

BİR MESLEK OLARAK EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞMA VE 6552 SAYILI KANUN ÖNCESİ VE SONRASINDA SOSYAL GÜVENCE SORUNLARI

Yrd. Doç. Dr. Mehmet BULUT*

ÖZET

Düşük ücret, sosyal güvenceden yoksun olma, düzensiz çalışma, kayıt dışılık ve esneklik, ev hizmetleri sektöründeki işgücü piyasasının olmazsa olmaz kuralları olarak karşımıza çıkmaktadır. Ev hizmetleri, içeriği ve sonuçları itibariyle diğer iş biçimlerinden ayrılan çoğunlukla kadınla bağlantılı değerlendirilen bir çalışma biçimidir. Atipik çalışma şekli olarak ev hizmetleri genellikle, içinde düzensizliği, kuralsızlığı ve korumasızlığı barındıran eğreti istihdamın çeşitleri olarak ortaya çıkmaktadırlar. Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanlar büyük ölçüde iş ve sosyal güvenlik hukukunun kapsamı dışında bırakılmışlardır. Ev hizmetleri hakkında sistematik ve güvenilir veriler ile çalışmalar da oldukça sınırlıdır. 6552 sayılı Kanun ile birlikte ise ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvence problemlerine çözüm bulunmaya çalışılmıştır. Ancak meslek koşulları ve sosyal güvenlik sisteminin gerekleri çözümü zorlaştırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ev Hizmetleri, Sosyal Güvence, Meslek, 6552 Sayılı Kanun, İnsana Yakışır İş

ABSTRACT

Low pay, lack of social security, irregular work and flexibility have been the major characteristics of the domestic service sector employment. Domestic Services are the working type which is being decomposed from the other working types due to its content and results and also mostly evaluated to tie up with women. It includes domestic services as a casual work, part time work, home based work, unpaid family workers, and self-employment unlike full time job which includes working with employment security and regularly paid working styles. Domestic workers are majority excluded from Labour and Social Security Law in Turkey. So systematic and reliable datas and studies about domestic services are very limited. With the Law No. 6552, have tried to find solutions to the domestic workers' social security problems. But occupational conditions and requirements of the social security system is difficult to solutions.

Key Words: Domestic Services, Social Security, Profession, The Law No: 6552, Decent Work

* Turgut Özal Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Ankara, mbulut@turgutozal.edu.tr

GİRİŞ

Ev hizmetlerinde çalışma, gerek ülkemizde gerekse de dünyada çok yaygın olan ancak çalışma koşulları ve sosyal güvenceleri açısından ikincil planda tutulmuş bir özelliğe sahiptir. İstatistiklerde görünmeyen ve çoğu zaman çalışan olarak algılanmayan ev hizmetleri, her geçen gün artmakta olan atipik bir çalışma modelidir.

Ev hizmetlerinde çalışan kişilerin çalışma sürelerinin uzun oluşu, iş yüklerinin ağır oluşu, iş sağlığı ve güvenliğinden mahrum olmaları gibi problemlerinin yanı sıra sosyal güvenlik sistemine dahil olma noktasında önemli eksiklikleri bulunmaktadır. ILO tarafından kabul edilmiş olan 189 nolu “Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi” sosyal güvence açısından önemli haklar getirmiş olmasına karşın söz konusu sözleşmeyi imzalamamış ülkelerde sosyal güvencesizlik sorunu devam etmektedir.

Söz konusu sözleşmeyi imzalamamış olan ülkemizde de sosyal güvenlik reformu olarak adlandırılan 5510 sayılı Kanun ile birlikte sosyal güvenliğin kapsamına yönelik önemli düzenlemeler getirilmiş ancak sürekli olarak çalışmayan ev hizmetleri işçileri kapsam dışında bırakılmıştır. 11 Eylül 2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun 5510 sayılı Kanun’da bazı değişikliklere gitmiştir. Yapılan değişikliklerden birisi de ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik olmuştur.

Bu çalışmamızda öncelikle ev hizmetlerinin kavramsal olarak açıklaması yapılacak, ardından ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvence durumları uluslararası ve yabancı ülke uygulamaları bağlamında ele alınacaktır. Son olarak ise ülkemizde ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvence durumları 6552 sayılı Kanun öncesi ve sonrası ile incelenecek, değerlendirilecek ve önerilerde bulunulacaktır.

1. İSTİSNAİ BİR ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK EV HİZMETLERİ**1.1. Ev Hizmetleri Kavramı**

Hem Türkiye’de hem de diğer ülkelerde yaygın bir istihdam alanı oluşturan ev hizmetinde çalışmaya ilişkin net bir tanım bulunmamaktadır. İstatistiklerde görünmeyen ve çalışan olarak algılanmayan ev hizmetleri çalışanlarına yönelik birçok ulusal yasada özel ve genel koruyucu düzenlemeler ve tanım bulunmaktadır (Yıldırım ve İslamoğlu, 2014:154).

Ev hizmetlerinin sınırlarını çizmek konunun dinamik nitelikteki karakterinden dolayı oldukça zordur. Çünkü ev hizmetlerinin kapsamı sürekli olarak genişlemektedir. Hatta zaman zaman hangi işlerin bu kategoriye dâhil edileceği hususunda uyuşmazlık çıkabilmektedir (Akbıyık, 2013:208).

Türkiye İstatistik Kurumu, ev hizmetini evlerde yaptırılan hizmet işleri olarak tanımlamakta ve kapsamına bahçıvanlar (özel), bekçiler (özel; ev, tarla, mülk vb. benzeyen), evde çalışan aşçılar, evde çalışan dadılar, mürebbiyeler, evde çalışan hizmetçiler, eve gelen özel öğretmenler, gündelikçiler, temizlikçi kadınlar, kahyalar, uşaklar, kapıcılar, seyisler, özel şoförler gibi çalışanları dahil etmektedir. Genel olarak yabancı ülkelerde de benzer tanım ve kapsamların olduğunu söylemek mümkündür (Eurofound, 2005; Ramirez-Machado, 2003).

Öğretide genel kabul gören ev hizmetleri tanımına göre, bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için, yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının gündelik, olağan gereksinmelerini karşılayan işler olması gerekmektedir (Mollamahmutoğlu, 2004:179).

Bir başka tanımda ise ev hizmeti, 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 işlerdir (Güzel ve Okur, 2004).

Ayrıca Okur, ev işi ile evde yapılan iş arasındaki sınırın çizilmesinin yasaların kapsamı açısından son derece önemli olduğunu belirtmiş ve gerek İş Kanunu, Gerekse Sosyal Sigortalar Kanunu açısından üçlü bir ayrıma gitmiştir: Ev hizmeti, evde hısmilar arasında yapılan el sanat işleri, evde yapılan diğer işler (Okur, 2004:2).

Sosyal Güvenlik Kurumu ise yayınlamış olduğu 2013/11 sayılı Genelge'de ev hizmetlerine ilişkin daha dar bir tanımda bulunmuştur. Bu genelgeye göre, ev hizmetleri, çamaşır ve bulaşık yıkama, ütü yapma, cam silme, yemek yapma gibi evin gündelik işleyişine yönelik çalışmalardır. Dolayısıyla sadece gündelikçiler ve temizlikçi kadınlar sosyal güvenlik sistemimizde ev hizmetinde çalışanlar olarak dikkate alınmaktadır.

1.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Genel Olarak Çalışma Hayatına Yönelik Sorunları

Gündelikçi olarak çalışma, 1950'li yıllardan sonra kırdan kente yaşanan iç göç sonucu olarak yaygınlaşmış ve esas olarak eğitim düzeyi düşük köy kökenli kadınların gelir getirici çalışma biçimlerine erişiminin başlıca yolu olmuştur (Erdoğan ve Toksöz, 2013:10).

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 ev hizmetlerinde çalışanlar için başlıca sorunlar arasında sayılabilir (Yıldırım, 2014:46).

20. Yüzyıl boyunca yapılan düzenlemelere rağmen, hâla birçok ülkede ev hizmetlerinin aile hukuku kapsamında olduğu ve iş hukuku kapsa-

mına alınmadığı görülmektedir. Gerçekten, 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, 2009:167).

Bu bağlamda ev hizmetlerinde çalışanların karşılaştıkları temel sorunları aşağıdaki şekilde sayabiliriz;

- Çalışma sürelerinin uzun oluşu,
- İş yüklerinin ağır oluşu,
- İş sağlığı ve güvenliğinden mahrum olmaları,
- Özel hayat mahremiyetlerinin olmayışı,
- Ücretlerin düşüklüğü,
- İş güvencesizliği,
- Mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı
- Psikolojik-fiziksel taciz,
- Beslenme ve barınma koşullarının kötü oluşu,
- Sosyal güvenlik sisteminden yararlanamamaları.

2. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENCELERİ

2.1. Uluslararası Yaklaşımlar

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).

2011 yılında 100. ILO konferansında 189 nolu

“Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi” kabul edilmiştir. Söz konusu sözleşmede en dikkat çekici kavram ise “insana yakışır iş” olmuştur.

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 kavramı, işçilerin çalışma ve istihdam hakları ile iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik imkanlarına, sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarını içermektedir (Işığışık, 2005:3). İnsana yakışır işin temel amacı, kadın, erkek tüm bireylere özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna uygun istihdam olanağının oluşturulmasıdır (Yıldırım ve İslamoğlu, 2014:147).

“İnsana yakışır iş” yaklaşımı temel anlamda 4 unsurü gözetmektedir. Bunlar; istihdam olanaklarının artırılması, çalışma yaşamına ilişkin temel hakların korunması, sosyal koruma ve sosyal diyalogun geliştirilmesidir (Ghai, 2003:115 vd.). Söz konusu unsurlardan sosyal koruma, işçileri kısa ve uzun vadeli sigorta risklerine yönelik güvence altına alma ve işsizlik, işten atılma gibi risklere karşı kurallara tabi olmayı içermektedir. Dolayısıyla bu unsur sosyal güvenliğin her işçi için elzem ve yumuşatılmaz bir hak olarak ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

189 nolu Sözleşmede belirtilen, önemli hususlar şöyle özetlenebilir:

- Ev işi, evin belirli bir mensubu ya da tüm ev ahalisi için evde icra edilen işleri ifade eden bir terimdir. Ev işçisi, işçi-işveren ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan kişileri tanımlayan bir terimdir. Ev işleri ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olan ve ilgili işi meslekî bir temele da-

yalı olarak icra etmeyen bir kişi, ev işçisi değildir (Madde1).

- Her üye, bu sözleşmede belirlendiği biçimiyle, tüm ev işçilerinin insanî haklarının teşvik edilmesi ve korunmasına ilişkin ilgili tüm tedbirleri alacaktır (Madde3/1).

- Her üye, ev işçilerinin aşağıdaki haklara sahip olmaları hususunda gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür:

- Ev işçileri, evde ikamet etsin ya da etmesin, işvereni ile anlaşma yapmakta özgürdür.
- Evde ikamet eden işçi, yıllık izinlerinde, günlük veya haftalık dinlenme sürelerinde evde kalmaya ya da ev ahalisi ile birlikte olmaya mecbur edilemez.
- Ev işçileri, seyahat ve kimlik belgelerini kendi ellerinde bulundurma hakkına sahiptirler (Madde 9).

- Her üye, ev işçiliğinin özel niteliklerini dikkate alan ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu görüşmelerle uyumlu normal çalışma saatleri, fazla mesailerin telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hususunda ev işçileri ile genelde tüm işçiler arasında eşitliğin hüküm sürmesi için gerekli tedbirleri alacaktır. Haftalık dinlenme süresi, aralıksız en az 24 saatlik süreler hâlinde belirlenecektir (Madde10/1-2).

- Her üye, mümkün olduğu yerlerde, ev işçilerinin asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları için gerekli tedbirleri alacak, masraflar cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin karşılanacaktır (Madde 11).

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 ama-

cıyla, 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 bu sözleşmeyi hazırlarken ev işlerinin giderek değersizleştiği ve görünmez hale geldiğini, bu işlerin büyük ölçüde yabancı ülke vatandaşı ve kaçak göçmen konumunda olan kadınlar ve kızlar tarafından yapıldığını ve bundan dolayı ayrımcılık ve hak ihlalleri uygulamalarının sıkça rastlandığını dikkate almıştır. Sözleşme ile çalışma süreleri, fazla çalışma ve gece çalışması konularında düzenleme yapılarak, evde çalışanlarla diğer işçiler arasındaki ayırım azaltılmıştır.

2.2. Bazı Yabancı Ülke Uygulamaları

Dünyada son yıllarda kadınların kendi “yükümlülükleri” olan bakım ve ev içi hizmetlerini ücret karşılığı başka kadınlara devretme eğilimi gittikçe artmaktadır. Avrupa’ya olan göçmen akımlarının gittikçe daha kadın yoğun bir hale gelmesinin altında yatan en önemli nedenlerin başında ev işlerinde çalışmaya hazır göçmen kadınlar gelmektedir. İspanya ve Yunanistan’da göçmen kadınların en fazla istihdam edildiği sahha, ev hizmetleri alanıdır. İtalya’da 1995 yılında verilen çalışma izinlerinin yaklaşık üçte birinin ev hizmetlerinde çalışan kadınlara verilmiş olması, bu alanın artan öneminin bir diğer göstergesidir. Avrupa’da sosyal ve ekonomik gelişme ile beraber bu ülkelerde kadınların daha fazla özgürlük kazanması, ev hizmetlerinde çalışacak işçilere olan ihtiyacın artmasında ana unsur olmuştur. (Erdem ve Şahin, 2009:289)

Ev hizmetlerinde çalışan sayısında artış olması ve bu çalışanların sosyal güvencelerinin sağlanmasındaki zorluk ile kayıtdışılık oranlarındaki

yükseklik bazı ülkelerde farklı uygulamalara gitmeyi zorunlu kılmıştır.

Örneğin, Almanya’da federal sosyal güvenlik sistemi içerisinde atipik çalışanların sosyal güvenlik sistemine dahil olmaları için çalışan ve Minijob Zentrale olarak adlandırılan bir kasa kurulmuştur (Bargain ve diğerleri, 2006:2). Almanya’da 2003 yılında hayata geçirilen minijob uygulaması, aylık 450 € ve aşagısında ücret karşılığı çalışanların sigortalılığına ilişkin olarak geliştirilmiş bir sistemdir ve uygulama daha çok ev hizmetlerinde çalışanlara yöneliktir (Minijob Zentrale, 2013:9).

Minijob uygulaması; özellikle ev hizmetlerinde kayıt dışı çalışmanın kapsam altına alınmasını, sosyal sigorta kapsamına giren istihdam biçiminin kuvvetlendirilmesini, düşük ücretli sektörlerde yeni işler ortaya çıkarılmasını ve işsizlerin kısa zamanlı işler vasıtasıyla tam zamanlı işlere geçişinin teşvik edilmesi gibi hedefleri içerisinde barındırmaktadır (Lesche ve Schmid, 2006:13).

Almanya’da bir işin ev hizmetleri kapsamında minijob olarak kabul edilebilmesi için, öncelikle bu işin hane dışından bir kişiye gördürülmesi ve normalde hane üyeleri tarafından yürütülen rutin bir iş olması gerekmektedir (Bargain ve diğerleri, 2006:2).

Ayrıca yapılan için minijob sistemi içinde kabul edilebilmesi için haftalık çalışma süresinin 15 saati geçmemesi gerekmektedir (Caliendo ve Wrohlich, 2006:2). Minijob kapsamında yapılan ikinci iş sosyal sigorta primlerinden muaf tutulmakta ve vergi oranı da %2 ile sabitlenmektedir (Eichhorst ve Marx, 2009:10).

Minijob sistemine dahil olan sigortalılar adına %5 hastalık sigortası primi, %1,6 kaza sigortası primi ve %2 vergi işverenler tarafından ödenmektedir. Yani ücretten herhangi bir kesinti yapılmamaktadır. Emekliliğe yönelik prim öden-

mesi ise sigortalının isteğine bırakılmıştır. Ayrıca kesilen %5 oranındaki hastalık sigortası primine karşın sigortalı sağlık sigortası yardımından faydalanamamaktadır. Kişi sağlık yardımlarından bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında faydalanabilmekte veya sosyal yardımlar kapsamında bu haktan yararlanabilmektedir. (Keller, 2012:4)

İşveren açısından incelendiğinde minijob sistemiyle çalışan kişi “Ev İşleri Formu” olarak adlandırılan basit bir usulle bildirilmektedir. Dolayısıyla işveren fazla bir bürokratik zorlukla karşılaşmamaktadır. Ayrıca ev hizmetlisi için yapılan giderler, maksimum yıllık 510 €’ya kadar gelir vergisi matrahından düşülebilmektedir.

Almanya’da uygulanan minijob sisteminin dışında başka ülkelerde de ev hizmetlerine yönelik usuller geliştirilmiştir. Avusturya, Fransa, Belçika gibi ülkelerde uygulaması başlatılan hizmet çeki sistemi (Adam, 2006) Türkiye’de bir ara ev hizmetinde çalışanları kayıt altına ve sosyal güvenceye kavuşturma amaçlı tartışılmıştır. Bu sistemde “kuponu” sağlayan bir şirket ile işverene işçi temin eden özel şirketler bulunmaktadır. Ayrıca minijob sisteminin aksine burada prim oranlarında bir indirim yoktur. Ancak devlet desteği söz konusudur.

Hizmet çeki sisteminde, bir gerçek kişi “hizmet kuponu” ile ev hizmetlisi istihdam etmek istediğinde, ilk başta kuponu temin eden şirketten kupon satın almaktadır. Kuponların geçerlilik süresi 8 aydır. Kuponu alan kullanıcı istihdam edeceği kişiyi, ev hizmetlerine yönelik kurulmuş özel şirketler aracılığıyla bulmaktadır. Çalıştıran kişi, ev hizmetlisine çalıştığı her saat başına, üzerinde tarih ve imzasının bulunduğu, bir ku-

pon vermektedir. Kuponu alan çalışan ise bu kuponu, kendisine bu işi bulan şirkete vermekte ve hem parasını almakta hem de kupondaki tutar üzerinden sigorta primi yatırılmaktadır.

2.3. Ülkemizde 5510 Sayılı Kanun Döneminde Uygulama

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun¹ 4 üncü ve 5 inci maddeleri sosyal güvenlik kapsamına dahil olanları (diğer bir deyişle sigortalı olanları) belirlemiştir. Buna göre 5510 sayılı Kanun’un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmışlardır.

Aynı kanunun 6 ncı maddesi ise sigortalı sayılmayanları düzenlemiştir. 5510 sayılı Kanun ilk yürürlüğe girdiğinde bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmamışlardır. Böylece ev işçileri açısından 506 sayılı yasadaki kapsamın gerisine düşülmüş ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğu sigorta kapsamı dışında bırakılmıştır².

5754 sayılı Kanunla³ bu hatadan dönülmüş ve 5510 sayılı Kanunun 6 ncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi yeniden değiştirilerek 506 sayılı Kanundaki “ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)” sigortalı sayılmazlar ifadesine dönülmüştür. Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun ile ev hizmetlerinde ücretsiz veya süreksiz olarak çalışanlar sigortalı sayılmamışlar, ücretle ve sürekli olarak çalışanlar sigortalı sayılmışlardır. Yani ev hizmetlerinde yapılan çalışma süreklilik arz etmiş olsa bile herhangi bir ücret ödemesi söz konusu değilse diğer bir ifadeyle gönüllülük esasına dayanıyor-

1 16/06/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

2 506 sayılı Kanunun mülga 3 üncü maddesinin (I/D) bendi ile ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar 24/11/1987 tarihinden itibaren sigortalı sayılmışlardır.

3 08/05/2008 tarih ve 26870 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

sa veyahut da ücret ödemesi söz konusu olup da yapılan çalışma süreklilik arz etmiyorsa her iki durumda da 5510 sayılı Kanun uygulaması bakımından bu şekilde yapılan çalışmalarda bir kim-sede sigortalılık niteliği ortaya çıkmayacaktır.

4857 sayılı Kanununun 10 uncu maddesinde nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan 2013/11 sayılı Genelgeye göre; ev hizmetlerinde ücretle çalışanların yapmış oldukları işin niteliği bakımından öncelikle sürekli iş olup olmadığının belirlenmesi gerekmekte olup, sigortalılığın sağlanabilmesi için evle bağlantılı işlerin ücretle ve belli bir süreklilik içinde yapılıyor olması, süreklilik için çalışmanın belirli bir yoğunluğa ulaşması şartının aranması gerekmektedir. Çalışanın her hafta aynı gün aynı eve ev işinde çalışmak üzere gelmesi hali sürekli çalışma olarak nitelendirilecek, belirsiz aralıklarla ve çağrı üzerine yapılıyorsa, bu durumda ne kadar sürmüş olursa olsun, süreksiz çalışma olarak değerlendirilecektir⁴.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun sürekli çalışma kavramını doğru biçimde yorumlamış ve sürekli çalışmanın ayda 30 günden az olabileceğini kabul etmiştir. Bu yaklaşımla da aynı Kanunla ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunluluğu getirilmiştir.

Kısmi süreli çalışan ev işçilerinin kalan sürelerini isteğe bağlı sigorta primi ödeyerek borçlanabilmeleri de mümkün kılınmıştır. Bu borçlanmada, prim isteğe bağlı sigorta üzerinden öden-se de ev işçilerinin sigortalılıkları 4/a kapsamın-

da sayılacaktır. 6111 sayılı Kanunla⁵ getirilen bu düzenlemenin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı belirtilmekle birlikte Borçlar Kanunu kapsamında kısmi süreli olarak çalışan ev işçilerine de uygulanacağına SGK Başkanlığının 6111 sayılı Kanun Uyarınca Yapılacak Borçlanmaya ve Sigortalamaya ilişkin 5.4.2011 Tarihli 2011/36 sayılı Genelgesi ile açıklık getirilmiştir.

2.4. 6552 Sayılı Kanun İle Getirilen Yeni Sistem

5510 sayılı Kanun'da yer alan hükümlerin, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamına girmelerini teşvik edici nitelikte olmaması nedeniyle 6552 sayılı Kanun⁶ ile bazı düzenlemeler yapılmıştır.

Söz konusu kanun ile öncelikle 5510 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan "(ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)" ibaresi "(Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç)" şeklinde değiştirilmiştir. Dolayısıyla bir ay içerisinde bir kişi yanında 10 günden az çalışanlar sigortalı sayılmamışlardır. Bir kişi yanında 10 günden az çalışanların sosyal güvencelerini düzenlemek maksadıyla ise 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'a ek 9 uncu madde eklenmiştir.

5510 sayılı Kanuna eklenen ek 9 uncu maddeye göre; "*Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve*

4 Yargıtay bir kararında, haftada bir günlük çalışma, ev hizmetleri yönünden sürekli sayılmaz şekilde görüş belirtmiştir. (Yarg., 10. H.D., T.14.05.1992, E.1991Ç11556, K.1992Ç3185)

5 25/02/2011 tarih ve 27857 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

6 11/09/2014 tarih ve 29116 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

daha fazla olan sigortalılar hakkında 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. Bunların bildirim, işverenler tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılır. Süresinde yapılmayan bildirim için işverene 5510 sayılı Kanun'un 102 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi⁷ hükmü uygulanır.

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştırılanlarca 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir. Bu şekilde çalışanların sigortalılık tescili, çalışan ve çalıştırılan imzalarını da ihtiva eden ve en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi gereken örneği Kurumca hazırlanacak belgenin Kuruma verilmesi ile sağlanır. Sigortalılık başlangıcında bu belge üzerinde çalışma başlangıcına dair kayıtlı en eski tarih esas alınır. Bunlar hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmaz. Bu fıkra kapsamına girenler, adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır.

İkinci fıkra kapsamındakileri çalıştıranlar bu Kanun uygulamasında işveren sayılmaz. Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır. Bu sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz.

Bu maddenin ikinci fıkrasındaki sigortalılar hakkında Kanunun 67 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri hükümleri uygulanır.

Bu madde kapsamındaki sigortalılarla ilgili olarak prim oranları ve uygulanacak sigorta kolları hariç olmak üzere, Kanundaki işveren yükümlülüklerini yeniden belirlemeye, Kuruma verilmesi gereken bildirge ve belgeleri birleştirmeye, yapılacak bildirimlerin ve primlerin ödenmesine ilişkin usul ve esasları tespiti Kurum yetkilidir.

Bu madde kapsamındaki sigortalılarla ilgili olarak bu maddede aksine hüküm bulunmaması kaydıyla bu Kanunun ilgili hükümleri uygulanır.”

Yukarıda yer alan madde göz önünde bulundurulduğunda 6552 sayılı Kanun ile birlikte ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık durumlarını şöyle özetleyebiliriz;

7 Belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usulüne uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır.

1- Bir ay içerisinde bir kişi yanında 10 gün ve daha fazla çalışanlar: Bunlar 4/a kapsamında sigortalı sayılacaklardır. Bunların bildiri, işverenler tarafından örneği Kurumca hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılacaktır.

2- Bir ay içerisinde bir kişi yanında 10 günden az çalışanlar:

a) Bunlar için prime esas kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalıkları primi ödenecektir. Bunlar isterlerse 30 günlük prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 oranında malullük, yaşlılık ve ölüm primi ile genel sağlık sigortası primi ödeyebilecektir. Ödenen primler 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılacaktır.

b) Bu şekilde çalışanların sigortalılık tescili, çalışan ve çalıştırıcı imzalarını da ihtiva eden SGK tarafından hazırlanan belgenin en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar verilmesi sağlanacaktır.

c) Sigortalılık başlangıcında söz konusu belge üzerinde çalışma başlangıcına dair kayıtlı en eski tarih esas alınacaktır.

d) Bunlar hakkında hastalık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır.

e) Bunları çalıştırıcılar 5510 sayılı Kanun kapsamında işveren sayılmayacaktır.

f) Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması gerekmektedir.

g) 5510 sayılı Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime

ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekmektedir.

h) Sigortalı bir iş kazası geçirirse veya meslek hastalığına maruz kalırsa çalıştırıcının herhangi bir sorumluluğu olmayacaktır.

i) Bunların sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması ve 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması gerekmektedir.

Yukarıda değindiğimiz 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'da yapılan değişiklikler 01/04/2015 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek ve uygulanmaya başlanacaktır.

3. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENCE SORUNLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Anayasamızın “sosyal güvenlik hakkı” başlıklı 60'ıncı maddesinde, “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” hükmü yer almaktadır. Söz konusu madde uyarınca Devletin her hangi bir mesleki ayırım gözetmeksizin herkesin eşit imkan ve şartlar altında sosyal güvence altında olmalarını sağlama görevi bulunmaktadır. Ancak 5510 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesinde yer verilen kişiler sigortalı sayılmamış olup sosyal güvenlik sisteminin kapsamı dışında tutulmuştur. Kapsam dışında tutulan kişilerden birisi de bazı ev hizmetlerinde çalışanlardır.

Ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam açısından ele alındığında akademik ve uluslararası uygulamalarda geniş bir tanımlamaya gidilmiştir. Ancak ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkartılan 2013/11 sayılı genelgede dar bir tanımlama yapılmış ve sadece evin gündelik iş-

leyişine yönelik çalışmalar ev hizmeti olarak sayılmıştır. Dolayısıyla bahçıvanlar, bekçiler, dadılar, mürebbiyeler, seyisler gibi çalışanların ev hizmeti çalışmanı sayılıp sayılmayacağı tartışmalı olarak kalmıştır. Ancak saydığımız meslekler genellikle bir işverene bağlı olarak sürekli yapıldığı için temizlikçi ve gündelikçilerin yaşadıkları sosyal güvenlik sorunları bu kişiler için söz konusu olmamaktadır.

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.

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 (Yıldırım ve İslamoğlu, 2014:169).

Ev hizmetleri alanında yapılan bir çok araştırma, bu kesim çalışanlarının -yasal koruma kapsamına alındığı ülkeler de dahil olmak üzere- kötü çalışma koşullarına maruz kaldıklarını, hem iş yaşamına katılım hem de toplumsal yaşama katılım bakımından dışlandıklarını, dışlanmışlıklarına bağlı olarak ciddi düzeyde örgütlenme güçlüğü yaşadıklarını ve sömürüldüklerini ortaya koymaktadır (Karaca ve Kocabaş, 2009:175) .

6552 sayılı Kanun ile ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik ikili bir sistem öngörülmüştür. Buna göre ev hizmetlerinde bir ay içerisinde bir kişi yanında 10 günden fazla çalışanlar 4/a kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Bunların diğer 4/a kapsamında çalışan sigortalılardan farklı olarak sigortalılık tescilleri *en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar* işverenleri tarafından yapılacaktır. Ayrıca bu sigortalılar, ay içerisinde otuz günden az çalıştıkları için eksik günlerine ait ge-

nel sağlık sigortası primlerini otuz güne tamamlanmak zorundadırlar. Ancak bu durum ayda 10 gün çalışan ev işçisi kadının, eşinin sigortası üzerinden sağlık hizmeti alma hakkından yoksun kalmasına neden olurken, zaten düşük olan kazancı sebebiyle sigortalı olmayı istememesi sonucunu da doğurabilir.

6552 sayılı Kanun ile getirilen ikinci sistem ise ev hizmetlerinde çalışanların çok büyük çoğunluğunu oluşturan, bir ay içinde bir kişi yanında 10 günden az çalışanlara ilişkindir. Gerçekten de ev hizmetlerinde çalışanlar genellikle aynı eve ya ayda bir ya da haftada bir gitmektedirler. Zaten sosyal güvencesizlik ve kayıtdışılık anlamında asıl problemlili olan kesimi de bu kişiler oluşturmaktadır.

Getirilen yeni sistemle bir ay içinde bir kişi yanında 10 günden az çalışanlarla ilgili sosyal güvenlik anlamında geriye gidilmiştir. Çünkü 6552 sayılı Kanun'dan önce 2013/11 sayılı Genelge uyarınca, çalışanın her hafta aynı gün aynı eve ev işinde çalışmak üzere gelmesi hali sürekli çalışma olarak kabul edilmiş ve dolayısıyla bir ay içinde 4 gün aynı işveren gidilmesi halinde 4/a kapsamında sigortalı sayılmışlardır. 6552 sayılı Kanun ile bu 4 günlük süre bir bakıma 10 güne çıkartılmıştır. Ancak 2013/11 sayılı Genelge'de bahsi geçen çalışma şartı, her haftanın aynı günü olması gerektiği yönünde sınırlandırılmıştır.

6552 sayılı Kanun ile getirilen önemli bir düzenleme ise bir ay içinde bir kişi yanında 10 günden az çalışanları çalıştıran kişilerin 5510 sayılı Kanun kapsamında işveren sayılmamalarıdır. Bunlar için "işveren" kavramı yerine "çalıştıran" kavramı kullanılmıştır. Bu kapsamda çalıştıranlar 5510 sayılı Kanun tarafından işverenlere verilmiş olan bildirim ve diğer ödevleri yerine getirmekle yükümlü olmayacaklardır. Bunun yanı sıra çalıştıranın, çalışanın iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması halinde her-

hangi bir sorumluluğu bulunmayacaktır. Dolayısıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda kapsam dışı bırakılan ev hizmetleri 6552 sayılı Kanun ile de tamamen güvenli hale getirilmiştir. Başka bir deyişle ev hizmetlerinde çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak tüm önlemleri kendileri almak zorunda olup işverenden bu anlamda her hangi bir talepte bulunamayacaklardır. Özellikle iş kazalarına çok fazla açık olan ev hizmetleri için bu yönde bir düzenlemeye gidilmesi çoğu açıdan dezavantajlı olan ev hizmetlerinde çalışanları daha da korumasız hale getirmiştir.

6552 sayılı Kanun ile getirilen sistemde bir ay içinde bir kişi yanında 10 günden az çalışanlar için %2'lik iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi yatırmak zorunlu tutulmuştur. Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ise isteğe bağlı tutulmuştur. Yapılan bu düzenleme 5510 sayılı Kanun'un 88 inci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan hüküm ile çelişmektedir. Söz konusu maddeye göre; ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunludur. Maddede yer alan söz konusu zorunluluğa karşın 6552 sayılı Kanun ile bu zorunluluğun ortadan kaldırılması hem kanun yazım tekniği açısından bir sorun hem de genel sağlık sigortasının getiriliş mantığına aykırılık teşkil etmektedir.

6552 sayılı Kanun ile getirilen sisteme ilişkin bir başka sorun ise çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından faydalanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması gerekmesidir. Buna göre ev hizmetlerinde bir ay içinde bir kişi yanında 10 günden az çalışan bir kişi çalışmaya başladı-

ğı ilk 10 gün içinde iş kazası geçirirse 5510 sayılı Kanun kapsamındaki diğer sigortalıların aksine her hangi bir yardımdan faydalanamayacaktır. Bu düzenleme hem sosyal güvenliğin genelliği ilkesine hem de 189 Nolu ILO sözleşmesine aykırıdır. Ayrıca söz konusu düzenlemede iş kazasından yararlanma süresi belirtilmiş olmasına karşın meslek hastalıkları ile ilgili bir açıklama getirilmemiştir. Bu durumdan, meslek hastalığı halinde yardımlardan faydalanma açısından diğer sigortalılarla bir farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı yardımlarından faydalanma noktasında getirilen bir başka koşul ise prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olmasıdır. Bu düzenleme ile ev hizmetlerinde bir ay içinde bir kişi yanında 10 günden az çalışanlar 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan sigortalılar (4/b'liler, yani bağımsız çalışanlar) ile aynı kategoride değerlendirilmişlerdir. Hizmet akdine bağlı olarak çalışan 4/a'lı sigortalılar'da bilindiği üzere prim borcunun yatırılmış olma koşulu bulunmamaktadır. Çünkü prim ödeme yükümlüsü olarak işveren gösterilmiştir. Getirilen bu zorunluluk prim borçlarının ödenmemesi ve birikmesinin önlenmesi açısından olumlu bir düzenlemedir.

6552 sayılı Kanun ile ev hizmetlerine yönelik getirilen düzenlemenin işçiye ve işverene olan maliyeti de karşılıklı olarak ele alınabilecektir. Buna göre;

1) Haftada bir gün (ayda dört gün) ev hizmetlerine giden bir işçi için ödenecek sigorta primi tutarı (Günlük tutarı brüt 100 TL ise)⁸

a) 6552 sayılı Kanun Öncesinde

- 4 Gün x 100 TL = 400 TL (4 günlük brüt ücret)

8 Dönem olarak 01.07.2014-31.12.2014 arası dikkate alınmıştır.

- Sigorta Primi İşçi Payı = $400 \times \%14^9 = 56$ TL
- Sigorta Primi İşveren Payı = $400 \times \%20,5^{10} = 82$ TL
- Genel Sağlık Sigortası Primi¹¹ = $982,8 \times \%12 = 118$ TL
- Uzun Vadeli Sigorta Kolları Borçlanma¹² = $982,8 \times \%20 = 196,5$ TL
- Bu durumda işveren tarafından 82 TL ve işçi tarafından 370 TL olmak üzere aylık toplam 452,5 TL ödenecektir¹³.

b) 6552 sayılı Kanun Sonrasında

- Primler 400 TL üzerinden değil sigorta primine esas kazanç alt sınırından ödenecektir.
- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Primi¹⁴ = $151,2 \times \%2 = 3$ TL
- İşçi Sigorta Primi¹⁵ = $1134 \times \%32,5 = 368,5$ TL
- Bu durumda çalıştırıcı tarafından 3 TL ve işçi tarafından 368,5 TL olmak üzere aylık toplam 370,5 TL ödenecektir.

Dolayısıyla haftada bir gün (ayda dört gün) çalış-

tırılan bir işçi için eski sistem ile yeni sistem arasında pek bir fark bulunmazken işveren/çalıştırıcı açısından 79 TL'lik bir fark bulunmaktadır. Bir başka deyişle yeni sistem işveren/çalıştırıcı açısından daha avantajlıdır.

2) Haftada beş gün (ayda 20 gün) beş farklı evde ev hizmetlerine giden bir işçi için ödenecek sigorta primi tutarı (Günlük tutarı brüt 100 TL ise)

a) 6552 sayılı Kanun Öncesinde

- $4 \text{ gün} \times 5 \text{ ev} \times 100 \text{ TL} = 2000 \text{ TL}$ (20 günlük brüt ücret)
- Sigorta Primi İşçi Payı = $2000 \times \%14 = 280$ TL
- Sigorta Primi İşveren Payı = $2000 \times \%20,5 = 410$ TL
- Genel Sağlık Sigortası Primi¹⁶ = $378 \times \%12 = 45,4$ TL
- Uzun Vadeli Sigorta Kolları Borçlanma¹⁷ = $378 \times \%20 = 75,6$ TL
- Bu durumda işverenler tarafından 410 TL ve işçi tarafından 401 TL olmak üzere aylık toplam 811 TL sigorta primi ödenecektir.

9 % 9 malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı ile %5 genel sağlık sigortası prim oranı işçi payları toplamıdır.

10 % 11 malullük, yaşlılık ve ölüm prim oranı, %7,5 genel sağlık sigortası prim oranı ve %2 kısa vadeli sigorta kolları prim oranı toplamıdır.

11 Ay içinde kalan 26 gün için işçi tarafından ödenecek genel sağlık sigortası primidir. Matrahı 26 günlük sigorta primine esas günlük kazanç alt sınırıdır.

12 Sigortalının ay içindeki kalan süreleri borçlanmak istemesi halinde ödeyeceği tutardır. Matrahı 26 günlük sigorta primine esas günlük kazanç alt sınırıdır.

13 Çıkan tutarın aylık kazanç olan 400 TL'den fazla çıkmasının nedeni sigortalının isteğe bağlı olarak uzun vadeli sigorta kollarına yönelik borçlanma yapmasıdır. Şayet söz konusu borçlanma yapılmazsa sigortalının emeklilik imkanı olmayacaktır. Hesaplama işsizlik sigortası primi ihmal edilmiştir.

14 Çalıştırıcı tarafından ödenecek olup matrahı dört günlük sigorta primine esas kazanç alt sınırıdır.

15 İşçi tarafından ödenecek %20 malullük yaşlılık ve ölüm sigorta primi ile %12,5 genel sağlık sigortası primidir. Matrahı bir aylık sigorta primine esas kazanç alt sınırıdır.

16 Ay içinde kalan 10 gün için işçi tarafından ödenecek genel sağlık sigortası primidir. Matrahı 10 günlük sigorta primine esas günlük kazanç alt sınırıdır.

17 Sigortalının ay içindeki kalan süreleri borçlanmak istemesi halinde ödeyeceği tutardır. Matrahı 10 günlük sigorta primine esas günlük kazanç alt sınırıdır.

b) 6552 sayılı Kanun Sonrasında

- Primler 2000 TL üzerinden değil sigorta primine esas kazanç alt sınırından ödenecektir.
- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Primi¹⁸ = 756 x %2 = 15,12 TL
- İşçi Sigorta Primi¹⁹ = 1134 x %32,5 = 368,5 TL
- Bu durumda çalıştıranlar tarafından 15,12 TL ve işçi tarafından 368,5 TL olmak üzere aylık toplam 383,62 TL ödenecektir.

Bu durumda eski sisteme nazaran işçi için aylık 32,5 TL, işveren/çalıştıran açısından ise 395 TL'lik bir fark bulunmaktadır. Bir başka deyişle yeni sistem hem işçi hem de işveren/çalıştıran açısından daha avantajlıdır.

Ancak 5510 sayılı Kanun'da yer alan isteğe bağlı sigortalılık uygulamasında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortasını kapsayacak şekilde prim oranı %32 olarak belirlenmişken ev hizmetlerinde bir ay içinde bir kişi yanında 10 günden az çalışanlar için bu oranın %32,5 olarak belirlenmesi ve aynı zamanda %2'lik iş kazası ve meslek hastalığı primi getirilmesi bu kişilerin kayıtdışı kalmalarına neden olacaktır. 6552 sayılı Kanun ile getirilen sisteme dahil olmak yerine isteğe bağlı sigortalı olmak bu kişiler için daha avantajlı olacaktır. Dolayısıyla herhangi bir aktüeryal analiz yapmaksızın getirilen yeni sistem uygulanmaz bir hal alacaktır.

Son olarak 6111 sayılı Kanun ile 13/02/2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere aynen ev hizmetlerinde çalışanlar gibi kayıtdışılığın çok fazla olduğu iki kesimle ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre 5510 sayılı Kanun'a eklenen

ek-5 inci madde ile Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sigortalılığı, ek-6 ncı madde ile de bazı kısmi süreli çalışanların sigortalılığı ile ilgili hükümler getirilmiştir. Söz konusu sigortalılar ile ilgili getirilen düzenlemeler malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primlerinin isteğe bağlı olmaması haricinde ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik getirilmiş sistemle örtüşmektedir.

2011 yılı ve sonrasında ek 5 ve ek 6 kapsamında sigortalı sayısındaki değişim aşağıdaki şekilde olmuştur (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2014):

Yıl	Sigortalı Sayısı	Değişim Oranı (%)
2011	60.237	-
2012	160.783	166,92
2013	233.521	45,24
2014 Haziran	263,682	12,87

Tablodan da görüleceği üzere 2011 yılından 2014 Haziran ayına kadar sigortalı sayısında yaklaşık %335 artış olmuştur. TÜİK verilerine göre 2014 Haziran itibariyle söz konusu rakamın 100.000 kişisi tarım işçisi kapsamında, geri kalanı ise ek-6 kapsamında sigortalı olanlardır. Ancak 2014 Haziran itibariye tarımda ücretle çalışanların sayısının 668.000 kişi ve bunlar için kayıtdışılık oranının da %85 olduğu (TÜİK, 2014) göz önünde bulundurulursa söz konusu rakamın yetersiz olduğu görülmektedir.

Duruma ev hizmetlerinde çalışanlar açısından bakılırsa SGK verilerine göre ev hizmetlerinde çalışan meslek kodundan bildirilen kişi sayısı

18 Çalıştıranlar tarafından ödenecek olup matrahı 20 günlük sigorta primine esas kazanç alt sınırındır.

19 İşçi tarafından ödenecek %20 malullük yaşlılık ve ölüm sigorta primi ile %12,5 genel sağlık sigortası primidir. Matrahı bir aylık sigorta primine esas kazanç alt sınırındır.

2014 Ağustos itibariyle 25.000 kişidir. TÜİK verilerine göre ise ev hizmetlerinde çalışan sayısı yaklaşık 500.000 olarak tahmin edilmektedir (TÜİK, 2014). 6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme 01/04/2015 tarihinden itibaren yürürlüğe gireceğinden düzenlemenin etkisi de ancak bu tarihten sonra görülebilecektir.

SONUÇ

5510 sayılı Kanun ile getirilen ve sosyal güvenlik reformu olarak adlandırılan düzenlemeler ev hizmetlerinde çalışan kadınlar üzerine olumsuz bir etki doğurmuştur. Kısmi süreli çalışanların primleri çalıştıkları süre ile orantılı olarak hesaplanırken, sosyal sigorta yardımlarından yararlanmak için gerekli prim ödeme gün sayılarını doldurmaları da mümkün görünmemektedir. Her ne kadar kısmi süreli çalışanlara eksik kalan günlerini isteğe bağlı olarak ödeme ya da borçlanma olanağı getirilmiş ise de kazançları düşük kadınların söz konusu yüksek primleri ödemesi neredeyse imkânsızdır. 5510 sayılı Kanun atipik çalışan kadınların pek çoğunu zorunlu sigorta kapsamı dışına itmektedir. (Karadeniz, 2011:124)

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.

Ev hizmetlerinde çalışanların kayıtdışı istihdamının yaygınlığının nedenleri şöyle özetlenebilir:

- Ev hizmetlerinde tam gün sürekli olarak çalışanların net ücretlerindeki düşüklüğe rağmen, en az asgari ücret üzerinden prim ödemek zorunda olması,
- İşveren açısından prim oranlarının, dolayısıyla maliyetin yüksek olması,
- Ev hizmetlerinde ay içinde 30 günden az çalışanların eksik günlere ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlamaları zorunluluğu,
- Zorunlu sigorta kapsamında olmayanların isteğe bağlı sigortalılık için %32 oranında prim ödeme imkanlarının olması,
- Ev hizmetlerinde kısmi süreli çalışanların, sigorta edimine hak kazanması için çalışması gereken sürenin, tam zamanlı çalışanlara göre çok yüksek olması,
- Bireysel işverenin, ticari kazanç elde eden normal bir işveren gibi değerlendirilerek, aynı yükümlülükler (bildirim yükümlülükleri, her ay aylık prim ve hizmet belgesi verilmesi, işyeri kayıtlarının tutulması, primlerin ödenmesi gibi) tabi tutulması.

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

Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvencelerine yönelik bu sorunlarına çözüm olabilmesi

amacıyla 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'da bazı değişikliklere gidilmiştir. Getirilen yeni düzenleme ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik ikili bir sistem öngörölmüş olup ev hizmetlerinde bir ay içerisinde bir kişi yanında 10 günden fazla çalışanlar 4/a kapsamında sigortalı sayılmışlardır. İkinci grup ise ev hizmetlerinde çalışanların çok büyük çoğunluğunu oluşturan, bir ay içinde bir kişi yanında 10 günden az çalışanlara ilişkindir. İkinci grupta yer alanları çalıştıranlar işveren sayılmamış olup çalışanın iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması halinde herhangi bir sorumluluğu bulunmayacaktır. Bu kişiler için %2 iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi yatırmak zorun-

lu olup malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ise isteğe bağlı tutulmuştur.

6552 sayılı Kanun öncesi ve sonrasına yönelik çalışan ve çalıştıran maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda her ikisi açısından yeni sistemin daha az maliyetli olduğu görölmektedir. Ancak yine de çalışan açısından maliyetlerde ki yükseklik, isteğe bağlı sigorta koşullarının daha avantajlı olması ve eş üzerinde sağlık yardımlarından faydalanma imkanından yoksun kalma sebepleriyle 6552 sayılı Kanun'un ev hizmetlerindeki kayıtdışılığa olumlu etkisinin sınırlı ve düşük seviyede kalacağı düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- ADAM George, **Controversy Over Effectiveness of New Household Service Cheque**, 2006 <http://www.eurofound.ie/2006/02/feature/at0602202f.html> (17.09.2014)
- AKBIYIK Nihat, **Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması**, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 2013, S.21
- BARGAIN Oliver ve diğerleri, **Making Work Pay’ in a Rationed Labour Market: the Mini-Job Reform in Germany**, Working Paper, 2006
- CALIENDO Marco ve WROHLICH Katharina, **Evaluating the German “Mini-Job” Reform Using a True Natural Experiment**, Working Paper, 2006
- EICHHORST, Werner, MARX, Paul, **Reforming German Labor Market Institutions: A Dual Path to Flexibility**, Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Papers, 2009, No:4100
- ERDEM Ziya, ŞAHİN Levent, **Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2009, S. 57
- ERDOĞDU Seyhan, TOKSÖZ Gülay, **Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri**, ILO 2013
- EUROFUND, **European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, Employment in Household Services**, 2005, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/02/en/1/ef0102en.pdf>.
- GHAİ Dharam; **Decent Work: Concept and Indicators**, International Labour Review, 2003, Vol. 142
- GÜZEL Ali ve OKUR Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, Ekim 2004, İstanbul.
- ILO; **Report of the Director General: Decent Work**, 87th Session, Geneva, June 1999.
- ILO, **Domestic Workers Across The World: Global and Regional Statistics and The Extent of Legal Protection**, 2013, Geneva.
- İŞİĞİÇOK Özlem; **XXI. Yüzyılda İstihdam ve İnsana Yakışır İş**, Bursa, 2005
- KARACA Nuray Gökçek ve KOCABAŞ Fatma, **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi**, 2009, Kamu-İş, C.10, S.4
- KARADENİZ Oğuz, **Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/2
- KELLER Berndt, **Atypical employment in Germany. Forms, development, patterns Paper**, to be presented at the 16th ILERA World Congress Philadelphia/USA, 2 - 5 July, 2012
- LESCHÉ, Janine, SCHMID, Günther, GRIGA, Dorit, **On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany**, Social Science Research Center Berlin (WZB) Discussion Paper, 2006, No: 1011-9523
- Minijob Zentrale, **Minijobs im gewerblichen Bereich**, Minijob Zentrale, 2013
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, **İş Hukuku**, 2004, Ankara, Turhan Kitabevi
- OKUR Ali Rıza, **Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı**, Kamu-İş Dergisi, C.7, S.3, 2004
- RAMIREZ-MACHADO, J. M., **Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective**, Conditions of Work and Employment Series No.7, 2003, ILO, Geneva, http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_travail_pub_7.pdf.
- Sosyal Güvenlik Kurumu, **Aylık İstatistik Bülteni**, Haziran 2014

TÜİK, **Hanehalkı İşgücü Araştırması**, Haziran 2014

YILDIRIMALP Sinem, İSLAMOĞLU Emel; **“İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar**, SGD Sosyal Güvenlik Dergisi, Temmuz 2014, S.2

YILDIRIMALP Sinem, ÇETİNKAYA Emel; **Türkiye’de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu**, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, S. 4-5, Kasım 2009- Şubat 2010

YILDIRIMALP Sinem, **Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları**, Karabük SBE Dergisi, Mart 2014, Cilt 4, Sayı 1

