KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE SOSYAL GÜVENLİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU AÇISINDAN EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN DURUMU

ESRA GÜNDÜZ

Yüksek Lisans

KONYA
Ocak, 2023

5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU AÇISINDAN EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN DURUMU

ESRA GÜNDÜZ

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Tezli Yüksek Lisans Program

Yüksek Lisans

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ATILGAN

Konya
Ocak, 2023

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge" kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.[1]

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren … ay ertelenmiştir.[2]

☐ Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.[3][4]

16 Ocak 2023

_____

Esra GÜNDÜZ

[1] MADDE 6(1) Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

[2] MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

[3] MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

[4] MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ATILGAN danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

16 Ocak 2023

_____

Esra GÜNDÜZ

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında yol gösterici olan, gerek bilgisi gerek de tecrübeleriyle desteğini ve yardımlarını hiç esirgemeyen kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ATILGAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca tüm hayatım boyunca yanımda olan, tez yazma sürecinde de daima destek veren, sabır gösteren, maddi-manevi yardımlarını esirgemeyen, hayattaki en büyük şansım olan değerli annem Arife GÜNDÜZ'e, babam Mehmet GÜNDÜZ'e ve ablam Nuriye GÜNDÜZ'e sonsuz teşekkürler.

16 Ocak 2023 Esra GÜNDÜZ

ÖZET

Esra GÜNDÜZ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu

Yüksek Lisans

Konya, 2023

Bu tez, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde ev hizmetlerinde çalışanlara sağlanan sosyal güvenliğin önemini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Amaçlardan bir diğeri ise sorunları ve hakları bakımından gündeme gelmeyen ev hizmetleri sektörüne farkındalık oluşturabilmektir.

Evlerde ücret karşılığında temizlik, ütü, yemek, bakım, bahçıvanlık, şoförlük, bulaşıkçılık gibi işleri yapan kişiye ev hizmetleri çalışanı denir. Kadınların da iş gücüne katılımı ile hem dünyada hem de ülkemizde ev hizmetleri büyük bir sektör haline gelmiştir. Buna karşılık ev işçileri birçok problem ile karşılaşmaktadır. Ev hizmetleri sektöründe daima bir belirsizlik söz konusudur. Kötü çalışma koşulları, düşük ücrete mütekabil uzun çalışma süreleri, kayıt dışılık, sosyal güvence eksiklikleri psikolojik buhranlar bu sorunlardan sadece bir kaçıdır.

Ev hizmetleri sektörü kayıt dışılığın yüksek olduğu sektörlerden biridir. Bu nedenle gerek ulusal gerekse uluslararası hukuksal düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. Ülkemizde ev hizmetleri çalışanları sosyal güvenceleri bakımından, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamına alınmıştır. 2014 yılında 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek madde 9 ile ev işçilerine sigortalılıkları bakımından ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Çalışmamızda ev işçilerinin sorunlarına da değinerek, 5510 sayılı Kanun açısından yapılan düzenlemeler analiz edilecek ve değerlendirilecektir. Ev hizmetleri sektörü, çağdaş çalışma döneminde bir adım geriden gelerek gündemde yerini koruyamamaktadır. Bu bağlamda kanuni düzenlemeler çerçevesinde, çalışanların sosyal güvenceleri bakımından bilinçlendirilmesi hedeflenmektedir.

Anahtar kelimeler

Ev işçileri, ev hizmeti, sosyal güvenlik, sigortalılık, çalışma koşullar

ABSTRACT

Esra GÜNDÜZ

Status of Employees Working in Domestic Services in Terms of Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510

Master's Degree

Konya, 2023

The purpose of this paper is to highlight the significance of social security benefits offered to domestic workers within the terms of Law No. 5510 on Social Insurance and General Health Insurance. The domestic services industry, which is not on the agenda in terms of its issues and rights constitutes the other purpose of this paper.

A domestic service worker is someone who performs tasks including cleaning, ironing, cooking, maintaining houses, gardening, chauffeuring, and dishwashing in exchange for payment. Domestic services have grown significantly both globally and in our nation as a result of women entering the workforce. However, domestic employees deal with a variety of issues. The domestic services industry is characterised by constant unpredictability. A few of these issues include unfavourable working circumstances, lengthy hours for little pay, informality, a lack of social security, and psychological depressions.

One industry where informality is prevalent is domestic services. National and international legal laws are therefore required. The Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 provides social security for domestic service employees in our country. For domestic workers' insurance coverage, certain rules have been imposed as per the Additional Article 9 that was added to Law No. 5510 in 2014. We will analyse and evaluate the Law No. 5510 rules in our study by focusing on the issues facing domestic workers. The domestic services sector cannot continue to be a priority by falling behind in the contemporary working era. It is intended to increase employee understanding of social security in this context, within the confines of legal rules.

Keywords

Domestic workers, domestic service, social security, insurance, working conditions

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY i
BİLDİRİM ii
ETİK BEYAN iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZET v
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER vii
TABLOLAR DİZİNİ x
ŞEKİLLER DİZİNİ xi
KISALTMALAR DİZİNİ xii
1. GİRİŞ 1
2. EV HİZMETLERİ SEKTÖRÜ 3
2.1. Ev Hizmeti Ve Ev Hizmeti Çalışanları Kavramları 3
2.2. Ev Hizmetleri Sektörü 4
2.3. Ev Hizmetleri Sektöründe Karşılaşılan Sorunlar 7
2.3.1. İnsana Yakışır İş 8
2.3.2. Kadın İstihdamı 10
2.3.3. Yoksulluk 15
2.3.4. Sosyal Dışlanma Ve Değersizlik 16
2.3.5. Göçmen Ev İşçileri 18
2.3.6. Sosyal Diyalog 19
2.3.7. Kayıt Dışı İstihdam 20
2.3.8. Covid-19 Pandemisi Ve Ev İşçileri 22
2.4. Kanuni Düzenlemeler 25
2.4.1. Uluslararası Düzenlemeler 25
2.4.2. Ulusal Düzenlemeler 30

3. 5510 KANUNU KAPSAMINDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR 37

3.1. Genel Olarak.....37

3.2. Sigortalı Sayılanlar Ve Sayılmayanlar 40

3.3. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı Ve Bildirimi 43

3.3.1. 10 Gün Ve Daha Fazla Çalışanlar Ev İşçileri Açısından Sigortalılık Ve Bildirimi ……43

3.3.2. Bildirimin Yapılmaması Sonucunda İdari Para Cezaları .....……45

3.3.3. 10 Günden Daha Az Çalışan Ev İşçileri Açısından Sigortalılık Ve Bildirimi ……...46

3.4. Primler Ve Primlerin Ödenmesi 47

3.4.1. 10 Gün Ve Daha Fazla Çalışan Ev İşçileri Açısından Primler.....48

3.4.2. 10 Günden Daha Az Çalışan Ev İşçileri Açısından Primler 49

3.5. Sigortanın Sona Ermesi 50

3.6. Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi.....50

3.7. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar……...52

3.7.1. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası 52

3.7.2. Hastalık ve Analık Sigortaları 58

3.7.3. Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Yapılacak Yardımlar.....60

3.8. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar……...66

3.8.1. Malullük Sigortası 66

3.8.2. Yaşlılık Sigortası 68

3.8.3. Ölüm Sigortası.....72

3.9. Genel Sağlık Sigortası 74

3.9.1. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar Bakımından Genel Sağlık Sigortası…… .76

3.9.2. Ev Hizmetlerinde 10 Gün Ve Daha Fazla Çalışanlar Bakımından Genel Sağlık Sigortası 77

3.10. İşsizlik Sigortası 79

3.10.1. İşsizlik Ödeneği 80
3.10.2. Kısa Çalışma Ödeneği 82
3.10.4. Ev Hizmetleri Çalışanları Açısından İşsizlik Sigortası 83
4. SONUÇ 85
KAYNAKLAR 89
ÖZGEÇMİŞ 97

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Cinsiyete göre işgücü istatistikleri 11
Tablo 2. Ülke genelinde sürekli yoksulluk ve madde yoksulluk oranları 16
Tablo 3. Toplam nüfus içerisinde kadınlarda eğitim oranları 17
Tablo 4. Yıllara göre kayıt dışı istihdam ve cinsiyete göre kayıt dışı çalışma oranları (%) 22
Tablo 5: Kanunun 4/1(a) bendi kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığına tutulmalarının yıllara göre dağılımı 58
Tablo 6: Kanunun m.4-1/a kapsamında sigortalıların iş kazası sonucu ölüm geliri bağlanan hak sahipleri 65
Tablo 7. 08.09.1999 Yılı öncesi yaşlılık sigortası kapsamından yararlanma şartları 69
Tablo 8: Yaşlılık aylığı için yaş hadleri 71
Tablo 9: Son dört yılın işsizlik oranları (%) 79
Tablo 10: 2022 Yılına ait işsizlik ödeneği hesabı 81

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. 2019 yılı ev hizmetlerinde cinsiyet dağılımı.....7
Şekil 2. Küresel cinsiyet eşitliği oranları 14
Şekil 3. Türkiye cinsiyet farkı profili.....15

KISALTMALAR DİZİNİ

EVİD-SEN: Ev İşçileri Dayanışma Sendikası

ILO: International Labour Organization

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SMS: Kısa mesaj servisi

SSGSSK: Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

TBK: Türk Borçlar Kanunu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

1. GİRİŞ

Ev yaşamında yapılması gereken rutin işler, ev içerisinden olmayan kişilere ücreti karşılığında yaptırılabilir. Bahse konu olan günlük işler temizlik, yemek, çamaşır, ütü, yaşlı, engelli ve çocuk bakımı, alışveriş, bahçıvanlık vb. olarak sıralanabilir. Bu bağlamda evde yapılması gerekli olan günlük işler, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınlar ile ilişkilendirilmektedir. Kadınların iş gücüne katılımının artması, hizmet alma ihtiyacını daha da arttırmıştır. Öyle ki günümüzde sorumlulukları azaltan ve hayatı kolaylaştıran ev hizmetleri sektörünün önemi oldukça fazladır.

Ev hizmetleri sektörü geçmişten bu yana, ismi değişiklik gösterse de her daim insanoğlunun hayatında var olmuştur. Sektör büyüklüğü, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından açıklanan rakamlarda görülmektedir. Buna göre, 2021 yılı itibariyle dünyada 75,6 milyondan fazla ev işçisinin olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla yüksek katılımla varlığını sürdüren bu sektörü görmezden gelmek mümkün değildir. Çalışmamızda da gerek hakları gerekse sorunları ile bir değerlendirme yapılmıştır.

Çalışmamız iki bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde ev hizmetleri sektörünü tanımlamaya ve anlamaya yönelik çalışılmıştır. Gerekli kavramlar tanımlanarak, sektörün özelliklerine değinilmiştir. Ayrıca sektörü yıpratan problemlerden detaylıca bahsedilmiştir. İnsana yakışır iş olgusu ile ters düşen birçok sorunun varlığı görülmektedir. Yoksulluk, sosyal dışlanma ve değersizlik, sosyal diyalog eksikliği, kayıt dışı istihdam başta olmak üzere, Covid-19 salgınında ev işçilerinin maruz kaldığı durumlar, güncel verilerden de destek alınarak aktarılmıştır. Bununla birlikte ev hizmetleri sektörü kanuni çerçevede, ulusal ve uluslararası düzenlemeler olarak iki kategoride ele alınmıştır. Burada dünyanın gelişimi ile hukuksal olarak da çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ayrıca ulusal düzenlemeler olan, 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda detaylı incelemelere yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise çalışmamızın konusunu oluşturan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında, cinsiyet ayrımı yapmaksızın ev işçilerinin sosyal güvenliği incelenmiştir. Kanunda yer alan Ek madde 9 ile ev işçileri, genel

itibariyle ikiye ayrılarak değerlendirilmiştir. Buna göre aynı ev sahibi yanında, ay içerisinde 10 gün ve daha fazla ve ay içerisinde 10 günden daha az olmak üzeredir. Bu bağlamda sorumluluklar ve yararlanılan haklar değişiklik arz etmektedir. Yararlanılan uzun ve kısa vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası şartları ve hakları bakımından ev işçileri için ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. EV HİZMETLERİ SEKTÖRÜ

2.1. Ev Hizmeti Ve Ev Hizmeti Çalışanları Kavramları

Emek yoğunlukta ve ücret karşılığında hizmet sunan meslek gruplarının birleşimine hizmet sektörü denir. Hizmet sektöründen sayılan ev hizmetleri sektörü de gerek dünyada gerekse ülkemizde sürekli artarak büyümeye devam etmektedir. Yaşam alanı için yapılan ev işlerinin satın alınabilmesi ve hayatı kolaylaştırması ile dünyanın her yerinde yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Osmanlıda 1860'lı yıllarda köle ticareti yasaklanarak hayatımızdan çıkmıştır. Fakat küreselleşmenin de etkisiyle işgücüne katılım artmış ve ihtiyaçlar farklılaşmıştır (Uzun, 2021). Özellikle iş gücüne katılımın artması, evlerde yapılması gerekli olan rutin işlerin yapılamamasına neden olmuştur. Böylece ev işçilerine talep oldukça artmıştır. Bu bağlamda kölelikte boyut atlanarak gönüllü köleliğe geçilmiş olsa dahi sömürülen emekler, kullanılamayan haklar ve kötü çalışma koşulları baki kalmıştır.

Öğretide ev hizmetleri çalışanları, işverenin evlerinde hizmet ve emek veren, çoğunlukla yasal korumadan yoksun modern köleler olarak tanımlamaktadır. Eskiden kölelerin ücretsiz olarak, barınacak yer ve yiyecek karşılığında yaptığı ev işlerini, günümüzde ücret karşılığında ev hizmetleri çalışanları yapmaktadır. Bu nedenle ev işçileri modern köleler olarak tanımlamıştır. Yani yüzyıllarca uygulanan ücretsiz emek, bugün ucuz emek ve işgücü olarak karşımıza çıkmaktadır (Acciari, 2018).

Toplumda, çoğunlukla ev hizmeti denilince akla sadece ev temizliği düşüncesi gelmektedir. Fakat bu oldukça dar bir bakış açısıdır. Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği'nde ev hizmeti "ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması" şeklinde tanımlanmıştır (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 4'üncü maddesinde yer alan istisnalar başlığı altında ev hizmetlerinde

çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır. Dolayısıyla kanunda ev hizmetleri için bir tanım bulunmamaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesinin birinci maddesinde amaçlar doğrultusunda tanımlara yer verilmiştir. Sözleşmede, "ev işi, ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işleri ifade ederken, ev işçisi ise ev işleri ile uğraşan kişidir*"* (Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı Tavsiye Kararı, 2011).

Ev hizmetlerini genel olarak, ev sahiplerinin ihtiyaçları doğrultusunda ev de yaptırılacak işler olarak tanımlasak da kapsam sürekli büyümektedir. Sektörün net bir tanımı olamadığından işin kapsamı açısından belirsizlik yaşanmaktadır. Bu nedenle bir çerçeve çizebilmek için öğretiler ve yargı kararları önem arz etmektedir. Örneğin Yargıtay'ın birçok kararında aile bireylerini alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren boş zamanlarında da ev ve eklentilerinde zaman geçiren şoförün ev hizmeti olarak kabul edileceği, bu bağlamda da İş Kanunu kapsamına girmediğine dair ifadeler yer almaktadır. Ayrıca evde hasta bakımı ile ilgilenen hemşire ve çocuk eğiticisi ev hizmeti olarak kabul edilmemektedir dolayısıyla, İş Kanunu kapsamındadır (Yargıtay 9. HD. (09.10.2008); Yargıtay 9. HD. (2021); Yargıtay 9. HD. (24.06.2020); Yargıtay 9. HD. (29.09.2016); Yargıtay 9. HD. (29.09.2016); Yargıtay 9. HD. (15.11.2016); Yargıtay 20. HD. (2016); Yargıtay 22. HD. (2014)).

2.2. Ev Hizmetleri Sektörü

Geçmişten bu yana ataerkil toplumlarda ev işlerinin kadınların sorumluluğunda olduğu ve onlar tarafından yapılması gerektiği savunulmuştur. Kültürel olarak kadınlara yüklenen bu sorumluluklar, doğan kız çocuklarına da aktarılarak, öğretilmiştir. Yıllar sonra bu yükümlülükler kadınların da iş gücüne katılma istemiyle kazanç kapısı haline gelmiştir. Ev geçindiren veya ev ekonomisine destek olmak isteyen, çoğunluğu okuma yazma bilmeyen ya da herhangi bir mesleği olmayan kadınlar ev hizmetlerine yönelmiştir. Bu nedenle günümüzde ücret karşılığı yapılan ev hizmetleri kadınsallaştırılmaktadır.

Diğer bir açıdan ise kadınların iş gücüne katılma oranının artması, çalışma standartlarının değişmesi, yaşam düzeylerinin yükselmesi ve sosyal alanların gelişmesi ile insanlar ev işlerine yetişemez olmuşlardır. Bu nedenle güç, zaman ve beceri gerektiren ev işlerinde dışarıdan yardım alma ihtiyacı doğmuştur. Böylelikle ev hizmeti sektörü daha da gelişerek insanların hayatını kolaylaştırmıştır.

Sektörün çalışma şekline ve meslek standartlarına değinecek olursak diğer sektörlerden oldukça farklı olduğu açıktır. Çalışma biçimi temel olarak iki şekilde inceleyebilir. Yatılı ve sürekli olarak aylık ücreti karşılığında çalışan ev işçileri ve verilen iş bitiminde günlük ücreti karşılığında çalışan gündelikçi ev işçileri olarak ifade edilebilir. Yatılı çalışma genellikle bakım, özel bakım işlerinde uygulanmaktadır. Aslında ev işçileri İş Kanunu'na tabi olmadığı için çalışma koşulları ve standartları hakkında net ifadeler kullanılamaz. Çünkü ev hizmetleri sektöründe, çalışma saatleri bile iş bitimine göre veya işverenin inisiyatifine göre belirlenmektedir.

Ev hizmetleri sektöründe ev işçilerinin çalışma yeri, ev sahibinin hususi evidir. Vergi Usul Kanunu'nun 156'ıncı Maddesinde işyeri kavramı açıklanmıştır. "… mağaza, otel, tarla, maden ocakları, inşaat şantiyeleri …" gibi bir çok çalışma yeri kanunda açıkça yer almış ama ev net bir işyeri olarak sayılmamıştır. Fakat yine aynı madde de yer alan "… mesleki bir faaliyetin icrasına tahsis edilen veya bu faaliyetler de kullanılan yer" (Vergi Usul Kanunu, 1961) ifadesi ile evi işyeri olarak görmek mümkündür (Uzun, 2021).

Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE Rev. 2) ile ev işçileri, "kod 97; ev içi çalışan personelin işvereni olarak hanehalkı faaliyetleri" altında bulunmaktadır (TÜİK, 2020). Uluslararası Çalışma Örgütünün iş gücü istatistiksel kaynağı ILOSTAT veri tabanında kod 97 dikkate alınarak, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 63 ülkede bir araştırma yapılmıştır. Buna göre 2019 yılında kod 97 altında 20 milyon 294 bin kişi bulunduğu açıklanmıştır. Ayrıca bu toplamın %82,5'i kadınlardan oluştuğu belirtilmiştir (Güler, 2021). Fakat bu araştırma sınırlı sayıda ülkeler arasında yapıldığı için veriler kısıtlı kalmıştır.

Esasen hem dünyada hem de ülkemizde ev hizmetleri sektörü için doğru, güncel ve net verilere ulaşmak oldukça zordur. Çünkü kayıt dışılığın çok yüksek olması, sektörde denetim mekanizmasının olmaması ve çalışmanın özel hanelerde yapılması, verilerin doğruluğunu engellemektedir. Ayrıca bazı işçiler sektöre geçici olarak katılmayı tercih

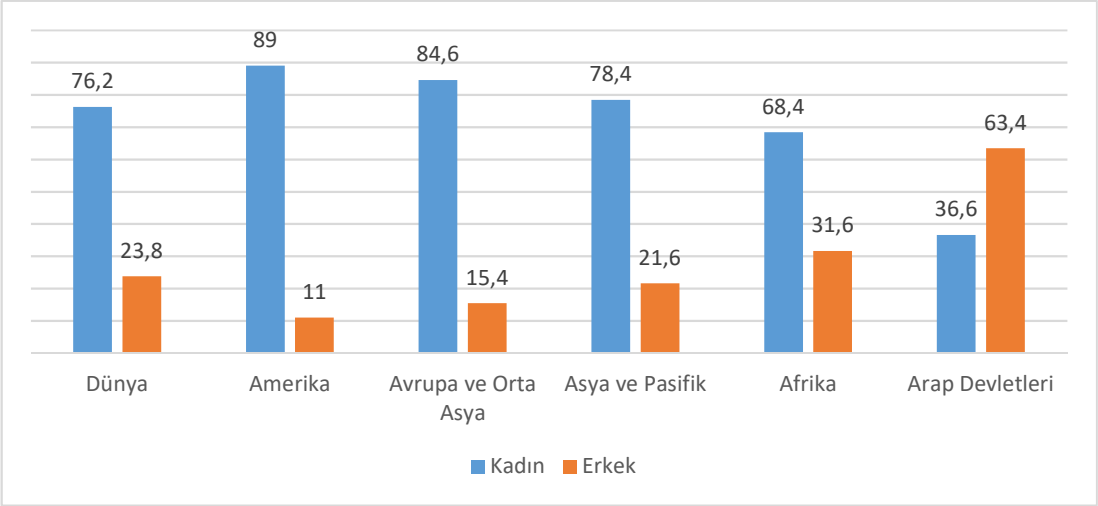
etmektedirler. Bunun nedeni öğrencilik süresince gelir elde etme ya da daha uzun süreli çalışabileceği mesleği buluncaya kadar çalışmak olabilir. Bu durum da sektörün büyüklüğünü ve verilerin doğru saptanmasını olumsuz etkilemektedir.

Yine de dünya çapında bazı araştırmalar yapılmıştır. 2013 yılında 15 yaş ve üzeri ev işçisi sayısı 67 milyon 139 bin olduğu açıklanmıştır (Güler, 2021). Ayrıca 2020'ye kadar belgelerde ev işçilerinin sayısı 67 milyondan fazla olarak ifade edilmiştir (ILO, 2020b). ILO tarafından 2021 yılında, ev işçileri için insana yakışır iş kapsamında yayımlanan bir araştırmada 15 yaş ve üstü dünyada 75,6 milyondan fazla ev işçisi olduğundan bahsedilmiştir. Ayrıca çalışanların %76,2'sinin kadınlardan oluştuğu belirtilmiştir (ILO, 2021).

Türkiye de ise durum maalesef değişmemektedir. Güncel ve doğru bir veriye ulaşma imkânı bulunmamaktadır. Sadece Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (Evid Sen) ve İmece Ev İşçileri Sendikasının tahminlerine göre 1 milyonun üzerinde ev işçisinin olduğu ve bu ev işçilerinin de %90'nından fazlasının kadın olduğu vurgulanmıştır (Güler, 2021; ILO, 17.06.2021).

Yukarıda ifade edilen verilerde kadın çalışan oranlarının yüksek olması dikkat çekmektedir. Anlaşılacağı üzere kadınlar işgücüne katılmak ve ekonomik özgürlüklerini kazanmak istiyorlar. Bu nedenle kolay girişli olan bu sektöre yönelim fazladır. Aslında ev hanımlarının kendi evlerinde rutin işleri yaparken hiçbir karşılık almamaları, fakat alışık oldukları aynı işi başka evlerde yapınca karşılığında ücret alıyor olmaları sektörü cazibeli hale getirmektedir.

Şekil 1.'de görüldüğü üzere 2019 yılında dünya genelinde kadın ev işçisi oranı %76,2 iken erkek ev işçisi oranı %23,8'dir. Kadın ev işçi oranı en yüksek Amerika'da bulunmaktadır. Ayrıca erkek ev işçisi oranın, kadın ev işçisi oranından yüksek olduğu Arap Devletleri dikkat çekmektedir.



Şekil 1. 2019 yılı ev hizmetlerinde cinsiyet dağılımı

Kaynak: (ILO, 2021)

Göçmen ev işçileri de sektörün belirli bir kısmını oluşturmaktadır. Türkiye 1990'lı yıllarda, genellikle komşu ülkelerden başlayarak göç alan bir ülke haline gelmiştir (Erdoğdu & Toksöz, 2013). Daha iyi gelir ve çalışma şartları için ülkesini bırakıp gelen işçilerde ev hizmeti sektörünü tercih edebilmektedir. Özellikle vasıfsız olan veya çalışma izni bulunmayan kişilerin yönelimi oldukça fazladır. Hâlbuki 6735 Sayılı Uluslararası İş Gücü Kanunu'nun 6. Maddesi gereği "…yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları ve çalıştırılmaları yasaktır" (Uluslararası İşGücü Kanunu, 2016). Fakat denetimin zayıf olması nedeniyle izinsiz çalışabilen ev işçileri daha düşük ücretlere, kayıt dışılığa ve kötü çalışma koşullarına maruz kalabilmektedir. Diğer taraftan oldukça vasıflı ve eğitimli göçmen ev işçileri de bulunmaktadır. Bu ev işçilerinin çoğunluğu yüksek gelirli ailelerde, yatılı olarak bakım işlerinde çalışmaktadır.

2.3. Ev Hizmetleri Sektöründe Karşılaşılan Sorunlar

Ev işçileri kötü çalışma koşulları, yoksulluk, sosyal dışlanma, iş güvencesizliği, belirsizlik, psikolojik sorunlar, insan hakları ihlali, düşük ve yetersiz gelir, sosyal güvencelerden yoksunluk, sosyal diyalog eksikliği, kayıt dışı çalışma gibi birçok ağır problem ile karşılaşmaktadır. Ayrıca ev hizmetleri sektöründe çalışma koşul iyileştirmeye ve işçiyi korumada düzenlemelerin eksik olması sektörü istismara ve sömürüye açık hale getirmektedir.

2.3.1. İnsana Yakışır İş

İnsana yakışır iş ifadesi 1999'lu yıllarda, ILO tarafından ulaşılacak bir hedef olarak ülkelere tanıtılmıştır. İnsana yakışır iş, cinsiyet ayrımı yapmaksızın, güvence ve eşitlik çerçevesinde insan onurunu zedelemeden çalışma ortamının sağladığı iş olarak tanımlanabilir (Işığıçok, 2010; 2005). Çoğu sektörde insana yakışır istihdamın unsurları ve çalışma koşulları, İş Kanununun getirdiği haklar ile iyileştirilmektedir. Fakat ev hizmetleri sektörünün İş Kanunu kapsamı dışında tutulması ve insana yakışır iş koşulları için bir düzenlemeye tabi olmamaları çalışanları korumasız bırakmaktadır. İnsana yakışır iş ifadesi altında kaliteli istihdam, geçimini sağlayabilecek gelir, iş sağlığı ve güvenliğinin tamlığı, güçlü sosyal diyalog, hak ettiği değeri görme ve sosyal güvence gibi birçok temel unsur bulunmaktadır (ILO, June 1999). Maalesef sayılan unsurlardan birçoğu ev hizmetleri sektörü için geçerli değildir.

Çağdaş çalışma döneminde ev işçileri, hizmet sektörünün ezilen ve unutulan yüzüdür, demek isabetlidir. Çoğunluğu bastırılmış ve sosyal dışlanmaya maruz kalmış ev işçileri, kanunlarda ve düzenlemelerde hakları olmadığı düşüncesine kapılarak kötü çalışma koşullarını her şeye rağmen göz ardı etmek zorunda kalmışlardır. Bu bağlamda sektörün en büyük problemlerinden biri kötü çalışma koşullarıdır. Çalışma şekli, ne iş yapılacağının ve çalışma süresinin belirsiz olması, yatılı çalışan işçilerden gece dâhil sürekli çalışmasının beklenilmesi, dinlenme araları, haftalık ve yıllık tatilleri, tazminatlar ve diğer birçok sosyal hak hakkında bir düzenlemenin olmaması ve verilen bu zor emek karşılığında alınacak ücretinde düşük, keza belirsiz olması, sektörün insana yakışmayan çalışma olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır.

Ev sahiplerinin, ev işçisinden evin tüm işleri ile ilgilenmesini beklemesi ve yapılacak tüm işler bitmeden ücretin verilmemesi, aile bireylerinden birine özel bakım için işe alınan ev işçisinden, ev işlerini de yapmasının istenilmesi gibi problemler sektörde sıkça yaşanmaktadır. Belirsizlik topluluğu haline gelmiş bu sektörde iş tanımına ihtiyaç duyulmaktadır. Böyle zahmetli ve emek gerektiren bir işte uzun saatler ve kötü çalışma koşulları altında çalışmak işçiyi hem fiziksel hem de zihinsel olarak yıpratmaktadır. Ayrıca sektördeki bu belirsizlikler nedeniyle ev sahipleri, ev işçilerine her işi yaptırabileceklerini düşünmektedir. Ev işçileri ise bir sınır çizilememesinden dolayı mecburiyet hissetmektedir.

Gerçekten, bu sektörde sözlü, fiziksel ya da cinsel istismara uğrama, ücretini alamama veya bir anda gelir düşüşü yaşama riski her zaman mevcuttur. Ani gelir kayıpları ev işçilerinin en muzdarip olduğu konulardan biridir. Özellikle gündelikçi ev işçileri, ev sahipleri evlerinde yardım almak istediği sürece gelir elde edebilmektedir. Bu nedenle elde ettikleri gelirler her zaman değişkenlik göstermektedir. (Uğur & Özdemir, 2019).

Ev işçileri gelir elde edebilmek için hastalık, hamilelik ya da mücbir sebep sunmadan her daim çalışmak zorundadır. Bu durumlar ev işçisi için gelirinde azalma veya işini kaybetme riski oluşturur. Tüm sorunlar gibi gelir değişkenliğinin de ev işçileri üzerinde psikolojik sonuçları oldukça olumsuzdur. Yaşam kalitesini ve ev ekonomisini negatif yönde etkilemektedir. Ayrıca meslekte herhangi bir yükselme imkanının olmaması işçiyi motivasyon ve işe bağlılık açısından oldukça kötü etkilemektedir. Nitekim ev işçileri bıkkınlık başta olmak üzere birçok ruhsal bunalım ile karşı karşıya kalmaktadır.

İnsana yakışır çalışma unsurlarının en önemlilerinden iş sağlığı ve güvenliğinin tamlığı yine ev işçileri için önemli ve karmaşık sorunlardan biridir. Sektörün çalışma ortamında birçok risk mevcuttur. Fiziksel risklerin çoğunluğu ergonomik çalışma ortamının bulunmaması ve yapılan işlerin çokça ani hareketler içermesinden kaynaklanmaktadır. Cam silerken düşmek, kas ve doku zedelenmeleri veya kaymaları, mutfakta oluşabilecek yaralanmalar, yangın ve patlamalar en yaygın görünenlerdir. Yine yapılan işlerde kullanılan malzemelerden dolayı solunum veya alerjik rahatsızlıklar gibi kimyasal risklerde mevcuttur (Ulutaş & Öztepe, Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Sorunu, 2013).

Tüm bu riskler ölüm kadar ciddi boyutlara ulaşabilmektedir. Maalesef, İstanbul da 2013 yılında cam silerken düşerek hayatını kaybeden ev işçisi Rukiye Şimşek, Adana da 2012 yılında temizlik yaparken 8. kattan düşerek hayatını kaybeden ev işçisi Pakize Akçam, İstanbul da 2011 yılında yine cam silerken düşerek can veren ev işçisi Fatıma Aldal verilebilecek en acı örneklerden sadece bir kaçıdır (BİA Haber Merkezi). Açıkça hiçbir güvenli ekipman kullanmadan ve gerekli önlemler alınmadan yaptırılan işler, bir cana mal olmaktadır.

Bu kadar gelişmiş bir dünyada hala haklarına erişemeden, insana yakışmayan şartlarda ve sosyal güvenceye ulaşamadan çalışan işçilerin olması oldukça acı bir durumdur. Buradan çıkarılan bir diğer sorun ise bilinçsizliktir. Ülkemizde çoğunlukla ev işçileri

hakları bakımından habersiz ve bilinçsiz iken işveren sıfatındaki ev sahipleri ise ilgisiz kalmaktadır (Ounjit, 2004) .

2.3.2. Kadın İstihdamı

Kadınların işgücüne katılma ve devamlı var olma çabası uzun yıllardır devam etmektedir. Ataerkil toplum yapısında yaşayan kadınlar için bu çaba daha güçtür. Aile içerisinde bağımsızlaşan kadınlar birçok toplumu korkutmuştur. Bu nedenle kadının evinde oturması olağan bir durum olarak kabul görmüştür. Böylece kadınlar pasifleştirilerek toplum tarafından alışılagelmiş tutuma ayak uydurmak zorunda bırakılmıştır. Ayrıca erkek otoritesinde bulunan toplumlarda kadınlar istihdama katılmış olsa dahi bir süre sonra ayrılmak zorunda kalabilmişlerdir. Bunun en büyük nedenlerinden biri kadının evdeki var olan rolü ve yüklendiği sorumluluklarıdır. Ev içerisindeki işlerin yanı sıra çocuk bakımında tamamen kadına yüklenmesi oldukça fazla iş yüküne sebep olmaktadır. Bu bağlamda yıpranmış kadınlar işgücünden çekilmeyi tercih edebilmektedir (Cevri, 2020) . Hâlbuki kadınların istihdama katılması ekonomik özgürlük kazandıracak neticede hem bireysel hem de aile içerisinde fakirliğin ve muhtaçlığın azaldığı görülecektir. Ayrıca kadınların işgücüne dâhil olması ülkelerde devamlılık arz eden ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanabilmesi için oldukça mühimdir (Yılmaz & Zoğal, 2015).

Kadın ve erkek birçok konuda olduğu gibi çalışma hayatında da eşit görülmemiştir. Kadınların meslek seçiminde bile baskı altında kaldığı ve toplumun biçimlendirdiği kadar özgür olabildikleri ne yazık ki açıktır. Geçmişten bu yana üretkenliği ve çalışkanlığı ile her daim ekonomiye destek veren kadınların günümüzde emeklerinin karşılığını eşit olarak alamaması birçok olumsuzluklara neden olmaktadır. Cinsiyetçi davranışlar ile çizilen sınırlar arasında kalan kadınlar körelerek, istihdamdan uzaklaşmıştır. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılma seviyeleri düşük kalmaktadır. TÜİK verilerine göre Türkiye'nin 2021 yılı itibariyle toplam nüfusu 84 milyon 680 bin 273 kişidir. Buna göre toplam nüfusun içinde kadın nüfus oranı %49,9, erkek nüfus oranı %50,1 olarak açıklanmıştır. Diğer bir ifadeyle ülke nüfusunun yarısını kadınlar oluşturmaktadır (TUİK, 2022). Tüm eşitsizliklerden ve olumsuzluklardan arındırarak kadın istihdamını destekleyecek politikalar geliştirilmelidir.

Tablo 1'de cinsiyete göre istihdam oranları, işgücüne katılma ve işsizlik oranları verilmiştir. Görüldüğü üzere istihdam ve işgücüne katılma oranları bir yıl öncesine göre artma eğilimindedir. Ancak burada kadın ve erkek oranları arasındaki uçurum dikkat çekmektedir. Kadınların her iki oranda da erkeklerin oranlarının yarısından bile düşük olduğu görülmektedir. Bu tablo, durumun ciddiyetini ve önemini ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 1. Cinsiyete Göre İşgücü İstatistikleri

	2020			**2021**		
	Toplam	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**
İşgücüne katılma oranı	49,1	67,8	30,8	51,4	70,3	32,8
İstihdam oranı	42,7	59,4	26,2	45,2	62,8	28,0
İşsizlik oranı	13,1	12,4	14,8	12,0	10,7	14,7

Kaynak: TUİK 2022.

İstidam oranlarının düşük kalmasının sonucu olarak yoksulluk ortaya çıkacaktır. Esasen tüm dünyada yoksulluk kadınlar ile daha çok ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda yoksulluk terimi altında da bir cinsiyetçi yaklaşım hissedilmektedir. Kadın yoksulluğunun etkilerinin ve sonuçlarının daha ağır olduğu ifade edilebilir. Bunun en büyük nedeni kadınların eşit fırsat ve imkanlara erişememesidir. Keza eğitime ulaşamayan kadınlar yoksulluğa daha yakındır. Çoğunlukla bir beklentileri olmayacağından sunulan şartları kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu bağlamda kabul edilen kayıt dışı çalışma ve düşük ücret kadınları yoksulluğa mahkum etmektedir. Muhtaçlık durumu kadınları enformel sektörlere yönlendirmektedir (Avcı, 2019).

Bir başka neden ise gelir dağılımı adaletsizliğidir. Günümüzde kadınların bazı sektörlerde hala erkeklere oranla daha az ücret alması etkilerin boyutunu daha da arttırmaktadır. Ayrıca eğitimsizliğin yoksulluğu arttırıcı bir unsur olduğundan bahsedilmişti. Fakat bu durumdan eğitimli ve meslek sahibi kadınlarda etkilenebilmektedir. Evlenme, hamilelik ve çocuk bakımı gibi süreçler de kadınlar işgücü piyasasından çekilmekte ya da işveren tarafından işten çıkarılmaktadır. Yine bu durumda yoksulluk tehlikesini arttırmaktadır (Avcı, 2019).

Kadın istihdamının yıllar itibari ile gelişimine kısaca değinmek durumu daha net ortaya koyacaktır. Hz. Peygamber dönemine bakıldığında kadınların istekleri veya ihtiyaç

halinde çalışmalarında bir engel olmadığı görülmektedir. Bunun en güzel örneği Hz. Peygamberin değerli eşi Hz. Hatice ticaretle uğraşarak istihdama katılmış, en güçlü kadınlardandır. Ayrıca bu dönemde kadınlar farklı alanlarda da çalışmıştır. Bu alanlar daha çok geleneksel faaliyetlerdir. Örneğin terzilik, dericilik, tarım, halı ve kilim dokumacılık, kuaför, ebelik, hemşirelik ve sütanneliği gibi çalışmalarda etkinlik göstererek kazanç sağlamışlardır. Sonuç olarak kadınlar İslami dönemde farklı mesleklerde icraat gösterebilmiş ve sayıları azda olsa işgücüne katılabilmiştir (Acarlıoğlu, 2019).

Osmanlı dönemine baktığımızda toplumun tüm kesimlerinde görülmese de kadınların istihdama katılımında bir ilerleme olduğu bilinmektedir. Ticaretin güçlü ve canlı olduğu Osmanlı kentlerinde kadınlarda ticari girişimlerde bulunmuştur. Özellikle halı ve kilim dokuma, tarım, alım/satım, üretim ve geleneksel işlerde faaliyet göstermişlerdir. Ayrıca 1870 yılında Dârülmuallimât-ı Sıbyan ve Dârülmullimât-ı Rüştiye kız öğretmen okullarından mezun olan kadınlar istihdama katılmışlardır. Savaş dönemleri, kadınların işgücüne katılımlarını zorunlu kılmıştır. Erkeklerin uzun yıllar asker olarak gitmesi veya kadınların dul kalması kadınları geçinmek amacıyla her alanda çalışmaya mecbur etmiştir. Yine kadınlar uzun savaş dönemlerinde sağlık hizmetlerinde aktif rol almıştır (Aksoy vd., 2019).

Ülkelerde gelişim ve kalkınmanın sağlanabilmesinin en temelinde eğitimin val olması aşikardır. Mustafa Kemal Atatürk önderliğinde eğitimde yapılan düzenlemeler beşeri sermayenin gelişmesi ve nitelikli işgücünün oluşması açısından oldukça önemlidir. Eğitimde eşitliğin ve birliğin sağlanabilmesinde önemli yeri olan Tevhidi Tedrisat Kanunu 1924 yılında kabul edilmiştir. Bu kanun ile eğitimde ve öğrenimde farklılıklar ortadan kaldırılmak istenmiştir. Dolayısıyla kız çocuklarının eğitime ulaşabilmesine imkan sağlanmıştır (Arı, 2002).

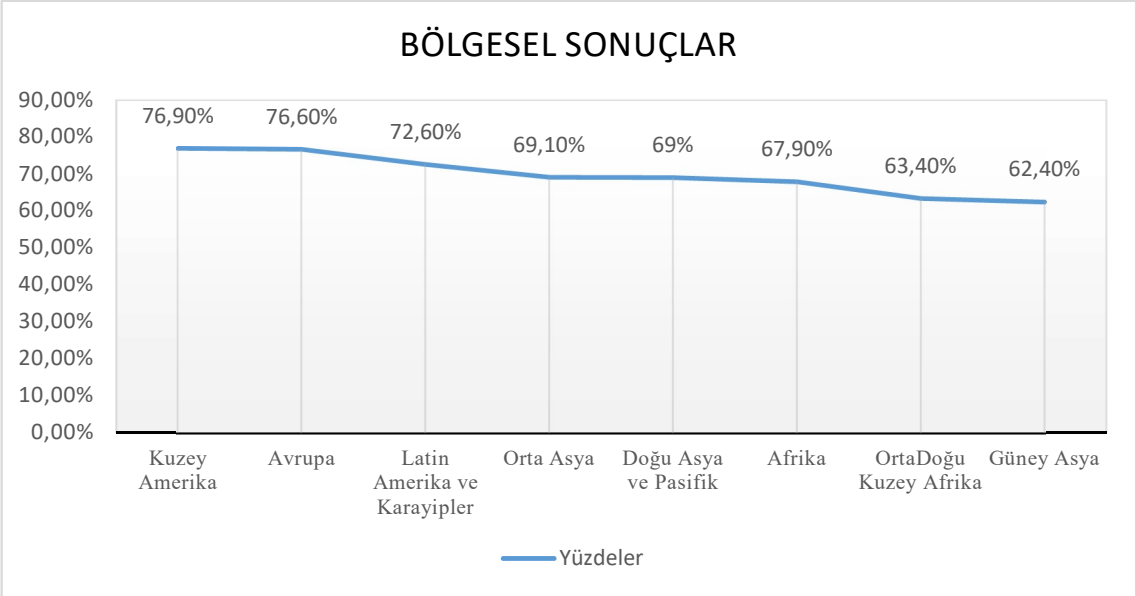
Yıllar itibari ile kadınlar emeğini ve zamanını bir gelir karşılığında daha yaygın kullanmaya başlamıştır. özellikle endüstrileşme döneminde kadınlar yaygın olarak tekstil ile ilgili faaliyetlerde bulunmuştur. Yine çeşitli çalışma kollarında etkinlik göstermişlerdir. Ancak kadın istihdam oranı her ne kadar artış göstermiş olsada işgücünde cinsiyetçi yaklaşımda bir azalma görülmemiştir. Dünyada geçmişten bu yana yapılan işler kadınların ve erkeklerin fiziksel farklılıklarına göre kategorilendirilmiştir. Bu duruma

verilebilecek en esaslı örneklerden biride ev hizmetleri sektörüdür. Toplumlarda ev içerisinde hane bireyleri için yapılacak her türlü işin sadece kadınların yapması gerektiği düşüncesi yer almaktadır. Bu düşünce nedeniyle ev hizmetleri sektörü niteliksiz işgücü olarak görülmektedir. Ayrıca kadın işçileri ucuz emek olarak gören kesimde mevcuttur (Gündoğdu & Çevik, 2018).

İsviçre'nin Cenevre şehrinde yer alan ve dünya genelinde konferansları düzenleyen Dünya Ekonomik Formu 1971 yılında kurulmuştur. Bu kuruluş birçok küresel soruna çözüm arayan tarafsız bir vakıftır (World Economic Forum). Bu bağlamda Dünya Ekonomik Forumu tarafından 2022 yılına ait Küresel Cinsiyet Farkı Raporu yayınlanmıştır. Çalışmanın amacı eşitsizliklerin giderilmesine veya azaltılmasına yönelik araştırmaların arttırılması, ülkelerin teşvik edilmesi ve desteklenmesidir (Global Gender Gap Report , 2022). Bu raporda bölgelere ayrılan 146 ülkenin cinsiyet farkına dayalı sonuçları yer almaktadır.

Bu çalışmanın sonucunda belirli yüzdeler ortaya çıkmıştır. Bu oranların %100 olması o ülkede tam cinsiyet eşitliğinin olduğunu gösterir. Raporda bu oranlar "eşitliğe doğru kat edilen mesafe olarak" tanımlamaktadır (Global Gender Gap Report , 2022).

2022 yılında küresel olarak genel cinsiyet eşitliği %68,1 olarak açıklanmıştır. 2021 yılında bu fark %67,9'idi. Raporda aktarılanlara göre tüm dünyada yaşanan ekonomik sıkıntılar ve salgın süreci eşitlik için yapılacak çalışmaları bir adım geriye atmıştır. Bu nedenle eşitliğe giden hız ve ilerleme yavaşlamış, tam eşitliğe ulaşma süresi uzamıştır. Bölgeler bazında sonuçlar ele alındığında en yüksek cinsiyet eşitlik oranı Kuzey Amerika da, en düşük ise Güney Asya da olduğu görülmektedir.



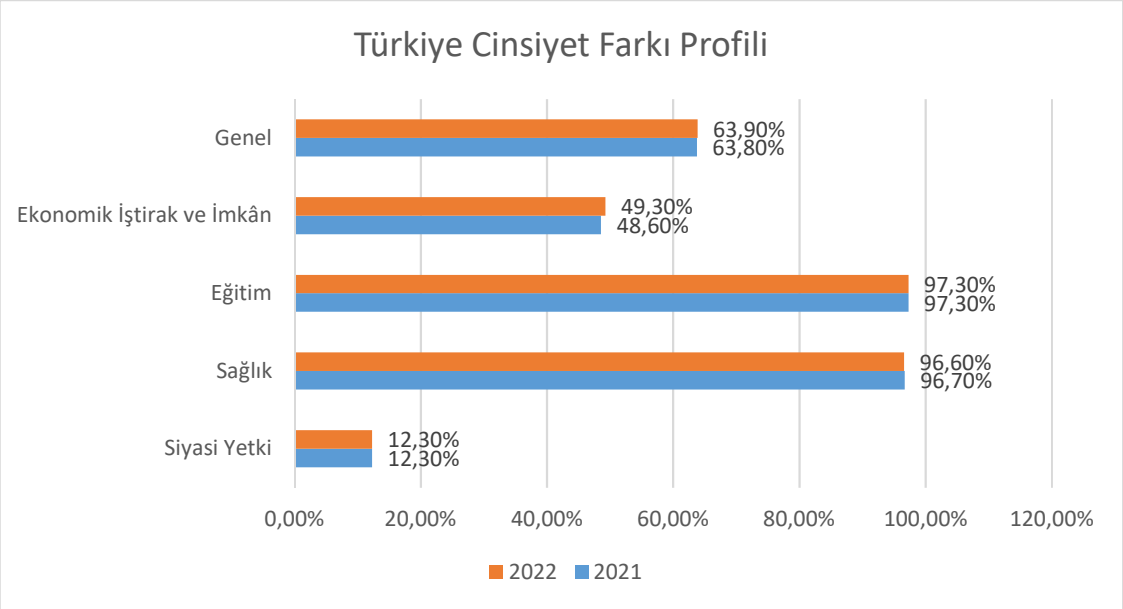
Şekil 2. Küresel cinsiyet eşitliği oranları

Kaynak: (Global Gender Gap Report , 2022)

Bu 146 ülkenin sıralamasına ve oranlarına bakıldığında ise hiçbir ülkenin cinsiyette tam eşitliğe ulaşamadığı görülmektedir. Sıralamanın ilk üçünü %90,8 puanla İzlanda, %86,2 puanla Finlandiya ve %84,5 puanla Norveç oluşturmaktadır. Son üç ülke ise %57,5 puan ile Kongo Demokratik Cumhuriyeti, %56,4 puanla Pakistan ve %43,5 puanla Afganistan'dır. Türkiye'ye baktığımızda ise %63,9 puanla 124. sırada yer aldığı görülmektedir. 2021 yılında da aynı puanda olan Türkiye 133. sıradan, 124. sıraya yükselmiştir (Global Gender Gap Report , 2022).

Raporda küresel sonuçlara ulaşabilmek için dört ana kategori belirlenmiştir. Bunlar ekonomik iştirak ve imkân, eğitimsel kazanımlar, sağlık ve siyasi yetki olarak kabul edilmiştir. Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin işgücüne katılımı, ücrette eşitliği, üst düzey yönetimde yer alabilme ve fırsat eşitliği gibi alt başlıkları içinde barındıran ekonomik iştirak ve imkân, önemli ve geniş bir göstergedir. Bu kategorinin ülkemiz genelinde sonuçlarına bakıldığında, 2021 yılında %48,6 puanla 140. sırada yer alan Türkiye ilerleyiş göstererek 2022 yılında %49,3 puanla 134. Sırada yer aldığı görülmektedir. Okuma-yazma ve eğitim düzeyini gösteren alt endeksinde Türkiye de 2021 ve 2022 yılında bir iyileşme görülememiş %97, 3 puanla 101. sırada sabit kalmıştır. Sağlık kategorisinde rapora katılan ülkeler arasında puanlar birbirine oldukça yakındır. Türkiye 2021 yılında %96,7 puanla 105. sırada yer almış iken, 2022 yılında %96,6 puanla 99. sırada yer almıştır. Son olarak siyasi yetki kazanımı alt başlığı incelendiğinde kategoriler arasında

en yüksek puan farkının olduğu görülmektedir. Dünya genelince politikada yetki, cinsiyet ayrımında uçurumlar oluşturmaktadır. Son iki yılda da puanında bir değişme olmayan Türkiye %12,3 puanla 2021 yılında 114. sırada, 2022 yılında 112. sırada yer almıştır (Global Gender Gap Report , 2022) (Global Gender Gap Report, 2021). Ayrıca Türkiye de milletvekillerinin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında da oran farkının oldukça fazla olduğu dikkat çekmektedir. 2022 yılına göre mecliste %17,38 kadın milletvekili bulunmakta iken %82,62 erkek milletvekili bulunmaktadır (Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2022). Cinsiyet eşitliği bağlamında sonuçlar değerlendirildiğinde, ülkemizin yetersiz sonuçlar oluşturduğu görülmektedir .



Şekil 3. Türkiye cinsiyet farkı profili

Kaynak: (Global Gender Gap Report , 2022) (Global Gender Gap Report, 2021)

2.3.3. Yoksulluk

Verilen yoğun hizmet karşılığında muhtaç duruma düşmek hem işçiyi hem de sektörü değersizleştirmektedir. Özellikle tüm geçimini ev hizmetlerinden sağlayan ev işçileri yoksullukla karşılaşmaktadır. Çoğu ev işçisi asgari geçim düzeyinin altında kalmaktadır. Bu durum ev işçilerinin gelirlerini arttırabilmesi için her türlü çalışma şartını kabul etmesine neden olmaktadır. Ev hizmetlerinde ani gelir kayıpları, belirsizlik seviyesinin yüksek oluşu ve ücret konusunda dengesizliklerin varlığı yoksulluk derecesini

yükseltmektedir. Aslında başlı başına enformel bir sektörde emek vermek, maddi darlık ve zaruret durumunu arttırmaktadır.

Sürekli yoksulluk, bireylerin asgari geçim seviyesinin altında kalması ve temel ihtiyaçları karşılayamama durumunun devamlılık arz etmesidir (Ak, 2016). Temel ihtiyaçlar dışında ekonomik olarak sıkıntıda olanlar maddi yoksulluk içerisinde ifade edilmektedir. Tablo 1'de görüldüğü üzere ülke genelinde sürekli yoksulluk ve maddi yoksullukta olanların oranları verilmiştir. TÜİK verilerine göre sürekli ve maddi yoksulluk oranları azalma eğiliminde iken son yılda artma eğiliminde olması dikkat çekmektedir (TUİK, 2021)

Tablo 2. Ülke genelinde sürekli yoksulluk ve madde yoksulluk oranları

	2016	2017	2018	2019	2020
Sürekli Yoksulluk Oranı (%)	14,6	14,0	12,7	12,7	13,7
Maddi Yoksulluk Oranı (%)	32,9	28,7	26,5	26,3	27,4

Kaynak: (TUİK, Gelir Ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2020, 2021)

2.3.4. Sosyal Dışlanma Ve Değersizlik

Ev işçileri toplumda layık olduğu değeri görememektedir. Kariyer fırsatlarının olmaması, sosyal dışlanmaya maruz kalması ve sektörün sorunları bakımından toplumda görünmez oluşu, ev işçilerinin izole bir hayat yaşamasına neden olmaktadır. Aslında kadınların işgücüne katılım oranlarının yükselmesinin temelinde de ev işçilerinin varlığı bulunmaktadır. Cinsiyetçi sistem ile kadınların görevi olarak görünen çocuk bakımı, yemek, temizlik ve evin diğer günlük işleri, ev işçilerine devredilebildiği için birçok kadın rahat biçimde işgücüne katılabilmektedir. İnsanların hayatını kolaylaştıran, bu sektörün toplum tarafından değersiz görülmesi oldukça ilginçtir (Güler, 2021).

Taraflar arasında karşılıklı güven ilişkisi, diğer sektörlere nazaran daha farklı ve mühimdir. Taraflardan birinin en güvenli olduğu evini bir yabancıya açması, diğerinin ise tanımadığı kişilerin evine girmesi durumun ciddiyetini ve önemini ortaya koymaktadır. Doğal olarak ev sahiplerinde güvensizlik problemi görülürken, ev işçilerinde ise tedirginlik görülmektedir. Bu güvensizlik nedeni ile hem ev sahibi hem de ev işçisi

akrabalık, tanışıklık, komşuluk gibi ilişkileri kullanarak tavsiye üzerine iş ilişkisi kurmaktadır. Fakat ev sahiplerinin tavsiyede bulunurken "benim kadını tut, kadın tuttum, benim kadın geldi…" gibi yaygın kullanılan ifadelerde oldukça onur kırıcıdır. Ev işçilerine toplum tarafından gerekli saygı gösterilmemektedir.

Kadınların, ev işini tek bildikleri iş olarak görmeleri ev hizmetleri sektörüne yönelimi arttırmıştır. Esasen kadınlar, geleneksel rolüne o kadar bağlıdır ki hep ilk seçenek olarak ev işlerini tercih etmektedirler. Özellikle mesleği olmayan ya da eğitim almamış olanların düşüncesi başka bir iş yapamayacakları şeklindedir. Buradan ülkemizde hala eğitim eksikliğinin var olduğu görülmektedir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere üç yılın okuryazar olmayan, en az bir eğitimini tamamlamış ve en az üniversite mezunu kadın nüfus oranları verilmiştir. Verilere bakıldığında okuryazar olmayan kadın oranının üç yılda da azalmaya, eğitim gören kadın oranlarının da artmaya devam etmiş olması dikkat çekicidir. Bu durum ev hizmetlerinde çalışanlarının daha bilinçli işgücüne katılmalarını olumlu yönde etkileyecektir.

Tablo 3. Toplam nüfus içerisinde kadınlarda eğitim oranları

	2018	**2019**	**2020**
Okuryazar olmayan kadın nüfus oranı (25+ yaş)	%7,6	%6,9	%6,5
En az bir eğitim düzeyini tamamlamış kadın nüfus oranı (25+ yaş)	%84,7	%85,7	%87,7
En az üniversite mezunu olan kadın nüfus oranı (25+ yaş)	%17,5	%18,5	%19,9

Kaynak: (TUİK, 2019), (TUİK, 2020), (TUİK, 2022)

Ev hizmetleri sektörünün kolay girişli bir işgücü olması, mesleki bir eğitime veya herhangi bir yeteneğe bağlı olmaması nedeni ile tüm dünyada niteliksiz ve vasıfsız iş gücü olarak tanımlanır. Rothman, B. K. (1989) bu durumu farklı bir açıdan değerlendirmiştir; "ev içi verilen emeğe tüm dünya olarak annelik diyerek, kutsal sayıyoruz. Fakat aynı işler, işe alınan eller tarafından, ücret karşılığı yaptırıldığında vasıfsız ve niteliksiz işgücü diyerek değer vermiyoruz" (AlZaabi, 2020). Bu durumda sektöre uygulanan adaletsizliği ve dışlanmaya dikkat çekerek, verilmesi gereken değerin önemi vurgulanmaktadır.

Ayrıca ev işçilerinin, iş yerinin ev olması sebebiyle kendilerine ait özel bir alanının olmaması da kaliteli çalışma standartlarına ulaşımı engellemektedir. Yatılı çalışan ev işçilerine evin en kötü eşyaları ve odanın verilmesi, evin kameralar ile izlenmesi ve mahremiyetin kalmaması oldukça yaygın yaşanan sorunlardandır. Bu durumlar ev işçilerinin verimli çalışmalarını engellemekte ve kendilerini önemsiz hissetmelerine neden olmaktadır (Acciari, 2018).

2.3.5. Göçmen Ev İşçileri

Göçmen işçiler, kendi ülkelerinden daha kaliteli yaşam, iyi kazanç ve çalışma koşulları için başka ülkelere gelerek çalışmayı tercih etmektedir. Fakat bunların dışında göç, savaş, ekonomik krizler veya yoksulluk gibi nedenler ile zorunlu hale gelebilir. Niteliksiz olarak gelen göçmen işçiler çoğunlukla hizmet sektöründe iş bulabilmektedir. Buna ilişkin olarak ev hizmetleri sektörünün ciddi bir kısmını göçmen ev işçileri oluşturmaktadır. Yine göçmen ev işçilerinin de büyük kısmı kadınlardan oluşmaktadır (Yanık, 2016).

Tüm ev hizmetlerinde çalışanlar gibi göçmen ev işçileri de birçok sorun ile karşılaşmaktadır. Kültürünü ve yaşam biçimini bilmedikleri ülkelerde tüm zorluklara katlanarak çalışabilmektedirler. Ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışan işçi oranının yüksek olmasında göçmen ev işçilerinin payı oldukça fazladır. Özellikle ülkede düzensiz göç, diğer bir adıyla yasa dışı göç ev hizmetlerinde kayıt dışılığı arttırmaktadır. Göç İdaresi Başkanlığının açıkladığı istatistiklere göre 2021 yılında 162.996, 2022 yılı mart ayı itibari ile 39.684 düzensiz göçmen yakalanmıştır (T.C. İç İşleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı, 2022)

Göçmen ev işçileri de ağır mağduriyetler yaşamaktadır. Ev işçileri hukuksal mücadelelerden kaçındıkları ve caydırıldıkları için acilen gündeme gelmesi gereken olaylar gizli kalmakta ve maalesef hiç yaşanmamış gibi görünmezlik durumu devam etmektedir. Özellikle vasıfsız ve yabancı dil yetersizliği bulunan işçiler oldukça fazla istismara katlanmak zorunda kalmaktadır. Yabancı dil eksikliği ile kanun ve düzenlemeleri anlayamamalarından kaynaklı, göçmen ev işçilerinde çabuk kandırılma ve dolandırılma riski yüksektir (Tüm Göçmen İşçilerin Ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunması Komitesi, Göçmen Ev İşçileri Hakkında 1 No'lu Genel Yorum, madde 14, 2016). Tehdit, şantaj, pasaportuna el koyma, insanlık dışı çalışma koşulları, derdini

anlatamama, ihbar edememe ve şikâyetçi olmaya korkma, düşük ücret ya da ücretini alamama ve her türlü istismara maruz kaldıkları görülmektedir. Ayrıca çalışma izni olmayan göçmen ev işçileri, sınır dışı edilme korkusu ile işverene tamamen bağımlı hale gelebilmektedir.

2.3.6. Sosyal Diyalog

Anayasanın 51. Maddesi gereği işçi ve işverenlere sendika kurma hakkı açıkça verilmiştir. "Çalışan ve işverenler sendika kurma, serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptir (1982). " Sendika, işçinin sesi olabilme gücüne sahiptir. Sendikal faaliyetlerin, ev işçilerinin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları gün yüzüne çıkarma, gündeme getirme ve herhangi bir çözüm sağlayabilme açısından etkin rolü bulunmaktadır.

Ülkemizde ev işçileri için 20 sayılı genel işler işkolu altında faaliyet gösteren iki adet sendika bulunmaktadır. İlk sendikal örgütlenme 2011 yılında kurulan Ev İşçileri Dayanışma Sendikasıdır (Evid-Sen). Sendika kurulduktan sonra bazı kuruluş şartlarına uygun olmadığı nedeniyle mahkeme kararı ile kapatılsa da 2014 yılında tekrar açılmasına karar verilmiş ve çalışmalarına devam etmektedir (Güler, 2021). İkinci olarak 2013 yılında İmece Ev İşçileri Sendikası kurulmuştur. Her iki sendikada ev işçilerinin haklarını korumak, onlara çalışma hayatında destek olabilmek ve sorunlara karşı birlikte mücadele edebilmek için etkin faaliyet göstermektedir. Kuruldukları zamandan itibaren birçok olayda hukuksal mücadeleye destek vererek işçinin yanında yer almıştır (İmece Kadın Dayanışma Derneği, 2014). Fakat sektörün bu kadar hızlı büyüyüp, yüksek işçi sayısına ulaşmasına karşılık toplu örgütlenme gücü yetersiz kalmaktadır. Ne yazık ki bunun en büyük nedeni ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışmanın azalmamasıdır. Sektörün atipik çalışmaya yatkın oluşu sendikal faaliyetleri olumsuz etkilemektedir.

Ev hizmetleri sektöründe güçlü bir sosyal diyaloğun varlığını söylemek zordur. Ev işçileri işe alım süreçlerinde baskın olamayan taraftır. Bu nedenle ev işçileri bastırılmakta ve psikolojik olarak çöküntüler yaşamaktadır (AlZaabi, 2020). Hatta birçok mağduriyetin sebebi sendikal zayıflığa bağlıdır, demek olasıdır. Ev işçilerinin zayıf temsil edilmesi, taraflar arası gerekli müzakerelerin yapılamaması ve yüksek kayıt dışılık nedeni ile sektörel birliğin sağlanmaması ev işçilerini etkisiz taraf olarak göstermektedir. Sosyal

diyalog ne kadar güçlü ve sağlam olur ise işçide o kadar güçlü ve özgüvenlidir. Bu bağlamda işçi maddi-manevi hakları konusunda istekli olacaktır.

Sosyal ve hukuki tanınmayı elde edebilmenin en önemli yolu birlikte hareket edebilmektir. Bu sayede sosyal diyalog ev işçilerine sosyal kimlik kazandırarak, kaliteli istihdam olanağı sunmaktadır. Ayrıca ev işçileri birlikte organize olmalı ve ucuz işgücüne karşı harekete geçmelidir. Güçlü sosyal diyalog sayesinde gündemdeki yerini koruyacak, görünmez olmaktan çıkacak ve nitekim devletler için kaçınılmaz bir konu haline gelecektir (Acciari, 2018).

2.3.7. Kayıt Dışı İstihdam

Temel olarak kayıt dışı istihdam, işe başlayan işçinin çalışma gün sayısının veya prime esas kazanç tutarının tamamen bildirilmemesi ya da eksik bilgi verilmesi ile sigortasız ve güvencesiz olarak çalışmaya başlatıldığı, gayri resmi bir çalışma biçimidir (sgk.gov.tr) .

Dünyada kayıt dışı çalışmanın birçok nedeni sayılabilmektedir. Sektörde kayıt dışılığın yaygın hale gelmesinin başlıca nedenlerinden biri işçilerin sosyal güvenliği tam anlamıyla idrak edememeleri ve sağgörülü olamamalarıdır. Çalışanların bugünleri ve gelecekleri için basiretli davranmamaları, kayıt dışılığı tabii bir durum haline getirmektedir.

Toplumda kayıt dışı çalışmaya meyilli olmanın en önemli sebeplerinden biri ise yoksulluktur. Zaruret durumunda olan çalışan için en önemli unsur ücrettir. İşçiler çoğu zaman daha fazla gelir elde edebilmek için birçok haklarından vazgeçmektedirler. Esasen yoksulluk, kayıt dışı çalışmanın bir nedeni olarak belirtilebileceği gibi sonucu olarak da vurgulamak gereklidir. Kayıt dışı istihdam ile beraber gelen gelecek belirsizliği, düşük gelir ve güvencesizlik gibi birçok netice yoksulluk durumunu doğurmaktadır (Varışlı, 2021).

Çalışanlar kayıt dışı istihdama yönelerek, devlete bir yük olmayı tercih etmektedirler. Kayıt dışı istihdam, işçilerin hayatlarını etkilediği gibi devleti de gelirleri yönünden olumsuz etkilemektedir (Yanık, 2016). Bu nedenledir ki sosyal güvenlik sisteminin dengesi de bozulmaktadır. Sistemin gelirleri etkilenmekte ve sosyal güvenlik çerçevesinde gerçekleştirilmek istenen amaçlar, negatif yönde etkilenmektedir. Bu bağlamda amaçlar, toplumda gelir dağılımını düzenlemek ve iyileştirmek, yoksulluk oranını azaltmak, bugün ve gelecekte karşılaşılabilecek sosyal risklere karşı hazırlıklı

olup, güvence sağlayabilmek olarak sıralanabilir. Yani çalışanların kayıt dışı çalışmayı kabul etmeleri tüm ülkeye mal olmaktadır. Ayrıca sektörde denetleme mekanizmasının olmaması ve karşılığında yaptırımlarının da kifayetsiz oluşu kayıt dışılığı yaygın ve olağan kılmaktadır.

Daha önce ev işçilerinin güvencesiz çalıştırılmasının nedeni olarak işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi ya da işçinin hakları konusundaki bilinçsizliği sayılmıştı. Fakat Özdemir&Uğur'un (2019) 100 kadın ev işçisi ile yaptığı mülakatlar sonucunda daha farklı nedenler de ortaya çıkmıştır. Bazı durumlarda ev sahipleri sigorta yaptırmayı teklif etse dahi ev işçilerinin bunu reddettiği görülmüştür. Bunun nedeni ise maddi kazanç kaybına uğrama korkusudur. Bunlar devletten alınabilen her türlü maaşın, nakdi yardımların veya eşten alınan nafakanın kesilmesi ya da azalması endişesidir. Bir diğer neden ise işçinin sigorta yerine daha fazla ücret almak istemesi veya sigortanın işçinin maaşında bir azalmaya neden olacağı korkusudur. Tüm bu durumlar işçiyi güvencesiz istihdama yönlendirerek, kayıt dışılığın artmasına neden olmaktadır. İşçinin kendini sosyal güvenlikten yoksun bırakması özsaygısını yitirmesine neden olmaktadır. Kayıtlı ve güvenceli çalışma hem işçi hem de ev sahibi için kaçınılmaz bir konu haline gelmelidir.

Çoğu ataerkil toplumlarda kadınların çalışması hoş karşılanmamaktadır. Bu zihniyeti taşıyan ve herhangi bir niteliği olmayan kadınlar da zorunluluk durumunda en iyi bildikleri ev hizmetleri sektörünü tercih etmektedir. Fakat çalıştıklarının bilinmesini istemeyen kadınlar çoğunlukla çevresinden gizli ve gün delikçi olarak çalışmaktadır. Böyle görünmez nitelikli ve gizli çalışan ev işçilerinin çoğunluğu haklarından feragat etmektedir. Bu gibi durumlarda kayıt dışılığı etkileyen ve arttıran bir unsur olabilmektedir. Göçmen ev işçilerinin ise sadece elde edecekleri gelir ile ilgilenmeleri, işverene bağımlı halde çalışmaları ve işi kaybetme korkuları yine kayıt dışılığı arttıran nedenlerdir (Varışlı, 2021).

Tablo 3'de ülke genelinde son beş yılın tüm çalışma kollarını kapsamına alan genel kayıt dışı çalışma oranları ve cinsiyete göre kayıt dışı çalışma oranları verilmiştir. Tabloda kadınların, genel kayıt dışı çalışma oranında daha çok payı olduğu görülmektedir. Yine de oranların düşme eğiliminde olması sevindiricidir. Ancak buradan ev hizmetleri sektörü ile ilgili bilgi vermek mümkün değildir. Bunun nedeni daha önceden de belirtildiği gibi

ev hizmetleri sektöründe net ve doğru sayısal verilere ulaşılamadığından kayıt dışılığın boyutunun da belirlenmesi oldukça güçtür.

Tablo 4. Yıllara göre kayıt dışı istihdam ve cinsiyete göre kayıt dışı çalışma oranları (%)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2017	44,56	29,22	33,97
2018	42,15	29,45	33,42
2019	42,18	30,95	34,52
2020	37,11	27,57	30,59
2021	35,86	25,90	29,00

Kaynak: (sgk.gov.tr, 2022)

Kayıt dışılığın bu kadar olumsuz yanlarına değinmiş iken, ülkemizde ev işçilerinin sigortalılığı ile ilgili düzenlemelerde verilen haklardan bahsetmek gerekir. Düzenlemelerin detaylarına ileriki konularda değinilecektir. Fakat burada kısaca değinmek yerinde olacaktır. 2015 yılında 5510 sayılı Kanununa eklenen Ek 9'uncu Madde ile ev işçileri çalıştıkları süre bakımından ikiye ayrılmıştır. Çalışma gün sayısı 10 günden az olan ve 10 günden fazla olan olarak gruplandırılmıştır. Çalışma gün sayısı 10 günden az olan ev işçileri iş kazası ve meslek hastalığı ve isteğe bağlı sigortalılık kapsamında güvenceye tabi iken, çalışma gün sayısı 10 günden fazla olan ev işçileri uzun ve kısa sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından faydalanmaktadır (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015). Ancak sağlanan bu sigortalılık hakkının yeterliliği de tartışılır boyuttadır. Özellikle çalışma gün sayısı 10 günden az olan ev işçileri için isteğe bağlı sigortanın yüksek primli olması mağduriyetlere sebep olmaktadır. Bu durum ev işçilerinde, sosyal güvenliğe olan güveni azaltmakta ve kayıt dışılığı artırmaktadır.

2.3.8. Covid-19 Pandemisi Ve Ev İşçileri

Koronavirüs (Covid-19) 2019 yılının sonlarına doğru Çin'in Vuhan kentinde ortaya çıkmış ve tüm hızıyla dünyaya yayılmaya başlamıştır. Ülkemizde ise ilk vaka 2020 yılının Mart ayında görülmüştür. Baş ve eklem ağrıları, halsizlik, tat-koku kayıpları, öksürük, ateşlenme gibi belirtiler ile başlayıp, solunum rahatsızlıklarına ve ölüm kadar ciddi

boyutlara ulaşmıştır. Tüm dünyada, 2019 tarihinden bu yana covid-19 virüsünden dolayı vefat eden kişi sayısı 6 milyonu aşmış durumdadır (who.int).

Salgının süresi ve ilerleyişi hakkındaki belirsizlikler, yayılma hızının yüksek olması ve dünya genelinde vefat eden insan sayılarının yüksek oluşu problemlerin boyutunu arttırmıştır (Güler, 2021). Dünyada salgını durdurabilmek ve bulaş riskini azaltabilmek amacıyla çeşitli önlemler alınmıştır. Bu önlemler ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Ülkemizde belirli sürelerde ve açıklanan yaş aralıklarında (65 yaş üstü ve 20 yaş altı) sokağa çıkma yasakları olarak kısmi kapanma ve ilgili bakanlık tarafından bildirilen tarihler arasında tam kapanma kararları alınmıştır. Toplu ortamlarda maske takma zorunluluğu, sosyal mesafenin korunması ve hijyen kurallarına dikkat edilmesi gibi tedbirler ile bulaşma hızının yavaşlaması sağlanmıştır.

Pandemi süresinde tüm dünya olumsuz etkilenmiştir. Alınan kısıtlama kararları, sosyal alanların kapatılması, sokağa çıkma yasakları, spekülasyonlar, insanların korkudan evlere çekilmeleri, belirsizlik gibi etmenler işletmeleri ve diğer iş kollarını etkileyerek, ekonomik durgunluğa neden olmuştur (Kara, 2020). Devletlerin bu zor süreçte etkin kriz yönetimleri oldukça önemlidir. Bu bağlamda da birçok koruma ve düzenleme kararları alınmıştır. Fakat bazı dezavantajlı sektörler çoğu korumadan yoksun kalmıştır.

Covid-19 salgını süresince en riskli ve hassas iş kollarından biri de ev hizmetleridir. İnsanların, kendini en rahat hissettikleri ve kural olarak hiçbir tedbirin bulunmadığı özel alanlarına, yani evlerine giden ev işçileri için bu durum oldukça tehlikelidir. İşin doğası gereği ev işçisinin evi kirlerden arındırıp yaşanılabilir bir duruma getirmesi, enfekte olma riskini arttırmaktadır. Özellikle yaşı büyük ve kronik hastalığı bulunan ev işçileri açısından bağışıklığın düşmesi ve virüsü kapma endişesi oldukça kaygı veren bir durumdur.

ILO'nun 2020 yılında yayınladığı Covid-19 Krizinin Ev İşçileri Üzerinde Etkileri Raporunda 55 milyon ev işçisinin pandemi nedeniyle oluşan olumsuzluklara maruz kaldığını belirtiliyor. Raporda aktarılanlara göre dünyada ev işçilerinin %72,3'ü salgın krizinden ciddi boyutta etkilenmiştir. Ayrıca bu işçilerin %76'sının kayıt dışı olarak çalıştığı açıklanmıştır. Salgın döneminde, ev sahiplerinin ekonomik sıkıntıda olması veya virüs kapmaya karşı çekince duymalarından dolayı çoğu ev işçisi işten çıkarılmıştır. Bununla birlikte çalışmaya devam eden ev işçileri de bulunmaktadır. Fakat pandemiden

dolayı hayati tehlike altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Kayıt dışı ve gündelikçi olarak çalışanların salgın sürecinden etkilenme seviyeleri hastalığın azalış-artış durumuna göre değişiklik göstermektedir. Kısıtlamaların hafiflediği bulaş riskinin nispeten daha azaldığı dönemlerde kazanç sağlayabilir iken hastalığın artması ile gelen sıkı önlemler ve kısıtlama dönemlerinde gelirlerde ciddi kayıplar ortaya çıkmıştır (ILO, 2020).

Esasen bu sürece farklı bir açıdan bakıldığında ev sahiplerinin de oldukça risk altında olduğu açıkça görülmektedir. Salgın döneminde evlerine bir yabancının girmesi, hastalığı kapma riski oluşturmaktadır. Ev sahibi ile ev işçisinin çalışma ortamı olan evlerde, yakın temas halinde olması tedirginlik yaratmaktadır. Bu nedenle işsiz kalan ev işçileri temel ihtiyaçlara ulaşımda bile zorluk çekmiştir (Güler & Benli, 2021)

Özellikle gündelikçi olarak çalışan ev işçilerinin, maddi açıdan muzdarip olduğu diğer bir sorun ise covid-19 olmaları halinde 15 günü bulan zorunlu karantinalardır. Bu karantinalar pandemide uygulanması zorunlu ve gerekli bir kuraldır. Fakat gündelikçi ev işçileri için karantina süresi gelir kaybına neden olmaktadır. Bu bağlamda ekonomik sıkıntılar ile karşı karşıya kalmaları kaçınılmazdır. Dolayısıyla işçiler, kaybedilen gelirleri telafi edebilmek için borç alma, kredi çekme, kredi kartı kullanımı gibi fazlaca stresli yollara yönelmişlerdir. Ancak bu yolların kullanımının artması çoğunlukla aile içi huzursuzluklara ve psikolojik bunalımlara sebebiyet vermektedir.

Yatılı olarak çalışan ev işçilerinin çoğunluğu pandeminin getirdiği işsizlik sorunundan etkilenmemiş olabilir. Fakat onların karşılaştığı problemler daha başkadır. Bu işçiler, ev sahibinin inisiyatifinde ki kısıtlamalar ve sokağa çıkma yasakları altında çalışmaya mecbur kalmıştır. İzin günlerinin kullandırılmaması, sosyal hayatlarının engellenmesi, aileler ile görüştürülmemeleri, uzun çalışma saatleri, yaptırılan işlerin artması, maaşların tam ve düzenli alınamaması, gibi birçok sorun yaşanmaktadır (ILO, 2020). İşverenler, ev işçilerine hayatlarından izole bir şekilde işe devam etmeleri yönünde mobingler uygulamışlardır. Psikolojik baskılar, işçinin kaygı seviyesini ve depresyon riskini arttırmaktadır. Yine göçmen ev işçileri de birçok ülkenin sınırlarını kapatması ve getirilen seyahat engelleri nedeniyle aileleri ile görüşememiş, hatta ülkelerine geri dönmede sorunlar yaşamışlardır. Ayrıca yatılı olarak çalışan işçilerin işsiz kalmaları durumunda barınma ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Güler, 2021).

Devletimiz zor zamanları daha kolay atlatabilmek adına hem işçiyi hem de işvereni destekleyen uygulamalar getirmiştir. Çalışanları korumak amacıyla kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneği ve asgari geçim desteği sağlanmıştır. Ayrıca bu süreçte istihdamı korumak adına işten çıkarma yasakları getirilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin'in açıklamalarına göre salgının başından, 2021 Temmuz ayına kadar ki sürede kısa çalışma ödeneği için 36 milyar TL, işsizlik ödeneği için 6,4 milyar TL, nakdi yardımlar çerçevesinde 13,9 milyar TL ve toplamda 57 milyar TL koruma harcamaları yapılmıştır (csgb.gov.tr, 2021). Ancak bu yardımlar daha çok kayıtlı çalışan işçilere yöneliktir. Ev işçilerinin de büyük kısmı kayıt dışı çalışmaktadır. Dolayısıyla yardımların boyutu oldukça sınırlı kalmaktadır. Kayıt dışı çalışan ev işçileri sadece salgın döneminde sosyal destek programı ile sağlanan nakdi yardımdan (1000 TL) faydalanabilmiştir. Fakat bu yardımında oldukça yetersiz olduğu aşikârdır.

2.4. Kanuni Düzenlemeler

Dünyada ev hizmetleri sektörü, şartları ve sorunları bakımından iyileştirmek için çabalanmaktadır. Gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemeler ile ev işçileri için uygulanabilir, meşru ve adil bir istihdam oluşturabilmek amaçlanmıştır. Burada meşru ve adil bir istihdamdan kasıt şudur; işçinin kayıt dışı olarak çalıştırılmadığı, sosyal güvencelerinin sağlandığı, insana yakışır iş kapsamında çalışma koşullarının, ücretlerinin ve çalışma sürelerinin yasalara uygun olarak düzenlendiği ayrıca işçilerin kendi haklarını savunabilecekleri bir istihdam oluşturabilmektir.

2.4.1. Uluslararası Düzenlemeler

Ulusal ve uluslararası bazı kuruluşlar insanlık dışı yaşamaya ve çalışmaya karşı bir takım çalışmalarda ve girişimlerde bulunmuştur. Bu bağlamda uluslararası düzenlenmeler başlığı altında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesi ve Avrupa Konseyi Sözleşmeleri genel hatları ile incelenecektir.

2.4.1.1. İnsan hakları evrensel beyannamesi

Çağdaş uygarlık seviyesine ulaşmış bir dünyada insan hakları, insanlığa verilen değer ve kıymet bakımından ehemmiyet arz etmektedir. İnsanlık dışı muamelelerin olduğu keza

özgürlüklerin bile kısıtlandığı bir dünyadan, temel hak ve hürriyetlerin kabulüne geçebilmek oldukça önemlidir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletlerin 1948 yılında yaptığı kurul oylaması ile kabul edilmiştir. Türkiye ise yapılan oylamada kabul oyunu kullanmıştır ve 1949 yılında Beyanname Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Bildiri 30 maddeden oluşmaktadır. Dünyaya, eşitliği ve saygı duyma ilkesini benimsetmek ve uygulanabilir konuma getirmek amaçlanmaktadır (ombudsman.gov.tr).

Bildirinin yayınlanmasından sonra Birleşmiş Milletler çalışmalarına devam ederek birçok sözleşme ve tavsiye metinleri hazırlamıştır. Bunlar çoğunlukla kadınlar, çocuklar, göçmen ve sığınmacılar, inanç farklılığında hoşgörü ve her türlü kötü muamele gibi konularda hak ve özgürlüklerin kısıtlanması üzerinedir. Bu bağlamda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi birçok çalışmaya öncülük etmiştir. Bildirge ülkelerde yol gösterici olarak varlığını korumaktadır (Yanık, 2016).

Beyannamenin ilk maddeleri değerlendirildiğinde, tüm insanların hiçbir ayrım gözetmeksizin eşit hak ve özgürlüklere sahip olduklarının vurgusunun yapıldığı görülmektedir. İnsanların zulme karşı, barış ve güven içinde yaşama haklarının varlığı da açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla geçmiş dönemlerde acımasızca uygulanan kölelik ile ilgili tüm faaliyetler yasaklanmıştır. Metin içerisinde, ülkede adaleti ve düzeni sağlayabilmek için devlet, bazı hakların verilmesinden ve uygulanmasından mesul tutulmuştur. Hükümet düzeni sağlayabilmek adına vatandaşlarını koruma vazifesini yerine getirmelidir. Nitekim herkes kanunlar önünde eşit muamele görme hakkına sahiptir. Beyannameye, ev hizmetleri çalışanları açısından bakıldığında ise özellikle 21,22,23,24, ve 25. Maddelerine dikkat çekmek gereklidir. Verilen haklar genel olarak şu şekilde sıralanabilir (ombudsman.gov.tr);

- Herkesin amme hizmetlerinden aynı derecede yararlanabilmesi hakkı
- Sosyal güvenlik hakkı
- İnsana yakışır biçimde çalışma ve sendikal faaliyetlerde bulunabilme hakkı
- Asgari geçim düzeyini sağlayabilecek gelir ve aynı iş için eşit ücret hakkı
- Yeteri kadar dinlenme, ücretli izin ve sosyal hayatta eğlence aktivitelerinde bulunabilme hakkı
- İşsizlik riskine karşı korunma hakkı

- Hastalık, yaşlılık, analık, sakatlık ve dulluk gibi risklere karşı sosyal güvence hakkı

Tüm insanların bu haklara sahip olması ve kullanması gerektiği gibi ev işçilerinin de bu haklara sahip olması gerektiği unutulmamalıdır.

2.4.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında Versay Antlaşması doğrultusunda, merkezi İsviçre olarak kurulmuştur. Günümüzde 187 ülkenin üye olduğu ILO, Birleşmiş Milletlere bağlı olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Türkiye ise 1932 yılında üye olmuştur. ILO, ülkelere sosyal adaleti köklü ve sağlam bir şekilde yerleştirebilmek için çalışan bir örgüttür. Evrensel nitelikte insana yakışır istihdamı oluşturabilmek için projeler, tavsiyeler ve sözleşme metinleri hazırlayıp ülkelere sunulmaktadır. Yapılan çalışmalar ile insan onuru ve gururuna yakışan nitelikte çalışma standartlarını belirlemek ve bunları ülkelerde uygulanabilir kılmak ayrıca işgücündeki olumsuzlukları en aza indirmek amaçlanmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)).

ILO'nun bu kadar geniş amaçlarının olduğundan bahsetmiş iken ev hizmetleri sektöründe yaşanan sorunları görmezden gelmesi beklenemezdi. ILO, 2011 yılında 100. oturumunu gerçekleştirmiştir. Cenevre'de yapılan bu oturumda ev hizmetleri sektörü için büyük bir adım atılmış, 189 sayılı Ev Hizmetleri Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararları kabul edilmiştir. Üye devletlerin 35'i sözleşmeyi onaylamış ve yürürlüğe koymuştur. Almanya, Arjantin, Finlandiya, Filipinler, İsveç, İsviçre, İtalya, Peru, Şili onaylayan ülkelerden bazılarıdır. Türkiye ise sözleşmeyi onaylamayan ülkeler arasında yer almaktadır.

a. 189 sayılı Ev Hizmetleri Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararları

Sözleşme, ev işçileri dâhil tüm çalışanları kapsamaktadır. Ne yazık ki tüm dünyada ev hizmetleri sektörü kıymetsizleştirilmekte ve farkındalığını kaybetmektedir. Bu bağlamda sözleşmeyi onaylayan ülkeler, bahsi geçen hakları ve önlemleri sağlayarak herkes için adil, özgür ve insana yakışır iş gücü oluşturmalıdır.

Sözleşmenin ilk maddesinde, ev işi ve ev işçisi kavramlarının tanımlarına yer verilmiştir. Ev işini, ev ya da evde yaşayanlar için ev sınırları içinde yapılan işler olarak tanımlanır iken bu işleri ücret karşılığında yapanlarda ev işçisi olarak tanımlanmıştır (Ev İşçileri İçin

İnsana Yakışır İş 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı Tavsiye Kararı, 2011). Burada ev işi tanımında yer alan ev ifadesi göze çarpmaktadır. Çünkü Ramirez-Machado'nun (2003) aktardığına göre bazı ülkelerde ev işi kapsamında, işin yapıldığı yer farklılık göstermektedir. Örneğin Haiti, Malta, Portekiz ve Şili gibi ülkelerde hayır için faaliyet gösteren vakıf ve derneklerde çalışanların ev işçileri olarak kabul edilebildiği belirtilmiştir. Ayrıca Malta'da manastırlar, özel haneler olarak kabul edilmiş ve burada yapılan işlerinde ev işi olarak nitelendirildiğine değinilmiştir. Bu durum gösteriyor ki sektördeki özellikler ülkeden ülkeye farklılık gösterip, genişlemektedir.

Sözleşmede, her ev işçisinin temel insan haklarını korumak amacıyla gerekli özen ve önemin verilmesi ayrıca kaçınılmaz tedbirlerin alınması gerekliliği ifade edilmiştir. Üyeler, ev işçileri için iş hayatındaki hak ve prensiplerine gerekli saygının gösterilmesinden ve tüm önlemlerin alınmasından sorumlu tutulmuştur. Bu bağlamda üyelerin, örgütlenmede serbestlik ve toplu iş sözleşmesi hakkı, çocuk işçiliğinin kaldırılması ve sektördeki ayrımların giderilip adaletin sağlanması konusunda yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler yerine getirilirken yine ILO'nun hazırladığı 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi maddeleri göz önünden bulundurulmalıdır. Aynı konuda işçilerin örgütlenmeleri açısından desteklenmeleri ve hakları önündeki tüm engellerin kaldırılması 201 Tavsiye Kararlarının maddelerinde de belirtilmiştir. Ev Hizmetleri Sözleşmesinin maddeleri, tamamlayıcı nitelikte olan 201 Tavsiye Kararları ile desteklenmektedir (Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı Tavsiye Kararı, 2011).

Özellikle sözleşmede, ev hizmetleri sektöründe çalışabilmek için en düşük yaşın belirlenmesi zorunluluğundan bahsedilmiştir. Çalışma şekil ve koşulları da asgari yaşa göre şekillenecektir. Bununla birlikte belirlenen asgari yaş sayesinde yaş sınırı belirlenecek ve çocuk işçilerin zarar görmesi engellenecektir. Yine ev hizmetlerinde çalışabilmek için koyulan yaş sınırları ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Arjantin, Bolivya, Dominik Cumhuriyeti, Meksika, Orta Afrika Cumhuriyeti'nde yaş sınırı 14 iken, Güney Afrika, İran ve Vietnam da çalışabilme yaşı 15, Fransa, İspanya ve Portekiz de bu yaş sınırı 16'dır (Ramirez-Machado, 2003).

İnsan onuruna ve gururuna yakışır istihdamın sağlanması elzemdir. Dolayısıyla tüm üyelerden gerekli çalışmaların yapılması ve düzenlemelerin faaliyete geçmesi

beklenmektedir. Her işçi istismara, kötü muameleye ve sömürüye karşı korunmalıdır. Çalışma saatleri, molaları ve tatil süreleri, yasalara uygun olarak hazırlanmalıdır. Taraflar çalışma şeklini karşılıklı olarak özgürce belirleyebilme hakkına sahiptir. Yatılı olarak çalışan ev işçileri için gizlilik hakları ve mahremiyetlerinin korunmasının gerekliliği ayrıca tatil günlerinin evde, hane bireyleri geçirmek mecburiyetinde olmadığının üzerinde durulmuş, sözleşmede özellikle belirtilmiştir. Eşit sosyal güvenlik hakkı, her sektörde olduğu gibi ev hizmetleri sektörü içinde önemli bir olgudur. Sözleşmede sosyal güvence hakkında, en az diğer çalışanlar kadar ev işçilerine de imkânın sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca önemli konulardan biri olan iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmek için kanunlara uygun önlemlerin alınmış olması gereklidir (Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı Tavsiye Kararı, 2011).

Tüm üyelerin, çalışma koşul ve şartları konusunda ev işçilerini yazılı sözleşmeler ile bilgilendirmelerinin gerektiği belirtilmiştir. Bu bağlamda istihdamın özellikleri daha net ve açık bir hal alacaktır. Dünya uygulamalarına bakıldığında, yazılı sözleşmelerin zorunlu olduğu ülkeler mevcuttur. Buna göre Finlandiya, Avusturya, Çin, Şili, Fransa ve Macaristan örnek verilebilir. Ayrıca işçi ve işveren olarak taraflarından birinin talep etmesi üzerine yazılı sözleşmenin yapılabileceği Bolivya, Danimarka ve Malezya farklı uygulamaların olduğu ülkelerdendir (Ramirez-Machado, 2003).

2.4.1.3. Avrupa Konseyi

Avrupa konseyi 1949 yılında, merkezi Strazburg olarak kurulmuştur. Konseyin günümüzde 48 üyesi bulunmaktadır. Türkiye ise kurucu üye olarak konseyde varlığını korumaktadır. Örgüt, dünyadaki hukuki ve iktisadi meselelere ve sosyal dışlanmaya karşı çözüm getirebilmeyi ayrıca üye devletlerin problemleri karşısında ilerleyiş gösterebilmesini amaçlanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda da faaliyetlerine devam etmektedir (Avrupa Konseyi).

1950 yılında, Roma da Avrupa Konseyi tarafından sunulan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kabul edilmiştir. Sözleşme ilk olarak en mühim olan yaşam hakkı ile başlar. Bu sözleşme verdiği bireysel ve siyasal haklar ile konseye üye devletleri himaye eder. Ev hizmetlerinde çalışan işçiler ile ilgili maddeler incelendiğinde ise birçok konunun ve davranışın sözleşmeye aykırı olduğu görülmektedir. Öncelikle sözleşmede kölelik, kulluk

ve zorunlu çalışma katiyen yasaklanmıştır. Ayrıca dil, din, ırk, cinsiyet, köken, servet fark etmeksizin ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Ev işçilerinin pandemi döneminde en rahatsız oldukları konulardan biri olan özel ve aile yaşantısına saygı hakkı, sözleşme ile herkese tanınmıştır. Sözleşmenin tanıdığı bireysel hakların ihlali durumu için 1959 yılında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuştur. Mahkeme evrensel niteliktedir. Ayrıca mahkemeye bireysel olarak da müracaat edilebilmektedir. Bu bağlamda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, yargıda hak arayışında olan ev işçileri için umut ışığı olabilmektedir (European Court Of Human Rights).

Avrupa Konseyinin dünyaya sunduğu bir diğer çalışmada Avrupa Sosyal Şartı'dır. Metin 1961 yılında hazırlanmış ve kabul edilmiştir. Belirlenen standartlar ile temel hak ve özgürlükler koruma altına alınarak, üye ülkelerde var olan toplumsal problemlere çözüm getirebilmek amaçlanmaktadır. Bu standartlar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde verilen haklar temelinde belirlenmiştir. Ayrıca üye ülkelerin sosyal, iktisadi ve kültürel konularda atılım gösterebilmesi için çalışılmaktadır (Avrupa Sosyal Şartı, 1961).

Adil istihdam ve ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı, kadın çalışanlar için analık hakkının korunması, güvenli ve sağlıklı çalışmanın sağlanması gibi haklar metinde yer almıştır. Esasen uluslararası sözleşmelerin çoğunluğunda olduğu gibi Avrupa Sosyal Şartı'nda da ev hizmetleri sektörü için doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat verilen haklar tüm çalışanları kapsamaktadır. Dolayısıyla verilen haklar ev işçileri içinde uygulanmalıdır (Uzun, 2021).

2.4.2. Ulusal Düzenlemeler

Ülkemizde de ev hizmetleri çalışanları için düzenlemeler bulunmaktadır. Özellikle ev işçilerinin iç hukuktaki yerini açıkça göstermek ayrıca verilen haklara ve uygulamalara dikkat çekmek istenmektedir. Bu nedenle Ulusal düzenlemeler başlığı altında 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu ev hizmetleri sektörü açısından incelenip, değerlendirilecektir.

2.4.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

Hem ev işçisinin hem de işveren durumunda olan ev sahiplerinin, karşılıklı irade beyanını sundukları akitlerin varlığından bahsetmek gerekir. Fakat sözleşmeler İş Kanunun

kapsamına girebilmesi için yeterli bulunmamıştır. Bu bağlamda mülga 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri dışında bırakılmıştır (Akkaya, 2018). İş Kanununun, istisnalar başlığı altında, 4. maddesinin birinci fıkrası, (e) bendi ile ev işçileri kapsama alınmamıştır. Bu bağlamda ev hizmetleri sektörü çalışanları temel işçilik haklarından yoksun bırakılmıştır. Öte yandan iş kanununa dâhil olmayan ev işçilerinin uyuşmazlıkları iş mahkemelerinde değil genel mahkemelerde çözümlenmelidir. Aksi takdirde mahkeme tarafından görevsizlik kararı verilmektedir (Yargıtay 22 HD. (26.01.2017)).

Bazı konular mahkeme kararları ile değişiklik gösterebilmektedir. Nitekim Yargıtay bir kararında 1998-2007 yılları arasında evde çocuk bakıcısı olarak işe başlayan davacının, sözleşmesinin haksız fesih olduğunu ayrıca kıdem ve ihbar tazminatı ve diğer tüm işçilik hakları için tazminat talebinde bulunduğu görülmüş, fakat ev hizmetlerinde çalışanlar iş kanunu kapsamında olmadığından davanın reddi istenmiştir. Ancak durumu değiştiren husus hazırlanan iş sözleşmesindeki "…bu sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde iş kanunu hükümleri uygulanır." İbaresidir. Böylece somut olayda, mahkeme ev işçisinin kıdem tazminatını alması yönünde karar vermiştir. İş kanunu kapsamında olmayan ev hizmetleri çalışanına, işçilik hakkını alması için imkân sağlamıştır (Yargıtay 13. HD. (16.06.2011)) .

Ayrıca kişi çalıştığı evde, birbirinden farklı işlerde çalışmış ise çoğunluklu olarak yaptığı işe yönelik kararlar verilmektedir. Örneğin davacı, çalıştığı evde bekçilik işi yapmakta ve diğer zamanlarda temizlik işleri ile ilgilenmektedir. Mahkemede çalışanın ağırlıklı olarak bekçilik yapmakta olduğu ortaya çıkmış ve dolayısıyla davacı iş kanunu kapsamında kabul edilmiştir (Kamu-İş, 2007; Yargıtay 9. HD. (09.10.2008)).

Kanunda ev hizmetlerini ilgilendiren bir diğer konu ise geçici iş ilişkisidir. 4857 sayılı İş Kanunun 7. Maddesinde geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuyla ilişkili ayrı bir işyerinde vazifelendirilmesi ile oluştuğu açıklanmıştır. Daha sonrada geçici iş ilişkisi kurabilecek sektörler belirtilmiştir. Aynı maddenin c bendine göre ev hizmetlerinde çalışanlarda geçici ilişkisi kurabilmektedir. Geçici iş ilişkisinin temelinde üçlü bir bağ bulunmaktadır. Bunlar, asıl işveren olan özel istihdam büroları, işlerinde yardım almak isteyen geçici işveren ve ücret karşılığında iş yapan geçici işçidir. Geçici işveren ile işçi arasında iş ilişkisinin

kurulabilmesi için taraflar arasında bazı sözleşmelerin yapılması gereklidir. Asıl işveren ile geçici işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi, geçici işçi ile asıl işveren arasında da iş sözleşmesi imzalanmalıdır (İş Kanunu, 2003).

Kanunda geçici iş ilişkisinin ne kadar süreyle yapılabileceği açıkça ifade edilmiştir. Ancak b ve c bentlerinde yer alan mevsimlik tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde herhangi bir müddet belirtilmemiştir. Öğretide bu durumun ev hizmetleri sektörünü olumsuz etkileyebileceğinden bahsedilmiştir. Süre kısıtının olmaması geçici iş ilişkisini yaygın ve normal hale getirecek, bu nedenle de sektörde iş güvencesizliğinde artış olacaktır. Ayrıca kıdem tazminatı hakkından faydalanamamaları, güvencesizliğin boyutunu arttırmaktadır (Güzel & Heper, 2017).

2.4.2.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Ev işçileri iş kanunu kapsamında olmadığı hukuki konularda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamı dâhilindedir (Yargıtay 9. HD. (09.10.2008)). Özellikle ev işçileri için kanunun altıncı bölümü olan hizmet sözleşmesi kısmı üzerinde durulmalıdır. Zira kanunun 393. Maddesinde hizmet sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Tanıma göre işçiye, işverenin emir ve talimatlarına uyarak iş görme borcunu yerine getirmesi ve bu emek karşılığında da işverene ücret ödeme yükümlülüğü getiren bir akit olduğu ifade edilmiştir. Bu unsurların olmadığı yerde hizmet sözleşmesinden bahsedilemez. Dolayısıyla ev işçilerinin de hizmet sözleşmesi gereği ücret karşılığında, iş görme borcu yerine getirmesi zorunluluğu bulunmaktadır (Vidinlioğlu, 2017). Sözleşmede herhangi bir özel şekil şartı bulunmamaktadır (Türk Borçlar Kanunu, 2011).

Borçlar Kanunu hem işçinin hem de işverenin yükümlülüklerini açıkça bildirmektedir. İşçinin sorumlulukları iş esnasında gerekli itinanın gösterilmesi, işverene bağlılık borcu, işin ifası durumunda işçi soyut ya da somut her durumu işverene açıklama ve teslim etme borcunu yerine getirmek, iş görülürken tahribat söz konusu olduğunda işçinin yükümlüğü, dürüstlük ilkesi çerçevesinde direktiflere uyma gerekliliği olarak sıralanabilir (Türk Borçlar Kanunu, 2011). İşçinin en önemli borçlarından biride işverenin haklı menfaatini gözeterek hareket etmesidir. İşçinin, işin doğası gereği gizlilik gerektiren durumları paylaşmama ve kendi yararına kullanmama yükümlülüğü bulunmaktadır.

Ayrıca işçi, işverenin yarar ve faydalarını engelleyemeyecek ve zarara uğratmayacak şekilde, bağlılıkla çalışması gerekmektedir.

Keza işvereninde birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Örneğin sözleşme hükümlerinde belirlenen ücreti ve ücret ödeme şekillerini yerine getirme zorunluluğu bulunmaktadır. Kanunun 406. Maddesi gereği "işçiye ücreti her ayın sonunda ödenmelidir. Fakat bu süre hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile değiştirilebilir." Yine işveren işin yerine getirilmesi amacıyla gerekli araç ve malzemeyi temin etmelidir. Ev hizmetleri sektöründe de çoğunlukla ev sahibi, evin işi için gerekli malzemeyi sağlamaktadır. Ancak bazı durumlarda ev işçisi, çalışacağı eve ihtiyaç duyulan malzemeyi kendi götürmektedir. Yani aksi belirlendiği durumlar içinde kanun bir düzenleme getirmiştir. Buna göre ev sahibi, malzeme temini için ev işçisine bir ödenek sağlamak zorundadır (Türk Borçlar Kanunu, 2011).

İşçinin kişiliğinin korunması başlığı altında 417. Madde ev işçileri için mühim olan konuları içermektedir. Buna göre işçinin her türlü istismara karşı korunması ve gerekli tedbirlerin alınması için işverene sorumluluk yüklenmiştir (Türk Borçlar Kanunu, 2011). Kaldı ki ev işçilerinin en büyük problemlerinden biri olan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması da bu madde kapsamındadır. Ev hizmetleri sektöründe işin ifası sırasında çokça hayati risk bulunmaktadır. Hatta ölümle veya sakatlanma ile sonuçlanan iş kazaları oldukça yaygındır. Bu nedenle kanun gereği iş güvenliğinin sağlanması ve her türlü önlemin alınarak, ihtiyatlı davranma sorumluluğu işverene aittir. Aksi durumda herhangi bir zararda sözleşmeye aykırılık nedeniyle doğan sorumluluk hükümleri uygulanır. Ayrıca işçi-işveren tarafları arasında doğru ve dürüst bir iletişimin kurulabilmesinin temeli olan saygı göstermek, yine bu madde kapsamında düzenlenmiştir.

418'inci madde de ev düzeni içinde çalışma başlığı altında, ev hizmetleri çalışanlarını ilgilendiren konulara değinilmiştir. Bu bağlamda işverene ait sorumluluklar bulunmaktadır. İlgili maddenin birinci fıkrasında belirtilene göre, işçi ile işveren beraber bir ev düzeninde ikamet ettiği takdirde işveren temel gıda ve uygun barınma olanağını oluşturmak zorundadır. Özellikle bu hüküm yatılı olarak çalışan ev işçileri yararına bir düzenlemedir. Bu zorunluluk işçinin alacağı ücrette herhangi azalmaya neden olmayacaktır.

İkinci fıkrada ise belirli şartlar altında işçiye haklar tanınmıştır. Buna göre "işçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremezse veya işçinin hamileliği ve doğum yapması durumunda, iki hafta müddetle işçinin bakım ve tedavisini karşılamak zorundadır (Türk Borçlar Kanunu, 2011)." Ancak işçinin bu haktan yararlanabilmesi için herhangi bir sosyal sigortalar yardımı almamış olması ve bir yıllık kıdeminin bulunması koşulu bulunmaktadır. Çalışanın kıdeminin artması bu haktan faydalanma süresini de arttırmaktadır. Her bir yıl için süre ikişer gün arttırılacaktır fakat bu artış, sürenin 4 hafta olması ile sınırlandırılmıştır (Akkaya, 2018).

Borçlar Kanunun ev hizmetleri çalışanlarından açıkça bahsettiği bir diğer kısım ise 153. Maddedir. Zamanaşımının durması başlığı altındaki ilgili maddeye göre, hizmet sözleşmesi devam ettiği takdirde ev hizmetlerinde çalışan işçilerin, işverenlerinden alacakları için zamanaşımı süresi uygulanmaz, uygulanmış ise durdurulur.

2.4.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 2. Maddesinde, "Bu kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır" ifadesi yer almaktadır (İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu, 2012). Buna göre tüm çalışanların koruma kapsamında olması gerekmektedir. Fakat aynı maddenin devamında istisnalar olarak bazı sektörler kapsam dışı bırakılmıştır. Bunlardan biride ev hizmetleri çalışanlarıdır. Kanun kapsamı dışında tutulmak, ev işçilerinin kaderi haline gelmiştir. İş Kanununda olduğu gibi ev işçileri İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu korumasından yoksun bırakılmıştır.

Ev işçilerinin, kanun kapsamı dışında tutulmalarının nedenleri olarak sektördeki belirsizlikler, öngörülemeyen riskler ve işin süreklilik arz etmemesi sayılabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus ev işçileri kapsam dâhilinde olmasa bile işverenin çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliğini sağlama sorumluluğunun devam etmesidir. İş sağlığı ve güvenliği evrensel olarak bir güvenlik kültürüdür. Her türlü çalışma alanında riskleri kabul edilebilir duruma getirmek ve daha güvenli bir iş ortamının sağlanması toplumda güvenlik kültürünün varlığı ile oluşmaktadır. Bunun için tarafların bilinçli olması, gerek eğitimler gerekse yasal yöntemlerle farkındalık oluşturmak ve doğru iletişim kurabilmek

oldukça önemlidir. İşçinin güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işveren kanundan doğan prosedürleri uygulamasa bile her türlü önlemi ve tedbiri almak, kişisel donanımı sağlamakla yükümlüdür.

Bu durum Türk Borçlar Kanunu ile desteklenmiştir. TBK'ın 417. Maddesinde işverene, işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Esasen işverenin, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alacağı her türlü tedbir hem işçinin hem de kendi hane bireylerinin faydasına olacaktır. Tarafların daha bilinçli ve bilgili olmaları keza işverenin kanundan doğan sorumluluklarını yerine getirmesi kazaları ve tehlikeleri azaltacaktır. Fakat şunu belirtmek gerekir ki Türk Borçlar Kanununda çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması konusunda açıkça ifade yer almasına karşı hüküm yetersiz kalmaktadır. Bu sektörde daha kapsamlı ve detaylı düzenlemeye ihtiyaç vardır (Türk Borçlar Kanunu, 2011).

Ev işçilerinin içeriği bilinmeden, temizleme maksadı ile kimyasalları bilinçsizce kullanmaları ve birbiri ile karıştırmaları oldukça yaygındır. Bu durumda patlama, alevlenme veya oluşan gazı soluma sonrası kişilerde zehirlenme gibi oldukça riskli olaylar meydana gelebilir. Yine ergonomik çalışma koşullarına dikkat edilmeksizin hareket etmek işçide hayatı boyunca kalacak izler bırakabilir. Özellikle bu durum ev işleri yapılırken ani eğilip kalkmalar ya da ters yapılan hareketler, ağır kaldırma, dinlenmeden gün boyu hareket etme ile olağan hale gelmektedir. Elektrik çarpması, yüksekten düşme, zehirlenme, sakatlanma sektör için sayılabilecek risklerden sadece bir kaçıdır (Ulutaş & Öztepe, 2013)

Ev işçileri ücret karşılığında işverene olan iş görme borcunu yerine getirirken söylenen işleri her türlü şekilde yapmak zorunda bırakılmaktadır. Örneğin çok katlı binalarda cam silmek ya da balkonlarda tehlikeli işler yapmak oldukça risk içermektedir. Diğer sektörlerde benzer riskli çalışmalar yapan işçiler için iş sağlığı ve güvenliği kanunu gereği zorunlu prosedürler bulunmaktadır. İşçilerin yüksekte çalışma eğitimini almış olması ve güvenli çalışma ortamı için emniyeti sağlayacak donanımın tam olması zorunluğu bulunmaktadır. Fakat bu riskler ev işçileri için basitleştirilmiş ve işin bir parçası olarak görülmüştür. Daha önce sorunlar kısmında cam silerken veya temizlik işi yaparken vefat eden ev işçilerinden bahsedilmişti. Ev işçilerinin, İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun

korumasından yoksun bırakılması ayrıca başka herhangi bir kapsamlı düzenlemenin olmaması işçileri kaza ve ölümler ile karşı karşıya bırakılmaktadır.

ILO 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesinin 13. Maddesinde de ifade edildiği gibi ev işçileri de koruma altında ve sağlıklı olarak çalışma hakkına sahiptir. Bu bağlamda da tedbir ve önlemlerin alınması gerekliliği belirtilmiştir (Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı Tavsiye Kararı, 2011).

3. 5510 KANUNU KAPSAMINDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLAR

3.1. Genel Olarak

Sosyal riskler, kişinin yaşam kalitesini düşüren ve hayatını olumsuz yönde etkileyen olaylardır. Bu tehlikeler, bugün olabileceği gibi gelecekte de olma ihtimali olan hadiselerdir. Sosyal güvenlik temelde bu olayların engellenmesi ya da meydana gelmesi durumunda oluşacak etkilerin en aza indirilmesi ile ilgilidir. Bunu yapabilmenin yolu ise sosyal güvenlik politikaları geliştirmek ve türlü araçlar kullanarak halkı güvence altında tutabilmektir. Ayrıca unutulmamalıdır ki sosyal güvenlik politikaları devletlerin gelişmişlik düzeyi ve refah anlayışları ile orantılıdır. Refah devletlerinin en önemli özelliği vatandaşları arasında fırsat eşitliğinin sağlanması ve bireylerinin yaşamlarını daha katlanılabilir seviyede tutabilmesidir. Bu nedenle gelişmiş devletlerde bu politikalar daha uygulanabilirdir.

Sosyal ve güvenlik kelimelerine birbirinden ayrı ayrı bakıldığında aslında her ikisinin de insanlık ile yakın ilişkide olduğu açıkça görülmektedir. Özellikle toplumsal yaşamda sosyallik, insanlık ile bütünleşik bir kavramdır. Güvenlik ise ülkelerde düzenin sağlanması ve devamlılığının korunması, kişilerin kaygı duymaksızın emniyet içinde yaşama ihtiyacıdır (TDK). Bu bağlamda insanlar için güvenlik, bugünlerinin ve yarınlarının güvende olması arzusudur. Sosyal güvenlik ise arzu ve istekten ziyade bir ihtiyaçtır. Çünkü insanın doğumundan ölümüne kadar karşılaşabileceği birçok tehlike mevcuttur. Yaşamın tüm evrelerinde karşılaşılması muhtemel fizyolojik, sosyal ve ekonomik risklere karşı korunma ihtiyacı doğmuştur (Kılıç).

Sosyal güvenlik kavramı, ilk kez 14 Ağustos 1935 tarihinde Amerika Birleşik Devleti Sosyal Güvenlik Yasası'nda yerini almıştır. Uluslararası düzeyde kabul görmesi ve hukuki belgelerde var olması, 1941 tarihli Atlantik Şartı ve 1942 tarihli İngiltere Beveridge Raporu'nun düzenlenmesi ile gerçekleşmiştir (Alpar , 2000; Andaç, 2018).

Literatürde sosyal güvenlik dar ve geniş anlamları ile tanımlanmıştır. Sosyal güvenlik dar anlamda, bireylerin imkânları varken elde ettikleri kazançları tasarruf ederek, geleceklerini güvence altına aldıkları sistemler bütünüdür. Ayrıca sosyal devlet anlayışı ile yardıma ihtiyacı olanları gözeten, koruyan ve güçlendiren uygulamalardır. Geniş anlamda sosyal güvenlik, ülkenin tamamına yayılan, daha kapsayıcı özelliklere sahiptir.

Toplumun tüm kesiminde gelirlerinde azalmaya yol açacak olaylara karşı koruyucu önlemler ve gelecek hayata karşı güvence veren politikalar geliştirir. Bu bağlamda toplumun tümüne ulaşmayı sağlayan ve korunması hedefini belirleyen sosyal güvenlik politikalarıdır. Ayrıca belirtilmelidir ki bu politikalar sadece ekonomik tedbirlerden ibaret değildir. Sağlık, eğitim, ulaşım, barınma, iş gücüne katılım, iş sağlığı ve güvenliği, muhtaçlık durumundan doğan ihtiyaçları karşılayan ve destekleyen hizmetler sunmaktadır. Yani sağlanacak yardımlarla insan onuruna ve gururuna yakışacak hayat temin edilmektedir. Üstelik sosyal güvenlik, sosyal riskler olarak adlandırılan hastalık, yaşlılık, ölüm, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, malullük gibi risklere karşı koruma kalkanı olma özelliğine sahip iken, etkilerinin en az seviyede yaşanmasına imkân sağlamaktadır (Andaç, 2018; Yanık, 2016; Kas, 2022). Koruma politikaları ile önlem alabilmeyi sağlayan ve bunları uygulanabilir kılan temel öğe sosyal güvenlik hukukudur. Bu kurallar ile koruma altına alınması gereken kesim, toplumun vicdanına ihtiyaç duyulan yöntemlerden arındırılarak, asgari refaha ulaştırılmaktadır.

Sosyal güvenliğin gelişimine bakıldığında, dünyada uygulanan iki sisteme değinmekte fayda vardır. Bu modeller dâhilinde sosyal güvenliğin oluşumuna yönelik önemli adımlar atılmıştır. 1881 yılında Almanya da tasarlanan Bismarck Sisteminin temelinde çalışma hayatı bulunmaktadır. Sistem iş gücünde aktif rol alan bireylerin ödediği primlerle finansman edilen ilk sosyal sigorta uygulamasıdır. Bu bağlamda, ilk koruma altına alınan riskler işsizlik (1883), iş kazası (1884), sakatlık ve yaşlılık (1889) olmuştur. Sistem mütekabiliyet esasına dayalı olarak yürütülmektedir. Bir diğer sistem ise İngiltere de 1942 yılında yayınlanan rapor ile kabul edilen Beveridge Sistemidir. Tüm halkın, tam istihdam ile kapsama dâhil edildiği bu modelin finansmanı ise vergilerle sağlanmaktadır. Ayrıca sistem katılım esasına dayalı olarak faaliyet göstermiştir (Yanık, 2016; Özmen, 2017) .

Esasında değinilmesi gereken başka bir konu ise sosyal güvenlik kavramının ortaya çıkmadan önce de insan hayatında her daim var olan, bir sistem olduğudur. Pek tabi bugünkü halinden ziyade geleneksel yollar kullanılmaktaydı. Tüm bu yolların temelinde, tehlikelere karşı birlik içerisinde dayanışma sağlayabilmek yatmaktadır. Bu dayanışma ilk olarak toplumun en küçük kümesi aile ile başlamaktadır. Daha sonra birlik ve dayanışma akrabalık, tanışıklık, hemşerilik, dini topluluklar, vakıf ve dernekler ile devam etmiştir. Ancak dünya geliştikçe ihtiyaçlar ve riskler boyut değiştirmektedir. Bu bağlamda birlik ve beraberlik ile yapılan yardımlaşmalar daha sistematik hale gelmiştir.

Lonca ve Ahilik Teşkilatları, esnaf birlikleri ve sandıkları gibi birlik sağlayıcı etkin yardım yöntemleri kullanılmıştır.

Bu geleneksel yöntemleri temelde ikiye ayırmak mümkündür. Bu ayrım; bireysel tasarruf ve sosyal yardımlaşma uygulamaları olarak ifade edilebilir. Gönüllülük esasına dayalı sosyal yardımlara sadaka, zekât, yoksullara ayni ve nakdi yardımlar verilebilir. Ancak buradaki handikap yardımların sadece dini sorumlulukları kabul eden ve uygulamak isteyen, vicdani duygulara sahip kişiler tarafından yapılmasıdır. Diğer bir değişle isteğe bağlıdır. Bu nedenle kapsamlı bir yöntem değildir. Ayrıca tüm bu yöntemler kişinin bugünü ile ilgilidir. Ama insan öngöremediği geleceğinin de güvende olmasını ister. Bu nedenle daha işlevsel ve kapsayıcı bir sisteme ihtiyaç doğmuştur.

Hem İslam'ın hem de geleneklerimizin bize kattığı en önemli olgulardan biri de beraberlik içerisinde yardımlaşma ve dayanışmadır. En önemli verilebilecek örnek de Ahilik teşkilatıdır. Ahi kelimesinin dilimizdeki karşılığı "cömert" iken Arapçada karşılığı "kardeşliktir" (TDK). Bu kavram için temel bir tanım yapılacak olursa, ahilik, Müslüman esnaf, sanatkâr ve zanaatkârların birleşerek, ihtiyaçların ortaklaşa karşılanması için dayanışma amacıyla kurulmuş bir sistemdir.

Eğitim ile başlayan, çalışma ortamında düzenin korunması ve sistemin içine dâhil olanların birbirine olan desteği ile devam eden ahilik, sosyal güvenlik ile oldukça yakındır. Turan S.'nin aktardığına göre, ahilik sosyal güvenlik olduğu gibi bugünkü birçok uygulamanın temelini atmıştır. Ayrıca aynı kaynakta ahilik teşkilatının sigortacılığın ilk kurumlarından olduğu ifade edilmiştir.

Burada ahiliğin birkaç uygulamasına değinmek yerinde olacaktır. En önemli uygulamalardan biri orta sandığıdır. Aynı amaç için kurulan birlikler zaman içerisinde değişiklik göstererek sandıklar halini almıştır. Sandıklardan üyelerin faydalanabildiği gibi ihtiyaç sahipleri de faydalanmıştır. Ayrıca sandıklarda biriken para üyelerin herhangi bir olumsuzluk yaşamaları haline güvenlikleri için hazır tutulmaktaydı. İşte bu özellik sigortacılığın bireylerin geleceğini güvence altına alması tehlikelere karşı birlikte mücadele etmek için faydalanılan mali araç olma özelliği ile benzerlik göstermektedir. Yine sandıklardaki birikimlerin esnafa borç olarak verilebilmesi de ihtiyaç halinde dayanışmanın en güzel örneği olarak görülmektedir. Yardım işlerinde de aktif rol alan

orta sandıkları sosyal hizmet odaklı bir sistem olarak değerlendirilmektedir. Bu tür İslami uygulamalarda kişilerin kârından çok toplumun menfaati gözetilmiştir (Turan, 2022).

Bir süre Ahilik Teşkilatında yıpranmalar yaşanmış ve yerini devamı niteliğindeki Lonca Teşkilatına devretmiştir. Lonca Teşkilatını, Ahilik sisteminden farklı kılan en önemli özellik kurulan meslek birliklerine gayrimüslimlerin de katılabiliyor olmasıdır. Sistemde Müslüman olma şartının olmaması her esnafın katılabilir olması Lonca Teşkilatını daha da büyütmüştür. Ancak Osmanlı Devleti'nin zor dönemlerden geçmesi ve ekonomik sıkıntılar yaşaması nedeniyle Lonca Teşkilatı da etkinliğini kaybetmiştir (Akbaş, Bozkurt, & Yazıcı, 2018).

Bir başka uygulama ise halen varlığını koruyan Amele Birliğidir. Amele Birliği ilk sosyal güvenlik sandığı olma özelliğine sahiptir. Maden işçilerinin ihtiyaçlarına karşılık verilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik kurulan bu sandığın gelirleri primlerden oluşmaktadır. Günümüzde Amele Birliği, 5510 Sayılı Kanunun içermediği konularda maden ve enerji işçilerini korumaya yönelik destek sağlamaktadır. Örneğin iş göremezlik ödeneği, son yardım, üyelerin çocuklarına eğitim desteği, ölüm ve cenaze işleri için nakdi yardımlar ve birliğe katılanların sistem içerisinde borç alma imkânının sunulması yardımlardan bazılarıdır (ÇSGB Amelebirliği, 2014).

Dünyada her geçen gün riskler artmakta, ihtiyaçlar farklılaşmaktadır. Bu bağlamda ülkelerde refah devlet anlayışı ile tehlikelere tedbir ve koruma kalkanı oluşturmalıdır. Sosyal güvenliğin her vatandaş için bir hak olduğu Anayasamızın 60. Maddesinde açıkça ifade edilmiştir. Yine aynı maddede bu hakkın sağlanması, kullandırılması ve yönetilmesi sorumluluğu Devlete verilmiştir. Kanunda özellikle korunması gereken kişilere de alenen yer verilmiştir. Bu kişiler; şehit eşleri ve çocukları, sakatlar, maluller, gaziler, yaşlılar, korunmaya ihtiyacı olan çocuklar olarak sıralanmıştır. Ayrıca Anayasanın 62. Maddesine göre yurtdışında çalışan Türk vatandaşlarının da sosyal güvenlik kapsamına dâhil olduğu ve bu doğrultuda gerekli önlemlerin alınması yönünde devletin yükümlülüğü belirtilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982).

3.2. Sigortalı Sayılanlar Ve Sayılmayanlar

Daha önce, sosyal güvenliğin herkes için bir hak olduğundan bahsedilmişti. Fakat bu cümledeki "herkes" kavramının tam anlamı ile geçerli olduğu tartışma konusudur. Çünkü

bahsedilen Kanunda prim ödeyenlerin ya da adına ödenenlerin kapsama dâhil olduğu ifade edilmektedir (Uzun, 2021).

5510 sayılı Kanunun üçüncü maddesinde yer verilen tanımlarda, bu durum açıkça görülmektedir. Söz konusu Kanunda sigortalı kavramı için "kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödemesi yapılan ya da kendi adına prim ödemesi yapan kişi" tanımı yapılmıştır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). Buradan anlaşılıyor ki kişinin sigortalı sıfatını alabilmesi için minimum bir sigorta konusu altında, gerekli prim ödemesinin yapılması ya da adına yapılması zorunluluğu bulunmaktadır (Akkaya, 2018).

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları açısından gelişim süreçlerini incelerken iki dönem olarak ele almak gereklidir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan (SSGSSK) önce ve sonra olarak değerlendirilmelidir. Söz konusu Kanundan önce yürürlükte bulunan, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ev işçilerine dair hiçbir hak bulunmadan, kapsam dışında bırakılmışlardır. Mülga 3. Madde de yer alan sigortalı sayılmayanlar başlığı ile yer alan bölüme ev hizmetleri de dâhil edilmiştir (506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1964). Böylece ev işçileri tamamen güvencesiz kalmıştır.

1977 tarihinde 2100 Sayılı Kanunla bir değişikliğe gidilmiştir. Ev hizmetlerinde çalışan işçilerin sigortalılıkları için "ücretle ve sürekli çalışanlar hariç" ibaresi getirilmiştir. Yani sektörde sürekli ve ücretle çalışan ev işçileri kanun kapsamına dâhil edilmiştir. Böylece ev işçilerinin bir kısmı ilk kez sosyal güvenlik ile tanışmıştır. Ancak işçilerin bu güvenceden faydalanabilmesi için iki şartında birlikte var olması gerekmektedir. Yani hem ücretli hem de sürekli çalışmanın söz konusu olması zorunludur. Aksi halde bu işçiler için sosyal korumadan yoksunluk devam edecektir (Akkaya, 2018).

Buradaki sürekli çalışmak ifadesinin üzerinde durmak gereklidir. Keza Kanunda net bir tanımı bulunmamaktadır. Sürekli çalışmadan kast edilenin ne olduğu başka kanunlara bakılarak ifade edilebilir. 1475 Sayılı İş Kanunun mülga 8. Maddesinde ve 4857 Sayılı İş Kanunun 10. Maddesinde sürekli çalışma, "nitelikleri bakımından 30 iş gününden fazla süren iş" olarak tanımlanmıştır (İş Kanunu, 2003). Bu bakımdan ev işçilerinin kanun kapsamına dâhil olabilmesi için 30 iş gününden fazla, ücret karşılığında çalışmış olması gerekmektedir. Esasında bu tanıma göre yapılan düzenleme, ev hizmetleri sektörüne

yetersiz kalmıştır. Çünkü ev işçilerinin çoğunluğu gündelikçi olarak haftanın veya ayın belli günlerinde emek veren kişilerdir. Ayrıca ev işçilerine, ev sahiplerinin ihtiyaçları doğrultusunda iş vardır. Dolayısıyla sektör süreklilik arz etmemektedir. Bu yüzden ev işçilerinin büyük kısmı düzenlemeden faydalanamamıştır (Akkaya, 2018).

Ülkemizde sürekli çalışma koşulu ile ilgili farklı görüşlerin olduğu görülmektedir. Örneğin Yargıtay bir kararında "…haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma bir süre devam etmişse bu çalışma sürekli çalışma olarak değerlendirilmekte, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşması aranmaktadır (Yargıtay 10. HD (09.03.2017); Canikoğlu & Özkaraca, 2016)" ifadelerine yer verilmiştir. Başka bir kararında ise "…haftanın yarısından fazla ev işçisi olarak çalışan birey, sürekli çalışan olarak kabul edilir. Daha net açıklanırsa 3 günden fazla çalışırsa ev işçisi, kanun kapsamına dâhil edilmeli ve sigortalı olarak kabul edilmelidir (Yargıtay 20. HD (22.04.2014); Canikoğlu & Özkaraca, 2016)" denilmiştir.

Sürekli çalışmanın net bir tanımının bulunmaması, verilen kararlarda da farklılıkların görülmesi ve konunun yoruma açık olması, uygulamada kafa karşılılığı oluşturmaktadır. Bu karmaşanın ortadan kaldırılması için 2014 yılında Resmi gazete yayımlanan 6552 sayılı Kanun ile SSGSSK'ya Ek Madde 9 getirilmiştir. Buna göre ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları çalışma gün sayısına göre biçimlenecektir. Daha açık bir ifadeyle ev işçisinin aynı çalıştığı yerde, ay içerisinde 10 günden az veya fazla olması dikkate alınacaktır.

Böylece Kanunun madde 6/1 (c) bendine "Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç" ifadesi eklenmiştir. Bu durum öğretide eleştiriye neden olmuştur. Çünkü maddenin lafzından çıkan neticeye göre ev hizmetlerinde sigortalı olmayan kalmamıştır. Yararlanılan sonuçlar farklı olsa da her iki durumda da sigortalı olma hali söz konusudur. Ek maddeye göre ev hizmetleri çalışanları ay içerisinde 10 günden az çalışan ve 10 günden fazla çalışan olarak ikiye ayrılmıştır. Söz konusu iki grup içinde farklı sigorta uygulamaları getirilmiştir. Dolayısıyla sigortalı olmayan yoktur. İşte bu durumda 6. maddenin (c) bendinin bir anlam ifade etmediği ve gereksiz kaldığı vurgulanmıştır (Canikoğlu & Özkaraca, 2016) .

Sadece, Ek dokuzuncu madde ile ilgili yayımlanan Tebliğ'de geçen önemli bir hususdan bahsetmek gerekir. Tebliğe göre aynı evde beraber yaşayan, üçüncü derece dâhil hısımlar tarafından yapılan ev işleri için sigortalama durumu söz konusu değildir. Yani Tebliğ'de bazı hısımlıklar sigortalama kapsamı altına alınmamıştır. Bu hısımlık üçüncü derece dâhil olmak üzere sınırlandırılmıştır. Ayrıca hısımlıklar arasında da bir ayrım yapılmamıştır. Kan hısımlığı gibi evlilik ile ortaya çıkan sıhri (kayın) hısımlıkta bu kapsam dışılığa dâhildir (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015). Öğretide aktarılana göre sıhri hısımlığın boşanma ile sona ermeyeceği için sigortalı sayılmama durumu ayrılık sonrasında da devam etmektedir (Akkaya, 2018; Uzun, 2021).

3.3. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı Ve Bildirimi

3.3.1. 10 Gün Ve Daha Fazla Çalışanlar Ev İşçileri Açısından Sigortalılık Ve Bildirimi

Ek 9'uncu maddede bir ev işçisinin aynı işveren yanında, ay içerisinde 10 gün ve daha fazla çalışması halinde sürekli ve ücretli çalışma koşuluna bakılmaksızın, SSGSSK'nın 4'üncü maddesi (a) bendi hükmüne istinaden sigortalı olacağı açıkça ifade edilmiştir. Buna göre 10 gün ve daha fazla süreyle çalışan ev işçileri, kısa vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası kollarında güvence altına alınacaktır. Kısa vadeli sigorta kolların da iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası, uzun vadeli sigorta kollarında ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası yer almaktadır (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015).

Tebliğde aktarılana göre dikkat edilmesi gereken konu, 10 gün ve daha fazla çalışma sayılabilmesi için tüm sürenin aynı ev sahibi ile çalışması gerekmektedir. Bu şart, sektörün koşulları dikkate alındığında oldukça makuldür. Çünkü suistimal edilebilir bir durum oluşmaktadır. Bir ev işçisinin kaç ev sahibi ile çalıştığı veya kaç saat çalıştığının bilinmesi sadece ev işçisinin açıklamaları ile mümkündür. Dolayısıyla adaletli bir yaklaşım olmayacaktır. Ayrıca uygulamada işçinin çalıştığı günler arka arkaya olabileceği gibi aralıklarla bir aya da yayılmış olabilir (Canikoğlu & Özkaraca, 2016).

Bir başka açıklığa kavuşması gereken konuda ev işçilerinin 10 günden az veya daha fazla çalıştığının hangi yolla belirleneceğidir. Bu sorunun cevabı Sosyal Sigortalar

Yönetmeliği'nin 101. Maddesi kapsamındadır. Yönetmeliğe göre, işçinin iş görme yükümlülüğünü yerine getirdiği toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanunda yer alan 7,5 saat normal çalışma süresine bölümü ile bulunmaktadır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010). İlaveten tebliğde bir hususa daha değinilmiştir. Bu şekilde hesaplanan çalışma süresinde 7,5 saatin altında kalan çalışmalar bir güne tamamlanır (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015).

Somut bir örnek vermek gerekirse, bir ev işçisi haftada üç gün tam süreli olarak çalışmaya geliyorsa burada bakılacak gün sayısıdır. Yani aynı ev sahibi yanında haftada üç gün çalışma, ayda 12 gün edeceğinden işçi, 10 gün ve daha fazla çalışmaya yönelik haklardan faydalanabilecektir. Çocuk bakmak ya da yemek yapmak için işe başlayan bir ev işçisi aynı ev sahibi yanında, haftanın üç günü yarım gün olarak, iki günü ise üç saat olarak çalıştığını düşünelim. Burada herhangi bir gün sayma durumu olamayacağından saat hesaplaması yapılacaktır. Çalışılan süre toplanıp 7,5 saate bölünecek ve böylece işçinin sigortalılık yönünden akıbeti belli olacaktır.

Ek 9'nucu maddede "10 gün ve daha fazla istihdam etmiş kişilerin sigortalılıkları için kanunun 4'üncü maddesi (a) bendi hükümleri uygulanır" ifadesi yer almaktadır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). Kural olarak Kanunun 8. maddesinde, 4. madde (a) bendi kapsamındaki sigortalıların işe başlama bildirgesi işe başlama tarihinden önce kuruma yapılması gerektiği belirtilmektedir. Ev hizmetleri sektöründe ise bildirimin işveren tarafından en geç çalışmanın gerçekleştiği ayın sonuna kadar yapılması zorunludur.

Bildirimin nasıl yapılacağı hususlarındaki, bilgi yayımlanan tebliğde mevcuttur. Tebliğe göre bildirim "Ev Hizmetlerinde 10 Gün Ve Daha Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" (Ek 2) adlı form doldurularak yapılır. Form işveren ve işçi tarafından imzalanıp, ikamet edilen yerdeki kuruma verilmesi ile geçerlidir. Bu yöntem haricinde yapılan herhangi bir bildirim geçerli değildir. Forma tebliğin ekinden ulaşılabileceği gibi Sosyal Güvenlik Kurumunun internet sayfasından da ulaşılabilir.

Bildirge formunun detaylarına bakacak olursak ilk olarak hem işverenin hem de sigortalının kimlik, nüfus ve iletişim bilgilerine yer verildiği görülür. Daha sonra işe giriş

bilgileri talep edilmiştir. Burada meslek adı/kodu kısmı bulunmaktadır. Formun açıklamalar kısmında meslek kodu şu şekilde ifade edilmektedir;

> *"Türkiye İş Kurumunca belirlenen bu kodlar; aşçı 5120.03, diğer aşçılar 5120.04, aşçı 5110.10, çocuk bakıcısı 5311.01, evde çocuk bakım elemanı 5311.03, hasta bakım elemanı 5321.01, hasta ve yaşlı bakım elemanı 5322.01, hasta ve yaşlı refakatçısı 5322.03, yaşlı bakım elemanı 5322.04, engelli bakıcısı 5329.02, bahçıvan 6113.10, ütücü 8154.29, hizmetçi-ev işleri 9111.01, diğer gündelikçiler, temizlikçiler ile ilgili işçiler 9112.03, diğer hizmetçiler ve ilgili hizmet işleri 9112.03 mesleklerinden ilgili olanı yazılır.* (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015)*"*

Ayrıca Tebliğde işkolu kodu için "9700 Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halkının faaliyetleri" olarak kullanılacağı belirtilmiştir. Prim teşvikleri ve çalışma nedenlerinin de seçilmesi, ilgililerin imzalaması ile bildirim formu tamamlanmış olur. Burada işverenler için ayrı bir özellikten bahsedilmiştir. Buna göre Tebliğ'de yer alan yükümlülükler işveren adına, noter onaylı vekâleti olan kişilerce de yapılabilecektir (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015).

3.3.2. Bildirimin Yapılmaması Sonucunda İdari Para Cezaları

Ek 9/1 maddesinde gerekli durumlarda uygulanabilecek idari para cezalarına açıkça atıf yapılmıştır. Buna göre yönlendirilen, Kanunun 102/1. maddesi (a) bendi ve (1) alt başlığı olmuştur. Kanun koyucu buradaki yaptırımların sadece 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran işverenler için geçerli olduğunu öngörmüştür (Akkaya, 2018). Kanunun 102. maddesine göre verilmesi zorunlu olan bildirimin şekil ve usule uygun olmaması veya zamanında Kuruma ulaştırılmaması veya göndermemesi hakkında, her bir ev işçisi için asgari ücret miktarında idari para cezası uygulanır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Uygulanacak idari cezaların ayrıntılarına Tebliğ'in 3.3.2. maddesinden ulaşılabilir. Tebliğe göre;

- İşverenlerin Kanunda belirlenen sürenin dışında bildirgeyi Kuruma ulaştırmaları halinde, Kurumca yapılan denetim ve kontrole karar verilenler hakkında her bir ev işçisi için, her ay ayrı ayrı asgari ücretin iki katını geçmemek şartıyla, işverenler için asgari ücretin beşte biri oranında,
- Ayrıca ev işçisi olarak işverenin çalıştırdığı sigortalıya ek olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için bildirimin yasal sürenin dışında verildiği anlaşılır ise yine her ay, her bir işçi için aylık asgari ücretin 2 katını geçmemek şartıyla asgari ücretin sekizde biri oranında,
- İşveren tarafından hiçbir bildirim yapılmaz ve ev işçisi çalıştırdığına dair bu durum, Kurum tarafından yapılan denetim ve soruşturma, mahkeme kararı veya başka yollar ile ortaya çıkar ve tespit edilirse, ayrıca yapılan bildirimin eksiklikler içermesi veya ücretin bildirilmemesi durumlarında asgari ücretin iki katı oranında,
- Ev işçisinin işten ayrılması halinde verilmesi gereken bildirgenin Kanunda belirtilen sürede verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri oranında idari para cezası uygulanır (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015; Topgül, 2016).

3.3.3. 10 Günden Daha Az Çalışan Ev İşçileri Açısından Sigortalılık Ve Bildirimi

Ay içerisinde 10 günden daha az çalışanların, sigortalılığı ve bildirimi hem Kanun'da hem de Tebliğ'de ayrıca incelenmiştir. Burada 10 gün ve daha fazla çalışanların sigortalılığı hakkında uygulamalardan ayıran en büyük fark ev sahibinin artık işveren sayılmamasıdır. Dolayısıyla 10 güne kadar ki çalışmalarda ev işçisi sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına dâhil edilecektir.

Tebliğ'de 10 günden az çalışan ev işçilerinin bildirimi için üç yol aktarılmıştır. Bunun ilki "Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Form" ile başvurudur. Bu form ilgililer tarafından doldurup, imzalanır ve istihdamın sağlandığı ayın sonuna kadar Kuruma teslim edilecektir. Tebliğ'de hem ev sahibi hem de ev işçisi için bir kolaylıkta sağlanmıştır. Formda bulunan "10 günden az çalışma takip eden ayda devam edecek mi?" sorusuna verilen olumlu cevap ile formun tekrar tekrar yapılmasına gerek kalmamıştır. Aynı ev işçisiyle çalışmaya devam ettiği ve çalışmada herhangi bir değişiklik olmadığı sürece diğer aylar için de kayıt oluşturulmuş olur.

Bildirim, internet sitesinden de kolaylıkla yapılabilmektedir. Sigortalı çalıştıran kişi tarafından, dijital Türkiye uygulaması olan, E-Devlet kapısı üzerinden yapılmaktadır. E-Devlet sitesinde yer alan "E-Hizmetler" menüsünde, ev hizmetleri sayfası üzerinden "10 Günden Az Süreli Ev Hizmetleri Başvuru Ve Sorgulama" ekranına ulaşılarak bildirim yapılabilir. Bu ekranda hem yeni kayıt yapılabilir hem de daha önceki kayıtlar sorgulanabilir. Ayrıca yapılan bildirim sonrasında Ek 9'uncu maddeye göre tescilin tamamlandığı, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primleri hakkında gerekli açıklamalar ev işçisinin telefonuna gönderilecektir (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015).

Son olarak cep telefonu kullanılarak kısa mesaj servisi (SMS) ile bildirim mümkündür. Böylece Kuruma atılan bir mesaj ile çok kısa bir sürede bildirim gerçekleşmiş olacaktır. Öncelikle bu yöntemin kullanılabilmesi için ev işçisinin bir kez TC kimlik numarasını yazarak 5510'na mesaj atmalı ve kendini çalışan olarak sisteme bildirmelidir. Daha sonra sigortalı çalıştıranın, ev işçisinin TC kimlik numarasını ve çalışılacak tarihi 5510'na kısa mesaj atılması ile bildirim tamamlanmış olur. Ancak unutulmamalıdır ki her bir gün için ayrı mesaj atılmalıdır (T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018).

3.4. Primler Ve Primlerin Ödenmesi

Kişinin sigortalı sayılabilmesi için yükümlülüğü olan prim ödeme borcunu yerine getirmesi zorunludur. Bu edimin yerine getirilmesi halinde kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortası kapsamında güvenceyi hak etmiş olacaktır.

Ev hizmetleri sektörüyle ilgili detaylara geçmeden önce prime esas kazanç kavramına değinmekte fayda vardır. Kavram 5510 sayılı Kanunu'muzun 80. maddesinde açıklanmaktadır. Buna göre prime esas kazançta, çalışanın hak ettiği ücreti, ikramiye, prim, fazla çalışma, yıllık izin gibi bu özellikteki ödemeler ve ilgili ay içerisinde yapılan kazanç niteliğindeki ödemelerin brüt toplamı esas alınır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006; Uzun, 2021).

Primlerin çok düşük ve yüksek olamaması, ayrıca meydana gelecek edimlerinde dengeli olabilmesi adına prime esas günlük kazançlarda alt ve üst olmak üzere sınırlar getirilmiştir (Yetik , 2018). Kanunun 82/1 maddesine göre prime esas günlük kazancın

alt sınırı “sigortalının asgari ücretinin kazancının otuzda biridir”. Prime esas günlük kazancın üst sınırı ise, “kazanç alt sınırının 7,5 katıdır”. Burada üst sınır belirlenir iken sadece 16 yaşından büyük çalışanların alt sınırı dikkate alınır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). Güncel bir örnek vermek gerekirse 2022 Temmuz ayı itibari ile brüt asgari ücret 6.471,00 TL’dir. Bu kazancın otuzda biri yani prime esas günlük kazancın alt sınırı 215,7 TL’dir. Prime esas günlük kazancın üst sınırı da 1.617,75 TL’dir. Görüldüğü üzere prime esas kazançlar o yılın güncel asgari ücretine göre hesaplanmaktadır. Dolayısıyla prim miktarları her yıl değişmektedir.

3.4.1. 10 Gün Ve Daha Fazla Çalışan Ev İşçileri Açısından Primler

Ek 9/1 maddede açıkça belirtildiği gibi 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri, Kanunun m. 4/1, (a) bendinde kapsam dâhilinde bulunan çalışanlar ile aynı hükümlere tabidir. Ancak bazı durumlar farklılık içermektedir. 5510 sayılı Kanuna göre hizmet akdi ile çalışanların uzun vadeli sigorta kolları için ödenecek prim oranı %20’dir. Bu oranın %9’u çalışan tarafından, %11’i işveren tarafından karşılanır. Yine genel sağlık sigortası için ödenecek oran %12,5’dir. Bunun da %5’ini çalışan, %7,5’ini işveren ödemektedir. Ancak ev hizmetleri sektöründe, 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri söz konusu olduğunda tüm prim ödeme yükü işverene aittir (Uzun, 2021) .

10 gün ve daha fazla çalışan ev işçilerinin sigortalılık primleri, Tebliğ’in 3.4.9. maddesinde açıklanmaktadır. Hükme göre, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına yönelik gerçek kişi işveren tarafından, %34,5 oranında prim ödeme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu oranın %20’si uzun vadeli sigorta kolları, %12,5’i genel sağlık sigortası, %2’si de iş kazası ve meslek hastalığıdır. Ayrıca %3 prim oranı olan işsizlik sigortası da işveren tarafından ödenecektir (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015). Örnek ile açıklanacak olursa, 2022 yılında bir ev işçisi çocuk bakmak için tam süreli olarak asgari ücret tutarında işe başladığı düşünülürse, prime esas günlük kazanç alt sınırı 215,7 TL’dir. Böylece işveren tarafından uzun ve kısa vadeli sigorta kolları için 74,42 TL (215,7 x %34,5 = 74,42 TL), işsizlik sigortası için 6,47 TL (215,7 x %3 = 6,47 TL) yani günlük 80,89 TL prim ödemesi bulunmaktadır.

Primlerin ödenmesi yükümlülüğünün sadece işverene ait olması sebebiyle kanun koyucu sigorta prim teşvikleri getirmiştir. Bunun temel amacı kayıt dışı çalışmanın önüne geçebilmektir. Teşviklerin detaylarına Tebliğ'in 3.4.10. maddesinden ulaşılabilir. Sağlanan teşvik için SSGSSK 81. maddesi birinci fıkrası (ı) bendine bakılmalıdır. Maddenin lafzından çıkan neticede belirli şartları yerine getirmesi koşulu ile uzun vadeli sigorta kolları primlerinin, işverene ait olan bölümün 5 puanlık kısmına denk gelen miktarın, Hazinece karşılanacağı anlaşılmaktadır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). Yukarıda da ifade edildiği gibi bu teşvikten yararlanabilmek için şartların varlığından bahsedilmiştir. İşverenin teşvikten yararlanabilmesi için sigortalının prim ve hizmet belgelerini ilgili Kuruluşa, istenilen süreler içinde teslim etmesi, keza primlerin zamanında ödemesi, Kuruma herhangi bir prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve borcunun bulunmaması gerekmektedir (Caniklioğlu & Ocak, 2009).

Ayrıca her türlü akitten doğan damga vergisi içinde bir düzenleme bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışan sigortalılarından sadece bir kez damga vergisi kesileceğine dair hüküm Tebliğ'in 3.3.3. maddesinde bulunmaktadır. Bu vergi işverenin yükümlülüğünde olan ilk prime eklenerek tahsil edilecektir (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015).

3.4.2. 10 Günden Daha Az Çalışan Ev İşçileri Açısından Primler

Ev hizmetleri sektöründe 10 günden daha az çalışanlar için primlerin miktarı ve ödenmesi konusunda Kanunun 82. maddesi ve Tebliğ 4.7. maddesi yol gösterici niteliğindedir. Tebliğde aktarılana göre 10 güne kadar çalışan ev işçileri kısa vadeli sigortalardan yalnızca iş kazası ve meslek hastalığına tabidir. Hastalık ve analık sigortası kapsamı dâhilinde değildirler.

Ek 9/2 maddesi hususlarında, 10 güne kadar sigortalı çalıştıranlar "Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi öder". Aynı maddede uzun vadeli sigorta kollarından ve genel sağlık sigortasından faydalanmak isteyen ev işçileri içinde hüküm yer almaktadır. Buna göre sigortalılar " prime esas günlük kazanç alt sınırının 30 katı

üzerinden %32,5 oranında prim ödeyebileceklerdir. Tebliğde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası için belirlenen oran %20 iken genel sağlık sigortası için belirlenen oran %12,5'dir. (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015).

Somut olarak 01.07.2022-31.12.2022 tarihleri arasında asgari brüt ücret 6.471,00 TL'dir. Prime esas günlük kazanç alt sınırı ile yapılan hesaplamalar doğrultusunda %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ödenecek günlük prim 4,31 TL'dir (215,7 x %2 = 4,31). Uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası için %32,5 oranında yani güncel olarak 2.100,97 TL prim ödemesi bulunmaktadır (215,48 x 30 = 6.464,53, 6.464,53 x %32,5 = 2.100,97 TL)

3.5. Sigortanın Sona Ermesi

Sigortalılığın sonra ermesi, 5510 sayılı Kanunu'nun 9. maddesinde detaylıca, sigortalılık niteliklerine göre açıklanmıştır. Buradan hareketle 4. maddenin birinci fıkrası (a) bendi dâhilinde çalışanların sigortalılığının sona ermesi hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarih itibariyle gerçekleşir.

Ev hizmetleri sektörü için Tebliğ'e bakıldığında da 3.4.6. maddede 10 gün ve daha fazla çalışan işçiler için Kuruma iş görmenin son bulduğunun bildirilmesi veya çalışanın vefat etmesi halinde sigortalılığın sona erdiği hükmüyle karşılaşılır. Ayrıca ev işçilerinin işten çıkması durumu aynı ayı takip eden 10 gün içerisinde Kuruma bildirilmelidir. "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge "de "F-sigortalının işten ayrılma/durum değişiklikleri" kutucuğunun gerekli bilgiler ile tamamlanması ve ilgili yerlere ulaştırılması gerekmektedir (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015).

3.6. Sigortalılık Hallerinin Birleşmesi

Sık karşılaşılan durumlardan biri sigortalılıkların birleşmesi halidir. Birleşme durumu 5510 sayılı Kanunun 53. maddesinde açıklanmaktadır. Daha önce Anayasaya değinmek, bu konuda bütünlük sağlayacaktır. Çalışmanın her vatandaş için bir hak olduğu Anayasanın 49. maddesinde açıkça beyan edilmektedir. Bu bağlamda bireyler gelecek

güvencesi sağlayabilmek ve refah seviyesini yükseltebilmek adına ilgili Kanunun çalışma süreleri şartlarına uyum sağlanarak, birden fazla kazanç getirici edimde bulunulabilir. Böyle bir durumda sigortalılık niteliğinde farklılıklar oluşacaktır. Literatürde meydana gelen bu olaya sigortalılık hallerinin birleşmesi ya da çakışması ifadesi kullanılmaktadır. Burada akla gelebilecek en önemli soru, iki sigorta statüsünün çakıştığı durumda ne olacağıdır.

Buna göre Kanun'da üç statü olan hizmet sözleşmesi ile çalışanlar (m.4/1 (a)), kendi nam ve hesabına çalışanlar (m. 4/1 (b)) ve kamu idarelerinde çalışanların (m. 4/1 (c)) sigortalılıkta çakışması halinde, kendi aralarında şu şekilde ayrılmıştır. Kanunun 53. maddesine göre m. 4/1, (c) bendi sigortası kapsamında olan bir çalışanın, m. 4/1, (a) veya (b) bentleri kapsamında ayrıca iş görmesi halinde bir çakışma meydana gelecektir ve bu durumda sigortalı m. 4/1, (c) bendi hükümlerine göre sigortalı olacaktır. Yine m.4/1, (a) ve (b) bendi kendi aralarında çakışır ise çalışan m. 4/1, (a) bendi hükümleri dâhilinde sigortalı sayılır, ancak burada çalışanın yazılı talep etmesi ile kanun koyucu sigortalılık statüsünü değiştirme imkânı sağlamıştır. Buna göre çalışan m. 4/1, (b) bendi sigortalılık kapsamı için prim öder. Ancak belirtilmelidir ki ödenen primler iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının sağladı haklar yönünden (b) bendi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının sağladığı haklar yönünden (a) bendi statüsünde kabul edilir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Tebliğ'in 3.4. maddesine göre de kanunun 4. maddesi birinci fıkrası (b) bendi kapsamında çalışan bir sigortalının, ay içerisinde ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışması halinde aynı maddenin (a) bendine göre sigortalı sayılacaktır. Burada bir ayrıntıya değinilmelidir. İşçi ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla fakat 30 günden az çalışmış ise ayın kalan günlerinde çalışanın sigortalılığı m. 4/1 (b) bendi kapsamında tekrar başlar. Diğer bir olasılık olan m. 4/1, (c) bendi kapsamında çalışan kamu memurunun, ek olarak ev hizmetlerinde de çalışması durumu değerlendirildiğinde, çalışan hem (c) hem de (a) bendi kapsamında sigortalı olmalıdır. Yani bir çakışma söz konusudur. Bu durumda yukarıda da belirtildiği üzere çalışanın sigortalılığı (c) bendi kapsamına göre kabul edilecektir. Esasen bu olay 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa aykırıdır. Çünkü Kanunun 28. maddesinde memurlara ticaret ve kazanç sağlayacak faaliyetlerde bulunma yasağı getirilmiştir (Canikoğlu & Özkaraca, 2016)

Örneğin küçük ölçekli, el işlerinin satıldığı bir dükkânda faaliyetlerine devam eden işletme sahibinin, ek kazanç amacıyla ay içerisinde 10 gün ve daha fazla ev hizmetlerinde çalışmaya başladığını varsayıldığında. Bu kişi işletme sahibi olmasından dolayı m. 4/1, (b) kapsamında sigortalı olur keza ev hizmetlerinde çalıştığı için de m. 4/1, (a) kapsamında sigortalı olmalıdır. İşte bu karmaşanın önüne geçebilmek için bu düzenleme getirilmiştir. Bu durumda Kanun'da da ifade edildiği gibi çalışanın m. 4/1, (a) bendine göre sigortalılığı devam edecektir.

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden az çalışan sigortalıların, m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı olması durumu Tebliğ'in 4.5. maddesinde iki farklı şekilde açıklanmıştır. İlki m. 4/1 (a) bendi dâhilinde 30 gün sigortalılığın bulunmasıdır. Bu durumda uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası açısından ayrıca bir bildirim veya tahakkuk yapılmasına gerek yoktur. İkinci olarak, 30 günden az sigortalılığı olan çalışanın, ev işçisi olarak çalışmaya başlamasıdır. Böyle bir halde de ev hizmetlerinde çalışması açısından uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası doğrultusunda tescil, kalan süre için yapılacaktır.

Diğer bir statü olan m. 4/1, (b) bendi kapsamında sigortalılığı olanlar ve yaşlılık, emekli maaşı ya da sürekli iş göremezlik geliri alanların ay içinde 10 günden az ev işçisi olarak çalışması halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için tescil yapılmalıdır. Ayrıca m. 4/1, (c) kapsamında sigortalılık durumu olan kişiler için tescil gerekmez.

3.7. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin Kısa Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar

3.7.1. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazaları ev hizmetleri sektörü için büyük tehlike arz etmektedir. Daha önce sorunlar kısmında bahsedildiği gibi ölümle sonuçlanan oldukça fazla risk mevcuttur. Ev işçileri çalışma hayatlarındaki bu risklere güvence sağlayabilmek adına iş kazası ve meslek hastalığı kapsamına alınmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı için 5510 sayılı Kanunu'nun 13. ve 14. maddesinde tanımlamalar ve bildirimler hususlarında hükümler bulunmakta iken 16. maddede sağlanan haklar yer almaktadır. Ayrıca Sosyal Sigortalar Yönetmeliğinde ve Ek 9. madde

ile ilgili yayımlanan Tebliğ'de iş kazası ve meslek hastalığı kapsamlı olarak düzenlenmiştir.

3.7.1.1. İş kazası

İş kazası, ilk olarak 1945 yılında 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalığı Ve Analık Sigortası Kanun'unda geçmektedir. Daha sonra 1965 yılında çıkarılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası, akabinde 2006 tarihli 5510 sayılı SSVGSSK'ya eklenmiş ve yapılan düzenlemeler ile son halini almıştır. Ayrıca 2012 yılında da 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nda da yerini almıştır (Solak, 2020)

5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine bakıldığında sadece hangi olayların ve durumların iş kazası olarak nitelendirileceği cevabına ulaşılabilir. Bu madde de iş kazasına ait her hangi bir tanım yapılmamıştır. Dolayısıyla tanım için başka kaynaklara başvurulmalıdır. Buna göre 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanun'un 3. maddesi, birinci fıkrası, (g) bendinde iş kazası, " işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren ya da bedenen engelli hale getiren olay" olarak tanımlanmıştır.

Kaza insanlığın varoluşundan bu yana süregelen, kişide veya malında bilinçsiz ve istemeyerek, bir kayba veya zarara neden olan olumsuzluklar bütünüdür. Ancak dünyanın küreselleşmesi, üretim ve hizmet sektörü alanında yapılan gelişmeler, endüstriyel yaralanmaları ve olumsuzlukları beraberinde getirmiştir. Yine bu konuda mahkeme kararları önemlidir ve yol gösterici niteliktedir. Yargıtay bir kararında iş kazasını "sigortalıyı hemen veya daha sonra, bedensel ya da ruhsal olarak arızaya uğratan olaylar" olarak tanımlamıştır (Yargıtay 21. H.D. (01.07.2004)).

En kapsamlı açıklamanın yapıldığı 5510 sayılı Kanunu'nun 13. maddesine bakıldığında iş kazası olarak nitelendirilebilecek durumlar ve özellikleri şöyle belirtilmiştir (SSVGSSK, 13. m. , 2006);

> *"a) sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
>
> *b) sigortalı kendi nam ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*

c) bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) m. 4/1 (a) bendi dâhilinde emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı kapsamında çocuğa süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, fiziksel ya da ruhen engelli hale getiren olaylardır."

Bir olayda, bu maddelerden en az birinin varlığı, sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazası olarak sayılmaya yeterlidir. Ancak önemle belirtilmelidir ki bir durumun iş kazası olarak sayılabilmesi için öncelikle işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin bulunması gerekmektedir. Ayrıca meydana gelen olaylarda işverenin sorumlu olabilmesi için gerekli tedbir ve önlemin almadığına, işverenin bir ihmali olduğuna dair ispatın olması gerekmektedir (Gündüz, 2016).

Ev hizmetleri sektöründe çalışanlar, gün içerisinde evlerde birbirinden farklı, oldukça fazla iş yapmaktadır. Ev içerisinde yapılması gereken işler göz önüne alındığında, hepsi birçok risk içermektedir. Özellikle yüksekten düşme, sakatlanma, incinme, elektrik çarpması, yanma, kırık ve çıkık, kesik, patlama gibi meydana gelebilecek fiziksel riskler, kullanılan güçlü kimyasalların bilinçsiz kullanımı ve kötü sonuçları, kirli teslim alınan evlerin temizleme sonucu karşı karşıya kalınan bakteri, küf, mantar gibi biyolojik riskler, sayılabilecek tehlikelerden bazılarıdır. Bunun yanı sıra Kanunda ve mahkeme kararlarında, bazı durumların da iş kazası sayılabildiği görülmektedir. Örneğin, bir ev işçisinin temizliğe gittiği evde, markete gittiği sırada kaza geçirmesi bir iş kazasıdır. İşyerinde, işçini intihar etmesi yine bir iş kazasıdır. Ancak belirtilmelidir ki böyle bir durumda işveren Kuruma karşı sorumlu değildir (Yargıtay 10. H.D. (05.07.2004)) . Yine iş yerinde iken sigortalının kalp krizi geçirmesi de iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir (Yargıtay 10. H.D. (20.03.2017); Akkaya, 2018).

Burada önemli bir mevzuya dikkat çekilmelidir. İlgili maddenin (e) bendinde belirtilen hususa göre, olayın iş kazası dâhilinde kapsama alınabilmesi için işyerine ulaşım maksadıyla kullanılan aracın, işveren tarafından sağlanması gerekmektedir. Aksi halde işçinin kendi imkânları ile gelmesi ve bu süreçte bir zarara uğraması halinde, Kanun

gereği iş kazasından bahsedilemez. Özellikle ev hizmetlerinde çalışanlar, çoğunlukla evlere kendi imkânları ile ulaşmaktadır. Dolayısıyla böyle olayların iş kazası olarak değerlendirilmemesi bakımından önemlidir.

3.7.1.2. Meslek hastalığı

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanunu'nun 14. maddesinde "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir" olarak tanımlanmıştır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Meslek hastalığı, yapılan tanımlamalarda iş kazası ile aynı gibi görünse de birbirlerinden farklı olgulardır. İş kazası anidir, olayın oluştuğu an ile ilgilidir. Meslek hastalığı ise daha uzun solukludur. Ayrıca meslek hastalığında sebebin tekrarlanması durumu söz konusudur. Meydana gelen rahatsızlığın, meslek hastalığı olarak kabul görmesi aralarındaki nedensellik ilişkisine bağlıdır. Yani rahatsızlığın nedeni, mesleki niteliklerden dolayı olmalıdır. İcra edilen meslekten doğan nedenler fiziksel, biyolojik veya kimyasal olarak sıralanabilir (Ilıman, 2015).

Ülkemizde meslek hastalıkları, Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde sınıflandırılmış ve tek tek listeler halinde yayımlanmıştır. Bu listelerde yer almayan bir hastalığın oluşması durumunda ne olacağı önem arz etmektedir. Kanunda ilgili maddeye göre, bu tür konularda gerekli araştırmanın yapılması ve karara bağlanması amacıyla Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruluna devredilir ve burada karara bağlanır.

Ayrıca Kanunda bir zorunluluktan bahsedilmiştir. Sigortalının, meslek hastalığına yakalanması durumunda, alınan raporlar ve tıbbi belgeler Kurumca görevlendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından kontrol edilmeli ve ilaveten Kurum gerekli görürse eğer çalışma yerinin koşullarını ve diğer raporlarının da kontrollerinin sağlanması ve tespit edilmesi zorunludur (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Meslek hastalığının uzun soluklu olduğundan bahsedilmişti. Dolayısıyla çalışılan yerle olan ilişiğin kesilmesinden sonra ortaya çıkan meslek hastalıkları için sigortalılar, detayların incelenmesi açısında Kuruma başvurmalıdır. Kanunda belirtilene göre hastalığın işi bıraktıktan sonra çıkması halinde Çalışma Gücü Ve Meslekte Kazanma

Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde yer alan süreyi aşmaması gerekmektedir. Aksi söz konusu olduğunda yine karar merci Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kuruludur. Sigortalının yazılı talebi ile gerekli inceleme ve denetim sonucu karara bağlanacaktır.

Ev hizmetleri sektöründe işin niteliğinden kaynaklı meslek hastalığı tehlikesi oldukça yüksektir. İcra edilen zor işin sürekli tekrarlanması, uzun vadede hastalıkla karşılaşma olasılığını arttırmaktadır. Ev işçilerinin yüksek fiziksel efor ile çalışmaları, kimyasal maddeler ile yakın temas halinde olmaları, ergonomik çalışma koşullarının dikkate alınmadan çalışmaya devam etmeleri meslek hastalığının başlıca nedenleri arasında sayılabilir. Yine uzun yıllar kir, toz, bakteri, küf, mantar vb. biyolojik tehlikeler ile karşı karşıya kalmaları, Yönetmelikte tek tek sayılmış pnömokonyoz adı verilen solunum hastalıklarının en büyük sebebidir (Yaman & Coşkun, 2020).

3.7.1.3. İş kazası ve meslek hastalığı bildirimi

İş kazası geçirilmesi halinde, bildirimin nasıl yapılacağı hususları için Sosyal Sigortalar Yönetmeliği'ne bakılmalıdır. Yönetmelikte, bildirim şekilleri sigorta statülerine göre ayrılmıştır. Ev hizmetleri sektörü için ay içerisinde 10 gün ve daha fazla çalışanlar, Kanunu'nun m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacağından iş kazası ve meslek hastalığı bildirimi de ona göre yapılmalıdır. Yönetmeliğin 35. maddesinde, Kanunun m. 4/1, (a) bendine göre hizmet akdi ile sigortalı olanlar iş kazası geçirmeleri durumunda işverenleri tarafından kazanın gerçekleştiği yerdeki kolluk kuvvetlerinde derhal, Kuruma ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirim yapılmalıdır. Bu belirtilen sürelere uyulmaması ya da hiç bildirimin yapılmaması durumlarında, hak edilecek maddi yardımlara ilişkin ödemeler, Kurum tarafından işverenden tahsil edilir. Yönetmeliğin ekinde bulunan iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi e-sigorta, doğrudan veya posta yolları ile Kuruma bildirilmelidir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010).

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı bildirimi için Tebliğ'in ekinde yer alan formun Kuruma doğrudan veya "e-Devlet" sitesi üzerinden iş kazası bildirimi yapılabileceğine dair hüküm yer almaktadır. Fakat bildirim yapılması konusunda herhangi bir süre ile ifadesi bulunmamaktadır.

Tebliğ'de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için özel bir hususta bahsedilmiştir. Esasen 5510 sayılı Kanunu çerçevesinde bir işçinin, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için bir süre veya prim sayısı bulunmamaktadır. Ancak ev hizmetleri çalışanları için getirilen düzenlemede bu durum farklıdır. Ev işçilerinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanabilmesi için iki şart getirilmiştir. İlk koşul, sigortalının kaza gerçekleşmeden en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığın devam ediyor olmasıdır. İkinci koşul ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile faydalanılacak hakların bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin herhangi bir borcun bulunmamasıdır (Canikoğlu & Özkaraca, 2016).

Bir veya birden çok ev sahibi ile 10 günden az çalışan ev işçileri için Ek 9. madde çerçevesinde bazı kolaylıklar sağlanmıştır. Buna göre tescilin en geç çalışmaya başlanılan ayın sonuna kadar yapılabileceği imkânı getirilmiştir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için sigortalılık başlangıcı olarak işe başlama kayıtlarında yer alan en eski tarih esas alınır. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, birden çok ev sahibi ile çalışan bir ev işçisinin, çalışmaya başladığı ikinci gün iş kazası geçirdiğini varsayalım. Şartlara göre kazadan 10 gün önce tescilin olması gerekmektedir. Dolayısıyla işçi sigortalılık haklarından yararlanamayacaktır. Ancak Ek 9. Maddeye bakıldığında durum farklılık göstermektedir. Sigortalılık başlangıcı olarak en eski tarihli tescil esas alınacağından işçi korunmaya devam edecektir.

Öğretide Caniklioğlu N. (2016) ve Uzun E. (2021), adalete muhtaç olan bir konuya değinmiştir. Hizmet akdi ile işe başlayan bir işçinin, işe başladığı ilk gün iş kazası geçirmesi ile ev hizmetlerinde çalışmaya yeni başlayan bir ev işçisinin ilk gün iş kazası geçirmesi arasında oldukça büyük bir fark vardır. Çünkü böyle bir durumda ev işçisi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında kabul edilmemekte iken diğer işçi kapsama dâhil edilmiştir. Buradaki durumun adaletsiz olduğu ve ev işçilerinin bu ayrıma maruz kalmaları durumunun, hakkaniyet esasına uygun olmadığı görülmektedir.

Ayrıca Kanunun 21. Maddesinde, işverenin ve üçüncü kişilerin yükümlülüklerinin varlığından ve sonuçlarından bahsedilmiştir. Madde incelendiğinde birkaç önemli durum dikkat çekmektedir. Meydana gelen kazada veya meslek hastalığında, sigortalı çalıştıranın kastı veya ihmali söz konusu ise hak kazanılmış maddi yardımların ve gelirin bağlandığı tarihteki ilk pesin sermaye değerinin toplamı, sınırı olmak kaydıyla Kurum

tarafından işverene ödettirilir. Aynı şekilde olay üçüncü kişilerin kast ve ihmali sonucunda oluşması halinde ise maddi yardımlar ve ilk peşin sermaye toplamının yarısı, üçüncü kişilerden rücu edilir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Ülkemizdeki güncel oranlara bakıldığında, durumun ne kadar mühim olduğu daha net görülecektir. Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışanlarında dâhil olduğu, Kanunun 4. Maddesinin birinci fıkrası (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, son üç yıl verilerine bakıldığında bir önceki yıl azalma eğiliminde olan iş kazası ve meslek hastalığına yakalananların ne yazık ki son yılda tekrar artma eğilime geçtiği görülmektedir. Ayrıca belirtilmelidir ki 2021 yılında iş kazası sonucu toplam vefat eden sigortalı sayısı sayısı 1.382 iken aynı yıl meslek hastalığından vefat eden sigortalı sayısı 35'dir. Yine Sosyal Güvenlik Kurumunun internet sitesinde yer alan istatistiklere göre 2021 yılı için meslek hastalıkları verileri incelendiğinde yönetmelikte yer alan listede yakalanılan tanılarda en çok solunum sistemleri hastalıkları olması dikkat çekmektedir. Daha sonra sırada kas ve iskelet sistemi ve bağ dokusu hastalıkları yer almaktadır (SGK İstatistik Yıllıkları).

Tablo 5: Kanunun 4/1(a) bendi kapsamındaki sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığına tutulmalarının yıllara göre dağılımı

	İş Kazası			**Meslek Hastalığı**		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Kadın	85.355	69.365	94.006	91	184	274
Erkek	337.108	314.897	417.078	997	724	933
Toplam	422.463	384.262	511.084	1.088	908	1.207

Kaynak: (SGK İstatistik Yıllıkları)

3.7.2. Hastalık ve Analık Sigortaları

Hastalık sigortası, 5510 sayılı Kanunu'nun 15. maddesinde tanımlanmıştır. Buradan hareketle hastalık sigortası " Kanunun m. 4/1, (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı haricinde kalan ve iş göremezliğe neden olan rahatsızlık, hastalık halidir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006)" olarak ifade edilmiştir.

Analık sigortası da ilgili Kanunu'nun aynı maddesinde tanımlanmış ve kapsamı belirtilmiştir. Buna göre analık hali;

> " *Kanunun m. 4/1, (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir* (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006)" olarak ifade edilir.

Bu güvencelerden Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılar faydalanabilecektir. Dolayısıyla ay içerisinde 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri kapsam dâhilinde iken ay içerisinde 10 günden az çalışan ev işçileri sigorta kapsamında değildir. Hastalık ve analık sigortasının bu işçiler için uygulanamayacağı hususları, Ek 9. maddenin ikinci fıkrasında açıkça ifade edilmektedir.

Güzel vd.'ne (aktaran Manav, 2015) göre, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için Kanunun m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar ve ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan sigortalılar %2 oranında prim ödeyeceklerdir. Esasında 10 günden az çalışan ev işçileri kısa vadeli sigorta kollarının tümü için prim ödemektedir. Yani ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri ödedikleri prim ile iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları güvencesi altında iken, 10 günden az çalışan ev işçilerinin aynı oranda prim ödemelerine karşı sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi olmaları, hastalık ve analık hallerinde kapsam dışı bırakılmaları adaletsiz bir durum oluşturmaktadır.

6098 sayılı Borçlar Kanunun da bir hususa dikkat çekmekte fayda vardır. Kanunun 418. maddesinde ev hizmetleri çalışanlarını da ilgilendirecek bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, işveren ve işçi aynı ev düzeni içinde yaşıyorsa, çalışanın bir kusuru olmaksızın hastalık ve kaza gibi sebeplerle çalışmaya devam edemez ise işveren, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. Her bir yıl için bu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün arttırılır. Ayrıca bu madde de çalışanın sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamaması koşulu bulunmaktadır. Analık hallerinde de bu yükümlülükler işveren tarafından yerine getirilmelidir (Türk Borçlar Kanunu, 2011). Yamakoğlu ve Karaçöp'e (2019) göre Kanunda, aynı ev düzeni içinde

yaşamanın ne anlama geldiğinin açıklanmaması veya herhangi bir sürenin bulunmaması nedeniyle bu hükmün, ev hizmetlerinde 10 günden az ve bir günde olsa yatılı çalışan ev işçilerini de kapsayabileceği ifade edilmiştir.

3.7.3. Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Yapılacak Yardımlar

Meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı, oldukça ağır sonuçları da beraberinde getirebilir. Oluşan bu rahatsızlıklar, ömür boyu sigortalının hayatını olumsuz etkileyebileceği gibi ölümle de sonuçlanabilir. Keza böyle durumların aile yapısını bozma gibi nitelikleri de mevcuttur. Dolayısıyla hem sigortalı çalışanı hem de hak sahibi olarak adlandırılan ailesinin korunup, desteklenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde yapılacak yardımlar Kanunun 16. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre Kanun da sigortalılık sonucunda faydalanılabilecek haklar şöyle sıralanmıştır;

- Geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneğinin bağlanması,
- Vefat eden sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması,
- Gelir almaya hak kazanmış olan kız çocuklarına evlilik ödeneğinin bağlanması,
- Vefat eden çalışan için cenaze ödeneği verilmesi.

Ev hizmetleri sektöründe çalışan ev işçileri iş kazası ve meslek hastalığı geçirmeleri halinde verilen haklardan faydalanabileceklerdir. Hem nakdi hem de sağlık yönündeki desteklemeler ile koruma altına alınmıştır. Sektörde 10 günden az çalışan ve 10 günden fazla çalışan ayrımı yapmaksızın her ikisi de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamı dâhilindedir. Ancak analık ve hastalık sigortası sigortasına sadece ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanlar dâhildir. Dolayısıyla kapsam dışı olmaları nedeniyle bu sigortalardan 10 günden az çalışan ev işçileri yararlanmayacaktır.

3.7.3.1. Geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği

Sosyal Sigortalar İşletmeleri Yönetmeliğinin 38. maddesinde, geçici iş göremezlik ödeneği, "yukarıda sayılan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık durumlarında Sağlık Bakanlığı tarafından görevlendirilen hekim ya da sağlık kurulu raporlarında izah edilen istirahat süresince, geçici olarak çalışamama halinde sigortalıya verilen ödenektir." Tanımdan da anlaşılacağı üzere raporun yetkilendirilmiş hekimlerce düzenlenmesi şarttır.

Yine yönetmelikte raporun düzenlenmesi hakkında detaylara değinilmiştir. Buna göre ayakta tedavilerde aynı hekim bir defada, en fazla 10 gün rapor verilebilir. Düzenlenen rapor, yine hekimler tarafından en fazla yirmi gün uzatılabilir. Rahatsızlık için verilecek rapor, 20 günü aşıyorsa bu rapor ancak sağlık kurulu tarafından verilebilir. İlaveten işyerinde çalışanların sağlığı için yetkilendirilen işyeri hekimlerinin bir defada yazabileceği rapor en fazla iki gündür (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010).

Yönetmelikte bir yıl içerisinde yazılabilecek istirahat raporlarına da bir sınırlama getirmiştir. Buna göre ayakta tedavilerde bir yıl için yazılabilecek istirahat raporu en çok 40 gündür. Çünkü bu sayının üstü için karar merci sağlık kurullarıdır. Keza sağlık kurullarının da sigortalı için ilk verebileceği rapor en fazla altı aydır. Daha sonra bu süre sağlık kurulu raporuna göre şekillenecektir. Düzenlenen rapor elektronik şekilde hazırlanmış ise sağlık hizmet sunucuları tarafından üç iş günü içinde onaylanmalıdır. Fiziki olarak düzenlenmiş istirahat raporları ise yine sağlık hizmet sunucuları tarafından, üç iş günü içerisinde çalışılan yerdeki Sosyal Güvenlik Kurumuna ulaştırılmalıdır.

Verilecek ödeneğin neye göre ve nasıl hesaplanacağı bu konu hakkındaki en önemli sorulardandır. Bu soruya Yönetmeliğin 40. maddesinin ikinci bendinde cevap verilmiştir. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan bir nedenle sigortalıda çalışamama durumu vuku bulmuşsa, ödenek her gün için ödenir. Maddeye göre "iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık durumlarında, verilecek geçici iş göremezlik ödeneği yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde de günlük kazancın üçte ikisidir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010)." Kanunun 4/1, (a) bendi kapsamında yer alan sigortalıların, hastalık riski halinde geçici iş göremezlik geliri almaya hak edebilmeleri için çalışmayı engelleyen durumun oluştuğu tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün prim ödeme şartı bulunmaktadır.

Diğer bir sigorta kolu olan analık halinde de bazı koşullar belirtilmiştir. Hastalık sigortası ile aynı doğrultuda prim ödeme şartı bulunmaktadır. Hükme göre sigortalının doğumdan önceki bir yıl içinde 90 prim ödemiş olması gerekmektedir. Analık durumu iki şekilde uygulanabilir. İlk durumda doğum yapan kadına toplamda 16 hafta, çoğul doğumda 18 hafta olmak üzere, çalışamadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği alır. Bu izinler doğumda önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olarak kullanılır. Çoğul

doğumdaki ek iki hafta doğumdan önceki izne eklenir. İkinci durumda sigortalı kadın doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışmayı tercih edebilir. Ancak bu durum için hekim raporu gereklidir. Böylece doğum öncesinden kullanılmayan bu süreler doğum sonrasına eklenecektir. Yine bu durumda da ödenek almaya hak kazanacaklardır. Keza sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde de bu uygulama geçerlidir. Yine kullanılmayan süreler doğum sonrası süreye eklenir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Bununla birlikte Kanunun 16. maddesinde, analık sigortasından sigortalı olan kadın veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması sebebiyle sigortalı erkeğe verilecek bir haktan bahsedilmiştir. Çocukların hayatta kalması koşulu ile her bir çocuk için emzirme ödeneği verilecektir. Ancak kanun koyucu mevcut haktan yararlanabilmek için prim ödeme şartı getirmiştir. Yani Kanunun 4/1 (a) bendi kapsamında olan çalışanların doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kollarına prim ödemiş olması gerekmektedir. Aynı maddede sigortalılığın son bulması hakkında bir ayrıntıya dikkat çekilmiştir. Hükme göre, emzirme ödeneğini almaya hak kazanmış çalışanın sigortalılığının son bulması halinde, o tarihten itibaren 300 gün içerisinde bir çocuk dünyaya gelirse, sigortalı kadın ve sağlanan yardımları almaya hak kazanmış sigortalı erkek, prim ödemiş olma şartıyla emzirme ödeneğinden faydalanabilir. Bu şart ise doğumdan önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödemiş olmaktır (Akkaya, 2018) (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010).

Kanunun 18. maddesi birinci fıkrası (d) bendinde iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık durumlarının aynı anda birleşmesine karşı yapılması gereken açıkça belirtilmiştir. Bu bağlamda verilecek olan geçici iş göremezlik ödeneklerinden hangisi yüksek ise o bağlanacaktır. Böyle bir durum için oldukça yerinde bir karardır. Başka bir düzenleme gerektiren konuda, sigortalının aynı sigortalılık statüsüne tabi olarak birden çok işte çalışması durumudur. Böyle bir olay için Yönetmeliğin 40. maddesi beşinci bendinde "üst sınır dikkate alınarak ilgili bölümdeki prime esas kazançlar toplamının, bir ay için 30, toplamda 90 günü geçmemek üzere bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle gelir ve ödeneğe esas kazanç hesaplanır" ifadesi yer almaktadır. Koşulları sağlayıp geçici iş göremezlik ödeneği almayı hak eden kişinin, bu süre içinde sigortalılık durumunun sona ermesi neticesinde ödenek, o tarihten itibaren onuncu güne kadar ödenmeye devam eder (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010).

3.7.3.2. Sürekli iş göremezlik ödeneği

Sigortalı çalışanları korumak ve destekleyebilmek için yapılan bir başka nakdi yardımda sürekli iş göremezlik ödeneğidir. Bu ödenek iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ortaya çıkan rahatsızlık ve engellilik halleri için, ilgili mercilerden alınan raporlara binaen gelire hak kazanılmasıdır. Kanunun 19. maddesinde ayrıntılara yer verilmiştir. Sürekli iş görmezlik gelirinin elde edilebilmesi sağlık kurullarından alınacak rapora bağlıdır. Alınan raporda, meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında yitirildiği tespit edilmektedir. Bu şartları taşıyan sigortalılar sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanacaktır.

Öncelikle Yönetmelikte yer alan sürekli tam ve kısmi iş göremezlik kavramlarına bakılmalıdır. Yönetmeliğin 41. maddesinde, "sürekli tam iş göremezlik halinin meslekte kazanma gücünün %100'ünün kaybedildiği ve sürekli kısmi iş göremezlik halinin de meslekte kazanma gücünün %10 ile %99,99'unun kaybedildiğini" ifade ettiği belirtilmiştir (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010).

Kanunda, ödeneğin bağlanma oranlarına bakıldığında sigortalı, sürekli tam iş göremezlik durumunda aylık gelirinin %70'ini hak edecektir. Keza sürekli kısmi iş göremezlikte alınacak gelir, tam iş göremezlikte olduğu gibi hesaplanır ve iş göremezlik düzey oranı sigortalıya ödenir. Sigortalı, bir kişiye bağımlı olarak, hayatını idame ettiremediği durumda gelirin bağlanma oranı %100'dür.

Tüm bu oranları somut bir örnekle açıklamak, konuyu daha anlaşılır kılacaktır. Günlüğü 250 TL olan bir ev işçisinin, dolapları silerken düştüğünü, bunun neticesinde kolunun kırıldığını ve boynunda ciddi zedelenmelerin olduğunu, dolayısıyla meslekte kazanma gücü kaybının %40 olduğunu düşünelim. İşçinin aylık ücreti 7.500,00 TL olacaktır. Bu bağlamda işçiye bağlanacak sürekli kısmi iş göremezlik ödeneği 2.100,00 TL'dir (7.500 x 0,70 x 0,40 = 2.100). Eğer işçi sürekli tam iş göremezlik gelirini hak edecek bir durumda olsaydı bağlanacak ücret 5.250,00 TL'dir (7.500 x 0,70 = 5.250). Veyahut işçi, bir kişiye bağımlı kalsaydı gelirin tamamı olan 7.500,00 TL sürekli tam iş göremezlik geliri olarak bağlanacaktır (Murat & Erden, 2012; Uzun, 2021) .

3.7.3.3. Hak sahiplerine bağlanan gelir

İş kazası ve meslek hastalığına bağlı sebeplerle vefat eden sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, sigortalının cenaze masrafları için ödenek verilmesi, kız çocuklarına evlenme ödeneğinin tahsis edilmesi Kanunu'nun 20. Maddesiyle verilmiş bir haktır.

Bu ifadedeki hak sahibi kavramı, Kanunun tanımlar maddesi altında "sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş çocuk, ana ve babası" olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda ölen sigortalının geride kalan hak sahiplerinin herhangi mağduriyet yaşamamaları amacıyla yardımlar sağlanmaktadır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010).

İlk olarak sigortalı, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle vefat etmişse, aylık gelirinin %70'i hak sahiplerine gelir olarak bağlanır. Ayrıca m. 20/1, (2) hüküm gereği sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi ve neticede asgari %50 kazanma gücü kaybı yaşaması durumunda iş göremezlik ödeneği alır iken vefat etmesi halinde, ölüm nedeninin ne olduğunu bakılmadan, hak sahiplerine %70 oranında gelir bağlanır. Diğer bir durum olan kazanma gücünün %50'nin aşağısında kaybedilmesinde hak sahiplerine gelir bağlanır.

Haliyle hak sahiplerine dağıtılacak toplam aylık, sigortalının toplam gelirini geçemez. Böyle bir durumun oluşması halinde, hak sahiplerine verilen oranlarda gerekli indirimin yapılmasına yönelik hüküm ile tedbir alınmıştır. Hak sahiplerine bağlanan aylıklar gerekli şartların taşınmaması durumunda kesilecektir. Ancak kesilme nedeni son bulması halinde hak sahiplerinin gerekli müracaatları yapmaları halinde aylıklar tekrar bağlanacaktır.

Tablo 6'da görüldüğü üzere son üç yılın m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı olan çalışanların iş kazası geçirmeleri ve vefat etmeleri halinde gelir bağlanan hak sahiplerinin sayıları verilmiştir. Geçmiş yıllarda eklendiğinde 2021 yılının en yüksek yıl çıkması dikkat çekmektedir. 2021 yılındaki dosyalara il bazında bakılacak olursa ilk dört il; İstanbul, Zonguldak, Ankara ve İzmir'dir.

Tablo 6: Kanunun m.4-1/a Kapsamında Sigortalıların İş Kazası Sonucu Ölüm Geliri Bağlanan Hak Sahipleri

	Yıl içerisinde aktif/pasif sigortalılığından dolayı iş kazası sigortasından ölüm gelirinin bağlananların sayısı	Geçmiş yıllardaki aktif/pasif sigortalılığından dolayı yıl içinde iş kazası sigortasından ölüm gelirinin bağlananların sayısı	Toplam
2019	1.893	3.170	5.063
2020	1.737	2.675	4.412
2021	1.901	3.483	5.384

Kaynak: (SGK İstatistik Yıllıkları)

2.7.3.4. Evlenme ve cenaze ödeneği

Hak sahibi kız çocuklarının evlenmeleri halinde bağlanan gelirlerinin kesileceği yukarıda aktarılmıştı. Kanun koyucu, kız çocuklarına evlenirken herhangi bir mağduriyet yaşamalarına karşı bir hak tanımıştır. Buna göre hak sahiplerinin talep etmelerine bağlı olarak, gelirlerinin iki yıllık toplam miktarı peşin olarak ödenir. Evlenme ödeneği bir defaya mahsus yapılan bir yardımdır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Burada dikkat edilmesi gereken bir husus vardır. Kız çocuğunun evlenmesi durumunda aylıkları kesilecektir. Birde evlenme ödeneği almışlar ise iki yıllık süreçte kesilmeye neden olan sebep ortadan kalkmış olsa dahi bu süre bitmeden tekrar gelir bağlanması durumu söz konusu değildir.

Ayrıca sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle vefat etmesi halinde cenaze işlemleri yapılacaktır. Kanun koyucu bu masrafları yapan kişiye bir defaya mahsus bir ödeme yapmaktadır. Cenaze ödeneği olarak adlandıran bu ödemeyle yine herhangi mağduriyet yaşanmaması amaçlanmıştır. Bu gelir öncelikle eşi, çocukları, anne, baba veya bu kişiler yoksa kardeşe verilebilir. Konunun detaylarına ileriki bölümlerde değinilecektir.

3.8. Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin Uzun Vadeli Sigorta Kollarından Sağlanan Haklar

5510 sayılı Kanunu'nun Ek 9'uncu maddesi ve Tebliğin 3.1. maddesinde ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri, Kanunun 4. maddesi birinci fıkrası (a) bendine tabidir, dolayısıyla ona uygun olarak, aynı hükümler uygulanır. Ayrıca ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlara da uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma imkânı verilmiştir. Tebliğin 4.4.1. maddesinde ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan ev işçilerinin %32,5 uzun vadeli sigorta primini ödemeleri halinde kapsama dahil olabilecekleri belirtilmiştir. Ancak bu durum günümüz koşullarında, objektif düşünüldüğünde gerçekçi bir yaklaşım değildir. Örneğin ayda 8 gün açılan bir ev işçisinin günlük ücreti 300 TL olsa dahi aylık ücreti 2.400,00 TL olacaktır. Daha önceki bölümde de ifade edildiği gibi vadeli sigorta kollarında ödenecek güncel prim 2.100,00 TL'dir. Tutarlara bakıldığında bu durumun gerçekçi olmadığı, ev işçilerinin geçinmek için çalışmasına karşı gelirlerinin tamamını prime aktarmasının mümkün olmadığı görünmemektedir (Uzun, 2021).

Bu bölümde m. 4/1, (a) ve 10 günden fazla çalışan ev işçilerinin kapsama dâhil olduğu uzun vadeli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve genel sağlık sigortası incelenecektir.

3.8.1. Malullük Sigortası

Malullük sigortasından yararlanabilmek için öncelikle malul sayılmak gerekmektedir. Malûl sayılma, Kanununun 4. maddesi (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olanlar için iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda, en az %60 oranında meslekten kazanma kaybına uğraması olarak tanımlanmaktadır. Bu oran yine sağlık kurulları tarafından verilen rapor ile tespit edilecektir. Bir olay durumunda işgücüne katılamaması veya devam ettirememesi ayrıca sigortalının eski hayatındaki kazancına ulaşamaması halinde malullük sigortası ile koruma sağlanır.

Tanımda da görüldüğü üzere önemli olan işgücüne katıldıktan sonra malullüğün gerçekleşmiş olmasıdır. Keza istihdam öncesinde sigortalıda bir kayıp gerçekleşmiş ise bunun tespiti halinde, malullük sigortasının sağladığı haklardan faydalanılamayacaktır. Bir diğer en önemli koşul ise sigortalının belli bir yıl çalışmış olması ve prim ödemesidir.

Kanundaki hükme göre kişinin 10 yıllık sigortalılığının bulunması ve asgari 1800 gün prim ödemesinin var olması gereklidir. Ancak sigortalı başkasının bakımına ihtiyaç duyacak şekilde bir kayıp yaşamış ise sigortalı olma yıl şartı aranmaz, uzun vadeli sigorta kolları için 1800 günlük primi bildirmiş olması yeterlidir. Malullük sigortasının sağladığı imkân olan malullük aylığı için sigortalının tüm şartları sağladıktan sonra Kuruma yazılı talepte bulunması gerekmektedir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). Özelikle m. 4/1, (a) bendi kapsamında sigortalılar işten ayrıldıktan sonra başvuruda bulunmalıdır (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010).

Ev hizmetleri sektöründe 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçilerinin m. 4/1, (a) bendi sigortalılardan sayıldığı için yukarıdaki şartları taşıması halinde malullük aylığından yararlanacaktır. Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlarda yine uzun vadeli sigorta kolları için ödemesi gereken primi ödeyip, kapsama dâhil olduktan sonra gerektiği durumda malullük aylığını almayı hak edecektir. Burada hakkaniyet esasına uymayan bir konudan bahsedilmelidir. İfade edildiği gibi 10 günden az çalışan ev işçileri hem primlerini kendi ödemeli hem de prim ve prime ilişkin herhangi borcunun bulunmaması gerekmektedir. Ancak m. 4/1 (a) bendi ve ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışan sigortalılarda böyle bir şartın olmaması, prim borcu olsa dahi yararlanabilmeleri, ikilik oluşturmaktadır. Ayrıca sektörde 10 günden az çalışan ve sigortalılığa ilk kez girişi gerçekleşmiş olan bir ev işçisinin şartları taşıyabilmesi ve haklardan yararlanabilmesi çok uzun yıllar sonra olabilecektir. Çünkü ayda 10 günden az çalışmak ve isteğe bağlı sigorta ile kayıp olan günleri gidermeye çalışmak ile prim ödeme şartı en az 15 yıl sonra yerine getirilebilecektir. Bu şekildeki haklara ulaşmanın uzun yıllara mal olması ve borcunun da olmaması şartı ev işçilerini sigortalılıktan uzaklaştırmaktadır (Akkaya, 2018; Uzun, 2021; Mutlay, 2014)

Kanunun 27. maddesine göre "prim ödeme gün sayısı, 9000'den az olanların aylığı 9000 gün üzerinden, 9000 günden fazla olanların ise toplam prim ödeme sayısı üzerinden hesaplanır." Fakat burada da müteferrik bir durum söz konusudur. Kanunun 4. maddesi birinci fıkrası (a) bendi kapsamındaki sigortalıların 9000 günlük prim sayısı 7200 gün olarak uygulanır.

3.8.2. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık insan yaşamının, serüveninin sonuna yaklaşmasını ifade eden bir terimdir. Esasen yaş almak, hem bedensel hem de biyolojik olarak insandan birçok şey götürmektedir. Çalışma gücü de bunların başında gelmektedir. Yaşın artması ile işgücündeki verimlilik ters orantılıdır. Birey ihtiyarlığa yaklaştıkça işyerindeki verimliliği de o kadar azalacaktır. İstihdamda kalmak için yeterli güce sahip olmama dolayısıyla gelirde azalma durumu için de düzenleme gerekmektedir. Bu bağlamda, çalışma hayatında yaşlılık ve hakları için 5510 sayılı Kanunun 53. maddesine bakılmalıdır. Hükme göre yaşlılık sigortası ile sigortalıya yapılacak olan yardım yaşlılık aylığıdır. Bu aylığı hak edebilmek içinde belli şartları bulunmaktadır. Bu arada şartları taşımayan ve aylığı bağlanmayan sigortalılar da ödedikleri meblağları toptan ödeme şeklinde gerisingeri alabilir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Yaşlılık aylığının bağlanmasında en temel şartlar belirli yaşa gelmek, belirlenen gün kadar prim ödemek ve sigortalı gün sayısını doldurmakır. Ancak tüm bu şartlar sigortalılık başlangıç tarihine göre değişiklik göstermektedir. Bunun nedeni yıllar itibariyle değişen kanunlardır. Ancak verilen hakların korunması için sigortalı başlangıç tarihinde yürürlükte olan kanun geçerlidir. Farklılık gösteren dönemleri üçe ayırmak mümkündür. Bunlar 08.09.1999 öncesi, 08.04.1999-30.04.2008 arası ve 30.04.2008 sonrası olmak üzere ayrılır (Akkaya, 2018).

3.8.2.1. 08.09.1999 Yılı öncesi ilk defa çalışmaya başlayanlar

Yaşlılık aylığı için gerekli hükümlere 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun, Geçici madde 81'e bakılmalıdır. Kanunun geçici 81. Maddesinin birçok bendi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bu nedenle 2002 yılında kabul edilen, 4756 sayılı Kanun'un 3. maddesi ile yeni düzenlemeler getirilmiştir. Buna yaşlılık aylığı için gerekli koşullar Tablo 6'da görüldüğü gibidir.

Tablo 7. 08.09.1999 Yılı Öncesi Yaşlılık Sigortası Kapsamından Yararlanma Şartları

Sigortalılık başlangıç tarihi	Sigortalılık süresi		Yaş		Gün
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
18 (dâhil) yıldan fazla	20		40		5000
23 (dâhil) yıldan fazla		25		44	
17 (dâhil) yıldan fazla, 18 yıldan az	20		41		5000
21 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 23 yıldan az		25		45	
16 (dâhil) yıldan fazla, 17 yıldan az	20		42		5075
20 (dâhil) yıldan fazla, 21 yıl 6 aydan az		25		46	
15 (dâhil) yıldan fazla, 16 yıldan az	20		43		5150
18 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 20 yıldan az		25		47	
14 (dâhil) yıldan fazla, 15 yıldan az	20		44		5225
17 (dâhil) yıldan fazla, 18 yıl 6 aydan az		25		48	
13 (dâhil) yıldan fazla, 14 yıldan az	20		45		5300
15 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 17 yıldan az		25		49	
12 (dâhil) yıldan fazla, 13 yıldan az	20		46		5375
14 (dâhil) yıldan fazla, 15 yıl 6 aydan az		25		50	
11 (dâhil) yıldan fazla, 12 yıldan az	20		47		5450
12 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 14 yıldan az		25		51	
10 (dâhil) yıldan fazla, 11 yıldan az	20		48		5525
11 (dâhil) yıldan fazla, 12 yıl 6 aydan az		25		52	
9 (dâhil) yıldan fazla, 10 yıldan az	20		49		5600
9 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 11 aydan az		25		53	
8 (dâhil) yıldan fazla, 9 yıldan az	20		50		5675
8 (dâhil) yıldan fazla, 9 yıl 6 aydan az		25		54	
7 (dâhil) yıldan fazla, 8 yıldan az	20		51		5750
6 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 8 yıldan az		25		55	
6 (dâhil) yıldan fazla, 7 yıldan az	20		52		5825
5 (dâhil) yıldan fazla, 6 yıl 6 aydan az		25		56	
5 (dâhil) yıldan fazla, 6 yıldan az	20		53		5900

3 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 5 yıldan az		25		57	
4 (dâhil) yıldan fazla, 5 yıldan az	20		54		5975
2 yıl 8 ay 15 (dâhil) günden fazla, 3 yıl 6 aydan az		25		58	
3 (dâhil) yıldan fazla, 4 yıldan az	20		55		5975
2 yıl 8 ay 15 (dâhil) günden fazla, 3 yıldan az	20		56		

Kaynak: (506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1964)

4756 sayılı Kanun düzenlemesi ile 506 sayılı Kanunun Geçici Madde 81'in (c) bendiyle ilave bir uygulama getirilmiştir. Hükme göre, 50 yaşını doldurmuş kadınların ve 55 yaşını doldurmuş erkeklerin 15 yıllık sigortalılıkların bulunması ve 3600 gün uzun vadeli sigorta kollarına prim ödemiş olmaları ile tercih ederler ise yaşlılık aylığı almaya hak kazanırlar (506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1964).

Bu dönem ev hizmetleri çalışanları açısından değerlendirildiğinde olumlu sonuçlara ulaşılamaz. Çünkü 506 sayılı Kanun çerçevesinde ev işçileri kapsam dışı bırakılmıştır. Ancak bu dönemde başka bir işte istihdam eden ev işçilerinin ödediği prim ve sigortalılık sayısı günümüzde fayda gösterecektir.

3.8.2.2. 08.09.1999-30.04.2008 Tarihleri arasında ilk defa çalışmaya başlayanlar

Bu tarihler arasında da bakmamız gereken hükümler 5510 sayılı Kanunun 14.04.2008 tarihinde eklenen, Geçici Madde 9'da yer almaktadır. Maddenin birinci fıkrası incelendiğinde yine iki seçenek sunulduğu görülmektedir. İlk defa sigortalı sayılanlardan kadın 58 yaşını ve erkek 60 yaşını doldurmuş ayrıca 7000 gün uzun vadeli sigorta kollarına prim ödenmiş olan sigortalıya yaşlılık aylığının bağlanması hususlarında gereği yapılır. İkinci verilen alternatif ise kadının 58 yaşını ve erkeğin 60 yaşını doldurmuş olmasına ek olarak 25 yıllık sigortalılık süresi ile 4500 gün uzun vadeli sigorta kollarına prim ödemiş olmaktır. Sayılan şartların yerine getirilmesi durumunda yaşlılık aylığının bağlanmasında bir sakınca yoktur (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

3.8.2.3. 30.04.2008 Tarihi sonrası ilk defa çalışmaya başlayanlar

Son olarak burada ilgili hüküm 5510 sayılı Kanunun 28. maddesidir. İlk sigortalılığı olan kadınlarda 58 yaşını, erkeklerde 60 yaşını doldurmuş olanların asgari 9000 gün yaşlılık, ölüm ve malullük sigortalarına prim ödemiş olmaları gerekmektedir. Şartları yerine getirenlere yaşlılık aylığı bağlanacaktır. Daha öncede belirtildiği gibi Kanunu'nun 4. maddesi birinci fıkrası (a) bendine tabi olan sigortalılara uygulanacak prim ödeme gün sayısı 7200 gün olarak uygun görülmüştür (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). Kanunun 28. maddesinde belirlenen yaş şartına göre kademeli bir artışın söz konusu olduğu görülmektedir. Ayrıca 2048 yılı itibariyle cinsiyet fark etmeksizin eşit yaş da birleştirildikleri dikkat çekmektedir.

Tablo 8: Yaşlılık Aylığı İçin Yaş Hadleri

Hizmet Akdine Tabi Çalışan 4(a) Sigortalılar İçin 7200 Prim Ödeme Gün Sayısı Koşulunun Oluştuğu Tarih	**Kadın**	**Erkek**
01.01.2036 ila 31.12.2037	59	61
01.01.2038 ila 31.12.2039	60	62
01.01.2040 ila 31.12.2041	61	63
01.01.2042 ila 31.12.2043	62	64
01.01.2044 ila 31.12.2045	63	65
01.01.2046 ila 31.12.2047	64	65
01.01.2048	65	65

Kaynak: (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006)

Önceki konularda detaylı olarak anlatıldığı gibi ay içerisinde ev hizmetleri sektöründe10 günden az çalışan ev işçileri için uzun vadeli sigorta kollarına ait bir prim ödemesi yapılmayacaktır. Ancak kendileri %32,5 oranında primi ödeyerek kapsama girebilirler. Ay içerisinde 10 gün ve daha fazla ev işlerinde çalışanlar ise kapsama dâhildir. Ancak yukarıda sayılan hükümler ev hizmetleri sektörü için çokta uyumlu değildir. Uzun'un (2021) aktardığı örneğe göre, bir ev işçisinin ayda 10 gün çocuk bakmak için çalıştığı düşünülür ise bu işçinin prim ödeme gün sayısı 60 yıl sonra tamamlanacaktır. Bu nedenle eksik günler için işçinin kendisi tarafından tamamlanmasına ihtiyaç duyulacaktır.

Dolayısıyla işçi %32,5 oranında uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda kalacaktır.

Kanunun 28. maddesinde ilave bir uygulamadan bahsedilmiştir. Hükme göre, 65 yaşını geçmemek üzere üç yıl eklemek ve 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasına ait sigorta prim ödenmiş olması ile yaşlılık aylığı bağlanabilir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). Burada herhangi sigortalılık süresi bulunmamaktadır, ancak belirlenen yaşın yüksek oluşu dikkat çekmektedir. Prim ödeme gün sayısının düşük oluşu da ev hizmetlerinde çalışanlar açısından olumlu bir gelişmedir. Birçok ev işçisi bu hükümden yararlanabilecektir.

3.8.3. Ölüm Sigortası

Bir diğer uzun vadeli sigorta kollu, ölüm sigortasıdır. Ölen sigortası, geride kalan hak sahiplerinin hayatındaki olumsuzlukları bir nebze olsun gidermek ve maddi açıdan destek sağlamak için güvence sağlayan bir sigorta türüdür. Uygulama açısından detaylı bilgiler Kanunun 32.-37. maddesi aralığında belirtilmiştir.

Buna göre ölüm sigortası neticesinde yapılacak yardımlar; hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanacak, aylık almaya devam eden kız çocuklarına evlenme ödeneği verilecek, cenaze masrafları içinde ayrıca ödenek tahsis edilecektir. Sigortalının vefatından sonra gerekli şartları taşımadığı anlaşılırsa daha önce ödenen meblağların hak sahiplerine toptan ödemesi yapılır.

Sigortanın kapsamında sağlanacak yardımlardan faydalanabilmek için iki alternatif yol bulunmaktadır. Ancak ölüm sigortasının yardımlarından faydalanabilmenin en bariz koşulu öncelikle sigortalının vefat etmesidir. İlk seçenek asgari 1800 gün yaşlılık, mamullük ve ölüm sigortası prim ödemiş olmaktır. İkincisi ise Kanunun m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için borçlanma süreleri dâhil olmamak üzere, en az beş yıl sigortalı olması ve 900 gün yaşlılık, malullük ve ölüm sigortasına prim ödemiş olması gerekmektedir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). İkinci seçenek m. 4/1 (a) bendi dâhilinde çalışanların ölüm sigortasından faydalanabilmesini kolaylaştırmaktadır. Bu durum ev hizmetleri sektörünü de olumlu yönde etkileyecektir.

3.8.3.1. Ölüm sigortası ile sağlanan yardımlar

Sigortalı çalışanın vefat etmesi ile bağlanacak aylığın belirlenmesinde yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası için prim ödeme gün miktarı 9000'nin altında ise 9000 gün üzerinden, 9000'nin üzerinde ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden hesaplanır. Kanunun m. 4/1, (a) bendi kapsamında çalışanlar için bu şart 7200 olarak uygulanır.

Kanunun 34. maddesine göre vefat eden sigortalının dul eşine %50, çocuğu olmayan ve çalışmayan dul eşe ise %75 oranında gelir bağlanır. Bir diğer hak sahibi çocuklara baktığımızda ise kendi geliri olmayan, 18 yaşını doldurmayan sigortalının çocuklarına %25 oranında gelir bağlanır. Ancak burada birkaç konuya dikkat çekilmelidir. Çocuklar da yaş sınırı değişiklik göstermektedir. Hak sahibi çocuklar için lise ve dengi eğitimini tamamlamışlardan 20 yaşını, yükseköğrenimini tamamlamışlardan 25 yaşını doldurmayanlarda hak kazanacaktır. Ayrıca kız çocuklarında yaşa bakılmaksızın, bekâr, dul ve boşanmış olmaları halinde gelir bağlanması yönünde pozitif ayrımcılık uygulanmaktadır. Erkek çocuklarının yaş şartını taşıması halinde medeni durumları dikkate alınmaz. Son olarak ölen sigortalının çocuklarından kazanma gücünün %60'ını kaybedenler için yaş, medeni durum ya da cinsiyete ilişkin her hangi bir koşul bulunmamaktadır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010; Karaahmetoğlu, 2021).

Anne ve babaya aylık bağlanması durumu Yönetmeliği'n 60. maddesinde ifade edilmiştir. Hükme göre, ilk olarak artan hissenin olması esastır. Böyle bir durum mevcut ise kazanç ve gelirlerin toplamının asgari ücretin net tutarının aşağısında olması ve aylık bağlanmamış olması şartı aranır. Bunları taşıyan anne ve babaya %25 oranında aylık bağlanır. Burada kanun koyucu 65 yaş üstü anne ve babaya bir ayrıcalık tanımıştır. Böyle bir durumda hak sahibi olan anne ve baba için artan hissenin olması şartı geçerli değildir. Direkt %25 oranında gelir bağlanır. Her türlü bağlanan ödeneklerin toplamı, vefat eden sigortalının bir aylık gelirini geçemez (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010)

Ölüm aylığı, sigortalının vefat etmesinden itibaren hak sahiplerinin gerekli şartları taşıması ile mevcut ayın başından itibaren ödenmeye başlar. Yine hak sahipleri için sayılan şartların ortadan kalkması ile aylık kesilecektir. Kesilmeye neden olan sebebin de ortadan kalması, başvuru halinde aylığın yeniden bağlanması sağlar.

Ayrıca sayılan şartları taşımayan ve aylık almaya hak kazanamayan bir kesim mevcuttur. Bu durumda sigortalının vefat tarihine bakılarak biriken primler güncellenerek hak sahiplerine toplu olarak ödenir.

Diğer bir sigorta kapsamında sağlanan yardımda sigortalının cenaze masrafları ve kız çocuklarına evlenme ödeneğinin verilmesidir. Kanunun 27. maddesinde yer almaktadır. Kız çocuklarının evlenmeleri sebebiyle aylıkları kesilecektir. Bu sebeple talepte bulunmaları halinde iki yıllık gelir peşin olarak ödenir. Belirtilmelidir ki kesilme nedeni ortadan kalksa yani evlilik bitse dahi iki yıl içerisinde tekrar bir gelir bağlanmaz.

Cenaze ödeneğinden faydalanabilmenin iki yolu vardır. İlk seçenekte, sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken ölmesi halinde hak sahiplerine bir defaya mahsus cenaze giderleri karşılanır. İkinci olarak sigortalı için malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası için asgari 360 gün primi bildirilmiş ise yeni yardıma hak kazanır. Bu ödenek öncelik sırasına göre eşi, yoksa çocukları, yoksa anne ve baba, o da yoksa kardeşe verilir. Esas olan masraf yapana ödeme yapmaktır. Eğer cenaze aile tarafından değil de tüzel ve gerçek kişiler tarafından kaldırılır ise bu ödenek masraf yapan kişiye verilir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kaynaklarına göre 2022 yılı için cenaze ödeneği tutarı 1.250,00 TL'dir. Ayrıca belirtilmelidir ki bu hakkın kullanımında zamanaşımı süresi bulunmaktadır. Buna göre hakkın doğumundan itibaren 5 yıl içerisinde kullanılmalıdır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022).

3.9. Genel Sağlık Sigortası

Konuyla ilgili tanımlama Kanunun 3. maddesinde yapılmıştır. Buna göre genel sağlık sigortası "kişilerin öncelikle sağlıklarının korunması, sağlık riskleri ile karşılaşıldığında da meydana gelen harcamaların finansmanını sağlayan sigortayı ifade eder (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006)." Genel sağlık sigortası Kanunun 60. maddesinde sigortalı sayılanlar ile başlayıp, 78. maddeye kadar devam eder.

Anayasanın 17. ve 19. maddesinde yer alan kişilerin hürriyetinin ve güvenliğinin sağlanması, ayrıca aynı Kanunun 56. maddede yer alan herkesin sağlıklı yaşama hakkının varlığına dair hükümler, bu sigortanın temelini oluşturmaktadır. Toplum sağlığının sağlanması, ulaşılabilirliğin artması ve denetleme mekanizması ile düzenlenmelerin

yapılması hususlarında yükümlülükler devlete verilmiştir. Konumuz çerçevesinde ev hizmetleri çalışanları da genel sağlık sigortasına dâhil edilmiştir. Bu Ev Hizmetlerinde Ek 9'uncu Madde Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ'in 1.1. maddesinde açıkça ifade edilmiştir.

5510 sayılı Kanunun 60. maddesinde genel sağlık sigortasına dâhil edilip, sigortalı sayılanlara tek tek yer verilmiştir. Hizmet akdi ile çalışan sigortalılar (m. 4-1/a), kamu idarelerinde çalışan sigortalılar (m. 4-1/c), kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılar (m. 4-1/b), ek olarak isteğe bağlı sigortalı olanlar faydalanabilecektir (Andaç, 2018). Oturma izni almış, diğer ülke vatandaşlarından herhangi bir sigortalılığı bulunmayan kişiler, kısa çalışma ödeneği alan kişiler, önceki geçerli olan Sosyal Güvenlik Kanunlarına göre aylık alanlar, sayılan bu özelliklere girmeyen ve başka ülkede sağlık sigortası bulunmayan kişiler genel sağlık sigortası kapsamındadır. Bu sayılanların ortak şartı ikametgâhın Türkiye'de olmasıdır. Hükme göre ikametgâhı Türkiye'de olmayanlar kapsam dışıdır. Aynı maddenin devamında istisnai durumlardan bahsedilmiştir. Aile içerisinde toplanan gelirin, kişi başına düşen miktarının, asgari ücretin üçte birinden azına karşılık gelmesi halinde,18 yaşını doldurmamış çocuklar, (Lise ve dengi okullardan mezun olanlarda yaş sınırı 20, yükseköğrenim mezunlarında yaş sınırı 25 olarak belirtilmiştir) Sosyal Hizmet ve Çocuk Esirgeme Kurumu'ndan faydalanan, ücretsiz korunan ve rehabilitasyon merkezlerinden yararlananlar ile anne ve babası olmayan 18 yaşından küçük çocuklar genel sağlık sigortalısı sayılır.

Kanunun 60. maddesi birinci fıkrasına göre tescil bildirimi ikiye ayrılmıştır. Hükmün (a) bendine göre, hizmet akdi ile çalışanlar (m.4-1/a), kendi nam ve hesabına çalışanlar (m.4-1/b), kamu idarelerinde hizmet verenler (m.4-1/c) ve isteğe bağlı sigortalılığı bulunanların genel sağlık sigortası için ilaveten bir bildirim yapmasına gerek duyulmaz. Çünkü tescil edildikleri andan buyana genel sağlık sigortası sayılır. Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık alan kişiler için de tescile gerek yoktur. Çünkü aylığın almaya başlanması ile tescil gerçekleşmiş olur. Kısa çalışma ödeneği alanlar, aylığın bağlandığı tarih itibariyle bir ay içinde Kuruma bildirmelidir. Son olarak diğer ülkelerde sağlık sigortasına yönelik bir hakkı bulunmayanların tescili Kurumca resen yapılır.

3.9.1. Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar Bakımından Genel Sağlık Sigortası

Ev hizmetleri sektöründe 10 günden az çalışan sigortalılar, daha önce bahsedildiği gibi iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındadır. Bu sigortanın tescilinin yapılmasına müteakip ay sonuna kadar uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası için bildirim yapılmalı ve hesaplanan primler ödenmelidir. Ancak bu durumda, Kanunun 60. maddesi gereği genel sağlık sigortası kapsamına alınacaklardır.

10 günden az çalışan ev işçilerinin genel sağlık sigortasının koşul ve nitelikleri için Tebliğ'in 4.4.2. maddesine bakılmalıdır. Madde incelendiğinde hükümlerin, Kanunun 60. maddesi doğrultusunda hazırlandığı görülmektedir. Kanunun m.60/1 (a) bendi kapsamında sayılan ve m.60/1 (f) bendinde yer alan "Sosyal Güvenlik Kurum'undan gelir veya aylık alanlar genel sağlık sigortalısıdır" hükmü gereği ayrıca genel sağlık sigortası için tescile gerek yoktur. Yani 10 günden az çalışan bir ev işçisinin ayrıca Kanun'un m.4'üne bağlı olarak çalışması ve gelir elde etmesi halinde genel sağlık sigortası için tescile gerek duyulmamaktadır.

Yukarıdaki durumun aksi düşünüldüğünde yani ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan ev işçisinin herhangi bir koşulu sağlayıp, genel sağlık sigortası dâhiline girmediği ve sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası için primlerinin ödendiği varsayıldığında bakmakla yükümlü olunan kişiler arasında sayılıp sayılmadığına göre farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle sigortalının "sigortalı sayılmayan ve isteğe bağlı sigortalılığı olmayan, kendi sigortalılığı sebebiyle gelir veya aylık bağlanmamış olan, eş, 18 yaşını doldurmamış (lise ve dengi okullarda eğitim görenler için yaş sınırı 20, yükseköğrenim görenler için yaş sınır 25'tir) ve yaş sınırı olmaksızın evli olmayan çocuklardan, bakımının ve geçiminin sigortalı tarafından sağlandığı anne ve babası (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006)" olma ihtimali halinde genel sağlık sigortasından faydalanma imkânı doğabilir.

Bu imkânın nasıl doğacağını örneklerle anlatmak daha anlaşılır olacaktır. Örneğin 10 günden az çalışan bir ev işçisi evli olmaması durumunda annesinden aldığı ölüm aylığı ile uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına herhangi bir prim ödemese dahi sunulan sağlık hizmetlerinden istifade edebilecektir. Başka bir örnek ise ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan bir kadın, kocası için bakmakla yükümlü olduğu

kişidir. Keza bu ev işçisi kadın da herhangi prim ödemese dahi sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir.

Tebliğ'in 4.4.2. maddesinin son bendinde yer alan hükme göre, sigortalının uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi dolayısıyla sigortanın sağlayacağı haklardan faydalanabilmesi için sağlık hizmet sunucusuna başvuruda bulunduğu tarihte bildirimin yapılmış, gerekli primin ödenmiş olması gerekmektedir. Ayrıca son bir yılda 30 gün genel sağlık sigortasına ödenmiş primin bulunması gereklidir. Yani genel sağlık sigortasının yardımlarından faydalanabilmek için bu sürenin geçmesini beklemek gerekmektedir.

Bu konu da Ek madde 9'un dördüncü fıkrasında bir husus yer almaktadır. Maddede, Kanunun 67. maddesine atıf yapılmıştır. Ev işçinin, bakmak yükümlü olunan kişilerden olması ve Kanun'un 60. maddesi birinci fıkrası (c) bendinde sayılan nitelikte olanlar hariç diğer ev işçilerinde, "tescil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006)" şartı bulunmaktadır. Bu koşul öğretide eleştirilmiş ve adil bir uygulama olmadığından bahsedilmiştir. Çünkü bu şartlar altında çalışan ev işçileri için getirilen koşullar başka sektörlerde görülmemektedir (Uzun, 2021).

Bir ayın sonunda tekrar ödenmesi gereken, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini ödemeyenlerin durumu da Kanunda belirtilmiştir. Buna göre 10 günden az çalışanlar primi ödememelerinden kaynaklı bir önceki sigortalılık statüsü aynen devam edecektir.

3.9.2. Ev Hizmetlerinde 10 Gün Ve Daha Fazla Çalışanlar Bakımından Genel Sağlık Sigortası

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışanlar için genel sağlık sigortası, Tebliğ'in 3.4.7. maddesinde açıklanmıştır. Maddede ifade edilene göre bu şekilde çalışan sigortalılar, Kanunun 60. maddesi (a) bendi niteliğinde sigortalı olarak çalışacaktır. Sigortalının sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten bir önceki yıl içerisinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası priminin bulunması, kapsama dâhil olması için kâfidir. Bu şart tüm m. 4/1 (a) bendine tabi çalışan sigortalılarda olduğu gibi ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanlarda da zorunludur.

Ev hizmetlerinde 10 günden fazla ancak 30 günden az çalışanların, prim ödemesi gereken eksik günleri için Kanunun m.88/4'e göre, m.60/1 (c) veya (g) bendine istinaden ödeme yapmaları gerekmektedir. Hükümde atıf yapılan Kanun'un 88. maddesi dördüncü fıkrasına bakıldığında bir değişiklikten bahsetmek gerekir. "Ay içerisinde 20 gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunludur" hükmünde, 25.03.2020 tarihinde kabul edilen 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile değişikliğe gidilmiştir. Kanunun 45. maddesiyle yirmi gün ifadesi kaldırılarak yerine "sekiz" ibaresi getirilmiştir. Yani ay içinde sekiz günden daha fazla çalışanların genel sağlık sigortası primlerini otuz güne tamamlama zorunluluğu bulunmamaktadır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Tebliğ'in 3.4.7. maddesinde ayrıca bir hususa daha değinilmiştir. Ayda 10 günden fazla fakat 30 günden az çalışan ve ödenmesi gereken günleri isteğe bağlı sigortalılık ile tamamlayan sigortalıların, kayıp olan günleri için tekrar genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanmasına gerek yoktur (Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği, 01.04.2015).

Son olarak Kanun'un 67. maddesinde, m. 60/1 (a) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanların, zorunluluk sigortalılıklarının sona ermesi durumunda o tarihten itibaren 10 gün daha genel sağlık sigortasından faydalanabilirler. Bunun yanı sıra Kanunda sağlık hizmetlerinden uzun süreli faydalanma olanağı da tanınmıştır. Yine sigortalılığın son bulması tarihi itibariyle 90 gün genel sağlık sigortasından yararlanma fırsatı vardır. Ancak bu durumun tek şartı son bir yıl içerisinde 90 günlük zorunlu sigortalılığının bulunmasıdır (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Genel sağlık sigortalısının, iş kazası veya meslek hastalığına kapılması halinde sağlık hizmetlerinden hemen faydalandırılmalıdır. Nitekim bu yükümlülük, Kanunun 76. maddesi ile işverene verilmiştir. Bu sorumluluklar yerine getirilir iken herhangi bir gecikme veya ihmalkârlıktan kaynaklı, tedavinin olduğundan daha uzun sürmesi ya da malullüğün ortaya çıkması, var olan malullüğün derecesinin artmasına sebep olan işveren sağlık hizmetleri giderlerinden de sorumlu tutulur.

3.10. İşsizlik Sigortası

İşsizlik, hem sigortalıya hem de çevresindekilere maddi- manevi sorumluluk yükleyen mühim bir problemdir. Anayasa ile verilen çalışma hakkının kullanılamamasıdır. Bu bağlamda işsizlik sigortası işini kaybetme riskine karşı, geçinme imkânı sunan bir güvencedir. İşsizliğin yüksek olduğu ülkemizde çalışanı, maddi açıdan belirli bir süre ayakta tutan bir destektir. Bu yüzden oldukça önem arz etmektedir. İşsizlik sigortasının niteliklerine değinmeden önce ülkemizdeki güncel işsizlik verilerine bakmakta yarar vardır. Tablo 9'a göre toplam işsizlik oranlarının son dört yılda azalma eğiliminde olduğu görülürken, kadın işsizlik oranlarının artma eğiliminde olması dikkat çekmektedir.

Tablo 9: Son Dört Yılın İşsizlik Oranları (%)

	2019	**2020**	**2021**	**2022 (Temmuz)**
Kadın	13,7	14,8	14,7	13,1
Erkek	12,4	12,4	10,7	8,6
Toplam	16,5	13,1	12,0	10,1

Kaynak: (TUİK, İstatistik Veri Portalı, 2019,2020,2021,2022)

İşsizlik sigortası zorunlu, kısa vadeli sigorta türlerinden birisidir. Bu güvence 4447 sayılı İşsizlik Kanunu ile ülkemiz uygulanmaktadır. Kanunda da işsizlik sigortasının tanımı yapılmıştır.

> *"İşsizlik sigortası: bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı ifade etmektedir* (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999) *."*

Tanımda görüldüğü üzere uygulamanın sınırları belirlenmiştir. Sağlanacak yardımların makul seviyede ve sürekli olmadığı ayrıca herhangi bir kastın da olmaması gerektiği açıkça beyan edilmiştir.

Kanun'un 48. maddesinin altıncı fıkrasında işsizlik sigortasının sağlayacağı yardımlar sıralanmıştır. Buna göre yardımlar, işsizlik ödeneği, 5510 sayılı Kanun hükmü altında ödenmesi gereken primler, yeni istihdam sağlama, kurs, eğitim ve programlar olarak sıralanabilir.

İşsizlik sigortası ile sağlanan yardımların temelini oluşturan primler, üç tarafın birleşmesiyle oluşur. Sigortalının prime esas aylık kazancının %1'i, %2 işveren ve %1 Devlet olacak şekilde primler ödenir. İsteğe bağlı sigortalılıkta Devletin bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Böyle bir durumda oranlar, %1 sigortalı ve %2 işveren olarak dağıtılır. Kanun koyucu, primde işverenin ödeyeceği pay nedeniyle sigortalının maaşında herhangi bir kesintinin yapılamayacağını özellikle ifade etmiştir Keza 54. maddede böyle bir duruma karşı yaptırımdan açıkça bahsedilmiştir. Buna göre sigortalının maaşından herhangi bir kesinti yapan işverene, her bir çalışan için 500 TL idari para cezası verilir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

3.10.1. İşsizlik Ödeneği

Sigortalının, Kanun'un 50. maddesinde yer alan şartları taşıması halinde alacağı temel yardım, işsizlik ödeneğidir. İşsizlik ödeneği, sigortalının son dört aydaki prime esas kazancına göre bulunan, günlük ortalama brüt ücret ile belirlenir. Ödenek, ortalama brüt ücretin %40'ına eşittir. Unutulmamalıdır ki sigortalının bu yardımdan faydalanabilmesi için işin nasıl sona erdiği büyük önem taşımaktadır. İyi niyet kuralları çerçevesinde ihmal ve kasıttan uzak olarak işsiz kalınmalıdır. Aksi halde sigortalı, işsizlik sigortasının sağladığı imkânlardan faydalanamayacaktır. En önemli koşullardan biri de prim ödeme süresidir. Sigortalının işten ayrılmadan önceki son 120 gün hizmet sözleşmesi kapsamında olanlardan son üç yıl içerisinde,

- 600 gün işgücünde aktif rol almış ve işsizlik sigortası primini ödemiş olanlara 180 gün,
- 900 gün işgücünde aktif rol almış ve işsizlik sigortası primini ödemiş olanlara 240 gün,
- 1080 gün işgücünde aktif rol almış ve işsizlik sigortası primini ödemiş olanlara 300 gün işsizlik ödeneği verilebilir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

İşsizlik ödeneğini alabilmek için sigortalının, işsiz kaldığından hemen sonraki 30 gün içerisinde Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) ilgili birimine başvuru yapması zorunludur. Başvuruyu şahsen yapabildiği gibi İŞKUR'un internet sitesinde de yapabilir. Burada otuz günlük süreye dikkat edilmelidir. Süreye riayet edilmez ise gecikilen süre, toplam hak edilmiş süreden düşürülmektedir. İlaveten ödenek için başvuran sigortalılara aynı anda

Kurumda iş arayan kaydı oluşturulmaktadır. Böylece sigortalı meslek edindirme faaliyetlerine katılabilecek, danışmanlık hizmeti ile de yeni istihdam olanaklarını değerlendirecektir (İŞKUR).

İşsizlik ödeneği günlük ortalama brüt ücretin %40'dır. Nitekim brüt asgari ücretin %80'ini geçmeyecektir. İşsizlik ödeneği hesaplanırken sadece damga vergisi alınır. Ayrıca işsizlik ödeneğinin nafaka borçları haricinde, haciz veya bir başkasına devrinden bahsedilemez. 2022 yılı için güncel işsizlik ödeneğinin nasıl hesaplandığı Tablo 10'da aktarılmıştır.

Tablo 10: 2022 Yılına Ait İşsizlik Ödeneği Hesabı

	Prime Esas Kazançların Ortalaması (Son Dört Ayın)	**Hesaplanan İşsizlik Ödeneği**	**Damga Vergisi Oranı**	**Ödenecek İşsizlik Ödeneği Tutarı**
2022 yılının ilk döneminde asgari ücretle çalışan işçi	5.004,00	2.001,60	0,00759	1.986,41
2022 yılının ikinci döneminde asgari ücretle çalışan işçi	6.471,00	2.588,40	0,00759	2.568,75

Kaynak (İŞKUR, 2022)

Yukarıda işsizlik ödeneğine başvuru esnasında sigortalı için iş arayan kaydının da oluşturulduğunu ifade etmiştik. Buna göre, sigortalının nitelikleri ve yetkinlikleri doğrultusunda Kurum tarafından iş fırsatları sunulacaktır. Eğer sigortalı teklif edilen istihdam olanağını, bir önceki işi ile benzer özellikte ve uygun mevkide olmasına rağmen kabul etmez ise bunun da makul ve geçerli bir nedeni yoksa, işsizlik ödeneği kesilecektir. Ayrıca işsizlik ödeneğinin kesilmesine neden olan başka sebeplerde mevcuttur bunlar Kanunun 52. maddesinde sıralanmıştır. Örneğin, işsizlik ödeneğinin bağlı olduğu dönemde sigortalının işe başlaması ve kazanç sağlayıcı faaliyetlerde bulunması ya da yaşlılık aylığı alıyor olması ödeneğin kesilmesi için yeterli bir nedendir. İş arama sürecinde Kurumca verilecek işgücü odaklı eğitimlere hiç katılmayan ya da devamlılığı sağlamayanlar, Kurum ile iletişim kurmayı zorlaştıran, istenilen bilgi ve belgelerin

tesliminde sürelere riayet etmeyenlerinde işsizlik ödeneği hakkı Kurum tarafından iptal edilecektir.

3.10.2. Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı Kanun'unda Ek madde 2, 2008 yılında çıkarılan 5763 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Kanuna göre, oluşabilecek kriz veya zorlayıcı sebepler neticesinde işyerlerinde faaliyetin tamamen ya da geçici durması halinde kısmi çalışma yapılır. Bu çalışma biçimi Kanunda 3 ay ile sınırlandırılmıştır. Kısa çalışma durumda çalışana İşsizlik Sigortası Fonundan ödenek ödenir. Şüphesiz kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmek için işsizlik sigortası şartlarını taşımak gerekmektedir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Kısa çalışma ödeneği hesaplanırken çalışanın son 12 aylık prime esas kazançları göz önüne alınır. Kısa çalışma ödeneği, bu şekilde hesaplanacak günlük ortalama brüt gelirin %60'dır. Özelikle ödenecek meblağ, asgari ücretin %150'sinin üstünde belirlenemez. Ayrıca bilinmelidir ki günlük ödenen kısa çalışma ödeneği, ödenen prime göre belirlenen işsizlik süresinden düşülecektir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Yakın zamanda geçirilen Covid-19 pandemisi, 7244 sayılı Kanun'unun sekizinci maddesi ile zorlayıcı sebeplerden sayılmıştır. Zor dönemlerden geçen halka kısa çalışma ödeneği ile destek verilmiştir. Başvuru için sadece işverenin beyanı yeterli kabul edilmiştir. Böylece kısa çalışma ödeneğine ulaşım kolaylaştırılarak, yaşanacak mağduriyetler bir nebze olsun azaltılmak istenmiştir. Yapılan açıklamalar doğrultusunda Covid-19 salgını dönemi 3 milyon 773 bin işçi kısa çalışma ödeneğinden yararlanmıştır. Yine toplamda 36 milyar TL ödemenin gerçekleştirildiği ifade edilmiştir (csgb.gov.tr, 2021).

3.10.3. Yarım Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Kanun'unda geçen bir diğer hak, yarım çalışma ödeneğidir. Yarım çalışma ödeneği için İş Kanun'un 74. maddesinde yer alan ücretsiz izin sürelerine atıf yapılmıştır. Hükme göre "haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin haklarının kullanılması süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödeneğin süresi, normal çalışma süresi olan haftalık en fazla 45 saatin yarısı kadardır (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Konuyla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi ikinci fıkrasına bakılmalıdır. Buna göre doğum sonrası analık durumunun sona ermesi veyahut üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen çalışanlar, ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, diğer doğumlarda 180 gün normal haftalık iş görme süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alabilir. Çoklu doğumlarda belirtilen sürelere 30 gün daha eklenir. Başka bir ihtimal olan çocuğun engelli doğması durumunda ise belirlenen süre 365 gündür (İş Kanunu, 2003).

Akıllara gelecek başka bir konuda ödeneğin ne kadar olacağıdır. Kanun bu konu hakkında da bir açıklık getirmiştir. Doğum ve evlat edinme sonrasında hesaplanan günlük ödenek, brüt olarak günlük asgari ücrete eşittir. Bu haktan yararlanmak için üç koşul bulunmaktadır. Öncelikle doğum ya da evlat edinmeden önceki, son üç yılda asgari 600 gün işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması gerekmektedir. Yine Kanunda belirtilen sürenin yarısı kadar çalışılmalı ve analık durumu neticesinde verilen izinlerin bitimini takiben 30 gün içerisinde Kuruma başvuru yapılmalıdır. Bu ödenek diğer ödenekler gibi damga vergisi haricinde hiçbir kesintiye maruz kalmaz (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

3.10.4. Ev Hizmetleri Çalışanları Açısından İşsizlik Sigortası

Öncelikle ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri, Kanun'un m. 4/1 (a) bendi kapsamında nitelendirildiğini dolayısıyla sigortalılık hususlarında diğer işçilerden bir farkının olmadığı daha öncede aktarılmıştı. Ek olarak ev hizmetleri çalışanları için yayımlanan Tebliğ'in 3.2. maddesinde de 10 günden fazla çalışan ev işçilerinin, uzun ve kısa vadeli sigorta kollarının yanında genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümlerine de tabi oldukları belirtilmiştir. Dolayısıyla işsizlik sigortası başlığı altında ifade edilen tüm haklara 10 günden fazla çalışan ev işçilerinin de ulaşması imkânı tanınmıştır. Ancak buradaki handikap sağlanan yardımlarda, şart koşulan primlerin ödeme süresinin tamamlanamamasıdır. Çünkü ev hizmetlerinde çoğunlukla kısmi süreli çalışma yaygındır. Kanun koyucu bu duruma 46. maddesi ikinci fıkrasında değinmiştir. Hükme göre kısmi süreli hizmet akdi ile çalışanlardan tamamlanmayan işsizlik sigortası primlerini isteğe bağlı sigortalıkları ile sonuçlandırabileceklerdir.

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışan ev işçilerinin işsizlik sigortası için ne Kanun'da nede yayımlanan Tebliğ ve Yönetmeliklerde bir hüküm bulunmamaktadır. Sadece tüm prim yükünü üstlenerek isteğe bağlı sigortalılık kapsamında yarar sağlanabilir. Ancak bir

ev işçisinin özelliklede 10 günden az çalışan ev işçisinin, tek başına ağır prim sorumluluğunun altından kalkabileceği ve güvence sağlayabileceği, somut ve gerçekçi bir beklenti değildir. Çünkü bu çalışma biçimi maddi olarak bekleneni karşılamaya yetmeyecektir.

Yarım çalışma ödeneğinin açıklandığı maddede bir hüküm dikkat çekmektedir. Buna göre 74. maddenin son fıkrasında, işçi İşsizlik Kanunu kapsamında olsa da olmasa da her türlü çalışan için yarım çalışma ödeneği uygulanacaktır. Ancak 10 günden az çalışan ev işçileri bu haktan da yararlanamamaktadır. Çünkü uygulama haftalık 45 saatlik çalışma koşulu üzerinden şekillenmiştir. Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar hem bu koşulu sağlayamayacak hem de diğer prim ödeme gün sayısını doldurmaları oldukça güçtür (İş Kanunu, 2003; Uzun, 2021).

Ayrıca pandemi dönemi çalışamayan ve sürekli gelir kaybı yaşayan sektörlerden biride ev hizmetleri sektörüdür. Keza herkes evlere kapanmışken, ev işçileri iş bulmakta oldukça zorlanmıştır. Devlet, gelir kaybına maruz kalan kesime şartları taşıması koşulu ile kısmi çalışma ödeneği ile destek vermiştir. Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri, işsizlik sigortası kapsamı dâhilinde olduğu için bu yardımdan yararlanabilmişlerdir. Ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanlar, işsizlik sigortası kapsamında değildir ancak isteğe bağlı sigortalılık durumunda sağlanan yardımdan faydalanmalıdırlar.

4. SONUÇ

Yapılan çalışma ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde ev hizmetlerinde çalışanlara tanınan sosyal güvenlik hakkı incelenmiştir. Bu bağlamda, ulusal ve uluslararası düzenlemelerle sektörün dünyadaki durumunu göstermek ve sorunları da ortaya koyarak bir değerlendirme yapmak istenmiştir.

Maalesef ev hizmetleri sektörü, net bir tanım altında toplanmamıştır. Her yapılan tanımın kapsamının farklı olması karmaşaya sebep olmaktadır. Temel olarak bir tanım yapmak gerekirse, ev içerisinde günlük işlerin ücret mukabilinde bir başkası tarafından yerine getirilmesi denebilir. Öğretilerde ve Yargıtay kararlarından çıkarılana göre bu rutin işler temizlik, yemek, çamaşır, ütü, bahçıvanlık, çocuk, yaşlı ve engelli bakımı, alışveriş vb. olarak sayılmaktadır.

İş görme ediminin, ev içerisinde gerçekleşmesinden kaynaklı, evin işyeri sayılıp sayılmayacağı belirsizdir. Ayrıca ev hizmetleri olgusuna, hangi hizmetlerin dâhil olduğu Kanun'da net bir şekilde açıklanmamaktadır. Dolayısıyla ev işçileri için her konu muallakta kalmaktadır. Bilhassa sektördeki belirsizliklerden kaynaklanan nedenlerle hakların ve sorunların çözümü için çoğunlukla Literatür görüşlerine ve Yargıtay kararlarına bakılması sektörü yıpratmaktadır.

Ev hizmetleri sektörü, 4857 sayılı İş Kanun'un dördüncü maddesi, (e) bendi ile Kanun kapsamından yoksun bırakılmıştır. Ancak çalışma hayatına ilişkin hakları için 6098 sayılı Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Burada hizmet sözleşmesi başlığı altında yer alan maddeler özellikle bu sektör için önem arz etmektedir. Çünkü İş Kanunu ile alınamayan haklara ve taraflar arası yükümlülüklere burada yer verilmiştir.

Nitekim ev işçilerinin kapsam dışı bırakıldığı bir diğer Kanun'da 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'dur. Kanun'un ikinci maddesi, ikinci fıkrası, (c) bendinde ev hizmetleri çalışanları için hükümlerin uygulanamayacağı açıkça ifade edilmiştir. Ev hizmetleri sektöründeki risklerin ne kadar ciddi boyutlarda olduğu ve ölümle sonuçlanan tehlikelerin var olduğu çalışmada aktarılmıştır. Toplumda bir kültür olması gereken iş sağlığı ve güvenliğinin ev işçilerini kapsamaması da oldukça büyük bir kayıptır. Buradaki eksiklik Borçlar Kanunu ile kapatılmak istenmiştir. Öyle ki Kanun'un 417. maddesinde işverene alması gereken tedbirler yönünden sorumluluklar yüklenmiştir. Yine de ev

işçilerinin geniş kapsamlı olan İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanun'u dâhilinde korunmaya alınması daha adil bir uygulama olacaktır.

Enformel bir sektör olarak doğmuş olan, ev hizmetleri sektörü çalışanları birçok problem ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlara özellikle değinilmelidir. İnsan onuruna ve gururuna yakışmayacak biçimde çalışma koşulları, kayıt dışılık, fiziksel veya psikolojik istismar, emek sömürüsü, gelir yetersizliği, yoksulluk, geleceğe yönelik korumadan yoksunluk, iş güvencesizliği, belirsizlik temel sorunlardır. Ayrıca bu problemlerin sonuçlarının meydana getirdiği sorunlar vardır. Yani bu sektörde bir sorun, başka bir sorunu doğurmaktadır. En temel verilebilecek örnekler aile yapısının bozulması, psikolojik olarak ağır sonuçlar, kötü çalışma koşullarının oluşturacağı sağlık problemleri bunlardan sadece bir kaçıdır. Birinci bölümde bu sorunlara detaylıca değinilmiştir. Meydana gelen sorunları bitirmeye veya en azından etkilerinin azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılmadıkça, ev hizmetleri sektörü tüm dünyada modern köleler olarak anılmaya devam edecektir.

Ev hizmetleri sektöründe çalışanlar sosyal güvenlikleri bakımından, yıllar itibariyle birçok değişim ve dönüşüm geçirmiştir. Bugünkü elde edilen haklara, basamakları çıkarak kavuşmuşlardır. İlk olarak 1964 yılında kabul edilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na bakıldığında, ev işçilerinin tamamen kapsam dışı bırakıldığı görülmektedir. Lakin bu durum 1977 yılında kısmen son bulur. Çünkü 2100 sayılı Kanun ile belirli bir kısım ev işçisi kapsama alınmıştır. Bu ev işçileri sürekli ve ücretli çalışanlardır. Ancak literatürde sürekli kavramı tartışmalara neden olmuştur. Keza burada da bir netlik yoktur. Yorumlar ve Yargı kararları olgunun kapsamına yön vermiştir. Bu süreç 2014 yılına kadar süregelmiştir. Daha sonra 6552 sayılı Kanun ile farklı bir uygulamaya geçiş yapılmıştır. Bu değişiklik 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na eklenen Ek madde 9'dur. Detaylara bakıldığında ev işçilerinin iki gruba ayrıldığı görülür. Aynı ev sahibi yanında ay içerisinde 10 günden az çalışan ve yine aynı ev sahibi yanında 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri olmak üzeredir. Bu ayrım sonucunda faydalanılacak haklar da değişiklik göstermektedir.

Ay içerisinde 10 gün ve daha fazla çalışan ev işçileri İş Kanunun 4. maddesi, birinci fıkrası, (a) bendi kapsamında hükümlere tabii kılınmıştır. Dolayısıyla kısa ve uzun vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası koruması altındadır. Bu koruma

için ödenecek %34,5 prim oranı yayımlanan Tebliğ ile işverenin sorumluluğuna verilmiştir. Uzun vadeli sigorta kolları için %20, genel sağlık sigortası için %12,5, iş kazası ve meslek hastalığı için %2, son olarak da %3 işsizlik primi ödenmektedir. Çalışmada sigortanın nitelikleri ve yararlanma detayları, her biri ayrı başlık altında değerlendirilmiştir. Fakat burada bir husus dikkat çekmektedir. Kanunda 10 gün ve daha fazla hizmet veren ev işçileri m. 4/1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırken, ev işçileri için yayımlanan Tebliğde ödenen primin kısa vadeli sigortalardan sadece iş kazası ve meslek hastalığı için olduğu belirtilmektedir. Yine oluşturulan bu ikilik için de bir düzenleme gerekmektedir.

Ay içerisinde 10 günden az çalışan ev işçilerine bakıldığında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabiidirler. Diğer tüm korumalardan yoksun kalmışlarıdır. Ayrıca sigortadan yararlanabilmek için prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si kadar prim ödenmesi gerekmektedir. Tüm kısa vadeli sigorta kolları için prim ödeyip sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanılması yine hakkaniyete uygun bulunmamaktadır. Öte yandan belirtilmelidir ki 10 günden az çalışan ev işçileri, toplamda ödenen prim oranı %32,5'i ödediği takdirde de sigortalılık fırsatı doğmuştur. Bu şekilde çalışan ev işçileri için iki konu daha adalete muhtaçtır. Birincisi işçinin kazadan asgari 10 gün önce tescilinin yapılmış olması şartıdır. İkincisi ise ev işçisinin sigortanın sağlayacağı imkânlardan istifade edebilmesi için prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun bulunmamasıdır. Her iki koşulda ev işçilerinin sigortalılıkları zorlaştırılmaktadır.

Farkındalığını her geçen gün kaybeden ev hizmetleri sektörü için yeni adımlar atılmalıdır. Bu bağlamda gerekli tedbir ve imkânlar devlet tarafından sağlanarak, insana yakışır çalışmanın zemininin oluşturulması gerekmektedir. Ev hizmetleri sektörü için uluslararası düzeyde 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş ILO Sözleşmesi, 201 sayılı ILO Tavsiye Kararları onaylanarak ilk adım atılabilir. Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin ev işçileri, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, gerekli tedbir ve önlemlerin alınması, çalışanlar arasında adaletin sağlanması gibi imkânlara kavuşabilecektir.

Ev hizmetlerinin en belirgin niteliği sektöre girişin kolay olmasıdır. Bu kadar zor bir emek olmasına rağmen, özellikle kadınların ilk sığınağı olmuştur. Herhangi bir eğitim istememesi ve özel bir yetkinliğe sahip olma şartının bulunmaması bu durumu daha da kolaylaştırmaktadır. Ne yazık ki çoğu ev işçisi yeterli bilince sahip değildir. Kazanılmış

haklarından haberi olmadan kendi çevresinde çalışmaya devam eden oldukça fazla ev işçisi bulunmaktadır. Dolayısıyla ülkedeki kayıt dışı çalışma oranlarında artış devam etmektedir. Kayıt altına alınamamanın olumsuz bir getirisi olarak da güncel verilere ulaşılamamaktadır. Bu bağlamda hem ev işçilerinde hem de işveren sıfatındaki ev sahiplerinde gerekli bilinç ve farkındalık oluşturulmalıdır. Bu yönde ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından çalışmalara devam edilmelidir.

KAYNAKLAR

Acarlıoğlu, A. (2019). Hz. Peygamber (s.a.v.) Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri. Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 218-229

Acciari, L. (2018). *Paradoxes of Subaltern Politics: Brazilian Domestic Workers' Mobilisations to Become Workers and Decolonise Labour*. (Doktora Tezi) The London School of Ekonomics and Political Science.

Ak, M. (2016). Toplumsal Bir Olgu Olarak . *Akademik Bakış Dergisi*, 296-306.

Akbaş, H. E., Bozkurt, S., & Yazıcı, E. (2018). Osmanlı Devletinde Lonca Teşkilatı Yapısı ve Yönetim Düşüncesi İle Karşılaştırılması. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi* , (09), 165-202.

Akkaya, M. (2018). *Ev Hizmeti Kavramı Ve Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yeksek Lisans Tezi.

Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., & Çeviş, İ. (2019). Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 147-150.

Alpar , M. (2000). ILO Sosyal Güvenlik Nihai Raporu Ve Gerçekleşen Değişiklikler . *Kamu-İş Dergisi*, 5(4), 1-16.

AlZaabi, S. S. (2020). The Attitudes And Perceptions Of Emirati Employers Towards Domectis Workers as Deserving Rights Holders. Columbia University, Master of Arts.

Andaç, F. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku Ve İlgili Kuruluşlar.* İstanbul: Legal Yayıncılık A. Ş.

Arı, A. (2002). Tevhidi Tedrisat Ve Laik Eğitim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s. 181-192, 22(2).

Avcı, S. G. (2019). *Domestic Workers And Poverty: A Comparative Approach On Turkish And Migrant Women*. Master's Thesis, Yıldız Tecnical University, Graduate School Of Social Sciences, İstanbul.

Avrupa Konseyi. (tarih yok). Vikipedi Özgür Ansiklopedi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_Konseyi adresinden alındı

Avrupa Sosyal Şartı. (1961). https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf adresinden alındı

BİA Haber Merkezi. (tarih yok). Bianet Bağımsız İletişim Ağı : https://m.bianet.org/bianet adresinden alındı

Caniklioğlu, N., & Ocak, S. (2009, Nisan). İşvrenlerin Malullük, Yaşlılık ve ölüm Sigortası Prim Payında Yüzde Beş Oranında İndirim. *Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, s. s. 205-238, 6(21).

Canikoğlu, N., & Özkaraca, E. (2016). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Journal Of Istanbul University Law Faculty*, 74, 1133-1161.

Cevri, E. (2020). *Cumhuriyet Dönemi Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul .

csgb.gov.tr. (2021, Temmuz). T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: https://www.csgb.gov.tr/haberler/bakan-bilgin-kisa-calisma-odenegi-nakdi-ucret-destegi-ve-issizlik-odenegi-kapsaminda-8-milyon-kisiye-57-milyar-tl-odeme-yapildi/#:~:text=%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20ve%20Sosyal%20G%C3%BCvenlik%20Bakan%C4%B1,milyar%20TL%20%C3% adresinden alındı

ÇSGB Amelebirliği. (2014). *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Amelebirliği Biriktirme Ve Yardımlaşma Sandığı Bakanlığı* , s. Sayı 1, Yerel Süreli Yayın.

Erdoğdu, S., & Toksöz, G. (2013). Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri. Uluslararası Çalışma Ofisi, Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi, No:42.

European Court Of Human Rights . (tarih yok). Council Of Europe: https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf adresinden alındı

Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliği. (01.04.2015). Resmi Gazete (Sayı: 29313): Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150401-16.htm adresinden alındı

Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı Tavsiye Kararı. (2011). Uluslararası Çalışma Örgütü: Erişim Adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf adresinden alındı

Global Gender Gap Report . (2022). World Economic Forum: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf adresinden alındı

Global Gender Gap Report. (2021). https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf adresinden alındı

Güler, C. (2021). Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü: Kapsam, Boyut ve Sorunları Araştırma Raporu. ILO.

Güler, C., & Benli, G. (2021). *Toz Bezi Değiliz Ev İşçisiziyiz: Küresel Salgın Döneminde Çalışma Hakkı Ve Diğer İnsan Hakları İhlalleri Bağlamında Ev işçilerinin Karşılaştıkları Sorunlar Raporu.* İstanbul: Ev İşçileri Syanışma Sendikası (Evid-sen).

Gündoğdu, A., & Çevik, E. İ. (2018). Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması. *Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi*, 6-11

Gündüz, F. (2016, Nisan). İş Kazalarında İş Güvenliği Uzmanının Hukuki Sorumluluğu. *İstanbul Barosu Dergisi*, s. s. 70-80, 30(2).

Güzel, A., & Heper, H. (2017). Sürekli İstihdamda Geçici Atipik İstihdama... Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi . Çalışma ve Toplum Dergisi, 11-14.

Ilıman, E. Z. (2015). Türkiye'de Meslek Hastalıkları. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştıma Dergisi*, s. 21-36, 1(1).

ILO. (17.06.2021). https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_803975/lang--tr/index.htm adresinden alındı

ILO. (2020). 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 adresinden alındı

ILO. (2020b). Beyond contagion or starvation: giving domestic workers another way forward: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_743542/lang--en/index.htm adresinden alındı

ILO. (2021, 06). Making decent work a reality for domestic workers: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_802551/lang--en/index.htm adresinden alındı

ILO. (June 1999). *Report Of The Director-General: Decent Work, 87th Session.* Geneva: International Labour Office.

İmece Kadın Dayanışma Derneği. (2014). http://www.kadinlarinimecesi.org/article.php?id=10 adresinden alındı

İş Kanunu. (2003). T.C. Resmi Gazete, 25134, 22 Mayıs 2003.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu. (2012). T.C. Resmi Gazete, 30 Haziran 2012, 28339.

Işığıçok, Ö. (2005). *21. Yüzyılda İstahdam Ve İnsana Yakışır İş* . Bursa: Ezgi Kitapevi.

Işığıçok, Ö. (2010). *Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş.* Journal of Social Policy Conferences, 0 (56): https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/886/9851 adresinden alındı

İŞKUR. (2022). İşsizlik Ödeneği: https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/ adresinden alındı

İşsizlik Sigortası Kanunu. (1999). Resmi Gazete, 08.09.1999, (23810).

Kamu-İş. (2007). *2008- 2009 Yargıtay Kararları*.

Kara, E. (2020). Covid-19 Pandemisi ve Türkiye 'de Kayıt Dışı Çalışanlar. Elektronik Türkçe Çalışmaları, 15(6), 605-615

Karaahmetoğlu, A. (2021). Sosyal Güvenlik Sisteminde İş Kazasına Uğrayan Sigortalıya Ve Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Tanınan Haklar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, s. 213-244, No.80.

Kas, Ş. S. (2022). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm Aylığının Kesilmesi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Kılıç, M. (tarih yok). Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı Ve Sınırı . *İş Ve Hayat*, 3(5), 378-398.

Manav, A. E. (2015). Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, s. 509-538, (120).

Murat, Ö., & Erden, Ç. (2012). Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalılılara Sürekli İş Göremezlik Geliri Ödenmesi. *Mali Çözüm Dergisi*, s. 269-283, 20(1) .

Mutlay, F. B. (2014). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Eşitlik Ve Ayrımcılık Yasağı İlkesi.* Beta Yayıncılık.

ombudsman.gov.tr. (tarih yok). TBMM Kamu Denetçiliği Kurumu: https://www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf adresinden alındı

Ounjit, W. (. (2004, August). The Relationships Between Domestic Workers And Their Employers: Udonthani, Thailand (Doctor thesis). University of Surrey.

Özmen, Z. (2017). Refah Modelleri Açısından Avrupa'da Ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 88-117.

Ramirez-Machado, J. M. (2003). Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective . Conditions of Work and Employment Series, No. 7.

Rothman, B. K. (1989). Recreating Motherhood: Ideology and Technology in a Patriarchal Society . Newyork: Norton.

SGK İstatistik Yıllıkları. (tarih yok). Sosyal Güvenlik Kurumu: https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/ adresinden alındı

sgk.gov.tr. (tarih yok). Kayıt Dışı İstihdam Genel Bilgi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam adresinden alındı

Solak, S. (2020). *Türk Hukukunda İşverenin İş Kazasında Doğan Sorumluluğu.* İstanbul: Legal Yayıncılık A.Ş.

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2022). Cenaze Ödeneği: https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/fd3822ec-1d90-49fb-bd98-09ba1560465a/Cenaze-Odenegi-2022-05-13-09-11-16 adresinden alındı

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği. (12.05.2010). Resmi Gazete (Sayı: 27579): Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100512-3.htm adresinden alındı

Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). Resmi Gazete, 16.06.2006, (26200).

T.C. İç İşleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı. (2022). Düzensiz Göç: https://www.goc.gov.tr/duzensiz-goc-istatistikler# adresinden alındı

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu. (2018). http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/sikca_sorulan_sorular/ek9 adresinden alındı

TDK. (tarih yok). Türk Dil Kurumu Sözlükleri: https://sozluk.gov.tr/ adresinden alındı

Topgül, S. (2016). Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), s. 339-352.

TUİK. (2019). *İstatistiklerle Kadın.* https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2019-33732 adresinden alındı

TUİK. (2019,2020,2021,2022). *İstatistik Veri Portalı*. İşgücü İstatistikleri: data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=işsizlik adresinden alındı

TUİK. (2020). *İstatistiklerle Kadın.* https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221 adresinden alındı

TUİK. (2021). *Gelir Ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2020.* https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2020-37404 adresinden alındı

TUİK. (2022). *İstatistiklerle kadın, 2021.* https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635 adresinden alındı

TUİK. (2022). *İşgücü İstatistikleri, 2021*. http//data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İşgücü-İstatistikleri-2021-45645&dil=:~:text=İşgücü%20yılında%20bir%20önceki,ise%202%2C8%20oldu. adresinden alındı

Turan, S. (2022). Osmanlı Devleti'nde Ahilik Teşkilatında Orta Sandıkları İle Başlayan Tekalüf Uygulamaları Ve Geleceği. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Ve Güzel Sanatlar Dergisi*, 4(8), 15-29.

TÜİK. (2020). İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Setİ: https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/isgucu.pdf adresinden alındı

Tüm Göçmen İşçilerin Ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunması Komitesi, Göçmen Ev İşçileri Hakkında 1 No'lu Genel Yorum, madde 14. (2016). http://www.madde14.org/index.php?title=T%C3%BCm_G%C3%B6%C3%A7men_%C4%B0%C5%9F%C3%A7ilerin_ve_Aile_Fertlerinin_Haklar%C4%B1n

%C4%B1n_Korunmas%C4%B1_Komitesi_G%C3%B6%C3%A7men_ev_i%C5%9F%C3%A7ileri_hakk%C4%B1nda_1_No%E2%80%99lu_Genel_Yorum&oldid=1127 adresinden alındı

Türk Borçlar Kanunu. (2011). T.C. Resmi Gazete, 27836, 11 Ocak 2011.

Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2022). https://tbmm.gov.tr/SandalyeDagilimi adresinden alındı

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). T.C. Resmi Gazate. 2709, 9 Kasım 1982.

Uğur, S., & Özdemir, Y. (2019). Ev Hizmetleri Alanında Çalışan Yerli Kadın İş Gücünün Sosya-Ekonomik Analizi: İzmir İli Alan Araştırması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 45-63.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (tarih yok). https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm adresinden alındı

Uluslararası İşGücü Kanunu. (2016). T.C. Resmi Gazete, 29800, 28 Temmuz 2016.

Ulutaş, Ç. Ü., & Öztepe, N. D. (2013). Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Sorunu. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(2), 44-57.

Uzun, E. (2021). *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ev Hizmetlerinde Çalışanların Durumu*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Varışlı, N. (2021). Türkiye'de Kadın İşgücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu. World Women Studies Journal, 6(1), 1-17.

Vergi Usul Kanunu. (1961). T.C. Resmi Gazete, 10703 10704 10705, 10/11/12 Ocak 1961.

Vidinlioğlu, E. (2017). Uluslararası Ve Ulusal Mevzuat Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş İlişkisi İle Sigortalılıkları. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

who.int. (tarih yok). World Health Organization: https://www.who.int/ adresinden alındı

Yamakoğlu, E., & Karaçöp, E. (2019). Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği . *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* , s. 1463-1485, 25(2).

Yaman, Y., & Coşkun, A. (2020). Sosyal Güvenlik Bağlamında Türkiye Ve Almaya'da Meslek Hastalığı. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 27-38, 7(3).

Yanık, E. C. (2016). *Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Çalışma Koşullarından Doğan Sorunları Ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Yargıtay 10. H.D. (05.07.2004), 2004/4465 E., 2004/6425 K. (https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/y-10-hd-e-2004-4465-k-2004-6425-t-05-07-2004-is-kazasi/436273/).

Yargıtay 10. H.D. (20.03.2017), 2015/10611 E., 2017/2289 K. (https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari).

Yargıtay 10. HD (09.03.2017), E. 2017/799, K. 2017/1931 (https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/arama/mahkeme-kararlari).

Yargıtay 13. HD. (16.06.2011), 2010/18332 E., 2011/9574 K. (https://non.hukukwork.com/).

Yargıtay 20. HD (22.04.2014), E. 2013/7776, K. 2014/8316 (https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/arama/mahkeme-kararlari).

Yargıtay 20. HD. (2016), 2016/8830 E., 2016/8813 K. (https://non.hukukwork.com/).

Yargıtay 21. H.D. (01.07.2004), 2004/6433E.,2004/6503 K. (https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/arama/mahkeme-kararlari).

Yargıtay 22 HD. (26.01.2017), 2016/30630 E 2017/1090 K (https://non.hukukwork.com/).

Yargıtay 22. HD. (2014), 2014/25096 E., 2014/35149 K. (https://non.hukukwork.com/).

Yargıtay 9. HD. (09.10.2008), 2007/27814 E., 2008/25988 K. (https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

Yargıtay 9. HD. (09.10.2008), 2007/27814 E. 2008/25988 K. .

Yargıtay 9. HD. (15.11.2016), 2016/30168 E., 2016/20156 K. (https://www.hukukwork.com/).

Yargıtay 9. HD. (2021), 2021/12458 E., 2021/14968 (https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

Yargıtay 9. HD. (24.06.2020), 2016/18218 E., 2020/6372 K. (https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/).

Yargıtay 9. HD. (29.09.2016), 2016/28557 E., 2016/16963 K. (https://www.hukukwork.com/).

Yetik , M. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler Ve Prim Teşvikleri.* İstanbul: Legal Yayıncılık A.Ş.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu. (1964). T.C. Resmi Gazete, 2827, 17 Temmuz 1964.

Yılmaz, M., & Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi Ve Kadının İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye Ve Avrupa Örneği. *Uluslararası Ekonomi Kongresi-EconWorld*, 24-27.

World Economic Forum: https://www.weforum.org/ adresinden alındı

sgk.gov.tr.http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari adresinden alındı (2022)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Esra GÜNDÜZ

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : *2019, KTO Karatay Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Sigortacılık Ve Sosyal Güvenlik*

Yüksek Lisans Öğrenimi : *Mezuniyet yılı, KTO Karatay Üniversitesi, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bölümü*

Bildiği Yabancı Diller : -

Bilimsel Faaliyetleri : -

İŞ DENEYİMİ

Stajlar :2017, Stajyer, Konya Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018, Stajyer, Erkart Sigorta Aracılık Hizmetleri Ldt. Şirketi

Projeler : -

Çalıştığı Kurumlar : *2022, Memur, Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğü*