

## “İnsana YakıŖır İŖ” Kavramı Baēlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde alıŖan Kadınlar

### *Domestic Women Worker in Turkey in the Context of “Decent Work”*

**Sinem YILDIRIMALP**

Yrd. Do. Dr., Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, alıŖma Ekonomisi ve Endüstri İliŖkileri Bölümü

**Emel İSLAMOēLU**

Do. Dr., Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, alıŖma Ekonomisi ve Endüstri İliŖkileri Bölümü

Temmuz 2014, Cilt 4, Sayı 2, Sayfa 145-175  
June 2014, Volume 4, Number 2, Page 145-175

P-ISSN: 2146 - 4839

E-ISSN: 2148-483X

2014/1

[www.sgd.sgk.gov.tr](http://www.sgd.sgk.gov.tr)

e-posta: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiēi takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki grŖlerin sorumluluēu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gsterilerek alıntı yapılabilir.

*If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area.*

*Articles published in the journal represent solely the views of the authors.*

*Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.*

# SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi  
*Journal of Social Security*

Cilt : 4 - Sayı : 2 - Yıl : 2014 / *Volume : 4 - Number : 2 - Year : 2014*

**Sahibi / Owner of the Journal**

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*  
Yadigar GÖKALP İLHAN (Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

**Genel Yayın Yönetmeni / General Publication Manager**

Dr. Mustafa KURUCA

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Desk Editor**

Yavuz Selim AYAZ

**Yayın Kurulu / Publication Board**

Dr. Mustafa KURUCA

Murat YAZICI

Harun HASBİ

Muammer YILDIZ

Erdoğan ÜVEDİ

**Editörler / Editors**

Dr. Erdem CAM

Selda DEMİR

Asuman KAÇAR

Onur ÖZTÜRK

**Yayın Türü:** Uluslararası Süreli Yayın / *Type of Publication: Periodical*

**Yayın Aralığı:** 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*

**Dili:** Türkçe ve İngilizce / *Language: Turkish and English*

**Tasarım / Design:** Aren Reklam ve Tanıtım / Ankara 0.312 430 70 81 • [www.arentanitim.com.tr](http://www.arentanitim.com.tr)

**Basım Yeri / Printed by:** MRK Matbaacılık / Ankara

**Basım Tarihi / Press Date:** 31.07.2014

**P-ISSN:** 2146-4839 - **E-ISSN:** 2148-483X

*Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),  
Academic Journals Database - CH  
Asos Index - TR*

*DOAJ - SE*

*Ebsco Host - US*

*Index Copernicus International - PL tarafından indekslenmektedir ve  
TUBİTAK ULAKBİM tarafından değerlendirme sürecinde olup izlenmektedir.*

*Journal of Social Security (SGD), has been indexed by*

*Academic Journals Database - CH*

*Asos Index - TR*

*DOAJ - SE*

*Ebsco Host - US*

*Index Copernicus International - PL and  
monitored by TUBİTAK ULAKBİM*

**SGD Sosyal Güvenlik Dergisi**

Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine göre Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının yazılı izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz.

**İletişim Bilgileri / Contact Information**

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TURKEY

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 – 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19

Erişim: [www.sgd.sgk.gov.tr](http://www.sgd.sgk.gov.tr) • e-posta / e-mail: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

---

## ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

---

**Professor Yener ALTUNBAŞ**  
Bangor University – UK

**Professor Jacqueline S. ISMAEL**  
University of Calgary – CA

**Professor Özay MEHMET**  
University of Carleton – CA

**Professor Allan MOSCOVITCH**  
University of Carleton – CA

**Professor Mark THOMPSON**  
University of British Columbia – CA

**Asst. Prof. Sara HSU**  
State University of New York – USA

**Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM**  
University of Utah – USA

---

## ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

---

**Prof. Dr. Mustafa ACAR**  
Aksaray Üniversitesi Rektörü

**Prof. Dr. Örsan AKBULUT**  
TODAİE

**Prof. Dr. Levent AKIN**  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Yusuf ALPER**  
Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Faruk ANDAÇ**  
Çağ Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Kadir ARICI**  
Gazi Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Onur Ender ASLAN**  
TODAİE

**Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN**  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Hayriye ATİK**  
Erciyes Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Zakir AVŞAR**  
Gazi Üniversitesi  
İletişim Fakültesi

**Prof. Dr. Ufuk AYDIN**  
Anadolu Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Remzi AYGÜN**  
Gazi Üniversitesi  
Tıp Fakültesi

**Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN**  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Mehmet BARCA**  
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

**Prof. Dr. Vedat BİLGİN**  
Gazi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Nürşen CANIKLIOĞLU**  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Fevzi DEMİR**  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU**  
Yıldız Teknik Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Üstün DİKEÇ**  
Emekli Öğretim Üyesi

**Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ**  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Şükran ERTÜRK**  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Mehmet Vedat GÜRBÜZ**  
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi

**Prof. Dr. Ali GÜZEL**  
Kadir Has Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Alpay HEKİMLER**  
Namık Kemal Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ**  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Türksel KAYA BENGSHIR**  
TODAİE

**Prof. Dr. Aşkın KESER**  
Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Cem KILIÇ**  
Gazi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Ali Rıza OKUR**  
Yeditepe Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Serdar SAYAN**  
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üni.  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Ali SEYYAR**  
Sakarya Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER**  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Sarper SÜZEK**  
Atılım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR**  
Marmara Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Erol ŞENER**  
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Tıp Fakültesi

**Prof. Dr. Zarife ŞENOCAK**  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Savaş TAŞKENT**  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

**Prof. Dr. Mehtap TATAR**  
Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Sabri TEKİR**  
İzmir Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Prof. Dr. Aziz Can TUNCA**  
Bağçeşir Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. M. Fatih UŞAN**  
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Prof. Dr. Özlem Özdemir YILMAZ**  
Ortaoğu Teknik Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Tamer AKSOY**  
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üni.  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Selda AYDIN**  
Gazi Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Süleyman BAŞTERZİ**  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

**Doç. Dr. Hediye ERGİN**  
Marmara Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Orhan FİLİZ**  
Polis Akademisi

**Doç. Dr. Engin KÜÇÜKKAYA**  
Ortaoğu Teknik Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Doç. Dr. Adil ORAN**  
Ortaoğu Teknik Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# “İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar

## Domestic Women Worker in Turkey in the Context of “Decent Work”

Sinem YILDIRIMALP\*

Emel İSLAMOĞLU\*\*

### ÖZ

1999 yılında ILO tarafından gündeme getirilen ve ILO’nun temel hedefi haline gelen insana yakışır iş kavramı istihdam, sosyal koruma, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel hedef üzerine kurulmuştur. Bugün tüm dünyada ve Türkiye’de insana yakışır işler yaratmada önemli sorunlar yaşanmaktadır. Türkiye’de özellikle kadınlar erkeklere göre insana yakışmayan işlerde daha çok istihdam edilmektedirler. Türkiye’de kadınlar daha çok enformel sektörde, düşük ücretlerle, güvencesiz bir şekilde ve kötü koşullarda çalışmaktadır. Ayrıca ülkemizde kadınların daha çok eğitim, bakım, temizlik işlerinin yer aldığı hizmetler sektöründe çalıştığı görülmektedir. Son yıllarda Türkiye’de ev hizmetinde çalışma da yaygın bir istihdam alanı haline gelmektedir. Ancak Türkiye’de ev hizmetinde çalışanların, güvencesizlik, düşük gelir, örgütlenememe ve çalışma süreleri vb. birçok sorunları bulunmaktadır. Bu çalışma ile Türkiye’de ev hizmetinde çalışan kadınlar için insana yakışır iş açığının ulaştığı boyutlar incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonunda, Türkiye’de insana yakışır iş açığının en belirgin ve derin olarak ev hizmetinde çalışan kadınlarda görüldüğü ve bu yüzden de ILO’nun ev işçileri için insana yakışır iş sözleşmesinin acil olarak imzalanması ve uygulanması gerekliliği tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İnsana yakışır iş, ev hizmeti, ev hizmetinde çalışan kadınlar, Türkiye

### ABSTRACT

The concept of decent work was launched in 1999 as a main goal which based on four components including employment, social protection, fundamental rights of working life and social dialogue by ILO. Presently, the creation of decent work has serious problems in Turkey and all over the world. Especially, women are employed indecently in the informal sector with low wages and insecurity at poor conditions than men in Turkey. Additionally, women are mostly employed in service sector such as in education, care and cleaning services. And recently, there has been an increase at insecure, low-waged, disorganized home-based work in Turkey. The purpose of this study is to examine the dimensions of decent work deficit for women at home-based work. At the end of the study, it is possible to say that the decent work deficit for women at home-based work is the most profound and prominent case. Therefore, the ratification and validation of the convention about decent work for domestic workers is a necessity.

**Keywords:** Decent work, domestic work, domestic worker, Turkey

\* Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ssac@sakarya.edu.tr

\*\* Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, emelc@sakarya.edu.tr

(Makale gönderim tarihi: 22.05.2014 / Kabul tarihi: 03.07.2014)

## GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte yaşanan değişim ve gelişmeler işgücü piyasalarını etkilemiş, işsizlik ve istihdam sorunları ülkelerin ortak sorunu haline gelmiştir. Küreselleşen dünya ekonomisinin beraberinde getirdiği istihdam sorunları, insana yakışır iş talebini ortaya çıkarmıştır. Eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında kadın ve erkekler için verimli ve insana yakışır iş olanaklarının sağlanması olarak tanımlanan insana yakışır iş kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1999 yılında gündeme getirilmiş ve ILO'nun temel hedefi haline gelmiştir.

İstihdam, sosyal koruma, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel unsur üzerine kurulu olan insana yakışır iş yaratmada dünyada önemli sorunlar yaşanmaktadır. Ülkeler uygun istihdam fırsatlarının eksikliği, yetersiz sosyal koruma, çalışanların temel haklarının tanınmaması ve sosyal diyalogun ihmal edilmesi nedeniyle insana yakışır iş açığı sorunu ile karşılaşmaktadır. Özellikle kadınlar erkeklerle göre daha fazla insana yakışmayan işlerde istihdam edilmektedirler. Dünyanın pek çok yerinde istihdamın niceliğinde ve niteliğinde önemli cinsiyet uçurumu yaşanmakta, kadınlar erkeklere göre daha fazla enformel ekonomide güvencesiz şekilde çalışmaktadırlar.

Dünyada insana yakışır iş açığının ulaştığı boyutların aynısını Türkiye'de de görmek mümkündür. Türkiye'de insana yakışacak nitelikte yeni işleri yaratmakta güçlük çekmekte ve kadınların büyük bölümü enformel sektörde, düşük ücretlerle, güvencesiz, kötü koşullarda çalışmaktadır. Ayrıca Türkiye'de kadınların toplumsal cinsiyet rollerine uygun görülen eğitim, bakım, temizlik işlerinin yer aldığı hizmetler sektöründe çalıştığı görülmektedir. Çalışan kadının evi ile işi arasındaki boşlukları ve yetersizlikleri doldurmak amacıyla ortaya çıkan ev hizmetinde çalışma, kadınlar için önemli bir istihdam alanı haline gelmiştir. Bu durum insana yakışır işin, güvencesizlik, düşük gelir, örgütlenememe ve çalışma süreleri gibi birçok sorunları bulunan ev hizmetinde çalışan kadınlar açısından analiz edilmesini önemli kılmaktadır.

Bu çalışma ile insana yakışır işin göstergelerinden hareketle, Türkiye'de insana yakışır iş açığının ulaştığı boyutların, ev hizmetinde çalışan kadınlar özelinde analiz edilmesi amaçlanmaktadır. İnsana yakışır iş bağlamında Türkiye'de ev hizmetinde çalışmanın değerlendirilmesi, gerek ev

işçilerinin sorunlarının çözümüne yönelik politika geliştirmede ve 189 sayılı sözleşmenin imzalanmasının gerekliliği yönündeki çekincelerin giderilmesi noktasında önem taşımaktadır.

Bu çalışmada öncelikle insana yakışır iş kavramı ve Türkiye’de insana yakışır iş anlatılacak daha sonra ev hizmetinde çalışma ile ilgili bilgi verilirken, Türkiye’de ev hizmetinde çalışan kadınların durumu, insana yakışır işin göstergeleri bağlamında analiz edilecektir.

## **I- İNSANA YAKIŞIR İŞ KAVRAMI**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından resmi olarak ilk kez 1999 yılında gündeme gelen (Ghai, 2003:113) ve “çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken iş” olarak tanımlanan insana yakışır iş kavramı, ekonomik ve sosyal dengeli kalkınmada amaç ve araç olarak görülmektedir (ILO, 1999).

İnsana yakışır iş “bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına, sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına atıfta bulunan bir kavramsal çerçeveyi nitelemektedir (Işığışık, 2005:3)”. Kavramı ILO “insana yakışır iş”, işveren tarafı “düzgün iş”, hükümet tarafı “saygın iş” ve işçi tarafı “insan onuruna yakışır iş” olarak kullanmaktadır (Erdut, 2003; TİSK, 2003; Işığışık, 2009; Çetinkaya ve Yıldırım, 2012).

İnsana yakışır işin temel amacı, kadın, erkek tüm bireylere özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna uygun istihdam olanağının oluşturulmasıdır. Ancak ILO sadece iş sağlamayı değil, “kabul edilebilir nitelikte iş yaratmayı” hedef almaktadır (ILO, 1999). Tüm toplumlarda hangi işlerin kabul edilebilir, insana yakışır nitelikte olduğuna yönelik genel kabuller bulunmaktadır. Bu doğrultuda insana yakışmayan işleri ifade etmek için kullanılan “insana yakışır iş açığı” kavramı, uygun istihdam fırsatlarının eksikliği, yetersiz sosyal koruma, çalışanların temel haklarının tanınmaması ve sosyal diyalogun ihmal edilmesi olarak ifade edilmektedir (ILO, 2001).

Dolayısıyla insana yakışır iş; istihdam olanaklarının artırılması, çalışma yaşamına ilişkin temel hakların korunması, sosyal koruma ve sosyal diyalogun geliştirilmesi olmak üzere dört temel unsurdan oluşmaktadır

(ILO, 1999; Sengenberger, 2001:39-40; Ghai, 2003:115-135). İnsana yakışır işin unsurlarından birinin dahi yokluğu, işin insana yakışır iş olma özelliğini ortadan kaldırmaktadır (Işığışık, 2005:23; Kapar, 2007:3; ILO, 2001; Trebilcock, 2005). Bu unsurları incelemek, insana yakışır işin özelliklerini ortaya koymada yarar sağlayıcıdır.

**A- İstihdam:** İnsana yakışır işin ilk unsurunu istihdam olanaklarının artırılması oluşturmaktadır. Üretken iş ve insana yakışır şekilde gelir elde etme olanaklarını geliştirme sorumluluğunu taşıyan ILO, üretken istihdam olmadan, insana yakışır iş hedeflerine ulaşamayacağını belirtmektedir. İstihdamın nicelik ve nitelik boyutunun birlikte ele alındığı bütüncül bir yaklaşım çerçevesinde oluşturulacak “kabul edilebilir nitelikte işler sağlamak” önem taşımaktadır (ILO, 1999). İstihdamın, bireylerin özgür iradeleriyle gerçekleşmesi, zorla ya da zorunlu çalışma, kölelik gibi kabul edilemeyecek, insan onuruna yakışmayan koşullar içermemesi de gerekmektedir. İstihdamın insana yakışır iş bağlamında taşınması gereken özelliklerinden diğeri ise çocuk emeğinden yararlanmayı önleyecek asgari yaş belirlenerek, bu yaştan altında çalıştırmanın yasaklanmasıdır. Ayrıca kısmi veya tam süreli çalışmanın, çalışanların iradesiyle gerçekleşmesi insana yakışır işin istihdam boyutu için önem taşımaktadır (Kapar, 2004:188-189).

İstihdamın niteliksel boyutunda, çalışma karşılığında uygun gelir elde edebilmek, bu gelirin devamlılığını sağlayabilmek (Anker vd., 2002:22), çalışma saatleri, gece çalışması, ücretli izin, hafta tatili gibi konuları kapsayan çalışma koşulları da önemli yer tutmaktadır (Palaz, 2005:485).

**B- Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar:** Çalışma yaşamına ilişkin temel hakların başında, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğine son verilmesi, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkının tanınması gelmektedir (Ghai, 2003:125-128). Bu haklar, ILO’nun temel sorumluluk alanlarının başında gelmektedir. Nitekim ILO, 1998 tarihinde “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi”ni kabul etmiştir. Bildirge’de yer alan temel ilke ve hakları; çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, zorla ve zorunlu olarak çalıştırmanın her türlü biçiminin ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde tanınması, istihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması başlıkları altında toplamak mümkündür

(Işığışık, 2009:321). Birçok ülke çalışanların sendika kurma, toplu pazarlık yapma haklarını uluslararası ve ulusal belgelerde tanımış, gerçekleştirme yükümlülüğü altına girmiştir. Ancak dünyadaki tüm çalışanlar içinde sendika üyesi olan ve toplu sözleşme kapsamında yer alanların sayısının çok az olduğu bilinmektedir. Gerçekte örgütlenmeye en çok ihtiyaç duyan enformel ekonomide, kamuda, küçük işyerlerinde, tarımda, ev eksenli çalışanlar ile göçmenler, örgütlenme sorunları ve engelleri nedeniyle korunmasız şekilde çalışmaktadırlar (Kapar, 2007:8). Çalışanların hakları arasında incelenen bir diğer konu çalışma hayatında ayrımcılık, çalışanların istihdamda adil, eşit davranış görmedir. Cinsiyet, ulusal köken, ırk, yaş, din temelinde yapılan her türlü ayrımcılığın yasaklanması (Kapar, 2004:189), insana yakışır iş açısından önem taşımaktadır. Çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalan grupların başında kadınlar bulunmaktadır. Kadınlar işgücü piyasasına girme konusunda erkeklerle kıyaslandığında daha fazla sorun yaşamakta, işgücüne katılmayı başaran kadınlar ise işe alma, işten çıkarma, ücretlendirme, terfi gibi konularda ayrımcılık yaşamaktadırlar (Palaz, 2005:490).

**C- Sosyal Koruma:** Amacı çalışanlar ve aileleri için yaşam risklerinin finansal sonuçlarına karşı koruma sağlamak (Anker vd., 2002:53) olan sosyal koruma, insana yakışır işin önemli unsurunu oluşturmaktadır. ILO uygun standartlar koyarak, üye ülkelerin etkili sistemler geliştirmelerine yardımcı olarak alanda öncü rol oynamaktadır (ILO, 1999).

Herkese ayırım gözetmeksizin, sosyal risklere karşı ekonomik güvence sağlayarak, insan onuruna yaraşır en az yaşam düzeyi sağlamaya çalışan (Işığışık, 2009:317) sosyal koruma, bireyi hastalık, sakatlık, analık, yaşlılık, işsizlik ve işten kovulma durumlarında korumaktadır. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme, ağır çalışma koşulları ve sürelerinden korumayı da kapsamaktadır (Sengenberger, 2001:40).

Günümüzde sosyal güvenliğe olan gereksinimi arttırmakta iken, sosyal güvenliğin sağladığı korumaya erişemeyen ve sosyal güvenlik dışlanan çok sayıda kişinin olduğu görülmektedir. Bu kişilerin önemli bir kısmı yoksulluk ve yoksunluk içinde yaşamaktadırlar (Kapar, 2007:7). Bu nedenle son yıllarda insana yakışır iş bağlamında sosyal güvenliğin önemi daha sıklıkla ifade edilmektedir. Özellikle toplam çalışan nüfusun küçük bir kısmının formel ekonomide ücretli olarak çalıştığı gelişmekte



olan ülkelerde, sosyal güvenlik sistemi insanların zorunlu ihtiyaçlarını karşılamada başarısız olmaktadır (Ghai, 2003). Bu durum sosyal güvence ve koruma olmaksızın insana yakışır işlerin de olamayacağı gerçeğini gözler önüne sermektedir.

İnsana yakışır iş için sosyal güvenlik ele alındığında iş sağlığı ve güvenliği de (Işığışık, 2009:318) dünyada ve ülkemizde hassasiyetle ele alınarak, hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak başta enformel sektör olmak üzere uygulamada karşılaşılan aksaklıkların giderilemediği görülmektedir.

**D- Sosyal Diyalog:** ILO tarafından güç sorunların çözümüne katkı sağlayan, sosyal bütünlüğü geliştiren bir araç olarak ifade edilen sosyal diyalog (ILO, 1999:39), ekonomik ve sosyal politikalar, çalışma hayatı ile ilgili ortak konuların müzakere edildiği, bilgi alışverişi yapıldığı ve karşılıklı olarak danışıldığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Anker vd., 2002:55).

Ghai (2003)'ya göre sosyal diyalog, genellikle ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesi ile ilgili olarak işçi ve işveren arasında, işletmenin fonksiyonlarına katılıma ilişkin çalışanlar ve yönetim arasında ve sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesi ve uygulanması ile ilgili olarak sosyal taraflar ve hükümet temsilcileri arasında üç farklı düzeyde gerçekleşmektedir.

Farklı kesimlerce farklı kavramlar çerçevesinde ele alınan insana yakışır işin farklı kategorilerdeki bireyler için ayrı tanımlandığı görülmektedir. Bu durum, insana yakışır iş kavramının geniş açıdan değerlendirilmesine imkan vermektedir. Buna göre insana yakışır iş, çocuklar, yetişkinler, işsizler, yaşlılar, genç işsizler ve kadın işgücü için ayrı anlamlar ifade etmektedir. Çocuklar için insana yakışır iş, çocuk emeğine son verilmesi, eğitim olanaklarından mahrum kalmama ve asgari yaş sınırının korunmasını ifade ederken, yetişkinler için kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları ailelerinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek ücretin sağlanması, fazla çalışmanın önlenmesi anlamını taşımaktadır. İşsizler için, iş olanağının sağlanmasını, yaşlılar için ihtiyaçlarını giderebilecek düzeyde emekli aylığını ifade etmektedir. Genç işsizler ve kadın işgücü için ise insana yakışır işin, işsizler ve yetişkinler için taşıdığı anlamla eş anlam taşıdığı görülmektedir (Işığışık, 2005:6; Işığışık, 2009:312; Erdut, 2003:148).

İnsana yakışır iş yaratılması ve yaratılan işlerin kalitesi anlamında dünyanın pek çok yerinde önemli bir cinsiyet uçurumu yaşanmaktadır. Kadınlar erkeklere göre daha düşük ücretli, güvencesiz ve düşük verimlilikteki, yani insana yakışmayan işlerde daha çok istihdam edilmektedirler. Aslında günümüzde dünyada daha çok kadın işgücü piyasasına katılmakta, ancak katılımdaki artış cinsiyet uçurumunu azaltmaya yetmemektedir (ILO, 2008). Kadınların erkeklere göre daha çok insana yakışmayan işlerde istihdam edilmesi, insana yakışır işi kadın özelinde değerlendirmenin daha büyük önem taşıdığını ortaya koymaktadır.

## **II- TÜRKİYE’DE İNSANA YAKIŞIR İŞ BAğLAMINDA KADINLAR**

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye de insana yakışır nitelikte işlerin yaratılmasında güçlük çekmekte ve insana yakışır iş açığına önemli bir sorun olduğu görülmektedir. İnsana yakışır iş açığı Türkiye’de cinsiyet boyutuyla değerlendirildiğinde, kadınların erkeklere oranla dezavantajlı konumda olduğu görülmektedir (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012).

İşgücü piyasası açısından değerlendirildiğinde kadınların erkeklerle göre işgücü piyasasına katılımı ve istihdamı düşük düzeylerde seyretmektedir. 2013 yılı TÜİK verilerine göre işgücüne katılım oranının erkeklerde %71,5, kadınlarda %30,8, istihdam oranının ise erkeklerde %65,2, kadınlarda % 27,1 düzeyinde olduğu görülmektedir (TÜİK, 2014). Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olması, eğitim düzeylerinin düşüklüğü ve köyden kente göç sonucunda kentlerde kadınların yeterli iş imkanları bulamayışı gibi unsurlar ile açıklanabilir.

Türkiye’de kadınların ücretli çalışma durumunda ise erkeklere göre daha düşük ücretlerle kadınsı mesleklerde ve güvencesiz bir şekilde çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca kırdaki istihdam edilen kadınlar büyük ölçüde ücretsiz aile işçisi olarak, kentte kayıt dışı sektörde asgari ücretin altında, düzensiz işlerde çalışmaktadırlar (Gül, 2005:29).

Günümüzde yeni formel iş alanlarının yaratılmaması, eğitim, vasıf düzeylerinin düşüklüğü kadınları enformel sektörde kayıt dışı olarak çalışmaya zorlamaktadır. Kadınlar arasında enformel sektörde çalışmanın yaygın olması Türkiye’de kadınlar arasında kayıt dışılığı yükseltmektedir (Çetinkaya ve Yıldırım, 2010). 2013 yılı TÜİK verilerine göre, her-

hangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışan kadınların oranı %52 iken erkeklerde bu oran %30,2'dir (TÜİK, 2014). Enformel sektörde çalışan kadınlar sosyal güvenceden yoksun, düşük ücret ve çoğu zaman olumsuz çalışma koşulları ile istihdam edilmektedirler. Dolayısıyla enformel sektörde çalışma hayatına giren kadınlar, istihdamın niteliği, sosyal koruma, çalışma hakları ve sosyal diyalog açısından olumsuz şartlarda çalışmaktadırlar (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012).

Türkiye'de cinsiyete dayalı işbölümünün çalışma yaşamına etkisi dolayısıyla kadın ve erkek istihdamında meslek grubu açısından ciddi farklılıklar bulunmakta ve kadınların erkeklere göre daha çok nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen işlerde çalıştığı görülmektedir (SOSYAL-İŞ, 2010:20). 2013 yılı TÜİK verilerine göre kadınların yaklaşık %46'sı tarım-hayvancılık işleri ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışırken, erkeklerde bu oran %27,5'de kalmaktadır (TÜİK, 2014).

Sektörel dağılıma bakıldığında ise 2013 yılı verilerine göre kadınların %37'sinin tarım sektöründe ve %47,7'sinin ise toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak toplumsal konulara ilişkin işler veya kadınların ev sorumluluklarının ev dışındaki bir uzantısı olarak görülen eğitim, bakım, temizlik işlerinin yer aldığı hizmetler sektöründe çalıştığı görülmektedir (Uçar, 2011:40).

Ülkemizde çalışma yaşamında ayrımcı tutum ve davranışların önlenmesine yönelik, eşit işe eşit ücret başta olmak üzere birçok ILO standart ve normunun benimsenmesine rağmen uygulamada kadın ve erkek işgücü arasında, işe alma, işten çıkarma, ücretlendirme ve terfi konularında kadın işgücü aleyhine ciddi sorunlar yaşanmaktadır (Işığışık, 2005:145).

Türkiye'de kadınların yaşadıkları temel ayrımcılığın ücret eşitsizliği olduğu görülmektedir. Türkiye'de işgücü piyasasına girme olanağına sahip kadınların büyük bölümü düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte, erkeklerin yaptıkları işlerle eşdeğerde işler yaptıkları durumlarda dahi eşit ücret almaları mümkün olmamaktadır. Yapılan çalışmalar, özellikle özel sektörde kadın ve erkek ücret ortalamaları arasında önemli bir fark (%50'inin üzerinde) söz konusu olduğunu, eğitim ve iş tecrübesi gibi faktörler aynı olsa bile kadın ve erkekler arasında ciddi eşitsizlik olduğunu ortaya koymaktadır (KEİG, 2009:15).

Ayrıca ülkemizde kadın çalışanların, erkeklere nazaran sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme olanağından daha az yararlandığı bilinmektedir.

Görüldüğü üzere Türkiye’de insana yakışır iş yaratma noktasında güçlükler yaşanmakta, bu durumdan en çok kadınlar etkilenmektedir. Türkiye’de kadınlar daha çok enformel sektörde, düşük ücretlerle, güvencesiz ve kötü koşullarda çalışmaktadır. Ayrıca ülkemizde kadınlar toplumsal cinsiyet rollerine de uygun görülen eğitim, bakım, temizlik işlerinin yer aldığı hizmetler sektöründe çalışmaktadırlar. Son yıllarda Türkiye’de ev hizmetinde çalışma da yaygın bir istihdam alanı haline gelmekte ve bu durum insana yakışır işin ev hizmetinde çalışan kadınlar açısından analiz edilmesini önemli kılmaktadır.

### **III- TÜRKİYE’DE EV HİZMETİNDE ÇALIŞMA**

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de yaygın bir istihdam alanı oluşturan ev hizmetinde çalışma sıklıkla tartışılan sorunlu bir alan olarak ele alınmaktadır. Ev hizmetinde çalışmaya ilişkin ilk sorun, bu istihdam alanının net bir tanımının bulunmaması ile başlamaktadır. İstatistiklerde görünmeyen ve çalışan olarak algılanmayan ev hizmetleri çalışanlarına yönelik birçok ulusal yasada özel ve genel koruyucu düzenlemeler ve tanım bulunmaktadır. Ancak ev hizmeti kavramının tek bir tanımına rastlamak mümkün değildir (Karaca ve Kocabaş, 2009:162). Bu tanım ve istatistiki eksiklikler birlikte değerlendirildiğinde ev hizmetinin görünmeyen bir alana itildiğini söylemek mümkündür (Yıldırım, 2011).

TÜİK, ev hizmetini evlerde yaptırılan hizmet işleri olarak tanımlarken, ev hizmetinde çalışanları; “Bahçıvanlar (özel), bekçi (özel; ev, tarla, mülk vb. benzeyen), evde çalışan aşçılar, evde çalışan dadılar, mürebbiyeler, evde çalışan hizmetçiler, eve gelen özel öğretmen (evde özel ders), evlerde yaptırılan hizmet işleri, gündelikçi, temizlikçi kadınlar, kahyalar, uşaklar, kapıcılar, seyis, şoför (özel)” olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak yapılan tanımlara bakıldığında da ev hizmetlerinin, hizmetçi, aşçı, çocuk bakıcısı, uşak, kahya, şoför, bekçi, bahçıvan gibi ev hizmetleri çalışanları tarafından yapılan, bir evin hizmeti ile ilgili işler olarak (Eurofound, 2005; Ramirez-Machado, 2003) tanımlandığını görmekteyiz.

Güzel ve Okur (2004), ev hizmetini, ”kişinin normal yaşamı içerisinde kendisinin yerine getirebileceği ancak çalışma, hastalık, başka işlere daha

fazla zaman ayırma, ev işleri ile kendini yıpratmak istememe gibi nedenlerle yap(a)madığı ve genellikle ev dışından kişilere ücret karşılığı yaptırılan işler” olarak tanımlamaktadırlar.

Türkiye’de ev hizmetlerine ilişkin özel ve genel koruyucu düzenlemelere yer verilmemiştir. Dolayısıyla yasalarda “ev hizmetinin ne olduğu konusunda” herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak doktrin, yargı kararları (Okur, 2004:354) ve Sosyal Sigortalar Kurumu genelgelerinde, ev hizmetinde çalışanların kimler olduğu sayılmaktadır. Bu kapsamda ev hizmetlerinde çalışanlar kavramı, hizmetçi, aşçı, şoför, çocuk bakıcısı (Okur, 2004:355; Tunçomağ, Centel, 2003:38) gibi bedeni çalışmaya dayanan çalışmalar yanında, özel hastabakıcı, özel sekreter, özel ders verenler, mürebbiyeler gibi fikri çalışması (Tunçomağ, 1990:111, Tunçomağ, Centel, 2003:38) ile yönetim ve denetimin ağır bastığı kimseleri kapsamaktadır.

Kadınların çalışma hayatına girmesi ile birlikte çocuk ve yaşlı bakımını da içerecek şekilde genişleyen ev hizmetleri, her hafta farklı bir evi temizleyen işçilerle, dadı ya da hizmetçi olarak çalışan ve bazen çalıştığı evde yaşayan işçileri kapsayan bir istihdam alanını oluşturmaktadır (Erdem ve Şahin, 2008). Ücretli ev işleri olarak da anılan ev hizmeti içinde en yaygın yapılanı ise temizlik işi olarak karşımıza çıkmaktadır. “Gündelikçi” olarak adlandırılan bu çalışmanın 1950’li yıllardan sonra hızlanan kırdan kente göç ile yaygınlaştığı görülmektedir.

Uzun zamandır ev işleri artan biçimde, belirli sınıfa mensup insanlar için, piyasada üretilen mal ve hizmetlerin tüketimi ile ikame edilmektedir. Sadece yiyecek, giyecek, ev eşyası değil, çocuk bakımı, temizlik ve diğer ev işleri de piyasadan temin edilmekte ya da bakım emeğini üstlenecek yoksul, göçmen kadınlar ücretli olarak çalıştırılmaktadır (Özkaplan, 2009:18). Türkiye’de dünyadaki genel eğilime paralel olarak, ev hizmetinde yerli emeğin yanında göçmen kadın çalıştırma da yaygınlaşmıştır. Dünya genelinde milyonlarca kadının ev hizmetinde çalıştığı ifade edilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ev hizmeti çalışanları işgücünün büyük bölümünü oluşturmaktadır. Ancak ev hizmetinde çalışma, işin niteliği başta olmak üzere birçok olumsuz çalışma koşulunu barındırmaktadır.

Dünya genelinde büyük kısmını göçmen işçilerin oluşturduğu kadın ev işçilerinin sayıları artmakla birlikte, birçok ülkede ev hizmetinde çalışma

istihdam biçimi olarak değerlendirilmemekte, ev hizmetinde çalışmaya yönelik yasal düzenleme bulunmamakta ve çoğunlukla çalışanlar iş ve sosyal güvenlik yasalarının koruması dışında bırakılmaktadırlar. Oysaki ILO verilerine göre ev hizmetinde çalışanlar, gelişmekte olan ülkelerde çalışanların %4-10’unu oluştururken, gelişmiş ülkelerde bu oranın %2,5 olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca ILO, dünya genelinde ev hizmeti çalışanlarının sayısının 100 milyonu bulabileceğini belirtmektedir (ILO, 2013).

Birçok ülkede ve Türkiye’de ev hizmetinde çalışanlara ilişkin yeterli istatistik bulunmamaktadır. Ancak ev hizmetinde çalışanların sayısına ulaşmak için TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri temel kaynak olarak alınmaktadır. Buna göre 2011 yılında evde hizmet sektöründe ücretli ve yevmiyeli çalışanların sayısının 121 bin kişi olduğunu belirten Toksöz ve Erdoğan (2012), Türkiye’de çeşitli profesyonel grupların evde çalışması yaygın olmadığı için bu kişilerin önemli bölümünün ev işçileri olduğunun varsayılabilirliğini ifade etmektedirler. Bu varsayımla yıllar itibarıyla evde faaliyet gösterenlerin ekonomik faaliyet ve işteki durumuna göre istihdamı değerlendirilmiş ve ev işçilerinin sayılarının yıllar içinde arttığı ve ev işçilerinin yüzde 90’ını aşan bir bölümünün kadın olduğunu söylemenin mümkün olacağı belirtilmiştir.

Sayıları giderek artan ev hizmetlilerinin sorunları da oldukça fazladır. İşin tanımının belirsizliği ile başlayan sorunlar, çalışma yaşamının hemen her safhasında görülmektedir. Çalışma ve dinlenme süreleri, ücretler, örgütlenme gibi alanların yanı sıra taciz, şiddet, ayrımcılığa maruz kalma, yasal mevzuattan başlamak üzere ekonomik ve sosyal yaşamın pek çok alanından dışlanma başlıca sorunlar arasında sayılabilir (Yıldırım, 2014).

Bu sorunlar ele alındığında, ev hizmetinde çalışma biçiminin, insana yakışır iş özelliklerini taşımadığı görülmektedir. Nitekim sorunların farkında olan ILO, 189 sayılı “Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş” Sözleşmesi ile bu alanda insana yakışır iş hedefini benimsemiştir.

#### **IV- TÜRKİYE’DE İNSANA YAKIŞIR İŞ BAĞLAMINDA EV HİZMETİNDE ÇALIŞAN KADINLAR**

İnsana yakışır iş bağlamında Türkiye’de ev hizmetinde çalışmanın değerlendirilmesi, gerek bu alana yönelik sorunların çözümüne yönelik politika geliştirmede gerekse 189 sayılı sözleşmenin imzalanmasının gerek-

liliği yönündeki çekincelerin giderilmesi noktasında önem taşımaktadır. Günümüz çalışma ve yaşam koşulları göz önünde tutulduğunda bireysel yaşamlarımız için önemli işleri yerine getirip, ihtiyaçları gidererek bir nevi destek mekanizması görevini üstlenen ev işçilerinin görünür hale gelmeleri, çalışma yaşamında ve sosyal hayatta korunmaları gerekmektedir. Zira ev hizmeti alanı, gerek eğitim, vasıf düzeyi düşük kadınlar için gelir getirici bir istihdam sağlarken, çalışan kadınların da başta iş-aile çatışması olmak üzere pek çok sorununun giderilmesinde fayda sağlamaktadır.

Aşağıda Türkiye’de ev hizmetinde çalışma, insana yakışır işin temel unsurları üzerinden değerlendirilecektir;

### **A- İstihdam**

Ev hizmetlerinin niteliği gereği ev ortamında gerçekleşmesi, ev hizmetinde çalışmanın birçok ülkede istihdam biçimi olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır. Ev hizmetinin, büro veya fabrikada yapılmıyor olması istihdam alanında yok sayılmasına neden olmaktadır (TÜRK-İŞ, 2010). Bu durum çoğu ülkenin yasalarına yansımakta ve birçok ülkede ev hizmeti istihdamına yönelik düzenlemeler bulunmamaktadır. Ev hizmetinin özel alan olan ev içinde yürütülmesinin yanında ev işinin kadının doğal yapısından kaynaklanan kadın işi olarak sayılması da, ev hizmetinin istihdam biçimi ve ev hizmetinde çalışanların da “çalışan” olarak algılanmamasına neden olmaktadır. Ev hizmeti işinin gündelik hayatın parçası olarak görülmesi, bir başkası ücretle dahi yapsa ev hizmetinin “iş” olarak kabul edilmesi önünde engel oluşturmakta ve bu durum ev hizmetleri çalışanlarının uzun dönemdir başta iş hukuku olmak üzere yasalar kapsamına alınmamasına (Ramirez-Machado, 2003:3) sebep olmaktadır. Türkiye’de ve AB ülkelerinde ev hizmetinin kayıtlı çalıştırılmasının zorunlu olmadığı yönündeki anlayış (Mateman ve Renooy, 2001:77) da yasal düzenlemelere engel oluşturmaktadır.

Ev hizmetinde çalışanların gerek istihdam alanında görünür kılınmasını sağlamada gerekse istihdamdan kaynaklanan diğer sorunlarının çözümünde yasal düzenlemelerin taşıdığı önem tartışılmazdır. Tablo 1’de görüleceği üzere bazı ülkelerde yapılan yasal düzenlemelerle ev hizmetleri çalışanları, özel yasalarla ve iş yasalarıyla aşamalı olarak iş hukuku kapsamına alınmışlardır (Ramirez Machado, 2003:3). Bu düzenlemelere rağ-

men, hala birçok ülkede ev hizmetlerinin aile hukuku kapsamında olduğu ve iş hukuku kapsamına alınmadığı da görülmektedir. Zira iş yasaları yaygın olarak, ev hizmetleri çalışanlarını diğer işçi kategorilerinin sahip olduğu birçok haktan mahrum bırakarak, onlara düşük düzeyde koruma sağlamakta ya da onları tamamen kapsamı dışında tutmaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009:166).

**Tablo 1.** Ülkelere Göre Ev Hizmetlerinde Çalışanlarla İlgili Düzenlemeler

Ev hizmetlerinde çalışanlara özel düzenleme bulunan ülke örnekleri	Arjantin, Avusturya, Brezilya, Danimarka, Finlandiya, Macaristan, Portekiz, İspanya, İtalya, Peru, Güney Afrika, İsveç
Ev hizmetlerinde çalışanların haklarını iş yasalarında düzenleyen ülke örnekleri	Belçika, Bolivya, Kanada, Şili, Dominik Cumhuriyeti, Malezya, Meksika, Venezuela, Panama, Filipinler
Ev hizmetlerinde çalışanlarla ilgili iş yasalarında düzenleme bulunmayıp, ev hizmetlerinde çalışanların işçi sayılmalarına göre iş yasası kapsamında yer veren ülke örnekleri	Çin, Kolombiya, Tayland, Tunus, Vietnam, İran, Moğolistan
Ev hizmetlerinde çalışanların haklarını iş ve eş değer yasalar ile güvence altına almayan ülke örnekleri	Türkiye, Japonya, Ürdün, Mısır, Lübnan, Yemen

Kaynak: Ramirez-Machado, 2003:8, Karadeniz, 2008: 191

Ev hizmetleri, Türkiye’de İş Kanunu’nun koruması kapsamı dışındadır (4857 sy. İş K.m.4/1.e). 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmetinde çalışanlar, “işçi” statüsünde çalışanların yararlandıkları haklardan yararlanamamaktadırlar. Bu kapsamda ev hizmetinde çalışanların, haftalık çalışma süresi sınırı (45 saat), yıllık izin, fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı, işten çıkarmada ihbar süresi, haksız fesihte işe iade davası açma gibi hakları bulunmamakta, bu durum ev hizmetinde çalışanların korumasız kalmasına neden olmaktadır (Süzek, 2005:180). Ancak İş Kanunu hükümleri kapsamı dışında kalan ev hizmetlerinde çalışanların haklarının Borçlar Yasası kapsamında korunması, bu kişilerin Borçlar Kanunu hükümlerine tabii oldukları (Akyiğit, 2005:8) ifade edilmektedir.



İş Kanununun kapsamı dışında kalan işlere ve niteliği itibariyle otuz işgününden az süren süreksiz işlere Borçlar Kanunu'nun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve genel hükümler uygulanmaktadır. 1926 tarihli 818 sayılı eski Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümleri ve 2011 tarihli 6098 sayılı yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne ilişkin hükümleri ev işçileri açısından da geçerlidir. Dolayısıyla 6098 Sayılı Borçlar Kanununun iş sözleşmesine ilişkin hükümleri ve genel hükümleri ev hizmetinde çalışanlara uygulanmaktadır. Ancak pratikte ev hizmetinde çalışanların Borçlar Kanununda tanınan haklardan yararlanamadıkları görülmektedir (Erdoğdu ve Toksöz, 2012).

İstihdam alanında ev hizmeti işinin, iş tanımı belirsizliği de önemli sorun oluşturmaktadır. Bu durum hangi işin, ne kadar sürede, kaç kişi tarafından, nasıl yapılacağına ilişkin belirsizliğin yaşanmasına neden olarak, işverenler ve ev hizmetinde çalışanlar arasında sorunlara neden olmaktadır. Nitekim yapılan alan çalışmalarında da görülmektedir ki ev hizmetinde çalışanların temel şikayetlerinden birini iş tanımındaki belirsizlik sorunu oluşturmaktadır. Bu durum ev hizmetinde çalışan kadınların, işverenleri tarafından uzun süreler çalıştırılmalarına, ayrı ücrete tabi tutulan işlerin de yaptırılmasına sebep olarak, çalışma şartlarını zorlaştırıcı kılmaktadır (Erdoğdu ve Toksöz, 2012; Suğur vd., 2008; Kalaycıoğlu ve Rittersberger, 1998; Özyeğin, 2005; Yıldırım alp, 2011). İş sözleşmesinin bulunmadığı bu tür istihdam ilişkisinde suiistimallerin yaşanması şaşırtıcı değildir. Zira kurulan iş ilişkisi, işin tanımı ve işin denetimi sözlü olarak belirlenmekte ve çoğunlukla işverenlerin yönettiği bir süreç yaşanması söz konusu olmaktadır.

İnsana yakışır işin temel unsuru olan istihdam boyutu iş olanaklarına erişim ve ücret gibi hususları da kapsamaktadır. Ev hizmeti istihdamının ağırlıklı olarak enformel gerçekleştiği bilinmektedir. Üst gelir gruplarındaki ailelerin ise özel kurumlardan ev hizmeti aldığı görülmektedir. Ancak bu tür kurumların yüksek fiyatlar talep etmeleri sebebiyle her kesimden ailenin, bireyin bu kurumlardan hizmet alması mümkün olamamaktadır. Yapılan alan araştırmalarında da görülmektedir ki, ev hizmetinden yararlanacak kişiler çoğunlukla enformel ilişkiler üzerinden gündelikçi, bakıcı ihtiyaçlarını gidermektedirler (Yıldırım alp, 2011). Enformel kanallar vasıtasıyla profesyonel olmayan iş ilişkisinin kurulması ise kimi zaman iki tarafın, kimi zaman tek tarafın mağduriyeti ile sonuçlanabilmektedir.

Erdoğdu ve Toksöz (2012:36)’ün de belirttiği gibi 2007 yılından itibaren İŞKUR ev hizmetlerinde çalışmak isteyenler ve ev hizmeti elemanı arayanlara ücretsiz aracılık yapmaktadır. İŞKUR’dan lisanslı özel istihdam büroları önemli bir işlevi yerine getirmektedirler. Ancak özellikle göçmen kadınların işe yerleştirilmesinde aracılık eden, kayıt dışı faaliyet gösteren lisanssız şirketlerin varlığı da bilinmektedir. Ayrıca gündelik temizlik işine gidenleri istihdam eden temizlik şirketleri de bulunmaktadır. Temizlik şirketlerinin çoğu gündelikçi çalışan kadınları büro, işyeri temizliğine göndermek üzere istihdam etmektedirler. Yapılan bazı çalışmaların sonuçlarına göre, kimi temizlik şirketlerinin istihdam ettikleri gündelikçi kadınları sigortasız çalıştırdıkları, kadınların günlük ücretlerinin yarıya yakınına el koydukları görülmektedir (Yıldırımalp, 2011; Erdoğdu ve Toksöz, 2012; Rittersberger Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2012). Bu durum ev hizmetinde çalışan kadınların da bir şirket aracılığıyla değil, çoğunlukla enformel kanallarla iş bulmayı tercih etmesine de neden olmaktadır.

Dolayısıyla özel istihdam büroları sektöründe kamu düzenlemeleri ve denetimin eksik olduğu, ev hizmeti çalışanlarının haklarını koruyucu hükümlerin yer almadığı sözleşmelerin kullanıldığı, formel ve enformel yapıların yan yana olduğu belirtilmektedir (Evid-Sen, 2012). Tespit edilen sorunların çözömlenmesi, denetim yetersizliklerinin giderilmesi, hak ihlallerinin önüne geçilmesi, kabul edilebilir iş olanaklarına erişim noktasında önem arz etmektedir.

Ev işlerinde ücret, piyasada oluşmaktadır ve ev hizmetinde çalışanların ücreti, işin düşük statülü görülmesine bağlı olarak genelde düşük seyretmektedir. Ancak tarımda geçici işçilerin gündelikleri gibi bazı düzensiz işlerle kıyaslandığında ücret seviyesi yüksek kalmaktadır. Türkiye’de ev hizmetinde belli bir ücret sistemi yoktur ancak genelde ücretler aynı düzeyde bulunmaktadır. Bununla birlikte dünya genelinde ve Türkiye’de ev hizmetleri ücretlerinin çoğunlukla asgari ücretin altında olduğu görölmektedir (Özyeğin, 2005:138; Ramirez-Machado, 2003).

Bazı ölkelerde ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin yasalarca belirlendiği, düzenlendiği ve korunduğu görölmektedir. Örneğin Fransa, Kanada, Malta, Filipinler ve Tanzanya’da ev hizmetinde çalışanlara yasalarla asgari bir ücret belirlenmektedir. Meksika, Arjantin, Bolivya, Kosta Rika gibi ölkelerde ise ücret sabit asgari gelir değil, yetkililerce

belirlenen bir ücret olarak uygulanmaktadır. Kolombiya ve İspanya’da ise ulusal asgari ücret, ev hizmetlerinde çalışanlar için de geçerli kabul edilmektedir. Türkiye ve Şili’de ise, ev işleri için sabit asgari ücret bulunmamakta, tarafların anlaşmasına dayalı ücret sistemi yürütülmektedir (Ramirez-Machado, 2003:52-53). Türkiye’de özellikle gündelikçi olarak temizlik işinde çalışan kadınlar, ücret belirlenmesinde işverenlere bağlı kalmaktan dolayı sorun yaşadıklarını ifade etmektedirler. Ücret piyasada belirlenmekle birlikte işverenin bunu her zaman kabul etmesi söz konusu olmamakta, ücret işverenin inisiyatifi ve kadınların pazarlık gücü ile sınırlı kalmaktadır. Ev hizmeti işi, özellikle gündelikçi temizlik işçisi olarak çalışanlar için “devamlılık, süreklilik” sorununu da barındırmaktadır. Bu durum ücretin sürekliliği anlamını da içermektedir. Herhangi bir hastalık veya işe gidememe/çağrılmama durumunda, gelir kesintiye uğramaktadır. Ayrıca daha önce de belirtildiği üzere temizlik şirketleri tarafından kayıt dışı çalıştırılan ev hizmeti çalışanlarının ücretlerinin de düşük olduğu görülmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2012; Yıldırım, 2011; Özyeğin, 2005; Rittersberger Tılıç ve Kalaycıoğlu, 2012).

Belirtmek gerekir ki ILO 189 sayılı “Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş” Sözleşmesi kapsamında, belirtilen sorun alanlarını kapsayan maddelere yer vermektedir. Buna göre, Sözleşmede öncelikle ev işi ve ev işçisi tanımlarına yer verilmektedir. Pek çok ülkede ve Türkiye’de de tanımlanmayan ev işi ve ev işçisi kavramları böylelikle kavramsal bir zemine ulaştırılmaktadır.

Sözleşmenin birinci maddesinde; ev işi, “Ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işleri ifade eder.” şeklinde tanımlanırken ev işçisi, “istihdam ilişkisi dahilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişi” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlara ilave olarak, birinci maddede ev işleri ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olan ve ilgili işi mesleki temele dayalı olarak icra etmeyen bir kişinin ev işçisi olmadığı da belirtilmiştir. Çocuk ev işçileri, çalıştıkları evde yaşayan ev işçileri ve göçmen ev işçileri hakkında özel düzenlemelere yer veren Sözleşme, “yarı zamanlı ev işleri yapan; bir veya birden fazla işveren için çalışan; ülke vatandaşı olan veya olmayan; evde yaşayan veya yaşamayan ev işçileri”ni kapsamaktadır.

Ayrıca Sözleşmenin yedinci maddesinde ev işçilerinin, istihdam hükümleri ve koşulları hususunda yazılı sözleşmeler aracılığıyla anlaşılabilir bir

üslupla bilgilendirilmesi gerekliliği ifade edilmiştir. Buna göre, işçi ve işverenin ismi, ikamet bilgilerinin yanında işin yürütümünde sorunlara neden olan, yapılacak işin türü, ücret, normal iş saati, dinlenme süreleri gibi hususları içermesi öngörülmüştür. Sözleşme, 11. ve 12. maddelerinde ise ücrete ilişkin hususları düzenlemektedir. Asgari ücret uygulaması yapan üye ülkelerde, ev işçilerinin asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları ve ücretlerde cinsiyet ayrımı yapılmaması belirtilmektedir. Ayrıca 12. maddede ev işçilerine ayda bir kez, düzenli aralıklarla, doğrudan ödeme yapılacağı, ödemede yasal araçların kullanılması durumunda işçinin rızasının alınması gerekliliği düzenlenmiştir. Aracı kurumların suiistimallerini önlemeye ilişkin olarak ise Sözleşmenin 15. maddesinde özel istihdam bürolarınca işe alınıp yerleştirilen, göçmen ev işçileri de dahil olmak üzere tüm ev işçilerini suiistimal edici uygulamalara karşı etkin biçimde korumayı sağlayıcı tedbirlere yer verilmiştir. Bu kapsamda, özel istihdam bürolarının işe alma ve yerleştirme koşullarının belirlenmesi, dolandırıcılık gibi suiistimallerde bulunan büroları yasaklayan cezai yaptırımların getirilmesi ve ev işçilerinden komisyon alınmaması gibi düzenlemeleri öngörmektedir. 17. maddede ev işçilerinin korunması ile ilgili ulusal yasalara ve düzenlemelere dönük uyumluluğu güvence altına alan araçların, etkin ve erişilebilir şikayet mekanizmalarının kurulması; ulusal yasalarla ve düzenlemelerle uyumlu olarak, ev işçiliğinin özel kimi niteliklerine ilişkin iş denetimi, yaptırım ve cezalarla ilgili tedbirler alıp uygulamaya konması belirtilmektedir (ILO, 2011).

## **B- Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar**

Ev hizmetinde çalışanların, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar noktasında sorunlar yaşadığı görülmektedir. Bu durum insana yakışır iş boyutuyla ele alındığında ev hizmeti istihdamının düzenlenme gerekliliğini de ortaya koymaktadır. Kanunlar ve istatistiklerde yer almayan ev hizmeti çalışanları, haklar açısından mağduriyetler, ihlaller yaşamaktadırlar. Yapılan araştırmalarda ev hizmetinde çalışanların çalışma sürelerinden, dinlenme haklarına, örgütlenme özgürlüğünden, ayrımcılığa kadar birçok sorunları olduğu ifade edilmektedir. Karaca ve Kocabaş (2009), ev hizmetinde çalışanların, çalışma yaşamı sorunları arasında; çalışma sürelerinin uzunluğu, iş yüklerinin ağırlığı, özel hayat mahremiyetinin olmaması, mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, beslenme ve barınma koşullarında yetersizlikler, psikolojik ve fiziksel tacizi saymaktadırlar.

Ev hizmetlerinde çalışanlar, görünürde bağımsız, kararlarını kendileri verebilecek nitelikte iş yürütüyor gibi algılansa da gerçekte çoğunlukla gelir getirecek işe sahip olma ihtiyacının da eklenmesi ile olumsuz çalışma koşulları altında çalışmaya mecbur kalmaktadırlar (Yıldırımalp, 2014). İnsana yakışır işin önemli boyutunu oluşturan çalışma özgürlüğü açısından değerlendirildiğinde en başta çalışma sürelerini değerlendirmek gerekmektedir. Bu açıdan ev hizmeti çalışanlarının koşulları insana yakışır işe uygunluk göstermemektedir. Zira ev hizmeti alanında günlük ve haftalık çalışma saatlerine ilişkin herhangi bir düzenleme olmaması, ev hizmeti çalışanlarının uzun saatler çalıştırılmalarına, dinlenme haklarının ihlallerine neden olmaktadır. Diğer yandan, ev hizmetlisine işi için ne kadar zaman harcadığına bakılmaksızın tek fiyat ödenmektedir.

Özellikle tam zamanlı, yatılı olarak ev hizmetinde çalışanların günlük çalışma sürelerinin 8 saatlik yasal çalışma süresinin üzerine çıktığı görülmektedir. İşçinin rızası alınmadan ve fazla çalışmasına karşın ücret ödenmeden gerçekleştirilen bu çalışma, ev hizmetinde çalışanların sıklıkla karşılaştığı bir durumu ifade etmektedir.

Türkiye’de ev hizmetinde çalışanların, çalışma sürelerine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bazı ülkelerde evde ikamet etmek suretiyle çalışanların haftalık çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler söz konusudur. Bazı ülkelerde özel yasalarda ve iş yasalarında çalışma saatlerine yönelik, dinlenme süresi, ikamet yeri, yaşa göre düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, Fransa’da haftalık azami çalışma süresi 40 saat, Portekiz’de 44 saat ve İspanya’da 40 saat olarak belirlenmiştir. Malta, Tanzanya, Vietnam’da çalışma saatleri günlük ve haftalık çalışma saatleri olarak düzenlenmiştir. Meksika, Peru ve Venezuela’da ise dinlenme süreleriyle ilgili düzenlemeler mevcuttur. Meksika’da günlük dinlenme süresi 8 ile 12 saat arasında belirlenmişken, Peru’da 8 saat, Venezuela’da ise 10 saat olarak belirlenmiştir. Kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma süresi ise, haftada 4-5 yarım gün ve 35 saatin altında çalışmak üzere düzenlenmiştir. Ulusal yasalarca farklı şekillerde ayrıntılı olarak düzenlenen çalışma saatleri ile istenmeyen durumların, ihlallerin önlenmesi amaçlanmaktadır (Ramirez-Machado, 2003:19-22).

Özellikle yatılı ev hizmeti çalışanlarının özel yaşam mahremiyeti sorunu yaşadıkları göstermektedir (Karaca ve Kocabaş, 2009:169). Yatılı olarak

çalışanların çoğu dinlenme aralarını, yıllık izinlerini istedikleri zaman kullanamadıklarından şikayetçi olmakta, kullandıkları dinlenme molalarının dahi kimi zaman kendilerine çok görüldüğünü ifade etmektedirler. Bazı işverenlerin, çocuklarına baktırmak amacıyla ev hizmeti çalışanlarını tatil le götürdükleri ve çalışanın yıllık iznini de bu süreden saydıkları belirtilmektedir (Yıldırım alp, 2011). Yine bazı işverenler, normal mesaisi dışında işi çıkıp, evine geç dönerek; çalışanların izin gününü kendi programına göre istediği şekilde değiştirerek; kendi yatağa gidinceye kadar çalışanı hizmet etmekle yükümlü olarak görerek (Evid-Sen, 2012), ev hizmetinde çalışanların haklarını ihlal etmektedirler. İşyeri ve ev arasındaki sınırların çizilmediği, iş koşullarının resmi biçimde belirlenmediği, düzenlenmediği özel evlerde çalışan ev hizmetlileri, kişisel iş denetimlerine de maruz kalmaktadırlar (Özyeğin, 2005:150). Ev hizmeti çalışanlarının, rızaları alınmadan, kameralarla izleniyor olması bilinen örnekler arasındadır.

Ev hizmetinde çalışanların, her ne kadar yasalar tarafından “işçi” olarak tanımlanmasa da, emekleri karşılığında gelir elde etmeye çalışan bireyler olduğu unutulmamalıdır. Oysaki ev hizmetinde yaşayanların büyük çoğunluğu işverenlerin tutum ve davranışlarından, maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalardan, uğradıkları psikolojik ve fizyolojik taciz, şiddetten sıkıntı yaşamaktadırlar. İnsan onuruna yakışır nitelik taşımayan davranışlara maruz kalmak, ev hizmeti alanında sık ifade edilen sorunlar arasındadır. Erdoğan ve Toksöz (2012)’ün de belirttiği gibi, ev hizmetlerinde çalışan kadınlar açısından işverenlerin aşağılayıcı tutum ve davranışları onları en çok rencide eden, inciten konuların başında gelmektedir. Ev hizmetinde çalışan kadınların, küfür, dayanın yanı sıra taciz ve tecavüz gibi saldırılara maruz kaldıkları belirtilmektedir. Aynı çatal kaşığın kullanılmak istenmemesi, birşey kaybolduğunda suçlanmak, banyo tuvaletin kullanılmasını istememek, işveren olduğunu vurgulayan üslupla, tepeden konuşmak, aşağılamak, yaşamını, giyimini, konuşmasını eleştirmek gibi tutum ve davranışlar, ayrımcı uygulamalar yaygın olarak ifade edilen olumsuzluklar arasında bulunmaktadır (Evid-Sen, 2012; Ramirez-Machado, 2003; Yıldırım alp, 2011).

Ev hizmeti çalışanları, barınma ve beslenmede de yetersizliklerle karşılaşabilmektedirler. Ayrıca ev hizmetleri işi beceri ve nitelik gerektirmediği için düşük statülü bir iştir ve bu işte mesleki ilerleme fırsatı, kariyer yapma (Ramirez-Machado, 2003:2) imkanı bulunmamaktadır.

Sosyal dışlanma ve örgütlenememe ev hizmetlerinde çalışanlar için önemli bir temel haktan mahrumiyeti oluşturmaktadır. Ev hizmetinde çalışanlar, sahip oldukları ve olamadıkları konumları itibariyle ekonomik kaynaklara ve kamusal hizmetlere erişimde yetersizliklerle karşılaşmakla birlikte, haklarını toplu olarak savunma ve örgütlenmede de sorunlar yaşamaktadırlar. Ev hizmetinde çalışanların dağınık olarak tek tek evlerde çalışıyor olmaları ve işverenleri ile aralarında kurulan paternalist ilişkiler nedeniyle örgütlenmenin gereksiz görülmesinin, örgütlenme önünde engel oluşturduğu ifade edilmektedir. Ev hizmetinde çalışanların sendikal hakları birçok ülkede Anayasal ve yasal bir hak olmasına rağmen (Erdoğan ve Toksöz, 2012:19) dünya genelinde, ev hizmetinde çalışanlara toplu pazarlık ve örgütlenme hakkını tam bir özgürlük içinde sunan ülke bulunmamaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009; Ramirez-Machado, 2003). Türkiye’de de gerek Anayasal ve gerekse yasal olarak ev hizmetinde çalışanların sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyette bulunma hakları vardır. Buna rağmen yargı süreci halen devam ediyor olmakla birlikte, 2011 yılında tüzel kişilik kazanan Ev İşçileri Dayanışma Sendikası hakkında, ev hizmetinde çalışanlar işçi olarak tanınmadıkları ve ev hizmetinde çalışanlar bir iş kolunda olmadıkları gerekçesiyle kapatılma kararı alınmıştır (Yıldırım, 2014).

Ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadınların, yerli emeğin karşılaştığı sorunların yanı sıra dil, kültür farklılığı gibi problemler de yaşadıkları, sıklıkla ayrımcılık içeren tutum ve davranışlarla karşılaştıkları görülmektedir. Göçmen kadınlar, ellerinden kimlik, pasaport gibi özel eşyalarının alınmak suretiyle denetim altında tutulmaktan dolayı yaşadıkları sıkıntıları ifade etmektedirler (Yıldırım, 2011). Göçmen istihdamına yönelik yasal düzenlemelerde de sıkıntılar yaşanmaktadır. Türkiye’de ilk kez yabancıların çalışmasının yasal çerçevesini 2003 yılında yasalaşan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun belirlemiştir. Kanun, yerli işgücünün temin edilemediği vasıflı işlerde yabancı işgücü istihdamını düzenlemek üzere çıkartılmıştır. Ayrıca Kanun’un, ev hizmetinde çalışacak olanlara izinli çalışma imkanı verdiği görülmektedir. Ancak gerek ev hizmetlerinin enformel niteliğinden dolayı gerekse kanunun getirdiği uzun ve karışık bürokratik koşullardan dolayı ev hizmetinde çalışan yabancıların büyük bölümünün yasadan yararlanamadığı görülmektedir<sup>1</sup> (Erdoğan ve Toksöz, 2012:33; Evid-Sen, 2012).

1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2012 verilerine göre 2011 yılında çalışma izni sahibi olarak çalışan 16.890 kişi içinde sadece 27 kişi yatılı bakım faaliyetlerinde çalışmaktadır.

Çalışma hak ve özgürlüklerinin kapsamını, değerlerini ve kurallarını belirleyen bir bütünü ifade eden çalışma yaşamına ilişkin temel haklar (Işığıçok, 2009: 318) açısından ev hizmetinde çalışma değerlendirildiğinde, insana yakışır işe uygun bir tablo ortaya çıkmadığı görülmektedir. Çalışan herkesin çalışma yaşamında birtakım hakları olduğunu savunan ILO, 189 sayılı Sözleşmesinde temel haklara ilişkin düzenlemelere yer vermektedir. Sözleşmenin 3. maddesi ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi imzalama hakkını tanımakta ve ev işçilerinin kendi seçtikleri sendikalara katılması için imkan verilmesi ayrıca zorla çalışma, istihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın yapılmaması gerektiği düzenlenmektedir. 4. maddede, ILO’nun 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmeleri ile tutarlı şekilde ev işçileri için asgari yaş belirlenmesi, madde 5’de ise ev işçilerinin istismar, taciz ve şiddete karşı korunmasına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Bu kapsamda, şikayet mekanizmalarının oluşturulması, istismar, taciz ve şiddetle ilgili şikayetlerin araştırılması, kovuşturmanın sağlanması, olumsuzluklara maruz kalmış ev işçisinin geçici bakım, barınma ve sağlık hizmetlerinin sağlanması gibi koruyucu tedbirlere yer verilmektedir. 6. madde ise diğer tüm işçiler gibi ev işçilerinin de adil istihdam koşulları ile insana yakışır çalışma koşullarından ve gizlilik haklarına riayet eden, insana yakışır yaşam koşullarından istifade etmesini sağlayacak tedbirlerin alınması gerekliliğini belirtmektedir. Sözleşmenin 9. ve 10. maddelerinde ev işçilerinin evde ikamet etme, seyahat ve kimlik belgelerini kendi ellerinde bulundurma hakkı, yıllık, haftalık ve günlük çalışma ve dinlenme süreleri gibi hususları da düzenlenmektedir (ILO, 2011).

### **C- Sosyal Koruma**

ILO’nun 2010 yılı verilerine göre dünyadaki sayıları en az 52,6 milyon olan ve büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ev işçileri, gizli ve kayıt dışı işçiler olarak tanımlanırken (ILO, 2013), sosyal korumadan yoksun bir istihdam ilişkisi yaşamaktadırlar. İnsana yakışır işin temel unsurlarından biri olan sosyal koruma açısından ev hizmetinde çalışanların durumu değerlendirildiğinde bazı yeni düzenlemeler bulunmakla birlikte, uygulamada yapıcı bir tablo oluşmadığı görülmektedir.

Özellikle iş kazası ve meslek hastalığı riski yüksek bir çalışma biçimi olan ev hizmetinde çalışma, sosyal güvenceden yoksun, iş güvencesizliği



bulunan, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kapsamı dışında bırakılan bir yapı sergilemektedir.

Ev hizmetinde çalışanların sosyal güvenlik açısından durumlarına baktığımızda, Türkiye’de ev hizmetinde çalışanların 11.08.1977 tarih ve 2100 sayılı Yasa ile sosyal sigorta kapsamına alınmadığı (Karadeniz, 2008:186) görülmektedir. Ancak gerek 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda gerekse 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda ev hizmetlerinde ücretli ve sürekli olarak çalışanlar kapsam içine alınmıştır. Diğer yandan ev hizmetlerinde örneğin gündelik temizlik işi yapanların kapsam dışı bırakıldıkları (SGSS Yasası m.6/c)<sup>2</sup> belirtilmektedir. Buna göre 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre bir yıl içinde ücretli ve sürekli olarak, 30 günden fazla çalışan herkes sigorta kapsamına alındığı için tam zamanlı çalışan ev hizmeti çalışanlarının sigortalı olma hakkı bulunmaktadır. Dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık durumunun biri ücret karşılığında çalışma ve diğeri sürekli çalışma olarak iki temel koşula bağlandığı görülmektedir. Bu durum, iş kazası ve meslek hastalığı açısından sigortalı olmanın büyük önem taşıdığı, sosyal korumaya en fazla ihtiyacı olan temizlik işlerinde gündelik ya da yevmiyeli olarak çalışan kadınların süresiz temelde çalıştıkları için zorunlu sigorta kapsamı dışında kalmasına neden olmaktadır (Güzel ve Okur, 2004:106; Erdoğan ve Toksöz, 2012:18).

Sosyal güvenlik mevzuatında, ev hizmetinde çalışanlar açısından yeni gelişmelerin varlığından da bahsetmek gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun ile sürekli çalışma kavramı doğru yorumlanarak, sürekli çalışmanın otuz günden az olabileceği kabul edilmiştir. Dolayısıyla Kanunla ev hizmetlerinde ay içerisinde otuz günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunluluğu getirilmiştir. Ancak bu durum ayda birkaç gün çalışan ev işçisi kadının, eşinin sigortası üzerinden sağlık hizmeti alma hakkından yoksun kalmasına neden olurken, zaten düşük olan kazancı sebebiyle sigortalı olma-

2 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası m.6-c’ye göre; “Ev hizmetlerinde süresiz olarak çalışanlar ile ev hizmetlerinde hizmet akdi ile sürekli çalışmasına rağmen, haftalık çalışma sürelerinin 4857 sayılı İş Yasası’nda belirtilen sürelerden az olması nedeniyle, aylık kazançları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanlar” yasa kapsamı dışında tutulmuşlardır.

yı istememesi sonucunu da doğurabilir (Toksöz vd, 2014). Ayrıca 5510 sayılı Yasa’nın yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2008 tarihi itibariyle ev hizmetlisi çalıştıranların, çalıştırdıkları kişileri sigortalı yapması gerekmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2012:26-27). Ancak mevcut sosyal güvenlik sistemimize ilişkin yasal düzenlemeler işyerlerini esas almaktadır. Böylelikle ev hizmetlisi çalıştıracak olan aileden, işletme sahibi işverenden istenen yükümlülükleri gerçekleştirmesi beklenmektedir. Oldukça bürokratik ve güç olan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde yüksek miktarda cezalar uygulanmaktadır. Bu olumsuz ve karışık tablo ev hizmetinde çalışan çok sayıda kadının işini kaybetmesine sebep olurken, ev hizmeti alan aileleri de endişelendirmektedir (Toksöz vd., 2014). Bununla beraber ev hizmetlilerinin neredeyse tamamına yakını sosyal sigorta güvencesinin dışında “sigortasız” olarak çalıştırılmaktadır. Örneğin Aralık 2010 itibariyle SGK’ya ev işlerinde çalışan olarak bildirilen sayısı sadece 3204’dür (Karadeniz, 2011). Bu kapsamda Avusturya, Fransa, Belçika gibi ülkelerde uygulaması başlatılan hizmet çeki sistemi (Adam, 2006) Türkiye’de de ev hizmetinde çalışanları kayıt altına ve sosyal güvenceye kavuşturma amaçlı tartışılmaktadır.

Genellikle tek bir ev hizmetlisi tarafından yerine getirilen ev hizmeti işi, çalışan kadınların iş yüklerinin ağır olmasına sebep olmaktadır. Ev hizmetlerinde gündelik çalışan kadınlar temizlik gibi ağır ve tehlikeli işlerde çalışmakta, iş kazası ve meslek hastalığı riskleri ile karşı karşıya kalmakta ve en az diğer çalışan grupları kadar sosyal güvenceye (Karadeniz, 2011:111), iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ihtiyaç duymaktadırlar. Evin genel temizliği, yemek yapılması, çamaşırların yıkanması bazen çocuk bakımı da eklenince çalışanın iş yükü ağırlaşmaktadır. Ayrıca işlerin önemli kısmının yürüyerek ve ayakta yapılması işi yorucu ve ağır (Karaca ve Kocabaş, 2009:169), yüksek yerlere çıkmak, cam silmek, sürekli temizlik deterjanları kullanmak gibi nedenlerden dolayı da tehlikeli kılmaktadır.

Ev hizmetinde çalışanlar açısından da önemli olan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bakıldığında, 20 Haziran 2012 tarihi itibariyle yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Kapsam ve İstisnalar başlığı altında ev hizmetlerinin Kanun’un uygulama alanına girmediği belirtilmektedir. Dolayısıyla ev hizmetleri, 6331 sayılı Kanun kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin dışında tutulmuşlardır. Oy-

saki yasanın kapsamını belirleyen 2. madde “Bu kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” demektir. Kanun, maddede belirtildiği gibi İş Kanunu kapsamına girmeyen işyerlerinde çalışanları da iş sağlığı ve güvenliği korumasına almıştır (Karadeniz, 2012:56). Buradaki temel yaklaşımı ise evin işyeri sayılmaması oluşturmaktadır. Böylelikle ev hizmetinde çalışanların evin içinde yaşadıkları kazalar, hastalıklar, ölümler, iş kazası ve meslek hastalığı olarak görülmemektedir (Yıldırım, 2014).

Sosyal yardım ve iş güvencesizliği açısından bakıldığında ise dünya genelinde ev hizmetinde çalışanlara sosyal yardım yapılmamakta veya çok sınırlı, yetersiz düzeyde yapılmaktadır. Ayrıca özellikle gündelikçi ev hizmetinde çalışanlar için işveren işe çağırdığı sürece iş olmaktadır. Ev hizmeti yapısı gereği düzenli aralıklarla aynı evlere temizliğe gitme şeklinde gerçekleşebileceği gibi, işverenin kendine uygun zamanlarda çağırması gibi düzensiz çalışma şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Bu durum gerek iş gerekse gelir açısından belirsizlik oluşturmaktadır (Erdoğan ve Toksoz, 2012:18). Sosyal korumadan da yoksun olan ev hizmeti çalışanlarının işverenleri de çalıştırdıkları kadınların sigortalılık durumlarına, sağlık ve emeklilik programlarına katkıda bulunmamaktadırlar. Genellikle yapılmayan ancak varsa da bağlayıcı niteliği olmayan, çoğunlukla sözlü şekilde yapılan iş sözleşmeleri ise iş güvencesizliğine sebep olmaktadır. İşten çıkarılma ya da ayrılma durumunda herhangi bir zorunlu ödeme, kıdem tazminatı da bulunmamaktadır. Özellikle hastalık, kaza ve gebelik gibi durumlarda var olan işlerini kaybetmelerinin oldukça kolay olduğu (Ramirez-Machado, 2003:2) izlenmektedir.

ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesi, 13. maddesinde her ev işçisinin güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkına sahip olduğunu belirtmekte, işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak, ulusal yasalara, düzenlemelere ve pratiğe uygun gerekli tedbirleri alması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca Sözleşmenin 14. maddesi üye devletlerden, analık hakkı da dahil olmak üzere tüm sosyal güvenlik haklarından yararlanılması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını beklemektedir (ILO, 2011).

## **D- Sosyal Diyalog**

Çalışma yaşamındaki hükümet, işçi ve işveren temsilcileri arasında konsensüs oluşturmak ve demokratik katılımı artırmak (ILO, 2009) amacını taşıyan sosyal diyalog, ev hizmetinde çalışma açısından değerlendirildiğinde insana yakışır işe temel unsur oluşturacak nitelik taşımadığı görülmektedir. Zira her şeyden önce ev hizmeti çalışanlarının “işçi” olarak yasal düzenlemelere konu olmaması, sosyal diyalogun işçi tarafının eksik kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca sosyal diyalog, ücret ve çalışma koşullarının işçi ve işveren arasında belirlenmesi ve uygulanması düzeyini de içeren bir süreçtir ancak ev hizmetinde çalışmanın genellikle tek taraflı olarak işveren tarafından yönlendirilen ilişki niteliği taşıdığı görülmektedir.

Örgütlenme açısından engellerle karşılaşan ev hizmeti çalışanlarının, sendikalar temsilinde yaşanan olumsuzluklar da sosyal diyalogu etkilemektedir. Ev hizmetinde çalışanların örgütlenme ve haklarını savunma amacını taşıyan Evid-Sen ve İmece Kadın Sendikası Girişimi aktif olarak faaliyet göstermekle birlikte sendika olmaya yönelik yasal kabul ile ilgili sorunları devam etmektedir. Genel-İş Sendikası İstanbul Konut İşçileri Şubesi hariç genel olarak işçi sendikalarının ev hizmetinde çalışanların varlığını, sorunlarını bilmelerine rağmen ev işçilerini örgütlenme yolunda eylemliliğe gitmedikleri, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik yayınları olmadığı, genel kurullarında, toplantılarda konunun ele alınmadığı belirtilmektedir. Ayrıca Evid-Sen’in ayrı sendika olarak kurulmasını istemeyen Konfederasyonlar da bulunmaktadır. Oysa ev hizmetinde yaşanan güvencesizlik, kayıt dışılık, sendikasızlık gibi sorunlar işgücü piyasasının genel sorunları olarak zaten bilinmektedir. Ancak çoğu konfederasyon genel merkezinin, ev hizmetinde çalışanlarının örgütlenmesinde yasal engeller yaşanacağı düşüncesinden hareketle, bu alana yönelik aktif eylem planı bulundurmadığı görülmektedir (Erdoğdu ve Toksöz, 2012:38-42).

Sosyal diyalog açısından bir ayağı temsil eden sendikaların, ev hizmetinde çalışanları temsilde bıraktıkları boşluğunda etkisiyle 2000’li yıllarda kadın emeğinin toplumda görünmez, değersiz olmasına karşı çıkan, ev işlerini ücretli olarak yapan ev işçisi kadınların işçi olarak tanınarak yasal haklarının verilmesini, saygınlığa kavuşmasını savunan kadın örgütleri<sup>3</sup>

3 Evid-Sen, 2009, İmece Kadın Dayanışma Derneği-Kadın Sendikası Girişimi 2006 yılından beri faaliyetlerine devam etmektedir.

kurulmuştur. Son yıllarda ev hizmetinde çalışanlar konusu siyasal partilerin de gündeminde yer almaya başlamış<sup>4</sup> ve 2012 yılında ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik çalıştaylar yapılarak, sorunlar tartışılmıştır. Ancak halen insana yakışır iş kriterlerini sağlayacak düzenlemelerin yapılmadığı, özellikle ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesinin imzalanmasına yönelik taleplerin dikkate alınmadığı görülmektedir. Bu noktada özellikle sosyal diyalogu sağlayacak nitelikte bir taraf ve güç oluşturamamak, hakların talep ve elde edilmesini zorlaştırmaktadır.

189 sayılı Sözleşme ise, ev işçilerinin örgütlenme ve toplu sözleşme haklarının etkin olarak tanınması amacıyla kurulacak örgütlerin yasalar çerçevesinde bağımsızlık ve özerkliklerinin korunması, üyelerinin çıkarlarını etkili koruma kapasitelerinin artıracak önlemlerin alınmasına yer vermektedir (ILO, 2011).

## SONUÇ

Günümüzde işsizlik ve istihdamın ülkelerin önemli bir sorunu olduğu bilinmektedir. İşsizlik ve istihdam sorunları artarken istihdamın niceliği yanında niteliğinin de tartışılmasına ve işgücü piyasalarında insana yakışır iş talebinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İstihdam, çalışma hakları, sosyal koruma ve sosyal diyalog olmak üzere birbirini tamamlayan bileşenlerden oluşan insana yakışır iş, günümüzde küresel gereksinim olarak kabul görmektedir. İnsana yakışır iş hedefini benimseyen ILO insana yakışır iş ihtiyacının giderek arttığını ancak insana yakışır işler yaratmada başarılı olunamadığını belirtmektedir. Türkiye'nin de insana yakışır işler yaratmada zorluk yaşadığı ve başarılı olmadığı görülmektedir.

Gerek dünyada gerekse Türkiye'de insana yakışır iş açısından en fazla kadınların etkilendiği görülmektedir. Zira kadınlar, erkeklere göre insana yakışmayan işlerde daha çok istihdam edilmektedirler. İnsana yakışır işin temel bileşenleri açısından değerlendirildiğinde ülkemizde kadınların istihdama girişte başlayan sorunlarının istihdam içinde de devam ettiği görülmektedir. Ayrıca kadınlar çalışma yaşamına ilişkin temel haklarını kullanamamakta, güvenceden ve örgütlenmeden yoksun biçimde çalışmaktadırlar. Diğer yandan sosyal diyalog süreçlerinde katılım ve temsil yetersizliği ile yaşanan sorunların sürekli hale geldiği görülmektedir.

4 2012 yılı içerisinde TBMM'ne ev işçileri ile ilgili bir araştırma önergesi, iki soru önergesi verildiği ifade edilmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 2012).

Kadınların erkeklerle kıyaslandığında daha düşük ücretli, düşük korumalı ve düşük verimliliklerdeki işlerde çalıştıkları bilinmektedir. Türkiye’de özellikle kadınların büyük bölümü enformel sektörde, güvencesiz ve düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Bu durum kadınların daha çok eğitim, bakım, temizlik işlerinin yer aldığı hizmetler sektöründe çalışması sonucunu doğurmaktadır. Nitekim son yıllarda Türkiye’de ev hizmetinde çalışma, eğitim ve vasıf düzeyi düşük, gelir ihtiyacında olan yerli ve yabancı kadınların yaygın istihdam alanı haline gelmiştir.

Ev hizmeti alanı dünyada ve Türkiye’de geniş istihdam alanı oluştururken, insana yakışır iş açısından değerlendirildiğinde olumlu tablo sergilemediği görülmektedir. Baskın özelliğin enformellik olduğu ev hizmetinde çalışma, içerisinde birçok sorunu barındırmaktadır. İnsana yakışır iş açısından ev hizmetinin istihdam boyutu; ev hizmeti çalışanlarının ve ev hizmetinin yasal olarak tanınmaması, iş tanımında belirsizlik, işe aracılıkta problemler, düşük ücretler gibi sorunlar sergilemektedir. Çalışmaya ilişkin haklar açısından değerlendirildiğinde; ev hizmetinde çalışanların uzun çalışma süreleri, dinlenme sürelerini kullanamama, işverenlerin ayrımcı tutum ve davranışları, örgütlenme engelleri yaşadıkları görülmektedir. Yapılan işin niteliği gereği sosyal korumaya en fazla ihtiyaç duyan çalışan kesimi arasında yer alan ev hizmeti çalışanlarının sosyal koruma alanında; sosyal güvenceden yoksun, iş güvencesi olmadan, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri bulunmadan çalıştıkları izlenmektedir. İşgücü piyasası içinde kadın katılımının en yetersiz olduğu alanlardan birini oluşturan sosyal diyalog unsurunda ise ev hizmeti çalışanlarının yasalarda işçi olarak tanınmamaları sebebiyle örgütlenememelerinin temel katılım eksikliğini oluşturduğu görülmektedir. Dolayısıyla gerek istihdam ilişkilerinin boyutlarında gerekse hak ve mağduriyetleri ile ilgili taleplerinde yetersiz temsil yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır.

Son yıllarda ev hizmetinde çalışan kadınların yaşadıkları mağduriyetlerin, sakatlıkla ve hatta ölümlerle sonuçlanan iş kazalarının, psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kalma oranlarının arttığı da görülmektedir. Bu olumsuz tablonun giderilmesi için ev hizmeti alanının sosyal ve yasal düzenlemelerle insana yakışır niteliğe kazandırılması önem arz etmektedir.

Ev hizmetinde çalışma ve ev hizmetlerinde çalışanların yasal olarak tanınması, İş Kanunu kapsamına alınmaları ile başlayacaktır. Böylece insa-

na yakışır işin istihdam ve çalışmaya ilişkin haklar unsurlarını oluşturan alandaki sorunların çözümü sağlanabilecektir. Ev hizmeti çalışanlarının sigortalı olmasını sağlayacak, bürokratik ve zor olmayan bir modelin belirlenmesi, ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamında değerlendirilmesi sosyal koruma alanındaki engelleri de ortadan kaldıracaktır. Örgütlenme ve toplu temsil alanındaki sorunların giderilmesine yönelik bürokratik engellerin kaldırılması, Konfederasyonların ev hizmetinde çalışma alanına ilişkin aktif eylem planları hazırlaması da sosyal diyalog açısından ev hizmeti çalışanlarının önünü açacaktır. Tüm bu ulusal düzenlemelerin yanında Türkiye'nin ILO'nun 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesini onaylaması ve iç hukuk düzenlemelerinin de bu sözleşmeye uygun hazırlanması önem taşımaktadır. Sözleşme ve tavsiye kararları, ev işi, ev işçisi tanımından başlamak suretiyle ev hizmetinde güvenceli ve insan onuruna yakışır şekilde çalışmaya ilişkin esasları kapsamaktadır. Ev hizmeti alanında insana yakışır işin tüm boyutlarına ayrıntılı olarak yer veren sözleşme, ev hizmetlerinde mesleki yeterlilik, ev ve bakım hizmetlerinde aracılık hizmetleri gibi sorun alanlarını da düzenlemektedir.

## Kaynakça

Adam, George (2006), "Controversy Over Effectiveness of New Household Service Cheque", <http://www.eiro.eurofound.ie/2006/02/feature/at0602202f.html> (02.05.2008).

Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran and Joseph Ritter (2002), "Measuring Decent Work With Statistical Indicators", Working Paper No.2, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, ILO, Geneva.

Akyiğit, E. (2005), İş Hukuku, (Seçkin Yayıncılık), 4. Basım, Ankara.

Çetinkaya, E. ve S. Yıldırım (2012), "İnsana Yakışır İş Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu", *Bilgi Dergisi*, S:24, 2012 Yaz, ss:153-172.

Çetinkaya, E. ve S. Yıldırım (2010), "Türkiye'de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 4-5, Kasım 2009-Şubat 2010, ss. 75-86.

Erdut, Zeki (2003), Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye (Dokuz Eylül Yayınları), 2. Basım, Kasım, İzmir.

- Erdem, Z., L. Ŗahin, (2008), “Ev Hizmetlerinde Yabancı İŖgc İstihdamı”, *Kamu-İŖ*, C:10, Sayı 2, ss.43-78.
- Erdoğdu, S., G. Toksöz (2012), *Türkiye’de Ev İŖileri Taslak Raporu*, Aralık, Ankara.
- Eurofund (2005), *European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, Employment in Household Services*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/02/en/1/ef0102en.pdf>.
- Evid-Sen (2012), *ILO İnsana YakıŖır İŖ Konferansı Bilgi Notu*, Aralık, Ankara.
- Ghai, Dharam (2003), “Decent Work: Concept and Indicators”, *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2, ss. 113-145.
- Gl, Songül Sallan (2005), “Türkiye’de Yoksulluğun KadınsılaŖması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 38, Sayı 1, Mart ss. 25-43.
- Gzel, Ali ve Ali Rıza Okur (2004), *Sosyal Güvenlik Hukuku, YenilenmiŖ 10. Bası*, (Beta Yayınları), Ekim, İstanbul.
- ILO (1999), “Report of the Director-General: Decent Work”, 87th Session, Geneva, June 1999.
- ILO (2001), “Report of Director-General: Reducing The Decent Work Deficit-A Global Challenge”, 89th Session, Geneva, June 2001.
- ILO (2008), “Global Employment Trends The Challenge Of A Job Recovery”, Geneva <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/get08.pdf>.
- ILO (2009), “Global Employment Trends for Women Report” (GET), Mart, Geneva.
- ILO (2011), “189 Sayılı Ev İŖileri İnsana YakıŖır İŖ SzleŖmesi” EriŖim: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_209877.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf).
- ILO (2013), “Domestic Workers Across The World: Global and Regional Statistics and The Extent of Legal Protection”, ILO, Geneva.
- İŖięiok, zlem (2005), “XXI. Yzyılda İstihdam ve İnsana YakıŖır İŖ”, Bursa.
- İŖięiok, zlem (2009), “KreselleŖme Srecinde İnsana YakıŖır İŖ”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 56 (2009), ss. 307-331.
- Kalaycıoğlu, S. ve Helga Rittersberger-Tılı (1998), “İŖ İliŖkilerine Kadınca Bir BakıŖ: Ev Hizmetinde alıŖan Kadınlar”, (Edt. AyŖe Berttay), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul, Türkiye İŖ Bankası, 18.
- Karaca, Nuray Gkek ve F. KocabaŖ (2009), “Ev Hizmetlerinde alıŖanların KarŖılaŖtıkları Sorunların Türkiye Aısından Değerlendirilmesi”, *Kamu-İŖ*, C.10, S:4, ss.161-176.
- Karadeniz, O. (2012), “Dünya’da ve Türkiye’de İŖ Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *alıŖma ve Toplum*, Sayı 34, ss.15-72.
- Karadeniz, O. (2011), “Türkiye’de Atipik alıŖan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *alıŖma ve Toplum*, 2001/2, ss.83-127.



- Karadeniz, O. (2008), “Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Sosyal Koruma Sorunu”, II.Çalışma Yaşamı Kongresi, İş Müfettişleri Derneği, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fak., Sosyal Politika Araştırma Merkezi, 26-27 Nisan, ss.176-204.
- Kapar, Recep (2004), “Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 48, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları), ss. 185-204.
- Kapar, Recep (2007), “Uygun İş Açığı: İnsana Yaraşmayan İşler”, Türk Tabipleri Birliği, *Mesleki ve Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart-2007, ss.2-10.
- KEİG (2009), “Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamı-Sorun Alanları ve Politika Önerileri”, KEİG Yayınları Dizisi: Rapor, Nisan 2009, <http://www.keig.org/yayinlar.aspx> (02.07.2013).
- Mateman S., Renooy, P. H. (2001), Undeclared Labour In Europe Towards An Integrated Approach of Combatting Undeclared Labour Final Report, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_116069.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_116069.pdf).
- Okur, Ali Rıza (2004), “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, Kamu İş, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:7 Sayı:3, ss.347-368.
- Özkaplan, Nurcan (2009), “*Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi, Çalışma ve Toplum*”, 2009/2, ss.15-24.
- Özyeğin, G. (2005), “Başkalarının Kiri, Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri”, (İletişim Yayınları).
- Palaz, Serap (2005), “Düzenli İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 50 (2005), ss. 479-505.
- Ramirez-Machado, J. M. (2003), “Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective”, Conditions of Work and Employment Series No.7, ILO, Geneva [http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_7.pdf](http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_7.pdf).
- Rittersberger-Tılıç, Helga ve S. Kalaycıoğlu (2012), “Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sektördeki Kadınlar”, içinde *Türkiye’de Refah Devleti*, Der: S. Dedeoğlu, A. Y. Elveren, İstanbul.
- Sengenberger, Werner (2001), “Decent Work: The International Labour Organization Agenda”, *Dialogue and Cooperation*, 2/2001.
- SOSYAL-İŞ Sendikası (2010), “8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu”, [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=29650](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=29650) (31.05.2013).
- Suğur, N., S. Suğur, T. Gönç Savran (2008), “Türkiye’de Orta Sınıfın Mazbut Hizmetkarları: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Çocuk Bakıcıları”, *SBF Dergisi*, 63/3, ss.161-183.
- Süzek, S. (2005), İş Hukuku, (Beta Yayıncılık), İstanbul.
- TİSK (2003), “Düzenli İş (Decent Work), Hakkındaki IOE Görüşü”, Şubat 2003, İşveren Dergisi Eki.

Toksöz, G., Ş. T Özşuca, B. C. Ataman, İ. Savcı, G. Fişek, S. Erdoğan, D. Kutlu, E. Hacısalihoglu (2014), “Ev İşçilerinin Sigortalanmasına Dair Açıklama”, <http://spaum.politics.ankara.edu.tr/?p=672> (10.05.2014).

Trebilcock, Anne (2005), “Decent Work and The Informal Economy”, UNU-WIDER Discussion Paper, No: 2005/04.

Tunçomağ, K. ve T. Centel (2003), “İş Hukukunun Esasları”, (Beta Yayınları), İstanbul.

Tunçomağ, K. (1990), “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş”, (Beta Yayınları), İstanbul.

TÜİK (2014), “Hane Halkı İşgücü İstatistikleri”, İnternet Veri Tabanı, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) (18.04.2014).

TÜRK-İŞ (2010), “Ev Hizmetlerinde Çalışanlar İçin İnsan Onuruna Yakıdır İş”, Sayı: 389, Mayıs-Haziran, ss.90-92.

Uçar, Ceren (2011), “Kadın Yoksulluğu ile Mücadelede Sosyal Politika Araçları ve Etkinlikleri”, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Yıldırım, Sinem (2014), “Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları”, *Karabük SBE Dergisi*, Mart 2014, Cilt 4, Sayı 1, ss.45-59.

Yıldırım, Sinem (2011), “Kadının Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma”, Basılmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi.