</b>
1	6	5	6	4	5	6	7	5
2	39	53	52	56	56	69	87	104
3	133	135	127	109	111	168	183	172
4	41	60	57	47	44	75	115	131

*Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları*

1. Yüksek düzeyde nitelik gerektiren ve el becerisine dayalı olmayan işlerde çalışanlar

**[ Profesyonel meslek mensupları]**

2. Düşük düzeyde nitelik gerektiren ve el becerisine dayalı olmayan işlerde çalışanlar

**[Yardımcı profesyonel meslek mensupları +Hizmet ve satış elemanları]**

3. Nitelik gerektiren el becerisine dayalı işlerde çalışanlar

**[Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları + Sanatkarlar**

**+ Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar]**

4. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar

Evde çalışanların kayıtlılık durumuna ilişkin aşağıdaki Tablo 4 bu kişilerdeki yüksek kayıtdışılığı ortaya koymaktadır. Aynı yüksek kayıtdışılığın ev işçilerini de kapsadığı aşikardır.

**Tablo 4: Evde faaliyet gösterenlerin kayıtlılık durumuna göre istihdamı, 2004-2011 (15+ yaş, Bin kişi)**

Kayıtlılık durumu	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>TOPLAM</b>	<b>276</b>	<b>264</b>	<b>236</b>	<b>234</b>	<b>345</b>	<b>413</b>	<b>446</b>
<b>KAYITLI DEĞİL</b>	265	256	229	227	333	397	423
<b>KAYITLI</b>	11	9	6	7	11	16	23
<b>ERKEK</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>33</b>
<b>KAYITLI DEĞİL</b>	18	17	18	15	21	16	27
<b>KAYITLI</b>	6	5	3	3	5	4	7
<b>KADIN</b>	<b>253</b>	<b>242</b>	<b>215</b>	<b>216</b>	<b>318</b>	<b>393</b>	<b>412</b>
<b>KAYITLI DEĞİL</b>	248	238	212	212	312	381	396
<b>KAYITLI</b>	5	4	3	4	6	11	16

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Öte yandan üretim yöntemiyle Milli Gelir Hesaplarına “Hanehalkına Hizmet Faaliyetleri (NACE Rev. 1.1 P) başlığı altında dahil edilen, hanehalklarının ev içi personelin işverenleri olarak faaliyetlerine ilişkin GSYİH verileri, 2005-2011 dönemi itibariyle mevcuttur. Ev içi çalışan personelin hanelere yönelik hizmetlerine ilişkin tahminler Hanehalkı Bütçe Anketlerinden doğrudan alınmakta ve sisteme dahil edilmektedir (COICOP Kod 05.6.2.1 Ücretli çalışanlar tarafından sunulan ev içi hizmetleri)<sup>9</sup>.

**Tablo 5: Üretim Yöntemiyle GSYİH, Ev içi personel çalıştıran hanehalkları**  
(NACE Rev 1.1 P) Sabit Fiyatlarla 1998 Bazlı (1.000 TL)

Yıl	Değer	Sektör payı	Gelişme hızı
2005	115.880	0,1	10,8
2006	131.482	0,1	13,5
2007	147.480	0,2	12,2
2008	155.676	0,2	5,6
2009	159.180	0,2	2,3
2010	167.832	0,2	5,4
2011	180.848	0,2	7,8

Kaynak: TÜİK, Ulusal Hesaplar

Tablo 5’den de görüldüğü gibi kriz dönemi olan 2008 ve 2009 yıllarında büyüme hızı azalan sektör, GSYİH içindeki payını korumuştur.

9 Ev içi çalışan personelin hanelere yönelik hizmetlerine ilişkin tahminler Hanehalkı Bütçe Anketlerinden doğrudan alınmakta ve sisteme dahil edilmektedir (COICOP Kod 05.6.2.1 Ücretli çalışanlar tarafından sunulan ev içi hizmetleri). Hanehalklarının harcamalarının sınıflanmasında “Hanehalkı Bütçe Anketleri için Uluslararası Amaca Yönelik Tüketim Sınıflaması (COICOP/HBS)” kullanılmaktadır. 05.6.2.1’in tanımı ve kapsamı ise şöyledir: Tanım -Ücretli çalışanlar tarafından sunulan ev içi hizmetler. Kapsananlar- kahya, aşçı, hizmetçi, şoför, bahçıvan, mürebbiye, sekreter, özel öğretmen, çocuk bakıcıları, bebek bakıcıları. Ayrıca kapsananlar: aileye ait ikametgahta hanehalkı yatak takımları ve giysileri ütüleyen hizmetçiler, kendi adına çalışanlar veya şirketler tarafından sunulan hanehalkı hizmetleri. Dönemler itibariyle üretim ve katma değer büyüklüklerinin dağılımında Hanehalkı Bütçe Anketlerinden elde edilen hizmet sektörlerinin dönemsel dağılımları kullanılmaktadır. Dönemlik tahminler ise K, M, N, O hizmet sektörlerinin cari ve sabit fiyatlarla ağırlıklı ortalama hızları kullanılarak hesaplanmaktadır. İlgili sektörün sabit fiyatlarla tahmini, cari fiyatlarla üretim değerleri ve katma değer büyüklükleri TÜFE endeksi ile deflate edilerek elde edilmektedir (TÜİK, 2012: 49)

Sonuç olarak yukarıdaki tespitler ve değerlendirmeler ışığında, Türkiye’de ev işçilerine ilişkin veri sağlayan en uygun istatistiklerin, Hanehalkı İşgücü Anketlerinde NACE Rev. 2 T 97 faaliyet kolu kapsamındaki istihdam verileri olduğu söylenebilir. Buna göre Tablo 1’de 2011 yılı için verilen 150.600 ev işçisi sayısı, resmi istatistiklerden bulunabilecek temel veri olarak görülebilir.

Burada, TÜİK verilerine dayalı olarak elde edilen bu sayının Türkiye’de ev hizmetlerinde ücretli ve yevmiyeli olarak çalışan kişi sayısı açısından gerçeğe ne ölçüde yakın olduğu sorulabilir. Alana ilişkin ampirik araştırmalar bu tarz çalışmanın çok daha yaygın olması gerektiğini göstermektedir. Ancak ev hizmetlerinde çalışanların çoğu zaman düşük statüsünden ötürü yaptıkları işi beyan etmemeleri, yerli kadınların kendilerini ev kadını olarak tanıtmaları, sayıların olduğundan düşük çıkmasına yol açabilmektedir. Öte yandan bakım işini yapan göçmen kadınlar büyük çoğunluğu itibariyle tümünden kayıtdışı oldukları için istatistiklere girmemektedir. Ancak GSYİH içinde hanehalklarına hizmet için yaratılan değerdeki artış bu alandaki istihdam artışının göstergesi olarak alınabilir.

### 3. Sorun alanları

Ev hizmetlerinde çalışanlar tüm dünyada istatistiklere tam olarak yansımamakta, çoğu zaman çalışan olarak algılanmamakta ve istihdamda yasal korumalardan yoksun ve savunmasız olarak yer almaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların işyerinde karşılaştıkları sorunlar şöylece sıralanabilir: çalışma sürelerinin uzunluğu, iş yüklerinin ağırlığı, özel hayat mahremiyetlerinin olmayışı, ücretlerin düşüklüğü, sosyal yardımların yokluğu ve iş güvencesizliği, mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, beslenme ve barınma koşullarının yetersizliği, psikolojik-fiziksel taciz (Karaca ve Kocabaş 2009:167). Bu konular Türkiye’de de ev hizmetlerinde çalışanlar açısından önemli sorun alanları olarak karşımıza çıkmakta birlikte öncelikleri kadınların yaptıkları işlere, işin bulunma biçimine, aracılık yapan şirketlerin niteliğine vb. bağlı olarak değişebilmektedir<sup>10</sup>. Kuşkusuz göçmen kadınlar açısından izinsiz ikamet ve çalışma onları tümüyle ajanslara ve çalıştıkları eve bağımlı kılmakta, izolasyona yol açmakta ve durumlarını ağırlaştırmaktadır. İşveren kadınlar açısından da ev ve bakım işlerinin düzenli ve nitelikli bir şekilde yerine getirilmesi noktasında çalıştırılan elemanın eğitimsizliği, bilgisizliği nedeniyle sorunlar çıkabilmektedir.

**İş tanımındaki belirsizlik:** Ev hizmetlerinde iş tanımı belirsizdir. Bu belirsizlik hangi işin, ne kadar sürede, kaç kişi tarafından, nasıl yapılacağıın bilinmemesi ile sınırlı değildir. Gündelikçilik ve bakıcılıkta bu konuda yasal bir düzenleme zaten yoktur. Kapıcılıkta ise iş tanımına ilişkin yasal düzenleme olmasına rağmen işverenin/ apartman yöneticisinin inisiyatifine bağlı olarak işin tanımı ve çalışanın sorumluluk alanları değişmektedir. Yapılacak işin tanımı ve denetimi işverenler ve ev hizmetlileri arasında başta sözlü olarak belirlense de, sonrasında buna özellikle işverenler tarafından uyulmadığı görülmektedir (Suğur vd. 2008:172). İmece Kadın Sendikası Girişimine göre ev hizmetlerinin mesleki standartları bulunmamakta, mesleğin net bir tanımı ve hizmetlerin sınıflandırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. "Ev işçileri hangi hizmetleri, ne kadar sürede gerçekleştirebilir? ", "Neler angarya, neler iştir? ", "İş yapılırken uygun teknikler nelerdir?" gibi soruların yanıtlarının net olması gerekir.<sup>11</sup> Aslında Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO, 88)’de ev işçiliği biçiminde bir meslek sınıflaması bulunmamaktadır. ISCO 88’de kodlanan çok farklı meslekler ev hizmetleri kapsamına girebildiği gibi, ev işçisinin yaptığı mesleklerin bir kısmı da ev hizmetleri alanının dışında icra edilmektedir.

İş tanımındaki belirsizlik nedeniyle gündelikçiler ev temizliğinin dışındaki işlerin de kendilerine yaptırılmasından şikayetçidir. Tam gün temizlik için gidilen evlerde normalde ayrı ücrete tabi olan duvar silme, perde yıkama, ütölme, takma, yatak yorgan yünü yıkama vb. işleri temizlik işine ek olarak yapmaları istenebilmekte, çok geç saatlere kadar çalışmak zorunda kalmaktadırlar. İş tanımındaki belirsizlik nedeniyle bakıcı olarak çalışanlardan ek olarak ev hizmetlerini yapması da beklenebilmektedir (Suğur vd. 2008:179). Bunun kaçınılmaz sonucu uzun çalışma saatleridir.

**Çalışma süreleri:** Günlük ve haftalık çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme olmadığı için çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma koşulları itibariyle en sık şikayet edilen konuların başında gelmektedir. Yukarıda belirtildiği

10 2006 tarihinde Yönetmenliğini Emel Çelebi’nin yaptığı ZeZe Film & ATT yapımı Gündelikçiler adlı belgesel, İstanbul gibi büyük bir metropolde yaşayan bir grup gündelikçi kadının yaşamına odaklanarak ev işçilerinin sorunlarını anlatmaktadır. Belgeselde gündelik hayatları, yaşadıkları ekonomik zorluklar, aileleri ve okutmayı istedikleri çocuklarıyla ev işçisi kadınların bir birey olarak portresi yansıtılmaktadır.

11 İmece Kadın Sendikası, 31.5.2012 tarihli “Ev İşçi İş, Ev İşçisi İşçidir” başlıklı metin

gibi günlük temizlik için gidilen evlerde günlük işlerin dışında kalan işlerin yaptırılması nedeniyle çalışma süresi çok uzayabilmektedir. Temizlik firmalarındaki işçiler özellikle inşaatı yeni tamamlanan binalarda “iş bitecek” denerek sabah erken saatlerden gece çok geç saatlere kadar çalıştırılabilmektedir. (Rittersberger-Tılıç ve Kalaycıoğlu 2012). Özellikle yatılı çalışmak zorunda kalanlar için günlük 8 saatlik yasal çalışma süresinin çok aşıldığı görülmektedir. Görüşülen aracılık hizmetleri sunan firma yetkilileri bile böyle durumlarda vardiyalı bir çalışmanın getirilmesi veya işçinin rızası dahilinde fazla çalışma söz konusuysa öne göre ücret ödenmesi gerektiği görüşündedir.

**Ücret koşulları:** Ev işlerinde ücret piyasada oluşmaktadır ve diğer bazı düzensiz işlere ör. tarımda geçici işçilerin gündeliklerine kıyasla yüksektir. Temizlik işlerinde gündelikçi olarak çalışan kadınlar ücret belirlemede işverenlere bağımlı olmaktan şikayetçidir. Ücret artışları piyasada oluşan bir rayice göre belirlenmekle birlikte işverenin bunu kabul etmesi onun inisiyatifine bağlıdır ve kadınların pazarlık gücü sınırlıdır. Temizlik firmaları tarafından günlük temelde kayıtdışı istihdam edilen kadınlar için ücretler daha düşüktür. Gündelikçi olarak çalışanlar açısından temel bir sorun, hastalanıp işe gidemedikleri veya işverenin işe almadığı zaman gelirden yoksun kalmalarıdır. Ev ve bakım işlerinde aylıkçı olarak çalışanlar gelirleri itibarıyla bir sürekliliğe sahiptir, burada da piyasaya göre belirlenen bir rayiç söz konusudur. Firmalar aracılığıyla işe yerleştirmede sigortalılık söz konusu olursa kadınlar asgari ücretten çalıştırılmakta, tanıdıklar aracılığıyla iş bulunması halinde sigorta yaptırılmadığı için nakit ücret daha yüksek olabilmektedir (Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç 2001, Rittersberger-Tılıç ve Kalaycıoğlu 2012, Fidan ve Çağlar Özdemir 2011). Kentsel işgücü piyasasının en temel özelliklerinden olan “düzenli ancak düşük ücretli iş” ile “düzensiz ancak görece yüksek ücretli iş” ayrımı burada karşımıza çıkmaktadır (Suğur vd. 2008:178). Genelde yerli yabancı işgücü arasında yatılı bakım hizmetleri bakımından bir ücret farklılığı ortaya çıkmaktadır. Yapılan görüşmelerde yerli kadınların bu tarz işi 2000 TL’den aşağı kabul etmediği, yabancıların 1200-1500 TL’ye yaptıkları için tepki çektikleri dile getirilmiştir.

**İşverenlerin tutum ve davranışları:** Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar açısından işverenlerin aşağılayıcı tutum ve davranışları onları en çok rencide eden, inciten konuların başında gelmektedir. Kadınları iş değiştirmeye yönelten etkenlerin başında bu tür davranışlar gelmekte, güler yüzlü bir işveren daha düşük ücret ödeye bile tercih edilmektedir (Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç 2001, Suğur vd. 2008). Kimi işverenlerin ev işçilerine yönelik kötü davranışları, onlara psikolojik şiddet uygulanmasının ötesinde fiziki ve cinsel şiddet uygulanmasına kadar varabilmektedir. Kadınlar küfür ve dayağın ötesinde taciz ve tecavüz gibi saldırılara maruz kalabilmektedir.<sup>12</sup>

**İşin süreksizliği/güvencesizliği:** Gündelikçi olarak çalışanlar açısından işveren onları işe çağırdığı sürece iş vardır. Düzenli olarak belli aralıklarla aynı evlere temizliğe gitme söz konusu olabileceği gibi, işverenin kendine uygun olduğu zamanlarda çağırması şeklinde düzensiz çalışma da olabilir. Bu durum kadınlar açısından gelirlerine ilişkin belirsizlik yaratır. Aylıklı olarak çalışan bakıcılar açısından iş, çocuğun kreş veya okul yaşına kadar birkaç yıl devam edebilir. Yaşlı veya hasta kişinin bakımı ise bakılan kişi hayatta kaldığı sürece devam edebilir (Suğur vd. 2008).

**İşçi sağlığı ve güvenliği:** Temizlik işlerinde çalışan kadınlar açısından çok önemli bir sorun alanı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda duyarlılık olmaması nedeniyle tehlikeli koşullarda çalışmalarıdır. Özellikle yüksek binalarda cam silme nedeniyle birçok kadın düşmekte ve yaşamını yitirmektedir.<sup>13</sup> Temizlik işinde kimyasalların bilinçsizce kullanımı çeşitli meslek hastalıklarına yol açmaktadır. Temizlik işlerinde çalışan kadınlar bel ve sırt ağrılarından, eklem ağrılarından, cilt-deri ve solunum sorunlarından şikayet etmektedir (Fidan ve Çağlar Özdemir 2011). Ancak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 2.maddesine göre ev hizmetleri kapsam dışında bırakılan alanlar arasındadır. Bu durum ev hizmetlerinde çalışanların korunmasızlığını artırmaktadır (Karadeniz 2012:56-57).

**Sosyal güvence yoksunluğu:** Özellikle temizlik işlerinde çalışmanın getirdiği iş kazası ve meslek hastalığı riskleri bakımından sigortalı çalışmak hayati önemde olmakla birlikte süreksiz temelde gündelikçi çalışanlar sigorta kapsamı dışındadır. Ev hizmetlerinde ücretli ve sürekli olarak çalışanlar, sosyal sigorta kapsamında

12 Ev İşçileri Dayanışma Sendikası, www.evid-sen.org

13 Evid-Sen’in açıklamalarına göre 2011 yılında 3 bin ev işçisi iş kazası geçirmiş, 51 kadın ölmüş, 400’e yakın kadın taciz ve tecavüze uğramıştır. <http://www.radikal.com.tr/12.01.2012>



olmakla birlikte, bu konumda çalışanların çok azı sigortalı olarak istihdam edilmektedir (Karadeniz 2011)<sup>14</sup>. Yerli kadınlar eğer eşleri sigortalı ise onların üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlanabilirken, düzensiz konumdaki göçmen ev hizmetlileri sağlık hizmetlerinden tümüyle yoksun kalmaktadır (Etiler, Lordoğlu 2010). Bu durum, kayıtsız göçmen işçiler bir iş kazasına uğradıkları zaman sağlık hizmetlerinden yararlanmaları bakımından da büyük sıkıntı yaratmaktadır. İş hukuku mevzuatı açısından yapılan bir değerlendirmeye göre Türkiye'nin imzalamış olduğu BM Tüm Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmesinin bir gereği olarak, kaçak çalışan göçmen işçilerin de bir iş kazasına uğradıklarında veya meslek hastalığına yakalandıklarında, iş sözleşmesi hükümlerine dayanarak maddi ve manevi tazminat davası açabilmesi gerekir (Civan ve Gökalp 2011).

**Örgütsüzlük:** Ev işçilerinin dağınık olarak tek tek evlerde çalıştığı, işverenle aralarında kurulabilen paternalist ilişkiler nedeniyle örgütlenmenin gereksiz görüldüğü koşullarda örgütlenmek zordur. Ev işçilerinin sendikal hakları Anayasal ve yasal bir hak olmakla birlikte ev işçilerinin örgütlenmesinin önüne engeller çıkartılmaktadır. Örneğin ev işçisi kadınların kurmuş olduğu sendika EVİD-SEN'in faaliyetinin durdurulması için, bu tarz bir örgütlenmenin yasal olmadığı gerekçesiyle İstanbul Valiliği tarafından yargıya başvurulmuştur.

#### 4. Tanımlar ve Hukuki Çerçeve

Türkiye'de ev işçilerine ilişkin yasal çerçevenin iki temel özelliği, karmaşıklığı ve etkisizliğidir. Ev işçilerinin çalışma ilişkilerini ve sosyal haklarını ilgilendiren 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki ev işçilerini ilgilendiren düzenlemeler, uygulayıcılar tarafından bile tam bir açıklıkla kavranılmıştır. Bu karmaşık ve çoğu kez muğlak tanımlara dayalı düzenlemelerin, vasıfsız niteliği ağır basan ev işçilerince ve onların bireysel işverenlerince<sup>15</sup> kavranmasını ve uygulanmasını beklemek gerçekçi olmayacaktır.

Türkiye'de ev işleri ve ev işçisi kavramının yerine geçmek üzere ev hizmetleri ve ev hizmetlisi kavramları kullanılmaktadır<sup>16</sup>. 4857 sayılı İş Kanununun 4. Maddesine göre, ev hizmetlerinde çalışanlar kanun kapsamı dışında bırakılmıştır.<sup>17</sup> Ancak Kanun kapsam dışı bıraktığı ev hizmetini dolayısıyla ev hizmetlisini tanımlamamıştır. Konu hukukçuların yorumlarına ve Yargıtay kararlarına bırakılmıştır. Yasal açıdan Türkiye'de ev işinin ne olduğu ve ev işçilerinin kimler olduğu konusunda daha bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Ev işçileri her şeyden önce çalışma tipleri ile farklılaşmaktadır. Sürekli olarak bireysel işverene bağlı gündüzlü çalışanlar, sürekli olarak bireysel işverene bağlı yatılı çalışanlar; bir/birden fazla bireysel işverene haftada/ayda sürekli olarak kısmi süreli çalışanlar; temizlik şirketleri vasıtasıyla çalışan gündelikçiler; süreksiz çalışan gündelikçiler bu farklılaşmanın örnekleridir. Öte yandan ev hizmetleri, İş Kanunu kapsamında sayılmasa da, ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin düzenlemelerin açıklığa kavuşturulmasında gerek öğretide gerekse Yargıtay kararlarında kıyas yoluyla İş Kanunundan yararlanıldığı görülmektedir.

14 Aralık 2010 tarihi itibarıyla, SGK'ya kayıtlı ev işçisi sayısı 3.204'tür (SGK, 2011, aktaran Karadeniz 2011).

15 İŞKUR'da işveren kaydı yapılması sırasında *Ev, Çocuk, Hasta ve Yaşlı Bakım Hizmetleri İçin Eleman Arayanlar* kısmı yer almaktadır. Böylece kişilere sadece TC kimlik numarası ile işveren olarak kayıt olma ve ilan verme imkanı sağlanmaktadır. Bireysel İşveren bu anlamda, sisteme kayıt sırasında üye olma kriterlerindeki ayırım bakımından kullanılan bir terimdir. (İŞKUR, 25.03.2013 tarihli yazı)

16 ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinde kullandığı İngilizce "home work" ve "homeworker" deyimleri Türkçeye "evde çalışma" ve "evde çalışan işçiler" olarak çevrilmiştir. Evde, bağımlı ve bağımsız çalışmayı bir arada kapsayacak bir deyim olarak ise İngilizce "homebased work" ve "homebased worker" karşılığı "ev eksenli çalışma" ve "ev eksenli çalışanlar" deyimleri kullanılmaktadır. ILO'nun 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesinde kullandığı İngilizce "domestic work" ve "domestic worker" deyimleri ise Türkçeye "Ev işi" ve "Ev işçisi" olarak çevrilmiştir. TÜİK, NACE Rev. 2 deki "domestic personnel" karşılığı "evdeki çalışan personel" deyimini kullanmaktadır.

17 **İstisnalar**

**MADDE 4.-** Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilitasyon edilemler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde....

Bilindiği gibi 189 Nolu ILO Sözleşmesi ev işini “hane veya hanelerde veya hane veya haneler için yapılan iş” olarak geniş bir biçimde tanımlamış ve “bir istihdam ilişkisi içinde ev işi yapan kişiler”i de ev işçisi olarak nitelendirmiştir (Madde 1(a) ve (b)). Ev işini ara sıra ve düzensiz olarak yapan ve meslek olarak ya da bir başka ifade ile geçimini sağlamak için yapmayan kişiler ev işçisi kapsamı dışında tutulmuştur (Madde 1(c), vurgu bize ait). Gündelikçilerin kapsam dışı olmadığı da özellikle ifade edilmiştir<sup>18</sup>. Görüldüğü üzere ILO’nun ev işçisi tanımı oldukça geniştir; bu tanımın 189 Nolu Sözleşmenin amacına uygun olarak yani Sözleşmedeki haklardan ve korumalardan kimlerin yararlanacağına sınırlarını çizmek için yapıldığını belirtmek gerekir. Türkiye’de ise gerek öğretide gerekse Yargıtay kararlarında ev hizmetlisi kavramı ele alınırken daha dar bir yaklaşım benimsenmiştir.<sup>19</sup>

Türkiye’de iş hukuku yazınında ev hizmetleri, ev yaşamının gündelik, olağan gereksinmelerini karşılayan; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak tanımlanmaktadır. Bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için doğrudan evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik olması gerektiği belirtilmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise, uşak, kahya, hizmetçi, temizlikçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb. evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişilerdir (Karaca ve Kocabaş, 2009:172). Ancak evde gündelik yaşamın gerektirdiği her iş ev hizmeti sayılmamaktadır. Bu bağlamda evde hastabakıcılık, ev hizmetleri arasına dahil edilmemekte; evde hastaya bakan hemşire de, ev hizmetinde çalışan kişi olarak değil, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki bir çalışan olarak değerlendirilmektedir. Ev hizmetleri çalışanın, ev hizmeti yanında işverenin ev işi sayılmayacak başka işlerini de yapması ya da ev hizmetleri çalışanın ev hizmeti dışında başka işverenlere de hizmet vermesi halinde olduğu gibi işteki ya da işverendeki çoğalma durumunda ise ağırlıklı işin hangisi olduğuna bakılarak o kişinin ev işçisi olup olmadığına karar verilebilmektedir (Karaca ve Kocabaş, 2009:174).

#### 4.1.Borçlar Kanunu

Türkiye’de bireysel iş ilişkileri 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile düzenlenmektedir. İş Kanunlarının kapsamı dışında kalan işlere ve niteliği itibarıyla 30 işgününden az süren süreksiz işlere ise Borçlar Kanunu’nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve genel hükümleri uygulanmaktadır. Bu açıdan Türkiye’de ev hizmetlerine ve ev hizmetlilerine uygulanan kanun eski ve yeni versiyonları ile Borçlar Kanunudur. 22 Nisan 1926 tarihli 818 sayılı eski Borçlar Kanununun “Hizmet Akdi” ne ilişkin hükümleri ve 11 Ocak 2011 tarihli 6098 sayılı yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne ilişkin hükümleri ev işçileri açısından da geçerlidir<sup>20</sup>. 6098 sayılı Borçlar Kanunu ev hizmetlerinin de dahil olduğu genel hizmet sözleşmelerine ilişkin olarak cinsel tacizden iş sağlığı güvenliği koşullarına, fazla çalışmadan kısmi çalışmaya kadar çok geniş bir yelpazede çalışma koşullarına ilişkin 55 ayrıntılı hüküm içermektedir (393. - 447. Maddeler). Bu hükümlerin bir kısmında adeta İş Kanunundaki düzenlemeler Borçlar Kanununda yeniden ele alınmıştır. Bu niteliğiyle de yeni Borçlar Kanunu bir genel kanun olma niteliğinden uzaklaşmıştır (Caniklioğlu 2011).

Borçlar Kanunundaki, “hizmet sözleşmesi” tanımı (madde 393), İş Kanununda “iş sözleşmesi” ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise “hizmet akdi” tanımlarına paralel bir tanımdır (Centel 2011:8). Buna göre işçinin işvereniyle istihdam ilişkisinde, işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği bir hizmet sözleşmesi söz konusudur. Ücret karşılığı çalışma yoksa hizmet sözleşmesi de yoktur. Bu hizmet sözleşmesi yazılı olmak veya özel bir şekle tabi olmak zorunda değildir (madde 394). Bu bağlamda ev işçisi, ev hizmetleri kapsamındaki ücret karşılığı yapılacak olan bir işi, belirli bir zaman için yapar, bu iş de işveren tarafından kabul edilirse aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır.

Kanuna göre ev işçisi ile işvereni arasında kısmi süreli hizmet sözleşmesi de yapılabilir (madde 393). Kısmi

18 ILO’nun da belirttiği üzere, “meslek olarak yapmayan” ifadesi, 189 Nolu Sözleşmenin 1(c) Maddesine, “gündelikçilerin ve benzeri güvencesiz işçilerin ev işçisi tanımı içinde kalmasını sağlamak için” konmuştur. (ILO, 2011b:8).

19 Her şeyden önce belirtmek gerekir ki Türkiye’de konut kapıcıları ev işçisi sayılmamakta ve İş Kanunu kapsamına dahil edilmektedir. Ancak konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma koşullarına ilişkin esaslar ÇSGB tarafından çıkartılan ayrı bir yönetmelikle düzenlenmektedir. Bkz. Konut Kapıcıları Yönetmeliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Resmi Gazete Tarih: 03/03/2004, Sayı: 25391

20 Borçlar Kanununun birçok hükmü gibi, hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri de kaynak kanun niteliğindeki İsviçre Borçlar Kanunundan alınmıştır.

süreden ne anlaşıldığı Kanunda açıklanmamış olmakla birlikte normal çalışma süresinden daha az bir çalışma varsa kısmi süreli iş sözleşmesinden söz edilebilecektir. Borçlar Kanununda normal haftalık çalışma süresini düzenleyen bir hüküm bulunmadığı için normal çalışma süresi olarak İş Kanunundaki haftada en çok kırkbeş saatin esas alınması düşünülebilir (Caniklioğlu 2011). ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğünün görüşüne göre kısmi süreli çalışma için İş Kanununun 13.maddesi çerçevesinde değerlendirme yapılabilir.

Ev işçisi ile işvereni arasında fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erecek belirli süreli bir hizmet sözleşmesi de yapılabilir (madde 430). Örneğin çocuk bakımı için çocuğun kreşe gideceği yaş göz önüne alınarak böyle bir sözleşme yapılması mümkündür. Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa yapılmasında bir esaslı nedene ihtiyaç olmasa da, sözleşmenin yenilenmesi halinde bir esaslı neden olması gerekecektir.

Ev hizmetlerinde taraflar deneme süreli hizmet sözleşmesi de yapabilirler (madde 433). Deneme süresi en fazla iki aydır. Taraflar bu süre içerisinde hizmet sözleşmesini ayrıca bir ihbar süresine gerek kalmaksızın tazminatsız feshedebilirler<sup>21</sup>. Ev işçilerinin iş sözleşmelerine deneme süresi konulmadığı takdirde sözleşme ancak ihbar süresine uyularak feshedilebilir.

Ev hizmetlerinde ev işçisinin sözleşmeden doğan bazı borçları bulunmaktadır (Bölüm C madde 395-400). Her şeyden önce ev işçisi, yüklediği ev hizmetini özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak; işverene zarar verecek durumları ona bildirmek, işverenin şöhret ve itibarına zarar verecek davranışlardan kaçınmak, davranışlarıyla güven ilişkisini zedelememek ve kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür (madde 396). İşçi, işverene kusuruyla verdiği zararlardan sorumlu olacaktır. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulacaktır (madde 400).

Öte yandan, Borçlar Kanunu, zorunluluk halinde ve işçi bunu yerine getirebilecek durumda ise ev işçisine karşılığı verilmek koşuluyla fazla çalışma yapma yükümlülüğü de yüklemektedir. Hatta bu yükümlülüğüne aykırı davranan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi de söz konusu olabilecektir (madde 398).

Ev işçisi ayrıca işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili olarak yaptığı genel düzenlemeler ve verdiği özel talimatlara uymak zorundadır (madde 399). Bu düzenleme ve talimatların yazılı olması zorunluluğu yoktur. Kuşkusuz bu düzenlemeler ve talimatlar yasalara ve varsa toplu sözleşmelere aykırı olamayacaktır.

Borçlar Kanunu, işverenin borçlarını da ayrıntısı ile düzenlemiştir Bölüm D madde 401-426). Ev işçisi ile işvereni arasındaki hizmet sözleşmesinde işverenin en önemli borcu, işçinin iş görme borcunun karşılığında yer alan ücret ödeme borcudur. Kanun ücretin korunması açısından ayrıntılı hükümler içermektedir. Her şeyden önce işveren ev işçisine sözleşmede veya toplu sözleşmede belirlenen ücreti ödemek zorundadır. Eğer hizmet sözleşmesinde ücretin miktarı açıkça kararlaştırılmamışsa işveren ev işçisine asgari ücretten az olmamak şartıyla emsal ücreti ödemekle yükümlüdür (madde 401). Ancak emsal ücretin ne olduğu Kanunda tanımlanmış değildir. 818 sayılı eski Borçlar Kanununda yer alan “işçi işverenle birlikte yaşıyorsa, aksine anlaşma veya yerel âdet olmadıkça barınma ve beslenme, ücretin bir bölümünü oluşturur” hükmünün Yeni Borçlar Kanununa alınmaması da ev işçilerinin lehine bir iyileştirme olmuştur. Kanuna göre ev işçisi, işveren için haftanın belirli günlerinde örneğin evin tüm temizliği şeklinde götürü iş yapmayı üstlenmişse ve bazı nedenlerle işveren bu götürü işi sağlayamayacak durumda ise, ev işçisine daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücreti ödemek durumundadır (madde 411).

İşveren, fazla çalışma yapan işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür (madde 402). Borçlar Kanununa göre fazla çalışma, daha önce de belirtildiği gibi, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. İlgili Kanun olarak 4857 sayılı İş Kanununun esas alınacağı düşünüldüğünde genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırk beş saat olduğu, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı söylenebilir. Ayrıca Kanunda işverenin, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla

21 818 sayılı eski Borçlar Kanununda genel olarak iki ay olan deneme süresinin hizmetçiler için iki hafta olduğu ve tarafların bu süre içinde bir gün evvel ihbar etmek şartıyla sözleşmeyi feshedebilecekleri düzenlenmişti.

çalışmayla orantılı olarak izin verebileceği öngörülmüştür (madde 402). Kanuna göre, aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir (madde 406). Bu hükmün de ortaya koyduğu gibi, işçi ancak iş görme edimini ifa ettikten sonra ücrete hak kazanabilir. Öte yandan, işveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür (madde 406). Ayrıca ilgili Bakanlıklar, uygun görürlerse ücretlerin bankaya yatırılmak suretiyle ödenmesini zorunlu kılabilirlerdir. Her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verilmesi zorunludur. Ancak ücret hesap pusulasında nelerin yer alması gerektiği Kanunda belirtilmemiştir (madde 407). Bu olanak, ev işçilerinin çek/kupon sistemi gibi bir sistemle sosyal güvence kapsamına alındığı yeni bir sistem getirilmesi, açısından önem taşımaktadır.

Ev işçisi ile işvereni arasındaki hizmet sözleşmesinde işçi işgörmeye edimini yerine getirmişse işveren ücretini öder. Ancak bazı durumlarda işçi çalışmaya da ücrete hak kazanacaktır. Birinci olarak işçi çalışmaya hazır olduğu halde işveren işçiye iş vermiyorsa ona ücretini ödemekle yükümlüdür (madde 407). İkinci olarak muğlak bir biçimde ifade edilmekle birlikte uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörmeye edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür (madde 409). Örneğin bir yıl veya daha uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçilerin hastalıkları halinde ilk iki gün için karşılanmayan geçici işgöremezlik ödeneklerinin bu hüküm uyarınca işçi tarafından talep edilebileceği söylenebilir (Caniklioğlu 2011).

Borçlar Kanununda “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığı altındaki hükümler, genel olarak ve ev düzeni içinde çalışmada iş sağlığı ve güvenliği ve işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamalarına ilişkin düzenlemeler içermektedir (madde 417-419). Ev işçileri açısından özellikle önem taşıyan bu hükümlerle, eski Borçlar Kanunundaki hükümlerin ötesine geçilmiş, 4857 sayılı İş Kanununun yaklaşımı benimsenmiştir. Buna göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Ayrıca işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenin bu hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Yani işçi, işin ifası sırasında ya da işle ilgili olarak bir zarara uğradığında, işveren kusurlu olmadığını ispatlamadığı sürece bu zarardan sorumlu olacaktır. Kusurlu olmadığını ispat yükünün işverene aittir (madde 417).

Öte yandan işçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. Ev düzeni içinde işverenle yaşayan işçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörmeye edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür (madde 418).

Borçlar Kanununda işçilerin tatil ve dinlenme hakları da ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir (madde 421-425). Kanuna göre, işveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür. Kanunda ara dinlenmeye ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ara dinlenmeye ilişkin hakkın Kanunda açıkça yer almaması, Borçlar Kanununa tabi olan işçilerin, Anayasal nitelik taşıyan bu haktan yoksun bırakıldığı anlamına gelmemektedir. İş Kanununda, dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika; dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar süreli işlerde yarım saat; yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenme verileceği belirtilmiştir. İşveren işçiye benzer sürelerle ara dinlenmesi vermek durumundadır (Güneş ve Mutlay, 2011). İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür. İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur. İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür.

İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir. İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir. İşveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür. İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edemez. Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir

Kanuna göre, işveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür. İşçinin açıkça istemde bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir. Hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir (madde 426).

Borçlar Kanununa göre işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle hizmet sözleşmesinin sürekli olarak başka bir işverene devri mümkündür. Bu durumda işçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından devreden işverenin yanında işe başladığı tarih esastır (madde 429).

Ev işçisi ile işvereni arasındaki hizmet sözleşmesinin feshi de ayrıntılı kurallara tabidir (madde 430-443). Sözleşme belirsiz süreli ise sözleşmenin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi zorundadır. Bildirim süreleri hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş olan işçi için iki hafta; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için altı haftadır. İşveren, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebilir. Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır. Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür. Diğer durumlarda hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirir. İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür. Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.

Borçlar Kanunu yukarıda sıraladığımız iş ilişkileri çerçevesinde işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği açısından bir denetim mekanizması sağlamamaktadır. İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde denetim ve teftişler ÇSGB tarafından yapılmakta ve İş Kanununun iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin hükümleri ve aynı Kanunun bu hükümlerle ilgili ceza maddeleri uygulanmaktadır. ÇSGB ev hizmetleri alanında 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamına giren yabancıların ve işverenlerin bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetleme imkânına da sahiptir. Ancak, Borçlar Kanunu kapsamında her hangi bir denetim işlemi gerçekleştirilmemektedir. Borçlar

Kanunu kapsamında işçiler haklarını aramak üzere Asliye Hukuk Mahkemelerinde dava açabilirler. Oysa ki ÇSGB'nin Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki 9.1.1985 tarihli ve 3146 sayılı Kanunun Bakanlığın görevlerini sayan 2. Maddesi, bu görevleri tüm çalışma hayatını ve tüm çalışanları kapsayacak biçimde tanımlamıştır. Ev işçilerini de kapsamaması gereken bu görevler arasında, “iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek” ve “çalışma hayatını denetlemek” de bulunmaktadır. Bu açıdan ÇSGB'nin Borçlar Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelerine ilişkin denetim görevi olduğu kabul edilmelidir. Fatma Aldal isimli ev işçisinin cam silerken düşüp ölmesi vakasında ÇSGB'nin bir iş müfettişi görevlendirerek iş kazası tespiti yaptırması da bunun bir ifadesidir. Nitekim ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü, taslak Rapor üzerine görüşlerinde, müfettişlerin ev hizmetlerinde çalışan işçiler açısından teftiş yapabileceğini, rapor hazırlayabileceğini ancak işçilerin haklarının Borçlar Kanununa göre düzenleneceğini belirtmektedir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı da taslak rapor üzerine yaptığı değerlendirmede ev işlerinin yapıldığı, ev işçilerinin işyerlerinin Bakanlık iş müfettişleri tarafından denetlenebileceğini belirtmektedir ancak bu denetim medeni yargılamaya delil oluştururken, Borçlar Kanununda herhangi bir ceza öngörülmediğinden idari para cezasına ve ceza yargısına konu oluşturmayacaktır. Başkanlığa göre konut dokunulmazlığı Anayasa ve Türk Medeni Kanununun konusu olan temel haklardan olup, konut dokunulmazlığının ihlali Türk Ceza Kanununa göre suçtur. Ancak teftişe, ihbar ve şikayete konu olan ev işçisinin çalıştığı yer olarak konut, aynı zamanda işyeridir. İş müfettişinin de gece veya gündüz işyerine veya işçi çalıştırdığı sanılan işyerine girme yetkisi vardır. Bu durumda konut dokunulmazlığı ile işyerini denetim gibi kamusal bir yetki çatışmaktadır. Konutun aynı zamanda ev işçisi çalıştıran bir işyeri olması halinde hukuka uygunluk ilkesi gereği iş müfettişinin konut işyerine girme yetkisi bulunmaktadır. Ancak bu konudaki duraksamayı ortadan kaldırmak bakımından ev işçileri ile ilgili düzenlemelerde ev işyerlerinde, iş ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında yapılacak denetimlerin, konut ihlali kapsamında değerlendirilmeyeceğine ilişkin bir ifadeye yer verilmelidir.

6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu eski Borçlar Kanununa göre çok daha ayrıntılı ve yeni hükümlerle kapsamına giren işçilerin hak ve yükümlülüklerini ve çalışma koşullarını tanımlamaktadır. Yeni Borçlar Kanunu işçiye bazı konularda İş Kanunundaki hükümlerle kıyaslanabilecek haklar getirmektedir. Kuşkusuz yeni Borçlar Kanununda, incelenmesi bu araştırmanın sınırlarını aşacak eksiklikler ve muğlaklıklar vardır.<sup>22</sup> Araştırmamızın bu Bölümünde ev işçilerinin Borçlar Kanununa göre tabi olacakları bireysel iş ilişkilerinin temel özelliklerini yansıtmak amacıyla bir çerçeve çizilmekle yetinilmiştir. Bu çerçeve dahi gerçek hayatta ev işçilerinin neredeyse tamamının bireysel iş ilişkileri bağlamında yeni Borçlar Kanununa göre tanınan haklardan yararlanmadığını, yararlanmadığını göstermesi açısından önemlidir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi gerek çoğu vasıfsız kadın işçi olan ev işçilerinin gerekse çoğu gene kadın olan bireysel işverenlerin bu Kanun hükümlerini bırakın uygulamayı, haberdar bile olmadıkları söylenebilir.

Ev işçilerinin Borçlar Kanunu kapsamına dahil edilmesinin yarattığı dezavantajlar karşısında ev işçilerine ilişkin yasal çerçevenin nasıl olması gerektiği konusunda farklı görüşler mevcuttur. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğünün yaptığı değerlendirmeye göre söz konusu grup İş Kanunu kapsamına alınabilir, ayrı bir kanuna ihtiyaç duyulmamaktadır. İş Kanunu kapsamına alınmaları durumunda ev hizmetlerinde çalışanlar için ikincil mevzuat düzenlenebilir ancak uygulamadan kaynaklanan sıkıntılar devam edebilir. Bu yüzden daha kapsamlı bir çalışma yapılmalıdır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı da ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmasının,

22 Doç.Dr. Oğuz Karadeniz ILO'nun düzenlediği “Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş” Ulusal Konferansında (20.02.2013) İş Kanunu ile Borçlar Kanununu kıyaslayarak şu değerlendirmede bulunmuştur: “ Peki, İş Kanunu’yla Borçlar Kanunu açısından farklar neler? Yani halen Borçlar Kanununun İş Kanunu açısından geride kaldığı yerler neler, bunlar önemli. Birincisi, İş Kanunu’nda iş güvencesi var 30’un üzerinde işçi çalıştıran iş yerlerinde. Oysa Borçlar Kanunu’nda yok. Yıllık ücretli izin yılda iki hafta ama İş Kanunu’na göre çalışma süresi arttıkça yıllık ücretli izin de 26 güne kadar çıkıyor en az. Yıllık izinden indirim, biraz sonra geleceğiz, çok önemli bir konu. Yıllık izinden Borçlar Kanunu’nda işveren indirim yapabiliyor, oysa İş Kanunu’nda yok. Kıdem tazminatı Borçlar Kanunu’nda yok, İş Kanunu’nda var. İhbar tazminatı, ihbar süresi daha düşük Borçlar Kanunu’nda, oysa İş Kanunumuzda 2 haftadan 8 haftaya kadar. Oysa ihbar tazminatı Borçlar Kanunu’nda 6 hafta, yani sözleşmenin ne zaman sona ereceğini işveren 6 hafta önceden bildirmek zorunda. Oysa İş Kanunu’nda 8 haftaya kadar çıkabiliyor bu süre. Peki, işçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması halinde, işçi eğer işe başlamazsa, işveren aylık ücretinin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına ayrıca ek zararlarını da isteme hakkına sahiptir Borçlar Kanunu’na göre. Oysa İş Kanunu’nda ihbar tazminatı dışında bir düzenleme yok. Yıllık izinden indirim çok önemli. Eğer işçi bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan uzun bir süreyle hizmeti yerine getiremezse, işveren, çalışılmayan her tam ay için yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabiliyor. Son fıkraya çok önemli 423.maddede, ‘İşveren gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme eylemini en çok 3 ay süreyle yerine getiremeyen kadının, işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz’ diyor. En fazla 3 aylık sürenin altını çiziyorum. Oysa 8+8, 16 hafta doğum izni. Burada 3 aylık, 12 haftalık bir süre. Yani 12 haftadan fazla raporlu kalırsa kadın ev işçisi, bu durumda işverenin mefhum muhalifinden çıkartarak izinden kesinti yapabileceğini anlıyoruz.”

---

bu alanda yaşanan sorunların tümünü çözmekle birlikte atılacak önemli bir adım olacağı görüşündedir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığına göre ev işçiliği gibi kendine özgü alanların kanunla düzenlenmesinde yarar olacaktır.

#### **4.2.Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

Ev işçilerine ilişkin yasal çerçevenin ikinci ayağını ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu teşkil etmektedir. Ev hizmetleri, sosyal güvenlik hukuku literatüründe de iş hukuku literatürüne benzer biçimde tanımlanmıştır. Ev hizmetleri, hizmetçilik, açıcılık, şoförlük, bahçıvanlık gibi evin günlük işlerine yönelik, aile bireyleri dışında kalanlarca yürütülen işlerdir (Okur 2004:10).

17.7.1964 tarihinde kabul edilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, Sigortalı Sayılmayanlar başlıklı 3. Maddesinin I. Fıkrasının D Bendinde, ev hizmetlerinde çalışanların tamamını sigorta kapsamı dışında tutmuştu. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasında 11.08.1977 tarihli 2100 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle ise ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar sigorta kapsamına dahil edilmiştir. Ayrıca ek 9. Madde ile de bu uygulamanın Sosyal Güvenlik Bakanlığının bir yıl içinde hazırlayacağı Tüzükle düzenleneceği, bu Tüzük yürürlüğe girinceye kadar Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkartılacak Genelgeye göre işlem yapılacağı hükme bağlanmıştı. Buna göre ev (konut) içinde hizmet akdine istinaden aylık ücret karşılığı ve sürekli olarak çalışanlar sigortalı kabul edilecek, sürekli çalışmalarına karşın ücret almayanlar ile her ay tam çalışmayıp, günü birliğine, ayın veya haftanın belirli günlerinde evlere gelerek ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmayacaklardı. Çıkartılan Genelgede, ev hizmetlerinde süreklilik kavramını tanımlamak için iş yasasındaki sürekli/süresiz iş tanımından hareket edilmiş ve “ev hizmetlerinde bir aydan az çalışılması halinde sürekli çalışma söz konusu olmayacağından günbirliğine veya haftanın yahut ayın belirli günlerinde evlere gelerek temizlik, bulaşık ve ev hizmeti gören kimseler sigortalı sayılmayacaktır” denilmiştir (Karadeniz 2008:187). Süreklilik kavramının bu eksik yorumuyla ev hizmetine her gün gelmeyip haftanın belirli günlerinde sürekli olarak gelenler sigorta kapsamı dışında bırakılmıştı. Böylece aylık ücret karşılığında tam gün çalışan ev işçileri dışındaki ev işlerine sosyal sigorta güvencesi kapısı kapatılmıştı.

Bu yaklaşımın arkasında İş Kanunundaki “süresiz iş” kavramının yerinde olmayan bir yorumlamayla 506 sayılı yasa kapsamındaki “süresiz çalışma” kavramıyla özdeşleştirilmesi yatmaktadır. İş Kanununa göre nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süresiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir. Buradaki işin sürekliliği, işin devamlılığı, geçici olup olmaması ile değil niteliği ile ilgili bir kavramdır. Bazı işler nitelikleri gereği süresiz işlerdir, yani bir aydan az sürerler. Sosyal sigortalar açısından çalışmanın sürekliliği ise işin niteliği ile değil, işin devamlılığı, geçici olmayışı ile ilgilidir. İş Kanununa göre sürekli çalışma tam gün çalışma biçiminde de olabilir, kısmi çalışma biçiminde de. Eğer ev işindeki çalışma belirsiz aralıklarla, geçici bir biçimde ise süresiz çalışma sayılacaktır. Ama ev işindeki çalışma iki haftada bir de olsa düzenli olarak belirli bir işveren için yapıyorsa sürekli çalışma olarak değerlendirilmelidir (Okur 2004; Çenberci 1985).

Bu dönemde Yargıtay ev hizmetlerinin sürekliliği konusunda SSK 506 sayılı Kanunun uygulanmasına ilişkin Genelgesindeki ‘bir aydan fazla çalışmanın sürekli sayılması’ yaklaşımını benimsememiştir. Yargıtay konuya haftalık çalışma açısından yaklaşmış ve haftanın çoğu günü, örneğin 5 günü veya 4 günü ev işlerinde geçirilmiş ve bu çalışma da bir süre devam etmişse, bu çalışmayı sigortalı çalışma saymıştır. Yargıtay bir başka kararında ise dört yıl boyunca haftada iki gün çalışmayı, süreklilik kapsamında değerlendirmemiştir (Okur 2004:14). Görüldüğü gibi Yargıtay kararlarında da işin sürekliliği konusunda işin devamlılığına dayalı bir yaklaşım olmamış ve her hafta aynı gün ve aynı kişi için ev hizmetlerini yapan ev işçisi, gün sayısı haftanın yarısını bulmadıkça sürekli çalışıyor kabul edilmeyerek sigorta kapsamına sokulmamıştır.

31.5.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile (Madde 6/c) ev hizmetlerinde süresiz olarak çalışanlar ile ev hizmetlerinde hizmet akdi ile sürekli çalışmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen sürelerden az olması nedeniyle, aylık kazançları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanlar, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında sigortalı sayılmamışlardır. Böylece ev işçileri açısından 506 sayılı yasadaki kapsamın gerisine düşmüş ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğu sigorta kapsamı dışında bırakılmıştır.

17.4.2008 tarih 5754 sayılı Kanunla bu hatadan dönülmüş ve 6. Maddenin c bendi yeniden değiştirilerek 506 sayılı Kanundaki “ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)” sigortalı sayılmazlar

ifadesine dönülmüştür. Ayrıca 5510 sayılı kanun sürekli çalışma kavramını doğru biçimde yorumlamış ve sürekli çalışmanın ayda 30 günden az olabileceğini kabul etmiştir. Bu yaklaşımla da aynı Kanunla ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunluluğu getirilmiştir<sup>23</sup>. 13/2/2011 tarih ve 6111 sayılı torba kanunla getirilen Ek fıkra: 13 ile de ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalıların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlama yükümlülüğünün 1/1/2012 tarihinde başlayacağı hükme bağlanmıştır. Bu gelişmelerle birlikte aynı işverene haftanın tamamında değil, belli günlerinde kısmen çalışılması durumunda dahi hizmette süreklilik unsurunun gerçekleştiği belirlenmiştir. Yargıtay kararlarıyla da bu yaklaşım desteklenmiştir. Buna rağmen ev çalışmasında “süreklilik unsurunu”, tam gün belirsiz süreli çalışma şeklinde algılama eğilimi yalnızca ev işçileri ve işverenlerinde değil Sosyal Sigorta İl Müdürlüklerinde dahi hala mevcuttur. Çoğu işveren, “gündelikçilerin” belirli günlerde aynı işverene sürekli gündeliğe gitmelerinin sigorta kapsamında olduğunun, bu durumun işverenin birden fazla olması halinde bütün işverenler açısından geçerli olduğunun ve kayıt dışılığın tespiti halinde yaptırımlara tabi olduğunun farkında değildir.

Kısmi süreli çalışan ev işçilerinin kalan sürelerini isteğe bağlı sigorta primi ödeyerek borçlanabilmeleri mümkündür. Bu borçlanmada, prim isteğe bağlı sigorta üzerinden ödense de ev işçilerinin sigortalılıkları 4/a (SSK) kapsamında sayılacaktır (5510 Madde 51, Ek fıkra: 17/4/2008-5754/31 md.). Ev işçileri bu süreler için isteğe bağlı olarak işsizlik sigortası primini de (%3) ödeyebilirler. Yukarıda belirtildiği üzere ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunluluğu bulunduğu için borçlanılacak sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı genel sağlık sigortası primi düşülerek yüzde 20 oranı üzerinden hesaplanacaktır<sup>24</sup>. Örneğin, ayda 10 gün kısmi süreli çalışan bir ev işçisinin, daha sonra 20 gün için borçlanma yapmak istediğinde, genel sağlık sigortası primi hariç en az 101,40 TL ödemesi gerekecektir. 6111 sayılı Kanunla getirilen bu düzenlemelerin 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı belirtilmekle birlikte Borçlar Kanunu kapsamında kısmi süreli olarak çalışan ev işçilerine de uygulanacağına SGK Başkanlığının 6111 sayılı Kanun Uyarınca Yapılacak Borçlanmaya ve Sigortalamaya ilişkin 5.4.2011 Tarihli 2011/36 sayılı Genelgesi ile açıklık getirilmiştir.

5510 sayılı Kanun, ücretli ve sürekli çalışan ev işçilerinin de aralarında bulunduğu 4-a sigortalılarını çalıştıran kişileri işveren, çalıştıkları yerleri de sosyal sigortacılık anlamında iş yeri olarak kabul etmektedir.

Ev hizmetlileri, kayıtdışı çalıştırılmaları durumunda ALO 170 SGK hattına şikayette bulunabilmektedirler<sup>25</sup>. Sosyal Güvenlik Kurumu yetkilileri ile yaptığımız görüşmede, ihbar üzerine SGK denetim elemanlarının işyerinde çevre soruşturması yapacağı ve gerekli veriler toplanarak ev işçisinin kayıtdışılık durumunun tespitinin sağlanabileceği belirtilmiştir. Bu durumda işveren kayıtdışı işçi çalıştırmanın yaptırımları ile karşı karşıya kalacaktır<sup>26</sup>.

Uygulamada ev işçisinin sigortalılığının gerçekleştirilmesi için çok aşamalı bir prosedür mevcuttur. İşveren önce Sosyal Sigortalar Kurumunun İlgili Sigorta Müdürlüğüne İşyeri Bildirgesi verecektir. Daha sonra e-bildirge şifresi alacak ve Kanununun 9’uncu maddesi gereğince de Sigortalı İşe Giriş Bildirgesini düzenleyerek ilgili Sigorta Müdürlüğüne gönderecektir. Her ay ayrıca “Aylık Prim ve Hizmet Belgesini” düzenleyecek, en geç ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar Sosyal Sigortalar Kurumunun İlgili Sigorta Müdürlüğüne verecektir. En az asgari ücret üzerinden tam gün veya kısmi çalışmaya göre hesaplanan sigorta primlerini de aynı süre içinde ödeyecektir. İşvereni birden fazla olan işçi için bu işlemlerin her işveren tarafından yapılması gerekecektir. Ev işçisi işverenlerinin çoğu kadın olan bireysel işverenler olduğu düşünüldüğünde bu ayrıntılı karmaşık süreci başlatmalarının ve sürdürmelerinin zor olacağı anlaşılır. Diğer işverenler sigorta işlemlerini

23 Bu şekilde çalışanlar, gelir testi yaptırmak suretiyle gelir testi sonucuna göre primlerinin devlet veya kendileri tarafından ödenmesi koşuluyla sağlık yardımlarından yararlanacaktır.

24 İsteğe bağlı sigorta; kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır. İsteğe bağlı sigorta primi, prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen ve yazılı olarak talep edilen prime esas aylık kazancın % 32’sidir. Bunun % 20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, % 12’si genel sağlık sigortası primidir.

25 ALO 170’e 05.Ocak. 2013 tarihi itibarıyla çeşitli sektörlerde kayıtdışı istihdamla ilgili 499 bin 840 ihbar ve şikayet gelmiştir. Şikayetler göz önüne alınarak yapılan incelemeler sonucunda yaklaşık 50 bin kişinin kayıtdışı çalıştığı ve 5 bin işyerinin tescilsiz olduğu tespit edilmiştir.

26 Sigortasız işçi çalıştırma durumunda işverenlerin ödemesi gereken idari cezalar çok ağır olup, birikmiş primlerin gecikme zammı ile tahsili de söz konusudur.



işyerindeki veya bağımsız şirketlerdeki profesyonel elamanlara yaptırmaktadırlar. Bireysel işverenin de ev işçisinin sigorta işlemlerinin yaptırılması için bir şirketten hizmet satın alması mümkündür. Ancak bu durumda işverene ayrıca bir maliyet gelecektir.

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23 üncü maddesi gereğince, özel fertler tarafından evlerde, bahçelerde, apartmanlarda ve ticaret mahalli olmayan sair yerlerde orta hizmetçiliği, süt ninelik, dadılık, bahçıvanlık, kapıcılık gibi özel hizmetlerde çalıştırılanlar Gelir Vergisi'nden muaftır. Bu bağlamda ev işçileri gelir vergisi ödememektedirler.

Aşağıda Tablo 6'da 01.07.2012-31.12.2012 dönemi için yetişkin, kayıtlı tam gün çalışan bir ev işçisinin asgari ücret üzerinden aylık net ücreti ve işverene maliyeti gösterilmektedir.

**Tablo 6: Ev işçisi için net asgari ücretin ve işverene maliyetin hesabı (01.07.2012-31.12.2012)**

NET ASGARİ ÜCRETİN HESABI		İŞVERENE MALİYETİ	
ASGARİ ÜCRET	940,50	ASGARİ ÜCRET	940,50
SSK PRİMİ % 14	131,67	SSK İŞVEREN PRİMİ % 14,5	136,37
İŞSİZLİK SİG.FONU % 1	9,41	İŞSİZLİK SİG.FONU % 2	18,81
KESİNTİLER TOPLAMI	141,08		
NET ASGARİ ÜCRET	799,42	İŞVERENE TOPLAM MALİYET	1.095,68

Görüldüğü gibi işçi yaklaşık 800 TL alırken işverenin maliyeti 1100 TL lira civarında olmakta işçi ve işveren SSK prim kesintileri toplamı 300 TL'yi bulmaktadır.<sup>27</sup>

Aynı dönemde isteğe bağlı sigorta için ödenmesi gereken asgari günlük prim ise günlük kazanç alt sınırı olan 31.35 TL üzerinden  $31,35 \times 0,32 = 10.0$  TL'dir. Ayda 10 gün çalışan bir ev işçisinin bunu 30 güne tamamlaması için ödemesi gereken miktar işsizlik sigortası primi hariç 200 TL'dir.

Zorunlu sigorta kapsamında olmayan süreksiz çalışan ev işçileri ise isteğe bağlı sigorta olabilirler. Bu durumda ödeyecekleri prim, genel sağlık sigortası primi dahil ayda 300 TL'dir.

Öte yandan ayda belirli günlerde çalışan bir ev işçisinin sigorta edimlerine hak kazanması için çalışması gereken süre tam zamanlı işçinin çalışması gereken sürenin nerdeyse üç katıdır. Karadeniz (2011: 96-99)'in yaptığı bir hesaplama göre haftada 20 saat çalışan bir ev işçisinin kısmi yaşlılık aylığını hak etmesi için gereken süre 41 yıl iken bu süre tam gün çalışan bir işçi için 15 yıldır. 5510 sayılı yasa ile getirilen aylık bağlama oranlarında düşme sonucunda bağlanacak aylık miktarı da yetersiz olacaktır.

Görüldüğü gibi ev işçileri ücretle ve aynı işverene örneğin 15 günde bir de olsa sürekli çalışmaları durumunda sosyal sigortalar kapsamındadır. Kayıtdışı ev işçisi çalıştırmanın ciddi yaptırımları vardır. Ancak 2012 Nisan Ayı itibariyle toplam sigortalı ev işçisi sayısı sadece 5.079'dur. Bu kişilerin %38'i iki ve daha fazla ev işçisi çalıştıran evlerde istihdam edilmektedir. Ev hizmetlerinde çalışan sayısı TÜİK/EUROSTAT verilerine göre 2011 yılında yaklaşık 150.000 kişi olduğuna göre resmi istatistiklerle bile ev işçilerinin %97'si kayıtdışıdır.

Ev hizmetlerinde çalışanların kayıtdışı istihdamının yaygınlığının nedenleri TİSK'in değerlendirmesinde şöyle özetlenmektedir:

- Ev hizmetlerinde tam gün sürekli olarak çalışanların ortalama gelir düzeyinin düşüklüğüne rağmen, en az asgari ücret üzerinden prim ödemek zorunda olması,
- Çalıştıran bireysel işveren açısından da prim oranının, dolayısıyla maliyetin yüksek olması,
- Ev hizmetlerinde ay içinde 30 günden az çalışanların eksik günlere ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlamaları zorunluluğu,
- Zorunlu sigorta kapsamında olmayanların isteğe bağlı sigortalılık için %32 oranında prim ödemesi,

27 5510 sayılı Kanununun 81. Maddesinin 1 fıkrasına göre özel sektör işverenlerinin ödemesi gereken sigorta prim payından beş puanlık kısmı bazı koşullarla Hazinece karşılanmaktadır. Bu tablodaki örnek buna göre hesaplanmıştır.

- Ev hizmetlerinde kısmi süreli çalışanların, sigorta edimine hak kazanması için çalışması gereken sürenin, tam zamanlı çalışanlara göre çok yüksek olması,
- Bireysel işverenin, ticari kazanç elde eden normal bir işveren gibi değerlendirilerek, aynı yükümlülüklerle (bildirim yükümlülükleri, her ay aylık prim ve hizmet belgesi verilmesi, işyeri kayıtlarının tutulması, primlerin ödenmesi gibi) tabi tutulması.

Yüksek primler, sigorta edimlerine hak kazanmak için gereken prim gün sürelerinin uzunluğu, aylık bağlama oranlarının düşüklüğü ve sigorta işlemlerindeki bürokratik zorluklar karşısında çoğu ev işçisi ve işvereni kayıtsız bir istihdam ilişkisi sürdürmektedir. Ev işçilerinin genelde kadın oluşu ve eşlerinin sosyal güvenlik haklarından yararlanıyor olmaları da kayıt dışı çalışma eğilimini güçlendirmektedir. Ev işçisi kadınların sigortalanma konusunda görüşlerini ve ihtiyaçlarını, onlara uygun modellerin ne olacağını ortaya koyan araştırmalara ihtiyaç vardır.<sup>28</sup> Konuya ilişkin farkındalığın eksikliği ve bilgi yetersizliği de kayıtdışı çalışmayı artırmaktadır.

### 4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Bireysel iş ilişkileri bağlamında son olarak, 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa değinmek gerekir. ÇSGB’na göre söz konusu Kanun, Avrupa Birliğinin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Direktifinin mevzuata kazandırılmasının yanında iş sağlığı ve güvenliği alanında Türkiye’nin kabul ettiği 155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmelerine uygun bağımsız bir Kanun düzenlenmesi amacını gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Yasanın kapsamı 2. madde de belirlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, “*Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.*” Böylelikle İş Yasası kapsamına girmeyen işyerlerinde çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği korumasına alınmışlardır (Karadeniz 2012:56). Kanunun Kapsam ve İstisnalar başlığı altındaki 2. Maddesinin c bendinde ev hizmetlerinin Kanunun uygulama alanına girmediği belirtilerek ev hizmetleri 6331 sayılı yasa kapsamındaki İSG düzenlemelerinin dışında tutulmuştur. Bu yaklaşımın nedeninin ev işçilerinin işyerlerinin özel konutlar olması nedeniyle teftiş kapsamında düşünülmemesi olduğu varsayılabilir. Oysa ki ev işçileri çok yaygın bir biçimde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmaktadır. Ev işçileri, camdan düşme, yaralanma, elektrik çarpması gibi kazaların yanında, tehlikeli kimyasallar içeren temizlik maddeleri nedeniyle ve ağır kaldırmadan doğan meslek hastalıkları riskleri ile de karşı karşıyadırlar (Karadeniz 2012; Etiler ve Lordoğlu 2010). Kaza ya da meslek hastalığını gelir kaybı ve gider artışı yönüyle tazmin eden sosyal sigorta sisteminin süresiz çalışan ev işçilerini kapsamaması özellikle bu tür gündelikçileri tamamen korumasız bırakmaktadır.

Bireysel iş hukuku kapsamında işçi sağlığı ve güvenliği açısından, işyerinde çalışan işçi sayısından bağımsız olarak işverenin yerine getirmesi gereken yasal yükümlülüklerini üç başlıkta toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, işverenlerin önlem alma yükümlülüğüdür. İşveren, işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak durumundadır. İkinci yükümlülük, işverenin, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek yükümlülüğüdür. İşveren bu bağlamda koruyucu malzemenin kullanılıp kullanılmadığını, işçinin güvenlik önlemlerine uyup uymadığını denetlemek zorundadır. Üçüncü yükümlülük ise işverenin, işçileri karşılaştıkları mesleki riskler ve alınması gereken tedbirler konusunda bilgilendirmek ve eğitmek yükümlülüğüdür. Riskler ve tedbirlerin yanı sıra, işçileri yasal hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve eğitmek de işveren yükümlülüğü olarak belirlenmiştir.

İşçiler için işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alındığı ve iyileştirildiği işyerlerinde çalışmak temel bir insan hakkıdır. T.C. Anayasasının 50 ve 56. Maddeleri de bu hakkı anayasal güvence altına almaktadır. Buna göre kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz, küçüklerin ve kadınların, bedensel ve ruhsal yönden yetersiz olanların çalışma koşulları açısından özel olarak korunması gerekir (Madde 50). Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir (Madde 56). Ayrıca işyerilerindeki özel işçi gruplarının işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri açısından özel haklara da sahip olduğunun altını çizmek gerekir. İş sağlığı ve güvenliği alanında işçilerin sadece hakları değil, yükümlülükleri de vardır. İşçilerin temel yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak ve karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda verilen eğitimi almaktır.

28 SGK Başkanlığının görüşüne göre bu modellerin biçimlenmesinde aktüeryal dengeler göz önüne alınmalıdır.

İşçi sağlığı ve güvenliği alanında yasal yükümlülüklerle ilişkin düzenlemeler, yasalara ek olarak ilgili kamu otoriteleri tarafından çıkartılan tüzükler ve yönetmeliklerle yapılır. Bu düzenlemelerin önemli bir bölümü makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkindir. Bir kısmı da örneğin 18 yaşından küçük işçiler, gebe ve çocuk emziren kadınlar, geçici veya belirli süreli işlerde çalışan işçiler gibi özel durumları nedeniyle korunması gereken işçiler içindir. Ayrıca çalışanların işçi sağlığı ve güvenliği eğitimleri, genel sağlık muayenelerinin yapılması vb. konulara ilişkin düzenlemelerin de yapılması gereklidir. İşçi sağlığı ve güvenliği alanında denetimlerin yapılması ve yaptırımların uygulanması da kamu otoritelerinin görevidir.

Borçlar Kanunu kapsamında ev işçilerinin sağlık ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler yukarıda çizdiğimiz genel çerçevenin çok uzağındadır. Borçlar Kanunu, işverene, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak; işçilere de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak yükümlülüğünü getirmiş, bunun ötesinde bir düzenleme yapmamıştır. Bu nedenle yüz binlerce ev işçisi için büyük önem taşıyan, ev işinde sağlık ve güvenlik risklerinin ne olduğunun belirlenmesi, bu risklere karşı alınacak önlemlerin neler olduğunun tespiti, bu önlemlerle ilgili uygulamaların gerek işveren gerek kamu tarafından denetimi, ev işçilerinin bu konularda eğitilmesi vb. konular tümüyle ihmal edilmiştir. Bu ihmal gerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına kavuşamayan işçi için gerekse, işin ifası sırasında ya da işle ilgili olarak işçi bir zarara uğradığında, kusurlu olmadığını ispatlamadığı sürece bu zarardan sorumlu olacak olan işveren için önemli riskler doğurmaktadır. Öte yandan ev işinde çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli olması, ev işçilerinin işe girerken ve periyodik olarak sağlık muayenelerinin yapılması verilen hizmetin niteliği açısından da son derece önemlidir. ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, ev hizmetlerinin, iş ilişkisinin kurulması, işyeri ve işveren tanımlarındaki bir kısım belirsizlikler, denetimde yaşanacak güçlükler ve kurulan iş ilişkisinin sonuçları itibarıyla çoğunlukla ticari bir amaca yönelik olmaması nedenleriyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamı dışında bırakıldığını belirtmektedir. Ancak kapsam dışında bırakılan diğer faaliyetlerle birlikte ev hizmetlerinde basit, anlaşılabilir ve uygulama yeteneği yüksek hukuki düzenlemelerin yapılmasında yarar görmektedir.

Türkiye’de ev işçilerinin sağlık ve güvenlik sorunları ancak 5 Mayıs 2011’de İstanbul’da Fatıma Aldal’ın, 7 Temmuz 2012 tarihinde Adana’da Pakize Akçam’ın yüksek katlarda cam silerken pencereden düşüp ölmelerinde olduğu gibi, ölümlü iş kazaları ile veya çalıştıkları evlerde cinsel tacize uğrayan hatta katledilen ev işçilerinin dramları ile gündeme gelmektedir.

Fatıma Aldal, 5 Mayıs 2011’de İstanbul Maltepe’de temizliğe gittiği evin camını silerken çerçeveye birlikte 4. kattan düşerek yaşamını yitirdi. Bu ev Fatıma’nın iş yeri idi...Şimdi bu iş cinayeti, ev hizmetleri iş yasası kapsamında değil diye sıradan bir kaza olarak değerlendiriliyor. Buna göre Kartal 4. Asliye Ceza Mahkemesi’nde kamu davası açılmış durumda.

Kaynak: İmece Kadın Sendikası Girişimi

Olay, saat 18.00 sıralarında Adana merkez Çukurova İlçesi'nin Toros Mahallesi 78148 Sokak'taki Sevenler Sitesi'nde meydana geldi. Özel bir şirkette temizlik elemanı olarak çalışan Pakize Akçam ile Aysel Solunay, Elif Keskin'e ait 8'inci kattaki daireye temizlik yapmak için gitti. Aysel Solunay odaları silerken, Pakize Akçam ise camları temizlemek için pencereye çıktı. Bir süre sonra dengesini kaybeden Akçam, çılgınlık atarak beton zemine çakıldı. Akçam'ın çılgınlığını duyup aşağıya bakan Aysel Solunay, genç kadının yerde yatan cansız bedenini gördü. Koşarak aşağıya inen Aysel Solunay, sinir krizleri geçirirken çevredeki vatandaşlar durumu polis ve sağlık ekiplerine bildirdi. Olay yerine gelen sağlık ekiplerinin yaptığı kontrolde Pakize Akçam'ın öldüğü belirlendi.

Kaynak: İmece Kadın Sendikası

Fatıma Aldal vakasında Kartal 4. Asliye Ceza Mahkemesi'nde açılan dava halen devam etmektedir. Bu davada İmece Derneğinin girişimiyle ÇSGB bir ilki başlatmış ve kazayı araştırmak için bir iş müfettişi görevlendirmiştir. İş Müfettişi olayı incelemiş ve bir İnceleme (İş Kazası) Raporu düzenlemiştir. Bu Raporda meydana gelen olayın 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. Maddesine göre bir iş kazası olduğu, kazalı için sosyal sigortalar kurumuna prim yatırılmamış olsa dahi 5510 6/c Maddesine göre kazalının sigortalı kabul edilmesi gerektiği tespiti yapılmıştır. Ancak yapılması gereken şey kazanın oluşumundan sonra bunun bir iş kazası olduğunu tespit etmek değil, kazanın oluşumundan önce yapılacak bir risk değerlendirmesinde yüksek katlarda cam silerken düşme riskinin tespiti, buna karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi, denetlenmesi ve işçinin bu konuda eğitilmesi olmalıdır.

#### 4.4.Ev hizmetlerinde mesleki yeterlilik

Ev işçileri ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir konu da ev hizmetlerinin birden fazla mesleği kapsayan niteliğidir. Ev hizmetlisi, temizlikçidir, çamaşırcı-ütücüdür, aşçıdır, çocuk bakıcısıdır, hasta-yaşlı bakıcısıdır, şofördür, bahçivandır. Bu bağlamda ev hizmetlerini tek bir görevle tanımlamak mümkün olmamakta, Uluslararası Meslekler Standard Sınıflandırmasındaki (ISCO-88 ve ISCO-08) farklı meslek kategorileri, ev hizmetleri başlığı altındaki görevleri içerebilmektedir. Ancak gene de ev hizmetleri kapsamında bakım hizmetleri ile diğer ev hizmetlerinin ayrılması ve Mesleki Yeterlilik Kurumunun bakım hizmetlerine ilişkin mesleki yeterliliklerin tespiti, ölçme, değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırılması konusuna öncelik vermesi mümkün olabilir.

#### 4.5.Sendikal hak ve özgürlükler

Ev işçilerinin önemli bir hukuksal sorun alanı sendikal hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması ile ilgilidir. Türkiye'de Anayasal ve yasal olarak ev işçilerinin sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyette bulunma haklarının olduğuna hiç kuşku yoktur. Anayasanın 51. Maddesine<sup>29</sup> göre tüm çalışanların sendika kurma hakkı vardır. 2004 yılında değiştirilen Anayasanın 90. Maddesine göre ise "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır." Temel bir insan hakkı olarak sendikal örgütlenme hakkını güvenceye alan İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ve BM ikiz Sözleşmeleri

#### 29 C. Sendika kurma hakkı

##### MADDE 51-

Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

TBMM tarafından onaylanmış sözleşmelerdir ve bu bağlamda ev işçilerinin sendikal hakları anayasal ve yasal düzeyde tanınmış durumdadır. Kaldı ki ne 2821 sayılı eski Sendikalar Kanununda ne de TBMM Genel Kurulunda kabul edilen ve 7.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda ev işçilerinin sendikal haklarını engelleyen bir hüküm yoktur. 6356 sayılı Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir. 4857 sayılı İş Kanununun 2. Maddesine göre ise “ Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir”. Bu tanımların ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini kapsadığı görülmektedir.

6356 sayılı Kanundaki düzenleme ile 2821 sayılı Kanunda sendika kurucusu olmak için gereken Türk vatandaşı olmak şartı da kaldırıldığı için yalnızca ev işçilerinin değil göçmen ev işçilerinin de sendika kurma hakkı vardır. Ayrıca sendika kurmak için fiilen çalışıyor olmak yeterli olacağı ve sigortalı olmak gibi bir şart aranmadığı için kayıtsız ev işçilerinin de (bu bağlamda kanaatimizce düzensiz göçmen ev işçilerinin de) sendika kurucusu ve üyesi olabilecekleri söylenebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına düşen görev, sendika kurucusu ve /veya üyesi ev işçilerinin kayıtsızlık durumunu ihbar kabul edip gereken denetim işlemlerini yapması ve kayıt içine geçmelerini sağlamasıdır. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğüne göre 6356 sayılı Kanunun “Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması” başlıklı 17 inci maddesine göre sendikaya üyelik e-devlet üzerinden yapılacaktır. İşçi sisteme TC Kimlik No’su ile girdiğinde, işyeri ve işyerinin girdiği işkolunda örgütlü bulunan sendikalar sisteme düşecektir ve kişi üye olmak istediği sendikayı seçebilecektir. Bu sistemde, kayıtlı çalışmayan işçinin kendisini ihbar etmesi mümkündür.

2821 sayılı eski Kanun gibi 6356 sayılı Kanun da sendikaların işkolu esasına göre kurulacağına hükmetmiş ve iş kolları Kanuna ekli bir cetvelde gösterilmiştir. Bu iş kollarından biri de eski yasada 28 sayılı, yeni yasada 20 sayılı iş kolu olan Genel İşler işkoludur. 2821 sayılı yasa kapsamında her bir iş koluna giren işlerin neler olduğu, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak 1983 tarihinde çıkartılan İş Kolları Tüzüğünde belirlenmiştir. Tüzük 28 sayılı Genel İşler işkolunu “Belediyelerin 24 sıra numaralı sağlık işkoluna giren işleri dışındaki belediye hizmetlerine ilişkin işlerle bu Tüzükte yer almayan işlerde, Sendikalar Kanununa göre işçi niteliği taşıyanlarca yapılan işler” olarak tanımlamıştır. Buna göre o dönem için geçerli olan ISIC Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması’na göre “Kod 95.00 Evlerde yaptırılan hizmet işleri”nin de Genel İşlere gireceği söylenebilir. 6356 sayılı yeni Kanunun saydığı işkollarına hangi işlerin gireceğini tespit için de yeni bir İşkolları Yönetmeliği (19.12.2012) çıkmıştır. Yeni Yönetmelik, işkolları kapsamındaki faaliyetleri NACE Rev. 2 Altılı Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına göre belirlemiş, ancak NACE Rev. 2’deki Bölüm T 97.00 Ev işçilerinin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetlerine 20 numaralı Genel İşler başlığı altında değil 10 numaralı Ticaret, Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar başlığı altında yer vermiştir. Böylece ev işçileri Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda örgütlenecek işçiler arasına dahil edilmiştir.

Bakırköy 3. İş Mahkemesinin Ev İşçileri Dayanışma Sendikası EVID-SEN’in faaliyetinin durdurulması kararını, hatalı bir biçimde, Türkiye’de sendikaların ancak iş kolu esasına göre kurulabileceği, iş kollarının 2821 sayılı yasanın 60. Maddesinde sınırlı olarak sayıldığı, ev işlerinin bu maddede iş kolu olarak sayılmadığı, ev işlerine dayalı olarak sendika kurulmasının asli eksiklik olduğu tespitlerine dayandırdığı göz önüne alındığında, yeni İş Kolları Yönetmeliğinin ev işçilerinin anayasal ve yasal sendikal haklarının engellenmesi açısından işkolunun bulunmaması şeklinde bir gerekçeyi geçersiz kıldığı belirtilmelidir.

#### **4.6.Ev hizmetlerinde yabancıların/göçmenlerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemeler**

2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun esas olarak yerli işgücünün temin edilemediği vasıflı işlerde yabancı işgücü istihdamını düzenlemek üzere çıkartılmış olsa da, ev hizmetlerinde çalışacak olanlara izinli çalışma imkanı vermektedir. Ancak ev hizmetlerinin genel enformel niteliğinden ötürü göçmen kadınların çok büyük kısmı kayıtdışı olarak istihdam edilmektedir. 2011 yılında çalışma izni sahibi olarak çalışan 16.890 kişi içinde ev hizmetlerinde çalışan sayısı 598 kişidir (ÇSGB 2012:162).

Bu alanda işgücüne olan talebin ve kayıtdışı çalışmanın yaygınlığından ötürü 2011 ve 2012’de gerçekleştirilen iki ayrı düzenleme ile soruna çözüm getirmek hedeflenmiştir. Bunlardan ilki, 10.10.2011 tarihli Bakanlar

Kurulu kararı olup, 01.02. 2012 tarihinden itibaren Türkiye'ye yasal giriş yapacak ve Türkiye'de 180 gün içinde 90 günden fazla kalmak isteyecek turistlerin buldukları İl Emniyet Müdürlüğü Yabancılar Şubesinden 6 aylık ikamet izni alması mümkün kılınmıştır. Bu düzenlemenin önem taşıyan yanı Türkiye'de hasta bakıcı, ev hizmetleri gibi alanlarda çalışmak isteyen yabancıların ülke içinden ikamet izni almalarına getirilen kolaylıktır. Ardından 7 Haziran 2012 tarihinde Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan bir genelge ile Türkiye'de vize veya ikamet ihlali süresine bakılmaksızın sakıncalı durumu bulunmayan tüm yabancılar vize ve ikamet ihlalinin kaynaklanan harç ve cezalarını ödemeleri halinde 6 aya kadar geçerli ikamet izni verileceği bildirilmiştir. İkamet izni için yapılacak başvuruların süresi 15.08.2012 günü sona ermiştir. Bu düzenleme ile esas olarak ev ve bakım işlerinde kayıtdışı çalışan yabancı kadınlar için kısa süreli bir af çıkartıldığı söylenebilir. Bunun neticesinde 2012 yılında ev hizmetlerinde göçmen çalıştırmak isteyen işverenlerin yaptığı başvuru sayısı artarak 11.639'a ulaşmış olup, ÇSGB tarafından 8.878 kişiye çalışma izni verilmiştir. Bu sayı 2012'de verilen tüm çalışma izinlerinin %31.2'sidir. (ÇSGB, Yabancıların Çalışma İzinleri Daire Başkanlığı). Kaçak olarak ikamet eden ve kayıtdışı olarak çalışan göçmenler bakımından bu düzenlemeler kuşkusuz çok önemlidir. Ancak yasallaşmanın kapsamının genişletilmesi bakımından daha yaygın bir kamuoyu bilgilendirme faaliyetine ve daha uzun başvuru süresine ihtiyaç olduğu söylenebilir.

#### **4.7. Konut kapıcıları ve ev işçilerine ilişkin bir değerlendirme**

03.04.1970 tarihinde 931 sayılı İş Kanununda yapılan bir değişiklikle, kaloriferli konut kapıcıları ile çalışmasını aynı işverene veya aynı konuta hasreden konut kapıcıları İş Kanunu kapsamına dahil edilmişlerdir. Bu hüküm daha sonra 1475 sayılı İş Kanununda da korunmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu ile de tüm konut kapıcıları İş Kanunu kapsamına alınmışlardır. Konut kapıcıları, İş Kanunu kapsamına girmek için mücadele etmişler ve bu konuyu çalışma yaşamının gündeminde tutmuşlardır. Bugün çeşitli çevrelerde tereddütlerle karşılanan ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması ve sendikalaşması sorunu başlangıçta konut kapıcıları için de mevcuttu. Ancak bugün konut kapıcılarıyla ilgili bu tereddütler aşılmıştır ve kanaatimizce yakın bir gelecekte ev işçileri açısından da aşılabacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu, konut kapıcılarını kapsamakta ancak onların iş ilişkilerini yönetmelikle düzenlemektedir. Kanununun 110'uncu maddesinde konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir. 03.03.2004 tarihinde çıkartılan 15 maddelik kısa ve sade Yönetmelik, konut kapıcısını ana taşınmazın bakımı, korunması, küçük çaptaki onarımı, ortak yerlerin ve döşemelerin bakımı, temizliği, bağımsız bölümlerde oturanların çarşı işlerinin görülmesi, güvenliklerinin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi ve bakımı ve benzeri hizmetleri gören kişi; işvereni konutun maliki veya ortakları; apartman veya site yöneticisini, işveren vekili, işyerini ise konut kapıcısının çalıştığı konut ile bağımsız bölüm, ortak yerler, eklenti ve tesislerin tümü olarak tanımlamaktadır.

Bu bağlamda işverenin başlıca yetki, görev ve sorumlulukları, konut kapıcısı ile iş sözleşmesi yapmak, gereken mesleki yeterlilik belgesini araştırmak, konut kapıcısının işe girişinde sağlık raporu istemek ve yılda bir sağlık kontrolünü yaptırmak, konut kapıcısının ücret ve tazminatlarını ödemek, sigorta primlerini yatırmak, konut tesisatının kullanımına ilişkin bilgiyi konut kapıcısına vermek, konut kapıcısı konutunun sağlık ve yaşama koşullarına uygunluğunu sağlamak, konut kapıcısının çalışma koşulları ve görevlerini belirten bir belgeyi konut girişinde bir yere asarak konut sakinlerinin bilgisine sunmak ve konut kapıcısı sendikalı ise toplu iş sözleşmesi yapmak olarak belirlenmiştir. Yönetmelikte ayrıca konut kapıcısının görev ve sorumlulukları ile çalışma koşullarına ilişkin temel düzenlemeler de yapılmış, Yönetmelik hükümlerinin yürütülmesi görevi ÇSGB'na verilmiştir.

Ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması alternatifinde örnek teşkil edebilecek bir Yönetmelik olması açısından Konut Kapıcıları Yönetmeliği dikkat çekicidir. Ev işçisi de, konut kapıcısı da hane halkı/hane halklarının ihtiyaçlarını karşılamak üzere hizmet üretmektedir. Her ikisi de hizmeti üretirken meslekleri ile ilgili bazı vasıflara sahip olmak durumundadır. Ancak konut kapıcısından örneğin merkezi ısıtılı kaloriferli konutlarda ateşçi belgesi istenirken, ev işçileri için örneğin çocuk, yaşlı ve hasta bakımı hizmetlerinin üretiminde mesleki yeterlilik istenmemektedir. Konut kapıcıları için işe girişte ve periyodik olarak sağlık muayenesi istenirken, çocuk, hasta, yaşlı ve diğer hane halkı ile aynı mekanı paylaşan ve onlar için hizmet üreten, ev içinde ağır kaldırma, yüksekte çalışma vb. gibi özellikler taşıyan işleri yapan ev işçileri için ne işe girişte ne

de periyodik olarak sağlık muayenesi istenmemektedir. Konut kapıcısının işkolu, iş kolları tüzüğüne göre Genel İşler olarak belirlenmiştir. Konut kapıcıları bu işkollarında kurulan sendikalarda örgütlenebilmektedir. Yasalara göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan sendikalar da konut kapıcısı üyeleri için toplu iş sözleşmesi yapmaktadır. Ev işçilerinin sendikalaşması ise yeni işkolları yönetmeliğinin benimsendiği 2012 yılına kadar engellenmek istenmiştir. Aralarındaki kayda değer benzerliklere karşın, konut işçileri 1970 tarihinde İş Kanunu kapsamına alınmış ve ayrıca sendikal örgütlülüğe kavuşmuşken aradan çeyrek asırdan fazla bir zaman geçtiği halde ev işçilerinin borçlar hukuku kapsamında ele alınması ve yeni yönetmeliğe kadar sendikalaşmalarının da engellenmesi olgusunun açıklanmasında, konut kapıcılarının büyük çoğunluğunun erkek, ev işçilerinin büyük çoğunluğunun kadın olmasıyla ilgili ekonomik ve sosyo-politik değişkenlerin rolü olduğu öngörülebilir.

## **5.Ev ve bakım hizmetlerinde farklı emek türleri, farklı aracılık hizmetleri**

Ev ve bakım hizmetlerinin yerine getirilmesinde farklı toplumsal sınıf ve tabakalar açısından farklı uygulamalar ve dolayısıyla farklı emek türleri mevcuttur. Piyasadan yerli veya yabancı kadınların ev ve bakım işlerini yapmak üzere temin edilmesi ve istihdamı, orta-üst gelir grubundan aileler için söz konusudur. Türkiye’de yapılan araştırmalar bölümünde sözü edilen araştırmalardan bu istihdamın genel olarak enformel nitelikte olduğunu görmüş bulunuyoruz. Üst gelir grubundan ailelerin bir kısmı özel kurumların bakım hizmetlerinden yararlanmakla birlikte bu tür kurumlar çok yüksek fiyatlar talep ettiğinden bunlara erişim imkanı olanlar son derece sınırlıdır. Kamuya bağlı huzurevlerinde 60 yaş üstü kişilere bakım hizmeti verilmektedir. Yoksullara ücretsiz, ekonomik durumu iyi olanlara ücretli bakım hizmeti verilmekle birlikte bu tür kurumların sayısı çok az, kapasiteleri düşüktür.<sup>30</sup> Gerek özel, gerek kamu kurumlarında bakım işinde istihdam edilenlerin kayıtlı işgücü olduğu kabul edilebilir.

Düşük gelirli yaşlılar için çeşitli belediyeler tarafından da ev ve bakım işleri konusunda destek sunulmaktadır. Örneğin Ankara Büyükşehir Belediyesine bağlı Yaşlılara Hizmet Merkeziyle yapılan görüşmede, ailesiyle birlikte yaşamayan 60 yaş üstü dar gelirli yaşlıların talep etmeleri halinde evlerine temizlik elemanı ve tamiratçı gönderildiği belirtilmiştir. Yaşlı kişinin aylık gelirini 850 TL altında olması durumunda ücret alınmamakta, 1250 TL’ye kadar geliri olanlardan ise 25 TL temizlik ücreti alınmaktadır. Aynı şekilde tamamen kimsesiz yaşlılara haftada bir, personel giderek yemek pişirmekte, ayrıca banyo yapmalarına yardımcı olmaktadır. Hizmet, her yıl ihale yoluyla belirlenen bir taşeron şirket aracılığıyla sunulmakta olup, şirket 113 kişiyi temizlik ve bakım personeli olarak istihdam etmektedir. Şirket, ev temizliği için 4’er kişiden oluşan (2 erkek+2 kadın) 20 ekip, yemek, bulaşıkların yıkanması, banyo, vücut temizliği ve ütü için 5 kişiden oluşan bir ekip kurmakla yükümlüdür. Burada ev ve bakım işlerini yapanlar taşeron şirketin kadrolu ve sigortalı elemanıdır. Çalışma saatleri 8.00-17.00 arasındadır. İhale ile şirket değişse bile işe aynı personelle devam edildiği belirtilmiştir.

Öte yandan düşük gelirli ailelerde çocukların, bakıma muhtaç yaşlı ve özürülülerin bakımı, aileden bir kadın tarafından karşılıksız olarak üstlenilmektedir. Evde bakım hizmetleri konusunda son yıllarda ortaya çıkan bir gelişme, SHÇEK’in 2007 yılından itibaren sunduğu finansman desteğidir. 2828 Sayılı Yasanın ek 7. maddesine dayanılarak, bakıma muhtaç yoksul özürülülerin evde bakılması durumunda bakım hizmetini veren akrabaya her ay bir aylık net asgari ücret ödenmektedir. Bunun için “özürülünün kaldığı hanede kişi başına gelir düzeyinin aylık net asgari ücret tutarının 2/3’ünden daha az olması ve sağlık kurulu raporunda %50+ ağır özürülü olması” gerekmektedir. 2012 yılı itibariyle hizmetten yararlanan kişi sayısı 389.571’dir. Evde bakım hizmeti verenlerin %91’i kadındır (KSGM bilgi notu). Bu uygulama ile devlet daha pahalı olan kurumsal hizmet sunumundan kendini azat etmekte ve hizmeti aile üyesi kadın üzerinden çok daha ucuza sağlamaktadır. Ayrıca bu yolla kadın istihdamının artırılmasına katkıda bulunulduğu düşünülmekte, ancak bunun bir tür devlet eliyle kayıtdışı istihdam olduğu göz ardı edilmektedir. Son dönemde ASPB ile ÇSGB arasında bu bakıcıların sosyal güvenlik kapsamına alınması için bir mevzuat çalışmasının başlatıldığı bildirilmiştir. Buna göre önerilerden biri bakıma muhtaç özürülüye evde bakım hizmeti veren aile üyesinin daha az gün üzerinden prim ödemek suretiyle isteğe bağlı sigorta kapsamına alınmasıdır. Ancak böyle bir durumda düşük gelirli ailelerin geçiminde büyük önem taşıyan söz konusu gelirden prim için pay ayrılması mümkün olmayacak ve kadınlar sigortasız çalışmaya devam edecektir.

30 ÖYHGM (Özürülü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü) bünyesinde 2011 yılı sonunda 106 huzurevi bulunmakta ve 10.590 yaşlıya hizmet verilmektedir. Genel müdürlüğe bağlı olarak faaliyette bulunan özel huzurevleri ve yaşlı bakım merkezleri de vardır. 165 özel huzurevinin kapasitesi 9.391 kişidir. Diğer bakanlıklar ve belediyelere bağlı huzurevi sayısı 22 ve kapasitesi 2.573’dür (Kalkınma Bakanlığı, 2012:64-65)

## 5.1.İşe yerleştirmede aracılık hizmetleri

Gerek bakım gerekse ev işlerinde çalışacak kişilerin temininde tanıdıklar, ahabplar gibi enformel kanallar çok önemli olmakla birlikte kurumsal hizmetler de artmaktadır. İŞKUR 2007'den bu yana ev hizmetlerinde çalışmak isteyenler ve eleman arayanlar için aracılık yapmaktadır. Sayıları giderek artan, İŞKUR'dan lisanslı olan özel istihdam büroları (ÖİB) veya danışmanlık şirketleri esasen bakıcı olarak çalışacak kadınların aracılığını yaparken, yerli ve yabancı ev işçilerini temin eden şirketler birbirinden ayrılmış görünmektedir. Göçmen kadınların işe yerleştirilmesinde aracılık eden lisanssız şirketlerin faaliyetlerini tümüyle kayıtdışı yürüttükleri için kadınları istismar ettikleri ve müşterileri zor durumda bıraktıkları söylenmiştir.<sup>31</sup> Temizlikçi olarak gündelik temelde çalışanlar ise daha çok temizlik şirketlerinin bünyesinde istihdam edilmekte, evden ziyade büro temizliğine gönderilmektedir. Görüşmelerde edinilen bu bulgular Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç'ın (2012) bulgularıyla uyumludur. Farklı özelliklere sahip bu özel kuruluşların ortak özelliği, kadınların sigortasız çalışmasını "doğal" görmeleridir.

### 5.1.1.İŞKUR (Türkiye İş Kurumu)

Bir kamu kurumu olarak aracılık hizmetlerini özel sektöre ücretsiz sunan İŞKUR'a işverenler ve iş arayanlar doğrudan başvurabileceği gibi 2008'den bu yana internet üzerinden de başvurabilmektedir. İŞKUR'un web sitesine aradıkları elemanlara veya aradıkları işlere ilişkin ilan verebilmektedir. İşverenlerin aradığı elemanı bulması durumunda bunu İŞKUR'a bildirmesi ve ilanının kaldırılması gerekmektedir. Ancak görüşülen bir İŞKUR yetkilisi İŞKUR'un SGK ile koordineli çalışmasından ötürü, işçiyi kayıtlı olarak çalıştırması gerekeceğini düşünen kimi işverenlerin geri dönmediklerini, bunun buldukları bölgede %50 oranına kadar ulaşabileceğini ifade etmiştir. Kuruma kayıt olan işyerleri sık sık aranarak eleman bulup bulmadıkları sorulmakta ve işe yerleşen kişilerin bilgileri web servis aracılığıyla online olarak SGK ile paylaşılmakla birlikte, İŞKUR işverenin işe aldığı kişiyi sigortalı olarak çalıştırıp çalıştırmadığını sistem üzerinden görememektedir. Kuşkusuz teknik altyapının iyileştirilmesiyle SGK ve İŞKUR arasındaki online sistem üzerinden istihdam edilen kişinin sigorta yapılıp yapılmadığı izlenebilir. Ancak bunun genel olarak özel sektör işverenlerinin kurum hizmetlerinden yararlanma noktasında istekliliğini azaltması ve kurumun işsizleri işe yerleştirmedeki etkinliğini zayıflatması gibi sonuçları olabilecektir.

Internet sitesine ev ve bakım işlerinde işçi çalıştırmak isteyen "bireysel" işverenler ve bu tür işlerde çalışmak isteyenler de başvurabilmektedir. Ancak ev hizmetlerinde çalışmak isteyen kadınların internet erişimleri çoğu zaman söz konusu olmadığından Kuruma şahsen başvurmaktadırlar. Yaşlı bakımı, çocuk bakıcılığı konusunda açılan kurslara katılarak sertifika almaktadırlar. Ev hizmetlerinde Kurum aracılığıyla iş ve işçi bulanlar, bunun daha güvenilir olduğunu düşünmekle birlikte, görüşülen yetkiliye göre bu düşüncenin objektif bir temeli yoktur. Görevliler kişisel görüşmeler yoluyla inisiyatif kullanarak doğru eşleştirme yapmaya çalışmaktadır. Tanıdık aracılığıyla iş bulan işçi veya işçi bulan işveren arasında kurulan güven ilişkisinin benzeri, burada görevli memurlar aracılığıyla, onların tecrübeleri ve doğru eşleştirme pratikleriyle kurulmaktadır. Bireysel işveren, her seferinde aynı görevliyi arayarak elemanı onun bulmasını, "gözden geçirmesini, gözü tutuyorsa yönlendirmesini" isteyebilmektedir. İşveren, ödeyeceği ücreti bildirmekle birlikte, iş arayan ve işveren ücreti kendi aralarında tekrar görüşmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanın sigortasının yaptırılması ise işveren ve işçi arasında çözülmesi gereken bir konu olarak ele alınmaktadır.

2007-2012 döneminde, Kuruma 164 bireysel işveren, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı için eleman talebiyle başvurmuş ve bu başvuruların 28 tanesi karşılanmış, 84 tanesi karşılanamamış, 47 tanesi belirsiz olarak kayda geçmiştir. Belirsiz olarak kayda geçenlerin eleman temin etse bile bunu Kuruma bildirmeyenler olduğu düşünülebilir.

31 Evid-Sen ve İmece Kadın Sendikası temsilcileri kendilerine gelen şikayetler içinde özel danışmanlık bürolarının gönderdiği işyerlerinde yaşananların öne çıktığını, özellikle taciz, tecavüz, istismar gibi durumların bu tür işyerlerinde yaşandığını belirtmişlerdir. Bürolar aracılık faaliyetini yaparak komisyonunu almakta ama işverenin ve işyerinin özelliklerini hiç hesaba katmamaktadır. EVİD-SEN Başkanı Gülhan Benli'ye göre aracılık yapan şirketlerde işe başvuranlar için yapılan standart sorgu seansları vardır: "Bir tek açıp dişlerimize bakmadıkları kalıyor. Yedi sülalemize kadar araştırırlar, ama sıra işverene geldi mi hırsız mı, sapık mı, dolandırıcı mı sormaz, hiçbir şeyden habersiz adresi verip seni gönderir. O işverendir çünkü, ona sorulmaz. Kimin evine gideceğini bilemeden koyulursun yola. Eve girip kapı üstüne kapandığında işimiz Allah'a kalıyor yani." (Radikal, 19 Ekim 2012)



---

2012 yılı içinde çocuk bakıcılığı, engelli bakıcılığı, hasta ve yaşlı bakıcılığı/refakatçiliği kurslarına toplam katılan sayısı 5.278 kişi olup, bunun 4626'sı kadın, 662'si erkektir.<sup>32</sup> Bireysel işverenler için istihdam sayılarının düşüklüğü göz önüne alındığında katılımcıların önemli bir kısmının bakım hizmeti sunan kurumlarda istihdam edilmek üzere kurslara katıldığı düşünülebilir.

### 5.1.2.Özel aracılık şirketleri

Görüşülen bir özel istihdam bürosu yetkilisine göre bürolarına başvuran kişilerden sağlık raporu, sabıkasızlık belgesi, vukuatlı nüfus kaydı, ikametgah belgesi gibi belgeler istenmekte, aday duygusal zeka testine tabi tutulmakta, sonra işe yerleştirme durumunda işçiye ödenecek ücret tutarında fatura işverene kesilmektedir. Yetkiliye göre İŞKUR işe yerleştirilen kişinin sigortasının ödenip ödenmediğini takip etmektedir. Ancak İŞKUR'la yapılan görüşme çerçevesinde böyle bir izlemenin olmadığı anlaşılmaktadır. Faturası kesilen kişinin sigortasının yapılması gerektiğini düşünen kimi işveren, hizmetin fatura kesilmeden sunulmasını istemektedir. Söz konusu istihdam bürosu kaçak istihdam olduğu için yabancı istihdamına aracılık etmediğini bildirmiştir. Bu kişiye göre yabancılara aracılık eden firmaların 500 dolar komisyon ücreti karşılığında, Gürcistan'dan getirdikleri ve kiraladıkları evlerde ikamet eden kadınları işe yerleştirmektedir. Yetkili, sigorta konusunda sorulan soruya verdiği cevapta işe yerleştirdikleri kadınların sigortasının yapıp yapılmamasının kadın ve işveren arasındaki bir konu olduğunu ve "hiç yapılmayacak" gibi düşünülebileceğini söylemiştir. Kimi firmalar işçiyi sigortalayacağı gerekçesiyle ücretin kendisine ödenmesini isteyebilir ancak sigorta yapmadan kadına daha düşük ücret verebilir. İşveren işçiden memnun kalmadığında 15 gün önceden haber vermesi kaydıyla büro üç ay içinde aynı hizmeti üç defa ücretsiz olarak vermektedir. Bakım hizmeti yatılı veya yatısız ayda 1000 ile 1400 TL arasında değişmektedir. Söz konusu büro gündelikçi olarak temizlik işlerinde çalışmak üzere de eleman göndermekte, işverenin işçiye ödemesi gereken 120 TL'nin 30 TL'sini şirket aracılık bedeli olarak almaktadır.

Sadece yerli bakıcı bulan bir başka aracılık şirketi yetkilisi haftada beş günlük çalışma karşılığı aylık ücreti 1000 TL artı yol parası olarak belirtmiştir. Sigorta konusuna ilişkin olarak "yapmak isterseniz o zaman maaşını düşürsünüz. Ki yapamazsınız zaten eğer kendi iş yeriniz yoksa nereden göstereceksiniz? İsteğe bağlı yaptırabilirsiniz. O da iki yüz, iki yüz elliye bağlı onu maaştan düşersiniz ama onu da istemiyorlar. Sigorta istemezler" demiştir. Bu şirket sağlık raporu alınması durumunda işe yerleştirene kadar arada geçecek sürede belgenin geçerliliğini yitireceği gerekçesiyle kendine başvuran kadınlardan herhangi bir belge istememekte, isteyen aileler kendileri sağlık kontrolü yaptırabilmektedir. Aracılık hizmetinin karşılığı olarak bir aylık ücretin %75'i işverenden alınmaktadır. Üç ay içinde işçi değişikliği söz konusu olursa tekrar komisyon alınmamaktadır.

Temizlik işlerinde çalışanların aracılığıyla uğraşan bir firma ise evlerden ziyade büyük şirketlere eleman gönderdiklerini, tek tek kişiler için aracılık yapmadıklarını belirtmiştir. Eve temizlik için eleman istenmesi durumunda isteyen kişinin nerede çalıştığı kriter olarak alınmakta ve ev işçisinin güvenliği açısından iki kişilik temizlik ekibi gönderilmektedir. İki kişi için talep edilen ücret 180 TL'dir. İşçinin sigortasının şirket tarafından yaptırıldığı, bunun ücrete dahil olduğu söylenmekle birlikte bu bilginin güvenilirliği kuşkuludur.

İstanbul Özel İstihdam Büroları Derneği yabancı işçilerin ev hizmetlerinde işe yerleştirilmesi için kendilerinin yetkili kılınması durumunda kaçak faaliyette bulunan, doğru düzgün bir ofisi bile olmayan aracılık firmalarının işçileri sömürmesinin önüne geçilebileceği ve işverenlere düzgün hizmet sunulabileceği görüşündedir. ÇSGB'ye sundukları bir öneriler metninde yasal bir düzenleme ile kendilerinin yurt dışındaki özel istihdam bürolarıyla temasa geçebilmeleri, temin ettikleri eleman için anlaştıkları aile adına çalışma izni alabilmeleri ve hizmetin karşılığının doğrudan aileden alınması, yetkisiz firmalarla daha aktif mücadele edilmesi gibi görüşleri dile getirmişlerdir.<sup>33</sup>

Ev işçilerinin işe yerleştirilmesinde giderek daha fazla başvuru formel kanallar içinde İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin, işverene maliyet getirmemesi ve güvenilirlik açısından daha tercih edilir olduğu ancak hizmetten yararlananların sayılarının düşüklüğü gerçeği karşısında, bu hizmetlerin geliştirilmesi ve hizmetler konusunda farkındalık yaratılması gerektiği söylenebilir. İŞKUR lisansı olmayan danışmanlık şirketlerinin faaliyetlerinin engellenmesi ve özel istihdam bürolarının işe yerleştirme faaliyetlerinin daha yakından denetlenmesi uygun olacaktır.

---

32 İŞKUR Genel Müdürlüğünden edinilen tablolardan hesaplanmıştır.

33 Dernek Başkanı Vural Şeker ile 7.8.2012 tarihinde yapılan görüşme

## 6.Sosyal taraflar ve kadın örgütleri

Bu bölümde işçi ve işveren sendikalarının ve ev işçilerinin örgütlerinin ev işçiliği konusuna yaklaşımları ele alınacaktır. Bu bağlamda üç büyük işçi konfederasyonuna bağlı genel işler işkolunda örgütlü işçi sendikaları, bu sendikaların konut işçileri şubeleri ve konfederasyon yetkilileri ile mülakatlar yapılmıştır. Ayrıca Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ile görüşülmüştür. Ev işçilerini örgütlenme ve haklarını savunma amacıyla olan EVID-SEN ve İmece Kadın Sendikası Girişiminin görüşleri de bu bölümde yansıtılmıştır.

### 6.1. İşçi sendikaları

Genel İşler işkolunda örgütlü işçi sendikaları genelde ev işçileri gerçeğini bilmekte, onların sorunlarını değerlendirmekte ve örgütlenme ihtiyacı üzerinde durmaktadırlar. Ancak bu bilgi, başkanı kadın olan Genel İş (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası) İstanbul Konut İşçileri Şubesi hariç, sendikaları ev işçilerini örgütlenme yolunda bir eylemliliğe itmemiştir. Sendikalar, genel olarak, ev işçileri ile ilgili yayınları olmadığını, genel kurullarda ve toplantılarda bu konunun tartışılmadığını belirtmişlerdir. Ev işçilerinin sorunları, genel güvencesizlik, kayıtdışılık ve sendikasızlık sorununun bir parçası olarak görülmektedir. Belediyelerin taşeron firmalarında çalışan işçileri bile örgütleyemediklerini ifade eden sendika temsilcilerinin gündeminde ev işçileri belli ki en son yeri işgal etmektedir. Düzenli çalışan işçilerin bile sendikal örgütlenme açısından büyük sorunlar yaşadığını belirten sendikalar, ev işçilerinin örgütlenmesinin önünde de ciddi engeller olduğunu belirtmektedir. Ev işçilerinin örgütlenmesinin zor fakat imkansız olmadığını belirterek konut işçilerinin<sup>34</sup> durumunu örnek göstermektedirler.

Sendika temsilcileri ev işçilerinin Genel İşler işkolunda olduğu görüşündedirler. Genel İşler işkolundaki sendikalar konut işçilerini örgütlerken onların ev işçisi olan eşleri ile de karşılaşmaktadırlar. Öte yandan konut işçilerinin hizmet verdikleri bireysel işverenler aynı zamanda ev işçilerinin de işverenleridir. Gerçekten de aradaki fark, konut işçilerini evin dışında, ev işçilerini de çoğu kez evin içinde çalıştırmalarıdır. İşyeri açısından bakıldığında konut işçilerinin işyeri de ev/konutla bağlantılıdır. Konut işçileri evin dışında evle eklentili ortak mekanlarla ilgili işleri ve dışarı işlerini yaparken, ev işçileri çoğunlukla evin içindeki işleri yapmaktadır.

Ev işçilerinin örgütlenmesinde, konut işçilerini örgütleyen sendikalar ev işçilerini de örgütlerse daha iyi bir sonuç alınacağı anlaşılmaktadır. Bir sendikacı ev işçilerini örgütlemenin aslında zor olmayacağını düşünmektedir. Konut işçilerini örgütlemek için kullanılan yöntemler ev işçilerini örgütlemek için de kullanılabilir. Bir ilan ya da bir bildiri ile ev işçilerinden birçoğuna ulaşmanın diğer ev işçilerine de ulaşmayı sağlayacağı söylenmektedir. Konut işçileri için yapılan böyle bir çalışma sonuç vermiş ve yapılan bir duyurudan sonra konut işçilerinin birbirlerine haber vermeleri sonucu örgütlenmede mesafe kat edilmiştir. Öte yandan konut işçileri derneklerinde de bir araya gelmekte ve sendikalaşma haberleri dernekler aracılığıyla da yayılmaktadır. Bu yaklaşımlar ev işçileri için de geçerli olabilir. Ayrıca konut işçileri örgütlenirken, konut işçileriyle aynı apartman veya sitede çalışan ev işçilerine ulaşmak da görece olarak daha kolay olacaktır.

Konut işçilerinin sorunları da ev işçilerinin sorunlarına benzemektedir. Fazla çalışma, milli ve dini bayramlarda izin alamama, hırsızlık vb. durumlarda sorumlu tutulma gibi sorunlar ortak sorunlardır. Konut işçilerinin çoğunluğu erkekken, ev işçilerinin çoğunluğu kadındır. Konut işçileri arasında da birden fazla işverene çalışanlar bulunmaktadır. Bu işçiler de sendikada örgütlenmekte ve toplu sözleşmeden yararlanmaktadır. Aynı uygulamanın, birden fazla işverene çalışan ev işçileri için de gerçekleştirilmesi mümkündür.

Bir başka nokta da konut işçileri için sendikal örgütlenmenin yalnızca toplu sözleşme ile edinilen haklar açısından değil, toplu sözleşme yapılmamış olsa bile İş Kanunundan doğan hakların alınması açısından da son derece etkin olduğu ve sendikaların konut işçilerine sağladığı hukuki desteğin örgütlenme açısından çok önemli bir araç olduğudur. Sendikaya üye olan bir konut işçisi, hukuki bir desteğe ihtiyaç duyduğunda, sendika avukatlarına yönlendirilmekte, bu desteği duyan diğer konut işçileri de sendikaya üye olmak istemektedirler. Aynı şekilde ev işçilerinin sendikalaşması açısından sendikanın sağlayacağı hukuki desteğin önemli bir rolü olacaktır.

<sup>34</sup> İş Kanunu ve ilgili yönetmelik konut kapıcısı deyimini kullanmakla birlikte sendikalar, “kapıcı” sözcüğünü çalışanın kişiliği açısından uygun görmemekte ve konut işçisi tanımını kullanmaktadır. Ayrıca bina görevlisi, apartman görevlisi tabirleri de kullanılmaktadır.

---

Konut işçilerinin örgütlenmesi birden fazla işçi çalıştıran site yönetimlerinde daha kolay olmaktadır. Apartmanların bina görevlisi konumundaki konut işçileri ise tek kişi olduklarından sendikaya üye olmaya daha az cesaret etmekte, üyeliklerini işvereniden gizlemektedirler. Ev işçilerinin bu açıdan apartman görevlisi konut işçilerine daha yakın olduğu düşünülebilir. Bireysel işverenlere çalışan konut işçilerinin örgütlenmesindeki görece başarı, temizlik şirketleri kanalıyla sitelerde konut işçisi gibi çalıştırılan işçilerin örgütlenmesinde gösterilememektedir. Bu işçiler konut işçilerinin yararlandığı gelir vergisi muafiyetinden yararlanamamaktadır. Bir uzaklaştırma stratejisi olarak temizlik şirketi kanalıyla konut işçisi istihdam etme, bireysel işverenler açısından işveren sorumluluğundan kurtulmanın bir yolu olarak tercih edilmektedir. Paralel bir değerlendirmeye ev işçilerinin kayıt içine alınması ve sendikalaşmasının, bireysel işverenleri temizlik firmalarından daha fazla yararlanmaya sevk edebileceği düşünülebilir.

### **6.1.1.DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) - Genel-İş (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası)**

Ev işçilerinin örgütlenmesi için bazı girişimlerde bulunmuş olan Genel-İş İstanbul Konut İşçileri Şubesinin kendisi de kadın olan başkanı, ev işçilerinin yaşadığı deneyimi özetlerken konut işçilerinin örgütlenme süreci ile paralellikler kurmuştur. Tıpkı konut işçilerinin olduğu gibi ev işçilerin örgütlenme sürecinde de işverenle görüşme yapılması aşamasına gelince, çoğu bireysel işveren gündüzleri ve hafta içi işte olacağı için geceleri veya hafta sonları bu görüşmelerin yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Şube başkanının anlatımına göre sendikanın ev işçilerinin örgütlenmesiyle ilgisi şimdiki EVİD-SEN Başkanı'nın doğrudan doğruya dönemin DİSK başkanına giderek "biz örgütlenmek istiyoruz" demesi ile başlamıştır. Daha sonra bu ilişki bir süre İstanbul Konut İşçileri Sendikası üzerinden olmuştur. Şube başkanı, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması ve örgütlenmesi stratejisi olarak ev işçileri ile toplantılar yapmayı ve daha sonra bir grup ev işçisinin üyeliğini ÇSGB'ye göndererek, üyelikler sigorta ve işyeri kaydı olmadığı gerekçesi ile iade edilse de kamu oyu yaratma çalışmalarına devam edilerek yargı yoluna gidilmesi ve konunun gündemde tutulmasını önermiştir. EVİD-SEN'in ayrı bir sendika olarak kurulmasından yana olmamıştır. Şube, 2009 yılında Örgütlenme Dairesi Başkanlığına bir yazı ile başvurarak ev işçilerinin örgütlenme talepleri olduğunu ve genel merkezin ön açıcı olması halinde bu işçileri örgütleme çalışmalarına girişeceklerini belirtmiştir. Örgütlenme Dairesinin hazırlayacağı bir eylem planı çerçevesinde, ev işçisi kadınların fiilen sendikaya üye yapılıp, bu durumun kamuoyu ile paylaşılmasını, 4857 sayılı Kanunun ev işçilerini kapsayacak şekilde değiştirilmesi ve ev işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyecek bir yönetmelik çıkarılması için kanun teklifi hazırlanıp Mecliste grubu bulunan partilere gönderilmesini önermiş ancak bu önerileri hayata geçirilememiştir. Genel Merkez ev işçilerinin örgütlenmesinde yasal engeller yaşanacağını düşünmüştür.<sup>35</sup> Gerçekten de üye kayıt fişleri doldurulurken işçinin sigorta numarası ve işyeri numarası da yazılmaktadır. Kayıtdışı bir işçi sendikaya üye olduğunda bu bilgiler doldurulmadığı için, ÇSGB bu üyeliği kabul etmemektedir. Genel Merkez'e göre önce yasaların değişmesi, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması gerekmektedir.

Burada şunu belirtmek gerekir ki, sendika üyesi olmak için sigortalı olmanın gerekmeyeceği düşünüldüğünde, kayıtdışı çalıştırılan sürekli ev işçilerinin sendikaya üye yapılması ve bu üyelik fişlerinin ÇSGB'ye sigorta ve işyeri numarası haneleri boş bırakılarak gönderilmesi mümkündür. Bu durumda ÇSGB'nin yapması gereken bu üyelik fişlerini bir tür ihbar kabul edip, gereken denetimi yapmak ve yaptırımları uygulamak olmalıdır. Ancak görüşme yaptığımız Genel-İş yetkilisi, kayıtdışı çalışan konut işçileri için bu yolun denendiğini, fakat Bakanlığın üye kayıt fişlerini sigorta numarası yazılmadığı için iade ettiğini söylemiştir.

Genel-İş İstanbul Konut İşçileri Şubesi başkanı, sendikalar, akademisyenler ve kadın kuruluşları ile ortaklaşa yürütülecek bir çalışmayla, konut işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmasında olduğu gibi bir başarı elde edileceği görüşündedir. Şube başkanı, ayrıca ev işçilerini örgütlenme açısından genel işler işkolunda konut işçilerini örgütleyen sendikaların daha avantajlı olacağını düşünmektedir. Mevcut sendikal imkanlar, eşleri ev işçisi olan konut işçileri ile kurulu olan ilişkiler ve işyerlerinin mekansal bağlantısı bu avantajlı durumu yaratmaktadır. Bu avantajlardan yararlanma ve ev işçilerini örgütlenme bir sendikal politika olarak benimsenirse, EVİD-SEN ve İMECE ile de işbirliği yapılarak daha güçlü bir hareket yaratılabileceğini düşünmektedir.

---

35 Nebile Irmak Çetin'le 21.11.2012 tarihinde yapılan görüşme

### **6.1.2.TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) - Belediye-İş (Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası)**

TÜRK-İŞ'in Konfederasyon düzeyinde ev işçileri ile ilgili bir çalışması tespit edilememiştir. TÜRK-İŞ'e bağlı Belediye İş Sendikası yetkilileri ile yapılan görüşmede sendikanın Konut işçileri alanında örgütlenme çalışması olduğu ancak ev işçileri ile ilgili bir çalışması olmadığı ifade edilmiştir. Konut işçisi üye sayısı fazla değildir ve esas olarak lojman-site türü konutlardaki işçilerin örgütlenmesi söz konusudur. Genel olarak her alandaki örgütlenme sorunlarının konut işçiliği alanında da yaşandığı ifade edilmiştir. Sendikalaşma nedeni ile işin kaybedilmesi korkusu işçileri sendikalaşmadan uzak tutmaktadır.

Örgütlenme aşamasında konut işçilerine de tek tek çalıştıkları konut veya sitelere gidilerek ulaşıldığı belirtilmiştir. İş kolunda yetkili sendika olarak apartman görevlisi konumundaki tek bir konut işçisi için toplu iş sözleşmesi yaparken bir işyeri barajı ile karşı karşıya değillerdir. Site veya lojmanlarda ise işçilerin yarısından bir fazlasını örgütledikleri zaman yetkili yönetici ile toplu sözleşme yapabilmektedirler.

Temizlik şirketleri aracılığıyla çalıştırılan konut işçilerinin ve ev işçilerinin örgütlenmesi ise daha sorunlu görülmektedir. İşçiler şirket üzerinden kayıtlı oldukları zaman, örgütlenmenin de şirket üzerinden yapılması, bu durumda da toplu sözleşme imzalanabilmesi için şirket çalışanlarının yarıdan bir fazlasının örgütlenmesi gerekecektir. Ancak bu işçiler bir yerde iki kişi bir başka yerde üç kişi olarak parçalanmıştır ve sürekli değişmektedir. Bu bağlamda fiili olarak şirket aracılığıyla gönderilen işçilerin örgütlenmesi imkansızlaşmaktadır. Oysa apartman ve site gibi bireysel işverenlere çalışan işçilerin örgütlenmesi zor olsa da, en azından olanaksız değildir.

Belediye-İş ev işçilerinin gerek çalışma koşulları gerekse örgütlenme açısından yaşadıkları sorunların sadece yasaların yetersizliğinden değil, uygulamadaki hak ihlalleri ve örgütlenme engellerinden de kaynaklandığını düşünmektedir.

### **6.1.3.HAK-İŞ (Hak-İş Konfederasyonu) - Hizmet-İş (Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası)**

HAK-İŞ'e bağlı Hizmet-İş sendikasının konuya ilişkin görüşleri diğer işçi sendikalarından farklı değildir. HAK-İŞ Konfederasyonu yetkilisi ise ev işçilerinin sorunlarına Konfederasyon düzeyinde özellikle kadın komitesi çalışmaları kapsamında eğildiklerini belirtmiştir. 2006 yılında İstanbul'da enformel çalışan kadınlarla ilgili olarak gerçekleştirilen bir toplantıda ev işçileri konusu da ele alınmıştır. 189 sayılı ILO sözleşmesinin kabulünden sonra da Konfederasyon uluslararası üst kuruluşlarının da katkısıyla Sözleşmenin onaylanması konusunu gündeme getirmiş ve 8 Mart Dünya Kadınlar gününde yapılan geniş katılımlı toplantıda bu konu da ele alınmıştır. EVID-SEN ve İMECE ile de görüşmeler yapılmıştır. Bu bağlamda ev işçileri konusunun politika düzeyinde ele alındığı ve kadın komiteleri ile uluslararası ilişkiler alanında konunun gündeme getirildiği anlaşılmaktadır.

HAK-İŞ öncelikli olarak 189 sayılı ILO sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanmasını talep etmektedir. Öte yandan ev işçilerinin bireysel iş ilişkileri bağlamında haklarının açıklığa kavuşturulması gerektiğini düşünmektedir. HAK-İŞ yetkilisine göre ev işçilerinin çalışma koşullarının İş Kanunu kapsamındaki işçilerle birlikte değil, alana ilişkin ayrı bir kanunla düzenlenmesi daha uygun olacaktır. Hem çalışanları hem de çoğu kadın olan çalıştıranları birlikte düşünerek herkes tarafından kolay anlaşılır ve uygulanabilir bir düzenleme yapmakta yarar olacaktır. Tek yerden kurallara ve uygulamalara ulaşırsa düzenlemenin başarı şansı daha fazla olacaktır. Ev işçilerine ilişkin düzenleme eşleri aracılığıyla sigortalı olan, bu nedenle kayıt içi çalışmaya sıcak bakmayan kadınları cezbedeceği kadar, kolay uygulanma niteliğiyle çoğu kadın olan ve kendisi de çalışan işverenleri de cezbedebilmelidir.

Bağlı işkolu sendikasında ve Konfederasyon bünyesinde örgütlenmeye yönelik bir faaliyet yoktur. Ancak kapıcıları örgütlenme faaliyetleri gibi ev işçilerini de örgütlenme girişiminin mümkün olacağı düşünülmektedir. Konfederasyonun, her işkolunda bir sendika kurmak şeklinde bir politika benimsediği ve bu bağlamda ev işçileri için de bir sendika kurmanın gündeme gelebileceği belirtilmiştir. Bu tür bir örgütlenmenin mevcut sendikalarla rekabeti değil, kendisine bir çatı bulmak isteyen kesimlere bir sendikal çatı sunmak amacıyla örgütlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

## 6.2. TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu)

Görüşülen TİSK temsilcilerine göre esas itibarıyla sanayi hayatını tam gün çalışma esasına göre düzenleyen hükümlere haiz 4857 sayılı İş Kanununu ev hizmetlilerine uygulamak mümkün değildir. Ev hizmetleri Borçlar Kanunu kapsamında çok ayrıntılı düzenlenmiş ve Borçlar Kanunu bazı noktalarda İş Kanununun ötesine geçen düzenlemeler getirmiştir. Borçlar Kanunu kapsamında ev hizmetlerinde Kanuna uygun davranılıp davranılmadığı Bakanlık müfettişlerince denetlenebilir. TİSK tarafından gönderilen değerlendirme metninde şu hususlar belirtilmektedir:

“Ev hizmetleri alanında çalışanların İş Kanunu kapsamına alınmaları, bu tür işlerin niteliği, çalışma şartları, işverene tam bir bağımlılık unsurunun olmaması, iş tanımının belirsizliği, genellikle çok sayıda bireysel işverenin mevcudiyeti, çoğu kez yapılan işin düzenli ve sürekli nitelikte olmaması, işyeri kavramının farklılığı gibi nedenlerle uygun değildir. (...) Ev hizmetleri alanında kayıtdışı çalışma önlenemediği, sigortalılık bilinci kazandırılmadığı, çalışanlar ve bireysel işverenler haklar, yükümlülükler, yaptırımlar konusunda bilgilendirilmediği sürece, bu alanda çalışanların İş Kanunu kapsamına alınmaları bugün olduğundan farklı bir durum yaratmayacaktır. Zira, İş Kanunu kapsamında olmalarına rağmen, her beş ücretliden biri kayıtdışı olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla, öncelikle ev hizmetlerinde çalışanları bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri önem taşımaktadır.”

TİSK'e göre 189 sayılı ILO Sözleşmesinin kabulü yönünde oy kullananlar bile bunun uygulanabilirliği konusunda tereddütlerini dile getirmişlerdir. Sözleşmeyi imzalayan ülkeler, daha çok kendileri yurtdışına ev hizmetlerinde çalışmak üzere işçi gönderen ülkelerdir. AB ülkeleri imzalamamıştır. Türkiye'nin aceleci davranmaması ve öncelikle kendi iç mevzuatındaki hükümlerin hayata geçirilmesini sağlaması gerekir.

“Sosyal sigorta programları, düzenli ücretli çalışanları kapsarken, düzensiz, düşük gelirli çalışanları sistemden dışladığı için bu tür çalışan gruplarının gelir düzeylerine uygun düşük prim ödemelerine olanak sağlayan programlar geliştirilmelidir. Bu doğrultuda

- Sigorta prim oranları, hem çalışan, hem de çalıştıran bakımından daha düşük uygulanabilir veya primler bir süre devlet tarafından karşılanabilir. Düşük prim ödemesi, daha düşük edim elde edilmesine yol açacak olsa da, düşük emeklilik aylığı sosyal yardımlarla desteklenebilir.
- Bireysel işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılması gereken bildirimlerin ve primlerin ödenmesinin kolaylaştırılması gerekir.”

TİSK'e göre Türkiye kendi sistemini geliştirmekte başka ülke uygulamalarından yararlanabilir.

TİSK, mevcut sorunların çözümü için ev hizmetlerinde kurumsallaşmanın önemli olduğunu düşünmekte ve ev işçilerinin özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi çerçevesinde istihdamını önermektedir. Bunu, ev hizmetlerinde çalışanların, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamına alınmalarını sağlayacak bir esnek istihdam biçimi olarak görmektedir. Bu konuda açığı kapatacak yasal düzenlemeye gidilmesini savunmaktadır. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü de ev işçilerinin AB Direktifine uygun olarak Özel İstihdam Büroları aracılığı ile istihdam edilmelerinin uygun olacağı görüşündedir.

## 6.3. Kadın Örgütleri: EVID-SEN ve İmece Kadın Sendikası Girişimi

Bu alandaki kadın örgütleri olarak ortaya çıkan EVID-SEN ve İmece Kadın Sendikası Girişimi esas olarak kadının emeğinin toplumda görünmez ve değersiz olmasına, ev içi emeğin tümüyle kadınların omuzlarına yıkılmasına karşı çıkmaktadır. Hem kadınların hane içinde karşılıksız olarak harcadığı emeğin toplumda hak ettiği saygınlığa kavuşmasını, ev içi işlerin daha adil paylaşılmasını, hem de bu işi ücretli olarak yapan ev işçisi kadınların işçi olarak tanınarak yasal haklarının verilmesini istemektedir. Her iki örgütün ortak talebi ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanması ve iç hukukta buna uygun değişikliklerin yapılmasıdır.

### 6.3.1. EVİD-SEN

Bir grup ev işçisi 2009 yılında İstanbul'da Genel-İş Sendikası Konut şubesinde toplantılar yapmaya başlamış, bir dernek girişimi olarak yürütülen çalışmalar sonrasında sendika kurmanın, üyelerin haklarını korumak ve Türkiye'de ev işçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmek açısından en iyi yol olduğuna karar verilmiştir. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN) 15.6.2011 tarihinde İstanbul Valiliğine resmen başvurmuştur. Valilik EVİD-SEN'in kuruluşun mevzuata uygun olmadığını, ev işçilerinin sendika kuramayacağını ve EVİD-SEN'in başvurusunun Dernekler Kanunu hükümlerine göre yapılması gerektiğini belirterek 23.06.2011 tarihli yazısı ile EVİD-SEN'in kuruluş evraklarını iade yoluna gitmiştir. Ancak evrakları iade etmekle görevli Beyoğlu Güvenlik Büro Amirliği adreste kimseyi bulamayarak tebligatı yapamamış, evraklar Valiliğe iade olunmuştur. Böylece EVİD-SEN 23.06.2011 tarihi itibarı ile 2821 sayılı yasanın 6/4 maddesi uyarınca tüzel kişilik kazanmıştır. Bu durumda Sendikanın kuruluşu fiilen gerçekleştiğinden Valilik sendikanın faaliyetinin durdurulması için 19.09.2011 tarihinde Bakırköy Nöbetçi İş Mahkemesi Hakimliğine başvurmuştur. Bakırköy 3. İş Mahkemesi dosya üzerinden yaptığı inceleme sonucunda sendikaların işkolu esasına göre kurulabileceği, işkollarının 2821 sayılı yasanın 60. Maddesinde sınırlı olarak sayıldığı, ev işlerinin bu maddede iş kolu olarak sayılmadığı, ev işlerine dayalı sendika kurulmasının asli eksiklik olduğu, bu durumda kurucuların dinlenilmesine.....gerek olmadığı" belirtilerek, 2821 sayılı yasanın 54/1 maddesi uyarınca Valiliğin talebi ve dava kabul edilerek, 22.09.2011 tarihinde EVİD-SEN'in faaliyetlerinin durdurulmasına karar verilmiştir. Yaptığımız görüşmede EVİD-SEN Başkanı Gülhan Benli temyiz dilekçesinin bir örneğini de ileterek kararın temyiz edildiği bilgisini vermiştir. Ancak kararın Yargıtay aşamasındaki durumuna ilişkin bilgi elde etme girişimlerimiz sırasında, Bakırköy 3. İş Mahkemesinin kararının EVİD-SEN'e tebliğ edilemediğini, bu nedenle de Dosyanın Yargıtay'a gönderilemeyip Bakırköy 3. İş Mahkemesi kaleminde bekletildiğini tespit etmemiz üzerine, kararın EVİD-SEN Başkanı Gülhan Benli'ye tebliği sağlanmış ve böylece faaliyetin durdurulması kararının üzerinden bir yıldan fazla geçtikten sonra temyiz süreci işletilmiştir.<sup>36</sup> Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 27.12.2012 tarihinde aldığı kararla (2012/39406 esas, 201244479 sayılı karar) davayı görev yönünden bozmuş ve Asliye Hukuk Mahkemelerinin görevli olduğu hükmüne varmıştır. Bu bağlamda dava süreci devam etmektedir. Kararın dayandırıldığı 2821 sayılı Sendikalar Kanunu yürürlükte olmadığından ve yeni İş Kolları Yönetmeliğinde ev işçilerinin faaliyet kolu, 10 sayılı işkolu altındaki faaliyetler arasında sıralandığından, EVİD-SEN'in sendika olarak faaliyetlerini sürdürmesinin önündeki bu haksız engelin de ortadan kalktığı söylenebilir.

EVİD-SEN ev işinin ve ev işçiliğinin yasalar nezdinde tanınmasının önemine, öncelikle bu işte çalışan kadınların kendilerine öz saygı duymaları açısından vurgu yapmaktadır. Ev işçiliğinin bir meslek olarak tanınmasını, ev işçilerinin çalışma saatleri, dinlenme saatleri, fazla mesai, yıllık izin, ücret gibi konularda diğer işçilerle aynı haklardan yararlanmasını talep etmektedir. İşverenlerin işçileri sigorta kapsamında çalıştırması, sendika üzerinden işçiyle toplu iş sözleşmesi yapması, ev işçisi arayanların bunu sendika üzerinden temin etmesi için çalışmalarını yürütmektedir. Sendika, hükümetin, ILO'nun 189 sayılı sözleşmesindeki hükümlere paralel şekilde ev işçilerini sosyal güvenlik kapsamına alması, işyeri sağlığı ve güvenliği için kurallar getirmesini, cinsel istismar ve şiddete karşı koruyucu önlemler almasını, özel istihdam bürolarının kötüye kullanımını engelleyici düzenlemeler getirmesini ve göçmen ev işçileri için de ek düzenlemeler yapmasını beklemektedir.<sup>37</sup>

EVİD-SEN, iki yıllık örgütlenme ve kampanya çalışması sırasında, işveren istismarına ve şiddetine maruz kalan işçilere maddi, yasal ve psikolojik destek hizmeti sunmak; işçilere iş olanakları yaratmak için enformel bir havuz oluşturmak; ev işçilerinin sorunları hakkında farkındalık yaratmak için basın açıklamaları ve protesto yürüyüşlerine katılmak; medyada röportaj ve haberlerle yer almak; İstanbul'daki pek çok mahallede ev toplantıları düzenlemek; güvencesiz çalışma ve kadına karşı şiddete karşı eylem platformlarında yer almak biçiminde faaliyetlerde bulunduğunu ifade etmektedir. Sendika çalışmalarını İstanbul'a odaklamış

36 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, Tüzük ve Belgelerde Kanuna Aykırılık

MADDE 54 - Kuruluş sırasında kanuna aykırılık veya eksiklik sebebiyle 6 ncı maddenin yedinci fıkrası uyarınca, Çalışma Bakanlığı, İşçileri Bakanlığı veya ilgili valilikçe başvurulması halinde görevli mahalli mahkeme gerekli gördüğü takdirde kurucuları da dinleyerek üç işgünü içinde sendika veya konfederasyonun faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir. Mahkeme kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için altmış günü aşmayan bir mehil verir. Tüzük ve belgelerin kanuna uygun hale getirilmesi üzerine mahkeme durdurma kararını kaldırır. Verilen mehil sonunda tüzük ve belgeler kanuna uygun hale getirilmemişse, mahkeme sendika veya konfederasyonun kapatılmasına karar verir. Bu karar kesindir.

37 Küresel Sendika Federasyonları Toplantısına (8-9 Eylül 2011) sunulan metin, EVİD-SEN web sitesi, 15.9.2011

durumdadır. Sendikanın mevcut kaynakları ve personeli son derece sınırlı olduğu için diğer kentlerdeki ihtiyaçlara yeterince yanıt verebilecek durumda değildir. EVID-SEN Uluslararası Ev İşçileri Araştırma Ağı, Uluslararası Ev İşçileri Ağı ve Enformel Sektörde Kadın Örgütlenmesi Ağı ile ilişkiler kurarak ev işçilerinin uluslararası deneyiminden de yararlanma çabası içine girmiştir.

EVID-SEN'e göre yasal düzenlemeler yapılabilse dahi bunların uygulanması yine güçlü bir ev işçileri örgütünün varlığına bağlıdır. Sendika örgütlenme faaliyetlerini genişletmek, işçi liderlerini eğitmek, yasal düzenlemelerin yapılması için gerekli kamu oyunu yaratmak, acil sorunlarda ev işçilerine hukuki destek sağlamak, uluslararası bağlantılarını sürdürmek için profesyonel, teknik ve mali desteğe ihtiyaç duyduğunu söylemektedir.

### **6.3.2.İmece Kadın Dayanışma Derneği-Kadın Sendikası Girişimi**

İmece Kadın Dayanışma Derneğinin öncesinde, İstanbul Esenyurt'ta 2001'de kurulan ve kadınların ekonomik ve demokratik hakları için mücadele eden Kadın Araştırmaları ve Dayanışma Merkezi'nin (KADMER) çalışmaları vardır. 2006 yılından sonra özellikle ev işçilerinin sorunları üzerine odaklanılmış olup, halen çalışmalar bir kadın sendikası kurma yönündedir. İmece'nin ev işçilerine ilişkin çok sayıda faaliyeti bulunmakla birlikte önceliği, ev işçilerini dernek üyesi yapmaktan ziyade etkinliklere katma yönündedir. Derneğin üye sayısı da sınırlıdır. İmece ekibi, sendika başvurusu yapmayı düşünmektedir. Yeni sendikalar yasası bağlamında sendikayı kurabileceklerini ancak üyelik için fiili çalışma ve sigortalılık aranacağı için üye kaydedemeyeceklerini varsaymaktadırlar. İmece yukarıda anlatılan Fatıma Aldal vakasında olduğu gibi ev işçilerinin ölümlü iş kazalarının kamuoyuna yansıtılması, gereken davaların açılması, takibi, ÇSGB'nın ilk kez bir ölümlü ev işçisi iş kazasını incelemek üzere iş müfettişi tayini gibi konularda katkıda bulunarak ev işçilerinin haklarını savunmuştur. Ayrıca ev işçileri ile ilgili toplantılar düzenlemiş, "Ev İşçilerine İnsanca İş" adı altında ILO'nun 189 sayılı sözleşmesinin onaylanması ve şartlarının hayata geçirilmesi için kampanya yürütmüş, Uluslararası Ev İşçileri Ağı ile ilişki kurmuş, ev işçilerinin hakları ile ilgili açıklamalar yapmış miting ve toplantılara katılmış, siyasi partilerle ve ÇSGB yetkilileri ile temas kurarak ev işçilerine ilişkin düzenlemeler konusundaki taleplerini iletmiştir. İmece Kadın Sendikası Girişimi esas olarak ev işçilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmasını önermektedir. Önerilerini şu şekilde formüle etmişlerdir:

1- 4857 sayılı kanunun 4. maddesinin e bendindeki istisna hükmü kaldırılmalıdır.

Buna dayanarak 5510 sayılı kanundaki sigortalı sayılmayanlar maddesi revize edilmelidir.

2-Konut kapıcılarında olduğu gibi; ev hizmetlerinde çalışanların çalışma koşullarını düzenleyen ayrı bir yönetmelik ve tüzük çıkarılmalıdır.

3-İş sağlığı ve iş güvenliği yasasında ev hizmetlerinin özgün koşulları gözetilerek çelişen maddeler (özel alanın denetimi) istisna tutulabilir. Şöyle ki; ev hizmetleri ile ilgili esaslar ayrı bir yönetmeliğe tabi tutularak "Ev iş yerlerinin denetlenmesi" başlığıyla ayrıca düzenlenebilir.

-Denetleme usulleri farklı ele alınarak, örneğin iş müfettişlerinin denetimine dair yasada ev işçilerinin beyanının esas alınması ve ev iş verenlerinin beyanname vermesi yükümlülüğü getirilmesi sağlanabilir.

Ayrıca

-Ev İşyerleri (konutlar) Yapı Denetimi Uygulama Usul Ve Esasları Yönetmeliği ve ilgili mevzuatta; konut pencere ve yüksekte çalışmayı gerekli kılacak balkon kapılarının içeri doğru açılmasının zorunlu tutulması uygun olacaktır.

-Ev İşçilerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sendikalar tarafından verilebilir.

4-Sigorta sisteminin uygulanması bakımından devlet işveren işbirliği sorunun çözümü için gereklidir. Uzun süredir yerleştirilmeye çalışılan UYAP ve e- devlet uygulamaları ev hizmetlerinin sosyal güvenlik düzenlemeleri için uygun hale getirilebilir.

5- Sistem oturuncaya kadar en az 5 yıl boyunca ev işçilerinin sigorta primleri devlet tarafından genel bütçeden karşılanmalıdır.

6- Ev hizmetlerinin mesleki standartları bulunmamaktadır. Mesleğin net bir tanımı ve hizmetlerin sınıflandırılmasına ihtiyaç vardır. Bu standartlar oluşturulmalı ve ev işçilerine mesleki kalifikasyon veren

---

kurslar yerel yönetimler tarafından ve ev işçilerinin mesleki örgütleri ve kadın örgütleri tarafından ücretsiz olarak sunulabilmelidir.

7-Ev hizmetleri alanında çalışan işçi sayısı, iş kazaları, meslek hastalıkları vb. çalışma durumunun tespiti için TÜİK'in özel istatistik düzenlemesi yapılmalıdır.

Her iki kadın örgütü ev işçisi kadınların özel istihdam büroları veya danışmanlık şirketi adı altında faaliyet gösteren aracı şirketler tarafından işe yerleştirilmesine kuşkuyla yaklaşmaktadır. Bu alanda yaşanan olumsuz deneyimler, özellikle tümüyle kayıtdışı faaliyet gösteren bir takım şirketlerin yerli ve göçmen kadınlar için 'insan simsarlığı' olarak adlandırılan aracılık faaliyetleri sonucu ev işçisi kadınların başına gelen ciddi taciz, tecavüz, istismar durumları bu olumsuz yaklaşımda etkidir. Buna karşılık TİSK özel istihdam bürolarının denetime tabi olarak yürütülecek faaliyetlerinin sorunun çözümüne katkıda bulunacağı görüşündedir.

## 7.Siyasi Partiler

Ev işçileri konusu siyasi partilerin de gündeminde giderek daha fazla yer işgal etmektedir. 2012 yılı içerisinde TBMM'nde ev işçileri ile ilgili olarak bir araştırma önergesinin, iki de soru önergesinin verildiği görülmektedir. Bazı siyasi partiler, ev işçilerinin sorunlarının ve çözüm önerilerinin, farklı tarafların ve akademisyenlerin katılımıyla tartışıldığı toplantılar düzenlemişlerdir.

Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) Kadın Kolları 06.04.2012 tarihinde bir "Ev İşçileri Çalıştayı" düzenlemiş, çalıştaya akademisyenler, ILO temsilcisi, sendika temsilcileri ve ağırlıklı kadın kolları üyeleri katılmıştır. Türkiye'de ev işçiliğinin genel görünümünün tartışıldığı çalıştayda, dünyada ev işçilerine ilişkin düzenleme ve örgütlenme modelleri de ele alınmıştır. Öneriler bölümünde, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınarak ev işçilerine ilişkin bir yönetmelikle özel düzenlemeler yapılması veya ev işçileri için ayrı bir yasa çıkarılması; sosyal güvenlik haklarının hayata geçirilmesi için çek sistemi dahil işkoluna özgü gereken düzenlemelerin yapılması; ev işçilerinin, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemelerin ve denetim sisteminin kapsamına alınması, ayrıca ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesinin onaylanması temel politika eksenleri olarak belirlemiştir. Ev işçilerinin örgütlenmesinin önünü açmak açısından işkolu barajının kaldırılması, işyeri düzeyinde örgütlenmenin olanaklı kılınması, ev işçisi örgütlerinin diğer kadın örgütleri ve kadın kuruluşlarıyla işbirliğinin artırılması, özellikle Baroların Kadın Komisyonlarıyla birlikte çalışılması, göçmen ev işçisi kadınların çalışma izinlerinin kolaylaştırılması, ev işçisi çalıştıran işverenlerin kayıtlı işçi çalıştırmalarını özendirerek kampanyalar düzenlenmesi, kadın örgütlerinin CEDAW Gölge Raporunda ev işçilerinin haklarına yer verilmesi, ev işçilerinin işveren tarafından kameralı denetiminde insan haklarına aykırı uygulama biçimlerinin ortadan kaldırılması, ev işçilerinin bilinç düzeyini artıracak eğitimler düzenlenmesi, ev işçilerinin sigorta primlerinin belirli bir süre devlet tarafından ödenmesi, ev işçilerine ilişkin istatistik verilerin sağlıklı bir biçimde toplanması ve yayınlanması gibi daha spesifik önerilere de yer verilmiştir.

Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) Genel Merkez Kadın Kolları 18.10.2012'de "Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi ve Sosyal Model Arayışı" başlıklı bir çalıştay düzenlenmiş ILO temsilcisi, akademisyenler, kamu yetkilileri ve sosyal taraf temsilcilerinin katıldığı çalıştayda dile getirilen önerileri bir ön rapor halinde sunmuştur. Toplantıda ev işçilerine yönelik sosyal politikalar oluşturulması, iş tanımı yapılarak standartların belirlenmesi en başta belirtilmiş, özellikle ev hizmetlerinin sosyal güvenlik kapsamına alınması için getirilebilecek önlemler üzerinde durulmuştur. Bunun için ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına yönelik bürokratik işlemlerin basitleştirilmesi, kurumlar arası eşgüdüm sağlanması, emekliliğe erişim için prim ve yaş şartlarında esnekleşme/iyileştirme sağlanması, gündelikçi olarak çalışanların sigortalılığı için çek sistemi gibi uygulamalar üzerinde çalışılması önerilmiştir. Diğer öneriler arasında özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin daha sıkı denetlenmesi, ev işçilerinin özgül koşulları göz önünde tutularak gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması da vardır.



## Sonuç

Ev işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sosyal güvenlikten yararlanmaları için acilen önlem alınmalıdır. Bunun için ilgili tüm sosyal tarafları ve kadın örgütlerini bir araya getirerek konunun çok yönlü tartışılacağı toplantılar düzenlenmelidir. Bu konuda başta ÇSGB olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşlarına büyük görev düşmektedir.

Bunun için ilk yapılması gereken, ILO'nun 189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanması ve iç hukukta buna uygun düzenlemelerin yapılmasıdır. İç hukukta düzenlemeler yapılırken şu hususun göz önünde tutulmasında yarar vardır: Ev hizmetlerinin baskın özelliği olan enformellik çalışanlar açısından yasal korumalardan yoksun bir istihdam anlamına gelirken aynı zamanda hem çalışan hem işveren açısından bazı avantajlar sunmaktadır. Bu tarz "güven"e dayalı çalışmanın işçi açısından ücretin çok ötesine geçen maddi ve manevi destekler sağlama boyutu vardır. İşveren açısından da evini ve çocuk veya yaşlı yakınını güven duyarak bırakabileceği dürüst, sadık bir çalışan bulmak önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu enformelliğin sürmesini her iki tarafın da isteyebileceği düşünülebilir. Yapılacak olan yasal düzenlemelerin bu alana özgü koşulları göz önünde bulundurulması yararlı olacaktır.

Ev işçisi kadınların örgütlerinin genel talebi İş Kanunu kapsamında işçi sayılmaktır. Ev işçilerinin Borçlar Kanunu kapsamında olması onların işçi kabul edilmedikleri ve dolayısıyla işçi haklarına sahip olmadıkları gibi bir algı yaratmaktadır. Borçlar Kanunu kapsamında olmaları ev işçilerinin gerek sigortalılıkları gerekse sendikalaşmaları açısından bir engel teşkil etmese de, kayıtlılık ve sendikalılık İş Kanunu kapsamındaki işçiler için düşünülmektedir. Bu bağlamda ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmasının önemli bir psikolojik etkisi de olacaktır. Kaldı ki çalışma ilişkileri açısından bazı benzerlikler taşıyan konut işçilerinin de İş Kanunu kapsamında olması ve ayrı bir yönetmelikle getirilen kendilerine özgü düzenlemelere tabi tutulması, aynı yaklaşımın ev işçileri için de mümkün olabileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla alana özgü koşullar yönetmelik üzerinden sağlanabilir. Yasal düzenlemelerde özellikle göz önüne alınması gereken bir husus, düzenlemelerin kısa, öz olması ve uygulama açısından aşırı bürokratiklik getirmemesidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının ve sosyal tarafların ev işçilerinin İş Kanununa dahil edilmesi veya ayrı bir yasal düzenlemeye tabi tutulması konusunda farklı görüşleri mevcuttur. Bu konunun, dünya örnekleri göz önünde tutularak avantajları ve dezavantajları bakımından akademisyenler de dahil edilerek kapsamlı şekilde tartışılmasında yarar vardır. Burada dikkat çekilmesi gereken bir diğer husus, ev işçilerinin özel istihdam büroları üzerinden geçici iş ilişkisi aracılığıyla istihdamını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması durumunda sorunların çözüleceğine dair kimi görüşlerdir. Bu tür bir istihdamın genel olarak getireceği sorunlar emek örgütleri ve çeşitli akademik çevreler tarafından dile getirilmektedir. Ayrıca Türkiye'de sosyo-kültürel faktörlere bağlı olarak ev işçilerinin istihdamında enformel ilişki ağları ağır bastığı için bu istihdam yapısında özel istihdam bürolarının paylarının çok düşük kalacağını öngörmek zor değildir. Dolayısıyla çözüm önerilerinde bu konunun ön plana çıkartılması gerçekçi görünmemektedir.

Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar sigortalı olmaya önem atfetmektedir. Sürekli temelde aylıkçı olarak çalışan kadınların sigortalanmasını teşvik edecek prim ve yaş şartları bakımından esnek ve kolaylaştırıcı düzenlemelerin getirilmesi yerinde olacaktır. Gündelikçi olarak birden çok işverene çalışan kadınların sosyal sigorta haklarının hayata geçirilmesindeki özel zorluklar göz önünde tutularak, sigortalı olmalarını kolaylaştıracak özel modeller geliştirilmelidir. Bu konuda dünya örneklerinden yararlanılmalıdır.

Ev işçileri tek bir meslek standardı olmadığı göz önüne alınarak öncelikle, çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetleri için mesleki yeterlilikler tespit edilerek standarda ve sertifikasyona bağlanmalıdır. Bu konuda mesleki Yeterlilikler Kurumu ve İŞKUR görev üstlenmelidir.

Çocuk, hasta ve yaşlı bakımında çalışan kadınların pedagoji, beslenme, hijyen ve sağlık konularında, temizlik işlerinde çalışan kadınların genel hijyen kuralları, malzeme ve makine kullanımı gibi konularda bilgilendirilmesi için eğitimlere ihtiyaç vardır. Bu amaçla kadınların İŞKUR tarafından verilen sertifikalı mesleki eğitimlere veya belediyeler tarafından düzenlenecek eğitimlere katılması yararlı olacaktır.

Ev işçilerinin halihazırda anayasal ve yasal düzlemde sendikal hak ve özgürlükleri vardır ancak bu anayasal ve yasal hak uygulamada ev işçilerini işkollarının olmadığı gerekçesiyle bugüne kadar engellenmiştir. Yeni İşkolları Yönetmeliğinde ev işçiliği 10 numaralı işkoluna dahil edilmiştir. Bu gerçekten hareketle, işkolu

---

olmadığı gerekçesiyle faaliyeti durdurulma tehlikesi ile karşılaşan EVİD-SEN'e yapılan haksızlığın giderilmesi için yargısal düzlemde gereken önlemler hızla alınmalıdır.

Yeni sendikalar yasasına göre sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılacaktır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılacaktır. Bu yeni başvuru sisteminin sigortasız konut işçilerinin ve ev işçilerinin örgütlenmesinin önüne çıkarılan fiili bir engel olan sigorta kaydının bulunmaması gerekçesini ortadan kaldıracak biçimde düzenlenmesi gerekir.

Bu gerçekler karşısında ÇSGB'nin sigortası olmayan işçilerin sendika üyeliğini kabul etmek ve işverenleri hakkında işlem yapmak yolunu seçmesinin, gerek sendikal hak ve özgürlüklerin hayat geçirilmesi gerekse kayıtdışının önlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmelidir.

Ev işçilerinin örgütlenmesi açısından sendikal harekete büyük görevler düşmektedir. Konfederasyonların sendikal politika düzleminde konuya hak ettiği ağırlığı vermeleri ve ilgili sendikaların örgütlenmeye çalışan ev işçileriyle dayanışma içine girmesi, sendikaların gerçek misyonuna uygun düşecektir.

Prekarya kavramı ile ifade edilen ve ev işçilerinin de dahil olduğu güvencesiz çalışanların çalışma yaşamında sayılarının giderek artması gerçeği karşısında, konuya ilişkin akademik çalışmaların artması ve başka ülke örneklerine bakılması, araştırmaların desteklenmesi büyük önem taşımaktadır.

## Kaynaklar:

- Akalın, A. (2010) “‘Yukarıdakiler- Aşağıdakiler’: İstanbul’daki Güvenlikli Sitelerde Göçmen Ev Hizmetlisi İstihdamı,” *Türkiye’ye Uluslararası Göç* içinde, (B. Pusch ve T. Wilkoszewski, der.), Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Atatimur, N. (2008) *Reasons and Consequences of International Labor Migration of Women into Turkey: Ankara Case*, ODTÜ, Ankara (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Bora Aksu (2005) *Kadınların Sınıf, Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Caniklioğlu, N. (2011) *Yeni Borçlar Kanununun İş Hukukuna İlişkin Hükümleri* <http://www.tisk.org.tr/download/duyuru/3.ppt>
- Centel, T. (2011) “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması” *TİSK Akademi*, Sayı 6(12), s. 6-23.
- Civan O.E., Gökalp A. (2011) “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 28, s. 233-263.
- Çenberci M. (1985), *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara.
- ÇSGB (2012), *Çalışma İstatistikleri*, ÇSGB, Ankara.
- Davidoff L. (1995) “The Rationalization of Housework” içinde *Worlds Between*, Polity Press, Cambridge UK.
- Demirdirek, H. (2007) “New Modes Of Capitalist Domination: Transnational Space Between Turkey And Moldova”, *Anthropology of East Europe Review*, Sayı 25.
- Erdem Z., Şahin L. (2009) “Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 57.
- Erdoğan N. (2000) “Gündelikçi Kadınlar, Emir Eleri ve Benzerlerine Dair “Aşağı” Sınıflar, “Yüksek” Tahayyüller”, *Birikim*, Sayı 132.
- Etiler N., Lordoğlu K. (2010) “Göçmenlerin Sağlık Sorunları: Ev Hizmetlerinde Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Pamukkale Üniversitesi, Bildiriler Kitabı*, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Fidan F., Çağlar Özdemir M. (2011) “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Temmuz, Cilt 2, Sayı 1, s. 79-89.
- Güneş, B, Mutlay, F. B. (2011) “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 3 (30), s. 231-288.
- International Labour Office (2011a), *Global and regional estimates on domestic workers*, Domestic Work Policy Brief 4, [www.ilo.org/.../wcms\\_155951.pdf](http://www.ilo.org/.../wcms_155951.pdf)
- International Labour Office (2011b). *Decent work for domestic workers: C189 & R201 at a glance*, [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_170438/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_170438/lang--en/index.htm)
- Kalaycıoğlu S., Rittersberger-Tılıç (2001) *Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar*, Su Yayınları, İstanbul.
- Kalkınma Bakanlığı (2012) *Sosyal Hizmetler ve Yardımlar Çalışma Grubu Raporu*, Kalkınma Bakanlığı, Ankara (Yayınlanmamış Rapor).
- Karaca Gökçek N., Kocabaş F. (2009) “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş*, C.10, Sayı 4, s. 161-176.
- Karadeniz O. (2008) "Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Koruma Sorunu", *II. Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 26– 27 Nisan*, Genel İş Matbaası, Ankara, s.177-204.
- Karadeniz O. (2011) “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 29, s. 83-127.
- Karadeniz O. (2012) “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma

---

Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 34, s. 15-72.

Kaşka, S. (2009) “The New International Migration and Migrant Women in Turkey: The Case of Moldovan Domestic Workers” içinde *Land of Diverse Migrations* (A. İçduygu, K. Kirişçi, eds.) İstanbul Bilgi University Press, İstanbul.

Keough, L.J. (2003) “Driven Women: Reconceptualizing The Traffic In Women in The Margins of Europe Through The Case of Gagauz Mobile Domestic in Istanbul,” *The Anthropology of East Europe Review*, Sayı: 21.

Kümbetoğlu, B. (2005) “Enformelleşme Süreçlerinde Genç Göçmen Kadınlar ve Dayanışma Ağları, *Folklor/ Edebiyat*, Sayı, 41, s.7-25.

Okur, A. R. (2004) ”Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İs*; C:7, S: 3/, s.1-22.

Özbay F. (2012) “Türkiye’de Ev Emeginin Dönüşümü: Ondokuzuncu Yüzyıldaki Osmanlı Ev Kölelerinden Günümüzde Kaçak Göçmen İşçilere”, içinde *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi* (A. Makal, G. Toksöz der.) Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara.

Özyeğin G. (2004) *Başkalarının Kiri, Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*, İletişim Yayınları, İstanbul.

Rittersberger-Tılıç H., Kalaycıoğlu S. (2012) “Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sektördeki Kadınlar” içinde *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, (S. Dedeoğlu, A.Y. Elveren, der.) İletişim Yayınları, İstanbul.

Suğur N., Suğur S., Gönç-Şavran T. (2008) “Türkiye’de Orta Sınıfın Mazbut Hizmetkarları: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Çocuk Bakıcıları”, *SBF Dergisi*, 63/3, s. 161-183.

Toksöz G. (2012) “Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkamazında Kadın Emegi” içinde *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, (S. Dedeoğlu, A.Y. Elveren, der.) İletişim Yayınları, İstanbul.

TÜİK (2012) *Üretim ve Harcama Yöntemi ile Gayri Safi Yurtiçi Hasıla Tahminleri, Kavram, Yöntem ve Kaynaklar*, TÜİK, Ankara.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2010) “Evin içi İşyeri: Ev Hizmetleri, Ücretli Emek ve Göçmen Kadın Emegi” *Kapitalizm Ataerkillik ve Kadın Emegi* içinde, der. M. Yaman-Öztürk ve S. Dedeoğlu, s. 277-303. SAV, İstanbul.

## **EK: Ev İşçisi Hoşgöl Mehmet'in “Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Ulusal Konferansı” Açış Konuşması (20.02.2013)**

“ILO Türkiye Ofisi Direktörü, değerli konfederasyon temsilcileri, değerli kamu kurumu temsilcileri, değerli akademisyenler, değerli basın mensupları, değerli konuklar. İsmim Hoşgöl Mehmet. 8 yıldır ev işçisi olarak çalışıyorum. “Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş” başlığını taşıyan ve beni çok heyecanlandıran bu konferansta açılış konuşmalarından birini yapma fırsatı sunduğunuz için teşekkür ediyor ve hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 189 numaralı Ev İşleri Sözleşmesini, üyesi olduğum Ev İşçileri Dayanışma Sendikası sayesinde, bundan bir yıl kadar önce öğrendim. Sözleşmenin, ev işçilerinin özgün sorunlarını çok iyi tespit ettiğini, ücret ödemesinden şiddete, göçmen işçilerin sorunlarından özel istihdam bürolarına kadar pek çok alanda çözümler ürettiğini gördük. Bu sözleşme, örgütlenme çalışmamızda önemli bir mücadele aracı haline geldi ve bize ilham kaynağı oldu. Sözleşmenin, bizlerle ilgili ciddi bir saha bilgisine dayalı olduğu açıkça ortada. Bu nedenle, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne, bu değerli çalışmadan ötürü, tüm ev işçileri adına teşekkür etmek istiyorum.

Biz ev işçilerinin, çalışma hayatında yaşadığımız sorunlar oldukça fazla ve çeşitli. Belli başlıklar halinde bu sorunları sizlerle paylaşmak istiyorum. Kendi yaptığımız iş üstünde, zamanımız üstünde, geleceğimiz üstünde ve çalıştığımız emek piyasası üstünde, kontrol sahibi olmadığımızı düşünüyorum. Bunları sırayla açmaya çalışacağım.

Birincisi, kendi yaptığımız iş üstünde kontrol sahibi değiliz. Belirli bir iş tanımımız yok. Çocuk bakıcısı olarak işe girip, hasta bakımı, ev temizliği, yemek yapak zorunda kalabiliyoruz. Keyfiyeti engelleyecek şekilde iş tanımının yapılmasına ihtiyacımız var. Zira işimizi ne kadar ciddiye alırsak alalım, bir iş tanımımız olmadığı zaman, hep bir şeyler eksik olarak görülüyor. Buna yönelik, ILO'nun 201 numaralı tavsiye kararında da belirtilen, bireysel standart iş sözleşmesi üzerinde sendikamızdaki arkadaşlarımızla birlikte çalışıyoruz. Bu şekilde, ev işçileri asistanı, haftalık temizlik görevlisi, çocuk ve hasta bakımı asistanı gibi kategoriler belirleyerek bunların iş tanımlarını ayrıntısıyla yazdık.

İkincisi, zamanımız üzerinde kontrol sahibi değiliz. Ev işçileri için, eve geliş ve gidiş saatleri, izin günleri çoğu zaman kendileri belirleyemezler. İşverenin kendi özel durumuna bağlı olarak bu saatler ve günler hep değişir. Ev işçilerinin kendi özel hayatı dikkate alınmaz. Ev işçileri, bir başkasının hayatını ve zaman akışını yaşar. Hele yatılı çalışanlar için, gece ve gündüz birbirine karışır. Uzun yıllar yatılı çalıştığım için, bu sorunları ilk elden biliyorum. Bu yüzden, işçi ve işverenin karşılıklı ihtiyaçlarının dikkate alındığı bir standartlaşma çok önem taşıyor bizim için. Örneğin bahsettiğim sözleşmede, ev işini en ufak zaman parçalarına kadar, bu işlerin ne kadar zaman aldığını tek tek hesapladık. Böylece, zaman üzerinde yeniden bir kontrol kazanmayı ve ev işinin tam anlamıyla, ILO Sözleşmesi'nin de tanımladığı gibi kelimenin tam anlamıyla profesyonel bir iş olarak kabul edilmesini hedefledik.

Üçüncüsü, geleceğimiz üzerinde kontrol sahibi değiliz. İşverenler rahatlıkla bize gerekçe göstermeden işten çıkarabildiği için, geleceğimizi güvence altına alamıyoruz. Örneğin, en son işimden hiçbir gerekçe gösterilmeden, belli bir iş arama süresi tanınmadan çıkarıldım. Yasal mevzuatın zorunlu hale getirilmesine karşın, sigortalı olan ev işçisi sayısı da çok az. Ben kendim de sigortasız çalışıyorum. Bel ağrısından kansere kadar, henüz meslek hastalığı sınıflandırması yapılmamış pek çok rahatsızlık yaşadığı için erken yaşlanan arkadaşlarımız var. Hiçbirinin emekli olma şansı yok. Bizler geleceğimizi ve hayatlarımızı riske atarak, bu işi yapıyoruz. Öyle ki, gün geliyor geçirdiğimiz iş kazaları sonucu sakatlanabiliyor ve hatta hayatımızı kaybedebiliyoruz. Biz ev işçilerini, sosyal güvence altına girmeleri için gerekli farkındalık çalışmasını tabandan yapmaya hazırız. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bu konudaki desteği bizim için çok önemli.

Dördüncüsü, çalıştığımız sektördeki emek piyasasının düzenlenişi üstünde kontrol sahibi değiliz. Ev işçiliği ekonomik koşulları ya da aile yapısına, başka bir meslek eğitimine olanak tanınmamış kadınlar için en kolay girilebilir sektördür. Ev işçilerinin çoğu, ekonomik ve sosyal hakların farkında olmazlar. Emek piyasasındaki araçların, tam da bu zayıf ve korumasız durumu suistimal edebildiğini görüyoruz. Benim ve arkadaşlarımızın, onlarca istihdam bürosuyla yaşadığımız deneyimlerden topladığımız veriler gösteriyor ki, bu araçların bir kısmı yasal olmadığı halde işçilerden komisyon alıyor, işverenle işçinin ihtiyaçlarını örtüştürecek profesyonel hizmet sunmakta yetersiz kalıyor ve iş görüşmelerinde kötü muamele edilebiliyor.

---

Ev işçisinin bir mekan olarak ev ile olan ilişkisi, diğer insanlardan farklıdır. Biz ev işçileri için ev, hem çalıştığımız hem yaşadığımız yer anlamına gelir. Bu nedenle, her iki alanda toplumsal cinsiyet ile bağlantılı olarak yaşanan sorunlar da ev işçileri için çok daha fazladır. Çalıştığımız evlerde haksızlığa, psikolojik baskıya, mobing'e, haysiyet kırıcı davranışlara hatta taciz ve şiddete maruz kalırız. Kendi yaşadığımız evlerde ise diğer bütün kadınların maruz kaldığı ataerkil düzen ve bunun getirdiği cinsiyet işbölümü ile baş etmek zorunda kalırız. Yani hem bir çalışan hem de bir aile mensubu olarak evi işçisinin yaşayabileceği her türlü eşitsizlik ve adaletsizlik ev işçisinin omuzlarına yüklenir. Eğer ev işçisinin maruz kaldığı adaletsizlik ve eşitsizlik evin içinde başlıyorsa, o zaman bireysel özgürleşme ve toplumsal adaletin başlayacağı yer de evin içi olmalıdır. Bu nedenle ev işçileri hem iş hem yaşam alanı olarak ev mekanını dönüştürmelidir. Evde çalışanları ilk defa ev işçisi olarak tanıyan ILO sözleşmesinin bir çerçeve ve yol gösterici metin olduğunun, bizlerin sorunlarını tek başımıza çözemeyeceğimizin farkındayız. Gerçek çözüm, bu sözleşmenin hem yasal ve kurumsal düzenlemelerle hem de tabandan gelen bir örgütlenmeyle hayata geçirilmesinde yatıyor. Türkiye'de ilgili kurumların bu sorumluluğu üstlenerek, en kısa zamanda ILO sözleşmesinin imzalanmasını istiyoruz. Ayrıca ev işçilerinin örgütlenme hakkına ve ILO sözleşmelerine aykırı Ev işçileri Dayanışma Sendikasıyla ilgili kapatma kararının da temyizde bozulmasını talep ediyoruz. Ev işçileriyle ilgili hiçbir çözüm, ev işçilerini ve onların demokratik örgütlerini dışlayarak hayata geçemez.

Kadınların çalışma hayatına girmesi şüphesiz bizleri güçlendiren bir durumdur. Ben, tek başıma İstanbul'da yaşamaya başlayıp, çalışma hayatına girince güçlendiğimi, bağımsızlık kazandığımı gördüm. Ancak çalışma hayatında beni yeni eşitsizlikler ve haksızlıklar bekliyordu. Kendim gibi ev işçileriyle ortak sorunlarımızı tartışmaya, görüşmeye, çözüm için fikir üretmeye başladıkça özgüvenim arttı, maruz kaldığım haksızlıklara karşı ses çıkarmayı öğrendim. Ben gururla tekrar ediyorum, bir ev işçisiyim, ev işçisinin bir iş olarak tanınmasını istiyorum. Bu alanda benim ve diğer arkadaşlarımdan fikirlerini ve taleplerini içeren, içerebilen kurallar, standartlar, düzenlemeler getirilmesini istiyorum. Bu düzenlemelerin göçmen ev işçilerini de kapsayacak şekilde yapılmasını istiyorum. En önemlisi de, ev işçisinden sürekli esirgenmiş haysiyetin daha fazla ertelenmeden iade edilmesini talep ediyorum.

Ev işçisi arkadaşlarımla ben bir hayal kurduk. Ev işçilerine bugüne kadar yetersiz, değersiz, güçsüz hissettiren ne varsa mücadele etmek, önce kendimize sonra başkalarına, içimizde taşıdığımız sonsuz potansiyeli ortaya çıkarabileceğimizi göstermek istiyoruz. Bu süreçte, uluslararası kurumları, Türkiye'deki kamu kurumlarını ve demokratik kitle örgütlerini hayalimize ortak olmaya çağırıyoruz. Bu nedenle tekrar Uluslararası Çalışma Örgütü'ne ve bu toplantıya katılan bütün konuklara teşekkür ediyorum. “



