



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

EV İŞÇİLERİNE YÖNELİK MEVCUT DURUM ve ÖNERİLER RAPORU

Mayıs 2024, Ankara



HAK-İŞ Konfederasyonu
Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum
ve Öneriler Raporu

İÇİNDEKİLER

A. YÖNETİCİ ÖZETİ

B. TANIM ve MEVCUT DURUM

1. Ev İşçilerinin Tanımı
2. Dünyada ve Türkiye’de Mevcut Durum

C. EV İŞÇİLERİNİN SORUNLARI

1. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuş olmaları
2. Türk Borçlar kanununda ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik yeterli düzenlemenin olmaması
3. Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma sürelerine göre farklı statülere tabi tutulmaları nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakılmaları
4. Genel olarak kayıtdışı olarak çalıştırılmaları ve sosyal güvenceden yoksun kalmaları
5. 6331 sayılı kanunun kapsamı dışında kalmaları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerden faydalanamamaları
6. Sendikalaşma özgürlüğünün yasal ve idari engeller nedeniyle önemli ölçüde kısıtlanmış olması
7. İnsani olmayan yaşam koşulları, kötü muamele, şiddet, mobbing ve tacize karşı yeterli güvencelerinin olmamaları
8. Toplumun en dezavantajlı gruplar arasında yer almaları ve sömürüye daha fazla maruz kalmaları

D. POLİTİKA ÖNERİLERİMİZ

1. 6098 sayılı Borçlar Kanunu’na tabi çalışan ev işçilerin 4857 Sayılı İş Kanunu’na tabi kılınması sağlanmalıdır.
2. Mevzuatta ev hizmetleri kavramının tanımlanarak sınırlarının net bir hale getirilmesi sağlanmalıdır.
3. Kayıtdışı çalıştırılmaları denetim ve kontrol mekanizmaları ile önlenmeli, sosyal güvenceleri sağlanmalı ve çalışma şartları düzenlenmelidir.
4. Sektör ve çalışma statüsü gözetmeksizin ev hizmetlerinde çalışanlardan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmalıdır.
5. Sendikalaşmanın önündeki yasal ve idari engeller kaldırılarak toplu iş sözleşmesi imkanlarından faydalanabilmeleri için hukuki düzenlemeler hayata geçirilmelidir.
6. ILO’nun C 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi ülkemizde onaylanmalıdır.
7. Mesleki eğitimlerle yeterliliklerinin geliştirilmesi ve belgeli işgücüne kazandırılması sağlanmalıdır.
8. Kötü muamele, şiddet, mobbing ve tacizi önleyici düzenlemeler hayata geçirilmelidir.
9. Ev işçilerinin hak ve menfaatleri için sendikaların karar alma ve politika oluşturma süreçlerine dahil edilmelidir.
10. Ekonomik kriz, salgın, deprem gibi olağanüstü koşullara karşı ev işçileri korunmalıdır.



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

YÖNETİCİ ÖZETİ

HAK-İŞ Konfederasyonumuz, 22 Ekim 1976 tarihinde Ankara'da kurulmuş ve Türkiye sendikal hareketinde 48. Yılına ulaşmıştır. İlkeli, kararlı ve onurlu sendikacılığın adı olan HAK-İŞ Konfederasyonu, Türkiye'nin en büyük işçi Konfederasyonlarından biri olarak yarım asra yakın tarihi, bilgi, birikim ve deneyimle geleceğe kararlılıkla ve büyük bir dinamizmle yürümektedir.

Konfederasyonumuz, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda belirlenen 20 işkolunun tamamında örgütlenmesini tamamlamış ve 20'si Türkiye içinde, biri Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde olmak üzere 21 sendikası ve 865 bini aşan üyesiyle sendikal işlevini büyük bir etkinlik içerisinde sürdürmektedir.

Türkiye'nin ve Konfederasyonumuzun en fazla üyeye sahip işçi sendikası olan HİZMET-İŞ Sendikamız, 24 Ocak 1979 tarihinde kurulmuştur. HİZMET-İŞ Sendikamızın 2024 yılı Ocak ayı sendikal istatistiklere göre 300 bini aşkın üyesi bulunmaktadır.

- *Hizmet-İş Sendikamız, çoğunluğu kayıtdışı olarak çalışan ev işçileri için örgütlenme çalışması başlatmıştır. Ev işçilerinin her birine tek tek ulaşmaya çalışan Hizmet-İş Sendikamız, Kadın Komitesi öncülüğünde bütün teşkilatıyla birlikte büyük bir başarıya imza atmış ve örgütlenmesi zor bir alanda 1 yıl gibi kısa bir sürede 18.500 ev işçisini üye yapmıştır.*

2

13. ve 14. Olağan Genel Kurullarında ev işçilerinin örgütlenme çalışmaları için genel kurul kararları alan HİZMET-İŞ, bu kararlara uygun şekilde tüm illerde hızla örgütlenme çalışmalarına devam ederken, ev işçilerinin kayıtlı istihdama kazandırılmaları başta olmak üzere çalışma şartlarının daha iyi hale getirilmesi ve sendikal haklara kavuşabilmeleri için girişimlerini sürdürmektedir.

- *Hizmet-İş Sendikamızın Genel Kurul Kararı: HİZMET-İŞ yalnızca sendikal güvenceden yararlanan/yararlanabilecek çalışanlar için değil, ev işçileri gibi sendikal hareketin dışında tutulmuş grupların, kayıtlı istihdamları sağlanarak sendikal hayata kazandırılması için mücadele eder.*

HİZMET-İŞ Sendikamız,

- *Uluslararası Kamu Hizmetleri Birliği (PSI) 31. Dünya Kongresinde "Dünya Çapında Ev İşçilerinin Örgütlenmesi ve Korunması" kararını aldırıştır.*
- *Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu'na (International Domestic Workers Federation- IDWF) üyelik başvurusu yapmıştır.*



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

Sosyal Güvenlik Kurumu 2022 yılı verilerine göre Ek-9 Ev Hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanların sayısı 38 bin 502 olarak görülmüştür. İşyeri dağılımına bakıldığında ise ev hizmetlerinde 10 günden fazla işçi çalıştıranların %95'i bir kişi çalıştırmaktadır.

TUİK verileri doğrultusunda Türkiye'de 2020 yılında ev işçilerin tahmini sayısı 221 bin 751 olarak belirtilmektedir. ILO'nun "Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü" adlı raporunda ev işçilerini örgütleyen sendikalara göre, Türkiye'de 1 milyonun üzerinde ev işçisinin olduğu belirtilmektedir. Ayrıca ev işçilerinin %90'dan fazlasının kadınlardan oluştuğu açıklanmaktadır. ¹

Konfederasyonumuzun, ev işçilerinin yaşamış oldukları sorunlara ilişkin çözüm önerileri aşağıda sıralanmıştır:

- 1. Halen 6098 sayılı Borçlar Kanununa tabi çalışan ev işçilerinin 4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi kılınması sağlanmalıdır.** HAK-İŞ olarak, 6098 sayılı Borçlar Kanununa tabi çalışan ev işçilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi olarak sayılmaları ve kanunun getirdiği haklardan (ücretli yıllık izin, fazla çalışma ücreti ve kıdem tazminatı) yararlanabilmeleri için mevzuat düzenlemelerinin yapılmasını talep ediyoruz.
- 2. Mevzuatta ev hizmetleri kavramının tanımlanarak sınırlarının net bir hale getirilmesi sağlanmalıdır.** Ev hizmetlerinde çalışanların iş tanımlarının net bir şekilde yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. HAK-İŞ olarak, mevzuatta ev hizmetlerinin tanımının net bir şekilde yapılmasını talep ediyoruz.
- 3. Kayıtdışı çalıştırmaları denetim ve kontrol mekanizmaları ile önlenmeli, çalışma şartları düzenlenmeli ve sosyal güvenceleri sağlanmalıdır.** HAK-İŞ olarak çoğunluğu kayıt dışı olarak çalışan ev işçilerinin kayıtlı istihdamda yer almalarının sağlanmasını, sosyal güvencelerinin sağlanmasını, kayıtdışı çalışmalarını önlemek amacıyla etkin denetim ve şikayet mekanizmalarının kurulmasını ve caydırıcı yaptırımların uygulanmasını talep ediyoruz. Ayrıca ev hizmetlerinde çalışanların insan onuruna yakışmayan çalışma şartlarının düzenlenmesini ve 10 gün çalışan ayrımının ortadan kaldırılarak sosyal güvenlik haklarının tam olarak sağlanmasını talep ediyoruz.
- 4. Sosyal güvenlik hakları tam olarak tanınmalıdır.** HAK-İŞ olarak, işçinin ayda 10 günden az veya fazla çalıştırılmasının sosyal güvenlik hakkı ile herhangi bir ilgisinin bulunmadığını değerlendiriyoruz. Bu kapsamda 10 gün çalışan ayrımı ortadan kaldırılarak, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik haklarının tam olarak sağlanmasını talep ediyoruz.

¹ Kaynak: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_803900.pdf



HAK-İŞ Konfederasyonu
Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum
ve Öneriler Raporu

- 5. Sektör ve çalışma statüsü gözetmeksizin ev hizmetlerinde çalışanlar, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmalıdır.** HAK-İŞ olarak, sektör ve çalışma statüsü gözetmeksizin ev hizmetlerinde çalışanların da 6331 sayılı kanun kapsamına alınarak iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı korunmasını ve her türlü tedbirin alınmasını istiyoruz.
- 6. Sendikalaşmanın önündeki yasal ve idari engeller kaldırılarak toplu iş sözleşmesi imkanlarından faydalanabilmeleri için hukuki düzenlemeler hayata geçirilmelidir.** HAK-İŞ olarak ev işçilerinin sendikalaşmasının önündeki yasal ve idari engellerinin kaldırılmasına yönelik hukuki düzenlemelerin yapılmasını talep ediyoruz.
- 7. ILO'nun C 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş sözleşmesi ülkemizde onaylanmalıdır.** HAK-İŞ olarak, insani çalışma koşulları, sosyal haklar, şiddetle ve tacizle mücadele, eşitlik ve sözleşme özgürlüğü gibi birçok yönden mevzuatımızla uyumlu olduğu değerlendirilen ILO'nun C 189 Sayılı sözleşmesinin ülkemiz tarafından onaylanmasını talep ediyoruz.
- 8. Mesleki eğitimlerle yeterliliklerinin geliştirilmesi ve belgeli işgücüne kazandırılması sağlanmalıdır.** HAK-İŞ olarak, ev işçilerinin yeterliliklerinin geliştirilmesi ve mesleki risklerinin kendilerine öğretilmesi amacıyla mesleki eğitimle güçlendirilmesinin önemine dikkatleri çekiyoruz. Ayrıca, ev işçilerine mesleki yeterlilik belgesi verilerek belgeli işgücüne kazandırılmasını istiyoruz.
- 9. İnsani olmayan yaşam koşulları, kötü muamele, şiddet ve mobinge karşı yeterli güvenceler sağlanmalıdır.** Ev işçilerinin çalıştıkları yerlerde bakıcı, hizmetçi, temizlikçi gibi nitelendirmelere maruz kaldığı gözlemlenmektedir. Bu anlamda HAK-İŞ olarak, ev işçilerinin maruz kaldığı damgalanma, şiddet ve taviz gibi durumlara karşı korunmasını talep ediyoruz. Bu kapsamda ILO'nun C 190 sayılı çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi sözleşmesinin önemini de vurguluyoruz. Bu sözleşmenin de ülkemiz tarafından imzalanmasını talep ediyoruz.
- 10. Ev işçilerinin hak ve menfaatlerinin geliştirilmesi için sendikaların karar alma ve politika oluşturma süreçlerine dahil edilmelidir.** HAK-İŞ olarak, ev işçilerinin sorunlarının kavuşturulması, hak ve menfaatlerinin geliştirilmesi, insana yakışır bir çalışma hayatına kavuşmaları için karar ve politika süreçlerine emek örgütlerinin dahil edilmesinin önemini ifade ediyoruz. Bu bağlamda, sosyal diyalog mekanizmalarının etkin işletilmesini talep ediyoruz.
- 11. Ekonomik kriz, salgın, deprem gibi olağanüstü koşullara karşı ev işçileri korunmalıdır.** HAK-İŞ olarak, toplumun en dezavantajlı gruplarından birisi olan ev işçilerinin olağanüstü durumlara korunması önemlidir.



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

A. TANIM ve MEVCUT DURUM

1. Ev İşçilerinin Tanımı

Ev hizmetleri sektörünün doğuşu, kadının çalışma hayatına aktif katılımıyla birlikte evi ile işi arasında denge kurabilmesi düşüncesine dayanmaktadır. Bu sektörün önemi zamanla artmış ve evler çalışma alanları haline gelmiştir.

- *Ev hizmetleri, ILO tarafından "ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işler" şeklinde tanımlanırken, ev işçisi de "istihdam ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişi" olarak tanımlanmaktadır.*
- *TÜİK ev hizmetlerini "evlerde yaptırılan hizmet işleri" şeklinde tanımlamakta, ev hizmetlerinde çalışanları "bahçıvan, bekçi, aşçı, dadı, mürebbiye, hizmetçi, özel öğretmen, gündelikçi, temizlikçi kadın, kâhya, uşak, seyis, şoför" şeklinde sınıflandırmaktadır.*
- *TÜİK'in sınıflandırmasında "bakıcı" yer almasa da kısmi veya tam zamanlı olarak herhangi bir kurum veya kuruluşa bağlı olmaksızın evde bakım hizmeti verenler de (çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi) ev işçisi olarak nitelendirilmektedir.*

Türkiye'de mevzuat bağlamında "Ev Hizmetleri" kavramı ilk kez 5510 sayılı Kanunun Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğde tanımlanmıştır. Buna göre ev hizmetleri; *"ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışında kişiler tarafından yapılmasını"* şeklinde ifade edilmektedir.

Dünyanın çeşitli ülkelerinde ve Türkiye'de ev işçilerine yönelik bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bunların yanında uluslararası kurumlar da bu konuya eğilmiştir. Nitekim bu kapsamda ortaya çıkan ILO'nun 189 sayılı *Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş* sözleşmesi ve yine ev işçilerine yönelik *201 sayılı Tavsiye Kararı* bulunmaktadır.

ILO'nun C 189 Sayılı Sözleşmesi dünyada özel evlerde çalışan 76 milyon ev işçisinin temel koruma ve haklardan yararlanmasını sağlamak amacıyla hazırlanmış olup, ev işçilerinin temel çalışma koşullarını iyileştirici hakları kapsamaktadır.

Bu haklar kısaca şu şekilde sıralanabilir:

- Adil bir çalışma hakkı
- Geniş sendikal haklar ve özgürlükler
- Geniş kapsam
- Ayrımcılık ve şiddete sıfır tolerans
- İnsana yakışır iş ve yaşam koşulları
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğine uygun çalışma koşulları
- Etkin şikâyet ve denetim mekanizmaları



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

- Diğer işçilerle aynı düzeyde sosyal koruma
- Özel istihdam bürolarının etkin denetimi

ILO'nun C 189 Sayılı sözleşmesi 2011 yılında imzalanmasına rağmen, halihazırda 35 ülke tarafından onaylanmış ve en az 18 ülkede ev işçilerine çeşitli biçimlerde koruma sağlamıştır.

2. Dünyada Mevcut Durum

ILO'ya göre dünyada 75.6 milyon ev işçisi bulunmaktadır. Dolayısıyla 75 Milyon çalışanın olduğu bir sektörde en büyük problemlerden biri çalışanların yararlanabileceği özel ya da bu sektörde çalışanları kapsamına alan genel kanunların olup olmadığıdır. Aşağıda bazı ülkeler bu kapsamda ele alınacaktır.

- **İtalya'da** ev işçiliği özel bir yasa ve toplu sözleşme ile düzenlenmektedir. İtalya'da, ev işlerine ilişkin 339 sayılı ilgili kanun 1958 tarihlidir ve ilk toplu sözleşme 1974 yılında imzalanmıştır. Hem ulusal mevzuat hem de toplu pazarlık, ev işçilerinin bakım işinden bebek bakıcılığına, ev temizliğine ve ilgili hizmetlere kadar tüm görevlerini kapsar. Ancak söz konusu kanun yalnızca aynı işverene bağlı olarak günde 4 saatten fazla çalışanları kapsamaktadır.
- **İspanya'da** 1 Ocak 2012'de, işçi hakları ve ev işçilerinin sosyal korunmasına ilişkin iki yeni yasa yürürlüğe girmiştir. Diğer çalışanlarla aynı ücretli hastalık ve doğum izinlerine, aynı emeklilik haklarına ve mesleki hastalık ve iş kazaları durumunda aynı korumalara sahiptirler. Ev işçisi ilk çalışma saatinden itibaren sosyal güvenlik kurumuna kayıt yaptırmak zorundadır.
- **Almanya'da** ev işleri için İtalya ve İspanya'daki gibi özel bir mevzuat yoktur, ancak genel iş kanunu uygulanır. Bununla birlikte, ev işçileri iş sağlığı ve güvenliği yasasının dışında tutulur, ancak ev işçileri için geçerli olan örf ve adet hukuku (BürgerlichesGesetzbuch) kapsamında genel sağlık ve güvenlik düzenlemeleri vardır. Ev işçilerinin çalışma şartları genel olarak toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Almanya'da ev işlerine ilişkin toplu sözleşmeler yalnızca hem işverenin hem de çalışanın sözleşmeyi imzalayan ilgili sendikaya ve işverenler birliğine üye olduğu durumlarda geçerlidir.
- **İrlanda'da** ev işçilerine özel bir kanun bulunmamakta ve ev işçileri genel iş hukuku kapsamında yer almaktadır. Genel iş hukuku kurallarının ev işçileri için nasıl uygulanacağına dair sosyal diyalog yoluyla bir uygulama kılavuzu hazırlanmaktadır. İşverenler ayrıca ev hizmetlisini iş kazası ve meslek hastalıklarına ve kazalara karşı sigorta ettirmek zorundadır. Ev işçileri, annelik koruması, babalık izni ve acil durum iznine eşit erişime sahiptir.



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

Dünyadan Bir Uygulama Örneği: BELÇİKA KUPON SİSTEMİ

Kupon sistemi Belçika'da 1990'lı yılların sonuna doğru kayıt dışılığın yüksek olduğu temizlik ve ev hizmetlerindeki istihdamın daha düzenli ve güvenceli bir hale getirmek amacıyla 2001 'de yürürlüğe girmiş ve 2004 'de yasal olarak revize edilerek kullanılmaya başlanmıştır. Bahçecilik, bakım ve onarım, çocuk ve yaşlı bakımı gibi faaliyetler dışında kalan temizlik ve ütü gibi sınırlı sayıda ev hizmetlerine izin verilmektedir. Kupon kullanımı sınırlandırılmıştır (kişibaşı yıllık 500 kupon- yani 500 saat).

Müşteriler Federal hükümet tarafından sübvans edilen kuponları yetkili bir kuruluştan temin ederler. Yetkili kupon hizmetlerini yürüten kuruluş, yazılı bir anlaşma temelinde bu iş için bir çalışanını görevlendirir. İşgören çalışması karşılığında aldığı kuponları ödemesini almak üzere yetkili kuruluşa iletir.

Sodexo Belgium adlı özel şirket yetkili kuruluşlardan birisidir. Sodexo'dan temin edilen bu kuponlar 8 ay içerisinde kabul eden bir şirkette kullanılabilir. Evinizi temizlemek; günlük alışverişinizde yardım (mağaza, postane veya eczane gibi); bulaşık yıkama, yemek hazırlama, yıkama ve dikiş; ütü (birinin evinize gelmesini sağlayabilir veya çamaşırlarınızı bir ütü atölyesine götürebilirsiniz); hareket kabiliyeti kısıtlı kişilerin (yaşlı, hasta veya engelli) taşınması için kuponlar kullanılabilir.²

Ortalama gelire sahip hanelerin de bu sistemi kullanabilmesini sağlamak için, Belçika devleti tarafından kapsamlı bir şekilde sübvans edilmektedir. Öyle ki, işverenin bir hizmet kuponu için ödediği miktar, şirketin çalışana ödediği miktardan daha az olabilmektedir. Devlet aradaki ücret farkını ve sosyal güvenlik katkı paylarını karşılamaktadır. Kullanıcı ayrıca hizmet çekleri için yaptığı yıllık harcamaları vergiden düşebilmektedir. Bu durum devlet için önemli bir maliyet oluştursa da, bu program birçok açıdan büyük bir başarı elde etmiştir.

3. Türkiye'de Mevcut Durum

TÜİK verileri doğrultusunda Türkiye'de 2020 yılında ev işçilerin tahmini sayısı 221 bin 751 olarak belirtilmektedir. ILO'nun "Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü" adlı raporunda ev işçilerini örgütleyen sendikalara göre, Türkiye'de 1 milyonun üzerinde ev

²

https://ceko.sakarya.edu.tr/sites/ceko.sakarya.edu.tr/file/3.Avrupa_Birligi_Ulkelerinde_Kupon_Calism_a_.pdf



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

işçisinin olduğu belirtilmektedir. Ayrıca ev işçilerinin %90'dan fazlasının kadınlardan oluştuğu açıklanmaktadır.³ Türkiye'de ev işçilerine özel bir kanun bulunmamaktadır.

Mevzuat incelendiğinde ev işçiliği ile ilgili dört farklı kanunda ev işçilerine yönelik olumlu veya olumsuz hükümler bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekilde gösterilmiştir. Ev işçileri, Türkiye'de çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır. Şöyle ki 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 4. Maddesinin birinci fıkrasının e bendinde "**Ev Hizmetleri**" sayılmak suretiyle bu alanda çalışanlar açıkça kapsam dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla İş Kanunu kapsamı dışında kalan ev işçileri yönünden Türk Borçlar Kanunu'nun *genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri* uygulanmaktadır.



Genel hizmet sözleşmesi Borçlar Kanunu'nun 393 ile 447. Maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanun kapsamında, işçinin ve işverenin borçları, ücret türleri ve fesih türleri, ücret alacağının devri ve rehnedilmesi, cezai şart, ibraname, yıllık ücretli izinden indirim gibi birçok konuda düzenleme içeren elli beş hüküm bulunmaktadır.

Söz konusu hükümlerle belli konularda ayrıntılı düzenlemelere yer verilirken, kanunda bir takım temel haklara yer verilmemiş olması işçiler açısından önemli eksiklikler olarak dikkat çekmektedir. Esasında Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler çalışma ilişkileri açısından eksiklikleri giderici nitelikte olup kanun amacına İş Kanunu ile birlikte uygulandığında ulaşabilecektir. Dolayısıyla ev işçileri açısından ilgili hükümlerin yeterli olmadığı düşünülmekte, ev işçileri özelinde onların sorunlarına çözüm olabilecek ayrıntılı düzenlemelerin yapılması gerekliliği son derece önem arz etmektedir.

Ev işçileri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da istisna olarak kapsam dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla ev işçileri açısından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda başvurulması gereken kaynak yine Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri olacaktır. Türk Borçlar Kanunu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin

³https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_803900.pdf



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

birtakım düzenlemeler yer alsa dahi ev işçilerinin mesleki riskleri ve kendine özgü durumları değerlendirildiğinde korunmaya en muhtaç istihdam ilişkilerinden biri olduğu ortadadır. Bu nedenle ev işçilerinin daha geniş kapsamlı ve özel hükümler içeren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında tutulmak suretiyle işin niteliğine uygun olmayan yükümlülüklerde istisnaların oluşturulmasının yerinde bir uygulama olacağı düşünülmektedir.

Ev işçilerinin sigortalı olmaları konusunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ek Madde 9'da ev hizmetinde on günden az çalışanlar ile on günden fazla çalışanlar şeklinde ayırım yapılmıştır. Her iki durumda da ev hizmetinde çalışan işçi sigortalı olabilmekte ancak sigortalılık statüleri ve yararlanacakları sigorta kolları bakımından önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde kanunun öngördüğü şekilde çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla olanlar tam sigortalı olarak tüm (malullük, yaşlılık, ölüm, analık, hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, genel sağlık sigortası) sigorta kollarından yararlanabilmektedir. Çalışma süreleri on günden az olanlar ise kısmi sigortalı olarak yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından yararlanabilmektedir.

Türkiye'de ev işçileri için özel bir kanun bulunmaması ya da ev işçilerinin genel iş hukuku kurallarından doğrudan yararlanamamaları çalışma hayatında çeşitli zorluklarla mücadele karşılaşmalarını ve korumasız bir çalışma hayatını beraberinde getirmektedir.

A. EV İŞÇİLERİNİN SORUNLARI

Ev hizmetlerine tabi çalışanların işin yürütümü, usul ve esasları ile karşı karşıya kalmış oldukları sorunlara ilişkin konular aşağıdaki gibidir:

1. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuş olmaları

Ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamında yer almamaları kanunun sağladığı işçilere yönelik haklardan mahrum kalmalarına neden olmaktadır. Bu durum zaten hali hazırda savunmasız durumda bulunan ev işçilerini işveren karşısında daha fazla güçsüz konuma düşürebilmektedir.

Çalışma saatleri, yine kayıt dışı olmalarına bağlı olarak kanuni sürelerin çok üzerinde olabilmektedir. Özellikle, aynı gün birden fazla işverenin emrinde olan ev işçileri için günlük kanuni çalışma sürelerinin aşıldığını ifade etmek mümkündür. Bunun yanında uzun süre ayakta çalışan ev işçilerinin dinlenme sürelerinin de olmaması fiziki olarak yıpranmalarına neden olmaktadır. İş tanımlarının belirsiz olması ise ev işçilerinin ev içerisindeki hemen her işi üstlenmelerini beraberinde getirmektedir. Şöyle ki temizlik için çağrılan bir ev işçisine temizliğin yanında ütü ve yemek yapmak gibi görevler de yüklenmektedir. Bu da ev işçilerinin iş yüklerini artırmaktadır.



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

2. Türk Borçlar Kanununda ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik yeterli düzenlemenin olmaması

Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler çalışma ilişkileri bakımından ağırlıklı olarak tamamlayıcı hükümler içermekte olup söz konusu hükümler ancak İş Kanunu ile birlikte uygulandığında iş hukukunun amacı olan işçinin korunması görevini yerine getirmiş olacaktır. Kaldı ki Borçlar Kanununda ev hizmetlerine yönelik olarak 418. Madde dışında hiçbir özel düzenleme de bulunmamaktadır. Dolayısıyla ev işçileri açısından ilgili hükümlerin yeterli olmadığı düşünülmekte, ev işçileri özelinde onların sorunlarına çözüm olabilecek ayrıntılı düzenlemelerin yapılması gerekliliği son derece önem arz etmektedir.

3. Genel olarak kayıtdışı olarak çalışmaları ve sosyal güvenceden yoksun kalmaları

Kayıt dışılık, ev işçileri bakımından akla ilk gelen sorunlardan biridir. Ev hizmetleri sektöründe kayıtlı istihdam oldukça azdır. Ev hizmetlerinde çalışanların tamamına yakını kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir.

Sosyal güvenceden yoksun olma, kayıt dışılığın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu da zaten alt gelir grubunda yer alan ev işçilerinin yaşamlarının sonraki dönemleri için de bir güvenceleri olmamasına zemin hazırlamakta ve yoksulluklarını sürekli hale getirmektedir.

4. Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma sürelerine göre farklı statülere tabi tutulmaları nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakılmaları

Kayıtdışılık Türkiye'de başlı başına bir sorun alanı iken, ev hizmetlerinde çalışanlar kanun tarafından kendi aralarında farklı hukuki statüye tabii tutularak aylık 10 günden az çalıştırılanlar ve aylık 10 günden fazla çalıştırılanlar şeklinde ayrımcılığa da maruz bırakılmaktadır.

Avrupa ülkelerinin tamamında ev hizmetlerinde çalışanlarla işveren arasındaki ilişki normal bir iş ilişkisi olarak kabul edilerek, bu işçiler gerek iş hukukunun gerekse sosyal güvenlik hukukunun bütün koruma mekanizmalarından faydalandırılmaktadır.

Ülkemizde 1/4/2015 tarihinden 5510 sayılı Kanuna 6552 sayılı Kanunla eklenen ek 9uncu madde ile ev hizmetlerinde çalışma için süreli ve süresiz çalışma ayrımı kaldırılmıştır. 1/4/2015 tarihinden itibaren 10 günden az ve 10 günden fazla çalışanlar yönünden iki sigortalılık belirlenmiştir.

- *Ayda 10 gün ve daha fazla sigortalı olanlar;*

Mevcut kanunda ev hizmetlerinde bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ayda 10 gün ve daha fazla sigortalı olanlar ile konut kapıcılığı işyerlerinde çalıştırılan sigortalılar SSK kapsamında sigortalı olurlar.



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

Eğer ev hizmetlerinde çalışan bir kişi on günden fazla süreli veya düzenli olarak çalışıyorsa, işverenin tam sigorta düzenlemelerini yapması gerekmektedir. Bu durumda, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) prim ödemelerini düzenli olarak yapması ve çalışanın tüm sosyal güvence haklarından yararlanmasını sağlaması gerekmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanlar için sigorta primleri, çalışanın brüt ücretine göre belirlenir ve tüm sigorta kollarını kapsar.

- *Ayda 10 günden az sigortalı olanlar*

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştığı kişi yanında ay içinde çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir. Bu kapsamda çalışanların sigortalılık tescili, çalışan ve çalıştıran imzalarını da ihtiva eden ve en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar verilmesi gereken belgenin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ile sağlanır. Çalışanların genel sağlık sigortası, malullük ve emeklilik primlerinin ödenme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıran bakımından işverenler yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemekte, uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin herhangi bir prim ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenler çalıştırdığı işçi için uzun ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim ödemesini yapmakla yükümlü tutulmamaktadır.

Aynı meslek grubundaki işçiler arasında, sosyal güvenlik hakları bakımından, tamamen çalıştığı süreye bağlı olarak yapılan bu ayrımcılığı Anayasanın eşitlik ilkesine ve temel sosyal güvenlik haklarına aykırı olduğunu düşünüyoruz. İşçinin ayda 10 günden az veya fazla çalıştırılmasının sosyal güvenlik hakkı ile herhangi bir ilgisinin bulunmaması gerekir. Bu konuda hukuk düzeni, işverenleri koruyacak yada işverenlerin yükünü azaltmaya yönelik tedbirler alacaksa bu tedbirler, zaten düzenli istihdama katılmakta zorluk çeken ev işçilerinin sırtına yüklenmemelidir.

5. Ev hizmetlerinde çalışanların 6331 sayılı kanunun kapsamı dışında kalmaları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerden faydalanamamaları

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinden mahrum olmaları da sosyal güvenceden mahrum olmalarıyla aynı sonuçları doğurabilmektedir. Şöyle ki bu mahrumiyet ev işçilerinin çalışma ortamlarında onları korunmasız bırakmakta ve riskler karşısında hiçbir yasal hakları bulunmamaktadır. Bu da ev işçilerini söz konusu risklere maruz kaldıklarında maddi ve manevi sıkıntılarla baş başa bırakmaktadır. Son dönemlerde ev hizmetlerinde sakatlıkla veya ölümlü sonuçlanan iş kazalarının arttığı görülmektedir.



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

6. Sendikalaşma özgürlüğünün yasal ve idari engeller nedeniyle önemli ölçüde kısıtlanmış olması

Ev hizmetlerinde çalışanların sendikalaşmaları açısından yasal ve idari bir takım engeller bulunmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlar örgütlenmesinde günlük çekilen gruplar arasında yer almaktadır. Ev işlerinin kendine özgü yapısı ve işyerlerinin özel hanelerden oluşması, çoğunluğunun düzensiz ve süresiz, kayıt dışı bir şekilde çalışması gibi nedenler örgütlenmeyi giderek güçleştirmektedir. Nitekim bu sebepler neticesinde ev işçileri toplu pazarlık hakkından da yararlanamamaktadırlar.

7. İnsani olmayan yaşam koşulları, kötü muamele, şiddet, mobbing ve tacize karşı yeterli güvencelerinin olmaması

Özellikle işverenle aynı ev ortamında yaşamak zorunda kalan ev işçilerinin kalacakları ev ve yaşam koşulları çalışma süreleri bakımından herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Çoğu zaman bu işçiler, insani olmayan, yeterli ısınma, aydınlanma, havalandırması bulunmayan ortamlarda yaşamak zorunda kalmakta, mola saati, yemek saati verilmeden, kendilerine herhangi bir özel alan bırakılmamaktadır.

Bunun dışında psikolojik ve fiziksel taciz, ev işçilerinin çokça karşılaştığı başka bir problemdir. Tek başlarına boş evlerde veya hane halkının içinde olduğu evlerde çalışmaları işverenler ve/veya üçüncü kişiler tarafından tacize uğramalarına da neden olabilir. Ayrıca evlerde genellikle tek çalıştıklarından dolayı ev işçilerinin bu tarz şiddet ve taciz durumlarını ispatı da zorlaşmaktadır.

Damgalanma, ev işçilerinin yaşadığı en temel problemlerden bir diğeridir. Ev işçileri çalıştıkları yerlerde bakıcı, hizmetçi, temizlikçi gibi nitelendirmelere maruz kalmaktadır. Ev işçileri aynı zamanda toplumsal hayatta da bu gibi nitelendirmelere maruz kalmakta ve damgalanmaktadır.

8. Toplumun en dezavantajlı guruplar arasında yer almaları ve sömürüye daha fazla maruz kalmaları

Toplumun en dezavantajlı ve mağdur kesimlerinden birisi de ev hizmetlerinde çalışan işçiler olmaktadır. Bu işçiler arasında ise dil problemleri, kültürel farklılıklar, uyum vb. nedenlerden dolayı göçmen ev işçileri daha fazla dezavantajlı olabilmektedir.

Bunun yanı sıra, ekonomik kriz, salgın ve deprem gibi olağanüstü durumlardan da en fazla etkilenen ve sorunları daha fazla derinleşen genellikle bu çalışanlar olmaktadır.



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

B. POLİTİKA ÖNERİLERİMİZ

HAK-İŞ olarak, ev hizmetlerinde çalışanların sendikalaşma ve toplu iş sözleşme hakkı başta olmak üzere sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği gibi hak ve imkanlarının kanunlar ve ilgili mevzuatlar kapsamında yeniden ele alınarak ivedikle düzenlenmesini talep ediyoruz. Bu kapsamda ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik önerilerimiz aşağıdaki gibidir;

1. Halen 6098 sayılı Borçlar Kanunu tabi çalışan bu işçilerin 4857 Sayılı İş Kanununa tabi kılınması sağlanmalıdır.

Ev hizmetlerinde çalışanların 6098 sayılı Borçlar Kanunu kapsamından çıkartılarak, 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında "işçi" olarak tanımlanmasını sağlanmalıdır. Bu bağlamda HAK-İŞ olarak, mevzuat çalışmalarının ivedilikle yapılmasını talep etmekteyiz.

Çoğunluğu kayıtdışı ve güvencesiz bir şekilde çalışan ev işçilerinin çalışma saatlerinin düzenlenerek, sosyal güvenceleri sağlanmalıdır. Ayrıca tek gelir kaynağını ev hizmetlerinden elde eden ev işçileri, kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneği ve sağlık hizmetlerinden yararlanamamaktadırlar. Ev işçilerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına alınıp aynı haklardan faydalanmaları sağlanmalıdır. Ev işçilerinin sigortalanmasını teşvik etmek için prim ve yaş şartları bakımından esnek ve kolaylaştırıcı düzenlemeler getirilmesi taleplerimiz arasındadır.

2. Mevzuatta ev hizmetleri kavramının tanımlanarak sınırlarının net bir hale getirilmesi sağlanmalıdır.

ILO'ya göre, "ev işleri ile ara sıra ya da geliş güzel meşgul olan ve ilgili işi meslekî bir temele dayalı olarak icra etmeyen bir kişiyi" ev işçisi olarak kabul edilmemektedir. TÜİK'e göre ise evde bakım hizmeti verenler de (çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi) ev işçisi olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla bakış açılarını tek çatı altında toplayarak, ev hizmetlerinde çalışanların "ev işçisi" olarak tanımlanmasının doğru olacağı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda HAK-İŞ olarak, kanunda ev hizmetleri kavramının tanımlanarak sınırlarının net bir hale getirilmesini talep ediyoruz.

3. Kayıtdışı çalışmaları denetim ve kontrol mekanizmaları ile önlenmeli, sosyal güvenceleri sağlanmalı ve çalışma koşulları düzenlenmelidir.

Ev işçileri özel istihdam büroları ve temizlik şirketlerinde de ağırlıklı olarak kayıtsız, güvencesiz çalıştırılmaktadır. Düşük ücretler, ağır ve güvenli olmayan çalışma şartları mevcuttur. Bu nedenle, özel istihdam büroları ve temizlik şirketleri sıkı bir şekilde denetlenmeli ve vergi denetimleri sıkı takip altına alınmalıdır.



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

Çoğunluğu kayıt dışı ve güvencesiz koşullarda çalışan ev işçilerinin kayıtlı istihdamını kolaylaştıracak düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. HAK-İŞ olarak bu kapsamda denetim mekanizmaları ile kayıt dışı istihdamın önlenmesini ve yaptırımların uygulanmasını talep etmekteyiz.

Diğer yandan, ölüm aylığı (dul ve yetim aylığı) alanların sigorta başlangıcı yapılması ile aylıkları tamamen kesilmektedir. Bu işçiler aylık kesintisi yaşamamak için kayıtdışı çalışmayı tercih etmektedir. Bu nedenle Konfederasyonumuz, kayıtdışılığın önüne geçebilmek için 3201 sayılı kanunda olduğu gibi sigorta başlangıcı ile aylığın kısmi olarak ödenmesinin sağlanmasını talep etmekteyiz.

Evde bakım maaşı alanların çalışan statüsünde olmaması nedeniyle sigortaları yapılamamakta ve istihdama da katılamamaktadırlar. Bu nedenle evde bakım maaşı alan kişilerin sigortalı olabilmelerinin önü açılmalıdır.

4. Sosyal Güvenlik Hakları Tam Olarak Tanınmalıdır.

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıran bakımından işverenler yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemekte, uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin herhangi bir prim ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenler çalıştırdığı işçi için uzun ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim ödemesini yapmakla yükümlü tutulmamaktadır. İşçinin ayda 10 günden az veya fazla çalıştırılmasının sosyal güvenlik hakkı ile herhangi bir ilgisinin bulunmaması gerekir. Bu bağlamda, 10 gün çalışan ayrımı ortadan kaldırılarak, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik hakları tam olarak sağlanmalıdır.

5. Sektör ve çalışma statüsü gözetmeksizin ev hizmetlerinde çalışanlarda, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamına alınması gerekmektedir.

HAK-İŞ olarak, sektör ve çalışma statüsü gözetmeksizin ev hizmetlerinde çalışanların da 6331 sayılı kanun kapsamına alınarak iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı korunmasını ve her türlü tedbirin alınmasını istiyoruz.

6. Sendikalaşmanın önündeki yasal ve idari engeller kaldırılarak toplu iş sözleşmesi imkanlarından faydalanabilmesi için hukuki düzenlemeler ivedilikle hayata geçirilmelidir.

Ev hizmetlerinde çalışanların sendikalaşmaları açısından yasal ve idari bir takım engeller bulunmaktadır. HAK-İŞ olarak, ev hizmetlerinde çalışanların sendikalaşma önündeki engellerinin kaldırılmasını ve toplu sözleşme hakkından faydalandırılmasını talep ediyoruz.

Bir işveren bünyesinde 10 günden az çalışan ve haklarında uzun vadeli sigorta primleri ödenmemiş ve halen bir iş ilişkisi içinde bulunan çalışanların gerek iş kanunuan gerekse



HAK-İŞ Konfederasyonu Ev İşçilerine Yönelik Mevcut Durum ve Öneriler Raporu

sendikalar kanununa göre işçi sayılmaları ve sendikaya üyelik konusunda hiçbir yasal engel bulunmamasına rağmen, salt sosyal güvenlik hukuku bakımından, uzun vadeli sigorta primlerinin ödenmemiş olması gerekçesiyle sendikalara üyelikleri idare tarafından engellenmektedir. Oysaki sendikaya üyelik için sendikalar kanuna göre işçi sayılmak yeterli olup, hangi seviyede sosyal güvenliğe sahip olunduğunun herhangi bir önemi bulunmamaktadır.

Öte yandan ev hizmetlerinde çalışanların işin niteliği gereği düzenli bir iş ilişkisi içerisinde bulunmamaları ve sürekli olarak farklı farklı işverenler bünyesinde çalışmalarını nedeniyle, 10 günden fazla çalışması olsa dahi, üyelik anında herhangi bir iş ilişkisi içerisinde değilse sendikaya üyeliği yasal olarak mümkün olmamaktadır. Oysa ki yaptıkları işin niteliği gereği olarak düzenli ve sürekli çalışmayan bu gruptaki işçilere, herhangi bir iş ilişkisi içerisinde bulunmasa dahi sendikaya üyelik imkanının tanınması gerekir.

7. ILO'nun C 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş sözleşmesi ülkemizde onaylanmalıdır.

HAK-İŞ olarak, ILO'nun C 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsan Onuruna Yakışır İş Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanmasını ve sözleşmede yer alan hükümlerin ivedilikle iç hukuka aktarılmasını talep etmekteyiz. C 189 sayılı sözleşmede yer verdiği hükümler, benzer konularda ülkemizdeki kanunlarla paralellik göstermektedir.

Ülkelerin uluslararası bir sözleşmeyi kabul ederken yaşayacakları en ciddi problemlerden biri olan sözleşme hükümleri ve yerel düzenlemeler arasındaki uyum sorununun bu haliyle C-189 sayılı sözleşmede yaşanmayacak olması, başlı başına büyük bir avantajdır. Bu durum sabitken sözleşmenin hükümlerini kabul etmek, hem ülkemizin uluslararası arenada elini güçlendirecek hem de ülkemizde çalışan binlerce ev emekçisinin çalışma koşullarında ileriye yönelik kazanımlar sağlamasına yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, ILO C-189 Sayılı Sözleşme'nin ev işçilerine, çalışma koşulları için kabul edilebilir bir asgari standart sunması ve diğer tüm işçiler nezdinde eşit ve adil bir zemine oturmasını sağlaması, yine ilgili düzenlemelerin başta 4857 Sayılı İş Kanunu'na ve sair mevzuat hükümlerine paralel düzenlemeler içermektedir.

Ancak ILO'nun C 189 sayılı sözleşmesi sosyal güvenlik, çalışma süreleri, aynı ev düzeninde çalışma alanı ve iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda önemli hak ve düzenlemeler içermektedir. Bu kapsamda ev işçilerinin insani çalışma koşullarına kavuşabilmeleri için ülkemizin ILO C-189 sayılı sözleşmeyi onaylamasını talep ediyoruz.



8. Mesleki eğitimlerle yeterliliklerinin geliştirilmesi ve belgeli işgücüne kazandırılması sağlanmalıdır.

HAK-İŞ olarak, ev işçilerinin mesleki eğitimle yeterliliklerinin geliştirilmesini, mesleki risklerinin kendilerine öğretilmesi ve bu anlamda eğitimle güçlendirilmesinin önemine dikkatleri çekiyoruz. Ayrıca bu çalışanlara mesleki yeterlilik belgesi verilerek belgeli işgücüne kazandırılmalıdır.

9. İnsani olmayan yaşam koşulları, kötü muamale, şiddet, mobbing ve tacizi önleyici düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

Ev işçileri kötü muamale, şiddet ve taciz karşısında oldukça savunmasız durumda kalabilmektedirler. İşverenlerin işçilere karşı tutumları ve kötü muameleleri, mobbing vb. Unsurların varlığı dikkat çekmektedir. Bu bağlamda HAK-İŞ olarak, ev işçilerine yönelik kötü muamale, şiddet, mobbing, tacize yönelik davranışların önlenmesine yönelik tedbirler alınmalı ve caydırıcı düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

10. Ev işçilerinin hak ve menfaatleri için sendikalar karar alma ve politika oluşturma süreçlerine dahil edilmelidir.

HAK-İŞ olarak, ev işçilerinin sorunlarının çözüme kavuşturulması, hak ve menfaatlerinin geliştirilmesi, insana yakışır bir çalışma hayatına kavuşmaları için karar ve politika süreçlerine emek örgütlerinin dahil edilmesini önemini ifade ediyoruz. Bu bağlamda, sosyal diyalog mekanizmalarının etkin işletilmesini talep ediyoruz. Bu bağlamda Sosyal Güvenlik Kurumu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, belediyeler, muhtarlıklar, sivil toplum kuruluşları, sendikalar arasında ortak bir çalışma zemini oluşturulmalıdır.

11. Ekonomik kriz, salgın, deprem gibi olağanüstü koşullara karşı korunmalıdır.

Dezavantajlı konumda bulunan ev işçileri ekonomik kriz, salgın ve deprem gibi olağanüstü durumlardan da daha fazla etkilenmektedir. Bu olağanüstü koşullara karşı korunmaları önemlidir.

Ayrıca, çoğunluğu kısmi süreli ve sosyal güvencesiz çalıştıklarından dolayı işsizlik ödeneğine de hak kazanamamaktadır. Bu kapsamda olağanüstü durumlara karşı korunabilmeleri amacıyla ev işçilerinin işsizlik ödeneğine erişebilmeleri için faydalanma şartlarının yeniden gözden geçirilmesinde fayda bulunmaktadır.