



Uluslararası  
Çalışma  
Örgütü

İsveç  
Sverige

# ► Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü:

Kapsam, Boyut ve Sorunlar

Dr. Ceyhun Güler



İşte, evde, her yerde

eşitiz

beraberiz

# ► Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü:

Kapsam, Boyut ve Sorunlar

Dr. Ceyhun Güler

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2021

İlk basım yılı 2021

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org) adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır.

Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için [www.ifro.org](http://www.ifro.org) adresini ziyaret edebilirsiniz.

---

## **Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü: Kapsam, Boyut ve Sorunlar**

Dr. Ceyhun Güler

**Yayına Hazırlayanlar:** Ebru Özberk Anlı, Dr. Ayşe Emel Akalın, Dr. Luis Pinedo Caro

Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara, 2021

**ISBN:** 9789220349489 (web PDF)

---

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez.

Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında daha ayrıntılı bilgi için [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) adresini ziyaret edebilirsiniz.

---

ILO Türkiye Ofisi tarafından Türkiye'de basılmıştır.

ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4, 06450 Oran, Ankara

---

## ► İçindekiler

---

► Kısaltmalar	5
► GİRİŞ	14
► 1. Kavramsal Çerçeve	18
► 2. Dünya Geneline Ev İşçiliğinin Boyutu	22
► 3. Türkiye’de Ev İşçiliğinin İstatistiki Boyutu	26
► 4. ILO Normları Bağlamında Ev İşleri ve Ev İşçiliğİ	30
4.1. Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Hakkında 189 Sayılı Sözleşme ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı	32
► 5. Ev İşçiliğinin Türkiye’deki Gelişimi ve Dönüşümü: Tarihsel Arka Plan	34
► 6. Türkiye’de Ev İşçilerinin Karşı Karşıya Kaldıkları Sosyo-Ekonomik Sorunlar	36
6.1. Toplum Tarafından Ev İşlerine Atfedilen Değer	37
6.2. Kayıt dışı Çalışma ve Sosyal Güvenceden Yoksunluk	40
6.3. Uzun Çalışma Süreleri	46
6.4. İş Tanımının Belirsizliğİ	49
6.5. Ücret Standardı ve Güvencesinin Olmaması	51
6.6. İşçi Sağlığİ ve İş Güvenliğİ	54
6.7. Kötü Muamele, şiddet ve Taciz	56
6.8. Çalışma Ortamı ve Yaşam Koşullarının Kötü Olması	58
6.9. Mesleki Eğitim ve Mesleki Yeterlilik	60
6.10. Teftiş ve Denetim	62
6.11. İstihdam Edilme Yöntemi	64
6.12. Sendikal Hak ve Özgürlükler	68

► <b>7. Türkiye’de Ev İşçilerinin Örgütlülüğü</b>	<b>70</b>
7.1. İMECE Ev İşçileri Sendikası	71
7.2. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN)	73
7.3. Hizmet-İş Sendikası	74
7.4. Genel-İş Sendikası	74
7.5. Belediye-İş Sendikası	75
7.6. Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)	75
► <b>8. Küresel Salgın Döneminde Ev İşçilerinin Karşılaştıkları Sorunlar</b>	<b>76</b>
► <b>9. Genel Değerlendirme ve Politika Önerileri</b>	<b>82</b>
► <b>Kaynakça</b>	<b>86</b>
► <b>EK-1 Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu’nun Ev İşçileri Açısından Karşılaştırılması ve ILO Normları Bağlamında Değerlendirilmesi</b>	<b>96</b>
► <b>EK-2 Türkiye’de Ev İşçileri: Sayısal Tahmini ve Çalışma Koşulları</b>	<b>97</b>
► <b>EK-3 Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN) Tarafından Oluşturulan TİP Sözleşme Taslağı</b>	<b>101</b>
► <b>EK-4 Ev İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kapsamında Karşılaştıkları Riskler</b>	<b>105</b>
► <b>EK-5 Dünya Genelinde Ev İşçilerinin Çalışma Koşullarına Yönelik İyi Uygulama Örnekleri</b>	<b>108</b>

## ► Kısaltmalar

<b>Belediye-İş</b>	Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
<b>CCF</b>	Koronavirüs Bakım Fonu- Coronavirus Care Fund
<b>CESU</b>	Evrensel Hizmet İstihdamı Çeki- Chèque Emploi Service Universel
<b>CGIL</b>	İtalya Emek Konfederasyonu- Confederazione Generale Italiana del Lavoro
<b>CHCA</b>	Evde Bakım Derneği Kooperatifi- Cooperative Home Care Associates
<b>DİSK</b>	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>EVİD-SEN</b>	Ev İşçileri Dayanışma Sendikası
<b>FNV</b>	Hollanda Sendikalar Konfederasyonu- Federatie Nederlandse Vakbeweging
<b>Genel-İş</b>	Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
<b>HAK-İŞ</b>	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>Hizmet-İş</b>	Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası
<b>HKCTU</b>	Hong Kong Sendikalar Konfederasyonu- Hong Kong Confederation of Trade Unions
<b>HKDWGU</b>	Hong Kong Ev İşçileri Sendikası- Hong Kong Domestic Workers General Union
<b>IDWF</b>	Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu- International Domestic Workers Federation
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü- International Labour Organization
<b>İMECE</b>	İMECE Ev İşçileri Sendikası
<b>ISCO</b>	Uluslararası Meslek Standartları Sınıflamasında- International Standard Classification of Occupations
<b>ISIC</b>	Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması- International Standard Industrial Classification of All Economic Activities
<b>İSGGM</b>	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
<b>İŞKUR</b>	Türkiye İş Kurumu
<b>KADMER</b>	Kadın Araştırmaları Merkezi
<b>MEB</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>NACE</b>	Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflandırılması - Statistical Classification of Economic Activities in the European Community
<b>NDWA</b>	Ulusal Ev İşçileri Birliği- National Domestic Workers Alliance
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>TİSK</b>	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜRK-İŞ</b>	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>UGT</b>	İspanya Genel İşçi Sendikası- Union General de Trabajadores
<b>Ver.di</b>	Birleşik Hizmetler Sendikası- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



## ► Önsöz

Geçtiğimiz bir buçuk yıl içerisinde bir sağlık krizi olarak başlayan küresel salgın, sosyal ve ekonomik yaşamın her alanını derinden etkiledi. Salgının bir neticesi olarak evde çalışma, bazı sektörlerde çalışanlar için çalışma yaşamına katılmanın veya çalışma yaşamını sürdürebilmenin alternatif bir çözüm yolu olurken maalesef özellikle de yaptıkları işlerin kendi evlerinden yapılabilmesi mümkün olmayan ve daha güvencesiz koşullarda çalışan, kayıtlı istihdama daha düşük oranlarda dâhil olabilen çalışan grupları, salgının yarattığı olumsuz koşullardan daha fazla etkilendi. Çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ve büyük oranda kayıt dışı çalışan ev işçileri de bu grupların başında yer alıyor.

Gerek işlerinin doğası gereği çoğunlukla işverenleri ile yakın temas içinde çalışıyor olmaları ve hastalık riski yaratma potansiyeli olan gruplar olarak algılanmaları, gerekse işverenleri için pandeminin getirdiği dar boğazlar sebebiyle ev işçileri ilk önce işlerini kaybeden gruplardan birisi oldu ne yazık ki. Ev işçilerinin çoğunlukla kayıt dışı çalışmaları ve işverenlerinin yani çalışılan yerlerin de genellikle özel haneler olması diğer bir deyişle kayıt altında kurumsal yapılar değil münferit bireyler olması sebebiyle devletlerce sunulan ekonomik destek paketlerinden de yaygın bir biçimde faydalanamadılar. Bu durum onların ve bakmakla yükümlü oldukları ailelerinin, barınma sağlık gıda gibi temel haklara erişimlerinde de problemler yarattı.

Bir yandan da salgın ile birlikte bakım ekonomisinin her kolunda ücretli çalışanların emeklerinin diğer sektörlerde çalışan kadın ve erkeklerin iş yaşam dengelerinin sağlanabilmesi için olmazsa olmaz olduğu bir kez daha meydana çıktı. Özellikle iş yerlerinin evlere taşındığı, okulların kapandığı ve de kısıtlamalar nedeniyle ev işçilerinden destek alınamayan günlerde ev işçilerinin, yaşamın her alanının sürdürülebilmesi için büyük kahramanlar olarak ne denli vazgeçilmez olduklarının daha fazla farkına varıldı.

Ayrıca, demografik değişimlerle de paralel olarak, uzun süreli bakım gereksinimi artan yaşlanan nüfusun varlığı ev işçiliğinin geleceğin mesleklerinden birisi olarak varlığını koruyacağını gösteriyor. Bu anlamda çoğunlukla kayıt dışı iş gücünün kadın kahramanları olan ev işçilerinin birer çalışan olarak tanınması ve insana yakışır çalışma koşullarına erişimlerinin sağlanmasına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi çok önemlidir. Son on yıldır bu düzenlemelerin yapılabilmesi için kapsamlı bir kılavuza sahibiz; **Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 189 Sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi** ve sözleşmenin tamamlayıcısı olan **201 Sayılı Tavsiye Kararı**.

Sözleşmenin kabulünden bu yana ev işçilerinin daha iyi koşullarda çalışabilmeleri için önemli adımlar atılmıştır. Fakat ev işçilerinin güvenli ve güvenceli işlerde çalışması, sosyal koruma mekanizmalarına tam anlamıyla erişebilmesi ve sosyal diyalog süreçlerinde haklarını savunabilmek için yeterli temsil ve örgütlenme düzeylerine ulaşmaları anlamında daha uzun bir yol var gibi gözükmektedir.

ILO Türkiye Ofisi olarak bizler de sözleşmenin gündeme geldiği günden beri ev işçiliği alanında uluslararası çalışma standartlarının uygulanması amacıyla çalışmalar yürütüyoruz. Geçtiğimiz yıllarda da bu alanda uluslararası toplantılar düzenlendi ve 2013 yılında bugünkü çalışmalar için bir temel hazırlayan **"Türkiye'de Ev İşçileri"** raporu yayınlandı.

İsveç finansmanı ile yürütülen **Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı** kapsamında da 2019 yılından bu yana, Türkiye'deki ev işçilerinin daha iyi koşullarda çalışabilmeleri için faaliyetler yürütüyoruz. Bu bağlamda Dr. Ceyhan Güler tarafından, konu ile ilişkili detaylı literatür taramasına ek olarak ev işçileriyle, kamu kurumlarının, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileriyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilerek hazırlanan bu araştırma raporunun, Türkiye'de ev işçilerinin sosyo-ekonomik koşullarına ilişkin durumun tespit edilmesi ve mevcut sorunların çözümüne ilişkin yöntemler geliştirilebilmesi anlamında çalışma yaşamının tüm aktörleri için yol gösterici nitelikte olmasını umut ediyoruz.

**Numan ÖZCAN**  
**Direktör**  
**ILO Türkiye Ofisi**





## ► Yönetici Özeti

Ev işçilerinin istihdam ilişkileri Dünya’da ve Türkiye’de son derece güvensiz bir yapıya sahiptir. Mevcut toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve rolleri ise ev işçilerinin karşılaştıkları birçok sorunun temel nedenini oluşturmaktadır. Kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı ve tam bir yasal korumadan yoksunluk ise ev işçilerinin yaşadıkları sorunları derinleştirmektedir. ILO’nun 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı’nın 2011 yılında kabulünün ardından ev işçilerinin çalışma standartlarının iyileştirilmesi anlamında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu süreçte çok sayıda ülkenin ev işçilerinin hak ve çıkarlarına yönelik çeşitli politikalar ortaya koydukları ve yasal reformlar gerçekleştirdikleri görülmüştür. 189 sayılı Sözleşmeyi henüz onaylamamış olmasına rağmen Türkiye’nin de bu alanda yeni yasal düzenlemeler getiren ülkeler arasında yer aldığı dikkat çekmektedir. Ev işlerine yönelik politikaların geliştirilmesi ve yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesinin ev işçilerinin çalışma standartlarının iyileştirilmesi adına son derece önemli olduğu belirtilmeli ancak bunun tek başına yeterli olmayacağı görülmelidir. Bu kapsamda ev işlerine atfedilen değer noktasında köklü bir dönüşüme ihtiyaç olduğu da vurgulanmalıdır.

Bu rapor, Türkiye’deki ev işçilerinin mevcut sosyo-ekonomik koşullarının tespit edilmesine odaklanmakta ve ev işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için geliştirilmesi muhtemel politikalara katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Rapor kapsamındaki tartışmalar ILO’nun 189 sayılı Sözleşmesi ve İnsana Yakışır İş tanımı dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Raporun oluşturulması aşamasında belge ve doküman incelemesi, literatür taraması, ev işçileriyle yarı yapılandırılmış sorular aracılığıyla derinlemesine görüşmeler ve odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca konuya ilişkin ayrıntılı bilgi edinebilmek amacıyla ilgili kamu kurumlarından ve kurum temsilcilerinden, sendikalardan ve sendika temsilcilerinden görüşler alınmıştır. Küresel salgın dönemi nedeniyle tüm görüşmeler; mesajlaşma, mailleşme, telefon konuşması, görüntülü konuşma gibi çeşitli yöntemlerle uzaktan gerçekleştirilmiştir.

Ev işçilerinin sayısal anlamda tam olarak tespit edilebilmesi tüm Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de oldukça güçtür. Kayıt dışı çalışmanın yaygın olması, iş yerlerinin özel hanelerden oluşması, işçi işveren ilişkilerinin geleneksel istihdam yapısının dışında kalması, tespit süreçlerinde 15 yaş ve üzeri kişilerin dikkate alınması, belirli bir iş tanımının olmaması ve sayısal tespitlerin çoğunlukla beyana dayanması bu sorunun temel nedenlerindedir.

Ev işçilerinin sayısal anlamda tespitinde genel olarak ekonomik faaliyet kolları kapsamında "*Ev İçi Çalışan Personelin İşverenleri Olarak Hanehalklarının Faaliyetleri*" (Kod 97) dikkate alınmaktadır. Ancak bu kapsamdaki kişiler sadece ev işçilerinden oluşmamaktadır (örneğin; sekreter, özel öğretmen vb.). Ayrıca bu kapsamdaki veriler sadece ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanları kapsamaktadır. Dolayısıyla bazı ev işçilerinin kendi hesabına çalışarak birden fazla haneye hizmet vermesi ve alanda düzensiz ve süresiz çalışmanın yoğunluğu ilgili verileri çok daha sınırlı hale getirmektedir.

Bu doğrultuda "*Binolar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetleri*" (Kod 81) altında temizlik faaliyetleri içinde kendi hesabına çalışanlar, ev temizliğini üstlenen çalışanları da içermektedir. Kod 81 kapsamda yer alan kişilerden "*iş yeri ev olanlar*" seçildiğinde ise ev işçilerinin sayısı adına daha güvenilir bir tahmin mümkün hale gelmektedir. Bu hesaplama Kod 81 altında ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlardan iş yeri ev olanlar da eklenirse tahmini sayının artacağı görülmektedir. Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti üzerinden gerçekleştirilen hesaplama doğrultusunda Kod 97 kapsamındaki kişi sayısı 2019 yılında 173 bin 663 kişi ve 2020 yılında 121 bin 689 kişidir. Kod 81 kapsamında iş yeri ev olanların (kendi hesabına çalışanlar + ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar) da bu hesaplama dâhil edilmesiyle ev işçilerinin Türkiye'deki tahmini sayısı 2019 yılı için 281 bin 998 kişiye, 2020 yılı içinse 221 bin 751 kişiye ulaşmaktadır. Bu işçilerin yüzde 90'dan fazlası kadınlardan oluşmaktadır. Ev işçilerini örgütleyen sendikalar ise Türkiye'deki ev işçilerinin sayısının 1 milyonun üzerinde olduğunu belirtmektedir. Tüm bu hesaplama ve tahminlere rağmen Türkiye'de ev işçilerinin net sayılarının tespitinin mevcut yöntemlerle mümkün olmadığı belirtilmelidir.

Kayıt dışı çalışma Türkiye'deki ev işçilerinin karşılaştıkları en önemli sorunlardandır. Ev işçilerinin sayılarının net olarak belirlenememesi, kayıt dışılık oranının tespitini de zorlaştırmaktadır. Farklı bir bakış açısıyla, kayıt dışılık fazla olduğu için ev işçilerinin tam sayılarının tespitinin güçleştiğini dile getirmek de mümkündür. SGK verilerine göre Ek 9. madde kapsamında 10 günden fazla çalışan sigortalıların toplam sayısının 2021 yılı Şubat ayında 65 bin 159 olduğu ve yüzde 93,7'sinin kadınlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Ancak bu sayıya 2018 yılından itibaren konut kapıcıları da dâhil edilmiştir. Dolayısıyla bir ay içerisinde on günden fazla çalışan sigortalı ev işçi sayısı net olarak ancak 2017 (40 bin 840 kişi) yılı verilerinde görülebilmektedir. Bu tartışmalar paralelinde Türkiye'deki ev işçilerinin en az yüzde 70'inin temel sosyal güvencelerden yoksun olduğu belirtilmelidir. Ev işçilerini örgütleyen sendikaların tahminleri dikkate alındığında ise bu oranın yüzde 90'lara ulaştığı dikkat çekmektedir.

6552 sayılı Kanun ile 2015 yılında yapılan düzenlemeyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen Ek 9. maddeyle ev işlerinde kolay işverenlik uygulaması hayata geçirilmiştir. Böylece ev işlerinde tescil ve işverenlik işlemleri kolaylaştırılmıştır. İlgili düzenleme sonrasında ev işçileri aynı işveren yanında bir ay içerisinde 10 gün ve üzerinde çalışıyorlarsa uzun süreli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası kapsamına girmişlerdir. Bir ay içerisinde 10 günün altında çalışan ev işçileri ise sadece iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamına dâhil edilmişlerdir. Ancak 10 günden az çalışan ev işçilerine isteğe bağlı sigortalı olma hakkı tanınmıştır. 10 gün ve üzerinde ev işlerinde çalışan ev işçilerine ilişkin düzenleme yukarıda detaylarıyla değinilen haklar kapsamında olumlu bir tabloyu ortaya koymakla birlikte 10 günün altında çalışan ev işçilerine yönelik düzenlemeler birtakım dezavantajları içinde barındırmaktadır.

İstihdam ilişkilerini düzenleyen temel kanunların kapsamı dışında bırakılmaları da ev işçileri için önemli bir sorundur. Ev işçilerinin hak ve yükümlülükleri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet akdine ilişkin hükümleri doğrultusunda düzenlenmektedir.



Ev işçilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında bırakılması ise diğer işçilerle aynı haklara sahip olmalarını engellemektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatı ve gece çalışmasına ilişkin doğrudan hükümlerin yer almaması; fesih ve ücretli izne ilişkin konuların genel hükümlerle belirtilmesi, ev işçilerini diğer işçilere göre dezavantajlı duruma getirmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun genel hukuk kurallarına ve İş Kanunu'nun özel hukuk kurallarına tabi olması ise kıyas yoluyla uygulama noktasında sorunlara neden olmaktadır. Kısacası kendine özgü çalışma koşulları sebebiyle ev işlerinde özel yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Ev işçileri, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çok sayıda riskle karşılaşmaktadırlar. Ev işçilerinin yaptıkları işin şekli ve niteliği bu riskler üzerinde belirleyici olmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gerekli önlemlerin alınmaması ve yeterli

bilinç düzeyinin oluşturulmaması nedeniyle ev işçileri, iş kazaları ile karşılaşmakta veya yapılan işle ilgili çeşitli hastalıklara maruz kalmaktadırlar. Ev işçilerinin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında olmaları ve mevcut yasal düzenlemelerin yetersizliği, bu sorunun derinleşmesini beraberinde getirmektedir.

Ev işlerine yönelik somut bir iş tanımının bulunmaması, ev işçilerinin çalışma koşullarının ağırlaşmasına ve bu alandaki güvencesizliğin artmasına neden olmaktadır. Ev işçileri çoğu zaman belirli bir mesai saati olmaksızın uzun sürelerle işleri tamamlanincaya kadar çalışmaktadırlar. Ayrıca yatılı çalışan ev işçileri de 24 saat işverenin emir ve talimatlarına hazır bir şekilde beklemektedirler. Ücret konusunda ise asgari ücret kistasının bulunmasına rağmen, işin niteliği ve çalışma saatlerinin belirsizliği sebebiyle belirli bir ücret standardının olmaması ev işçilerinin karşılaştığı diğer

**Küresel salgın sürecinde özellikle kayıt dışı çalışan ev işçilerinin sorunları çok daha derinleşmiştir.**



bir sorundur. Özellikle gündelikçi olarak çalışan ev işçilerinin çoğu zaman süresiz çalışmaları, ücretlerinin düzensiz olmasına neden olmaktadır. Yatılı ev işçilerinin barınma yerlerinin kötü koşullar taşınması ve işverenin işçinin mahremiyetini ihlâl edecek şekilde uyguladığı gözetim mekanizmaları da ev işçilerinin yaşadığı sorunlardandır. Bununla birlikte işverenin işçiye karşı uyguladığı kötü muamele, şiddet ve taciz de dikkat çeken diğer sorunlar arasındadır.

Özel İstihdam Büroları (ÖİB)'leri ve İŞKUR ev işçilerinin istihdam ilişkilerine aracılık edebilmektedir. Ancak buna rağmen ev işçileri işlerini çoğunlukla tanıdıklar aracılığıyla bulmaktadırlar. ÖİB'leri ile yaşadıkları sorunlar ev işçilerinin kendi deneyimlerine ilişkin anlatımlarında dikkat çeken unsurlar arasındadır. Ayrıca son dönemlerde yaygın hale gelen platform çalışma ve ev işçilerinin kendi aralarında oluşturdukları enformel aracılık ağları da farklı istihdam edilme yöntemleri arasında dikkat çekmektedir. İş yerinin özel haneler olması, bu yerlerin konut dokunulmazlığı kapsamında değerlendirilmesi alandaki teftiş ve denetimin zorlaşmasına da neden olmaktadır.

Küresel salgın sürecinde özellikle kayıt dışı çalışan ev işçilerinin sorunları çok daha derinleşmiştir. Bu dönemde ev işçilerinin çoğu işlerini kaybetmiş, iş güvencesinden yoksun olmaları nedeniyle ise gelir kaybı yaşamışlardır. Ev işçileri, gelir kayıplarıyla bağlantılı olarak barınma, beslenme, sağlık gibi temel haklara erişimde de güçlük çekmişlerdir. Kayıt dışı çalışan ev işçileri bu dönemde sosyal koruma önlemlerinden ve sağlanan desteklerden faydalanamamışlardır. Salgın döneminde çalışmaya devam eden ev işçilerinin ise iş yükleri ve çalışma süreleri artmış, özellikle yatılı çalışan işçiler uzun süre izinsiz çalışmak zorunda kalmışlardır. Bunun yanında çalışmaya devam eden ev işçilerinin hastalığa/virüse yakalanma riskleri de artmıştır. Salgın sürecinin ilerleyen döneminde yaşanan gelişmeler ev işçilerinin gelecek beklentilerini olumsuz etkilemiştir. Salgının etkilerinin hafiflediği kısmi rahatlama dönemlerinde dâhi ev işçilerinin iş bulmakta zorlandıkları, pazarlık güçlerinin zayıfladığı ve bu doğrultuda çok daha güvencesiz koşullarda istihdam edilmeyi kabul etmek durumunda kaldıkları görülmüştür.

Ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerden tam anlamıyla yararlanabilmeleri adına etkin bir mekanizma söz konusu değildir. Ev işçilerinin kendine özgü yapısı ve iş yerlerinin özel hanelerden oluşması, ev işçilerinin çoğunun çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemelerde kapsam dışı sayılmaları, iş yerinde çalışan ev işçisi sayısının az olması gibi nedenler örgütlenmeyi güçleştiren unsurlar arasındadır. Bir ev işçisinin birden fazla işveren için çalışması, işverenlerin bireysel olarak ev sahiplerinden oluşması, çalışma sürelerinin uzunluğu nedeniyle sendikal faaliyetlere zaman ayıramaması gibi nedenler de örgütlenmeyi

zorlaştırmaktadır. Alanda örgütlü sendikalar her ne kadar çok sayıda ev işçisi ile iletişim içerisinde olsalar da sendikaların fiili üye sayıları son derece düşüktür. Bununla da ilişkili bir şekilde ev işçilerini örgütleyen sendikalar, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olmalarına rağmen işin niteliği ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini elde etme şartları gereği uygulamada sorunlar yaşamaktadırlar. Ayrıca, ev işçilerini örgütleyen sendikalar sosyal diyalog mekanizmaları içerisinde de etkin bir şekilde yer alamamakta, kurumsal istişare süreçlerine dâhil olamamaktadırlar. Finansal anlamda da sıkıntılar yaşayan bu sendikalar, alanda etkin bir temsil şansı bulamamaktadırlar.

Ev işçilerinin sorunlarının çözümü noktasında farklı ülkelerde örnek alınabilecek iyi uygulamalar mevcuttur. İyi uygulamalar arasında ev işçilerinin kayıtlı istihdamını teşvik eden kupon sistemleri dikkat çekicidir. Bu kapsamda özellikle Belçika'daki "Titre Hizmeti" önemli bir yere sahiptir. Arjantin, Brezilya, Filipinler ve İspanya ise ev işçilerine yönelik önemli yasal düzenlemelerin yapıldığı ülkeler arasındadır. Avrupa ülkelerinde temizlik ve bakım gibi alanlarda uzmanlaşmış ev işçilerini istihdam eden şirketlerin taraf olduğu toplu sözleşme örneklerine de rastlamak mümkündür. Arjantin, ev işçilerinin sosyal diyalog mekanizmalarına etkin bir şekilde katıldığı ülkeler arasındadır. ABD ve İspanya gibi ülkelerdeki başarılı kooperatif örnekleri ise ev işçilerinin güvenceli istihdama erişimleri noktasında önemli bir model teşkil etmektedir. Küresel salgın döneminde çoğunlukla sendikal yapılar tarafından oluşturulan dayanışma fonları da dikkat çekicidir. Hollanda ve ABD bu tür fonlara rastlanan ülkelerdendir. Farklı ülkelerde örnek alınabilecek iyi uygulamalara raporun ekler bölümünde detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Özetle, ev işçilerinin karşılaştığı birçok sorun birbiriyle yakından ilişkilidir. Dolayısıyla sorunların çözümü adına geliştirilecek politikalar da bu doğrultuda bütüncül bir şekilde ele alınmalıdır. Sorunların boyutunun tespit edilmesi çözüm önerilerinin sunulması açısından son derece önemlidir. Bu doğrultuda Türkiye'deki ev işçilerinin sayısal anlamda tespitini kolaylaştıracak farklı mekanizmaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte alandaki kayıtlı istihdamın artırılması adına etkin bir kayıtlılık sisteminin oluşturulması ve ev işçilerinin sigortalılığının kapsam açısından genişletilmesine yönelik çözümler üretilmelidir. Ayrıca ev işçilerinin özgül çalışma koşullarını dikkate alan yasal düzenlemelerin oluşturulması birbiriyle ilişkili birçok sorunun çözümünü sağlayacaktır. Model (tip) sözleşmeler ise ev işçilerinin insana yakışır çalışma standartlarına sahip olmaları açısından üzerinde durulması gereken önerilerdendir. Ev işçilerinin çalışma standartlarının geliştirilmesine yönelik birçok farklı öneri ve talebin de sosyal tarafların katılımıyla, sosyal diyalog mekanizmaları kapsamında gündeme alınması gerekliliği ayrıca belirtilmelidir. Geliştirilecek çeşitli araçlar vasıtasıyla ev işçilerinin ve işverenlerin bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi gerekliliği üzerinde de durulmalıdır. Belki de son olarak ev işçilerinin güvenceli istihdama erişebilmeleri adına kooperatifleşme gibi farklı alternatifler gündeme alınmalı ve tartışmaya açılmalıdır. Kamu kurumları, belediyeler, işçi-işveren örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının ev işçiliğine yönelik faaliyetleri gündemlerine almaları ve ev işçiliğinin özgül koşullarını dikkate alan düzenlemelere öncelik vermeleri de ev işçilerinin insana yakışır çalışma koşullarına erişebilmeleri açısından oldukça önemlidir.

# Giriş

Ev işçileri, Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de güvencesiz gruplar arasında yer almaktadırlar. Ev işlerinin toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında şekillenen yapısı, bu işlerin çoğunlukla kadınlar tarafından ve karşılıksız olarak üstlenildiğine yönelik bir algıyı ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliği, büyük çoğunluğu kadınlardan oluşan ev işçilerinin karşılaştıkları sorunların temel nedenleri arasında yer almaktadır. Kayıt dışı çalışma ise ev işçilerinin karşılaştıkları sorunların başında gelmekle birlikte diğer sorunlar üzerinde de doğrudan veya dolaylı bir etkiye sahiptir. Ev işçilerine yönelik etkin bir sigortalılık sisteminin bulunmaması ve istihdam ilişkisinin düzensizliği alanda kayıt dışı çalışmanın yaygın olmasının nedenleri arasındadır. Kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı ise ev işçilerinin iş güvencesi, sosyal güvence ve çalışma yaşamına ilişkin diğer temel haklara erişememelerine neden olmaktadır. Birbiriyle doğrudan veya dolaylı ilişkili tüm bu sorunlar, ev işçilerinin çalışma hayatını ilgilendiren birçok kanunun kapsamı dışında bırakılmalarıyla daha da derinleşmektedir. Türkiye'de ev işçilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında tutulmaları, hak ve yükümlülüklerinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında düzenlenmesi ve ev işlerinin kendine özgü koşullarını dikkate alan özel düzenlemelerin bulunmaması yasal anlamda sıklıkla dile getirilen ve dikkat çekilen sorunlardandır. Ev işçilerinin karşılaştıkları sorunların birbiriyle ilişkili yapısı dikkate alınarak sorunlara yönelik çözüm önerilerinin de bu ilişkisellik temelinde ele alınması gerekmektedir.

Ev işlerine yönelik sorunların çözümü adına geliştirilecek temel politikalar üzerine yürütülecek olan tartışmalar hem kamu kurumları hem de sosyal taraflar açısından son derece önemlidir. Belirtilen bu politika alanlarına yönelik sorun ve ihtiyaçların doğru tespit edilmesi ise ancak ev işçilerinin içerisinde buldukları koşulların anlaşılmasıyla mümkündür. Bu rapor kapsamında Türkiye'de ev işçiliğinin tarihsel gelişimine, ev işçilerinin çalışma şekillerine ve çalışma koşullarına odaklanılmıştır. Böylece alandaki sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Küresel salgın döneminde yaşanan gelişmelerin Türkiye'deki ev işçilerinin istihdam ilişkileri üzerindeki etkisine ise detaylı bir şekilde değinilmiştir. Böylece geçmişten günümüze Türkiye'de ev işçiliğine ilişkin geniş bir tartışma yürütülmeye çalışılmıştır.









Raporun oluşturulması aşamasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Organization- ILO) İnsana Yakışır İş (Decent Work)<sup>1</sup> tanımı kapsamında benimsediği dört stratejik hedef<sup>2</sup> ve ILO'nun 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi dikkate alınmış, ev işçilerinin çalışma koşulları bu doğrultuda tartışmaya açılmıştır.

Ev işçiliğine ilişkin literatür; bütüncül bir bakış açısıyla sunulmaya çalışılmış, alana ilişkin güncel sayısal veriler üzerinde durulmuş, ev işçilerini ilgilendiren boyutuyla ulusal mevzuata konu bütünlüğü içerisinde değinilmiş ve sendikal hak ve özgürlükler alanında yaşanan kısmi gelişmelere odaklanılmıştır. Ayrıca literatür taraması ve masa başı incelemesini destekleyecek ve bu kapsamda yeni bakış açılarının ortaya konulmasını sağlayacak şekilde yarı yapılandırılmış sorular aracılığıyla ev işçileriyle ve sendika temsilcileriyle derinlemesine görüşmeler ve odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiş, bilgi ve belge incelemelerinin yanında kurum temsilcileri ile iletişime geçilerek belirli kurumların görüşleri yazılı olarak alınmıştır.

Bu raporun oluşturulması sürecinde toplam 20 ev işçisi ve 5 işçi sendikası temsilcisi (İMECE Ev İşçileri Sendikası, Ev İşçileri Dayanışma Sendikası, Hizmet İş Sendikası, Genel-İş Sendikası ve Belediye-İş Sendikası) ile yarı yapılandırılmış sorular aracılığıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 5 ev işçisi ile de çevrimiçi bir odak grup görüşmesi sağlanmıştır.<sup>3</sup> Bunun yanında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) temsilcilerine ulaştırılan sorular üzerinden ilgili kurumların konuya dair görüşleri yazılı olarak alınmıştır. Belirtmek gerekir ki rapor kapsamındaki görüşmeler küresel salgın nedeniyle yüz yüze yapılamamış, bu doğrultuda kurulan iletişim telefon görüşmeleri, mesajlaşma, internet üzerinden görüntülü konuşma ve mail aracılığıyla gerçekleştirilen yazışmalardan meydana gelmiştir.



1 ILO, herkes için insana yakışır iş talebini dile getirirken, özgürlük, adalet temelli bir eşitlik, güvenlik ve insan onuruna dayalı çalışma standartlarına en temel amaçları arasında yer vermiştir (ILO, 1999).

2 İnsana yakışır işlerin teşvik edilmesi, çalışma yaşamına ilişkin hakların güvence altına alınması, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve sosyal diyalogun geliştirilmesi

3 Ev işçilerine ulaşılması aşamasında yoğun olarak Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN)'nden destek alınmıştır.

Görüşme yapılan ev işçisi sayısı

# 6 il 25 kişi



Rapor kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde "**Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı**" kapsamındaki pilot iller dikkate alınarak hareket edilmiştir. Pilot iller içerisinde yer almayan Adana ise nüfus yoğunluğu ve gelişmiş sanayisi paralelinde rapora eklenmiştir. Bu doğrultuda İzmir ve Ankara'dan 4'er, İstanbul'dan 11, Bursa'dan 3, Adana'dan 2 ve Kocaeli'nden 1 ev işçisi ile görüşülmüştür. Görüşülen ev işçilerinin 11'i yatılı çalıştıklarını belirtirken, 14'ü ise gündüzlü şekilde ev işçiliği yaptıklarını dile getirmişlerdir. Kendileriyle görüşme gerçekleştirilen ev işçilerinin mesleki tecrübelerinin ise ortalama 23 yıl olduğu dikkat çekmiştir. Bu ortalama, ev işçilerinin sorunlarının tespiti anlamında oldukça geniş bir deneyimden faydalanılmasını mümkün hale getirmiştir. Çalışmanın odağını kadın ev işçilerinin oluşturması ve ev işlerinde kadın çalışanların yoğunluğu dikkate alınarak katılımcıların 24'ü kadın, 1'i ise erkek ev işçilerinden oluşmuştur. Görüşülen erkek ev işçisinin eşiyile birlikte aynı evde çalışması nedeniyle bu görüşmede, çalışma düzeni içerisinde toplumsal cinsiyet rollerine dayalı iş bölümü

ve aile olarak bir işveren için çalışma durumunda karşılaşılabilen sorunlara odaklanılmıştır.

Literatür taraması ve derinlemesine görüşmeler sonucunda, ev işçilerinin sorunlarına ilişkin birçok bilginin birbiri ile benzerlik gösterdiği dikkat çekmiştir. Bu nedenle tekrara düşmemek adına literatür taraması ve alan araştırmasına ilişkin bulgulara aynı başlıklar altında bir arada yer verilmiştir.





▶ 1

# Kavramsal Çerçeve

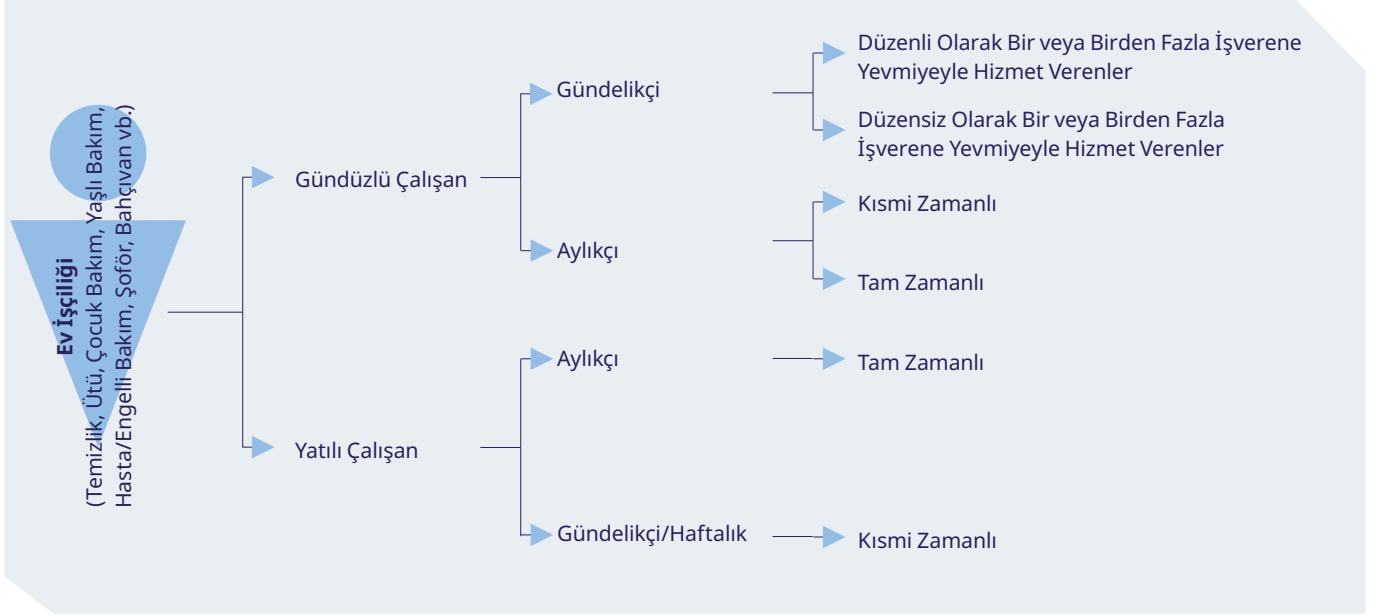
Ev işçilerinin alanda karşılaştıkları sorunlara yönelik etkin bir tartışma yürütebilmek için ev işlerinin ve ev işçiliğinin kavramsal boyutuyla somutlaştırılması gerekmektedir. Bu paralelde Erdoğan ve Toksöz tarafından yapılan tanımlama dikkate alındığında ev işçilerinin; sürekli olarak bireysel işverene bağlı gündüzlü çalışanlar, sürekli olarak bireysel işverene bağlı yatılı çalışanlar, bir veya birden fazla işverene bağlı haftada/ayda sürekli olarak kısmi süreli çalışanlar, temizlik şirketleri vasıtasıyla çalışan gündelikçiler<sup>4</sup>, süreksiz çalışan gündelikçiler şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 19). Sarıbay Öztürk ise ev işçilerinin üç istihdam biçimi kapsamında çalıştıklarını belirtmektedir. Bu doğrultuda Sarıbay Öztürk'ün çalışmasında yatılı ev işçileri, tek bir işveren tarafından tam zamanlı olarak istihdam edilen gündüzlü çalışan ev işçileri ve farklı işverenler için gündüzlü olarak çalışan ev işçilerine dikkat çekilmektedir (Sarıbay Öztürk, 2016: 172-173).

İlgili tanımlardan hareketle ev işçilerini gündüzlü çalışanlar ve yatılı çalışanlar olmak üzere iki grupta toplamının mümkün olduğu görülmektedir. Her iki grup içerisinde de ev işçilerinin konumunun ücretlerinin ödenme şekline ve çalışmanın süreliliğine göre belirginleştiği dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda ise ev işçilerinin ücretlerini gündelik/haftalık veya aylık olarak almaları da belirleyici olmaktadır.



4 Bu noktada olası bir karışıklığın önlenmesi adına dikkat çekilmesi gereken unsurlardan birisi temizlik şirketleri tarafından sürekli olarak istihdam edilen ve evlere temizliğe gönderilen işçilerin çalışma ilişkilerinin hâlihazırda İş Kanunu kapsamında düzenlenmesidir. Bu işçiler ücretlerini bahsedilen şirketlerden almakta ve sigorta primlerini yatırma yükümlülüğü de yine asıl işveren olarak bu şirketlere ait olmaktadır. Özel İstihdam Büroları tarafından herhangi bir eve çalışmak için gönderilen ve işverenlerinin çalıştıkları evin sahibi olduğu ev işçileri ise ilgili özel istihdam bürolarının çalışanı olarak değil işin ifasını gerçekleştirdikleri evdeki işverenin çalışanı olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamdaki bir başka uygulama ise özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkileridir. Bu durumda ise asıl işveren özel istihdam bürosu olurken, geçici işveren konumunda olan ev sahibi kimi durumlarda asıl işverenle müteselsil sorumluluk taşıyabilmektedir. Geçici iş ilişkisi kapsamındaki çalışmaya sonraki başlıklarda daha detaylı olarak değinilecektir.

## Şekil. 1 Ev İşçilerinin Çalışma Şekilleri



Aylıkçı olarak çalışma genelde tam süreli yatılı çalışan ev işçileri arasında yaygın olsa da bu çalışma şekline bakım işlerini üstlenen, gündüzlü ve tam süreli çalışan ev işçileri arasında da sıklıkla rastlanabilmektedir. Temizlik, yemek, çamaşır, ütü vb. ev içi düzenin sağlanmasına yönelik işleri yerine getiren ve gündüzlü çalışan ev işçileri de aylık olarak ücretlendirilebilmektedirler. Ancak bu işçilerin sayısı gündüzlü bakım işlerinde çalışan veya yatılı çalışan ev işçilerine göre çok daha azdır. Günderlikçi olarak çalışmada genellikle ev içi düzenin sağlanmasına yönelik görevleri üstlenen, düzenli veya düzensiz olarak bir veya birden fazla işverene bağlı çalışan ev işçilerinin yoğunluğu dikkat çekmektedir.

Günderlik ve haftalık<sup>5</sup> ücretle çalışma yatılı ev işçileri arasında her ne kadar yaygın olmasa da rapor kapsamında kendileriyle görüşülen ev işçilerinden bazıları bu şekilde çalıştıklarını dile getirmişlerdir.

5 Kendileriyle görüşme gerçekleştirilen ev işçilerinin anlatımları da dikkate alındığında haftalık ücretin bir ücret hesabı yöntemi olmasından ziyade bir ödeme periyodu olarak kaşımıza çıktığı dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda ev işçileri ücretlerini haftalık zaman dilimlerinde alsalar da ücret günlük olarak hesaplanmaktadır.



Böylece bazı ev işçilerinin, izinli olan veya herhangi bir nedenle belirli periyotlarda işe gelmeyen yatılı işçilerin yerine kısmi zamanlı ve yatılı olarak çalışabildikleri görülmüştür. Bu doğrultudaki çalışma şeklinin mevcudiyeti alanda örgütlü sendikalar tarafından da teyit edilmiştir.

ILO tarafından Ev işçileri için İnsana Yakışır İş Hakkında 189 sayılı Sözleşme’de yapılan tanımlar dikkate alındığında ise yukarıdaki tartışmalarla uyumlu şekilde “*ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işler...*” ev işi, “*istihdam ilişkisi içerisinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişi...*” ev işçisi olarak tanımlanmıştır. ILO, “*ev işleri ile ara sıra ya da gelişi güzel meşgul olan ve ilgili işi mesleki bir temele dayalı olarak ifa etmeyen...*” kişileri ise ev işçisi tanımının dışında tutmuştur (ILO, 2011a).

Böylece ILO, ücretsiz aile işçiliğini ve herhangi bir istihdam ilişkisi içinde olmayanları ev işçiliğine dair tanıma dâhil etmemiştir (Mantouvalou and Albin, 2012: 71). Türkiye’de ev işçiliğinin sorun ve boyutlarının görünür kılınmaya çalışıldığı bu rapor kapsamında ev işleri ve ev işçiliğine ilişkin tartışmalar, ILO tarafından ortaya konulan bu tanımlarla uyumlu olarak yürütülmüştür.



▶ 2

# Dünya Genelinde Ev İşçiliğinin Boyutu

Ev işçilerinin sayısal ve istatistikî anlamda tespiti; ev işlerinin yapısı ve ev işçilerinin sorunlarıyla bağlantılı olarak oldukça zordur. Ev işlerinde kayıt dışı istihdamın yoğunluğu, net bir iş tanımının olmaması, ev içi emeğin karşılıksız ve görünmez yapısı, bu alanda güvenilir sayısal verilere ulaşılmasını zorlaştırmaktadır (ILO, 2010: 5; Özbay, 2021: 149). Kayıt dışı çalışmanın yaygın olması nedeniyle, ev işçilerinin ve işverenlerin yapılan işi beyandan kaçınmaları ve iş yerlerinin özel hanelerden oluşması da sayısal tespiti zorlaştıran nedenlerdendir (Üstek, 2015: 209). Bunun yanında alanda düzensiz ve süresiz çalışmanın yaygın olması da ev işçilerinin tespitine ilişkin sorunları derinleştirmektedir. Ancak yine de bu başlık altında, farklı sınıflandırma yöntemleri<sup>6</sup> vasıtasıyla ev işçilerinin küresel iş gücü içerisindeki yeri görünür kılmaya çalışılacaktır.

ILO verileri doğrultusunda Dünya genelindeki 15 yaş ve üzeri ev işçisi sayısının, 2010 yılında 52 milyon 553 bin ve 2013 yılında 67 milyon 139 bin olarak tespit edildiği dikkat çekmektedir. 2013 yılında paylaşılan veriler dikkate alındığında ise ev işçilerinin yüzde 80'ini kadınların oluşturduğu görülmektedir (ILO, 2020b; ILO, 2015a: 97; Tijdens and Klaveren, 2011: 7-8). Yine aynı verilere göre

2013 yılında ev işçilerinin toplam iş gücü içerisindeki oranının yüzde 2, kadın ev işçilerinin ise toplam kadın iş gücü içerisindeki oranının yüzde 4 olduğu belirtilmektedir (ILO, 2015a: 97; ILO, 2015b). Ayrıca Dünya'da 50 milyon ev işçisinin kayıt dışı çalıştığı ve ev işçilerinin yüzde 17'sinin göçmenlerden oluştuğu ifade edilmektedir (ILO, 2015c; ILO, 2019a). 15 yaş altında, ev işlerinde çalıştırılan çocukların da bu değerlendirme kapsamına alınmasıyla birlikte çok daha farklı bir gerçekliğin ortaya çıkacağı görülmelidir (ILO, 2013a: 19).

***Ev işçilerinin sayısal ve istatistikî anlamda tespiti; ev işlerinin yapısı ve ev işçilerinin sorunlarıyla bağlantılı olarak oldukça zordur.***

6 Uluslararası Meslek Standartları Sınıflamasında (International Standard Classification of Occupations- ISCO 08) ev işlerine yönelik doğrudan kabul edilmiş spesifik bir kod veya kodlama söz konusu değildir. ISCO 08 kapsamında ev içi yardımcı (ISCO-08 kodu 9111), ev temizlikçisi (ISCO-08 kodu 9121), temizlikçi (ISCO-08 kodu 5152) ve hizmetçi (ISCO-08 kodu 5162) gibi istisnai kodlar haricinde ev işlerine özel bir atıfta bulunulmamakta ve meslekler geniş bir şekilde tanımlanmaktadır. Örneğin, aşçılık (ISCO-08 kodu 5120) kategorisinde, hem hanehalkı için çalışan bir aşçıya hem restoranda çalışan bir aşçıya hem de hastanede veya başka özel/kamu kurumunda çalışan aşçıya atıfta bulunulur. Bu durum şoför, bahçıvan, kapıcı ve bakıcı gibi meslekler için de geçerlidir. Dolayısıyla ISCO üzerinden ev işçileri ile ilgili net bir çıkarım yapmak pek mümkün değildir (ILO, 2015a: 32). Dolayısıyla ev işçiliğine ilişkin sayısal verilere ulaşılabilmesi adına daha çok ekonomik faaliyet alanları üzerinden bir çıkarım yapılmaktadır. Bu kapsamda ise ILO tarafından Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities- ISIC)'nin Revizyon 4 kapsamında, 21 kategoride değerlendirdiği sınıflandırma içerisinde yer alan 97. başlık olan "ev içi çalışan personelin işvereni olarak hane halkı faaliyetleri" dikkate alınmaktadır. ISIC Rev. 4, 97 hane halkına yönelik bu faaliyetleri hizmetçi, aşçı, garson, vale, uşak, çamaşırhane görevlisi, bahçıvan, bekçi, özel öğretmen, şoför, bakıcı, mürebbiye, bebek bakıcısı vb. başlıklar altında gruplamıştır. Bahsedilen faaliyetler kapsamında üretilen ürün hanehalkı tarafından tüketilmektedir. İlgili faaliyetler şirketler ve kişileri içine alan bağımsız hizmet sağlayıcıları tarafından verilen hizmetleri içermemektedir (ILO, 2015a: 32; ILO, 2018c: 31-32).



## ILO belgelerine göre Dünya'daki ev işçisi sayısı

# 67 Milyon+



ILO raporları referans alınarak paylaşılan yukarıdaki veriler en son 2013 yılına dair tespitleri yansıtmaktadır. Ancak güncel ILO belgelerinde de hâlâ Dünya'da 67 milyondan fazla ev işçisi olduğu belirtilmektedir (ILO, 2020b). Bu rapor kapsamında daha güncel sayısal veriler üzerinden bir değerlendirme ve karşılaştırma yapabilmek adına ILOSTAT veritabanındaki cinsiyet ve ekonomik faaliyetler kapsamındaki istihdama ilişkin verilere başvurulmuştur. Bu doğrultuda ev işçilerine ilişkin tespitlerde, **“ev içi çalışan personelin**

**işvereni olarak hanehalkının faaliyetleri” (Kod 97)**<sup>7</sup> dikkate alınmıştır. Toplam 63 ülke<sup>8</sup> üzerinden yapılan değerlendirmede ILOSTAT veritabanında Kod 97 kapsamında belirtilen kişi sayısının 2019 yılında 20 milyon 294 bin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca toplam sayı içerisindeki kadın oranının yüzde 82,5 olduğu görülmüştür (ILOSTAT, 2021). Yukarıda belirtilen 63 ülke dışındaki diğer ülkelere ilişkin 2019 verilerinin mevcut olmaması nedeniyle veritabanından çekilen sayıların son derece sınırlı kaldığının altı çizilmelidir<sup>9</sup>.

7 ILO'nun ev işçilerinin sayılarının tek bir değişkene dayalı hesaplanmasında işret ettiği sınıflama Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities- ISIC)<sup>9</sup> nın Revizyon 4 kapsamındaki 97. Başlık (ISIC Rev.4, Code 97)'tir (ILO, 2018c: 31-32).

8 Arnavutluk, Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Bosna Hersek, Bolivya, Brezilya, Barbados, Brunei Sultanlığı, Botswana, İsviçre, Cook Adaları, Kosta Rika, Kıbrıs, Çekya, Almanya, Danimarka, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, Mısır, İspanya, Finlandiya, Fransa, Birleşik Krallık, Gürcistan, Yunanistan, Guatemala, Honduras, Macaristan, Hindistan, İrlanda, İran, İtalya, Ürdün, Kenya, Kosova, Lübnan, Lüksemburg, Maldivler, Meksika, Marshall Adaları, Malta, Kuzey Makedonya, Myanmar, Moğolistan, Mauritius, Hollanda, Peru, Polonya, Portekiz, İşgal Altındaki Filistin Bölgesi, Romanya, El Salvador, Sırbistan, Slovakya, Seyşeller, Tayland, Türkiye, Uruguay, Birleşik Devletler, Vietnam, Vanuatu, Zimbabve.

9 Örneğin 2018 yılında ilgili kod kapsamındaki kişi sayısı 850 bin 600 olan Birleşik Arap Emirlikleri ile 794 bin 600 olan Pakistan'ın 2019 verilerine ulaşılamaması nedeniyle bu iki ülke hesaplama dâhil edilmemiştir.

► **Tablo 1. ILOSTAT Cinsiyet ve Ekonomik Faaliyet Kapsamında ISIC Rev.4, 2 Digit Level: 97 (Bin)**

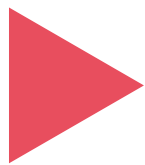
Yıllar	Brezilya	Meksika	ABD	İtalya	İspanya	Toplam
2019	6.251,0	2.393,9	820,8	733,3	595,2	10.794,2
2013	6.157,0	2.374,9	724,6	758,9	624,1	10.639,5

Kaynak: ILOSTAT, 2021

ILOSTAT kapsamında erişilen verilere göre hesaplamalara dâhil edilen ülkelerden; 2013 ve 2019 verilerine aynı anda ulaşılabilen ve ev işçisi yoğunluğunun yüksek olduğu beş ülke dikkate alındığında, tespit edilebilen ev işçisi sayısında keskin bir değişimin olmadığı görülmektedir. Ancak bu anlamda da bir ülkedeki sayısal tespit sisteminin etkinliğinin, kayıtlı istihdama ve diğer yasal güvencelere ilişkin düzenlemelerin güçlülüğünün, verilere erişim ve erişilen verilerin güvenilirliği açısından son derece önemli olduğu belirtilmelidir<sup>10</sup>. Dolayısıyla yukarıda gerçekleştirilen hesaplamaların güçlü bir tahmini mümkün kılmayacağı ancak genel görünümü ortaya koyabileceği ifade edilmelidir.



<sup>10</sup> Ev işçiliğinin son derece yaygın olduğu çok sayıda Asya Pasifik ve Latin Amerika ülkelerinin verilerine sağlıklı olarak erişilememesi bu anlamda önemli bir göstergedir.



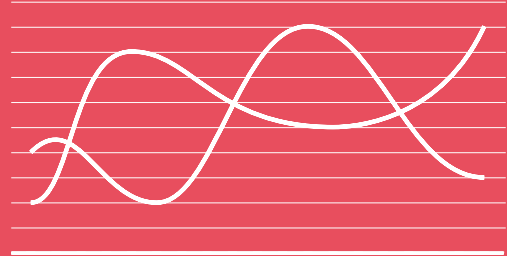
3

# Türkiye’de Ev İşçiliğinin İstatistikî Boyutu

Bundan önceki uluslararası ve ulusal raporların çoğunda olduğu gibi bu raporda da ev işçilerinin net sayılarına ulaşmak maalesef mümkün olmamıştır. Ev işçilerinin Türkiye’deki güncel sayılarının tespiti adına ilk etapta TÜİK verilerine başvurulmuştur. TÜİK’ten alınan bilgiler doğrultusunda, ev işçilerinin sayılarına dair doğrudan tespit yapılamayacağı ancak dolaylı olarak bazı tahminlere ulaşılabileceği anlaşılmıştır. Bunun üzerine Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri setleri üzerinden çeşitli hesaplamalar yapılmıştır.

Türkiye’deki ev işçilerinin sayıları hakkında en yakın bilgiye; ekonomik faaliyet kollarına göre “**ev içi çalışan personelin işvereni**” (Kod 97)<sup>11</sup> kodu altında çalışanlar kapsamındaki veriler aracılığıyla ulaşılabileceği görülmüştür. Dolayısıyla raporda Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri seti kullanılarak ilgili gruptaki kişi sayısına ilişkin bir hesaplama yapılmıştır. Ancak örnek genişliğinin düşük olması nedeniyle bu hesaplamalar net bir tespit için yeterli değildir.<sup>12</sup>

**Türkiye’deki ev işçilerinin sayılarının güvenilir bir şekilde tespit edilebilmesi, ev işçilerinin sorunlarının boyutunun belirlenmesi ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin sunulabilmesi açısından son derece önemlidir.**



11 Bahsedilen anlamda Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflandırılması (Statistical Classification of Economic Activities in the European Community-NACE), Revize 2 altında “**Ev İçi Çalışan Personelin İşverenleri Olarak Hanehalklarının Faaliyetleri**”ni kapsayan alfabetik T ve sayısal 97 kodu altındaki veriler dikkate alınmıştır. NACE, Rev. 2, T97, bu faaliyetleri 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 kapsayacak şekilde sınıflandırmıştır. ISIC 08’de olduğu gibi burada da bahsedilen faaliyetler kapsamında üretilen ürün hanehalkı tarafından tüketilmektedir. Sınıflandırma işvereni bir birey dahi olsa, ev içi personelin, sayım veya çalışmalarda, işverenin faaliyetini ifade etmesine olanak tanımaktadır. İlgili faaliyetler şirketler ve kişileri içine alan bağımsız hizmet sağlayıcıları tarafından verilen hizmetleri içermemektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 12-13).

12 TÜİK, İşgücü Araştırması Veri Seti Yapısı kapsamında hanehalkı iş gücü anketlerinde 3 bin kişiden az gözlem değerinde örnek büyüklüğünün güvenilir tahminler için yeterli olmayacağını açıklamıştır.

► **Tablo 2. Türkiye’de ekonomik faaliyet koluna göre NACE Rev.2 T97 (Ev içi çalışan personelin işvereni) Kodu altında çalışanlar (15-64 yaş, Bin Kişi)**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kadın	147.555	133.279	140.272	159.229	168.235	158.008	108.332
Erkek	12.338	10.207	15.961	16.503	11.434	15.655	13.357
<b>Toplam</b>	<b>159.893</b>	<b>145.486</b>	<b>156.233</b>	<b>175.732</b>	<b>179.669</b>	<b>173.663</b>	<b>121.689</b>

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (2014-2020), Ağırlık Kat Sayısı Üzerinden Hesaplama

Hanehalkı İşgücü Anketi Kod 97 üzerinden gerçekleştirilen hesaplama doğrultusunda ilgili grup içerisindeki kişi sayısının 2019 yılında 173 bin 663 kişi ve 2020 yılında 121 bin 689 kişi olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca belirtilen grup içerisindeki kişilerin yaklaşık yüzde 90'ının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Belirtmek gerekir ki; Kod 97 birçok farklı meslek grubunu içinde barındırmaktadır. Kod 97 altında yer verilen özel öğretmen ve sekreter gibi kimi meslekler rapor kapsamında tartışıldığı şekliyle ev işçiliği tanımı içerisine girmemektedir. Dolayısıyla Kod 97 üzerinden yapılan tespitlerin sadece ev işçileri ile sınırlı olmadığı da belirtilmelidir. Ayrıca bu Kod altındaki veriler sadece ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanları kapsamaktadır. Kısacası örneklem genişliğinin dar olmasına ilaveten verilerin beyana dayanması, bazı ev işçilerinin kendi hesabına çalışarak birden fazla haneye hizmet vermesi ve alanda düzensiz ve süresiz çalışmanın yoğunluğu bu doğrultuda bir tahmini çok daha sınırlı hale getirmektedir.

Ev işçilerinin sayılarının tahminine yönelik yukarıdaki sınırlılık tartışmaları beraberinde Pinedo Caro, ILO Türkiye Ofisi için gerçekleştirdiği çalışmada<sup>13</sup> 2009, 2010 ve 2011 yıllarında Kod 97 altında yer alan yaklaşık 100 bin kendi hesabına çalışanın sonrasında “**Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetleri**” (Kod 81)<sup>14</sup> altına dâhil edildiğini belirtmiştir. Çoğunluğu kayıt dışı ve yarı zamanlı çalışan bu kişilerin birden fazla hane için düzensiz şekilde çalışan ev işçileri ile uyumlu bir görünüm sergilediğini vurgulamıştır (Pinedo Caro, 2021). Bu noktada dikkate değer hususlardan biri Kod 81<sup>15</sup>'in oldukça geniş bir kapsama sahip olmasıdır. Ancak ilgili grupta kendi hesabına çalışanların dikkate alınması Kod 81 altında yer alan temizlik faaliyetleri içinde ev temizliğini üstlenen çalışanlara ilişkin bir tahmini mümkün kılmaktadır. Ayrıca Hanehalkı İşgücü Anketi verilerinde Kod 81 altındaki kendi hesabına çalışanlardan “**iş yeri ev olanlar**” seçildiğinde ise ev işçilerinin sayısı adına çok daha yakın bir tahmin mümkün hale gelmektedir.

► **Tablo 3. Türkiye’de ekonomik faaliyet koluna göre NACE Rev.2 N81 Kapsamında Kendi Hesabına Çalışanlar İçerisinde İş Yeri Ev Olanların sayısı (15-64 yaş, Bin kişi)**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kadın	65.489	77.180	81.130	86.761	98.464	99.275	92.716
Erkek	334	529	2.068	1.802	64	315	352
<b>Toplam</b>	<b>65.823</b>	<b>77.709</b>	<b>83.198</b>	<b>88.563</b>	<b>98.528</b>	<b>99.590</b>	<b>93.068</b>

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (2014-2020), Ağırlık Kat Sayısı Üzerinden Hesaplama

13 Luis Pinedo Caro tarafından ILO Türkiye Ofisi için Hazırlanan “On domestic workers in Turkey: Population estimates and working conditions” isimli yayımlanmamış eser.

14 Özel şirketler tarafından gerçekleştirilen temizlik faaliyetleri dâhil destek faaliyetleri

15 NACE Rev.2 N81 Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetlerini içermektedir. Bu kod altında 81.21 (4 digit) Binaların temizliğine, 81.21.01 (6 digit) Binaların genel temizliğine (daire, apartman, büro, fabrika, kurum, mağaza vb. her türlü binanın genel temizliği dâhil, pencere, baca, sanayi makinesi, vb. uzmanlaşmış temizlik faaliyetleri hariç) ilişkin faaliyetlere de yer verilmektedir.

TÜİK verileri doğrultusunda Türkiye'deki ev işçilerinin tahmini sayısı 2020 yılı için;

# 221 bin 751

Görüleceği gibi Kod 81 kapsamında kendi hesabına çalışanlardan iş yeri ev olanların da hesaplama dâhil edilmesiyle ev işçilerinin Türkiye'deki tahmini sayısı 2019 yılı için 273 bin 253 kişiye, 2020 yılı içinse 214 bin 757 kişiye ulaşmaktadır (Kod 97 + Kod 81). Bu hesaplama Kod 81 altında ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlardan iş yeri ev olanlar da eklenirse tahmini sayının<sup>16</sup> daha da arttığı görülmektedir. Bu işçilerin yüzde 90'dan fazlası kadınlardan oluşmaktadır. Pinedo Caro'nun oluşturduğu hesaplamada ev işçilerinin ortalama yaşlarının yıllar içerisinde arttığı; işçilerin yüzde 36,6'sının 45-54 yaş aralığında olduğu da belirtilmiştir (Pinedo Caro, 2021). Bu tespit, ev işçilerinin birçok yasal güvenceden yoksun oldukları dikkate alındığında, gelecek beklentisinin değerlendirilmesi açısından son derece önemli hale gelmektedir. İlgili tespit ayrıca mesleğe atfedilen değer noktasında da oldukça anlamlıdır. Ev işçilerini örgütleyen sendikaların temsilcileri de ilgili tartışmayı destekler şekilde gençlerin çoğunlukla geçiş dönemlerinde, kalıcı bir iş buluncaya kadar ev işçiliği yaptıklarını, bu anlamda ev işlerinde genç işçiler arasında çalışan sirkülasyonunun son derece yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla ev işçilerinin yapılan işi geçici olarak değerlendirmeleri de sayısal anlamda tespiti zorlaştıran unsurlar arasında dikkate alınmalıdır.

Hesaplama dâhil edilen her iki grup (Kod 81 ve Kod 97) açısından dikkat çeken unsurlardan bir diğeri ise 2020 verilerinde sayısal anlamda yaşanan keskin düşüştür. Bu keskin düşüşte Türkiye genelinde tüm alanlarda istihdam edilenlerin sayısının bir önceki yıla göre 1 milyon 268 bin kişi azalması (TÜİK, 2020) ve salgın sürecinin ev işçilerinin istihdamı üzerindeki

olumsuz etkisi dikkate alınabilir. Ancak bununla birlikte mevcut veriler üzerinden ev işlerinde çalışan sayısının hesaplanmasına yönelik kısıtlılık da göz önünde tutulmalıdır.

Türkiye'deki ev işçilerinin sayılarına ilişkin sınırlılığa dikkat çekebilmek adına Pinedo Caro'nun üzerinde durduğu hususlardan bir diğeri de 2014-2015 yılları için gerçekleştirilen Zaman Kullanım Anketi olmuştur. Zaman Kullanım Anketi'nde, Hanehalkı İşgücü Anketi'nin aksine istihdam ve çalışmama durumu arasındaki boşluğun ortadan kalktığı, böylece anketin düzensiz veya süresiz çalışan kişilerin sayılarının tespitine de imkân verdiği vurgulanmıştır. Ancak bu kapsamdaki tespitin 189 sayılı Sözleşmede ortaya konulan ev işçisi tanımını tam olarak karşılamayabileceği dikkate alınmalıdır (Pinedo Caro, 2021). Yukarıda gerçekleştirilen tüm hesaplamaların ötesinde ev işçilerini örgütleyen sendikalar tarafından ortaya konulan tahminlerle TÜİK verileri arasında önemli bir fark olduğu belirtilmelidir. EVİD-SEN ve İMECE tarafından Türkiye'deki ev işçilerinin sayılarının 1 milyon üzerinde olduğu tahmin edilmektedir. Farklı belgelerde ise bu sayının 1 milyon 300 bin olduğuna dair söylemlere rastlanmaktadır (CHP, 2021; HDP, 2016). Ancak yeniden belirtmek gerekir ki; tüm bu tahminler ve mevcut tespit sistemi ev işçilerinin Türkiye'deki sayılarını net ve güvenilir bir şekilde belirlemeye imkân vermemektedir.

<sup>16</sup> Kod 97 kapsamında yer alan çalışanlar ile Kod 81 kapsamında iş yeri ev olanların (kendi hesabına çalışanlar + ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar) toplamı 2019 yılı için 281 bin 998 kişi, 2020 yılı içinse 221 bin 751 kişidir.



▶ 4

# ILO Normları Bağlamında Ev İşleri ve Ev İşçiliği

Ev işçilerinin yasal zeminde koruma altına alınmalarına ilişkin sorunlar ve ihtiyaç tarihsel olarak çok öncelere dayansa da ev işçileri Sanayi Devrimi sonrasında gelişen ana akım sosyal politikaların genişlemesi ve gelişmesinden faydalanamamışlardır. Böylece ev işçilerinin hak ve çıkarlarına ilişkin düzenlemelerin gelişimi diğer işçilere oranla çok daha geriden seyretmiştir (Oelz, 2014: 144). Bu kapsamda ev işleri ve ev işçilerinin çalışma koşulları ILO'nun gündeminde uzun yıllar boyunca yer almıştır. 1920'ler ve 1930'larda ILO tarafından hastalık, malullük ve yaşlılık sigortası gibi alanlarda kabul edilen birçok sözleşme ev işçilerini de kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. 1927 yılında kabul edilen 24 sayılı Hastalık (Sanayi) Sözleşmesi, 1933 yılında kabul edilen 35 sayılı Yaşlılık (Sanayi vb.) Sözleşmesi ve yine 1933 yılında kabul edilen 37 sayılı Malullük (Sanayi vb.) Sigortası Sözleşmesi ev işçilerini de kapsamıştır (Normlex, 2020).

Birleşik Krallık işçi tarafının 1948 yılındaki bir önerisinin, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmesiyle, ev işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen özel bir standart oluşturulması fikri gündeme gelmiştir (Oelz, 2014: 147). Böylece 1948 yılında gerçekleştirilen 31. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen kararlar arasında ev işçilerinin çalışma koşulları da dikkate alınmıştır (ILO, 2020a). ILO, 1965 yılında gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ise ev işçilerinin çalışma koşullarını bir kez daha gündemine taşımış ve ev işleri alanında normatif düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerektiğine dair bir karar almıştır. Kararda, ev işçileri için Uluslararası

Çalışma Ofisi tarafından kapsamlı bir çalışma yapılması ve konunun ev işçileriyle ilgili standartların belirlenmesi noktasında Yönetim Organı tarafından daha fazla ele alınması çağrısında da bulunulmuştur (Oelz, 2014: 148). 1970 yılında ise ILO tarafından Dünya genelindeki ev işçilerinin çalışma koşullarına ilişkin bir araştırmanın sonucu ilk defa yayımlanmıştır. Bu araştırma sonucu kapsamında ev işçilerinin büyük çoğunluğunun düşük ücretlerle uzun süreler çalıştıklarına ve yasal korumadan yoksun olduklarına dikkat çekilmiştir (ILO, 2010: 1- 12).

ILO'nun 1999 yılında oluşturduğu "**İnsana Yakışır İş (Decent Work) Raporu**" ve 2008 yılında İnsana Yakışır İş Gündemini resmi olarak kabul eden "**Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi**", ev işçileri için insana yakışır çalışma standartları oluşturulabilmesi adına da önemli bir gelişme olmuştur (ILO, 1999; ILO, 2008; Kaya, 2017a). İnsana Yakışır İş Gündemi ile birlikte ILO, ev işçileri hakkında sorunların betimleyici bir anlayışla ele alınmasının ötesinde, desteğe ihtiyaç duyan bir işçi kategorisinin sorun ve taleplerinin etkin bir şekilde nasıl düzenlenebileceğine ilişkin arayış içerisine girmiştir (ILO, 2010: 2). Bahsedilen gelişmeleri takip eden süreçte 2011 yılında "**Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Hakkında 189 sayılı Sözleşme ve 201 sayılı Tavsiye Kararı**", ILO tarafından kabul edilmiştir. Böylece ILO'nun konuya ilişkin hedef, faaliyet ve planları çok daha somut bir görünüm kazanmıştır.



## ► 4.1. Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Hakkında 189 Sayılı Sözleşme ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı

**189 Sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi'nin kabulü ile ILO'nun ev işleri alanındaki faaliyetleri soyut bir görünümden somut bir çerçeveye bürünmüştür.**



189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi, 2011 yılı Haziran ayında, ILO'nun 100. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmiştir. Bu Sözleşme ile ILO, ev işçileri için insana yakışır çalışma standartlarının oluşturulması adına gerekli yasal alt yapının sağlanmasını ve uluslararası çalışma standartlarının geliştirilmesini hedeflemiştir. Sözleşmede ev işçilerinin genel profillerine ve çalışma koşullarına vurgu yapılmış, ev işlerinin değersizleştirilmesi, bu alanda çalışanların yoğun olarak kadınlardan oluşması, ev işçilerinin önemli bir bölümünün göçmenlerden ve dezavantajlı ülkelerin vatandaşlarından meydana gelmesi üzerinde durulmuş; ev işçilerinin ciddi ayrımcı uygulamalarla karşılaştıkları ve farklı şekillerde insan hakları ihlallerine maruz kaldıkları ifade edilmiştir (ILO, 2011a; Kaya, 2017b).

Sözleşme'de ev işçilerinin çalışma koşullarının özel düzenlemeler ve haklar gerektirdiğine değinilirken, ev işçileri için insana yakışır çalışma standartlarının sağlanması adına ilgili Sözleşme'nin kabulünün önemine dikkat çekilmiştir (ILO, 2011a). Bahsedilen niyet temelinde ILO tarafından kabul edilen Sözleşme, ev işçilerinin çalışma koşullarının ilk kez bütüncül olarak normatif bir belgede tanınması nedeniyle son derece önemli bir yere sahiptir. Belirtmek gerekir ki Sözleşme, ev işlerinde çalışanlara, diğer işlerde çalışanlarla en az aynı hakların tanınması gerektiğini savunmaktadır. Bunun yanında Sözleşme, ev işlerinin kendisine özgül koşulları nedeniyle, özel uygulamaları ve korumaları öngörmesi açısından çalışma yaşamına ilişkin uluslararası mevzuat bağlamında da son derece önemli bir gelişme olarak kabul edilmiştir. Böylece spesifik olarak ev işleri alanında çalışanların karşılaştıkları sorunlar ve dezavantajlı durumların ele alınması mümkün hale gelmiştir (Mantouvalou and Albin, 2012: 67). Sözleşme'nin kabulü ile ILO'nun ev işleri alanındaki faaliyetleri daha önce de değinildiği gibi soyut bir görünümden somut bir çerçeveye bürünmüştür.



5 Eylül 2013 tarihinde yürürlüğe giren 189 sayılı Sözleşme şimdiye kadar 32 ülke<sup>17</sup> tarafından onaylanmış, hali hazırda 29 ülkede yürürlüğe girmiştir. İlgili Sözleşme Meksika'da 3 Temmuz 2021, Namibya'da 9 Aralık 2021 ve Malta'da 14 Mayıs 2022 tarihinde yürürlüğe girecektir. Türkiye ile birlikte, Avusturya, Kanada, Danimarka, Fransa, Yunanistan, İzlanda, İsrail, Endonezya, Lüksemburg, Çin, Hollanda, Yeni Zelanda, Polonya, ABD, İspanya Sözleşme'yi hâlâ onaylamayan ülkeler arasındadır (Normlex, 2021).

201 sayılı Tavsiye kararı aracılığıyla ise 189 sayılı Sözleşme'nin hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için izlenecek olan yöntem ve uygulamalara dikkat çekilmektedir. İlgili Tavsiye Kararı'nda alandaki uygulama ve çalışmalara katkı sağlayabilecek diğer ILO belgelerine ve farklı uluslararası belgelere atıfta bulunulmakta, 189 sayılı Sözleşme'de dile getirilen konular ve sorun alanları daha açıklayıcı ve detaylı şekilde ele alınmaktadır. Böylece 201 sayılı Tavsiye Kararı, ev işçileri için insana yakışır çalışma ve yaşam koşullarının sağlanması hedefiyle kabul edilen 189 sayılı Sözleşmeyi tamamlayıcı bir kılavuz niteliği sergilemektedir (ILO, 2011b).

<sup>17</sup> Arjantin, Belçika, Bolivya, Brezilya, Şili, Kolombiya, Kosta Rika, Dominik, Ekvator, Finlandiya, Almanya, Grenada, Gine, Guyana, İrlanda, İtalya, Jamaika, Madagaskar, Mauritius, Nikaragua, Panama, Paraguay, Peru, Filipinler, Portekiz, Güney Afrika, İsveç, İsviçre, Uruguay ve Meksika (Normlex, 2021)



▶ 5

# Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Gelişimi ve Dönüşümü: Tarihsel Arka Plan

Türkiye'de ev işlerine ilişkin sürecin gelişiminin anlaşılabilmesi adına mesleğin toplumsal ve tarihsel süreç içerisindeki dönüşümü dikkate alınmalıdır. Ev işçiliğinin tarihsel gelişimi Türkiye'de de Dünyadakine benzer bir şekilde kadın emeğine dayalı, zorla çalıştırma ve kölelik biçimlerini de içinde barındıran bir görünüme sahiptir. Osmanlı döneminde ev kölelerine alanda yoğun olarak rastlandığı, 19. Yüzyıl sonunda köle kullanımının azalmasıyla birlikte ise hizmetçi ve emektarların yaygınlaştığı görülmüştür (Özbay, 2012: 123- 129; Tire, 2016: 36-37). Sonrasında yaşanan toplumsal dönüşümün de etkisi altında özellikle Cumhuriyetin ilk dönemleriyle birlikte orta- üst sınıf mensubu haneler, yoksul ailelerin çocuklarını hayırseverlik söylemi altında evlat edinmiş, yatılı olarak ev işlerinde kendilerine destek olmalarını sağlamışlardır (Akalin, 2010: 114; Kokdaş ve Araz, 2018: 42; Toğrul, 2012: 193).

1960'lı yıllarla Türkiye'de kentlilik mefhumunun daha farklı bir seyir içerisine girdiği, apartmanlaşmanın yaygınlaşmasıyla hanenin daha küçük aile yapılarını barındırabilecek şekilde küçüldüğü görülmüştür. Apartmanlaşma ile birlikte hem bu küçülme hem de ev işlerini kolaylaştıran teknolojilerin gelişmesi sonrasında ev işlerinin karşılanmasında yatılı emek, orta- üst sınıf mensubu haneler açısından daha az tercih edilmeye başlamıştır. Bu dönemde özellikle iç göçle kentlere gelen kadınların gündüzlü çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür (Akalin, 2010: 114-115; Özbay, 2012: 140). Böylece 1960'lı yılların ikinci yarısı sonrasında

evlatlıklar yerine gündüzlü çalışan ev işçilerinin yoğunlaştığı dikkat çekmiştir. Ayrıca ev işçiliğinin bir istihdam ilişkisi olarak bu yıllarda yaygınlaşmaya başladığı anlaşılmıştır.

1980'li yıllarda uygulanmaya başlanan politikalarla birlikte kamusal hizmetler bakım hizmetleri de dâhil birçok alanda azalmaya başlamıştır. 2000'li yıllarla birlikte ise yaşanan toplumsal, ekonomik ve politik dönüşümler ev işleri alanına da yansımıştır. Bu dönemde temizlik ve çocuk bakımı gibi işler ev işçiliği kapsamındaki yoğunluğunu korusa da hasta ve yaşlı bakımının da ev işleri içerisindeki yoğunluğunda ciddi bir artış yaşanmıştır (Ünlütürk Ulutaş, 2010: 281; Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2012: 317-318; Memiş- İzdeş, 2018: 100- 104). Böylece 2000'li yıllarda yaşanan bu dönüşümle birlikte özellikle bakım işlerinde yatılı çalışma yoğunlaşmıştır. Genel itibariyle değerlendirilecek olursa Türkiye'de sosyo-ekonomik anlamda yaşanan dönüşümler, ev işçiliğinde belirli dönemlerde belirli çalışma şekillerinin daha görünür hale gelmesine neden olmuştur.



## A graphic element consisting of a solid red triangle pointing to the right, followed by a large, bold, blue number '6'. A thin blue line extends from the top-left corner of the red triangle towards the top-left corner of the page.

# Türkiye'de Ev İşçilerinin Karşı Karşıya Kaldıkları Sosyo-Ekonomik Sorunlar

*Ev içi emek gerek Dünya'da gerekse Türkiye'de karşılıksız ve görünmez bir yapıya sahiptir.*

Dünyadakine benzer bir şekilde Türkiye'de de ev içi emeğin *karşılıksız ve görünmez* olmasının başlıca nedenleri bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet normları ile de doğrudan ilişkili bir şekilde ev işlerine toplum tarafından gereken değerin verilmeyeceği görülmektedir. Ayrıca ev içi emeğin karşılıksız ve görünmez yapısı, ev işlerini istihdam ilişkisi içerisinde de etkilemektedir. Bu doğrultuda kayıt dışı çalışma, bununla doğrudan bağlantılı olarak sosyal güvencenin ve iş güvencesinin olmaması, çalışma koşullarının esnekliği, net bir iş tanımının eksikliği, ev işlerine yönelik başlıca temel sorun alanlarıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin riskler ile işverenlerin olumsuz tutum ve uygulamaları da ev işçilerinin karşılaştıkları önemli sorunlar arasındadır. Bütün bu sorunlarla doğrudan bağlantılı olarak ev işlerinde istihdam ilişkisinin daha kurumsal bir yapıda desteklenmesinin ve bazı yasal dönüşümlerin gerçekleşmesinin gerekliliği hissedilmektedir. Bu bölümde ifade edilen sorun alanları, gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular ve iletilen kurum görüşleri de dikkate alınarak detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

## ► 6.1. Toplum Tarafından Ev İşlerine Atfedilen Değer

Ev işçiliğine toplum tarafından atfedilen değer ile toplumsal cinsiyet rolleri bağlamındaki tartışmalar arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bakım işleri ve ev içi düzenin sağlanmasına yönelik faaliyetlerin birçoğunun ücretsiz bir şekilde kadınlar tarafından gerçekleştirildiğine dayanan varsayım, ev işleri için harcanan emeğe ve zamana atfedilen değer üzerinde de etkili olmaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2010: 279; Dinçer, 2015: 98; Özbay, 2012: 117-118). Bu sadece ülkemizde değil tüm Dünya'da geçerliliğini korumaktadır. İstatistiki veriler de bu noktadaki tespitleri güçlendirmektedir. ILO verilerine göre Dünya genelinde ücretsiz bakım faaliyetlerinin yüzde 76,2'si kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir (ILO, 2018a: 37). Bakım ve ev içi düzenin sağlanmasına yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi anlamında kadın ve erkekler arasındaki iş bölümüne dayalı eşitsizlikler toplumun ev işlerini çoğunlukla kadınlar tarafından, ücretsiz olarak gerçekleştirilen faaliyetler şeklinde algılanmasına neden olduğu gibi bu algılar da bahsedilen eşitsizliklerin kökenini oluşturmaktadır.

***Ev işlerine toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve rolleri doğrultusunda yüklenen değer, ev işçiliğine mesleki anlamda gereken önemin verilmesini de engellemektedir. Bu durum ise ev işleri için harcanan emeği görünmez hale getiren unsurların başında gelmektedir.***

Ev işleri ile cinsiyete dayalı iş bölümü arasındaki ilişki sadece toplumsal anlamda değil yasal anlamda da kendisini göstermektedir. Özellikle ücretsiz bakım işlerine yönelik faaliyetler yasal düzenlemeler aracılığıyla da kadınlara atfedilmektedir. Yasalarda düzenlenen doğum, süt ve bakım izinleri, bakıma ihtiyacı olan çocuklar için sağlanan maddi yardımlar, iş yerlerinin kreş açma yükümlülüğünde ve kreş yardımından faydalanma şartlarında kadın işçi sayısının dikkate alınması, çocukların bakımı için kadınlara sağlanan esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler vb. unsurlar ücretsiz bakım işlerinin kadınlar tarafından gerçekleştirildiği varsayımına dayanmaktadır (Üstek, 2015: 211). Belirtmek gerekir ki üzerinde durulan tüm bu hususlar ev işlerine toplum tarafından verilen değer belirlenmesinde doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkili olmaktadır.

Ev işçiliğine toplumsal anlamda gerekli değer verilmesine yönelik kaygılara ILO 189 sayılı Sözleşme'de dikkat çekmektedir. Sözleşme'nin giriş bölümünde ev işlerine atfedilen toplumsal

değere ilişkin tartışmalara yer verilmektedir. Bu kapsamda ev işlerine gereken değerin verilmemesi, bahsedilen sorunun şekillenmesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkisi, ev işçilerinin çalışma koşulları noktasında birçok hak ihlalinin gerçekleştiği, 189 sayılı Sözleşme'de yer alan düzenlemeler arasındadır. Sözleşme'de ev işlerinin küresel ekonomiye olan katkısına dikkat çekilirken, mesleğe gereken değerin verilmesinin önemi üzerinde durulmaktadır. Kısacası ev işçilerinin insana yakışır işlere ve çalışma koşullarına erişimleri ve diğer tüm çalışanlarla aynı haklardan faydalanmaları ve ev işlerinin özel koşullarını gözeten düzenlemelerin oluşturulması, 189 sayılı Sözleşme'nin temel amaçları arasında dikkat çekmektedir (ILO, 2011a).

Aile içi sorumluluklar ve iş bölümü hâlâ kadınların iş gücü piyasasına katılımını küresel düzeyde olumsuz anlamda etkilemektedir. Dünya genelinde 600 milyonun üzerinde kadın ücretsiz bakım işlerini üstlenmeleri nedeniyle iş gücü piyasasına dâhil olamamaktadır (ILO, 2018a: 38; Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2012: 306). Bahsedilen sorun ülkemizde de benzer bir görünüm sergilemektedir. TÜİK tarafından açıklanan, iş gücüne dâhil olmayanların yıllar ve cinsiyete göre iş gücüne dâhil olmama nedenlerine dair istatistiklerde, 2020 yılı Kasım ayında iş gücüne dâhil olmayan toplam 22 milyon 98 bin kadının, 9 milyon 773 bini (yüzde 46'sı) ev işleriyle meşgul olmaları nedeniyle iş gücüne dâhil olmadıklarını belirtmiştir.

► **Tablo 4. 2020 yılı Kasım ayı itibarıyla 15 yaş ve üzeri iş gücüne dâhil olmayanların cinsiyete göre iş gücüne dâhil olmama nedenleri (bin kişi)**

	Kadın	Erkek	Toplam
İş gücüne dâhil olmayan nüfus	22.098	9.870	31.968
Ev işleriyle meşgul	9.773	0	9.773

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2020

Küresel salgın döneminde yaşanan kısıtlamalar ve kapanmalarla birlikte kadınların bakım ve diğer ev içi sorumlulukları nedeniyle çalışma yaşamına ilişkin önemli sorunlar yaşadıkları görülmüştür (Aygüneş ve Ok, 2020: 39-43). Belirli bir yaş altında çocuğu olan çalışanlara yönelik düzenlemelerle de bakım sorumluluğu kadınların üzerinde kabul edilmiş, bu dönemde bakım ihtiyacı nedeniyle kadın çalışanlar ya izinli sayılmış ya da uzaktan çalışırken aynı zamanda ev içi sorumlulukları da yerine getirmek durumunda kalmışlardır. Yaşanan gelişmeler birçok kadının istihdam piyasası dışında kalmasına da neden olmuştur.

Çok sayıda kadın, ev içerisinde üstlenmiş oldukları ücretsiz sorumlulukları ancak başka bir kadının ücretli olarak gerçekleştirmesi “koşuluyla” iş gücü piyasasında güvenceli bir şekilde istihdam şansı bulmaktadır (Bora, 2010: 71; Akalın, 2014: 29). Konu bu paralelde ele alındığında ev işçiliği her ne kadar kadınların iş gücüne güvenceli şekilde dâhil olmalarına katkı sağlıyor olsa da ev işlerine toplumsal açıdan yüklenen değer, ücretsiz ev içi emeğe olduğu kadar ev işçiliğine de mesleki anlamda gereken önemin verilmesini engellemektedir.

Tartışmaya açılan bu konu sadece istihdam ilişkisi bağlamında değil ev işçilerinin kendi özel yaşamlarında ve evlerinde üstlenmek durumunda kaldıkları sorumluluklar noktasında da değerlendirilmelidir. Bu doğrultuda ev işçisi kadınların cinsiyete dayalı işbölümü kapsamında sadece iş yerinde değil kendi evlerinde de benzer işleri gerçekleştirmeye devam ettikleri dikkat çekmektedir. Rapor kapsamında kendileriyle görüşülen ev işçilerinin çoğu, ev işçiliğine benzer şekilde özel yaşamlarında da ücretsiz ev içi emeğe gereken değerin verilmediğini belirtmişlerdir. Ev işlerine gereken toplumsal değerin verilmemesi, ev işçiliğinin zorunluluk durumunda tercih edilen bir meslek olduğuna dair anlayışı da güçlendirmektedir. Ayrıca ev işlerinde çalışan az sayıda erkek işçinin alanda üstlendikleri görevlerin de toplumsal cinsiyet rollerine dayalı işbölümü içerisinde şekillendiği dikkat çekmektedir. Bakım, temizlik, yemek, ütü, çamaşır vb. işleri çok büyük oranda kadın ev işçileri üstlenirken, erkek ev işçilerinin bahçıvanlık, evin güvenliği, şoförlük, alışveriş vb. işleri üstlendikleri görülmektedir.

“Bu arada kendi evimin içindeki sorumluluklarım da var. Bıkıyorum bıkiyorum... Aynı bandı geri sar tekrar tekrar dinle gibi... Aynı şeyi çalıştığın evde yap, kendi evinde yap, bıkiyor insan...”

► 6. Görüşme — İlkokul mezunu, gündüzlü çalışan (gündelikçi), temizlik işleri, mesleki tecrübe 20 yıl, Bursa

Yukarıdaki tartışmayı destekleyen şekilde Rapor kapsamında kendileriyle görüşülen ev işçilerinden bazıları, yeterli düzeyde eğitim almamış olmalarıyla yakından ilişkili şekilde, başka bir işle uğraşma şanslarının olmadığını ve “en iyi bildiklerini” ifade ettikleri ev işçiliğini tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Yaşanan geçim sıkıntısı ve küçük yaştaki çocuklarına bakım kaygısı da ev işçilerinin bu mesleği tercih etmelerinde önemli nedenler arasında dile getirilmiştir. Dolayısıyla ev işçiliğinin farklı alternatiflerin tükendiği ve zorunlu kalındığı durumlarda bir iş olarak tercih edildiğine dair anlayış, bu alanda ev işlerine toplum tarafından gereken değerin verilmesini de engellemektedir. Belki de tersinden bir bakış açısıyla ev işlerine toplum tarafından gereken değerin verilmemesi, ev işçiliğini zorunlu kalınan hallerde tercih edilen bir meslek olarak karşımıza çıkarmaktadır.



## ► 6.2. Kayıt dışı Çalışma ve Sosyal Güvenceden Yoksunluk

**TÜİK verileri ve SGK istatistiklerine göre Türkiye'deki ev işçilerinin en az yüzde 70'i etkin bir sosyal korumadan yoksundur. Bu oran ev işçilerini örgütleyen sendikaların tahminleri dikkate alındığında yüzde 90'ın üzerine çıkmaktadır.**

Kayıt dışı istihdam ve bu sorunla bağlantılı olarak sosyal güvenceden yoksunluk, ev işçilerinin en önemli sorunlarının başında gelmektedir. ILO tarafından 2016 yılında yayımlanan rapora göre ev işlerinde kayıt dışı çalışma, tüm ücretli çalışanlar arasında en yüksek orana sahiptir. İlgili rapora göre Dünya'daki ev işçilerinin yaklaşık yüzde 75'i kayıt dışı olarak çalışmaktadır (ILO, 2016: 9). Bu doğrultudaki tespitlere güncel ILO belgelerinde de yer verilmektedir (ILO, 2020b; ILO, 2020c).

Kayıt dışılık farklı ülkelerde tanım ve düzenlemeler boyutunda farklılık göstermektedir. Pek çok ülkede kayıt dışılık, çalışanların herhangi bir sosyal güvenlik programına kayıtlı olup olmadıklarına göre belirlenirken, bazı ülkelerde ise yıllık ücretli izin kayıtlı istihdamın kriteri olarak ele alınmaktadır. Kayıt dışı çalışma tanımı noktasındaki bu çeşitlilik doğrultusunda ILO, kayıt dışılığın tespitini kayıtlı istihdamın teşviki adına en önemli adımlardan birisi olarak işaret etmektedir (ILO, 2016: 9).

2003 yılında, **Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı**, kayıt dışılık tanımında esas alınan çeşitli durumları ve kriterleri göz önüne alarak son derece geniş bir kayıt dışı istihdam tanımını kabul etmiştir. Bu doğrultuda çalışanların; ulusal iş yasalarına dâhil edilmemeleri, sosyal güvenlik kapsamı dışında sayılmaları, gelir vergisi dışında tutulmaları veya istihdama ilişkin belirli yardımlara erişememeleri, kayıt dışı istihdamı ortaya çıkaran unsurlar olarak belirtilmiştir (ILO, 2016: 9-10). ILO'nun **204 Sayılı Kayıt dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçişe İlişkin Tavsiye Kararı**'nda da **Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı**'nda kabul edilen bu tanıma önemli bir kılavuz olarak işaret edilmiştir (ILO, 2015e).

Kayıt dışı çalışmayla doğrudan bağlantılı olarak iş güvencesinden yoksunluk da ev işçilerinin en önemli sorunları arasında dikkat çekmektedir. Belirtmek gerekir ki güvencesizlik, kayıt



dışı çalışmanın hâkim olduğu tüm iş alanlarında oldukça yüksektir. Ancak ev işçileri bu sorunu çok daha derin bir şekilde yaşayabilmektedir. Çünkü iş yerlerinin özel haneler olması, iş yerlerinde genelde ev işçisi haricinde başka bir çalışanın olmaması veya çok az sayıda çalışan olması hem kayıt dışı çalışmayı tetiklemekte hem de güvencesizliğin boyutunu derinleştirmektedir (Üstek, 2015: 213). Bu doğrultuda işten çıkarmaların kolaylığı ve sözleşmelerinin feshi halinde tazminat haklarına ilişkin düzenlemelerin eksikliği, ev işçilerinin son derece önemli sorunları arasında yer almaktadır.

Ev işçilerinin kayıtlı istihdamının desteklenmesine yönelik kaygılar 189 Sayılı ILO Sözleşmesi’nin giriş bölümünde dile getirilmiştir. Ayrıca 201 sayılı Tavsiye Kararı’nın 20. paragrafı kapsamında üye ülkelerin ev işçilerinin primlerinin ödenmesi noktasında kolaylaştırıcı yöntemler geliştirmeleri gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda üye ülkelerin birden fazla işveren için çalışan ev işçilerini de kapsayacak şekilde bu düzenlemeleri gerçekleştirmelerinin önemi vurgulanmıştır. İşverenler tarafından verilen aynı ödemelerin, işveren katkılarını ve ev işçilerinin haklarını kapsayacak şekilde sosyal güvenlik açısından dikkate alınması gerektiği de üzerinde durulan konular arasındadır (ILO, 2011a; ILO, 2011b). 189 Sayılı Sözleşme’nin 14. maddesi, ev işçilerinin sosyal güvencelerinin en az diğer işçiler kadar olması gerektiğine dair düzenlemelere yer vermiştir. Sözleşme’de taraf ülkelerin bu doğrultuda yasal düzenlemeleri oluşturması gerektiğinin altı çizilmiştir. Belirtmek gerekir ki analıkla ilgili düzenlemeler de Sözleşme’nin ilgili maddesi kapsamında özellikle ele alınmıştır (ILO, 2011a).

Yukarıdaki tartışmalar doğrultusunda bir değerlendirme yapıldığında Türkiye’deki ev işçilerinin kayıt dışı istihdama dair sorunlarının da çok daha geniş bir pencereden okunması söz konusu olmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’deki ev işçilerinin durumu dikkate alındığında kayıt dışı çalışma ve ev işçilerinin sigortalılıklarına yönelik bilgileri bir arada değerlendirmek yerinde olacaktır. Daha önce de belirtildiği üzere Türkiye’deki ev işçilerinin sayısal anlamda net bir şekilde tespitinin mümkün olmaması, kayıt dışı çalışma anlamında net bir tespiti de zorlaştırmaktadır. Ayrıca Türkiye’deki ev işçilerinin sigortalılıklarında, bir ay içerisinde aynı işveren yanında çalıştıkları gün sayısı dikkate alınarak gerçekleştirilen ayırım da bu anlamdaki tartışmalara farklı bir pencereden bakmayı zorunlu hale getirmektedir.

***2015 yılında 6552 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen Ek 9. maddeyle ev işlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar ile 10 günden az çalışan sigortalılar bakımından kolay işverenlik uygulaması hayata geçirilmiştir.<sup>18</sup>***

<sup>18</sup> 5510 sayılı Kanun’a eklenen Ek 9. Madde’nin “Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı” olan başlığı, 21/3/2018 tarihinde 7103 sayılı Kanun ile “Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı ve konut kapıcılığı” olarak değiştirilmiştir.



Gerçekleştirilen düzenleme vasıtasıyla ev işlerinde çalıştırılan sigortalıların tescil ve işverenlik işlemleri kolaylaştırılmış ve bu şekilde sigortalı çalıştıranlardan iş yeri tesciline ilişkin iş yeri bildirgesi, sigortalı tesciline ilişkin işe giriş bildirgesi, prim tahakkuk ve ödemeler için aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar prim ve hizmet beyannamesi alınmaması ve tescil işlemlerinin kolaylıkla yapılması sağlanmıştır.

İlgili düzenlemeye göre ev işlerinde 10 gün ve daha fazla çalışan sigortalılar hakkında 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanmakta ve bu kapsamdaki sigortalılar için uzun vadeli, kısa vadeli, Genel Sağlık Sigortası primi ile işsizlik sigortası primi ödenmektedir. Ev işlerinde

10 günden az çalışan ev işçileri içinse 5510 sayılı Kanununun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenmekte olup bu kapsamdaki ev işçileri, adlarına ödenen primin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5'i oranında prim ödeyerek isteğe bağlı sigortalılıklarını gerçekleştirebilmektedirler. Ancak aynı işveren yanında 10 günden az çalışan ev işçileri için işverenin uzun vadeli, kısa vadeli, Genel Sağlık Sigortası primi ile işsizlik sigortası primi ödeme yükümlüğü bulunmamaktadır (Boydak, 2018: 150; Bedir, 2016: 226).

10 gün ve üzerinde ev işlerinde çalışan ev işçilerine ilişkin düzenleme yukarıda detaylarıyla değinilen haklar kapsamında olumlu bir tabloyu ortaya koymakta ancak 10 günün altında çalışan ev işçilerine yönelik düzenlemeler çeşitli dezavantajlı durumları içinde barındırmaktadır. Hastalık sigortası hükümlerinden yararlanamayan 10 günden az çalışan ev işçilerinin hastalık ve doğum halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanması da zorlaşmaktadır. Bir ayda 10 günden az çalıştırılan ev işçilerinin kendi sigorta primini ödemesi beraberinde ayda 1 günden fazla olan çalışmalarına ait primlerinin görünmez hale geldiği de dikkat çekilen sorunlar arasındadır (Alper, 2014: 106-107; Bedir, 2016: 228).

Yukarıdaki tartışmalarla birlikte Türkiye'deki ev işçilerinin kayıtlılıklarına ilişkin bir fikir edinebilmek için Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine başvurulmuştur. Bu doğrultuda ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışıp Ek 9. madde kapsamında sigorta primleri yatırılan kişi sayısı incelenmiştir.

► Tablo 5. Ek-9 Ev Hizmetlerinde 10 Günden Fazla Çalışanlar Zorunlu Sigortalı Sayısı

	Toplam	Erkek	Kadın
2021 (Şubat)	65.159	4.131	61.028
2019	50.250	2.791	47.519
2018	47.894	2.294	45.600
2017	40.840	1.751	39.089

Kaynak: SGK, 2021



İlgili veriler doğrultusunda Ek 9. madde kapsamında 10 günden fazla çalışan sigortalıların toplam sayısının 2021 yılı Şubat ayında 65 bin 159 olduğu ve yüzde 93,7'sinin kadınlardan oluştuğu tespit edilmiştir. 2018 yılında Ek 9. madde kapsamında 10 günden fazla çalışan sigortalılara konut kapıcıları da eklenmiştir. Dolayısıyla 2017 yılından sonraki sayılar bize ev işçileri ile birlikte konut kapıcılarının sayısını da vermektedir. Bu nedenle net olarak zorunlu sigorta kapsamındaki ev işçilerine dair bir fikir edinilebilmesi adına 2017 yılında Ek 9. madde kapsamında 10 günden fazla çalışan sigortalı sayısına odaklanmak daha doğru olacaktır. 2017 yılında bu sayının 40 bin 840 olduğu görülmektedir. Belirtmek gerekir ki 2017 yılında ilgili madde kapsamındaki sigortalıların yüzde 75'i (30 bin 794 kişi) Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Antalya'da bulunmaktadır (SGK, 2017a; SGK, 2018). 2015 yılı Mart ayı ile 2017 yılı Kasım ayı arasında uygulanan "**Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (NANNY)**" bu illerdeki sigortalı sayısının yüksek olmasının en önemli nedenleri arasındadır. Çünkü ilgili Proje, Ankara, İstanbul, İzmir, Antalya ve Bursa'da uygulanmıştır. Proje kapsamında yüzde 97'si ilk defa olmak üzere toplam 15 bin 232 çocuk bakıcısı sigortalı hale gelmiştir. Bu kişiler Ek 9. madde kapsamında sigortalanmıştır. Kısacası Proje'nin uygulandığı illerde

Ek 9. madde kapsamındaki toplam sigortalıların yüzde 32'si proje faydalanıcılarından oluşmuştur (SGK, 2017b).

Ev işlerinde çalışan sigortalı sayılarına ilaveten SGK Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü Veri Yönetimi Daire Başkanlığı, 5510 sayılı Kanunun Ek 9. maddesine istinaden ev hizmetlerinde 10 günden fazla ve 10 günden az çalışanlara ilişkin işveren sayılarının 2015-2021 yılları arasındaki dağılımını da paylaşmıştır. Bu doğrultuda 5510 sayılı Kanunun Ek 9. maddesine istinaden ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanlara ilişkin işveren sayısında yıllar itibariyle artış yaşandığı dikkat çekmiştir. 2015 yılı Mayıs ayında 4 bin 306 olan ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanlara ilişkin işveren sayısının 2021 yılı Mart ayında 61 bin 863 işverene yükseldiği görülmüştür. Ancak benzer bir artışın 5510 sayılı Kanunun Ek 9. maddesine istinaden 10 günden az çalışanlara ilişkin işveren sayısı için geçerli olmadığı ve bu sayının son derece düşük kaldığı belirtilmelidir. 2021 yılı Mart ayı itibariyle 10 günden az çalışanlara ilişkin işveren sayısının 5 bin 380 kişi olduğu ve ilgili tescillerin genellikle il müdürlükleri/sosyal güvenlik merkezlerince ve e-Devlet üzerinden gerçekleştirildiği dikkat çekmektedir.

Diğer yöntemlere oranla çok daha kolay olmasına rağmen SMS kanalıyla tescil sayısının son derece düşük kaldığı görülmüştür. Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü Veri Yönetimi Daire Başkanlığı ayrıca Kod 97 altındaki ev içi çalışanların faaliyetleri kapsamında yer alan ve hâlâ kolay işverenlik kapsamında tescil edilmeyen iş yerleri bulunduğunu da belirtmiştir.

Genel tablo göz önüne alındığında ev işleri alanında kayıtlı istihdamı teşvik eden girişimlerin önemi ve bu girişimlerin kapsamının geliştirilmesine duyulan ihtiyaç açıkça görülmektedir. Bunun yanında düzenli ve sürekli çalışan ev işçilerinin Ek 9. madde üzerinden değil işverene ait farklı bir iş yeri üzerinden veya Kod 97 altındaki ev içi çalışanların faaliyetleri kapsamında sigortalanmaları, ayda 10 günün altında çalışan ev işçilerine yönelik bildirimlerin sınırlılığı vb. ev işçilerinin sigortalılığına ilişkin sorunlardan bazılarıdır.

### ***Bir ay içerisinde 10 günün altında çalışan ev işçilerinin çoğu genel sağlık sigortası kapsamı dışında kalmaktadır.***

Yukarıdaki bilgilerden hareketle Türkiye'deki ev işçilerinin büyük çoğunluğunun zorunlu sigorta kolları kapsamı dışında kaldığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda bir ay içerisinde 10 günün altında çalışan ev işçileri genel sağlık sigortası ile birlikte uzun vadeli sigortalar içerisinde yer alan ölüm, malullük ve yaşlılık sigortaları kapsamı dışında kalmaktadırlar. Bu işçiler ayrıca kısa vadeli sigorta kollarından olan hastalık, analık ve işsizlik sigortalarından da yararlanamamaktadırlar. Başka bir anlatımla bir ay içerisinde 10 günün altında çalışan ev işçileri sadece iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamına dâhil edilirken, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kapsamında ancak isteğe bağlı sigortalılıkları mümkün kılınmıştır (Sözer, 2019: 108; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 112-113). Bu doğrultuda ev işçilerinin işsizlik, hastalık ve analıkla ilgili haklara erişimde önemli sorunlar yaşadıkları, sağlık hakkına tam erişim sağlayamadıkları ve emeklilik sistemine dâhil

olamadıkları görülmektedir. **TÜİK verileri ve SGK istatistikleri dikkate alındığında, Türkiye'deki ev işçilerinin en iyi ihtimalle 2019 yılında yüzde 80'den fazlasının, 2020 yılında %70'ten fazlasının bu haklara erişemedikleri anlaşılmaktadır.** Ev işçilerini örgütleyen sendikaların verdikleri tahmini sayılar dikkate alındığında ise ev işçilerinin yüzde 90'dan fazlasının yeterli sosyal güvenceden yoksun olduğu görülmektedir.

Rapor kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler de yukarıda detaylarıyla tartışmaya açılan tabloyu destekleyen bir görünüme sahiptir. Kendileriyle görüşülen ve aynı işveren yanında bir ay içerisinde 10 gün ve üzerinde istihdam edilen birçok ev işçisi, mevcut düzenlemelere rağmen sigorta primlerinin yatırılmadığını ve çoğu zaman kayıt dışı çalıştırıldıklarını ifade etmiştir. 5510 sayılı Kanun kapsamındaki ev işçilerine ilişkin düzenlemelerle ilgili hem işçilerin hem de işverenlerin yeterli bilgiye sahip olmadıkları da sıklıkla değinilen konular arasında yer almıştır. Sigortalı olarak çalıştıklarını belirten bazı ev işçileri ise sigorta primlerinin Ek 9. madde üzerinden değil de işverene ait bir iş yerinde işçi olarak gösterilmeleri suretiyle yatırıldığını ifade etmişlerdir. Sigorta primlerinin alınan ücretten daha düşük bir ücret üzerinden yatırılması ise ev işçilerinin dile getirdikleri diğer önemli sorunlar arasındadır.

►► “Büyük sitelerde çalışıyoruz bizler. Güvenlikli siteler buraları, düşünün habersiz uçan kuş giremez içeriye ama biz sigortasız çalışabiliyoruz...”

► 9. Görüşme — İlkokul mezunu, Yatılı Çalışan, Çocuk Bakımı, Mesleki Tecrübe 15 Yıl, Kocaeli

Görüşme gerçekleştirilen işçilerden bazıları, sigortalarının yatırılmadığını, iş ilişkisinin sona ermesi sonrasında öğrendiklerini belirtmişlerdir. Deneme süresi bahane edilerek sigortalarının yapılmadığını ifade eden ev işçileri de olmuştur. İşverenin yükleneneği külfeti fazla bulması nedeniyle sigortalı işçi çalıştırmaktan kaçındığı da yoğun olarak dile getirilen sorunlardandır.

Ev işçileriyle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler doğrultusunda aynı işveren yanında bir ay içerisinde 10 günden az çalışanların bildirimlerinin yapılmasına ilişkin çeşitli sorunlar da görünür hale gelmiştir. Ev işçilerinin yapılan bildirimleri kendi faydalarına görmemeleri, isteğe bağlı sigortalılığın maliyetinin yüksek olduğunu düşünmeleri, bildirim halinde faydalandıkları belirli hakları kaybedeceklerine dair kaygı, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin primlerinin yatırılması ve bildirimlerinin yapılmasını talep etmemelerine neden olmaktadır. Ayrıca sendikalar bu anlamda işverenlerin de yeterli bilince sahip olmadıklarını vurgulamaktadır. Dolayısıyla SGK her ne kadar 10 gün altı çalışanların bildirimini kolaylaştırmış ve konuya ilişkin çeşitli görünürlük ve bilinçlendirme çalışmaları gerçekleştirmiş olsa da bu alanda daha etkin düzenlemelere ve çalışmalara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

***Ev işçilerinin kayıtlı istihdamının teşvik edilmesi, çalışma yaşamına ilişkin temel haklardan yararlanmalarının sağlanması adına son derece önemli bir koşul olarak karşımıza çıkmaktadır.***

**Ağır çalışma koşulları nedeniyle ev işçilerinin erken yaşlarda yıprandıkları ve ilerleyen yaşlarda hem çalışmakta hem de iş bulmakta sorunlar yaşadıkları, kayıt dışılık ve sosyal güvenceden yoksunlukla ilişkili olarak üzerinde durulması gereken önemli konulardan birisidir.** Kendileriyle görüşülen ev işçilerinin çoğu, işverenlerin genellikle genç işçileri çalıştırmayı tercih ettiklerini dile getirmişlerdir. Belirtmek gerekir ki bu durum herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmayan ev işçilerinin, ilerleyen yaşlarda sosyo-ekonomik açıdan çok ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

“Benim annem de ev işçisiydi mesela... Hiçbir güvencesi yok annemin. Şimdi 83 yaşında. Yaşlılık maaşı haricinde bir geliri ve güvencesi yok. Bizler, çocukları olmasa çok daha zor olurdu durumu.”

► 20. Görüşme — İlkokul mezunu, Gündüzlü Çalışan (Gündelikçi), Ütü İşleri, Mesleki Tecrübe 35 Yıl, İstanbullu

Alana ilişkin sorunun en temel nedenleri arasında sigortalılık sisteminin ve konuya dair düzenlemelerin yetersizliği gelmektedir. Bu doğrultuda rapor kapsamındaki bulgular daha etkin ve kapsamlı geniş bir sigortalılık sistemine ilişkin talepleri görünür hale getirmektedir. Elbette ev işlerinin yapısı, çalışılan yerlerin özel haneler olması, işçi işveren ilişkileri de bu noktada belirleyici unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam ilişkisinin yapısı ile doğrudan ilgili olarak denetim mekanizmalarının etkin bir şekilde kullanılamaması, alanda kayıtlı istihdamın desteklenmesine dair önemli zorluklar arasında yer almaktadır. Belki de son olarak işverenin ödenecek olan primi bir maliyet unsuru olarak görmesi üzerinde durulması gereken konulardandır. Bu anlamda sigorta primlerine devlet katkısının artırılması, ev işçileri tarafından dile getirilen en önemli taleplerdendir. Mevcut prim teşviklerine dair bilgi ve bilinç eksikliği de bu anlamda dikkat çekmektedir. Özetle ev işçilerinin kayıtlı istihdamının teşvik edilmesi, çalışma yaşamına ilişkin temel haklardan yararlanmalarının sağlanması adına son derece önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun çözümünün ev işçilerinin diğer sorunlarının çözümüyle ve gelecek beklentileriyle de doğrudan ilişkili olduğu belirtilmelidir.

## ► 6.3. Uzun Çalışma Süreleri

### *Çalışma süreleriyle ilgili ev işçilerinin özgül çalışma koşullarını dikkate alan yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.*

**Çalışma sürelerinin uzunluğu ve belirli bir mesai saatlerinin olmaması ev işçilerinin yaşadıkları en önemli sorunlar arasındadır.** Ev işlerinde çalışma şekliyle de bağlantılı olarak ev işçilerinin çalışma sürelerine ilişkin birçok farklı sorunla karşı karşıya kalabildikleri görülmektedir. Özellikle yatılı çalışan ev işçilerinin çalıştıkları hanelerde işverenlerle birlikte yaşadıkları düşünüldüğünde ve sürekli işverenin emir ve talimatlarına hazır bekledikleri dikkate alındığında, alana ilişkin çalışma sürelerine yönelik düzenlemelerin son derece önemli bir yere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu tür düzenlemelerin önemi çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi işleri yerine getiren ev işçilerinin çalışma saatlerinin uzunluğu noktasında da dikkate alınmalıdır. Çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler, ev işçileri açısından hem sağlık hem de iş yaşam dengesi anlamında son derece önemlidir. Çalışma süresine yönelik düzenlemelerin olmadığı durumlarda ev işçileri, ücret, iş tanımının belirsizliği ve alanla ilişkili diğer birçok sorunu bir arada yaşayabilmektedirler. Ev işlerinin belirsiz yapısı ve bazı işlerin belirli bir zaman diliminden bağımsız olarak gerçekleştirilmesi, bu alanda çalışma süresine ilişkin net düzenlemelerin oluşturulmasını güçleştirmektedir (ILO, 2012c: 49).

189 Sayılı Sözleşme'nin 7. maddesinde, ev işleri kapsamında iş sözleşmelerinde çalışma süresine ilişkin düzenlemelere yer verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca Sözleşme'nin 10. maddesi, çalışma süreleri ve fazla çalışmaların telafisi noktasında da ev işçileri ile diğer işçilerin eşit koşullarda haklara sahip olmaları gerektiğini, ev işçilerinin işverenin emir ve talimatlarını gerçekleştirmeye hazır bekledikleri sürelerin de çalışma süresinden sayılması

gerektiğini hüküm altına almıştır. Özellikle işverenin emir ve talimatlarına hazır beklenen sürelerde; işçilerin azami çalıştırılabileceği sürelerin ve hak kazanacakları telafi dinlenme sürelerinin hesaplanması, beklemede kalınacak süreler için uygulanacak ücretin belirlenmesi noktasında tedbirlerin alınması gerekliliği 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 9. paragrafı aracılığıyla detaylı şekilde ele alınmıştır. Ayrıca üstlendikleri görevleri geceleri yerine getiren ev işçilerine yönelik özel düzenlemelerin gerçekleştirilmesi de 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nda dikkat çekilen hususlar arasındadır (ILO, 2011a; ILO, 2011b; Kökkılınç, 2019: 540-541). Kısacası ILO, 189 sayılı Sözleşme ve 201 sayılı Tavsiye Kararı aracılığıyla ev işçilerinin çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerde diğer işçilerle aynı koruma düzeyine sahip olmalarını, çalışma saatlerinin yanı sıra fazla çalışma, günlük ve haftalık dinlenme, ücretli yıllık izin ve bekleme süreleri konusunda standartlar belirlemenin önemini de vurgulamıştır (ILO, 2012c: 49).

Türkiye'deki ev işçilerini ilgilendiren yasal düzenlemeler dikkate alındığında ev işçilerinin çalışma koşullarının tabi olduğu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki hizmet ilişkisine dair düzenlemeler<sup>19</sup>, normal çalışma süresine ilişkin doğrudan herhangi bir hükme yer vermemektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 20-21). Ancak ilgili Kanun'da fazla çalışma borcunu düzenleyen 398. maddede yer verilen **"...ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde..."** ifadesi, normal çalışma süresi olarak haftalık en çok 45 saatin esas alınabileceğine yönelik görüşleri güçlendirmektedir. Tespitte uyumlu bir şekilde Yargıtay Kararları<sup>20</sup> da hizmet akdine ilişkin normal çalışma

19 Yasal düzenlemeler bağlamında ev işçilerinin hak ve yükümlülüklerine ilişkin detaylı tartışmaları EK-1 ve EK-2'de bulabilirsiniz.

20 Mülga İş Kanunu dönemine ait Yarg. 9. HD., 14.9.1999 t., E. 1999/11364, K. 1999/13215 sayılı Karar.

süresinin tespitinde İş Kanunu’nun dikkate alınabileceğini bizlere göstermektedir. Belirtmek gerekir ki Türk Borçlar Kanunu’nda ara dinlenmeleri ve bekleme sürelerine ilişkin de herhangi bir düzenlemeye doğrudan yer verilmemiştir. Yukarıda da değinildiği üzere çalışma sürelerine ilişkin Kanun’daki tek detaylı düzenleme fazla çalışma hususunda olmuştur. Kısacası Türkiye’deki yasal düzenlemeler ev işçilerinin çalışma sürelerinin belirlenmesinde, yapılan işin özgül koşullarını dikkate almamaktadır. Türk Borçlar Kanunu’nda ara dinlenmeler ve bekleme sürelerine ilişkin düzenleme bulunmaması da eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

Rapor kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler doğrultusunda elde edilen bulgular da ev işçilerinin çalışma sürelerine ilişkin etkin bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulduğunu açıkça ortaya koymuştur. Kendileriyle görüşülen ev işçilerinin çoğu sabah işe başlama saatlerinin belli olduğunu ancak işlerinin bitiş saatlerinin belli olmadığını ifade etmişlerdir. Kendileriyle görüşme gerçekleştirilen ev işçilerinin çoğu iş yerleri ile evleri arasındaki mesafenin uzaklığından da yakınmışlardır. Bu durum ise ev işçilerinin işe gidiş ve gelişlerde yolda geçirdikleri zamanın uzunluğu açısından son derece önemlidir. Ev ile iş arasında yolda geçen sürenin, ücretlerin belirlenmesi ve çalışma sürelerine ilişkin sorunlar anlamında da dikkate alınması gerektiği belirtilmelidir.

Yatılı çalışan ev işçileri ise 24 saat boyunca işverenin emir ve talimatlarına hazır bir şekilde beklediklerini, dolayısıyla herhangi bir mesai saatlerinin olmadığını dile getirmişlerdir. Çalıştıkları evlere geç saatte gelen misafirlerin ve işverenlerin düzensiz yaşam şekillerinin, yatılı çalışan ev işçilerini doğrudan etkilediği görülmüştür.

“Herhangi bir çalışma saatimiz yok. Gecenin üç buçuğunda bana valiz hazırlattıklarını bilirim. Mesela çalıştığım yerin oğlu tatilden gelecek; o gelene kadar biz onu bekleriz... Sabah dörtte gelir onun yemeğini hazırla, valizini boşalt, hepsi bizim üzerimizde... Sabah tekrar yedide iş başı yaparız... Hiç dinlenme yok, uyku yok, aylarca böyle çalıştığımı bilirim...”

► 9. Görüşme — İlkokul mezunu, Yatılı Çalışan, Çocuk Bakımı, Mesleki Tecrübe 15 Yıl, Kocaeli







“Çalışma saatlerimiz belirsiz. Akşam saat on buçuk oluyor ve ben hâlâ biberonları temizle, dezenfekte et, onu yap, bunu yap, derken şuraya uzanayım dinleneyim diyemiyorum. Sanki otomatiğe bağlanmış robot gibiyiz... Ne işe başlama saatimiz var, ne de işin paydos saati...”

► 5. Görüşme — Lise mezunu, Yatılı Çalışan, Yatılı Çalışan, Çocuk Bakımı, Mesleki Tecrübe 5 Yıl, Bursa

Mesai saatlerine ilişkin benzer bir durum yatılı olarak çocuk bakımı gerçekleştiren işçiler tarafından da dile getirilmiştir. Özellikle yeni doğan bakımı üstlenen ve uyku problemi yaşayan çocuklara bakan ev işçileri, herhangi bir mesai mefhumu olmaksızın çalıştıklarını ve sıklıkla uykusuz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Elbette bu sorun sadece çocuk bakımında değil hasta ve yaşlı bakımında da ortaya çıkmaktadır. Görüşülen ev işçileri çoğu zaman bakım sağladıkları kişilerle aynı odalarda kaldıklarını, bu nedenle kendilerine vakit ayıramadıklarını ve dinlenemediklerini belirtmişlerdir.

Vardiyalı çalışma şeklinin özellikle bakım işlerinde yaygınlaşması gerektiği, ev işçileri tarafından dile getirilen ve dikkat çeken talepler arasında yer almıştır. Yatılı çalışmada, birçok ev işçisinin bakım işlerini tek başlarına üstlendiği ve bu nedenle çalışma sürelerine ilişkin sorunların ancak vardiyalı çalışmak suretiyle aşılabileceği sendika temsilcileri tarafından da dile getirilmiştir. Kısacası ILO normlarına da uygun olarak çalışma süreleriyle ilgili ev işçilerinin özgül çalışma koşullarını dikkate alan yasal düzenlemeler önemli bir ihtiyaç olarak dikkat çekmektedir.



## ► 6.4. İş Tanımının Belirsizliği

***Ev işlerine yönelik somut bir iş tanımının bulunmaması, ev işçilerinin çalışma koşullarının ağırlaşmasına ve bu alandaki güvencesizliğin artmasına neden olmaktadır.***

Ev işlerinin içinde barındırdığı yapısal özellikler standart bir istihdam ilişkisinin oluşmasını engellerken, net bir iş tanımının ortaya konulmasını da zorlaştırmaktadır. Ev işlerinde bireysel alanla çalışma alanının iç içeliği, ev işçisinin bir yandan istihdam ilişkisi içerisindeyken diğer yandan yaptığı işin yapısı ve çalışma yeri bağlamında kişisel bir alan içerisinde kalmasına neden olmaktadır. Böylece ev işlerinde iş yeri ile ev; işçi ile işveren ilişkileri iç içe geçmektedir. Bahsedilen nedenlerle ev işçisi ile işveren arasında güvene dayalı, kurumsallıktan uzak, yardımlaşma ve koruma odaklı, aile ilişkilerine benzeyen enformel bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Ev içerisinde birçok işin aynı anda yapılıyor olması ve bu işlerin birbirinden ayrılmasının güçlüğü de bahsedilen tartışmalarla birlikte dikkate alındığında, ev işlerine yönelik net bir iş tanımının oluşturulması zorlaşmaktadır (İlendemli, 2018: 12- 14; Ünlütürk Ulutaş, 2010: 280; Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2012: 301- 317; Bora, 2010: 74).

Ev işlerinde net bir iş tanımının ortaya çıkması ve istihdam ilişkilerine dair çerçevenin çizilebilmesi adına gerekli hususları içerecek bir iş sözleşmesinin varlığı son derece önemlidir. 189 Sayılı Sözleşme’nin 7. maddesi bu doğrultuda yapılacak işin türünü de içinde barındıran yazılı bir iş sözleşmesinin imzalanmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Ayrıca iş sözleşmelerinin iş tanımını da içermesi gerektiği 201 sayılı Tavsiye Kararı’nın 6. paragrafında özel olarak belirtilmektedir. 201 sayılı Tavsiye Kararı’nda ev işlerinde istihdam ilişkilerinin belirli standartlar çerçevesinde yürütülmesini sağlayacak, sosyal tarafların da katkı sunduğu, herkesçe rahatlıkla ulaşılabilecek bir model (tip) sözleşme oluşturulması

gerekliliğine de yer verilmiştir (ILO, 2011a; ILO, 2011b; Kökkılınç, 2019: 540-541).

Ev işçilerinin iş tanımının belirsizliği anlamında yaşadıkları sorunlar, rapor kapsamında gerçekleştirilen alan araştırmasının bulgularında da dikkat çekmiştir. İş tanımının belirsiz olması, ev işçilerini son derece ağır bir iş yükü ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bahsedilen tartışmalar paralelinde ev işlerinin tamamı çoğu zaman tek bir ev işçisi tarafından gerçekleştirilebilmekte, aynı kişi genel ev temizliği, yemek, çamaşır, ütü ve buna ek olarak bakım işlerini de üstlenebilmektedir (Yıldırım, 2014: 50). Kendileriyle görüşme gerçekleştirilen ev işçilerinin çoğu ilgili sorunu dile getirirken sorunun çözümü için standart bir iş tanımının oluşturulması gerektiği üzerinde durmuşlardır.

Türkiye’de ev işçilerinin iş tanımlarının ve yapacakları işin kapsamının belirlenmesi adına oluşturulmuş herhangi bir yasal düzenleme söz konusu değildir. Ev işçilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında olmaları; hak ve yükümlülüklerinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun hizmet akdine ilişkin esasları kapsamında hükme bağlanması ise belirli bir iş tanımının ortaya konulmasını daha da zorlaştırmaktadır. Hizmet sözleşmesinin kurulmasını belirli bir şekil şartına bağlamayan Türk Borçlar Kanunu, 394. maddesi aracılığıyla ücret karşılığında yapılacak bir işin belirli bir zaman için görülmesini ve bu işin işveren tarafından kabulünü sözleşmenin kurulması için yeterli görmüştür. Bu durum ev işlerinde, işin tanımlanması ve kapsamının belirlenmesi dâhil birçok konuda belirsizliği beraberinde getirmektedir.

Ev işçilerinin çalışma şekillerinin çeşitliliği de bu alana ilişkin net sınırların çizilmesini ve belirgin bir çerçevenin oluşturulmasını zorlaştıran unsurlar arasındadır (İlendemli, 2018: 14). Gündüzlü ve yatılı olarak çalışan ev işçileri kendi içlerinde de farklı çalışma şekilleri altında istihdam edilebilmektedirler. Her bir çalışma şekli kendine özgü çeşitli sorunları ve farklı iş alanlarını da içinde barındırmaktadır. Bahsedilen durumla uyumlu bir şekilde kendileriyle görüşme gerçekleştirilen, yatılı olarak çocuk bakımı üstlenen ev işçileri, doğrudan çocuk bakımıyla ilişkili şekilde iş yoğunluklarının arttığını dile getirmişlerdir. Çocuğun uyku, bakım ve temizlik gibi temel ihtiyaçlarının tümünü karşıladıklarını belirten ev işçileri, çoğu zaman baktıkları bebeklerle evde tek başlarına kaldıklarını ve bu nedenle kendi temel ihtiyaçlarını karşılamakta dahi zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde yaşlı ve hasta bakımı ile ev içi düzenin sağlanmasına yönelik işlerde de yapılan işe özgü birçok iş yükünün ortaya çıkması kuvvetle muhtemeldir.

►► “Bir yerde çalıştığınızda çoğu zaman sizi ne için işe aldıkları önemli olmuyor. Size ne iş yaptırabilirlerse onu yaptır-maya çalışıyorlar. Gittiğiniz bir evde aynı anda aşçılık, çocuk bakımı, misafir ağırlama, servis sunumu, çamaşır yıkama, ütü, eğer çalıştığınız yerde hayvan varsa o hayvanın bakımı hepsini yapabilirsiniz...”

► 9. Görüşme — İlkokul mezunu, Yatılı Çalışan, Çocuk Bakımı, Mesleki Tecrübe 15 Yıl, Kocaeli

►► “Bebek uyurken asla yalnız bırakamazsın, lavaboya dahi gidemezsin... Mama hazırlaman gerekir. Bebeği yalnız bırakmamasın hem mutfağa gitmen gerekli hem de bebek yalnız kalmamalı... Düşünün bebek henüz 2 aylık bu arada... Gece uykusuz kalıyoruz gündüz aynı performansla çalışmamız bekleniyor. Bu mümkün değil. Baktığımız kişi bir insan düşünün bu göze alınabilecek bir şey mi...”

► 5. Görüşme — Lise mezunu, Yatılı Çalışan, Yatılı Çalışan, Çocuk Bakımı, Mesleki Tecrübe 5 Yıl, Bursa

Ev işlerinin kendi içerisindeki geçişkenliği de bu alana yönelik net bir iş tanımının ortaya çıkmasını engelleyen faktörler arasındadır. Örneğin ev içi işlerin yerine getirilmesi ile bakım işlerinin ayrıştırılması çoğu zaman mümkün olmayabilmektedir. Bakım işlerini yerine getiren ev işçisi aynı zamanda yemek ve çamaşır işlerini de üstlenebilmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2010: 280). Dolayısıyla konu bu bağlamda değerlendirildiğinde bakım işlerinin, ev içi diğer işleri de kapsayan bir yapıda görünümü son derece yaygındır. Bahsedilen sorun kendileriyle görüşme gerçekleştirilen ev işçilerinin ifadeleri içerisinde de dikkat çekmiştir.

Genel olarak değerlendirmek gerekirse, ev işçilerinin çalışma şekilleri hem alana ilişkin net bir iş tanımının oluşturulmasını engellemekte hem de ev işçilerini birçok farklı soruna karşı korumasız hale getirmektedir. Ev işlerine yönelik somut bir iş tanımının bulunmaması, ev işçilerinin çalışma koşullarının ağırlaşmasına ve bu alandaki güvencesizliğin artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla ev işlerindeki farklı çalışma şekilleri ve koşullarının da dikkate alınması suretiyle detaylı bir iş tanımının yapılması, ev işçilerinin çok daha iyi koşullarda çalışmalarını adına son derece önemlidir.

## ► 6.5. Ücret Standardı ve Güvencesinin Olmaması

*Alandaki sorun ücretlerin düşüklüğünün ötesinde daha çok ev işlerinde bir ücret standardının bulunmaması ve çoğu zaman bu alandaki ücretlerin düzensiz bir nitelik sergilemesidir.*

Çoğunlukla kayıt dışı istihdam edilen ev işçilerinin çalışma yaşamına ilişkin birçok güvenceden yoksun kalması, içinde buldukları yaşam koşullarının zorluğuyla birleşince istihdam ilişkisi içerisinde pazarlık güçleri son derece zayıf kalmaktadır (Memiş ve Özay, 2011: 260). Aynı zamanda hane içerisindeki cinsiyete dayalı iş bölümü paralelinde, hanenin temel gelirini erkeğin sağladığına, ev işlerini ise kadının karşılıksız bir şekilde yaptığına dair anlayış, ev işçilerinin çalışma yaşamı içerisinde güvencesiz bir şekilde istihdamı üzerinde etkili olurken, bu durum alandaki ücretleri olumsuz etkilemektedir (ILO, 2012c: 73; Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2012: 303). Bahsedilen sorunla bağlantılı olarak ev işlerine toplum tarafından atfedilen değer benzer şekilde bu alanda ücretlerin düzensiz ve güvencesiz kalmasına neden olan unsurlar arasındadır. Ayrıca ev işçisi ile işveren arasındaki ilişkinin özel alan içerisinde mahremiyete dayalı doğası, işveren ile işçi arasında yiyecek, giyecek vb. ayni yardımları yaygınlaştırmakta, bahsedilen durum kurumsal bir işçi işveren ilişkisinin gelişmesini engellemektedir. Bu ilişki şekli nedeniyle ev işçilerinin ücret ve diğer sosyal hakları farklı alanlara göre daha düzensiz ve güvencesiz olabilmektedir (ILO, 2012c: 73; Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2012: 316- 317). Kısacası alandaki sorun ücretlerin düşüklüğünün ötesinde daha çok ev işlerinde bir ücret standardının bulunmaması ve çoğu zaman bu alandaki ücretlerin düzensiz bir nitelik sergilemesidir.

Sorunun çözümü noktasında belirli bir ücret standardının oluşturulması ve ücret ödenmesine yönelik düzenlemelerin varlığı önemli hale gelmektedir. Bu kapsamda ILO tarafından kabul edilen 189 Sayılı Sözleşme ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı son derece önemli düzenlemeler içermektedir. Sözleşme'nin 7. maddesi ve Tavsiye Kararı'nın 6. paragrafı, ev işçisi ile işveren arasında imzalanacak olan iş sözleşmesinin ücrete ilişkin esasları da içermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca 189 Sayılı Sözleşme'nin 11. maddesi, ev işçilerinin ücretlerinin



en az asgari ücret tutarında olması gerektiğini hüküm altına alırken, Sözleşme'nin 12. maddesi ise ödeme dönemi ve ödeme şekline ilişkin detaylı düzenlemeleri içermektedir. Bu madde aracılığı ile Sözleşme, ev işçilerine ayda bir kere düzenli aralıklarla ödeme yapılacağını; aksi belirtilmediği sürece ödemenin banka transferi, banka çeki, posta çeki, havale ya da diğer yasal araçlar vasıtasıyla gerçekleşeceğini hükme bağlamıştır. İşçi için daha az avantajlı olmamak koşuluyla ödenen ücretlerin bir kısmının aynı olabileceği de ilgili maddede değinilen hususlar arasında yer almıştır. Ancak bahsedilen aynı ödemelere kısıtlamalar getirilmesi gerektiği, yapılacak aynı ödemelerin işçiyi dezavantajlı hale getirmemesi adına gerekli görülen koşullar, 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 14. paragrafında detaylıca ele alınmıştır. Yapılan ödemeler karşılığında ev işçilerine işveren tarafından ödemeyi gösteren yazılı bir belge verilmesi gerekliliği ve işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde ev işçilerinin diğer işçilerle aynı korumaya sahip olmaları gerekliliği de Tavsiye Kararı'nda yer alan hususlardandır (ILO, 2011a; ILO, 2011b).

Türkiye'deki yasal mevzuat kapsamında Türk Borçlar Kanunu, ücreti işverenin en önemli borçları arasında saymıştır. Bu doğrultuda ilgili Kanun, işvereni işçiye asgari ücretten az olmamak üzere emsal bir ücret ödemekle sorumlu tutmuştur. Kanun'da aksi kararlaştırılmadıkça işçiye ücretinin her ayın sonunda ödeneceği ancak bunun toplu sözleşme veya hizmet sözleşmeleri vasıtasıyla daha kısa sürelerle de belirlenebileceği belirtilmiştir. İlgili Kanun fazla çalışma ücretini de hüküm altına alırken, fazla çalışma ücretini normal çalışma ücretinin en az yüzde 50 fazlası olarak belirlemiştir. Farklı ücret türleri, ikramiye ve ücretin korunması gibi hususlar da 6098 sayılı Kanun kapsamında hüküm altına alınmıştır. Ev işçilerinin kazançlarına ilişkin bir fikir edinebilmek adına SGK istatistiklerinde **"Ek 9. madde Ev Hizmetlerinde 10 günden Fazla Çalışanlar"** altında primleri yatırılan kişilerin ortalama kazançları incelenmiştir.

Bu doğrultuda Ek 9. madde üzerinden primleri yatırılan kişilerin günlük ortalama kazançlarının 2020 yılı Aralık ayı için 99,94 TL ve 2021 yılı Şubat ayı için 120,70 TL olduğu dikkat çekmiştir. Ek 9. madde kapsamındaki işçilerin ortalama günlük kazançlarının diğer ekonomik faaliyet kollarıyla karşılaştırıldığında daha düşük kaldığı görülmüştür (SGK, 2017; SGK, 2018; SGK, 2019; SGK, 2021). Pinedo Caro ise yapmış olduğu hesaplamada ev işçilerinin saatlik ücretinin 2018 yılı için 10.4 TL ve 2019 yılı için 10,3 TL olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda haftalık 45 saatlik çalışma üzerinden yapılan hesaplamada ev işçilerinin elde ettikleri saatlik ücretin, Asgari Geçim İndirimini<sup>21</sup> kapsayan asgari saatlik ücretin altında kaldığına dikkat çekilmiştir (Pinedo Caro, 2021). Bunun yanında sigortalı olmayan ev işçilerinin, düzenli bir ücrete erişim ve ücrete ilişkin diğer güvencelerle ilgili önemli sorunlar yaşadıkları da dikkate alınmalıdır.

Ev işçilerinin ücretlerini kaç saatlik çalışma karşılığında elde ettikleri ve bu alanda ortalama bir saatlik ücretin belirlenmesi oldukça önemli bir konudur. Daha önce belirtildiği üzere ev işçilerinin çalışma sürelerinin uzunluğu dikkate alındığında ev işçileri asgari ücret kapsamında ücretlendirilseler dâhi fazla çalışmanın çoğu zaman tespit edilememesi ve hesaba katılmaması oldukça önemli bir sorundur. İspanya ve Bolivya gibi ülkelerde bahsedilen anlamda yasal düzenlemelere yer verilmiş ve asgari ücretin saat üzerinden hesaplanarak uygulanması sağlanmıştır. Güney Afrika, Kosta Rika gibi bazı ülkelerde ise asgari ücretin, ev işleri için özel olarak belirlendiği görülmektedir (ILO, 2012c: 73-76).

<sup>21</sup> Belirtmek gerekir ki Türkiye'deki yaygın uygulamada saatlik asgari ücret hesaplanırken aylık çalışma saati hesabında Asgari Geçim İndirimi hesaplamanın dışında tutulmaktadır.



Türkiye'de ise ev işlerine özgü bir ücret standardının söz konusu olmaması nedeniyle, ev işçileri ile işverenler genel olarak kendi aralarındaki anlaşmaya dayalı şekilde ücreti belirlemektedirler (Yıldırımalp, 2014: 50). Ev işlerindeki ücretler her ne kadar çalışma şekline göre değişiklik gösterebilse de özellikle süresiz ve gündelik yapılan işlerde gelirin düzensiz olması, ev işçilerinin ücrete ilişkin sorunlarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Kendileriyle görüşme gerçekleştirilen ev işçilerinden gündelikçi olarak çalıştıklarını belirtenler, bu sorunla paralel olarak bir ücret standardının olmamasından şikâyetçi olmuşlardır. **Aylıkçı ve yatılı olarak çalışan ev işçileri ise her ne kadar gündelikçi olarak çalışan ev işçilerine göre daha düzenli bir gelire sahip olsalar da aldıkları ücretin sarf ettikleri emeğe oranla düşük kaldığını, çoğu zaman fazla çalışma ücretinden faydalanmadıklarını dile getirmişlerdir.**

►► “... Şu anda gittiğim bir ev var... 6 oda 2 salon... Cam, kapı, ütü, banyo, ... 4 tane tuvalet var evde... Akşama kadar bitirmeye çalışıyorum işini... Bunun karşılığında ise o evin temizliğine 180 TL alıyorum...”

► 6. Görüşme — İlkokul mezunu, Gündüzlü Çalışan (Gündelikçi), Temizlik İşleri, Mesleki Tecrübe 20 Yıl, Bursa

Gerçekleştirilen görüşmelerde alandaki ücretlerin farklı iller arasında değişiklik gösterebildiği de tespit edilmiştir. Ayrıca görüşme gerçekleştirilen işçilerden çoğu iş yüklerinin bayramlar, mevsim geçişleri gibi dönemlerde arttığını belirtmişlerdir. İş yükündeki dönemsel artışa rağmen bu durumun ücretlere yansımadağı ise ev işçileri tarafından değinilen sorunlar arasında yer almıştır. Yaz aylarında çoğu kişinin yazlık yerlere ve tatile gitmeleri nedeniyle, bu dönemlerde işsizlik sorunu ile karşılaşıldığı da ev işçilerinin ifadeleri arasında dikkat çekmiştir. Dolayısıyla işsiz kalan dönemlerde herhangi bir gelir güvencesinin olmaması ev işçilerinin üzerinde durdukları sorunlardan olmuştur.

Ev işlerinde kayıtlı istihdamın düşük olması, çalışma şekillerine göre ücretler arasında önemli farklılıklar ortaya çıkabilmesi, iller arasında ücretlerin farklılaşması vb. nedenlerle bu alanda ücretlere yönelik net bir analiz yapılması söz konusu olamamıştır. Ancak kendileriyle görüşülen ev işçilerinin anlatımları üzerinden ev işlerinin özgül koşullarıyla uyumlu bir ücret standardının belirlenmesi ihtiyacı görünür hale gelmiştir.

## ► 6.6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

***Ev işçilerinin karşı karşıya kaldıkları işçi sağlığı ve iş güvenliği problemlerinin birçoğu önlenabilir niteliktedir.***

Ev işçileri yaptıkları işin niteliği gereği birçok farklı işçi sağlığı ve iş güvenliği riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu alanda hak ve yükümlülükler bağlamındaki bilinç yetersizliği, mevcut yasal korumaların zayıflığı, yapılan işin niteliği ve içerdiği riskler işçi sağlığı ve iş güvenliğini ev işçileri açısından son derece önemli bir sorun olarak karşımıza çıkarmaktadır. ILO, oluşturduğu birçok enstrüman aracılığıyla, istihdam ilişkisi içerisinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınması adına standartları belirlemektedir. Bu kapsamda 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ILO'nun oluşturduğu temel referans belgeler içerisindedir (ILO, 2020d). Ayrıca 189 sayılı Sözleşme'nin 13. maddesi ev işçilerinin sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma haklarına ilişkin düzenlemelere yer vermektedir. Bu doğrultuda taraf ülkelere, ev işlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin özgün düzenlemeler oluşturma yükümlülüğü getirilmektedir. 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 19. paragrafı ise işçi sağlığı ve iş güvenliği noktasında gerekli tedbirlerin alınması, yeterli cezai uygulamaların getirilmesi, alanda yaşanan kaza ve hastalıklara ilişkin istatistikî verilere ulaşılması, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin güçlendirilmesine ilişkin gelişmelerin sağlanması, denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi ve konuya ilişkin eğitim ve rehberlik hizmetlerinin oluşturulması gibi gereklilikleri düzenleme altına almıştır.

Türkiye'de ise ev işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik hakları hem yasal mevzuat anlamında hem de uygulama boyutuyla sorunlu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi kapsamında işverenler, iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili her türlü önlemi almak ve buna ilişkin araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla sorumlu tutulmuşlardır. Buna rağmen ev işçileri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda kapsam dışı bırakılmışlardır. Ancak Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki yükümlülüğün 6331 sayılı Kanun'un 4. ve 5. maddeleri dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği savunulmakta ve burada geçen hükümlerin ev işçilerine kıyas yoluyla uygulanabileceği vurgulanmaktadır (Manav, 2015: 516; İnciroğlu, 2017). Kapsam dışı sayılmaları haricinde gerek 6331 sayılı Kanun gerekse Kanun'a dayanarak hazırlanan ikincil mevzuatta ev işçilerine yönelik doğrudan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Belirtmek gerekir ki Türkiye'deki ev işçileri sürekli veya süreksiz çalıştıklarına bakılmaksızın iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolu kapsamında sayılmaktadır. Ancak bir ay içerisinde aynı işveren yanında 10 günün altında çalışan ev işçilerinin iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından faydalanabilmeleri belirli koşullara bağlanmıştır. Bir ay içerisinde aynı işveren yanında 10 günün altında çalışan ev işçilerinin iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından yararlanabilmesi için iş kazasının gerçekleştiği tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının devam etmesi, geçici iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için prime ilişkin borçlarının tamamının ödenmiş olması gerekmektedir (Tuncay

ve Ekmekçi, 2019: 343-344). Bu durum ise hali hazırda düzensiz ve çoğunlukla kayıt dışı olarak çalışan ev işçilerinin iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin parasal yardımlardan faydalanmalarını zorlaştırmaktadır.

**Türkiye’de ev işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yaşadıkları sorunlar sadece yasal düzenlemelerdeki eksiklikler üzerinden değil işverenlerin gerekli önlemleri almamaları ve konuya gereken hassasiyetin gösterilememesi nedeniyle de ön plana çıkmaktadır.** Rapor kapsamında kendileriyle görüşülen ev işçileri karşı karşıya kaldıkları işçi sağlığı ve iş güvenliği problemlerinin birçoğunun önlenemez olduğunu ancak işveren tarafından gerekli ve yeterli tedbirlerin alınmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca kayıt dışı çalışmaları nedeniyle karşılaştıkları sorunlar noktasında herhangi bir sağlık güvencelerinin olmadığını ifade eden ev işçileri, bunun da ötesinde geçirdikleri iş kazaları sonucunda iş görme kapasitelerinin düşmesi nedeniyle çoğu zaman işlerine son verildiğini dile getirmişlerdir.

“...Yemek asansörüne elim sıkıştı, elimi kullanamaz hale geldim. Şişti elim. 200tl verip eve gönderdiler. Sonra da işten çıkardılar... Ben seni arayacağım sana destek olacağım dedi işveren ama o günden sonra kendisine ulaşamadım...”

► 1. Görüşme — İlkokul mezunu, Gündüzlü Çalışan (Aylıkçı), Temizlik ve Yemek İşleri, Mesleki Tecrübe 35 Yıl, İstanbul

Alandan elde edilen bulgular göz önüne alındığında işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik önlenemez birçok sorunun işverenlerin gerekli önlemleri almamaları nedeniyle yaşandığı dikkat çekmektedir. Ayrıca İSGGM, bu alanda ev işçilerinin haklarını arama konusundaki bilinç düzeyleri ile hak arama vasıtalarına ulaşabilme yeteneklerinin de son derece önemli olduğunun altını çizmiştir. Bu kapsamda genel olarak toplumsal bilinçlendirmenin önemi vurgulanmıştır. İSGGM temsilcileri, iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sadece çalışanların ve işverenlerin değil herkesin farkındalık sahibi olması gerektiğini ve güvenlik kültürünün tüm vatandaşların zihninde yer etmesinin önem arz ettiğini belirtmişlerdir. Gerekli bilinçlendirmenin yapılması noktasında ise İSGGM tarafından hazırlanan **“Evde Güvenlik Broşürü”**<sup>22</sup>ne atıfta bulunulmuştur (İSGGM, 2020). İlgili broşür her ne kadar doğrudan ev işçilerine yönelik hazırlanmış bir belge olmasa da ev içerisinde gerçekleştirilen işlerin benzerliği nedeniyle dikkate alınabilecek bir nitelik taşımaktadır. Ancak ev işlerinin özgül koşullarını ve alana ilişkin riskleri dikkate alan düzenleme ve araçlara olan ihtiyaç açıkça görülmektedir.

Ev işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği noktasında karşılaştıkları sorunların farklı boyutlar altında tartışılması gerekliliği ise ayrıca dile getirilmelidir. Bu doğrultuda bir ayırım yapıldığında risklerin; fiziki, kimyasal, biyolojik ve psiko-sosyal olmak üzere dört farklı grupta<sup>23</sup> toplandığı görülmektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Durusoy Özdemir, 2013: 50).

22 İlgili broşüre <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/9465/evdeguvenlik.pdf> aracılığıyla ulaşabilirsiniz.

23 Bahsedilen gruplara ilişkin detaylı bilgiler EK-5’te yer almaktadır.



## ► 6.7. Kötü Muamele, Şiddet ve Taciz

Ev işçileri genellikle özel hanelerde ve izole bir şekilde çalışıyor olmaları nedeniyle kötü muamele, şiddet ve taciz karşısında oldukça savunmasız konumdadırlar. İşverenlerin işçilerle karşı tutumları ve kötü muameleleri, insan onur ve haysiyetini olumsuz etkileyen önemli sorunlar arasında dikkat çekmektedir. **Şiddet, yiyecek yoksunluğu ve hapis dâhil olmak üzere cinsel, psikolojik ve fiziksel istismar ev işçilerinin karşılaştığı en ağır sorunlar arasında yer almaktadır.**

ILO, 2019 yılında kabul ettiği 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nde hem çalışma yaşamında hem de aile/ev içerisinde cinsiyet temelli şiddet ve tacizin önüne geçilmesi adına önemli düzenlemelere yer vermiştir.

İlgili Sözleşme'de çalışma yaşamı içerisindeki şiddet ve tacizin kişinin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığını, onurunu, ailesini ve sosyal çevresini olumsuz etkilediği üzerinde durulurken; aile içi şiddetin istihdam ilişkileri üzerindeki etkisine de dikkat çekilmiştir. İş sözleşmelerinden bağımsız kayıtlı ya da kayıtlı dışı çalışmasına bakmadan tüm çalışanları kapsayan 190 sayılı Sözleşme vasıtasıyla çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önüne geçilmesi hedeflenmiş, üye ülkeler bu doğrultuda yasal düzenlemeler oluşturmaya davet edilmiştir. İlgili Sözleşme'de çalışan ve iş yeri tanımı son derece geniş tutulurken, işveren tarafından sağlanan konaklama birimleri, işle ilgili seyahat ve geziler, bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı iletişim kanalları da dâhil çok geniş bir alan kapsam içerisine alınmıştır (ILO, 2019b).

**Bu sorunun çözümüne yönelik kaygı 189 Sayılı Sözleşme'de de önem atfedilen konular arasındadır. Sözleşme'de ev işçilerinin bu tür davranışlara karşı etkili bir şekilde korunması açıkça talep edilmektedir.** 189 Sayılı Sözleşme'nin 5. maddesi aracılığıyla taraf ülkeler, ev işçilerinin istismar, taciz ve şiddet karşısında korunmaları adına gerekli tedbirleri almaya çağırılmaktadır. Burada ILO taciz ve istismarın her zaman bir suç teşkil etmese de işçinin onur ve haysiyetini zedeleyebileceğini, kötü bir çalışma ortamı oluşturabileceğini savunmaktadır.



Dolayısıyla çalışma yaşamına ilişkin mevzuatlarda alana ilişkin bu sorunlara yönelik düzenlemelere yer verilmesi gerektiği özellikle vurgulanmaktadır. Bu bağlamda neyin istismar, taciz ve şiddet tanımına gireceğinin belirlenmesi, taciz ve şiddet içeren davranışların net olarak yasaklanması, caydırıcı düzenlemelere yer verilmesi, hak ve yükümlülüklerin belirlenmesi, önleyici tedbirlerin alınması, izleme ve uygulama hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması ILO tarafından üzerinde durulan gerekliliklerden olmuştur (ILO, 2011a; ILO, 2012c: 41- 42).

Türkiye’de ev işçilerinin kötü muamele, şiddet ve taciz karşısında hakları ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında, hizmet akdine bağlı hükümler içerisinde, 417. maddenin birinci fıkrası bağlamında, işçinin kişiliğinin korunması başlığı altında düzenlenmiştir. Bu doğrultuda işveren işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermekle sorumlu tutulmuştur. Ayrıca işçilerin psikolojik ve cinsel taciz karşısında korunmalarına yönelik önlemler de işverenlerin sorumlulukları arasında sayılmıştır. Dolayısıyla işverenin ev işçilerine karşı kötü muamele, taciz ve şiddet vb. uygulamalarının ilgili düzenleme kapsamında değerlendirilmesi söz konusu olmaktadır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde, işverenlerin işçiler üzerinde oluşturdukları psikolojik baskı, haksız yere suçlamalar, anlayışsızlık, küçümseme, en çok dile getirilen sorunlardan olmuştur. İş yerlerinin şahsa ait evler olması ve çoğunlukla izole bir şekilde çalışılması, ev işçilerinin kişisel güvenliklerini de tehdit etmektedir. Ev işçileri bu nedenle şiddet ve tacize çok daha açık hale gelebilmektedirler. Sözlü ve fiziki tacizin yanında cinsel istismar da ev işçilerinin karşılaştıkları önemli sorunlar arasında yer almaktadır.

►► “Ama kötü şeylerle de karşılaştım... Bilmediğiniz evlerde de çalışıyorsunuz... Ben çocuk bakacağım diye girdim işe beni çalıştırdım ev sahibi pazarlamaya çalıştı...”

► 7. Görüşme — İlkokul mezunu, Yatılı Çalışan, Hasta Bakım, Mesleki Tecrübe 31 Yıl, İzmir

Kendileriyle görüşme gerçekleştirilen birçok ev işçisi, işverenleriyle çatışmaları durumunda işverenler tarafından tehdit edildiklerini, zor kullanmak suretiyle haklarına el konulduğunu da ifade etmişlerdir. Bu durumlarda ise kendilerini korumasız ve güçsüz hissettiklerini belirten ev işçileri, ev içerisinde gerçekleşen zararlardan ve kayıplardan çoğu zaman kendilerinin sorumlu tutulduğunu dile getirmişlerdir. İşçiler kendilerine yöneltilen suçlamalar nedeniyle psikolojik olarak yıprandıklarını da belirtmişlerdir.

Bakım işlerini üstlenen ev işçileri, çocuk veya hasta bakımında herhangi bir ters durum söz konusu olduğunda ilk suçlanan kişinin kendileri olduğunu da dile getirmişlerdir. Dikkat çekilmesi gereken noktalardan birisi ev işçilerinin sadece istihdam ilişkisi içerisinde değil kendi özel yaşamları içinde de şiddet ve kötü muamele ile sıklıkla karşılaşmalarıdır. Rapor kapsamında kendileriyle görüşülen ev işçileri aileleri içerisinde maruz kaldıkları erkek şiddetine ilişkin sorunları özellikle dile getirmişlerdir. Çalışma ilişkileriyle de bağlantılı olarak alınan ücrete erkek hane üyeleri<sup>24</sup> tarafından el konulması, çalışma saatlerinin uzunluğu nedeniyle eve geç saatte gelen ev işçisine uygulanan şiddet, ev işçisinin çalışmasının erkek hane üyeleri tarafından engellenme çabası vb. durumlar görüşülen ev işçilerinin aktardıkları sorunlar arasındadır.

24 Burada kötü muamelenin veya şiddetin kaynağı kimi zaman eş kimi zaman ise baba veya erkek kardeş olabilmektedir.

## ► 6.8. Çalışma Ortamı ve Yaşam Koşullarının Kötü Olması

Ev işçilerinin iş yerindeki çalışma ortamı ve yaşam koşulları kötü muamele ile de doğrudan bağlantılı olarak özellikle üzerinde durulması gereken sorunlar arasındadır. Ev işlerinde iş yerlerinin insana yakışır çalışma ve yaşam standartlarına sahip olmaması son derece önemli bir sorun olarak dikkat çekmektedir. Özellikle ev işçilerinin çalıştıkları hanelerde ikamet etmeleri halinde, yaşam standartları insana yakışır iş koşullarının sağlanması açısından belirleyici hale gelebilmektedir. Bu doğrultuda işveren tarafından gerçekleştirilen denetim ve gözetim uygulamalarıyla da ilişkili olarak yatılı çalışan ev işçilerine sağlanan barınma imkânları üzerinde durulması gereken hususlardandır. Dolayısıyla konuya ilişkin işveren sorumluluklarının yasal düzenlemelerle belirlenmesi gerekmektedir. Bahsedilen kapsamda konaklama yeri, işçinin mahremiyeti ve beslenme gibi hususlar ön plana çıkmaktadır. Ayrıca iletişim hakkının kullanımı, çalışma saatleri dışındaki zamanın özgür bir şekilde tasarrufu ve işçinin hareket özgürlüğünün sağlanması da dikkate alınması gereken unsurlardandır. Konunun belirtilen kapsamda detaylıca ele alınması zorla çalışmaya neden olabilecek bazı risklerin önlenmesi adına da oldukça önemlidir (ILO, 2012c: 45; Gökçek ve Kocabaş, 2009: 169- 171).

İlgili soruna 189 sayılı Sözleşme kapsamında değinilmekte, Sözleşme'nin 6. maddesinde ev işçileri için adil ve insana yakışır çalışma koşullarının oluşturulması gerekliliği, yatılı çalışan ev işçileri için özel yaşamı dikkate alan ve insana yakışır yaşam koşullarını sağlayacak tedbirlerin alınması gerektiği düzenlenmektedir. Ayrıca Sözleşme'nin 9. maddesi ev işçilerinin işverenleri ile ikamet edip etmeme hususunda özgür iradeye sahip olmaları gerektiğini, izin dönemlerinde boş zamanın kullanımında ev işçilerinin serbest bırakılmasını ve ev işçilerinin seyahat ve kimlik belgelerini ellerinde bulundurma hakkına sahip olduklarını da düzenlemiştir. 201

sayılı Tavsiye Kararı'nın 17. paragrafı aracılığıyla ise yaşam ve beslenme koşullarına ilişkin detaylara yer verilmiştir. Ayrıca konaklama ve beslenme koşullarına ilişkin işçilerin bilgilendirilmesi gerekliliğine 189 sayılı Sözleşme'de 7. madde aracılığıyla değinilmiştir (ILO, 2011a; ILO, 2011b).

Konuya ilişkin ulusal düzenlemeler bağlamında ise yine Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi kapsamında hüküm altına alınan işçinin kişiliğinin korunması ve saygı gösterilmesi karşımıza çıkmaktadır. İlgili Kanun kapsamında bir başlık açılarak ev düzeni içinde çalışma da ayrıca düzenlenmiştir. Belirtilen kapsamda yatılı çalışan işçiler için işveren yeterli gıda ve uygun barınma koşullarını sağlamakla sorumlu tutulmuştur. Bu doğrultuda hem yatılı çalışma bağlamında hem de işverenin gözetim uygulamalarını da içine alacak şekilde genel düzenlemelere gidilmiştir.

**Rapor kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde, iş yerindeki yoğun gözetim ve denetim uygulamaları yatılı çalışan ev işçileri tarafından dile getirilen önemli sorunlar arasında yer almıştır. Ev işçileri kendileriyle gerçekleştirilen görüşmelerde kamera ve ses kayıt sistemleri ile sürekli olarak denetlendiklerini ve özel alanları hiçe sayılarak gözetlendiklerini ifade etmişlerdir.** Ev işçileri ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sırasında bir ev işçisi, iş yerinde kendi dinlenme ve barınma alanı da dâhil ses ve görüntü kaydı alındığını, dolayısıyla sorularımıza sesli yanıt veremeyeceğini belirtmiş ve ilgili görüşme mesajlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda ev işçisinin iletişim hakkını etkin bir şekilde kullanamadığı görülmüştür. Bir diğer ev işçisi ise banyo, tuvalet gibi son derece özel olan alanlarda dahi kamera kayıtlarının söz konusu olduğunu ve bu doğrultuda kişisel mahremiyetlerinin ihlal edildiğini dile getirmiştir.

►► “Ben tuvaletinde kamera olan aileler gördüm inanın... Ev sahibi bir gün bana yaptığım bir şey üzerinden ben bebeği yıkarken gördüm sizi dedi... Benim tuvalet olarak kullandığım yer orası...”

► 18. Görüşme — Ortaokul mezunu, Gündüzlü Çalışan (Aylıkçı), Çocuk Bakım, Mesleki Tecrübe 18 Yıl, Ankara

İşverenler tarafından sağlanan barınma ve dinlenme alanlarının yetersizliği ve insani koşullarda olmaması ise özellikle yatılı ev işçileri tarafından dile getirilen diğer önemli sorunlar arasında yer almıştır. Ev işçileri çoğu zaman salon veya oturma odası gibi ortak kullanım alanlarında uyumak zorunda kaldıklarını, kendilerine ait bir yataklarının dahi olmadığını ifade etmişlerdir. Kendilerine özel oda sağlandığını belirten yatılı işçilerden bazıları ise bu odaların insani koşullarda yaşamaya uygun olmadığını, havasız ve sağlıksız yerlerde kaldıklarını dile getirmişlerdir.

►► “Çoğu çalıştığımız yerde bize özel oda verilmiyor. Bırakın özel odayı yatağımız olmuyor.”

► 9. Görüşme — İlkokul mezunu, Yatılı Çalışan, Çocuk Bakımı, Mesleki Tecrübe 15 Yıl, Kocaeli

Aile olarak bir arada çalışan ev işçileri ise barınmaları için kendilerine sağlanan müstemilatların insani yaşam koşullarına uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, bakım sağladıkları çocuk veya hastalarla aynı odayı paylaştıklarını belirten ev işçileri de olmuştur.

►► “Bize bir müstemilat verdiler ama o kadar küçük ki yan yana iki yatak sığmıyor...”

► 23. Görüşme — İlkokul mezunu, Yatılı çalışan, Bahçıvan/Şoför, Mesleki Tecrübe 10 Yıl, İstanbul

Yukarıda değinilen sorunlarla birlikte ev işçileri kendilerine yeterli ve sağlıklı besin sağlanması anlamında da ciddi sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. İşveren tarafından sağlanan besinler nedeniyle gıda zehirlenmesi yaşadıklarını belirten ev işçilerinin ifadeleri bu paralelde dikkat çekmiştir.



## ► 6.9. Mesleki Eğitim ve Mesleki Yeterlilik

Ev işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve standartlarının yükseltilmesi anlamında mesleki eğitim son derece önemli bir yere sahiptir. **Ev işlerine yönelik mesleki yeterliliklerin belirlenmesi ve mesleki eğitimlerin oluşturulması hem ev işçilerinin kişisel ve mesleki gelişimleri adına hem de ev işlerine verilen değerin artması noktasında dikkate alınmalıdır.** Ev işleri alanında mesleki eğitimler, ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesi aracılığıyla dile getirdiği adil istihdam koşulları ve insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması adına da oldukça önemlidir. 201 sayılı Tavsiye Kararı'nda ev işçilerinin mesleki alandaki gelişmelerini sağlayacak ve istihdam olanaklarını artıracak şekilde yeterlilik ve vasıflarını geliştirebilecekleri politika ve programların oluşturulması gerekliliğine yönelik düzenlemeler dikkat çekmektedir (ILO, 2011a; ILO, 2011b).

Türkiye'deki ulusal düzenlemeler dikkate alındığında ise mesleki eğitim alma zorunluluğu olan alanlar, **Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik** tarafından belirlenirken, mesleki yeterlilik belgesi alma zorunluluğu olan alanlar ise Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından belirtilmiştir. Bu kapsamda ev işlerinde ne mesleki eğitim ne de mesleki yeterlilik belgesi alma zorunluluğu bulunmaktadır (MYK, 2020a; Mevzuat, 2020). Ancak bu, ev işlerine yönelik konuya ilişkin herhangi bir düzenlemenin olmadığı anlamına da gelmemektedir.

Belirtmek gerekir ki ev işleri ve ev işçiliği bağlamında yapılan tanımlar dikkate alındığında birçok farklı mesleğin ev işleri içerisinde yer aldığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla mesleki yeterlilik ve mesleki eğitim bağlamında ev hizmetlisi, temizlik görevlisi, aşçı, çocuk bakıcısı, hasta ve yaşlı bakıcısı vb. meslek grupları üzerinden bir değerlendirme yapılmalıdır. Bu kapsamda özellikle bakım hizmetlerini diğer ev işlerinden ayrı bir noktada ele almak gerekmektedir (Erdoğdu ve Toksöz, 2013: 30).

Ev işlerine yönelik mesleki eğitim imkânları anlamında öncelikli olarak Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından oluşturulan eğitim programları<sup>25</sup> dikkat çekmektedir. Belirtmek gerekir ki evde çocuk bakım elemanları, gündelikçi kadın, hizmetçi-ev işleri gibi alanlarda oluşan talep doğrultusunda İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları da bulunmaktadır. İŞKUR belirli dönemlerde bu vb. kursları işverenlerden gelen talep doğrultusunda istihdam garantili olarak da açabilmektedir. Ayrıca SGK hâlihazırda yürütmekte olduğu **"Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi"** kapsamında İstanbul, Ankara ve İzmir'de ikamet eden (0-36 ay çocuk bakım eğitimini kapsayan) çocuk bakımı kursunu 10 Kasım 2019'dan sonra tamamlayan ve MEB onaylı sertifikasını ibraz eden 6.000 ev işçisine tek seferlik 200 Avro'ya kadar eğitim desteği imkânı sağlamaktadır. İlgili Proje kapsamında eğitilmiş çocuk bakıcısı istihdam eden; çalışmak, işe geri dönmek ya da yeni bir işte çalışmaya başlamak

25 MEB, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulan Aile ve Tüketici Bilimleri Ev Hizmetleri Modüler Programı ile Hasta ve Yaşlı Hizmetleri Hasta Bakım Elemanı Modüler Programı ev işçilerinin faydalanabilecekleri modüler programlar içerisinde yer almaktadır. Ayrıca MEB, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulan Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Evde Çocuk Bakımı Modüler Programı da benzer şekilde ev işçilerinin faydalanabilecekleri programlar arasındadır. Bu programlara ilişkin eğitimler yetkilendirilmiş özel eğitim kurumları tarafından verilebilmektedir. Benzer mesleki eğitimlerin belediyelere bağlı eğitim merkezleri tarafından verilebildiği de belirtilmelidir. Ayrıca hasta ve yaşlı bakımı, çocuk bakımı, ev yemekleri, ev ve kurum temizliği, ev hizmetleri gibi alanlar MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün mesleki ve teknik kurs programları arasında yer almaktadır (MEB, 2008; MEB, 2010; MEB, 2013; MEB, 2020).



isteyen annelere ise 2020 yılı için aylık 300 Avro çalışan anne desteği sağlanmıştır<sup>26</sup>.

Mesleki Yeterlilik Kurumu her ne kadar bakım hizmetleri ile sınırlı olsa da alana ilişkin ulusal yeterlilik ve ulusal meslek standartları da belirlemiştir. Bu kapsamda çocuk bakım elemanı alanında ulusal yeterlilikler belirlenirken, ulusal meslek standartları çocuk bakım elemanına ek olarak engelli ve yaşlı bakım elemanları için de oluşturulmuştur (MYK, 2020b; MYK, 2020c).

Bütün bunlara ilaveten rapor kapsamında kendileriyle görüşülen ve özellikle çocuk bakım işlerini üstlenen bazı ev işçilerinin bakım alanında ön lisans eğitimine sahip oldukları görülmüştür. Alandaki mesleki eğitim imkânları her ne kadar geniş gibi görünse de ilgili eğitimlerin zorunluluğa tabi olmaması, eğitimlere olan talebin son derece düşük kalmasını beraberinde getirmektedir. Bakım işleri dışarıda tutulursa ev işlerine yönelik diğer mesleki eğitim programlarının birçoğunun talep yetersizliği nedeniyle çoğu zaman açılmadığı da belirtilmelidir.

<sup>26</sup> Çalışan anne destek miktarının 2021 yılı için 325 Avro, 2022 yılı için 350 Avro, olması planlanmaktadır. Ayrıca özel gereksinimli çocuğu olan veya evli olmayan annelere fazladan 50 avro ödenmektedir. Proje hakkında ayrıntılı bilgi için <https://www.sgkegitimlibakici.org/> (SGK, 2020: 15.11.2020).

## ► 6.10. Teftiş ve Denetim

Çalışma yaşamında teftiş ve denetim uygulamaları bir yandan yasal düzenlemelere uyumun izlenmesi adına önemli rol oynarken diğer yandan ise bilgilendirme, tavsiye ve eğitim faaliyetlerinin gelişmesine katkı sunmaktadır. Ayrıca teftiş ve denetim mekanizmaları sayesinde yasa ve yönetmeliklerdeki geliştirilebilecek yönlerin tespiti de mümkün hale gelmektedir. 189 sayılı Sözleşme ve 201 sayılı Tavsiye Kararı, ev işçileri için asgari çalışma standartlarının belirlenmesi kapsamında iş teftiş ve denetim tedbirlerini de dikkate almaktadır. Özellikle ilgili Sözleşme'nin 17. maddesi etkili ve erişilebilir şikâyet mekanizmalarının oluşturulması, ev işçilerinin korunmasına yönelik düzenlemelerin sağlanması, ev işlerinin özel niteliklerini dikkate alarak iş teftişi, yaptırımı ve cezalar için önlemler geliştirilmesi ve uygulanması, gerekli tedbirlerin alınması, mahremiyete saygı dikkate alınarak özel hanelere erişim izni verilebilecek koşulların belirlenmesi hususundaki düzenlemelere yer vermektedir (ILO, 2011a). Ancak ev işlerinin doğası bu alandaki teftiş ve denetim uygulamalarını diğer alanlara göre çok daha zor bir hale getirmektedir. Kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı nedeniyle bilgi toplamanın zor olması, iş yerlerinin özel hanelerden oluşması ve ev işçilerinin şikâyet mekanizmalarına başvurmadan kaçınmaları denetim alanındaki zorlukların temel nedenleri arasındadır (ILO, 2014: 8-9).

Türkiye'de çalışma yaşamı ile ilgili gerekli teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmekle görevli

birim T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'dır. İş Teftişi Tüzüğü kapsamında ilgili birimin çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın denetlenmesinden sorumlu olması, bu görevin tüm çalışma hayatını ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde üstlenildiği anlamını içinde barındırmaktadır (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 24). Dolayısıyla ev işlerine yönelik yaşanan sorunlar kapsamında teftiş ve denetim görevinin de Başkanlığa ait olması beklenmektedir. Ancak çalışma hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesi kapsamında düzenlenmesi ve ev işçilerinin Kanun kapsamı dışında sayılmaları mevzuata dayalı işleyiş içerisinde teftiş ve denetimlerin Başkanlık sorumluluğunda yürütülmesini uygulamada engellemektedir. Son derece sınırlı bir şekilde sadece **"geçici iş ilişkisi"** içerisinde çalışan ev işçileri ile 4635 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 23. maddesi uyarınca ev işlerinde çalışan yabancı uyruklular iş teftişi kapsamına girmektedirler. Geçici iş ilişkisi kapsamında ev işlerinde çalışanlar hem programlı hem de program dışı teftişin konusu olurken, yabancı uyruklular ise program dışı teftişler kapsamında incelenmektedirler.<sup>27</sup> Bu doğrultuda İş Kanunu dışında kalan ev işçilerinin karşılaştıkları sorunlarda teftiş ve denetim süreci sigortalılık ve sosyal güvenlikle ilgili olduğu hallerde SGK'nın denetim ve kontrole görevli personeli sorumluluğunda; kişisel güvenliğin tehdidi hallerinde ise yargı mercii ve kolluk kuvvetleri aracılığıyla yürütülmektedir.

► **Ev işlerine ilişkin mevzuatın güncellenmesi, bu alanda çalışanların daha düzenli bir çalışma ilişkisine kavuşmalarında önemli bir rol oynayacaktır.**

27 Başkanlık programlı teftişler aracılığıyla "risk esaslı", "işkolu / sektör esaslı" veya "alan esaslı" olarak planlamakta, teftişlerde "en kötü işletmeler, çalışma hayatı ve sektör" üzerinde odaklanmakta, teftiş sırasında ise iş yerlerindeki öncelikli riskler ve öncelikli hedef gruplar üzerinde durmaktadır (Rehberlik ve Teftiş, 2019a). Program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan ihbar, şikâyet, işletme belgesi vb. talepler üzerine veya Başkanlığı'na intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir (Rehberlik ve Teftiş, 2019b).

Sigortasız çalışmanın tespiti noktasında SGK tarafından uygulanan çeşitli denetim faaliyetleri bulunmaktadır. Bunların başında SGK'nın denetim ve kontrolle görevli personeli tarafından yapılan ihbar veya şikâyete dayalı denetimler ile risk analizine dayalı rutin denetimler gelmektedir. Ev işçilerinin kayıt dışılığının tespitinde de bu denetim yöntemlerine başvurulmaktadır. Ancak yukarıda da vurgulandığı üzere özel konutların denetiminin zorluğu nedeniyle ev işlerinde rutin denetimler yerine ihbar ve şikâyete dayalı denetimlere ağırlık verilmektedir. Gerçekleştirilen denetimler doğrultusunda ev işlerinde sigortasız işçi çalıştırılmasının tespiti halinde 5510 sayılı Kanununun 102. maddesi uyarınca gerekli idari para cezaları uygulanmaktadır.

Konut dokunulmazlığının Anayasa ve Türk Medeni Kanunu'nun konusu olan temel haklardan olduğu, konut dokunulmazlığının ihlali halinde Türk Ceza Kanunu'nun devreye girdiği düşünüldüğünde ev işçilerinin çalıştığı özel konutların teftişi de önemli bir sorun teşkil etmektedir. Belirtmek gerekir ki ev işçisinin çalıştığı yer olan konut, iş yeri olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda ise konut dokunulmazlığı ile iş yerinin denetimi arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır (Erdoğan ve Toksöz, 2013: 24). Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın sorumluluğuna giren denetimlerde dâhi işleyiş konut dokunulmazlığı bağlamında zorlaşabilmektedir. Böyle durumlarda ihbar ve şikâyet halinde özel konut içerisinde denetim yapılmasını gerektiren nitelikte bir durum söz konusu olursa öncelikle ilgili konuta bir bildirim bırakılmakta ve denetimin konut dışında yapılabilmesinin yolları aranmaktadır. Eğer denetimin tamamlanması konuta girmeyi gerektiriyorsa bu durumda denetim kolluk kuvvetlerinden yardım alınarak gerçekleştirilmektedir. Ancak konut sahibi müfettişi konuta kabul etmezse, müfettişçe bu durumu belirten bir tutanak tanzim edilmektedir. Düzenlenen tutanakta kolluk kuvveti görevlisinin (yetkili- rütbeli) adı - soyadı, unvanı, görev yaptığı birim gibi bilgiler ile imzası yer almaktadır. Görev, tutanak beraberinde gerekçesini belirten bir yazı ile grup başkanlığına iade edilmektedir. Grup başkanlığı ise ihbar, şikâyet ya da bildirim ilgili birime iade etmektedir.

Ev işlerinde çalışanlar veya ev işleri alanında ihbar veya şikâyet oluşturmak isteyenler bunu ALO170, CİMER, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri veya farklı iletişim kanalları aracılığıyla gerçekleştirebilmektedirler. EVİD-SEN Genel Başkanı Benli'ye göre ev işlerine ilişkin denetim ve teftişlerin ihbar ve şikâyet üzerinden yürütülüyor olması ve şikâyet mekanizmasının işleyişi sırasında şikâyette bulunan kişinin kimlik bilgilerinin karşı tarafça öğrenilebilmesi, ev işçilerinin bu mekanizmayı kullanmaktan kaçınmalarına sebep olabilmektedir. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı temsilcileri de aktarılan bilgiyle uyumlu şekilde ev işlerinde çalışanlardan dikkate değer bir başvuru alınmadığını, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamı dışında olmaları nedeniyle de başvuru sayısının sınırlı olabileceğini belirtmişlerdir. Başkanlık temsilcileri teftiş ve denetim açısından da değerlendirilebilecek şekilde ev işlerine ilişkin mevzuatın güncellenmesinin, bu alanda çalışanların daha düzenli bir çalışma ilişkisine kavuşmalarında önemli bir rol oynayacağını ifade etmişlerdir.





## ► 6.11. İstihdam Edilme Yöntemi

**Tanıdık aracılığı ile iş bulmak ev işlerinde son derece yaygın bir yöntem olarak dikkat çekse de bazı ülkelerde özel istihdam büroları ev işçilerinin işe yerleşmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bazı özel istihdam büroları ev işçileri ile ev işçilerini istihdam eden işverenler arasında aracılık görevi üstlenirlerken, bazıları ise ev işçilerini doğrudan istihdam etmektedir. Özel istihdam büroları, bazen ev işçilerinin sorunlarının çözümünde ve güvencesiz çalışmanın engellenmesinde bir çözüm aracı olarak da işaret edilebilmektedir. Ancak sorunun çözümü noktasında işaret edilen özel istihdam büroları çoğu zaman sorunun merkezi haline de gelebilmektedir. Bu kapsamda yüksek aracılık ücretleri, ev işçilerinin yanlış bilgilendirilmesi ve yönlendirilmesi gibi sorunlar dikkat çekmektedir.**

Ev işçilerinin özel istihdam bürolarına yönelik yaşadıkları sorunların önüne geçilebilmesi adına ILO'nun Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 sayılı Sözleşmesi ve 188 sayılı Tavsiye Kararı, düzenleme, izleme ve uygulama alanlarına yoğunlaşan bir kılavuz niteliğindedir. İlgili Sözleşme her ne kadar ev işçileri hakkında doğrudan bir düzenlemeye yer vermese de tüm işçi kategorilerini ve tüm ekonomik faaliyet kollarını kapsamaktadır. Bu nedenle ilgili Sözleşme'deki düzenlemeler ev işçileri için bir standart sağlanması noktasında da geçerlidir. Ayrıca 189 sayılı Sözleşme de özel istihdam bürolarına ilişkin önemli düzenlemelere yer vermektedir. Bu kapsamda 189 sayılı Sözleşme'nin 15. maddesinde göçmen işçiler dâhil tüm ev işçilerinin özel istihdam büroları tarafından gerçekleştirilebilecek suiistimal edici pratikler karşısında korunmasına yönelik düzenlemelere değinilmiştir. Böylece özel istihdam bürolarına yönelik bir sertifikasyon sisteminin oluşturulması, işçilerin çalışma hakları bağlamında doğru bilgilendirilmeleri, etkin denetim mekanizmalarının oluşturulması, özel istihdam bürolarının işçilerden

ücret almalarının önüne geçilmesi veya alınacak olan ücretin sınırlandırılması, özel istihdam büroları ve hane sahiplerinin işçiye karşı sorumluluklarının açıkça belirtilmesi, yasa dışı davranan kurumlara karşı gerekli yaptırımın uygulanması, ILO tarafından dile getirilen gereklilikler arasında dikkat çekmiştir (ILO, 2012c: 95-96; ILO, 2011a; ILO, 2011b).

1980'lerle birlikte piyasa ilişkilerinin boyut değiştirmesi, beraberinde ev işçiliğini de etkilemiş, Türkiye'de bu bağlamda aracı şirketlerin yaygınlaştığı görülmüştür (Bora, 2012: 81). Özellikle bakım hizmetlerinin karşılanması aşamasında İŞKUR'dan lisanslı özel istihdam büroları süreç içerisinde görünür hale gelmiştir. Göçmen ev işçilerinin istihdamında ise danışmanlık ve aile şirketleri kapsamında İŞKUR'a kayıtlı olmaksızın enformel şekilde faaliyet yürüten şirketlerin oldukça fazla olduğu bilinmektedir (Kaşka, 2007: 233- 234). Ancak düzenlemeler kapsamında uygulama gereği genel aracılık ve eşleştirme hizmeti verecek olan özel istihdam bürolarının İŞKUR'dan izin alması gerekmektedir. İŞKUR tarafından paylaşılan verilere göre şu anda Türkiye'de izinli olarak faaliyet gösteren 497 özel istihdam bürosu bulunmaktadır.



Bu alanda yaşanan sorunlarda teftiş ve denetim yetkisi 4857 sayılı Kanunda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre Bakanlık iş müfettişlerince yapılmaktadır. İŞKUR temsilcileri tarafından paylaşılan bilgiye göre İŞKUR’dan izin almadan aracılık faaliyetinde bulunan şirketlere, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından izinsiz aracılık faaliyeti nedeniyle idari para cezası uygulanmaktadır. Çevrimiçi ya da fiziki büro şeklinde izinsiz faaliyette bulunan tüm şirketler için bu cezalar geçerlidir.

20 Mayıs 2016 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 6715 sayılı *İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* ile 4857 sayılı İş Kanunu ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda geçici iş ilişkisine yönelik değişiklikler yapılmıştır. Böylece geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla kurulması yasal olarak tanınmıştır. Bu doğrultuda ev işleri de geçici iş ilişkisinin kurulabileceği alanlar arasında sayılmıştır (Nurmukhambetova, 2017: 188). Dolayısıyla ev işlerinde yazılı bir geçici işçi sağlama sözleşmesi ile ev işçisinin özel istihdam bürosu tarafından bir başka işverene geçici olarak devri süre sınırlaması olmaksızın mümkün hale

gelmiştir. Bahsedilen şekilde kurulan ilişkide ev işçisi, iş görme yükümlülüğünde geçici olarak çalıştığı işverene karşı sorumlu tutulmuştur. Geçici iş ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda asıl işveren özel istihdam bürosu olarak kabul edilirken, işçiyi koruma ilkesi bağlamında belirli durumlarda geçici işveren de asıl işverenle birlikte müteselsilen sorumlu hale gelmiştir (Güzel ve Heper, 2017: 27). İŞKUR’dan izinli bir özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisinde bulunabilmesi için **“geçici iş ilişkisi yetkisi”** alması gerekmektedir. Rapor kapsamında İŞKUR’dan alınan bilgiye göre hali hazırda bu yetkiyi almış özel istihdam bürosu sayısı 28’dir. Ayrıca yine İŞKUR temsilcileri tarafından aktarılan bilgiye göre geçici iş ilişkisi genellikle turizm sektöründe kurulmakta ve ev işlerinde geçici iş ilişkisine yönelik en azından şimdilik yoğun bir talep bulunmamaktadır.

Aracı şirketlerin mevcut yasal düzenlemelerden bağımsız olarak hareket etmeleri ve bu alanda önemli bir denetim ihtiyacının varlığı gerçekleştirilen görüşmelerde ön plana çıkan unsurlar arasındadır. Etkin bir denetim sisteminin yanında etkin bir şikâyet mekanizmasının işletilmesi gerekliliği de bu sorun vasıtasıyla açıkça görülmektedir.

İŞKUR sadece bu alanda işleyişi düzenleme görevini üstlenmemekte aynı zamanda bizzat kendisi de ev işçilerinin işe yerleştirilmelerinde aktif bir rol üstlenmekte, ev işlerine yönelik iş arayanlarla bireysel işverenleri eşleştirmekte ve görüşmelerini sağlamaktadır. Kısacası İŞKUR bu süreçte bir aracılık hizmeti sunmakta ancak bahsedilen eşleştirme hizmeti sonrasında ilişkin bir görev ve yükümlülüğü bulunmamaktadır. **Çocuk bakıcısı/çocuk bakım elemanı, evde çocuk bakım elemanı, hasta ve yaşlı refakatçisi, öz bakıma destek elemanı, hasta ve yaşlı bakım elemanı, gündelikçi kadın ve hizmetçi-ev işleri İŞKUR kapsamında başvuru yapılabilecek ev işleri arasındadır.** Bu kapsamda İŞKUR üzerinden gerçekleştirilen başvurularda mevcut açık işler noktasında en yoğun talebin çocuk bakıcısı/çocuk bakım elemanı ile hasta ve yaşlı bakım elemanına olduğu görülmektedir. Ev işleri kapsamına giren ve yukarıda belirtilen meslek alanlarında 2020 yılı Ocak ve Temmuz ayları arasında açık iş sayısının 3 bin 871 ve kayıtlı işsiz sayısının ise 37 bin 163 kişi olduğu bilinmektedir.



Türkiye'de ev işlerinde istihdam ilişkisinin İŞKUR ve özel istihdam büroları aracılığıyla kurulması her ne kadar mümkünse de tanındıkları aracılığıyla iş bulmak da hâlâ yoğun olarak tercih edilen bir yöntemdir. Çalışma yerinin şahsa ait evler olması, ev işçisinin iş yerinde çoğu zaman tek başına çalışması ve bu nedenle belirli risklere açık hale gelmesi, ev sahibinin evini ev işçisine emanet ediyor olması gibi nedenler her iki taraf için de ortaya çıkabilecek riskleri azaltmak adına istihdam ilişkisinin tanındıkları aracılığıyla kurulmasını tercih sebebi haline getirmektedir (Üstek, 2015: 216). Ev işçilerinin daha önce birlikte çalıştıkları işverenlerin kendi çevrelerine olumlu referans olmaları yoluyla iş bulmaları da alandaki yaygın uygulamalar arasındadır.

Son dönemlerde platform çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte hem ev işçileri hem de işverenler bu yöntemi yoğun olarak tercih etmeye başlamışlardır. Bu kapsamda ev işçileri çeşitli çevrimiçi platformlar veya mobil uygulamalar üzerinden sisteme kayıt olarak iş arayabilmektedirler. Ev işçileri bu platformlar kapsamında kendileri ilanlar vererek veya mevcut ilanlara teklifler sunarak iş bulabilecekleri gibi ilgili platformlarda bir profil oluşturarak ev işçisi istihdam etmek isteyen kişilerle iletişime geçebilmektedirler. Bu yöntemde aracılık ücretlerinin yüksek olması ve ev işçilerinin kişisel bilgilerinin işverenlerle paylaşılması dile getirilen sorunların başında gelmektedir. Araştırma kapsamında görüşülen ev işçileri herhangi bir işe giderken kendilerinin kime veya nasıl bir yere gittikleri konusunda bilgileri olmadığını ancak ev sahibinin iş ilişkisi öncesinde işçiler hakkında son derece detaylı bilgilere sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca mobil uygulamalar üzerinden hizmet sundukları kişilerin kendilerini puanlayabildiklerini belirten ev işçileri, kimi zaman kişisel sorunlar nedeniyle haksız yere verilen düşük puanların iş bulmalarını engellediğini, bazen sistemin dışında kalmalarına dahi neden olabildiğini belirtmişlerdir. Platform çalışma kapsamında istihdam edilen ev işçileri sigortasız ve güvencesiz bir şekilde çalıştırıldıklarına da dikkat çekmişlerdir.

Temizlik vb. işlerde tanıdıklar aracılığıyla iş bulma yöntemi hâkimken, bakım hizmetlerinde yapılan işin niteliği gereği genellikle İŞKUR veya özel istihdam bürolarının tercih edilebildiği görülmektedir. Bu aşamada kayıt dışı olarak hizmet veren aracı firmaların devreye girmesi ise önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2012: 322). Platform çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte temizlik vb. işler başta olmak üzere tüm alanlarda bu yöntemin de sıklıkla tercih edilmeye başlandığı dikkat çekmektedir. Ayrıca EVİD-SEN Genel Başkanı Gülhan Benli, ev işçiliği yapan bazı kişilerin kendi çevrelerini kullanarak diğer işçilerin istihdamına aracılık ettiklerini ve bu aracılık karşılığında hem ev işçisinden hem de işverenden komisyon aldıklarını da belirtmiştir. Bu durum ise ev işçilerinin kendi aralarındaki enformel bir aracılık ağını da görünür hale getirmektedir.

Taciz ve işçilerin güvenli olmayan iş yerlerine gönderilmesi, göçmen ev işçilerinin pasaportlarına ve paralarına el konulması, ev işçilerinin kayıt dışı veya usulsüz hizmet veren aracı şirketlerle ilişkilerinde en sık karşılaştıkları sorunlar arasındadır (Akalin, 2014: 24; Erdoğan ve Toksöz, 2013: 34; Yıldırım, Güler ve Aydın, 2017: 5). Özel istihdam bürolarının, çalışma şartları ağır iş yerlerine işçileri rızaları ve bilgileri olmaksızın gönderdikleri ve herhangi bir anlaşmazlık durumunda ise işverenden komisyon alabilmek adına işçileri mağdur ettikleri, ev işçileri tarafından dile getirilen sorunlardandır. Kendileriyle görüşme gerçekleştirilen ev işçileri bu ve benzeri durumlarda ücretlerine aracı şirketler tarafından el konulduğunu da dile getirmişlerdir.

Ev işçileri, işverenle işçi arasında imzalanması gereken hizmet sözleşmesi hakkında özel istihdam bürolarının kendilerini bilgilendirmediğini, büroların ev işçilerinin hak ve çıkarlarını korumadıklarını, ücretlerinden hakkaniyetsiz şekilde kesintiler yaptıklarını da dile getirmişlerdir. Bunlarla birlikte ev işçileri özel istihdam büroları ile anlaşmazlık yaşamaları halinde şiddet ve baskıya maruz kaldıklarını da belirtmişlerdir. Ayrıca sorun yaşadıkları şirketlerin yeni iş bulmalarını engellediklerini ifade etmişlerdir.

Yukarıda değinilen sorunların yanında özel istihdam bürolarının ev işçilerine imzalattıkları yüksek tutarlı taahhütnameler ise farklı bir sorun olarak dile getirilmiştir. Bu doğrultuda aracı şirketler tarafından ev işçilerine, şirketi devreden çıkararak işverenle doğrudan ikili ilişki kurmayacaklarına dair bir taahhütname imzalatıldığı belirtilmiştir.



## ► 6.12. Sendikal Hak ve Özgürlükler

### Ev işçileri örgütlenmesinde güçlük çekilen gruplar arasında yer almaktadır

Belirli çalışan gruplarının işçi sendikaları tarafından örgütlenmesi ve bu işçi gruplarının sendikal hak ve özgürlüklerden tam anlamıyla yararlanabilmeleri son derece güçtür. Dolayısıyla hem işçi sendikaları bu gruplar içerisinde yer alan işçilerle iletişime geçmekte sıkıntılar yaşamakta hem de bu işçiler sendikalarla kolay bir şekilde ilişki kuramamaktadırlar. Yapılan işin özellikleri, kayıt dışılık, cinsiyet, yaş, göç durumu, işverenin ve iş yerinin özellikleri vb. örgütlenmesinde güçlük çekilen gruplara dair tablonun şekillenmesinde son derece önemlidir (Molina ve Guardiancich, 2018: 11). Ev işçileri de sayılan birçok farklı unsurun etkisiyle örgütlenmesinde güçlük çekilen grupların başında gelmektedir. Ev işlerinin kendine özgü yapısı ve iş yerlerinin özel hanelerden oluşması, ev işçilerinin çoğunun yasal düzenlemelerde kapsam dışı sayılmaları, düzensiz ve süreksiz çalışma, iş yerinde çalışan ev işçisi sayısının az olması gibi nedenler örgütlenmeyi güçleştiren unsurlar arasındadır. Bir ev işçisinin birden fazla işveren için çalışması, işverenlerin bireysel olarak

ev sahiplerinden oluşması, çalışma sürelerinin uzunluğu ve özel yaşamlarında toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında üstlerindeki sorumluluk ve baskı nedeniyle sendikal faaliyetlere zaman ayırlamaması gibi unsurlar da alanda örgütlenmeyi son derece zorlaştırmaktadır (ILO, 2015f). Bütün bu zorluklara rağmen ev işçilerinin örgütlenmelerini de tek başına yeterli olmamaktadır. Bu aşamada devreye sendikal hakların bütünlüğü ilkesi girmekte ve sendikal hak ve özgürlüklerden tam olarak faydalanmanın söz konusu olması için örgütlenme hakkının yanında toplu sözleşme ve grev hakkından faydalanılması da beklenmektedir (Çelik, 2010; 255-260). Ancak ev işçileri hem yasal kısıtlar hem de ev işlerinin yapısı gereği toplu sözleşme ve grev hakkından da gerektiği şekilde yararlanamamaktadırlar.



189 Sayılı Sözleşme ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkından etkin bir şekilde yararlanmalarının sağlanması adına düzenlemeleri ön plana çıkarırken, ev işçilerinin ve ev işçilerinin örgütlerinin sosyal diyalog mekanizmaları içerisinde etkin bir taraf olarak dikkate alınmaları gerektiğini Sözleşme metninin genelinde vurgulamaktadır. Ayrıca ev işçilerinin ve ev işçilerinin işverenlerinin toplu pazarlık hakkını etkin bir şekilde kullanabilmeleri adına gerekli düzenlemelerin yapılmasına da Sözleşme’de önem atfedilmektedir.

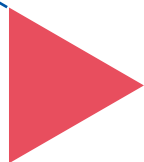
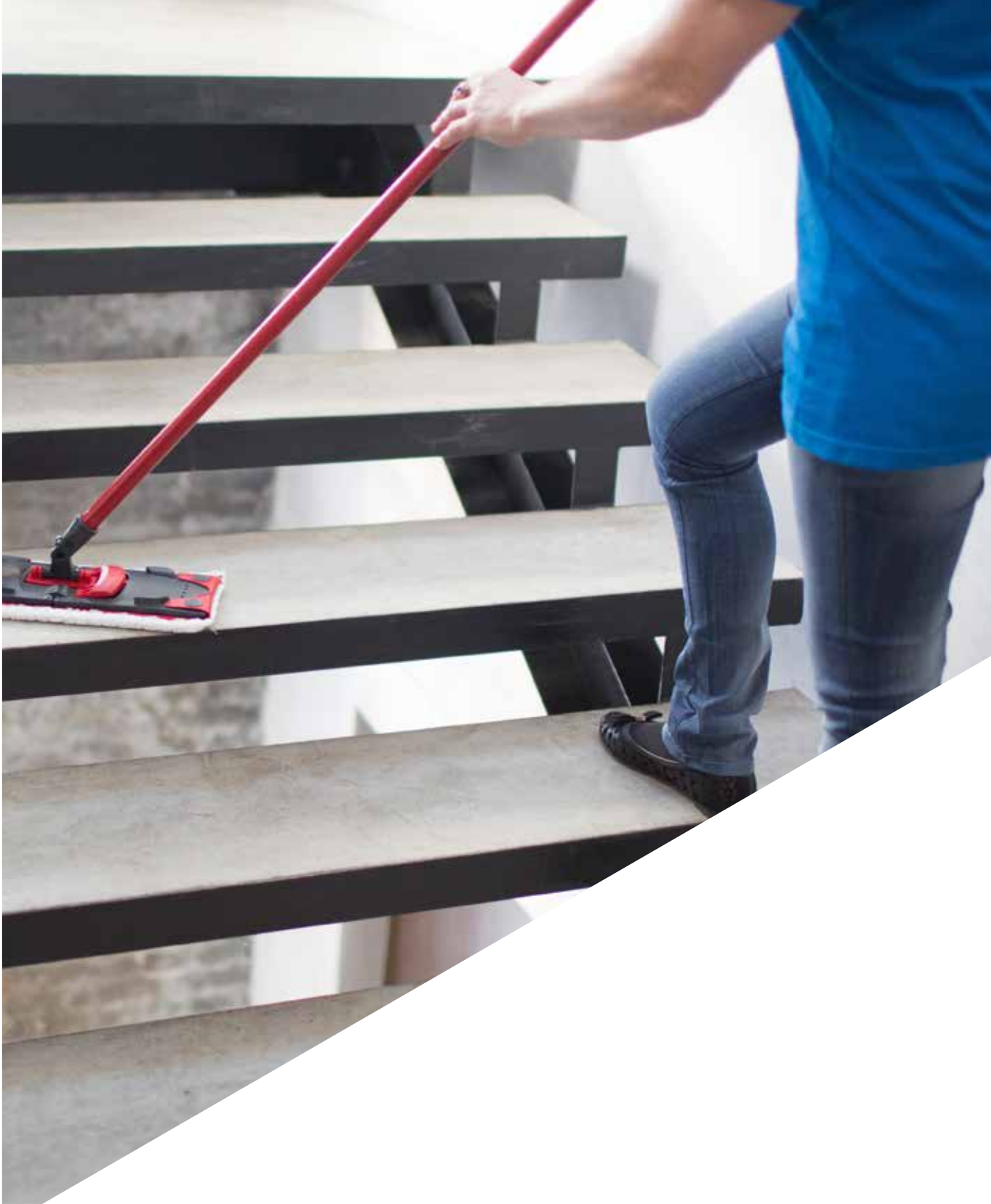
Bu kapsamda 189 sayılı Sözleşme’nin 3. maddesinde yer verilen düzenlemelerle ILO’nun 1998 yılında kabul etmiş olduğu **Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)**’ne atıf yapılmakta, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına dikkat çekilmektedir (ILO, 2011a; Tijdens and Klaveren, 2011: 1; Tokol, 2017: 51-52).

### ***Ev işçilerini örgütleyen sendikalar toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olsalar da mevcut koşullarda toplu sözleşme yapma yetkisini elde etmeleri son derece güçtür.***

Türkiye’de ev işçilerinin örgütlenmesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında mümkün olup, ev işçilerini örgütleyen sendikalar faaliyetlerini 20 nolu genel işler işkolu kapsamında gerçekleştirmektedirler. Türkiye’de ev işçilerinin sendikalar çatısı altında örgütlenmeleri her ne kadar mümkün olsa da ev işçilerini örgütleyen sendikalar birçok farklı sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Öncelikle yukarıda da üzerinde durulduğu gibi ev işlerinin yapısı, iş yerlerinin özel hanelerden oluşması, sendikaya üyelik sisteminin e-devlet üzerindeki işleyişi vb. nedenlerle ev işçilerini örgütleyen sendikalar üye toplamakta zorlanmaktadır. Alanda örgütlü sendikalar her ne kadar çok sayıda ev işçisi ile iletişim içerisine girebilseler de fiili üye sayıları son derece düşük kalmaktadır. Bunun yanında Türkiye’de işkolu sendikacılığının söz konusu olması, toplu sözleşme yetkisi için işkolu barajının varlığı alanda

örgütlü sendikaların mevcut koşullarda toplu pazarlık süreçlerine dâhil olmasını engellemektedir. Ev işçilerini örgütleyen sendikalar işkolu barajını aşsalar dahi iş yerlerinin özel hanelerden ve işverenlerin ev sahiplerinden oluşması alanda toplu pazarlık müessesesinin etkin bir şekilde işlemesine imkân vermemektedir. İşveren konumundaki ev sahipleri ile toplu pazarlık sürecinin işletilmesinin güçlüğü, bu anlamda işveren tarafını temsil edecek farklı araçlara olan ihtiyacı da açığa çıkarmaktadır. Toplu pazarlık mekanizmalarında işveren tarafı olarak özel istihdam bürolarının dikkate alınması ise ancak bu alana yönelik yukarıda aktarılan mevcut sorunların çözümü ve ev işçileri ile özel istihdam büroları arasındaki istihdam ilişkisinin somut bir zeminde tanımlanması halinde tartışmaya açılabilir. Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı anlamında yaşanan bu sorunların yanında ev işçilerini örgütleyen sendikalar sosyal diyalog mekanizmaları içerisinde de etkin bir şekilde yer alamamakta, kurumsal istişare süreçlerine dâhil olamamaktadırlar. Bu sendikalar üyelik sistemine yönelik yapısal sorunlar nedeniyle fiili üye kazanmakta zorlanırken, tek gelir kaynakları olan üyelik aidatlarından da mahrum kalmaktadırlar. Ayrıca ev işçilerinin gelir düzeylerinin düşük olması veya ücretlerinin düzensizliği de sendika üyelik aidatlarının ödenmesi anlamında önemli bir sorun olarak gündeme gelebilmektedir.





7

# Türkiye’de Ev İşçilerinin Örgütlülüğü

- **Türkiye’de ev işçilerinin örgütlenmesi adına resmi olarak faaliyet gösteren Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN) ve İMECE Ev İşçileri Sendikası (İMECE) olmak üzere iki bağımsız sendika bulunmaktadır.**

Bunun haricinde Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) çatısı altında faaliyet gösteren Hizmet-İş sendikası da bu dönemde ev işçilerinin örgütlenmesi adına çeşitli faaliyetler gerçekleştirmektedir. Ancak aynı iş kolunda Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)’na bağlı Belediye-İş ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) çatısı altında faaliyet gösteren Genel-İş Sendikası’nın ev işlerinde herhangi bir örgütlülüğü bulunmamaktadır. Bu başlık altında ev işçilerini örgütleyen sendikalar hakkında genel bilgiler paylaşılacak ve alandaki örgütlülüğe ilişkin sorunların daha görünür olabilmesi adına ilgili işkolunda örgütlü Hizmet-İş, Belediye-İş ve Genel-İş sendikalarının konuya ilişkin görüş ve faaliyetlerine de yer verilecektir. Ayrıca genel itibarıyla işveren tarafının konuya ilişkin tutumunun anlaşılabilmesi adına ise Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)’nin görüşleri üzerinde durulacaktır. Raporun hazırlanması sürecinde özel istihdam bürolarını örgütleyen dernekler ile de iletişime geçilmiş ancak görüşme gerçekleştirilememiştir.

## ► 7.1. İMECE Ev İşçileri Sendikası

İMECE Ev İşçileri Sendikası’nın kuruluş süreci 2001 yılında Esenyurt’ta kurulan Kadın Araştırmaları Merkezine (KADMER) dayanmaktadır. Kısacası 2001 yılında KADMER çatısı altında gerçekleştirilmeye başlanan faaliyetler İMECE’nin örgütlenme sürecinin somutlaşmasında son derece önemli bir yere sahiptir. KADMER’in amacı faaliyetlerini sürdürdüğü dönem içerisinde kadınların bilinçlenme ve özgürleşme sürecine katkı sunmak olmuştur (Aykut, 2010: 2017). Bu merkez çatısı altında çeşitli kurslar ve etkinlikler düzenlenmiş, Merkez bir süre sonra kadın kahvesi olarak anılmaya başlamıştır. Bu gelişmeleri takiben Merkez, 2003 yılında bir mekânın kullanım hakkını belediyeden almış, böylece İMECE kadınlar kahvesi kurulmuştur (Aykut, 2010: 218). 2004 yılında ise İMECE’nin dernekleşme süreci gerçekleştirilmiştir (Kemalbay, 2018: 17).



Bölgedeki kadınların çoğunun parça başı işler yapması ve temizlik işleriyle uğraşması nedeniyle parça başı iş yapan ve temizlik işlerinde çalışan kadınlar da İMECE'de örgütlenmeye başlamıştır (Aykut, 2010: 218). Bu dönemde haftalık kadın meclisleri çatısı altında faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Kadın meclisi toplantılarında ve atölye çalışmalarında ise ev işçilerinin giderek daha çok aktifleştiği görülmüştür. 2008 yılında ise İMECE Gündelikçi Kadınlar Birliği'nin kuruluşu gerçekleştirilmiştir (Kemalbay, 2014: 17).

2011 yılında İMECE, Kadın Sendikası Girişimi olarak faaliyetlerine devam etmiştir. İMECE Ev İşçileri Sendikası'nın resmi olarak kuruluşu ise 19 Aralık 2013 tarihinde gerçekleşmiştir. Sendika genel işler işkolunda faaliyetlerini sürdürmeye başlamıştır (Kemalbay, 2014: 18). İMECE, ilk Genel Kurulu'nu 15 Haziran 2014 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirmiştir (İMECE, 2020a). 2017 yılında ise Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu (International Domestic Workers Federation- IDWF) üyesi haline gelmiştir. Böylece ev işçilerinin örgütlenmesi aşamasında uluslararası dayanışma adına önemli bir ilerleme sağlanmıştır.

İMECE Ev İşçileri Sendikası, genel anlamda işçilerin hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesinin yanında özel olarak kadın işçilerin sorunlarına yönelik faaliyetlere öncelik vereceğini, güvencesizliğe karşı mücadele yürüteceğini tüzüğünde belirtmiştir. Ayrıca ev işçilerinin

örgütlenmesinin yanında ev eksenli çalışanların, ücretsiz aile işçilerinin, mevsimlik tarım işçilerinin sendika çatısı altında örgütlenmesi İMECE'nin tüzüğünde yer verdiği unsurlar arasındadır. Kısacası İMECE, tüzüğü aracılığıyla kayıt dışı ve güvencesiz işçiler ile işsizlerin örgütlenmesini hedefleri arasında sıralarken; 189 sayılı ILO Sözleşmesi ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı ile 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanmasına yönelik taleplerini de dile getirmiştir (İMECE, 2013).

Ev işçilerinin örgütlenmesi, ev işçilerine hukuki destek verilmesi, ev işçilerinin karşılaştıkları temel sorunlar karşısında dayanışma ağlarının oluşturulması ve toplu eylemlerin gerçekleştirilmesi, İMECE'nin öncelik verdiği temel bazı faaliyetler arasında yer almaktadır. İMECE tarafından oluşturulan Süpürge Akademisi ise özellikle üzerinde durulması gereken bir girişim olarak dikkat çekmektedir. Faaliyet gösterdiği dönemde sadece ev işçilerine değil katılım sağlamak isteyen tüm kadınlara açık olan akademi, ev işçilerinin gerek istihdam ilişkilerine yönelik gerekse sendikal hak ve özgürlüklerine yönelik bilinçlendirilmelerini ve sahip oldukları hakların farkına varmalarını hedeflemiştir. Bu doğrultuda akademiye verilen eğitimler aracılığıyla kadınlar, sahip olunan haklar, çalışma standartları, işçi sağlığı ve iş güvenliği, normatif düzenlemeler hakkında bilgilendirilmişlerdir (İMECE, 2020a).



## ► 7.2. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN)

EVİD-SEN’in kuruluşu, 2009 yılında kurulan Ev İşçileri Dayanışma Derneği’ne dayanmaktadır. Dernek tarafından ev işçilerinin örgütlenmesine yönelik çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda işçilere maddi, yasal ve psikolojik destek sunulması, ev işçileri için iş olanağı sağlayan bir havuzun oluşturulması, basın açıklamaları ve toplu eylemler bu faaliyetlerden bazılarıdır (EVİD-SEN, 2012: 37). Ev işçilerinin sorunlarına yönelik mücadelenin bir sendika aracılığıyla yürütülmesi noktasında işçiler arasında mutabık kalınmasının ardından ise EVİD-SEN, 15 Haziran 2011 tarihinde kurulmuştur. Ancak EVİD-SEN’in işkolu esasına uygun şekilde kurulmamış olması gereğiyle İstanbul Valiliği tarafından Sendika’nın kapatılmasına yönelik dava açılmıştır. İlgili dava sonucunda EVİD-SEN, 22 Eylül 2011 tarihinde mahkeme kararıyla kapatılmıştır (Kıran, 2018: 27). EVİD-SEN tarafından uzun bir süre verilen hukuk mücadelesinin ardından Sendika, 2014 yılında verilen Yargıtay Kararı<sup>28</sup> ile yeniden tanınmış ve faaliyetlerine devam etmiştir. EVİD-SEN tarafından üç sene boyunca verilen bu hukuk mücadelesi birçok güvencesiz ve örgütlenmesinde güçlük çekilen grubun sendikal hak ve özgürlüklerinin önünün açılması noktasında da önemli bir örnek teşkil etmiştir.

Ev işçilerinin 4857 sayılı Kanun kapsamına alınması, ayrı bir ev işçileri yasası çıkarılması, 189 sayılı ILO Sözleşmesi’nin Türkiye tarafından imzalanması, ev işçilerinin 6331 sayılı Kanun kapsamına alınması, ev işçilerinin tüm sigorta kollarından faydalanmaları, işverenlere yönelik denetimlerin arttırılması, istihdam büroları aracılığıyla ev

işçilerinin güvencesizleştirilmesinin engellenmesi ve ev işçileri için standart iş sözleşmelerinin oluşturulması EVİD-SEN tarafından dile getirilen taleplerden bazılarıdır (EVİD-SEN, 2013).

EVİD-SEN standart iş sözleşmesine yönelik taleplerini daha somut bir alana taşımak için de yoğun çaba harcamıştır. Bu kapsamda 28 Şubat 2015 tarihinde ev işçilerinin, uzmanların, hukukçuların, akademisyenlerin, sanatçıların ve sendikacıların katılımıyla “Ev İşçilerinin Kanuni Korumaya Alınması Hakkında Yönetmelik Tartışmaları Çalıştayı” düzenlemiştir. İlgili Çalıştay sonucunda hazırlanan yönetmelik taslağına eklenen bir tip sözleşme aracılığıyla ev işçilerinin standart iş sözleşmesi talepleri görünür hale getirilmeye çalışılmıştır (EVİD-SEN, 2020). Bahsi geçen yönetmelik taslağı ve tip sözleşmenin resmîyet kazanabilmesi adına EVİD-SEN, Bakanlık yetkilileri ile birçok defa iletişime geçmiştir. Sendikanın konuya ilişkin çabaları hâlâ devam etmektedir. Ev işçilerine hukuki destek verilmesi, akademi ve sendika işbirliğinin geliştirilmesi, ev işçilerinin haklarının toplu eylemler aracılığıyla görünür kılınması gibi bazı temel faaliyetlerinin yanında EVİD-SEN, alandaki normatif düzenlemelerin geliştirilmesi ve genişletilmesi adına verdiği mücadele ile dikkat çekmektedir.

28 22 Eylül 2011 tarihli Kararın ardından Sendika temyiz başvurusu gerçekleştirmiştir (EVİD-SEN, 2012: 37). Bu başvuruyu takiben Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 27 Aralık 2012 tarihli ve 2012/39406 E. Sayılı gerekçeli kararında esasa yönelik tartışmaların yerinde olmadığına, ilgili davada iş mahkemelerinin değil, genel mahkemelerin görevli olması gerektiğine dolayısıyla da görevsizlik kararı verilmesine karar vermiştir. Böylece EVİD-SEN’in 2821 sayılı Kanun’a uygun kurulmadığı belirtilmiştir. Ardından Bakırköy 19. İş Mahkemesi ise görevsizlik kararı vermiştir. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 07 Temmuz 2014 tarihli ve 2014/19369 E. Sayılı gerekçeli kararıyla, ilgili davanın konusunun 07 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini kabul ederek 27 Aralık 2012 tarihli kararından geri dönmüştür. Bu doğrultuda yargılama sırasında yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun’un 2. Maddesinin 4. Bendi kapsamında ev işçilerinin örgütlenmelerinin önünde yasal bir engel olmadığına, bu doğrultuda kurulacak olan sendikaların genel işler işkolunda değerlendirilmesi gerektiğine ve dolayısıyla EVİD-SEN’in kurulmasında da yasal bir engelin söz konusu olmayacağına karar vermiştir.

### ► 7.3. Hizmet-İş Sendikası

Ev işçilerini örgütlenme kaygısı taşıyan ve bu anlamda arayış içerisinde giren sendikalardan birisi de HAK-İŞ'e bağlı genel işler işkolunda faaliyetlerini yürüten Hizmet İş Sendikası'dır. Özellikle 2018 yılı itibarıyla Hizmet İş'in bu alandaki örgütlenme arayışlarının hızlandığı, ev işçilerinin örgütlenmesi adına kendi içerisinde çeşitli tartışmaların gerçekleştirildiği görülmüştür. ILO tarafından 17 Ocak 2019 tarihinde düzenlenen "Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi" kapanış toplantısındaki konuşmasında HAK-İŞ ve Hizmet İş Sendikası Genel Başkanı Mahmut Arslan da sendikanın bu anlamdaki çabalarını dile getirmiştir (HAK-İŞ, 2019). İstanbul ve Ankara başta olmak üzere çeşitli illerde ev işçilerinin örgütlenmesine yönelik grupların oluşturulduğu ve alana dair çeşitli çalışmaların gerçekleştirildiği sendika temsilcileri tarafından ifade edilmiştir. Ancak Hizmet-İş temsilcileri bu alanda örgütlenmeye ilişkin güçlükler dikkat çekerek literatürü destekler şekilde, ev işçilerinin izole yapısını ve bu alanda örgütlenmek adına yoğun bir çabanın gerektiğini vurgulamışlardır. Ev işçilerinin örgütlenme faaliyetlerini özellikle 2020 yılında, 8 Mart etkinlikleriyle birlikte hızlandırmayı hedefleyen Hizmet-İş Sendikası, yaşanan küresel salgın nedeniyle konuya ilişkin faaliyet ve planlarını ertelemek durumunda kalmıştır. Dolayısıyla Hizmet İş Sendikası her ne kadar bu alanda örgütlenmek adına bir girişim başlatmış ve 22-24 Şubat 2019 tarihinde gerçekleştirilen 13. Olağan Genel Kurulu'nda konuyu gündemine alarak bir komite oluşturmuşsa da bu girişim henüz somut ve kurumsal bir görünüm kazanmamıştır. Sendika temsilcileri Covid-19 salgınına ilişkin sürecin atlatılmasının ardından ev işçilerini örgütlenme çabalarının yeniden canlandırılacağını ifade etmişlerdir. Ayrıca Hizmet-İş salgın döneminde ev işçileri ile olan iletişimini korumuş, gerçekleştirdiği ev ziyaretleri vasıtasıyla ev işçilerine süreç içerisinde destek olmaya da çalışmıştır.

### ► 7.4. Genel-İş Sendikası

DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası geçmiş dönemlerde ev işçilerinin örgütlenmesine yönelik çeşitli faaliyetler yürütmüşse de bu çabalar Sendika çatısı altında fiili bir örgütlülüğe dönüşmemiştir. Genel-İş, mevcut dönemde sadece iki şubesiyle sınırlı olarak konut kapıcılarını örgütlemektedir. Bu alandaki örgütlenmede ise yoğun olarak Sendika'nın işçilere sağladığı hukuki destek ön plana çıkmaktadır. Genel-İş Sendikası Araştırma Daire Müdürü Özgün Millioğulları, çalışma koşulları son derece kötü olan ev işçilerinin örgütlenmesinin önemi üzerinde dururken, işkolu esasına dayalı sendikacılık anlayışının bu alandaki örgütlenme faaliyetlerini zorlaştırdığını dile getirmiştir. Görüşme kapsamında çoğunluğu kayıt dışı çalışan ev işçilerinin etkin bir şekilde örgütlenmesinin fiilen de oldukça güç olduğu belirtilmiştir. Türkiye'deki sendikal hareketin toplu iş sözleşmesi mekanizmasına dayalı bir şekilde yürütüldüğüne dikkat çeken Millioğulları, bu doğrultuda ev işçilerinin toplu iş sözleşmesi mekanizmalarına dâhil edilmelerinin de oldukça zor olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca ev işlerinde çalışan sirkülasyonunun yüksek olmasının da toplu iş sözleşmelerinin süresi bakımından sorun teşkil edebileceği üzerinde durulmuştur. Ev işçiliğine gereken toplumsal önemin verilmemesi, alanda çalışanların yoğun olarak kadınlardan oluşması ve sendikal örgütlülüğün erkek yoğun yapısı da ev işçilerinin örgütlenmesini zorlaştıran unsurlar arasında sayılmıştır. Millioğulları, ev işçilerinin izole ve birbirlerinden ayrı şekilde çalışmalarının alanda örgütlenmeyi hem zorlaştırdığını hem de önemli hale getirdiğini ifade etmiştir. Ev işçilerinin birbirinden uzak çalıştıkları için iletişim anlamında sıkıntı yaşadıklarını ve bu iletişimin ve etkileşimin oluşturulması adına örgütlülüğe ihtiyaç duyulduğunu vurgulamıştır. Bu alanda örgütlenmenin güçlenebilmesi adına uygun yapıların oluşturulması ve gerekli düzenlemelerin yapılmasının önemi üzerinde de durulmuştur.

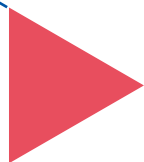
## ► 7.5. Belediye-İş Sendikası

TÜRK-İŞ’e bağlı Belediye-İş Sendikası, örgütlü buldukları işkolundaki farklı dinamiklerin de etkisiyle ev işlerine yönelik aktif bir örgütlenme faaliyeti yürütmemektedir. Sendika Genel Mali Sekreteri Bayram Özkan ile gerçekleştirilen görüşme doğrultusunda işkolunda öncelikli olarak taşeron işçilerin örgütlenmesine önem verilmesinin diğer alanlardaki örgütlenme faaliyetlerini zayıflattığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte ev işlerinde kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı, mevcut yasal düzenlemeler kapsamında ev işçilerinin toplu iş sözleşmesi gibi haklardan faydalanmalarının güçlüğü, iş yerlerinin özel hanelerden oluşması ve alandaki düzensiz çalışma, ev işçilerinin örgütlenmesini zorlaştıran unsurlar arasında belirtilmiştir. Belediye-İş Sendikası, geçmiş dönemlerde her ne kadar konut kapıcılarının örgütlenmesine yönelik faaliyetler yürütmüşse de Özkan, bu alandaki örgütlenmenin de son dönemlerde oldukça zayıfladığını dile getirmiştir. Bu doğrultuda taşeron örgütlenmesinin Sendika’nın örgütlenme faaliyetlerinin ana noktasını oluşturduğu vurgulanmıştır. Ev işçilerinin örgütlenmesinin son derece önem arz ettiğini belirten Özkan, alandaki örgütlenmenin artması adına temel bazı düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Bu kapsamda ev işçilerinin sigortalılıklarının kolaylaştırılması, kayıtlı istihdamın teşviki adına esnek ve kolaylaştırıcı düzenlemelerin oluşturulması, özellikle bakım hizmetlerinde sendikalaşmayı da kolaylaştıracak kimi uygulamaların benimsenmesi, ev işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen özel yönetmelik veya tüzüklerin oluşturulması dile getirilen öneriler arasında yer almıştır. Ayrıca 189 sayılı ILO Sözleşmesi’nin Türkiye tarafından onaylanması da Özkan’ın üzerinde durduğu taleplerden olmuştur.

## ► 7.6. Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu (TİSK)

Türkiye’deki ev işçilerinin durum ve sorunlarına ilişkin tartışmalar kapsamında TİSK tarafından dile getirilen görüşler de son derece önemli bir yere sahiptir. TİSK temsilcileri iletilmiş oldukları Konfederasyon görüşleri kapsamında, 4857 sayılı İş Kanunu’nun tam süreli çalışmayı düzenlediğini ve bu Kanun’un ev işlerine uygulanmasının mümkün olmadığını vurgulamışlardır. Bu kapsamda, ev işçilerinin haklarının 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında oldukça ayrıntılı bir şekilde düzenlendiğini ve Türk Borçlar Kanunu’nun belirli noktalarda İş Kanunu’nun ötesinde bir koruma sağladığını ifade etmişlerdir. TİSK, ev işçilerinin; yapılan işin niteliği, çalışma koşulları, iş tanımlarının belirsizliği, işverene tam bağımlılık unsurunun söz konusu olmaması, iş yerinin yapısı gibi nedenlerle İş Kanunu kapsamına alınmalarının uygun olmadığını savunmaktadır. Konfederasyon temsilcileri, ev işleri alanında kayıtlı istihdamın desteklenmediği, sigortalılık bilincinin kazandırılmadığı, çalışanlar ve bireysel işverenlerin hak, sorumluluk ve yaptırımlar hususunda bilgilendirilmediği sürece, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmalarının mevcut durumu değiştirmeyeceğini belirtmişlerdir. Bu kapsamda ev işçilerinin bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi gerekliliği TİSK tarafından dikkat çekilen önemli hususlar arasında yer almıştır.

TİSK, rapor kapsamındaki genel eğilimin aksine 189 sayılı ILO Sözleşmesi’nin Türkiye tarafından onaylanması anlamında da farklı bir tutum ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda ilgili Sözleşme’nin kabulü yönünde oy kullananların dahi Sözleşme’nin uygulanabilirliği anlamında tereddütleri olduğunu dile getiren Konfederasyon temsilcileri, Sözleşmeyi imzalayan ülkelerin daha çok göçmen ev işçilerinin menşe ülkeleri olduğunu ifade etmişlerdir. TİSK bu paralelde 189 sayılı Sözleşme’nin onaylanması anlamında aceleci davranılmamasını ve Türkiye’nin öncelikle kendi iç mevzuatındaki gerekli hükümleri hayata geçirmesi gerektiğini savunmaktadır.



8

# Küresel Salgın Döneminde Ev İşçilerinin Karşılaştıkları Sorunlar

İçinden geçmekte olduğumuz süreç toplum sağlığını ve refahını olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte milyonlarca işçi gelir kaybı yaşarken, işsizliğin yanında sosyal haklara erişim konusunda da çok ciddi sorunlar ortaya çıkmıştır. **Küresel salgın döneminde güvencesiz gruplar, yaşanan gelişmelerden çok daha fazla etkilenmiştir. Yaşamakta olan süreç ev işçilerinin yukarıda detaylarıyla tartışılan birçok sorununun derinleşmesine de neden olmuştur.** ILO tarafından 15 Haziran 2020 tarihinde açıklanan Rapor kapsamında, ev işçilerinin yüzde 72,3'ünün salgından önemli ölçüde etkilendiği ve salgından önemli ölçüde etkilenen ev işçilerinin yüzde 76'sının kayıt dışı çalıştığı görülmüştür. İlgili Rapor'a göre ev işçileri özellikle kısıtlama dönemlerinde yoğun olarak işlerini kaybetmiş ve çalışma saatleri azalmıştır. Bu durum kayıt dışı çalışan ve sosyal güvenceden yoksun ev işçilerini çok daha olumsuz etkilemiştir. Kayıt dışı çalışan ev işçilerinin çoğu bu dönemde sağlanan herhangi bir yardımdan faydalanamamışlardır. Görece daha iyi bir koruma kapsamında olmalarına rağmen kayıtlı çalışan ev işçilerinin de çalışma saatleri azalmış ve gelir kaybı yaşadıkları görülmüştür (ILO, 2020c).

***Alanda kayıt dışı çalışmanın yüksek olması salgın döneminde Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de ev işçilerinin sorunlarını derinleştirmiştir.***

IDWF, ev işçilerinin sorunlarını dile getirmek ve çözüm önerileri noktasında taleplerini duyurmak adına 18 Mart 2020 tarihinde, **"Ev İşçilerinin Haklarının Korunması ve Koronavirüs Salgınıyla Mücadele"** isimli bir bildiri yayımlamıştır. IDWF, bu bildiri aracılığıyla ev işçilerinin dünya genelinde salgın nedeniyle işsiz kaldıklarına, yasal güvenceden yoksun olmaları nedeniyle birçok sosyal haktan yararlanamadıklarına ve çalışma şartlarına bağlı olarak enfekte olma risklerinin yüksek olduğuna değinmiştir. Ayrıca bakım hizmeti veren ev işçilerinin, toplumsal sağlığın korunması anlamında ön saflarda yer aldığına dikkat çekilen bildiri de hâlâ çalışmakta olan ev işçilerinin iş yüklerinin ağırlaştığı, fazla çalışma yapmalarına rağmen bu durumun ücretlerine yansımadağı, ev işçileri için stresli ve tehlikeli bir çalışma ortamının söz konusu olduğu vurgulanmıştır (IDWF, 2020a).

Türkiye'deki ev işçilerinin salgın dönemindeki durumları da ILO tarafından açıklanan veriler ve IDWF'nin bildirisinde değindiği sorunlarla benzerlik göstermektedir. Alanda kayıt dışı çalışmanın yüksek olması bu dönemde Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de ev işçilerinin sorunlarını derinleştirmiştir. İşsizlik, temel gelirden ve sosyal güvenceden yoksunluk salgın döneminde Türkiye'deki ev işçilerinin karşı karşıya kaldıkları en önemli sorunlar arasında yer almıştır.

Özellikle düzensiz ve süreksiz çalışan ev işçileri bahsedilen sorunlarla çok daha yoğun karşılaşmışlardır. **Kayıt dışı çalışan ve iş güvencesi bulunmayan ev işçileri bu süreçte kolay bir şekilde işten çıkarılmış, bu işçiler sosyal güvenceden de yoksun olmaları nedeniyle kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneği ve nakdi ücret desteğinden faydalanamamışlardır.** Kayıt dışı çalışan, işlerini ve gelirlerini kaybeden ev işçilerinin çoğu ancak Pandemi Sosyal Destek Programı kapsamında verilen 1000 TL tutarındaki yardıma başvurma şansı yakalamışlardır. Bu yardıma başvuru sırasında ise yaşanan teknik sorunlar ve alınan yardımın yetersiz kalması görüşülen ev işçilerinin sıklıkla dile getirdikleri sorunlar arasında yer almıştır. Ayrıca, ev işçileri bu süreçte çevrimçi başvurularında zorlandıklarını, e-devlet uygulaması aracılığıyla başvuru için yeterli teknik bilgiye sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir.

**Salgın döneminde ev işçilerinin karşılaştıkları işsizlik, sosyal güvenceden ve gelirden yoksunluk gibi sorunlar, beraberinde belirli temel haklara erişimi de zorlaştırmıştır.** Bu kapsamda kendileriyle görüşülen birçok ev işçisi barınma, beslenme ve sağlık gibi temel haklara erişemediklerini dile getirmiştir. Kira, kredi borcu ve faturaların ödenememesi, yeterli besin ve sağlık açısından gerekli ilaçlara erişilememesi, ev işçilerinin ifadeleri arasında dikkat çeken sorunlardan olmuştur. Uzaktan eğitimin ön plana çıktığı salgın döneminde ev işçileri, çocuklarının eğitimi için gerekli olan internete erişemediklerini ve bilgisayar imkânına sahip olmadıklarını da ifade etmişlerdir. **Salgın sürecinde işlerini kaybeden ev işçilerinin çoğu salgın öncesine oranla çok daha düşük ücretlerle ve kötü koşullarda çalışmayı kabul etmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.** Bu durum özellikle düzensiz çalışan ve işsizlik sıkıntısı çeken ev işçilerinin salgın döneminde pazarlık güçlerinin zayıfladığını göstermiştir. İş ve gelir kaybına dair tespit edilen tüm sorunların salgının ilerleyen dönemlerinde çok daha hissedilir hale geldiği, ev işçileri arasında salgının neden olduğu olumsuz koşulların düzeline dair beklentinin azaldığı görülmüştür. Ayrıca ev işçileri salgın tedbirleri kapsamındaki kapanmaların yumuşatıldığı veya kaldırıldığı dönemlerde dâhi iş bulmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Görüşülen ev işçileri arasında özellikle sigortalı çalışanlar bu dönemde işten çıkartmaların kısıtlanmasıyla birlikte, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle işten çıkarılmakla tehdit edilerek istifaya zorlandıklarını belirtmişlerdir.



► *Ev işçileri küresel salgın döneminde işsiz kalmak yerine hastalığa yakalanmayı göze aldılar.*



Salgın döneminde işlerini kaybetmeyip çalışmaya devam eden ev işçileri ise daha farklı sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Yatılı çalışma ve bakım emeğinin yoğun olduğu bu grupta, artan iş yükü ve mesai saatlerinin uzaması, kendileriyle görüşülen ev işçilerinin en sık dile getirdikleri sorunlar arasında yer almıştır. Dışarı çıkma kısıtları nedeniyle hane halkının evde olması, ev içi düzenin sağlanması anlamında iş yükünü ve mesai saatlerini önemli ölçüde artırmıştır. Bakım işlerini üstlenen yatılı ev işçilerinden bazıları, salgın dönemi öncesinde gündelik temizliğe gelen ev işçilerinin işten çıkarıldığını ve temizlik vb. işleri de kendilerinin üstlenmek durumunda kaldıklarını dile getirmişlerdir. Ev işçileri, ağır iş yükü ve uzun sürelerle çalışmalarına rağmen bu dönemde ücretli izin haklarını kullanamadıklarını, uzun süreler izinsiz ve tek başlarına çalıştıklarını belirtmişlerdir. **Birçok ev işçisi bu dönemde hem iş yüklerinin ağırlaşması hem de dışarıdan virüs getirecekleri kaygısıyla haftalık izin, yıllık izin ve bayram izinlerinden faydalanamamıştır.** Özellikle 17 günlük tam kapanma süresinde yatılı olarak çalışan ev işçilerinin iş yüklerinin dayanılamayacak seviyeye geldiği tespit edilmiştir. Kendisiyle görüşülen ve yaşlı bir alzheimer hastanın bakımını

üstlenen ev işçisi, 17 gün boyunca hasta ile aynı odada kaldığını ve aralıksız olarak çalıştığını ifade etmiştir. Rapor kapsamında görüşülen sendika temsilcileri ise bu dönemde ev işçilerinin istihdamına aracılık eden şirketlerin, ev işçilerine izin talep etmemeleri doğrultusunda baskı uyguladıklarını dile getirmişlerdir. İzinsiz ve izole bir şekilde çalışma, ev işçilerinin salgın döneminde kendi aileleriyle kurdukları iletişimi de olumsuz etkilemiştir. Özellikle göçmen ev işçileri kendi ülkelerindeki aile bireyleri ile iletişim kurmakta güçlük çekmiş ve seyahat yasakları nedeniyle ailelerinin yanına gidememişlerdir. Ayrıca salgının ilerleyen dönemlerinde göçmen ev işçileri, virüs bahane edilerek dışarı bırakılmamaları nedeniyle oturma ve çalışma izinlerinin sürelerini uzatmak adına gerekli işlemleri gerçekleştiremediklerini; bu nedenle sınır dışı edilme riskiyle karşılaştıklarını veya ceza ödemek durumunda kaldıklarını dile getirmişlerdir. Ağır çalışma koşullarına dayanamayan ev işçilerinin kimi zaman işten ayrılmak istedikleri ancak içinde bulunulan olağan üstü durum nedeniyle işten ayrılmanın dâhi zorlaştığı veya mümkün olmayabildiği görülmüştür.



►► “Dedim ki ben işi bırakıyorum. Anne tabi hemen bırak dedi zaten... Baba da sokağa çıkma yasağı var hayırdır nereye gidiyorsun dedi... Ben de polise haber verdim polis gelip beni evden aldı...”

► 5. Görüşme — Lise mezunu, yatılı çalışan, çocuk bakım, mesleki tecrübe 5 yıl, Bursa

Rapor kapsamındaki görüşmeler sonucunda işverenlerin kötü muameleleri de dikkat çeken sorunlar arasında yer almıştır. Bunun yanında çalışmaya devam eden ev işçileri enfekte olma ve hastalığı evlerine taşıma riski altında çalışmışlardır. Çoğu zaman işsiz kalmak yerine hastalığa yakalanmayı göze aldıklarını belirtmişlerdir. Kendileriyle iletişime geçilen ev işçilerinden bazıları virüsü işverenlerinden aldıklarını ve aile bireylerine de bulaştırdıklarını dile getirmişlerdir. İlaveten bazı ev işçilerinin ortalamanın üzerinde ücretlerle bilinçli bir şekilde ve kendilerinin de bilgisi dâhilinde korona hastası kişilere bakıma gönderildiklerine ve bu doğrultuda kendilerinin de hastalığa yakalandıklarına dair bilgilere ulaşılmıştır. Alanda örgütlü sendika temsilcileri salgının ilerleyen dönemlerinde hastalığa yakalanan ev işçisi sayısının önemli ölçüde arttığını ifade etmişlerdir.

Pandemi dönemiyle birlikte cinsiyete dayalı iş bölümü bağlamında eşitsizlikler de görünür hale gelmiştir. Bu süreçte kadınların bakım işleri dâhil ev içi ücretsiz işlere yönelik sorumlulukları artmıştır (İlkkaracan, 2020). Yüz yüze eğitimin askıya alınmasıyla birlikte bakım ihtiyacı küçük yaşta çocuğu olan ailelerin en önemli sorunları arasında yer almıştır. Bakım hizmetini kreş, anaokulu vb. şekilde kurumsal olarak dışarıdan alamayan aileler, bu alana yönelik ihtiyaçlarını ya sorumluluğu çoğunlukla kadınların üstlenmesi yoluyla aile içerisinde tanıdık veya aile fertlerinin

yardımlarıyla ya da bakım emeğine yönelik bir ev işçisi istihdam ederek karşılamışlardır. Her türlü bakım ihtiyacının bir ev işçisinin istihdamı suretiyle karşılanması noktasında ise özellikle orta ve alt gelir grubunda çalışan aileler için ev işçisinin aile bütçesine maliyeti önemli bir sorun olarak ön plana çıkmıştır. Bu aşamada ev işçilerinin sigortalılıklarına ilişkin devlet katkısına ve salgın dönemine ilişkin özel düzenlemelere duyulan ihtiyaç bir kez daha görünür hale gelmiştir. Bu dönemde özellikle bakım ihtiyacı doğrultusunda ücretsiz ev içi emeğe toplum tarafından atfedilen değer ve bunun toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ile ilişkisinin çok daha hissedilir hale geldiği söylenebilir. Ayrıca salgının etkilerinin artmasıyla beraber ev işçileri gerek kendi hanelerinde gerekse iş yerlerinde her türlü şiddete daha çok maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Ev işçileri salgın döneminde aile içerisinde en çok psikolojik şiddetin artış gösterdiğini belirtirken, çalışma yaşamı içerisinde ise psikolojik şiddetin yanında ekonomik şiddetin de önemli ölçüde arttığını dile getirmişlerdir.

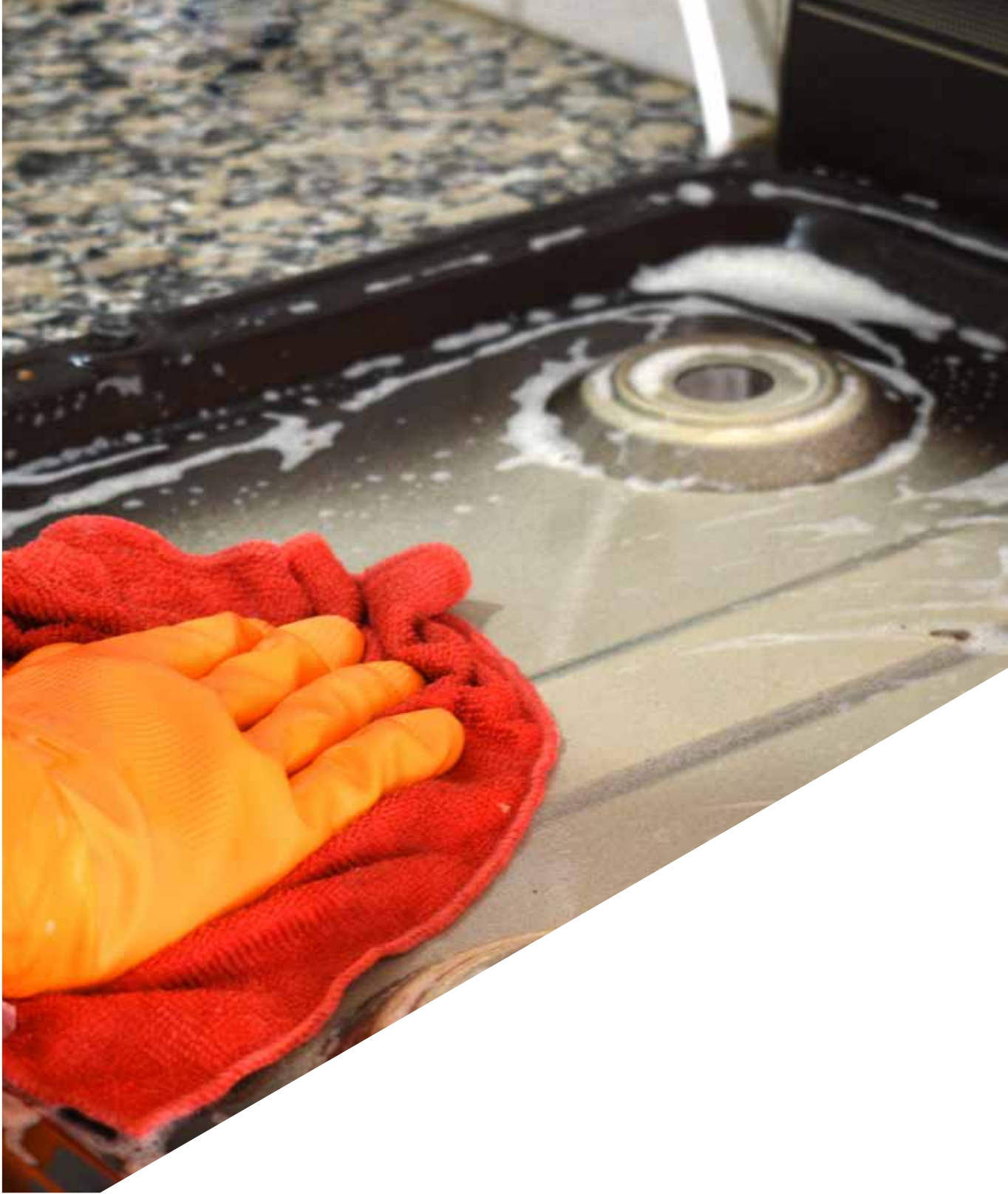
►► “Son çalıştığım yerde alzheimer hastasına bakıyordum, koronaymış. Ben olduğunu bilmiyordum kimse de bana böyle bir bilgi vermedi. Sonra anladım ki hastalığı ben de kapmışım. Ben hastanede filan yatmadım evde geçirdim. Bütün ev olarak korona olduk ama... Eşim 9 gün hastanede yattı. Çok zor günler atlattık...”

► 8. Görüşme — İlkokul mezunu, yatılı çalışan, yaşlı/hasta bakımı, mesleki tecrübe 15 yıl, İstanbul

Salgın döneminde ev işçilerinin yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik talep ve öneriler ev işçilerini örgütleyen sendikalar tarafından sıklıkla dile getirilmiş, sendikalar bu alanda bir algı oluşturulması için yoğun çaba harcamışlardır. EVİD-SEN, 23 Nisan 2020 tarihinde **“EVİD-SEN Covid-19 Raporu: Peki En Alttakiler...”** isimli bir rapor yayımlamış, ilgili Rapor aracılığıyla ev işçilerinin kendi anlatımları üzerinden yaşanan sorunları kamuoyu ile paylaşmıştır. Benzer bir şekilde **“Covid-19 Salgın Süreci Raporu”** Temmuz ayı içerisinde İMECE tarafından oluşturulmuş ve Rapor’un sonuçları online bir basın toplantısıyla duyurulmuştur. İlgili Rapor’da da ev işçilerinin salgın dönemine ilişkin sorun ve talepleri detaylı bir şekilde dile getirilmiştir (Güler ve Benli, 2020; İMECE, 2020b). Bu dönemde İMECE, IDWF ile uluslararası dayanışma içerisine girmiş, IDWF dayanışma fonu tarafından sendikaya aktarılan yardım ev işçilerine ulaştırılmıştır. EVİD-SEN ise süreç boyunca düzenlediği webinarlar aracılığı ile ev işçilerinin salgın dönemindeki sorunlarının daha görünür olması adına çaba harcamıştır. Bu doğrultuda 15 Haziran 2020 tarihinde gerçekleştirilen ve ev işçilerinin konuşmacı olarak katıldığı **“O, Bu, Şu Değil Biz Anlatıyoruz”** isimli webinar ile 4 Eylül 2020 tarihinde ETKİNİZ AB Programı desteğiyle düzenlenen ve BM, ILO ve IDWF temsilcilerinin panelist olarak katıldığı **“Küresel Salgın Sürecinde Ev İşçilerinin Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri”** isimli uluslararası webinar dikkat çekmiştir. Bu çalışmalar kapsamında EVİD-SEN, 2021 yılı Ocak ayında **“Küresel Salgın Döneminde Çalışma Hakkı ve Diğer İnsan Hakları İhlalleri Bağlamında Ev İşçilerinin Karşılaştıkları Sorunlar Raporu”** isimli bir çalışma yayımlamıştır (Güler ve Benli, 2021).

**Genel olarak değerlendirilecek olursa hem alanda örgütlü sendika temsilcilerinin görüşleri hem de ev işçileri ile gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular dikkate alındığında, salgın süreciyle birlikte kısa vadeli belirli taleplerin ön plana çıktığı görülmüştür. Ev işçilerinin ve işverenlerin sürece ve dönem içerisindeki çalışma koşullarına dair bilgilendirilmeleri ve doğru bir şekilde yönlendirilmeleri bu taleplerin başında gelmiştir.** Ev işçilerine ve işverenlere yönelik kamu spotları, bilgilendirme broşürleri ve videolar bu kapsamda kullanılabilir araçlar arasında işaret edilmiştir. Kişisel koruyucu ekipmanların ev işçilerine ulaştırılması ve işverenlerin bu ekipmanları temin sorumluluğu gündeme getirilmiştir. Karşılaşılan risklerin erken önlenmesi adına etkin bir denetim sisteminin oluşturulması, yaşanan sorunlarla mücadele noktasında ev işçilerine yönelik bir haklar kılavuzu, gelir desteği ve sağlık hakkına erişim anlamında gerekli düzenlemelerin gündeme alınması da dile getirilen ve tespit edilen önemli taleplerdendir. Ayrıca bu dönemde yaşanan sorunlar dikkate alınarak bakım alanına özel işveren teşviklerinin sağlanması gerektiği üzerinde de durulmuştur. Yaşanan sürecin ev işçilerinin psikolojileri üzerindeki etkisi ve bunun telafisi adına psikolojik rehberlik ihtiyacı da dikkat çekilen konulardandır. Koronavirüsün meslek hastalığı olarak tanınması ve ev işçilerinin aşılama öncelikli gruplar arasında sayılması dile getirilen beklentiler arasında yer almıştır.





▶ 9

# Genel Değerlendirme ve Politika Önerileri

Bu rapor kapsamında Türkiye'deki ev işçilerinin içinde buldukları duruma yönelik geniş bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda Türkiye'deki ev işçilerinin sorunlarının ve bu sorunları oluşturan temel nedenlerin anlaşılabilmesi adına konu hem ulusal hem de uluslararası boyutta ele alınmıştır. Böylece Türkiye'deki ev işçilerinin sorunlarına ilişkin karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılması mümkün hale gelmiştir. Bahsedilen niyet temelinde ev işçilerine yönelik uluslararası yasal düzenlemeler ve Dünya genelindeki istatistikler üzerine geniş bir tartışma yürütülmüştür. Ayrıca ev işçilerinin sorunlarının ulusal düzeyde temellendirilebilmesi adına sadece mevcut durum değil tarihsel süreç içerisindeki gelişmeler de gündeme alınmıştır. Gerçekleştirilen tartışmanın her aşamasında ILO tarafından kabul edilen İnsana Yakışır İş tanımının dört stratejik hedefi ve 189 sayılı Sözleşme gözetilmiştir.

*İnsana yakışır işlerin teşvik edilmesi*, İnsana Yakışır İş tanımının temel stratejik hedefleri arasındadır. Rapor kapsamında Türkiye'deki ev işçilerine dair dile getirilen sorunlar ve ortaya konulan tablo dikkate alındığında, insana yakışır işlerin teşvik edilebilmesi adına birçok alanda önemli düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu dikkat çekmektedir. Sorunların çözümüne yönelik geliştirilmesi hedeflenen politikalarda, sorunun kapsam ve boyutunun bilinmesi son derece önemlidir. Ancak rapor içerisinde değinilen tartışmalardan da anlaşıldığı üzere Türkiye'de ev işçilerinin sayılarına dair net bir çıkarım yapmak son derece zordur. Mevcut yöntemlerle ev işçilerinin sayısal olarak tespiti mümkün değildir. Dolayısıyla belki de ilk

dile getirilmesi gereken öneri *ev işçilerinin sayısal anlamda tespitini kolaylaştıracak farklı mekanizmaların geliştirilmesi* gerekliliğidir.

Ev işçilerinin büyük çoğunluğunun kayıt dışı istihdam edilmesi ve bu işçilerin kayıtlı istihdamına yönelik yeterli düzenlemelerin bulunmaması da insana yakışır işlerin teşvik edilmesini zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla *etkin ve kapsayıcı bir kayıtlılık/sigortalılık sisteminin oluşturulması* son derece önemlidir. Ayrıca hali hazırda ev işçilerinin iş bulmalarına aracılık eden şirketlerin işleyişlerinin çok daha etkin bir şekilde denetim altına alınması ve soruna yönelik ev işçilerinin çalışma standartlarının iyileştirilmesini ön planda tutan çözümlerin üretilmesi de alanda insana yakışır yeni işlerin oluşturulması anlamında önemli bir talep olarak dikkat çekmektedir. Belirtilen önerilere ek olarak *ev işçilerinin güvenceli istihdama erişimleri* adına geliştirilecek yöntemler ve yapılması gereken düzenlemeler üzerinde de durulmalıdır. Bu kapsamda istihdam ilişkilerine yönelik işleyişte ev işçilerinin kendilerinin de söz sahibi olabilecekleri hizmet kooperatifleri<sup>29</sup> vb. dikkate alınabilecek alternatifler üzerinde durulmalıdır.

29 Hizmet Kooperatifinin "... amacı, ortaklarına hizmet sektöründe iş ve istihdam imkânı sağlamak için faaliyetlerde bulunmak, ortakların mesleki hizmetleri ile ilgili her türlü ihtiyaçlarının karşılanması ve hizmetlerinin pazarlanması konusunda destek olmak, böylece ortakların ekonomik menfaatlerini korumaktır." (Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, 2020).

İnsana Yakışır İş tanımının bir diğer önemli stratejik hedefini oluşturan *çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınması* konusu da Türkiye açısından değerlendirildiğinde ev işçileri bağlamında önemli sorunların görünür hale gelmesine neden olmaktadır. Belirtmek gerekir ki hak ve yükümlülükleri Türk Borçlar Kanunu kapsamında düzenlenen ev işçilerinin, İş Kanunu kapsamına dâhil edilmeleri dikkat çeken talepler arasındadır. Ev işçilerinin diğer işçilerle aynı statüde sayılabilmeleri, diğer tüm işçilerle aynı haklardan yararlanabilmeleri ve alandaki kayıt dışılığın önlenmesi bu talebin temel dayanağını oluşturmaktadır. Ayrıca bu doğrultuda ev işçilerinin yazılı iş sözleşmeleri aracılığıyla çalışmalarının yaygınlaştırılması, iş tanımlarının belirginleştirilmesi ve iş alanlarının netleştirilmesi de öncelikli talepler arasındadır. Ev işlerine yönelik özgül sorun ve ihtiyaçların yoğunluğu, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınmaları durumunda dâhi belirli yasal sorunlar yaşamaya devam etmelerine neden olabilecek niteliktedir. En önemlisi ev işçileri İş Kanunu kapsamına alınsalar bile çalıştıkları iş yerlerindeki işçi sayısının azlığı nedeniyle çoğu zaman iş güvencesi<sup>30</sup> kapsamında sayılamayacaklardır. Dolayısıyla ev işçilerinin sadece İş Kanunu kapsamına alınmaları yeterli değildir. İş Kanunu'na ev işçileriyle ilgili olarak eklenecek yeni madde veya bölümlerle veya tüzük, yönetmelik vb. yapılacak ek düzenlemelerle 189 sayılı Sözleşme'nin temel hedefleri ve felsefesiyle de uyumlu şekilde, **ev işçilerinin özgül çalışma koşulları ve ihtiyaçlarına yönelik özel düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.**

Rapor kapsamında ev işçileri ile yapılan görüşmelerden anlaşılmıştır ki yasal düzenlemeler kadar bu düzenlemelere uygulamada ne denli uyum sağlandığı da önemlidir. Bu anlamda ise etkin bir teftiş ve denetim mekanizmasının önemi dikkat çekmektedir. İş yerlerinin özel haneler olması ve ev işçilerinin İş Kanunu kapsamı dışında tutulmaları bu alanda denetimleri zorlaştırmaktadır. Bu doğrultuda alanda etkin bir teftiş ve denetim

sağlanabilmesi adına **ev işçilerinin kolaylıkla ve kendilerini güvende hissedecekleri şekilde baş vurabilecekleri şikâyet mekanizmalarının ve denetim sistemlerinin oluşturulması** gerekmektedir.

Sosyal güvenlik hakları ile işçi sağlığı ve iş güvenliği haklarına yönelik normatif düzenlemelerin de daha kapsayıcı ve koruyucu şekilde genişletilmesi, ev işçilerinin yasal anlamda çok daha güvenceli şekilde çalışmalarını destekleyecektir. İnsana Yakışır İş tanımının üçüncü hedefi olan *sosyal korumanın yaygınlaştırılması* bu tartışma ile iç içe değerlendirilmelidir. Bu paralelde ev işçilerinin çalışma koşullarının ve sosyal yardımlardan faydalanma yollarının somutlaştırılması adına gerekli politikalar ve düzenlemeler hayata geçirilmelidir. Aynı şekilde ev işçilerinin tazminat ve maddi yardımlara erişimlerini gözeten önemler de alınmalıdır.

İnsana Yakışır İş tanımının önemli stratejik hedeflerinden bir diğeri olan *sosyal diyalogun geliştirilmesi* ise Türkiye'de ev işçilerini temsil eden örgütlerin pozisyonu ve güçleri dikkate alındığında üçlülük ilkesi doğrultusunda son derece güç gözükmektedir. Bilindiği ve daha önce de değinildiği üzere Türkiye'de ev işçilerini fiili olarak örgütleyen iki sendika bulunmaktadır. Bu sendikaların gerek alandaki örgütlenmenin zorluğu gerekse Türkiye sendikal hareketinin toplu pazarlığa dayalı yapısı nedeniyle güçleri ve politika oluşturma süreçlerine etkileri son derece zayıftır. Ayrıca iş yerlerinin çoğunlukla şahıslara ait haneler olması nedeniyle, sendikaların sosyal diyalog süreçlerinde muhatap alabilecekleri bir işveren profilinin ortaya çıkması da zordur. Mevcut şartlar altında işveren sendikalarının üst kuruluşu olan TİSK<sup>31</sup>, Hizmet Sektörü İşveren Sendikası ve özel istihdam büroları tarafından oluşturulan dernekler, ev işçilerini örgütleyen sendikaların sosyal diyalog süreçlerinde muhatap alabilecekleri taraflardır.

30 İş Güvencesi, İş Kanunu'nun 18 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerinde en az 6 aylık kıdemli olan işçinin iş sözleşmesinin feshi sınırlanmıştır. Böylece belirtilen şartlara uyulmaksızın yapılan fesihler geçersiz sayılmış ve tazminat yaptırımlarına bağlanmıştır.

31 Bu kapsamda TİSK'e bağlı alanda örgütlenebilecek kurulu bir işveren sendikası olmadığı için doğrudan Konfederasyon işaret edilmiştir. Dolayısıyla TİSK'e bağlı olarak özel sektör işverenlerini de örgütleyebilecek hizmet sektöründe faaliyet gösterecek yeni bir işveren sendikasına yönelik ihtiyaç da tartışmaya açılmalıdır.

Yukarıda bahsedilen birçok yapısal sorunun da etkisiyle devletin ev işçilerinin sorunlarının gündeme getireceği bir müzakere sistemini şu andaki koşullar altında oluşturulmasının çok kolay olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak en azından ev işçilerinin taleplerinin ve mevcut sorunlara yönelik çözüm önerilerinin devlet tarafından oluşturulacak çeşitli masalar aracılığıyla dinlenmesi ve en önemlisi dikkate alınması, ev işçilerine yönelik oluşturulacak politikalarda bu alanda örgütlü sendikaların ve alanla ilgili sivil toplum kuruluşlarının muhatap alınması önemlidir. Bu doğrultudaki fikir alışverişinin sadece herhangi bir olası dönüşüm sürecinde değil periyodik olarak gerçekleştirilmesi olası gelişmeleri hızlandıracak hem de bu alanda diyalogun güçlenmesini sağlayacaktır. Ayrıca **sosyal taraflarca mutabık kalınarak hazırlanacak ve devlet tarafından desteklenecek bir model sözleşme (tip sözleşme)**<sup>32</sup> de öneriler arasında yer almalıdır. Bahsedilen önerinin hayata geçmesi ise yukarıda değinilen birçok sorunun çözümü adına da son derece önemli bir yere sahiptir.

Alandaki sendikaların, ev işçilerinin örgütlenmesinin zorluğu nedeniyle üye temelli bir güçlenmeyi gerçekleştirmelerinin zorluğu da dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla ilgili çalışma alanına özgü projeler ve fonlarla bu sendikalar desteklenmelidir. İlave olarak ev işçilerini örgütleyen sendikaların diğer emek örgütleri ve sivil toplum örgütleriyle dayanışma ağları kurmaları ve bu anlamda bir etki alanı oluşturmaları da tartışmaya açılmalıdır. Belirtmek gerekir ki bahsedilen anlamda bir

ilişki ile ev işçilerinin sorunlarına yönelik aktif bir etkileşimin mümkün hale gelmesi de söz konusu olacaktır. Ayrıca, çeşitli eğitimler, oluşturulan kılavuzlar, broşürler ve kamu spotları aracılığıyla **ev işçilerinin ve ev işçilerinin işverenlerinin hak ve yükümlülükleri noktasında bilgilendirilmeleri ve bilinçlendirilmeleri** gerekliliği vurgulanmalıdır. Bu bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerinin alanla ilişkili tüm tarafların katılımıyla ve ilgili kamu kurumlarının desteğiyle gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Ev işçilerinin yaşadığı sorunların tümü doğrudan veya dolaylı olarak birbiriyle ilişki içerisindedir. Ev işlerinin yapısal anlamda toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin anlayış çerçevesinde şekillenmesi ve alanda kayıt dışı istihdamın yaygın olması ev işçilerinin yaşadıkları diğer birçok sorun üzerinde etkili ve belirleyicidir. Dolayısıyla ev işlerine yönelik sorunların birbiriyle ilişkili yapısına benzer şekilde bu sorunların çözümü adına gerçekleştirilen tartışmalar da bahsedilen ilişkisellik temelinde bütüncül bir şekilde ele alınmalıdır. Kamu kurumları, belediyeler, işçi-işveren örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının ev işçiliği konusunu gündemlerine almaları ve ev işçiliğinin özgül koşullarını da dikkate alan yerel ve ulusal düzenlemeleri hayata geçirmeleri ev işçilerinin insana yakışır çalışma koşullarına erişebilmeleri için son derece önemlidir.

► Belki de son olarak 189 sayılı Sözleşme'nin Türkiye tarafından onaylanmasının önemi üzerinde durulmalıdır. Bir üst norm olarak 189 sayılı Sözleşme'nin onaylanması, ev işçilerine yönelik etkin bir ulusal mevzuat geliştirme sürecini mümkün hale getirecektir. Ayrıca Sözleşme, alana dair dile getirilen talep ve önerilerin somutlaştırılabilmesi için önemli bir kılavuz niteliği de taşıyacaktır.

32 Ev işçilerine yönelik bir tip sözleşme oluşturulması fikri 2015 yılında gerçekleştirilen "Ev İşçilerinin Kanuni Korumaya Alınması Hakkında Yönetmelik Tartışmaları Çalıştayı" sırasında Dr. Murat Özveri tarafından somut bir çerçevede tartışmaya açılmıştır. Bu doğrultuda örnek bir tip sözleşme, çok sayıda akademisyen ve uzamanın katkılarıyla EVİD-SEN tarafından oluşturulmuştur. İlgili sözleşme rapora ilişkin ekler bölümünde paylaşılmıştır.

## ► Kaynakça

- 
- Aile ve Çalışma (2020), Yabancıların çalışma izinleri, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/yabancilarin-calisma-izinleri/> (20.04.2020).
- 
- Akalın, Ayşe (2010), "Yukarıdakiler- Aşağıdakiler": İstanbul'daki Güvenlikli Sitelerde Göçmen Ev Hizmetlisi İstihdamı", Türkiye'ye Uluslararası Göç: Toplumsal Koşullar- Bireysel Yaşamlar, Kitap Yayınevi, İstanbul, 111-134.
- 
- Akalın, Ayşe Emel (2014), Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınların Toplumsal ve İktisadi Varoluş Stratejileri Üzerine Sosyolojik Bir Analiz, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 
- Akman, Abdurrahman (2018), "Ev Hizmetlerinde Çalıştırılanların Geçirdikleri Kaza İş Kazası Sayılır mı?", Yaklaşım Dergisi, Sayı 308.
- 
- Alper, Yusuf (2014), Türkiye Sosyal Güvenlik Sistemi: Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora, Bursa.
- 
- Aygüneş, Aslı ve Can Ok, Oğuz (2020), Covid-19 Pandemisi Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları İzleme Raporu, SU Gender, İstanbul.
- 
- Aykut, Ebru (2010), "Kolları Sivadık Temizliğe Gidiyoruz!: Ücretli Ev Emeği ve İmece Deneyimi", Hacıyatmazı Devirmek: Neoliberal Pratiklere Karşı Kolektivite, Ed. Yıldırım Şentürk ve Sibel Yardımcı, Kalkedon, İstanbul, 213-239.
- 
- Bedir, Gökhan (2016), "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanların Sigortalılığı ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi", Mali Çözüm, ISMMMO, Ocak- Şubat 2016, 225-229.
- 
- Bora, Aksu (2010), Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası, İletişim Yayınları, İstanbul.
- 
- Boydak, Alptekin Burak (2018), "Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu", Sosyal Güvenlik Dergisi, VOL.8, Sayı:1, 145-158.
- 
- CHCA (2021), Cooperative Home Care Associates, About Us, <https://www.chcany.org/> (01.06.2021).
- 
- CHP (2021), "Değer" Sızleştirilen Ev İşçiliği Görünmeyen İşçiler Raporu, 26.04.2021, [https://cdn.chp.org.tr/iys/eposta/Attachment/mykraporu\\_evisciligi26042021\\_.pdf](https://cdn.chp.org.tr/iys/eposta/Attachment/mykraporu_evisciligi26042021_.pdf) (25.05.2021).
- 
- Cvehl (2021), Cooperativa Valenciana de Empleadas del Hogar, Cooperativa Valenciana de Empleadas del Hogar en Levante - Inicio (weebly.com) (01.06.2021).
- 
- Çelik, Aziz (2010) "Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu", Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları, Editör: Selda Çağlar, Beta Yayınları, İstanbul, 255-331.
- 
- Diken (2020), İmece sendikası: Ev işçileri de fabrika çalışanları kadar mağdur <http://www.diken.com.tr/imece-sendikasi-ev-iscileri-de-fabrika-calisanlari-kadar-magdur/> (20.04.2020).
-

- 
- Dinçer, Cemile Gizem (2015), "Türkiye- Gürcistan Bağlamında Göçmen Kadın Emeği: Güvencesizliğin ve Belgesizliğin Mekanı Olarak Ev İçi Alan", Göçler Ülkesi, Ed. Lülüfer Körükmes ve İlky Südaş, Ayrıntı, İstanbul, 95-113.
- 
- Doğan, Gülser (2017), Ankara'daki Bazı Ev İşçisi Kadınların İşle İlgili Sağlık Ve Sosyal Risklerinin İncelenmesi, Uzmanlık Tezi, Başkent Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ankara.
- 
- Erdoğan, Seyhan ve Toksöz, Gülay (2013), Türkiye'de Ev İşçileri: Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.
- 
- EUROSTAT (2020), Employment by sex, age and detailed economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2 two digit level), <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, (19.03.2020).
- 
- EVİD-SEN (2012), "Ev İşçiler Dayanışma Sendikası: Ev İşçiliği, Toplumsal Cinsiyet ve Örgütlenme", Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt:12, Sayı:44, 32-40.
- 
- EVİD-SEN (2013), Ev İşçileri Dayanışma Sendikası Bilgi Notu, <http://EVİD-SEN.blogspot.com/> (05.04.2020).
- 
- EVİD-SEN (2020), Yönetmelik Taslağı ve TİP Sözleşme, <http://www.EVİD-SEN.org/?p=82>, (10.04.2020).
- 
- Evrensel (2020), Korona günlerinde ev işçisi kadınlara reva görülen: Ya salgın ya aç kalmak <https://www.evrensel.net/haber/401687/korona-gunlerinde-ev-iscisi-kadinlara-reva-gorulen-ya-salgin-ya-ac-kalmak> (15.04.2020).
- 
- FNV (2020), Noodsituatie huishoudelijk werkers tijdens Corona-crisis, <https://www.fnv.nl/getmedia/1a1e2828-5b19-4dc0-af27-45d62ffd4c15/Brief-huishoudelijk-werkers-aan-minister-Koolmees.pdf>, (24.09.2020).
- 
- GazeteDüvar (2020), Salgın, ev işçilerine tüm kapıları kapattı, <https://www.gazeteduvar.com.tr/gundem/2020/04/07/salgin-ev-iscilerine-tum-kapilari-kapatti/> (20.04.2020).
- 
- Güler, Ceyhan ve Benli Gülhan (2020), EVİD-SEN Covid-19 Raporu: Peki En Alttakiler..., <http://www.EVİD-SEN.org/2020/04/23/EVİD-SEN-covid-19-raporu-peki-en-alttakiler/> (26.04.2020).
- 
- Güler, Ceyhan (2021), Küresel Salgın Döneminde Çalışma Hakkı ve Diğer İnsan Hakları İhlalleri Bağlamında Ev İşçilerinin Karşılaştıkları Sorunlar Raporu, Evid-Sen, <http://www.evid-sen.org/2021/01/06/kuresel-salgin-doneminde-calisma-hakki-ve-diger-insan-haklari-ihlalleri-baglaminda-ev-iscilerinin-karsilastiklari-sorunlar-raporu/> (25.05.2021).
- 
- Güzel, Ali ve Heper, Hande (2017), "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", Çalışma Toplum Dergisi, 2017/1, 17-58.
- 
- Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu Nurşen (2020), Sosyal Güvenlik Hukuku, 18. Baskı, Beta, İstanbul.
- 
- HAK-İŞ (2019), Arslan ILO Proje Kapanış Toplantısında Konuştu, [https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber\\_detay&id=2432](https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=2432) (21.04.2020).
- 
- HDP (2016), Ev işçileri ile ilgili soru ve araştırma önergelerimiz, <https://www.hdp.org.tr/tr/ev-iscileri-ile-ilgili-soru-ve-arastirma-onergelerimiz/7572/> (25.05.2021).
-



- 
- IDWF (2015), Argentina: Domestic Workers Secure Historic Collective Wage Agreement, <https://idwfed.org/en/updates/argentina-domestic-workers-secure-historic-collective-wage-agreement> (01.04.2020).

---

  - IDWF (2016), Hong Kong Domestic Workers General Union (HKDWGU), <https://idwfed.org/en/affiliates/asia-pacific/fadwu/hong-kong-domestic-workers-general-union-hkdwgu-1> (30.03.2020).

---

  - IDWF (2020a), International Domestic Workers Federation Statement on Protecting Domestic Workers Rights and Fighting the Coronavirus Pandemic, <https://idwfed.org/en/updates/global-idwf-statement-on-protecting-domestic-workers-rights-and-fighting-the-coronavirus-pandemic> (10.04.2020).

---

  - IDWF (2020b), IDWF Solidarity Fund to Fight COVID-19, <https://idwfed.org/en/covid-19/the-idwf-solidarity-fund> (24.09.2020).

---

  - ILO (1999), Report of Director General: Decent Work, 87th Session, June, 1999, Geneva.

---

  - ILO (2008), ILO Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi, [https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412373/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm) (06.06.2021).

---

  - ILO (2010), Decent Work for Domestic Workers, International Labour Conference, 99th Session, International Labour Office, Geneva.

---

  - ILO (2011a), C-189, Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO) , (20.03.2020).

---

  - ILO (2011b), R-201, Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551502:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551502:NO), (20.03.2020).

---

  - ILO (2012a), Spain approves new regulations for domestic employees, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_173686.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_173686.pdf) (01.04.2020).

---

  - ILO (2012b), Decent work for Domestic Workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_218133.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf) (03.04.2020).

---

  - ILO (2012c), Effective Protection For Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws, International Labour Office, Geneva.

---

  - ILO (2013a), Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and The Extent of Legal Protection, ILO, Geneva.

---

  - ILO (2013b), Implementing Rules And Regulations Of Republic Act No. 10361, Otherwise Known As The "Domestic Workers Act" Or "Batas Kasambahay" <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/93312/109041/F-1849523526/PHL93312.pdf> , (01.04.2020).

---

  - ILO (2014), Cooperating out of isolation: Domestic workers' cooperatives, Cooperatives and the World of Work Series No. 2, [https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_307218/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_307218/lang--en/index.htm) (01.06.2021).

---

- 
- ILO (2015a), ILO global estimates on migrant workers: Results and methodology, Special focus on migrant domestic workers, International Labour Office, Geneva.
- 
- ILO (2015b), Who Are Domestic Workers?, <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm> (15.03.2020).
- 
- ILO (2015c), Migrant Domestic Workers Across the World: global and regional estimates, Based on the ILO report on “Global estimates on migrant workers”, 2015., ILO Labour Migration Branch, Geneva.
- 
- ILO (2015d), National Collective Agreement for Domestic Workers in Italy, [https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p\\_lang=en&p\\_practice\\_id=136](https://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=136) (02.04.2020).
- 
- ILO (2015e), Recommendation Concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_377774.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf) , (08.09.2020).
- 
- ILO (2015f), Domestic workers organize – but can they bargain? , [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms\\_345707.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_345707.pdf) , (23.09.2020).
- 
- ILO (2016), Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva.
- 
- ILO (2018a), Care Work and Care Jobs: For the Future of Decent Work, International Labour Office, Geneva.
- 
- ILO (2018b), When the Expansion of Rights is Possible: Domestic Workers and Social Dialogue in Argentina, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_656745.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_656745.pdf) (24.09.2020).
- 
- ILO (2018c), The definition of domestic work and domestic workers for statistical purposes, 20th International Conference of Labour Statisticians, Room Document: 8, ILO Office, Geneva.
- 
- ILO (2019a), Domestic Workers, <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/domestic-workers/lang--en/index.htm> (16.03.2020).
- 
- ILO (2019b), C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) (29.09.2020).
- 
- ILO (2020a), Development of Convention 189 and Recommendation 201, [https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_209804/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_209804/lang--en/index.htm) (20.03.2020).
- 
- ILO (2020b), Beyond contagion or starvation: giving domestic workers another way forward, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_743542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_743542.pdf) (20.09.2020).
- 
- ILO (2020c), Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_747961.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_747961.pdf) (20.09.2020).
- 
- ILO (2020d), International Labour Standards on Occupational Safety and Health, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm> (28.09.2020).
-

- 
- ILOSTAT (2021), Employment by sex and economic activity, [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer20/?lang=en&segment=indicator&id=EMP\\_TEMP\\_SEX\\_EC2\\_NB\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer20/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_EC2_NB_A) (16.03.2020).
- 
- ITUC (2010), Decent work, decent life for domestic workers, ITUC, Brussels.
- 
- ITUC (2012a), Achieving decent work for domestic workers: An organizer's manual to promote ILO convention no. 189 and build domestic workers' power, ITUC, Brussels.
- 
- ITUC (2012b), Spotlight interview with Pari Moses (Malaysia – MTUC), <http://www.ituc-csi.org/spotlightinterview-with-pari?lang=en>, (02.04.2020).
- 
- ITUC, IDWF and ILO-GAP (2016), Domestic Workers Unite: A Guide For Building Collective Power to Achieve Rights And Protections For Domestic Workers, [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-en-final\\_digital.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-en-final_digital.pdf) (01.04.2020).
- 
- İlendemli, Meryem (2018), "Dünyada ve Türkiye'de Ev İşçiliğinin Çalışma Biçimleri ve Kadın İstihdamına Etkileri", Uzmanlık Tezi, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara.
- 
- İlkaracan, İpek (2020), "Covid-19 Pandemisi Döneminde Bakım Ekonomisi, İstihdam ve Makroekonomik Politikalar Kesişiminde bir Değerlendirme" KEİG Bilgi Notları, <http://www.keig.org/covid-19-pandemisi-doneminde-bakim-ekonomisi-istihdam-ve-makroekonomik-politikalar-kesisiminde-bir-degerlendirme/> (07.09.2020).
- 
- İMECE (2013), İMECE Ev İşçileri Sendikası Tüzüğü, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1766/imecevis.pdf>, (05.04.2020).
- 
- İMECE (2020a), İmece Hakkında Sıkça Sorulan Sorular, <http://www.kadinlarinimecesi.org/article.php?id=199> (01.04.2020).
- 
- İMECE (2020b), İMECE Ev İşçileri Sendikası Covid-19 Salgın Süreci Raporu, <https://www.catlakzemin.com/wp-content/uploads/2020/07/imece.pdf> (24.09.2020).
- 
- İnciroğlu, Lütfi (2017), Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği, <https://www.incirogludanismanlik.com/2017/10/11/ev-hizmetlerinde-calisanlarin-is-sagligi-ve-guvenligi/> (12.04.2020).
- 
- İSGGM (2020), Evde Güvenlik Broşürü, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/9465/evdeguvenlik.pdf>, (19.10.2020).
- 
- Karaca Gökçek, Nuray ve Kocabaş, Fatma (2009), "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", Kamu-İş, Cilt 10, Sayı 4, 161-176.
- 
- Kaşka, Selmin (2007), "Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye'deki Göçmen Kadınlar", Türkiye'de Yabancı İşçiler: Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri, Ed. F. Aylan Arı, Derin Yayınları, İstanbul, 225-240.
- 
- Kaya, Ebru (2018), "Ev Hizmetlerinde Sağlık ve Güvenlik", Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı: 155, 18-20.
- 
- Kaya, Pir Ali (2017a), "ILO ve Uluslararası Çalışma Normları: Yasal Statü, Normlar ve Denetim", Uluslararası Sosyal Politika, Ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhun Güler, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 163- 187.
-

- 
- Kaya, Pir Ali (2017b), "Çalışma Hayatında Ayrımcılık: Ayrımcılık Kavramı, Türleri ve Ayrımcılığın Yasaklanmasına İlişkin Uluslararası Düzenlemeler", Uluslararası Sosyal Politika, Ed. Pir Ali Kaya ve Ceyhun Güler, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 545-565.
- 
- Kemalbay, Serpil (2014), "İğneyle Kuyu Kazar Gibi: İMECE Ev İşçileri Sendikası", Sosyalist Dayanışma, Mart-Nisan 2014, Sayı: 26, 16-19, [https://issuu.com/sosyalistdayanisma/docs/sosyalistdayanisma\\_26](https://issuu.com/sosyalistdayanisma/docs/sosyalistdayanisma_26), (01.04.2020).
- 
- Kıran, Mine Dilan (2018), "Ev İşçileri ve Örgütlenme", Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı: 155, 27-28.
- 
- Kokdaş, İrfan ve Araz, Yahya (2018), "İstanbul'da Ev İçi Hizmetlerinde İstihdam Edilen Kuzeybatı Anadolu Kız Çocuklarının Göç Ağları Üzerine Bir Değerlendirme (1845-1911)", Tarih İncelemeleri Dergisi, XXXIII/1, 41-68.
- 
- Kökkılınç, Ayşe Gül (2019), Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:20, Sayı: 2, 537-557.
- 
- Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü (2020), Hizmet Kooperatifi Anasözleşmesi, <http://koop.gtb.gov.tr/data/52f8c35e487c8e8324347fd0/17-Hizmet%20Kooperatifi%20Anas%C3%B6zle%C5%9Fmesi.pdf>, (28.09.2020).
- 
- Manav, A. Eda (2015), "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", TBB Dergisi, Sayı 120, 509-538.
- 
- Mantouvalou, Virginia and Albin, Einat (2012), "The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light", Industrial Law Journal, Vol. 41, No. 1, 67-78.
- 
- MEB (2008), Hasta ve Yaşlı Hizmetleri Hasta Bakım Elemanı Modüler Programı, MEB, Ankara.
- 
- MEB (2010), Aile ve Tüketici Bilimleri Ev Hizmetleri Modüler Programı, MEB, Ankara.
- 
- MEB (2013), Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Evde Çocuk Bakımı Modüler Programı, MEB, Ankara.
- 
- MEB (2020), Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Mesleki ve Teknik Kurs Programları, <http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/> (17.09.2020).
- 
- Memiş, Emel ve İzdeş, Özge (2018), "Türkiye'de Yaşlı Bakımı ve Kadın İstihdamı", Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç, Gülay Toksöz'e Armağan, Ed. Çağla Ünlütürk Ulutaş, Notabene, İstanbul, 99-138.
- 
- Memiş, Emel ve Özay, Özge (2011), "Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerinde Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme", Birkaç Arpa Boyu: 21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar, Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a Armağan, Ed. Serpil Sançar, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 249-278.
- 
- Mevzuat (2020), Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18581&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (16.09.2020).
- 
- Molina, Oscar and Guardiancich, Igor (2018), Organising and Representing Hard-to-Organise Workers: Implications for Turkey, ILO, Ankara.
- 
- MYK (2020a), Mesleki Yeterlilik Kurumu, Belge Zorunluluğu Kapsamındaki Meslekler, [https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com\\_yeterlilik&view=arama&belge\\_zorunlu=1](https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik&view=arama&belge_zorunlu=1) (15.09.2020).
-

- 
- MYK (2020b), Mesleki Yeterlilik Kurumu Ulusal Meslek Standartları, [https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com\\_meslek\\_std\\_taslak&view=taslak\\_listesi\\_yeni&msd=2&Itemid=432](https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432) (17.09.2020).
- 
- MYK (2020c), Mesleki Yeterlilik Kurumu Ulusal Yeterlilikler, [https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com\\_yeterlilik&view=arama](https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik&view=arama) (17.09.2020).
- 
- NDWA (2020), Resources For Domestic Workers On The Coronavirus Pandemic <https://membership.domesticworkers.org/coronavirus/#fund> , (15.04.2020).
- 
- NORMLEX (2021), Conventions, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:::NO:::> , (20.03.2020).
- 
- Nurmukhabetova, Aigul (2017), "İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, 2017, s. 177-221.
- 
- Oelz, Martin (2014), "The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice", International Labour Review, Vol. 153 (2014), No. 1, 143-172.
- 
- Özbay, Ferhunde (2012), "Türkiye'de Ev Emeğinin Dönüşümü: Ondokuzuncu Yüzyıldaki Osmanlı Ev Kölelerinden Günümüzdeki Kaçak Göçmen İşçilere", Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği, Ed. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara, 116-158.
- 
- Özyeğin, Gül (2005), Başlarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri, İletişim Yayınları, İstanbul.
- 
- Pinedo Caro, Luis (2021), On Domestic Workers in Turkey: Population Estimates and Working Conditions, ILO Türkiye Ofisi için Hazırlanan Yayınlanmamış Eser, Ankara.
- 
- Rehberlik ve Teftiş (2019a), Programlı Teftişlere İlişkin Bilgiler 2019, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/52123/2019-yili-programli-teftisler.pdf> (25.09.2020).
- 
- Rehberlik ve Teftiş (2020b), Programdışı Teftişler 2019, <https://ailevecalisma.gov.tr/media/11614/programd%C4%B1%C5%9F%C4%B1-tefti%C5%9Fler.pdf> (25.09.2020).
- 
- Resmî Gazete (2014), İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140326-1.htm> (11.04.2020).
- 
- Sarıbay Öztürk (2016), "The precarious situation of domestic workers in the light of Turkish labour law and ILO Convention No. 189", SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe Vol. 19, No. 2, pp. 171-180
- 
- SGK (2015), Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 Uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, Resmî Gazete, Sayı: 29313, [http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/997a9170-cf1b-4b52-a381-4c97dfd2da1/teblig\\_20150401\\_29313.pdf?MOD=AJPERES](http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/997a9170-cf1b-4b52-a381-4c97dfd2da1/teblig_20150401_29313.pdf?MOD=AJPERES) , (02.04.2020).
- 
- SGK (2017a), SGK İstatistik Yıllıkları 2017, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (08.09.2020).
- 
- SGK (2017b), Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, Proje Çıktıları Broşürü, [http://www.sgk.gov.tr/projelerimiz/evdecocukbakimi/05\\_evde\\_cocuk\\_bakimi\\_proje\\_ciktilari\\_brosuru.pdf](http://www.sgk.gov.tr/projelerimiz/evdecocukbakimi/05_evde_cocuk_bakimi_proje_ciktilari_brosuru.pdf) (08.09.2020).
-

- 
- SGK (2018), İstatistik Yıllıkları, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari), (10.04.2020).
- 
- SGK (2019), SGK İstatistik Yıllıkları 2019, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (08.09.2020).
- 
- SGK (2020), Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, <https://www.sgkegitimlibakici.org/> , (15.11.2020).
- 
- SGK (2021), Aylık İstatistik Bilgileri, Ulusal Veri Yayınlama Takvimi, Aylık İstatistik Bültenleri, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik\\_istatistik\\_bilgileri](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri) , (23.05.2021).
- 
- Sözer, Ali Nazım (2019), İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, Beta, İstanbul.
- 
- Süzek, Sarper (2018), İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.
- 
- Tılıç Rittersberger, Helga ve Kalaycıoğlu, Sibel (2012), “Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sekötrdeki Kadınlar”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, Ed. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim, İstanbul, 301-327.
- 
- Tijdens, Kea and Klaveren, Maarten Van (2011), “Domestic Workers: Tehir Wages and Work in 12 Countries, WageIndicator Foundation, Amsterdam.
- 
- Tire, Olcay (2016), “Türkiye’de Ev İşçilerinin Dünü ve Bugünü”, Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:6, Sayı: 9, 34-43.
- 
- Toğrul, Hande (2012), “Ev içi Emek ve Refah: Türkiye’de Evlatlık Kurumu ile İlgili Bir Durum Çalışması”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, Ed. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, İletişim, İstanbul, 183-208.
- 
- Tokol, Aysen (2017), Uluslararası Sosyal Politika, Dora Kitabevi, Bursa.
- 
- TÜİK (2020), Hanehalkı İşgücü Anketi, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/OpenPdf?p=duYqavWjIGGSuvxLzfyiPDcdpYMbQtQ/wWCPSci3qc890DItjRXoh21KR4A7AUMH-9VpS39q5YdISAM3QlcPS3QzWBpOK5OakBIPjdG5y9I=> (06.06.2021).
- 
- TÜİK (2021), Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (2014-2020), TÜİK Bilgi Dağıtım Grup Başkanlığı, Ankara.
- 
- Tuncay, Can ve Ekmekçi, Ömer (2019), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Baskı, Beta, İstanbul.
- 
- Uğur, Suat ve Yanık, Ekin Cansu (2016), “Ev Hizmetlerinde Göçmenlerin İstihdamına Yönelik Sorunlarının Değerlendirilmesi”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 65-77.
- 
- UN-Women and ITUC (2013), Domestic Workers Count too: Implementing Protections for Domestic Workers, Phoenix Deisgn Aid, Brussels.
- 
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla (2010), Evin İçi İşyeri: Ev Hizmetleri, Ücretli Emek ve Göçmen Kadın Emeği”, Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği, Ed. Saniye Dedeoğlu ve Melda Yaman Öztürk, Sav, İstanbul, 277-303.
- 
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla ve Durusoy Öztepe, Nagihan (2013), “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 44-57.
-

- 
- Üstek, Funda (2015), "Sosyal Politika Açısından Türkiye'de Ev İşçiliği", 2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet, İmge Kitabevi, Ankara, 207-232.
- 
- Yaman Öztürk, Melda (2010), "Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980'lerden 2000'lere", Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği, Ed. Saniye Dedeoğlu ve Melda Yaman Öztürk, Sav, İstanbul, 25-78.
- 
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2014/19369 E., 2014/23540 K.
- 
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2012/39406 E., 2012/44479 K.
- 
- Yıldırım, Zehra Maviş, Güler Ceyhan ve Aydın Zehra Berna (2017), "Women Migrant Domestic Workers and their Problems with Private Employment Agencies in Istanbul", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, 1-17.
- 
- Yıldırım, Sinem (2014), "Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları", Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, 45-59.
- 
- Yılmaz, Mikail (2017), "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılık Şartları, Kıdem Ve İhbar Tazminatı Hakları İle Kazançlarının Vergiden Müstesna Olması", Mali Çözüm, ISMMMO, Eylül-Ekim 2017, 241-252.
-

# Ekler

---





## ► EK-1 Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nun Ev İşçileri Açısından Karşılaştırılması ve ILO Normları Bağlamında Değerlendirilmesi

Dezavantajı Oluşturan Konu	Açıklama	189 sayılı Sözleşme ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı'na Aykırılık
İş Sözleşmesinin Şekli	Ev işçilerinin tabi olduğu hizmet sözleşmesinin kurulması bir şekil şartına bağlı değildir. Bu durum yapılan işin tanımlanması ve kapsamının belirlenmesi dâhil birçok konuda belirsizliği beraberinde getirmektedir.	- 189 Sayılı Sözleşme'nin 6. ve 7. maddeleri ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 6. paragrafı ile uyumlu değil
Çalıştırma Yaşı	İş Kanunu ile kıyaslandığında Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki düzenlemelere dair önemli eksikliklerden birisi de çalıştırma yaşı ve çocuk çalıştırma yasağına ilişkin doğrudan herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiş olmasıdır.	- 189 Sayılı Sözleşme'nin 4. ve 6. maddeleri ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 5. paragrafı ile uyumlu değil
Yıllık Ücretli İzin Hesabı	Kanun yıllık izin süresinin hesaplanmasında İş Kanunu'nun aksine kıdeme yönelik bir ayrıma gitmemiştir.	- 189 Sayılı Sözleşme'nin 6. ve 10. maddeleri ile uyumlu değil
Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni	Bu konu İş Kanunu kapsamında detaylı bir şekilde ele alınırken Türk Borçlar Kanunu'nda gerektiği kadar yer verilmemiştir. Sadece işçinin gebeliği ve doğumu halinde kıdemiyle bağlantılı olarak azami dört haftaya kadar işveren işçinin bakım ve tedavisinden sorumlu tutulmuştur. Ancak burada İş Kanunu'nun 74. maddesi uyarınca İş Kanunu'ndaki düzenlemelerden Kanun kapsamı dışındaki işçiler de yararlanabilmektedir.	- 189 Sayılı Sözleşme'nin 6. ve 14. maddeleri kapsamında ev işçilerine ilişkin doğrudan bir düzenleme de gündeme alınmalıdır.
Gece Çalışması	Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet ilişkisi kapsamında gece çalışmasına dair herhangi bir düzenleme bulunmazken. Bu durum özellikle yatılı çalışan ev işçileri adına önemli bir sorun teşkil etmektedir.	- 189 Sayılı Sözleşme'nin 6. maddesi ile uyumlu değil - 201 Sayılı Tavsiye Kararı'nın 9. paragrafı ile uyumlu değil
İş Sözleşmesinin Feshi	Türk Borçlar Kanunu kapsamında sözleşmenin feshi hususu İş Kanunu'na oranla çok daha genel düzenlemeler ele alınmış, bu durum ev işçilerini fesih karşısında diğer işçilere oranla daha korumasız hale getirmiştir.	- 189 Sayılı Sözleşme'nin 6. maddesi ile uyumlu değil
Kıdem Tazminatı	Fesih sonucunda işçinin ihbar tazminatına ilişkin hakları Türk Borçlar Kanunu kapsamında düzenlenmiş olmasına rağmen kıdem tazminatına ilişkin hakları düzenlemeye konu olmamıştır.	- 189 Sayılı Sözleşme'nin 6. maddesi ile uyumlu değil

Kaynak: 4857 Sayılı İş Kanunu; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 189 Sayılı ILO Sözleşmesi; 201 Sayılı ILO Tavsiye Kararı

## ► EK-2 Türkiye’de Ev İşçileri: Sayısal Tahmini ve Çalışma Koşulları

Ev işçilerinin sayısal tespitine yönelik tartışmalar devam etmektedir. İlke olarak, ILO’nun tanımına göre ev işçileri, Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması (ISIC) Kod 97 kapsamında tasnif edilmektedirler. Kod 97’nin yalnız ücretli çalışanları (yani, başkası tarafından istihdam edilenleri) kapsamı çeşitli sorunlara neden olabilmektedir çünkü ev işçilerinin bazıları kendi hesabına çalışanlardır ve birden fazla haneye hizmet vermektedirler. Dahası, bazı ev işçileri düşük yoğunluklu çalışmakta (yani sürekli çalışmamakta), dolayısıyla bildirimlerine ilişkin sorunlar nedeniyle istatistiklerde görünmemektedirler. Bu belgede, Türkiye’deki toplam ev işçisi sayısını tahmin etmek amacıyla, Türkiye Zaman Kullanım Araştırması (ZKA) ve Hanehalkı İşgücü Araştırması’ndan (HİA) yararlanılmaktadır.

### 1. Zaman Kullanım Araştırması’na İlişkin Tahminler

Düşük yoğunluklu ev işçiliği Hanehalkı İşgücü Araştırması ile izlenememektedir çünkü bu araştırma istihdam edilme ve istihdam edilmeme durumu arasında net bir çizgi çekmekte ve arada hiçbir boşluğa yer vermemektedir. Öte yandan, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan Zaman Kullanım Araştırması 2014/2015’te bu gri bölge de yer almaktadır.

Bu araştırma, 10 yaş ve üstü herkese, kendi evlerinin dışında başka insanlara yardım etmeye yönelik faaliyet yürütüp yürütmediğini sormuştur. Bu faaliyetler çocuk, engelli veya yaşlılara bakım, yemek yapma, temizlik, çocukları okula götürme/okuldan alma, sağlık desteği veya alışveriş faaliyetlerini içermektedir. Ancak, bu faaliyetlerin bir kısmı istihdam ilişkisi dışında kişinin kendi ailesi için olabilmekte veya salt yardım amacıyla (ücretsiz) yapılabilmektedir. Dolayısıyla, Tablo 1’de yalnızca bu hizmetleri para karşılığında yapanların sayısı verilmektedir.

► Tablo 1. Türe göre ev işçisi sayısı ve haftalık çalışma süresi

Tür	Toplam	Haftalık çalışma süresi (saat)
Birinci iş	235.013	g.d.
İkinci iş	71.272	3,93
İstihdam edilmeyen	71.658	3,13
<b>Toplam</b>	<b>377.943</b>	

Kaynak: Zaman Kullanım Araştırması 2014/2015 ve ILO hesaplamaları.

Notlar: Tablo, ev işçiliği yapan kişi sayısı ve anılan faaliyette haftalık çalışma süresini göstermektedir. “Birinci iş”, ev işçiliğini asli iş olarak belirten kişileri, “ikinci iş” ise, asli işi başka bir sektörde bulunan ev işçilerini içermektedir. “İstihdam edilmeyen” grup ise, istihdam edilmediklerini belirten kişilerdir.

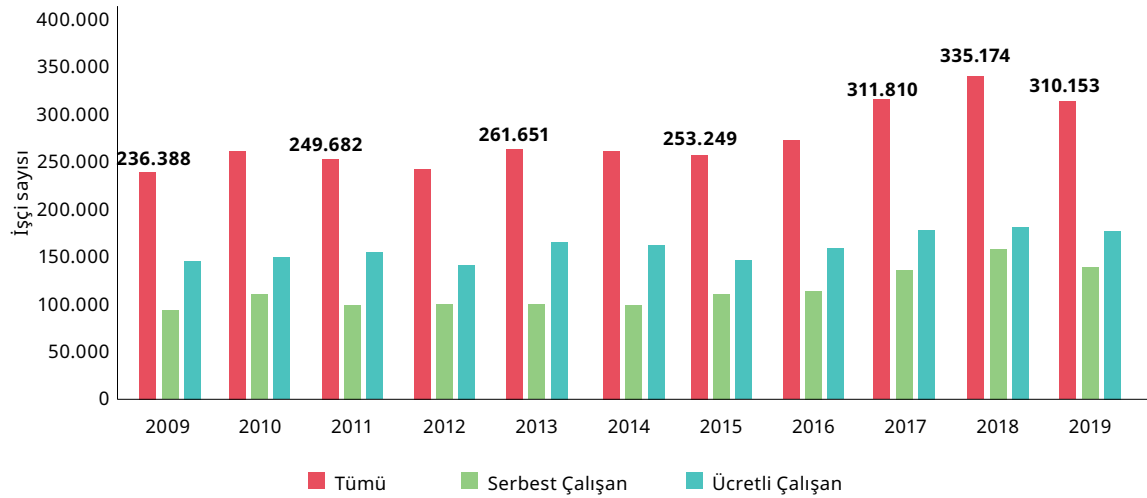
Bu araştırmaya göre (bkz. Tablo 1), NACE Rev.2 Kod 97 altında tasnif edilen, yani kayıtlı olarak istihdam edilen, 235.000 ev işçisi vardır. Buna ek olarak, daha önce açıklanan ilave faaliyetler modülü (*ikinci iş ve istihdam edilmeyen*) ise, yaklaşık 143.000 işçiyi daha kapsamaktadır; bunların yarısı başka bir faaliyette istihdam edilmekte, diğer yarısı ise resmi olarak işsiz veya ekonomik olarak “pasif”dir, yani insangücü dışındadır. Bu hesaplama dikkate alındığında ev işçilerinin toplam sayısı %60 büyüse de, düşük yoğunluklu ev işçilerini saydığımızda, bu kişilerin sürekli faal olmadıkları, haftada ortalama 3-4 saat çalışma bildiriminde buldukları görülmektedir.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Bildirilen sürelerin (diğer sorularda olduğu gibi) son 4 haftaya mı yoksa son haftaya mı ait olduğu belirsizdir. Bu raporda, son 4 haftaya ait olduğu varsayılmıştır.

## 2. Hanehalkı İşgücü Araştırması'ndan Gelen Tahminler

Ev işçilerini tanımlamak için yalnız Kod 97'nin kullanılması, kendi hesabına çalışanları dışladığı için toplam ev işçisi sayısını gerçekte olduğundan az göstermektedir. Kendi hesabına çalışan temizlik işçilerinin TÜİK tarafından tasnif edilme biçiminde yapılan değişiklikler bu sorunun varlığına işaret etmektedir. Örneğin, 2009, 2010 ve 2011'de Kod 97, yaklaşık 100.000 kendi hesabına çalışan içermektedirken, bunlar daha sonra Kod 81'e (özel şirketler tarafından yürütülen temizlik faaliyetleri dahil destek faaliyetleri) taşınmıştır. Bu kendi hesabına çalışanların büyük çoğunluğu (Kod 97 veya 81'de tasnif edildiğine bakılmaksızın), kayıtdışı istihdam edilmekte ve kısmi süreli çalışmaktadır (haftada yaklaşık 20 saat). Bu özellikler, haftada birkaç eve giden temizlikçi profiline tam uymaktadır.

### ► Şekil 1. İşteki durumuna göre ev işçisi sayısı

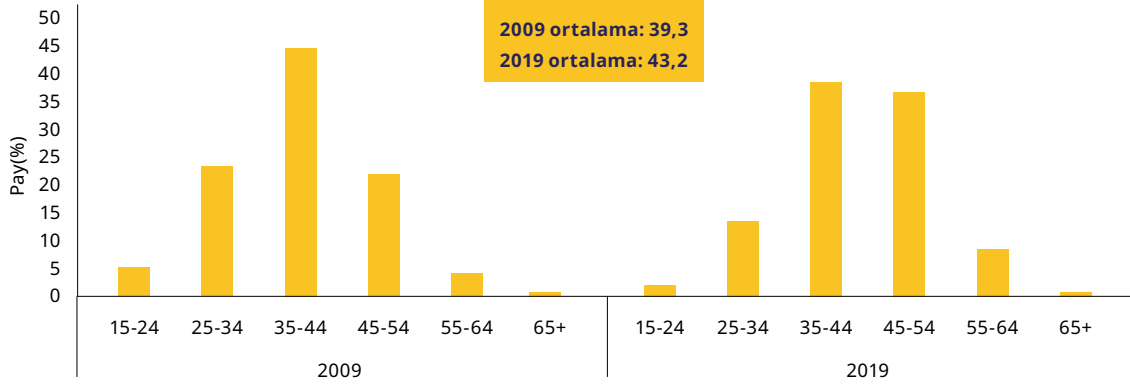


Kaynak: HİA 2009-2019 ve ILO hesaplamaları.

Notlar: Şekilde, Türkiye'deki ev işçilerinin istihdamdaki durumlarına göre sayıları gösterilmektedir. Ev işçisi, NACE Rev.2 Kod 97 tasnifli ücretli çalışanlar veya Kod 81'de kendi hesabına çalışanlar (OAW) şeklinde tasnif edilen işçi olarak tanımlanmaktadır.

Bu iki çalışan türü (Kod 97 ücretli çalışanlar ve Kod 81 kendi hesabına çalışanlar) üzerinde bir hesaplama yapıldığında, ev işçilerinin sayısı hemen hemen ikiye katlanmakta, 2019 yılında 310.000'e ulaşmaktadır. İki bilgi kaynağını, yani Zaman Kullanım Araştırması ve Hanehalkı İşgücü Araştırması'nı, birleştirmek mümkün değildir, ancak Türkiye'de ücretli çalışan, kendi hesabına çalışan, eve ilişkin işlerde para karşılığı düşük yoğunluklu çalışanlar dahil olmak üzere 400.000'i aşkın ev işçisi olduğunu kabaca tahmin edebiliriz.

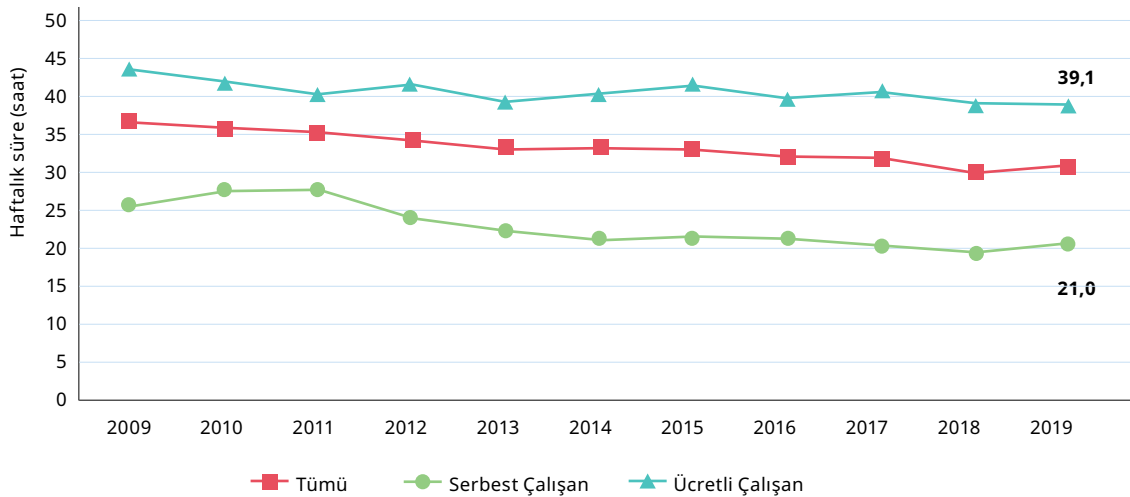
Ev işçilerinin bir bütün olarak sayıca azaldığını söylemek mümkün olmasa da yıllar içerisinde ev işçilerinin yaşlandıkları görülmektedir. Diğer bir deyişle, yaş ortalamasını aşağıya çekecek kadar genç insan ev işçiliğine girmemektedir. Bu durumu, Türkiye'de 2009 ile 2019 yıllarında ev işçilerinin yaş dağılımını gösteren Şekil 2'de görmek mümkündür. Madalyonun diğer yüzünde ise, 45-54 yaş aralığındaki ev işçileri 2019 yılında toplamın %36,6'sını teşkil etmektedir; 2009'da ise bu oran %22'dir.

► **Şekil 2. Ev işçilerinin yaş dağılımı, 2009 ve 2019**

**Kaynak:**HİA 2009-2019 ve ILO hesaplamaları.

**Notlar:** Şekilde, Türkiye'de ev işçilerinin 2009 ve 2019 yıllarında yaş dağılımı gösterilmektedir. Ev işçisi, NACE Rev.2 Kod 97 tasnifli ücretli çalışanlar veya Kod 81'de kendi hesabına çalışanlar (OAW) şeklinde tasnif edilen işçi olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma süresi bakımından, kendi hesabına çalışanlar ile ücretli çalışanlar arasında bir farklılık vardır. Kendi hesabına çalışanlar genelde kısmi süreli çalışırken (2019'da haftada 21 saat), ücretli çalışanlar ise tam süreli olarak ve haftada ortalama 39,1 saat çalışmaktadır.

► **Şekil3. Ev işçilerinin işteki duruma göre haftalık çalışma süresi**

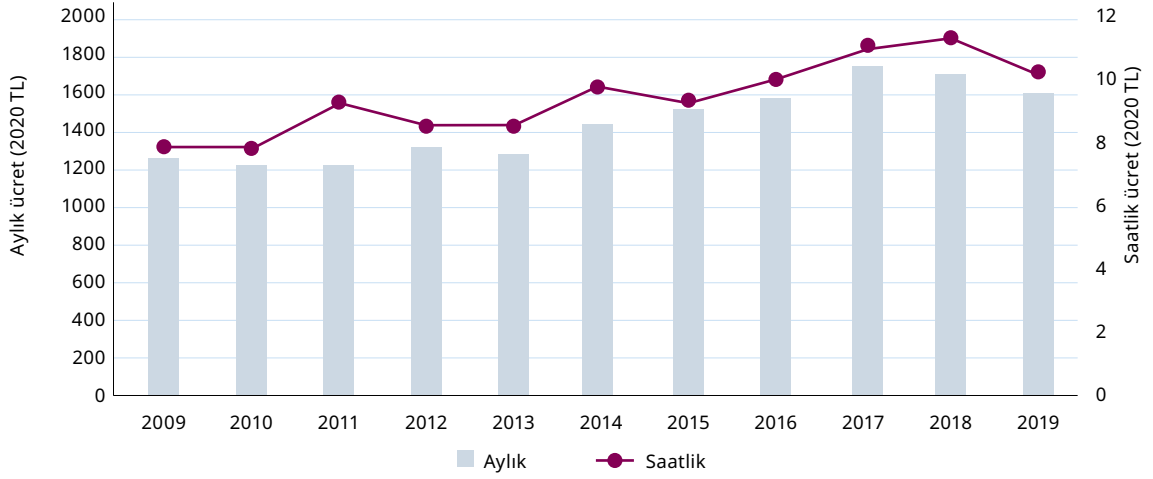
**Kaynak:**HİA 2009-2019 ve ILO hesaplamaları.

**Notlar:** Şekilde, Türkiye'de ev işçilerinin işteki duruma göre haftalık çalışma süresi gösterilmektedir. Ev işçisi, NACE Rev.2 Kod 97 tasnifli ücretli çalışan veya Kod 81'de kendi hesabına çalışan (OAW) şeklinde tasnif edilen işçi olarak tanımlanmaktadır.

Son olarak, ücretli çalışanların kazançlarını analiz edebiliriz; öte yandan kendi hesabına çalışanların kazançlarına ilişkin bilgi Hanehalkı İşgücü Araştırması'nda yer almamaktadır. Ev işçilerinin kazançları hem saatlik hem de aylık olarak artmaktadır. Şekil 4'te gösterilen zaman serisinde, 2020 yılı Türk Lirası cinsinden ifade edilen aylık ve saatlik kazançlar daha iyi karşılaştırılabilmektedir. Ev işçilerinin ücretlerinde görülen pozitif trende rağmen, hiçbir zaman saatlik asgari ücret düzeyine ulaşamadıkları bilinmelidir. 2020 yılında saatlik asgari ücret (45 saatlik çalışma haftası için) 11,91 TL olarak belirlenmiştir; öte yandan ev işçilerinin ulaştığı en yüksek ortalama saatlik ücret 2018 yılında 11,40 TL olmuştur. Bu rakam

muhtemelen, ev işçilerinin büyük bir kısmının asgari ücretten az kazandığı anlamına gelmektedir. Düşük kazanç, yüksek kayıt dışılık, düşük emekli aylığı ve genelde bedensel gerekler nedeniyle 50 yaşın üzerinde altından kalkılamayacak ağır çalışma koşulları, bu sektörde önemli bir zorluk oluşturmaktadır.

► **Şekil4. Ev işçilerinin aylık ve saatlik kazançları (2020 TL)**



**Kaynak:**HİA 2009-2019 ve ILO hesaplamaları.

**Notlar:**Şekilde, NACE Rev.2 Kod 97 tasnifli ücretli çalışanların 2020 TL cinsinden aylık ve saatlik ücretleri gösterilmektedir.

► **Bu bölüm ILO Türkiye Ofisi'nden Araştırma Uzmanı Dr. Luis Pinedo CARO tarafından hazırlanmıştır.**

## ► EK-3 Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVID-SEN) Tarafından Oluşturulan TİP Sözleşme Taslağı

### EV İŞÇİLERİ HAKKINDA TİP SÖZLEŞME

#### Ücret ve Ekleri

Ev işçisinin ücreti .....TL/ay/gün/saattir ve bu tutar Asgari Ücret Belirleme Komisyonu tarafından belirlenen asgari ücret tutarının altında olamaz. Ücret nakden ödenir.

Ücrete ek olarak ulaşım giderleri için ev işçisine .....TL ödeme yapılır.

Ev işçisinin yemek ihtiyacı işveren tarafından karşılanır.

#### Çalışma Süreleri

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Haftanın iş günlerinden birinde veya birkaçında kısmen çalışılan iş yerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.

Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.

Haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan ev işçisi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Ev işçisi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

Fazla saatlerle çalışmak için ev işçisinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

#### Deneme Süreleri

Taraflarca sözleşmeye bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki veya tarafların anlaşmasıyla dört hafta olabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

#### Gece Çalışması

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.

İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Ancak gece ve gündüz postalarının belirlenmesinde nihai olarak işçinin rızası ve talebi dikkate alınır.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

### Telafi Çalışması

Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da ev işçisinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren telafi çalışması yaptırabilir. İşverenin mazereti nedeniyle ev işçisinin çalışmaya hazır bulunduğu halde çalışmaması nedeniyle ev işçisi de işverenden telafi çalışması talep etme hakkına sahiptir.

### Ara Dinlenmesi

Ev işçilerine verilecek ara dinlenmeleri;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saattir.
- Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

### Hafta Tatili

Hafta tatili, sözleşmede belirtilen haftalık çalışma süresi doldurulmasından itibaren bir hafta içinde kesintisiz kullanılır. Bir haftalık çalışma süresi içinde haftalık çalışma süresini takip eden günler hafta tatili olarak kabul edilir.

### Genel Tatil ve Ücreti

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer alan tatil günlerinde, ev işçisi aksi kararlaştırılmadıkça çalıştırılmaz.

Ev işçilerine, bu günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için günlük ücreti yüzde yüz zamlı olarak ödenir

Günlük çalışan ev işçilerine belirtilen tatil günlerinde çalışmaları halinde günlük ücretinin iki katı ödenir.

Tatil günlerinin belirlenmesinde ev işçisinin mensubu olduğu dine ait bayramlar vb. özel günler dikkate alınabilir.

### Yıllık Ücretli İzin

İş yerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan ev işçilerine yıllık ücretli izin verilir. Bir yıldan az süren çalışmalarda, yıllık ücretli izin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden,
- b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,
- c) On beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden,

Az olmaz.

Yıllık izin süreleri karşılıklı mutabakat ile artırılabilir.

### Barınma

Yatılı çalışanlara, şahsi olarak kullanabilecekleri ve uyuyabilecekleri bir oda tahsis edilmelidir. Bu odada ev işçisinin insani koşullara uygun ve güvenli bir şekilde yaşamasını sağlayacak her türlü imkân sağlanmalıdır. Odanın anahtarı ev işçisinde bulunmalıdır. Yatılı çalışanların evde mevcut olan ütü, çamaşır makinası, kurutma makinası, internet vb. araçları kendi ihtiyaçları için ücretsiz kullanma olanakları sağlanmalıdır.

### Eşit İşlem Borcu

İş yapılması ve yürütülmesi aşamasında, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet, etnik köken veya din nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti, etnik kökeni, dini nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

### İşin Yapılış Biçimi

Önceden haber vermeden ve işçinin yazılı oluru olmadan iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşulları işveren tarafından tek taraflı değiştirilemez. İşçinin kabul etmemesi halinde işverenin değişiklik hakkına yönelik 4856 sayılı yasa hükümleri uygulanır.

İşin niteliği özel bir eğitim gerektiriyorsa işveren ev işçisine bu eğitimi sağlamakla yükümlüdür. Ev işçisi, gerekli eğitim ve bilgi kendisine verilmediği için yapacağı hatadan sorumlu tutulamaz. Pratik, tanıma, öğrenme ve adaptasyon gerektiren işlerde işveren ev işçisine adaptasyon için gerekli süreyi tanımakla yükümlüdür. İşverenin işin niteliğine dair gerekli uzmanlık bilgisine sahip olmadığı konularda (örneğin hasta bakımı) ev işçisi işverene yaptığı işin detaylarını anlatmakla ve işvereni aydınlatmakla yükümlüdür.

İlk defa mesleki ve teknik bilgi ve deneyim gerektiren işlerde çalışmaya başlayacak ev işçisi, o alanda deneyim sahibi ev işçilerinden destek alır. Böylece yazılı kuralların ve teorik eğitimin yetersiz kaldığı noktalarda deneyim aktarımı yoluyla ev işçisinin yaptığı işi daha iyi yapmasına ve özgüven kazanmasına sendika katkıda bulunur.

### İletişim Hakkı

Ev işçileri, boş zamanlarında ve işin yürütülmesini aksatmamak koşuluyla iletişim hakkına sahiptir. Acil durumlarda çalışma saati içinde de ev işçisinin iletişim hakkını engelleyici uygulamalarda bulunulamaz.

### Eğitim, Öğrenim ve Boş Zaman Hakkı

İşveren, ev işçisinin temel eğitimini sağlaması ve mümkün olduğu ölçüde yüksek, teknik ve mesleki eğitime erişimi için izin vermelidir. Yabancı ev işçisinin dil eğitimi alması desteklenmeli ve uygun koşullar sağlanmalıdır. Ev işçisinin çalışma saatleri ve izin günleri almakta olduğu eğitime elverişli hale getirilmelidir.

Ev işçisi boş zamanını dilediği gibi kullanma hakkına sahiptir.

### Örgütlenme Hakkı

Ev işçileri, çalıştıkları alanda sendika kurma, kurulu bir sendikaya üye olma ve toplu pazarlık hakkına sahiptirler.



### İstismar, Taciz ve Şiddete Karşı Korunma Hakkı

Ev işçilerinin her türden istismar, taciz ve şiddete karşı etkin bir biçimde korunması için ilgili tedbir alınmalıdır.

İşverenin koruma borcunu düzenleyen Türk Borçlar Kanunu 417. madde metninde açık şekilde anlatım bulan "işçinin kişiliği" "cinsel ve psikolojik taciz" "dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen" kavramları, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaması için bir önlem maddesidir. Buna göre işveren işçiyi korumakla yükümlüdür:

TBK m.417/I uyarınca "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde 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"

### Fesih

Taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı vardır

Hizmet akdinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet sözleşmesi; bildirim diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar olan işçi için 4 hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için 6 hafta ve beş yıldan fazla sürmüş işçi için 8 hafta sonra sona erer.

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.

### İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Ev işçisi, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkına sahiptir. İşveren, ev işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak, ulusal yasalara, düzenlemelere ve pratiğe uygun gerekli tedbirleri alacaktır.

Ev işçilerinin karşı karşıya kaldığı ve meslek hastalıklarına neden olan fiziksel tehlikelerden bazıları şunlardır: ağır kaldırma, kayma, takılma, elektrik çarpması, soğukta ya da sıcakta çalışma, yüksekten düşme, ergonomik tehlikeler, uygun olmayan ekipmanla ya da ekipmansız çalışma, düşme, inip çıkma ve çömelme ile oluşan hasarlar, kimyasal tehlikeler, biyolojik tehlikeler (hastalık bulaşması gibi), yetersiz ve kalitesiz beslenme. Ayrıca bu alanda çalışanlar sosyal ve psikolojik sorunlarla da sıkça karşılaşır (düşünlere, bayrama gidememe, aşışılma vs.)

Not: Ev işçisinin kanunlardan kaynaklanan diğer tüm hak ve yükümlülükleri saklıdır.

Tarih

Ev İşçisi

Adı Soyadı

İmza

Ev İşçisinin İşvereni

Adı Soyadı

İmza

## ► EK-4 Ev İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kapsamında Karşılaştıkları Riskler

### Fiziki Riskler

Bilindiği üzere özellikle temizlik işlerinde, ev işçileri genellikle fiziki güce dayalı ve emek yoğun çalışmaktadır. Bu durum ise ev işçilerini fiziki anlamda çok sayıda risk ile karşı karşıya bırakmaktadır. Dolayısıyla kas ve iskelet hastalıkları ev işçilerinin yoğun karşılaştıkları sorunlar arasındadır. Uygun olmayan çalışma alanları, fazla güç gerektiren işler yapılması ve tekrarlanan hareketlerin sıklığı, yetersiz istirahat, iş yükü ve iş yoğunluğu, ağır yüklerin kaldırılması, kullanılan ekipmanların uygun olmayan tasarımları, bahsedilen kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları anlamında risk oluşturan temel unsurlar arasındadır (Doğan, 2017: 22-23). Böylece bel kaymaları, sırt kaslarının zedelenmesi, boyun tutulması, bilek burkulması ve diz hastalıkları, ev işçilerinin en yoğun karşılaştıkları sağlık sorunları arasında dikkat çekmektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Durusoy Öztepe, 2013:51). Ayrıca bel ve boyun fıtığı da çalışma koşulları nedeniyle ev işçilerinin en çok karşılaştıkları sorunlar arasında görülmektedir. Ancak kendileriyle görüşülen ev işçilerinin fıtık, burkulma, tutulma gibi hastalıkları kanıksadıkları, kendilerine işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sorunları sorulduğunda buna benzer hastalıkları basit ve rutin olarak değerlendirdikleri dikkat çekmiştir.

►► “O fıtıklar hepimizde var... Bizlerin çoğunda var bel fıtığı, boyun fıtığı bunlar artık normal geliyor... 6 metre kare halıyı kaldırı balkona taşı sil, silkele, temizle tekrar yüklen içeri sok, ser... Buna bel mi dayanır, kol mu dayanır... Onun için benzer hastalıklar var hep ama doğal geliyor bunlar artık...”

► 6. Görüşme — İlkokul mezunu, gündüzlü çalışan, temizlik işleri, mesleki tecrübe 20 yıl, Bursa

Hasta, yaşlı ve engelli bakımını gerçekleştiren kişilerin bakım ihtiyacı olan kişiyi çevirme, kaldırma gibi fiziki kontrolleri nedeniyle yoğun bir şekilde güç kullandıkları ve bunlara bağlı sağlık riskleri ile karşı karşıya kaldıkları da belirtilmelidir. Bu da hasta bakımı gerçekleştiren ev işçilerinde yoğunlukla bilek, bel, omuz ve dirsek problemlerinin yaşanmasına neden olmaktadır (Ünlütürk Ulutaş ve Durusoy Öztepe, 2013: 51). Benzer bir durum çocuk bakımı gerçekleştiren ev işçileri tarafından da dile getirilmiştir. Çocukların uzun süreler kucakta taşınması, yıkama, yatırma vb. nedenlerle kaldırılmaları, fiziki anlamda yukarıda belirtilen benzer sorunları ortaya çıkarmaktadır. Çocukların ilerleyen yaşlarda ağırlaşmalarının bahsedilen sorunların ortaya çıkma riskini artırdığı da üzerinde durulan konular arasındadır.

İş kazalarına maruz kalma riskinin yüksek olması da ev işçilerinin sıklıkla karşılaştıkları problemlerdendir. Bu kapsamda camdan düşme, yaralanma ve elektrik çarpması en çok karşılaşılan ev kazaları arasında dikkat çekmektedir. Yüksekte çalışma, kayma riski, ıslak ve kirli zemin, ortamdaki beklenmedik düşme ve çarpma riskini artıran unsurlar bu kazaların ortaya çıkma riskini arttırmaktadır. Özellikle düşme, ev işçilerinin en sık karşılaştıkları kazalardandır. Kayma, takılma ve düşme kalıcı yaralanmaların önemli nedenlerini de oluşturmaktadır. Ayrıca düşmelerin yarısının merdiven temizliği ve yük taşıma sırasında gerçekleştiği belirtilmektedir (Doğan, 2017: 24). İşçilerin iş yetiştirme gayreti içerisinde hızlı bir tempoda çalışmaları da özellikle kayma ve düşme gibi riskleri artıran unsurlar arasında sayılmaktadır.

“Çalıştığımız çoğu yerde can güvenliğimiz yok... Bir arkadaşım iki buçuk yıl çalıştığı villada dört kişilik işi tek başına yapıyordu. Her yere yetişeceğim diye hızlı çalıştığından en sonunda merdivenlerden yuvarlandı... Her tarafı ezildi, hırpalandı ama karşılığında işveren hiç bir şey vermedi... Onu kollayacak arkasında duran kimse olmadığı için de hakkını da arayamadı...”

► 9. Görüşme — İlkokul mezunu, yatılı çalışan, çocuk bakımı, mesleki tecrübe 15 yıl, Kocaeli

Bununla birlikte mutfak işleri ve yemek pişirme de ev işçilerinin yoğun olarak üstlendikleri görevlerdendir. Bu kapsamda ise ev işçileri, mutfaklarda gaz kaçaqları, yangın ve kesi problemleri ile karşılaşabilmektedir. Ev işçileri mutfakta yemek yaparken bıçakla ellerini kesebilmekte veya kızartma yaparken sıçrayan yağ nedeniyle yanmaya bağlı sorunlar yaşayabilmektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Durusoy Özdemir, 2013: 52). Ev işçilerinin yaygın olarak kullandıkları elektrikli aletler de çeşitli kazalara sebebiyet verebilmektedir. Bu bağlamda elektrik tesisatında yaşanan sıkıntılar, elektrik kablolarının izolasyonunda ortaya çıkan açılmalar, elektrik kabloları ve prizlerin sıcak ve su ile temasları, elektrik tesisatının aşırı kullanımı vb. nedenler risk unsuru olarak ev işçilerinin karşısına çıkmaktadır (Kaya, 2018: 20).

### Kimyasal ve Biyolojik Riskler

Tehlikeli kimyasal maddeler içeren kalitesi düşük temizlik malzemelerinin kullanılması nedeniyle ev işçileri, solunum problemleri, cilt ve göz hastalıkları anlamında da çeşitli risklerle karşılaşmaktadır (Manav, 2015: 516). Bunun yanında kullanılan kimyasal maddeler veya bu kimyasal maddelerin birbirleriyle etkileşimleri nedeniyle belirtilen sorunlara ek olarak merkezi sinir sistemi, dolaşım sistemi, karaciğer, böbrek ve kemik iliği sorunları gibi birçok sağlık riski de ortaya çıkmaktadır. Temizlik sırasında ortaya çıkan tozun solunması da ev işçilerinin sağlıklarını olumsuz etkileyen unsurlar arasındadır. Kimyasallar haricinde suyla sürekli temas da özellikle ellere zarar verebilmekte, cildin geçirgenliğini ve doğal bariyerlerini bozabilmektedir. Bu etkilerden korunmak adına kullanılan eldivenler ise cildi havasız bırakmakta, kimi zaman ise alerjik sorunlara yol açabilmektedir (Doğan, 2017: 16- 17).

Göz ardı edilmemesi gerekenlerden birisi de hasta bakım görevini üstlenen işçilerin karşı karşıya kaldıkları hastalık bulaş riskleridir (Doğan, 2017: 21). Bu kapsamda işverenler tarafından gerekli hijyen malzemelerinin sağlanmaması ve tedbirlerin alınmaması ise bahsedilen riski önemli ölçüde artıran unsurlar arasında dikkat çekmektedir. Özellikle içinden geçilen dönemde yaşanan küresel salgın nedeniyle belirtilen riskin ev işçileri için çok daha önemli ve tehlikeli bir sorun haline geldiği görülmüştür. Birçok ev işçisinin işveren kaynaklı enfekte olduğu anlaşılmıştır.

Aşırı sıcak ve soğuk çalışma ortamları da ev işçilerinin sağlığını olumsuz etkileyen unsurlardandır. Özellikle ütü vb. işler nedeniyle aşırı nemli ve sıcak ortamda çalışan ev işçilerinin dermatolojik sıkıntılar yaşama ihtimali yükselmektedir. Bunun yanında cam silme, balkon yıkama gibi daha çok soğuk havalarda dışarıda gerçekleştirilen belirli işler de ev işçilerinin sağlığını biyolojik anlamda tehdit edebilmektedir (Doğan, 2017: 24-25).

### Psiko Sosyal Riskler

Psiko sosyal riskler ise ev işçilerinin en korumasız olduğu alanlardandır. Bu doğrultuda özellikle yatılı çalışan ev işçileri en riskli grubu oluşturmaktadır. Uzun çalışma saatleri, ev işlerinin yorucu, sıkıcı ve monoton yapısı ile ev işlerine gereken değerin verilmemesi, ev işçilerinin iş tatminlerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca ev işçileri şiddet, şiddet ve tacize maruz kalma riskleri yüksek bir kesimi de oluşturmaktadır. (Ünlütürk Ulutaş ve Durusoy Özdemir, 2013: 54). Rapor kapsamında görüşülen ve hasta bakım hizmeti veren işçilerden bazıları bakım sağladıkları hastaların psikolojik sorunları nedeniyle de kişisel güvenliklerinin tehlikeye düşebileceğini, bu durumun kendilerini psikolojik anlamda da rahatsız ettiğini belirtmişlerdir.

►► “Hiçbir zaman çalıştığım yerlerde kendimi güvende hissetmiyorum. Hastanın başına bir şey gelse ne yaparım, benim başıma bir şey gelse kim benim için ne yapar... Alzheimer hastasına bakıyordum bir keresinde adam başının altında bıçak koyarak uyuyormuş, çocuklarına dedim alın birimize bir şey yapar... Yok babam tehlikesiz diyorlar, ya gece kalksa beni tanımasa, tutup vursa ben ne yaparım...”

► 8. Görüşme — İlkokul mezunu, yatılı çalışan, yaşlı/hasta bakımı, mesleki tecrübe 15 yıl, İstanbul

Ayrıca yaşlı ve hasta bakımı üstlenen ev işçileri, bakım sağladıkları kişilerin bakım esnasında vefatına ya da sağlık durumunun ağırlaşmasına şahit olabilmekte bu gibi olaylar da ev işçilerinde önemli travmalara yol açabilmektedir. Kendisiyle görüşme gerçekleştirdiğimiz işçilerden birisi, görüşmeden bir gün sonra tekrar geri dönüş yaparak bakım sağladığı kişinin yanında vefat ettiği bilgisini bizlerle ağlayarak paylaşmıştır. Bu durum ise yukarıda değinilen sorunun somut bir görünümü olarak çarpıcı bir şekilde karşımıza çıkmıştır.

## ► EK-5 Dünya Genelinde Ev İşçilerinin Çalışma Koşullarına Yönelik İyi Uygulama Örnekleri

Ev işçileri Dünya genelinde hem çalışma standartları hem de dâhil oldukları istihdam ilişkileri çerçevesinde en kırılgan gruplar arasında yer alırken, farklı ülkelerde kimi iyi uygulamalara rastlamak da mümkündür. Bahsedilen düzenlemeler, kimi zaman ev işçilerinin haklarının yasalar kapsamında genişletilmesi yoluyla gerçekleştirilirken kimi zaman da farklı yöntemler aracılığıyla ev işçilerinin kayıtlı istihdamının desteklenmesi hedeflenmektedir. Örgütlenmesinde güçlük çekilen grupların başında gelen ev işçilerinin, sosyal diyalog mekanizmalarına ve toplu pazarlık süreçlerine dâhil edilmeleri ve örgütlenme faaliyetlerinin güçlendirilmesi adına gösterilen çabalar da alanda son derece önemli bir yere sahiptir.

Ev işçilerinin kayıtlı istihdamının desteklenmesine yönelik önemli uygulamalardan birisi, Belçika'da 2004 yılında yürürlüğe giren, içerisinde ev işçilerinin toplu sözleşme hakları da dâhil çalışma yaşamına yönelik haklarının geliştirilmesine ilişkin düzenlemeleri barındıran **Titre Hizmeti**'dir. Kupon uygulaması üzerinden işleyen bu hizmet, ev işçileri için önemli bir düzenleme olarak dikkat çekmektedir. Bahsedilen sistemde ev işçileri programa kayıtlı özel aracı şirketler tarafından istihdam edilmektedir. Ev işlerine yönelik ihtiyaçlarını bir ev işçisi aracılığıyla karşılamak isteyen kişiler ise bu şirketler üzerinden ev işçilerine ulaşmaktadır (EFFAT, 2015: 22). Böylece ev işçisi, akredite edilmiş aracı şirket tarafından istihdam edilmekte, ev sahipleri ise sistem içerisinde son kullanıcı konumunda yer almaktadır (İlendemli, 2018: 93) Sistem içerisindeki ev işçilerinin çalışma standartları toplu sözleşmelere uygun olmakta ve bu kapsamda standart bir iş sözleşmesi oluşturulmaktadır (EFFAT, 2015: 22). Ev işçisi ilgili aracı şirketle imzaladığı iş sözleşmesinin ardından aracı şirketin kayıtlı işçisi haline gelmektedir (İlendemli, 2018: 95).

Titre hizmeti kapsamında oluşturulan kupon sistemini Sodexo isimli şirket yönetmektedir. Bu sistem içerisinde her bir ev sahibi Sodexo'dan aldıkları kuponları kullanmaktadır. Ev sahibi tarafından çalışma saatlerine göre doldurulan ve imzalanan bu kuponlar ev işçilerine verilmekte, ev işçileri ise bu kuponları daha sonra istihdam edildiği şirkete göndererek ücretlerini almaktadırlar. Orta gelirli haneler tarafından da kullanışlı hale gelebilmesi için sistem Belçika Hükümeti tarafından büyük oranda sübvansede edilmektedir. Bu sayede ev sahiplerinin kupon için ödediği tutar, şirketlerin ev işçilerine ödediği tutardan daha az olmaktadır. Aradaki farkı devlet öderken sosyal koruma programlarına da katkı sağlamaktadır. Ayrıca ev sahipleri bir yıl içerisinde hizmet kuponlarına ödedikleri tutar için vergi indirimi de alabilmektedirler. Başlangıçta yaklaşık 25 bin ev işçisi için istihdam oluşturması planlanan bu sistem kapsamında 2012 yılına kadar 151 binin üzerinde ev işçisinin kayıt edildiği görülmüştür. İşsizlikle mücadelede bir araç olarak da kullanılan sistem aynı zamanda ev işçilerinin kayıtlı istihdamını da teşvik etmiştir (EFFAT, 2015: 22). Bu vesileyle ev işçilerinin sendikalar tarafından hükümet adına yönettikleri işsizlik ve hastalık yardımlarına da erişebildikleri belirtilmiştir. Ayrıca zamanla sistem içerisindeki işverenlerin de daha iyi organize olduğu görülmüş ve bu durum ilgili alanda toplu pazarlığın gelişmesini sağlamıştır. Oluşturulan ortak bir komite aracılığıyla asgari ücret, ücret seviyeleri, çalışma süreleri (haftalık azami 38 saat çalışma), dinlenme süreleri, bekleme süresi, emeklilik, sosyal güvenlik ve eğitim hakkına erişim gibi konularda anlaşmalar sağlanmıştır (İlendemli, 2018: 101).

Fransa'da 2006 yılında oluşturulan **Evrensel Hizmet İstihdamı Çeki (CESU)** uygulaması ve Avusturya'da 2006 yılında uygulanmaya başlanan **Hizmet Çeki Programı (Dienstleistungsscheck)** da ev işçilerinin kayıtlı istihdamının teşvik edilmesi adına benzer önemli gelişmelerdendir (EFFAT, 2015: 22-23; İlendemli, 2018: 101).

Hükümetler, vergi teşvikleri aracılığıyla da ev işlerinde kayıtlı istihdamı destekleyebilmektedirler. Örneğin ev işçisi istihdam eden ev sahipleri bu tarz uygulamalar aracılığıyla oluşan maliyetin bir kısmını vergi

indirimi olarak talep edebilmektedirler. Bu tür uygulamaların Danimarka, İsveç ve Finlandiya gibi ülkelerde mevcut olduğu görülmektedir. Avusturya'da ise belirli koşulların karşılanması şartıyla ev işçilerinin kendi çocuklarına vergiden indirim vasıtasıyla bakım desteği sağlanmaktadır (EFFAT, 2015: 23).

189 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2011 yılında kabul edilmesinin ardından özellikle Sözleşmeyi onaylayan ülkeler tarafından ev işçilerinin çalışma koşulları adına önemli gelişmelerin yaşandığı dikkat çekmiştir. Ülkelerin iş yasalarında ev işçilerinin haklarını genişletecek düzenlemelerin yapılması, toplu pazarlık sistemlerinin ev işçilerini de kapsayacak şekilde gözden geçirilmesi, ev işçilerine yönelik asgari ücret uygulamalarının oluşturulması ve ev işçilerinin sosyal güvenlik haklarının güvenceye alınması bahsedilen bu olumlu gelişmeler arasındadır. Arjantin, Brezilya, Filipinler, İspanya ve Belçika ev işçilerine yönelik önemli yasal düzenlemelerin yapıldığı ülkelerdendir (ITUC et. al., 2016: 19; IDWF, 2015; ILO, 2013b; UN-Women and ITUC, 2013: 24; ILO, 2012a).

Çeşitli ülkelerdeki sendikalar tarafından gerçekleştirilen farklı uygulamalara ve örgütlenme stratejilerine dikkat edildiğinde ise ev işçilerine yasal destek sunmanın ev işçileri ile iletişime geçmek adına en etkin yollardan biri olduğu görülmektedir. Bu tarz desteklerin özellikle İspanya Genel İşçi Sendikası (UGT) ve İtalya Emek Konfederasyonu (CGIL)- Filcams gibi sendikalar tarafından verilmektedir. İtalya'da CGIL-Filcams, ev işçilerine yönelik **ev işçisi masaları (sportelli colf)** adında destek merkezleri oluşturmuştur. CGIL-Filcams bu faaliyetleri yerel göçmen dernekleriyle yakın işbirliği içinde gerçekleştirmektedir. Benzer bir çalışmaya Almanya'da Birleşik Hizmetler Sendikası (Ver.di) da öncülük etmektedir. Bu çalışma kapsamında ise Almanya'daki belgesiz göçmen işçiler için bir bilgi ve yardım masasının kurulduğu görülmektedir. İtalya'dan farklı olarak, bu yardım masasının çalışmaları sendikacılar tarafından değil, göçmen ev işçilerinin destek grubu Saygı (Respect)'nin gönüllü aktivistleri tarafından yürütülmektedir (ILO, 2012b: 26).

Yasal destek ve danışmanlık hizmetleri yanında sendikalar, işçilerle doğrudan temas kurabilecekleri etkinlikler aracılığıyla da örgütlenme stratejilerini uygulayabilmektedirler. Bu doğrultuda mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi, ev işçilerinin bir kazanım elde edebilmeleri üzerinden bir araya getirilebilecekleri iyi örnekler olarak karşımıza çıkmaktadır. Hong Kong İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HKCTU)'nun ev işçilerinin örgütlenmesine yönelik çabaları bu anlamda verilebilecek iyi örnekler arasındadır. HKCTU, yeniden eğitim merkezleri aracılığıyla ev işçilerinin örgütlenmesini amaçlayan programlar yürütmüştür. Bahsedilen merkezlerde ev işçilerine becerilerini geliştirmelerine yönelik eğitimler verilmiştir. İlgili merkezlerde örgütlenme uzmanlarının da yardımıyla gruplar oluşturulmuş ve bir ev işçileri sendikasının kurulması adına temeller atılmıştır. HKCTU, düzenlediği kurslar aracılığıyla dağınık ve yalıtılmış olan ev işçilerini bir araya getirmiştir. Kurslara katılan ev işçileri sadece yemek pişirme, temizlik, ütü vb. becerilerini geliştirmekle kalmamış, aynı zamanda Hong Kong Ev İşçileri Sendikası (HKDWGU) çatısı altında örgütlenme ve bu doğrultuda haklarını örgütlü bir şekilde arama noktasında da bilinçlendirilmişlerdir. Böylece HKDWGU, 8 Temmuz 2001 tarihinde Hong Kong'da ev işçilerini örgütleyen ilk sendika olarak HKCTU'nun yoğun çabalarıyla kurulmuştur (ITUC, 2010: 61; IDWF, 2016).

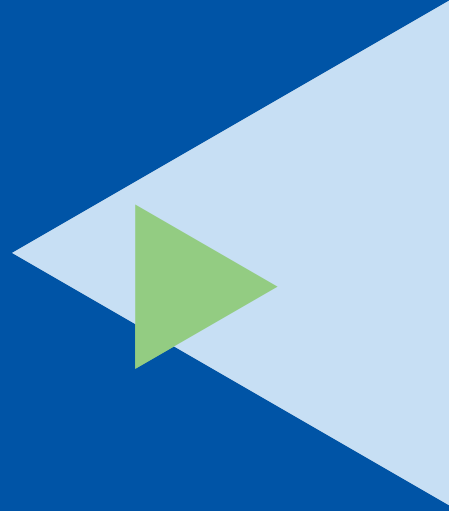
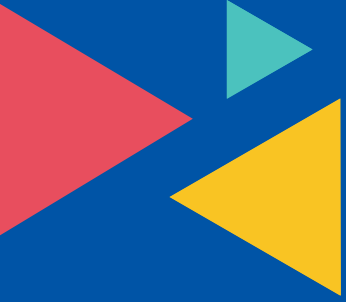
Ev işçilerinin hem örgütlenmeleri hem de güvenceli istihdama erişimleri adına önemli katkı sağlayan modellerden birisi de kooperatiflerdir. Kooperatifler ev işçileri için kayıt dışı istihdamdan çıkış noktasında çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Ev işçileri kooperatifler aracılığıyla oldukça geniş bir iş havuzuna erişim sağlayabilmektedirler. Bu sayede ev işçileri için çalışma saatleri, ücretler ve diğer çalışma koşulları üzerine müzakere zemini de güçlenmektedir. Kooperatifler sayesinde ev işçileri yeni beceri ve bilgileri daha kolay edinebilmekte; kooperatiflerin sağladıkları sosyal, hukuki, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler. Kooperatifler, ev işçilerinin demokratik yönetim yapıları içinde temsilcileri noktasında da oldukça önemli bir yere sahiptir. Özellikle bakım alanında ev işçilerinin kooperatifler çatısı altında sıklıkla örgütlendikleri görülmektedir. Sadece bakım alanında değil ev işleri kapsamında tüm alanlarda Dünya'da farklı kooperatif örneklerine rastlanmaktadır. Newyork City'de 1985 yılında kurulan **Evde Bakım Derneği Kooperatifi** (CHCA) ABD'deki en büyük işçi kooperatifidir. 2 binden fazla bakım işçisi istihdam eden ve

40 milyon dolardan fazla hacme sahip olan Kooperatif, çoğunluğu göçmenlerden oluşan 1700 düşük gelirli kadın tarafından yönetilmektedir. Kooperatif sayesinde aracılık ücretlerinin ortadan kaldırıldığı, yeni stajyer üyelere mesleki eğitim fırsatlarının sunulduğu bir yapı oluşturulmuştur. CHCA bünyesinde yılda 600'den fazla düşük gelirli ve işsiz kadına ücretsiz eğitim imkânı sağlanmaktadır. CHCA, ABD'de benzer şekilde kurulan çok sayıda kooperatife de model olarak öncülük etmiştir (CHCA, 2021; ILO, 2014). Ev işçilerinin kooperatifleşmesi anlamında olumlu örneklerden bir diğeri de İspanya'dadır. İspanya'da 2011 yılında ev işçileri için sosyal güvenlik ve istihdam mevzuatı reformu gerçekleştirilmesinin ardından **Valencia Ev İşçileri Kooperatifi** 2012 yılında kurulmuştur. Kooperatif, kadın ev işçilerinin düzenli istihdama ve sosyal güvenlik haklarına erişimleri için etkin bir model oluşturmuştur. Üyeler, Kooperatif tarafından sağlanan mesleki eğitim fırsatlarıyla birlikte çocuk bakım desteği imkânlarından da faydalanmaktadırlar (ILO, 2014; Cvehl, 2021).

Ev işçileri için oluşturulan dayanışma ağları ise belirli zor dönemlerde ev işçilerine destek olabilmek adına önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda içinden geçilen dönemde salgından etkilenen ev işçilerine destek olabilmek adına ABD'de örgütlü Ulusal Ev İşçileri Birliği (NDWA), 2020 yılında *Koronavirüs Bakım Fonu (CCF)* isimli bir dayanışma fonu oluşturmuştur. Fon, ev işçilerinin koronavirüs nedeniyle karşı karşıya kaldıkları sorunların hafifletilmesi ve işsiz kalan işçilerin desteklenmesi amacıyla kullanılmaktadır. (NDWA, 2020). Benzer bir şekilde Hollanda Sendikalar Konfederasyonu (FNV) Göçmen Ev İşçileri Ağı da salgın sürecinde göçmen ev işçilerinin yaşadıkları sorunların hafifletilmesi amacıyla **#DomesticWorkersSupportAidNOW** isimli bir bağış kampanyası başlatmıştır (FNV, 2020). Ayrıca IDWF, Covid-19 ile mücadele adına oluşturduğu bir fon aracılığıyla uluslararası bir dayanışmaya öncülük etmiştir (IDWF, 2020b). Daha önce de belirtildiği üzere Türkiye'den İMECE de bu fondan faydalanan sendikalar arasındadır.

Ev işçilerinin örgütlülüğü, ev işçilerinin istihdam ilişkileri, işveren tanımı vb. nedenlerle ev işlerinde toplu pazarlık mekanizmasının işletilmesi oldukça karışık ve zordur. Ancak buna rağmen Avrupa'da ev işçilerini kapsayan olumlu toplu sözleşme örneklerine rastlamak mümkündür. Temizlik ve bakım gibi alanlarda uzmanlaşmış, ev işçisi istihdam eden şirketler bu anlamda ön plana çıkmaktadır. Finlandiya ve Belçika gibi ülkelerde toplu pazarlık aşamasında bu şirketlerin bir taraf olarak yer aldığı görülmektedir. Dolayısıyla Birleşik Krallık, Finlandiya ve Belçika gibi ülkelerde toplu pazarlık bu tarz şirketlerle sendikalar arasında gerçekleştirilmektedir. Pazarlık sürecinde sendikalar bu şirketlerle birebir görüşmektedir. Bazı durumlarda ise bu şirketler bir işveren örgütünün üyesi olabilmekte ve sendikalar bu örgütlerle pazarlık sürecine girmektedir. Belçika, Fransa, Almanya, İsveç ve İtalya bu doğrultuda işveren örgütlerinin rastlandığı ülkeler arasındadır. İtalya, Fransa ve Almanya gibi ülkelerde bireysel işverenleri temsil eden örgütsel yapıların da pazarlık süreçlerine dâhil olabildikleri görülmektedir. Bu pazarlıkların bazıları sadece iki taraflı, bazıları ise hükümeti de içerecek şekilde üç taraflı sosyal diyalog mekanizmaları vasıtasıyla gerçekleşmektedir (EFFAT, 2015: 28; ILO, 2015d).

Ev işçilerinin sosyal diyalog mekanizmalarına etkin katılımı anlamında da olumlu örneklerin söz konusu olduğu ülkeler bulunmaktadır. Arjantin, ev işçilerinin sosyal diyalog mekanizmalarına etkin bir şekilde katıldığı ülkeler arasındadır. Arjantin'de ev işçilerinin ücretleri ve alandaki farklı talepleri üzerine istişare süreçleri üçlü sosyal diyalog mekanizmaları vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Alandaki ücret ve çalışma koşullarına ilişkin müzakereler üçlülük prensibine dayalı Ulusal Ev İşçileri Komisyonu aracılığıyla yürütülmektedir. Arjantin'in bu sistemi Uruguay'dan esinlenerek oluşturduğu ayrıca belirtilmelidir (ILO, 2018b).



**ilo.org.tr**

ILO Türkiye Ofisi  
Ferit Recai Ertuğrul Caddesi  
No: 4, 06450 Oran, Ankara