

**EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN TÜRKİYE AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Doç. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Anadolu Üniversitesi
İ.İ.B.F. Çal. Eko. ve End. İlişk. Bölümü
Öğretim Üyesi.

Yrd. Doç. Dr. Fatma KOCABAŞ

Anadolu Üniversitesi
İ.İ.B.F. Çal. Eko. ve End. İlişk. Bölümü
Öğretim Üyesi.

ÖZET

Genel olarak evin yönetimi, bahçe işleri, evin güvenliği ve şoförlük gibi eve özgü işlerde çalışan ev hizmetleri çalışanları, kaçak iş ilişkilerinin yaygınlığı sebebiyle resmi istatistiklerde görünmemekte ve hane halkı işgücü araştırmalarında göz ardı edilmektedirler. Bu durum, dünya genelinde ev hizmetleri çalışanlarının kabaca bir tahminini yapmayı güçleştirmekte ve çalışan bir kesim olarak algılanmalarına neden olmaktadır. Tüm bu gelişmeler, ev hizmetleri çalışanlarını yasal korumalardan yoksun ve savunmasız bırakmaktadır. Nitekim yurt dışında yapılan birçok araştırma ve çalışma, yasal korumadan yoksun ve savunmasız bırakılan ev hizmetleri çalışanlarının kötü çalışma koşullarına maruz kaldıklarını, dışlandıklarını ve örgütlenmede ciddi sıkıntılar yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın amacı, ülkemizde de sayıları her geçen gün artan ve benzeri sorunları yaşayan bu kesim çalışanlarının yaptıkları işin niteliğine bağlı olarak özel düzenlemelerle korunmalarının gerekliliğini ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Ev Hizmetleri, Ev Hizmetleri Çalışanları, Çalışma Koşulları ve Sosyal Koruma

GİRİŞ

Ev hizmetleri çalışanları, her ne kadar istatistiklerde görünmüyor ve çalışan olarak algılanmıyorlarsa da, sayıca önemli bir kesimi oluşturdukları ve yasal koruma kapsamına alınmaları gerektiği bilinen bir gerçekliktir. Bu nedenle yapılan çalışmada, öncelikle “ev hizmetleri” ve “ev hizmetleri çalışanı” kavramı üzerinde durulacak, daha sonra yasal korumadan yoksun ve savunmasız bırakılan ev hizmetleri çalışanlarının, yasal koruma kapsamına alınmasının gerekliliğini ortaya koyabilmek bakımından içinde buldukları koşullar irdelenecektir. Son olarak, çeşitli ülke uygulamaları ışığında, Türkiye’deki ev hizmetleri çalışanlarının durumu hakkında bir değerlendirme yapılarak olası yasal korumaların nasıl olması gerektiği hakkında önerilere yer verilecektir.

I. EV HİZMETLERİ VE EV HİZMETLERİ ÇALIŞANI KAVRAMI

Ev hizmetleri çalışanlarına yönelik özel ve genel koruyucu düzenlemeler içeren birçok ulusal yasada açık bir tanım bulunmasına rağmen, ev hizmetleri kavramının yeknesak bir tanımına rastlayabilmek mümkün değildir. Yine de söz konusu yasal düzenlemelerde yer alan tanımlara göre yeni bir tanım yapmak gerekirse, ev hizmetlerini, genel olarak “uşak, kâhya, hizmetçi, aşçı, çocuk bakıcısı, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı, bahçıvan gibi kişiler tarafından görülen, bir evin hizmeti ile ilgili işler” şeklinde; ev hizmetleri çalışanlarını da bu işi yapan kişiler olarak tanımlayabiliriz(Ramirez-Machado, 2003, s.9-15; Employment Development Department, 1998, s.1, 2; US Bureau of Labor Statistics, 1998, s.1-2; Eurofound, 2005, s.2). Yapılan işin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilmesi için aranan ölçütler bakımından ülkemizde olduğu gibi, diğer ülke uygulamalarında da yasal düzenlemeler arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Ev hizmetleri çalışanı sayılabilmeyen koşulları olarak da ifade edilebilen bu ölçütleri şu şekilde sıralayarak açıklayabiliriz(Ramirez-Machado, 2003, s.9-15):

- *İşin yapıldığı yer olarak evin şahsa mahsus olması gerekir.* Şahsa mahsus ev kavramının farklı ülke mevzuatlarında aynı anlama gelen değişik kavramlarla ifade edildiği görülmektedir. Örneğin; Fransa’da şahsa mahsus ev ya da evin bir bölümü, Finlandiya ve Güney Afrika’da işverenlerin evi, Singapur’da şahsa mahsus binalar ve eklentileri, İsveç’te

işverenin yaşadığı yer, Brezilya ve İspanya'da ailenin yaşam alanı içerisi kavramları kullanılmaktadır. Buna karşın, bazı ülkelerde şahsa mahsus ev kavramının farklı alanları da kapsayacak şekilde geniş bir kavram olarak kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Malta'da şahsa mahsus ev kavramı, manastır ve hayır kurumlarını da kapsayacak şekilde tanımlanmıştır.

- *Yapılacak işin evin hizmeti ile ilgili olması gerekir.* Örneğin; Malezya ulusal yasasında yapılacak iş, şahsa mahsus bir evin işleri ile ilgilenmek şeklinde ifade edilmişken, Belçika, Portekiz ve Fransa ulusal yasasında ise, işverenin evinin ve ailesinin gereksinimlerini karşılamak şeklinde ifade edilmiştir. Filipinler de ise yapılacak işin, işverenin aile üyelerinin kişisel rahatlığını ve konforunu sağlamak ve genellikle işverenin evinin bakımına ve korunmasına hizmet etmek şeklinde ifade edildiği görülmektedir.
- *Yapılacak işin işverenin otoritesi, yönetimi ve denetimi altında ve onun namına yerine getirilmesi gerekir.* Bu ölçüt, ev hizmetleri çalışanlarının doğrudan işveren tarafından istihdam edilmesi durumunda geçerlidir. Güney Afrika Cumhuriyeti'nde olduğu gibi, başkalarının evinde çalışmak üzere İstihdam Büroları aracılığıyla işe alınan ve ücretleri bu bürolarca ödenen ev hizmetleri çalışanları hem istihdam bürosunun hem de çalıştıkları istihdam bürosu müşterisine karşı sorumludurlar. Ancak söz konusu ev hizmetleri çalışanlarının, istihdam bürosunca çalıştırıldığı kabul edilmektedir.
- *Yapılacak işin süreklilik ve düzenlilik göstermesi gerekmektedir.* Örneğin; Brezilya, Merkez Afrika Cumhuriyeti, Kolombiya, Kosta Rika, Bolivya, Şili, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, El Salvador, Haiti, Nikaragua, Panama, Paraguay ve Peru ulusal yasalarında bir işin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilmesi için yapılacak işin süreklilik ve düzenlilik göstermesi gerektiği ifade edilmiştir. Aynı şekilde Portekiz'de de süreklilik göstermeyen nitelikteki ya da tesadüfi olarak yapılan bir işin ev hizmeti kapsamında değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir. Arjantin, Avusturya, Kanada, Merkez Afrika Cumhuriyeti, Finlandiya, İtalya, Peru, Güney Afrika ulusal yasalarında ise, işin sürekliliği ve düzenliliğini ifade etme bakımından çalışma süresinin (ay,

gün, saat) asgari sınırları belirlenmiştir. Şili, Fransa ve Portekiz ulusal yasaları da açıkça ayrıca bir ayrıntıya gerek olmaksızın işin tam zamanlı ve yarı zamanlı yapılabileceğini ifade etmektedirler.

- *Ev hizmetleri çalışanı tarafından yapılan faaliyetlerden işverenin maddi kazanç sağlamaması gerekir.* Örneğin; Malezya, Arjantin, Avusturya, Brezilya, Burkina Faso, Kosta Rika, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, Guatemala, Haiti, Honduras, Nikaragua, Paraguay, Peru, Tanzania ulusal yasalarında evde işveren tarafından yaptırılan işin herhangi bir ticari, mesleki ya da sanatla bağlantılı bir iş olmaması gerektiği belirtilmiştir. Ancak bazı ulusal yasalar bu konuda belirli bir düzeyde esneklik sunmaktadırlar. Örneğin; El Salvador'da ev işlerine göre farklı bir niteliğe sahip işlerin yerine getirilmesi, bu işleri yapan işçilerin ev hizmetleri çalışanı sayılmasına engel teşkil etmez. Buna karşın İspanya'da ev hizmetleri çalışanın karine olarak ev hizmetleri işi yaptığı kabul edilir. Ancak ev hizmetleri çalışanı, yaptığı işin ev işlerine göre farklı niteliğe sahip işler olduğunu kanıtlarsa, yaptığı işin ev hizmeti olmadığı kabul edilir. Venezüella'da ev hizmetleri çalışanı hem işverenin evinde ev hizmetlerinde ve hem de işvereni tarafından kontrol edilen başka bir iş ya da bir kurum veya şirkette çalışıyorsa, şirket çalışanı olarak kabul edilir.
- *Yapılacak işin ücret karşılığı yapılması gerekir.* Belçika, Ekvator, Honduras, İtalya ve İspanya ulusal yasaları hariç diğer yasalarda ücretin nakdi ödenmesi gerektiği ifade edilirken, bu ülkelerde ücretin hem nakdi hem de aynı olarak ödenebileceği belirtilmiştir.
- *Ev hizmetleri çalışanının ikametgâhının işin tanımını etkilememesi gerekir.* Bununla birlikte ev hizmetleri çalışanlarının çalıştığı yerde oturması ölçütüne bağlı olarak yasanın çalışma süreleri, ücret ve iş koşulları gibi hükümlerinin uygulanmasında farklılıklar söz konusu olabilir. Örneğin; Venezüella'da çalıştığı yerde oturan ev hizmetleri çalışanları, İş Kodunun iş ilişkileri, iş sözleşmesi, ücret ve iş koşulları gibi bazı bölümlerinin kapsamı dışında bırakılmışlardır. Buna karşın çalıştığı yerde oturmeyen ev hizmetleri çalışanlarının çalışma saatleri İş Kodunda diğer işçi kategorileri için öngörülen süre ile aynıdır. Yine çalıştığı yerde

oturmayan ev hizmetleri çalışanlarının özel dinlenme saatlerinden yararlanmaları bakımından da diğer işçi kategorileri ile aralarında bir farklılık söz konusu değildir. Portekiz’de ise, “çalıştığı yerde oturmayan ev hizmetleri çalışanını”, “çalıştığı yerde oturan ev hizmetleri çalışanı”ndan ayırmak için, “çalıştığı yerde oturan ev hizmetleri çalışanı” özel olarak tanımlanmıştır. Buna göre, “çalıştığı yerde oturan ev hizmetleri çalışanı”, barınma ve gıda gibi aynı yardımlardan yararlanan çalışan anlamına gelmektedir.

- *Eve özgü nitelikteki bir iş olmakla birlikte söz konusu işin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilmesi için yasalarda istisna olarak gösterilmemesi gerekir.* Bir işçinin ev hizmetleri çalışanı olarak kabul edilebilmesi için yukarıda sayılan koşullara ilaveten doğrudan veya dolaylı olarak ev hizmetlerine yönelik yasalar yoluyla kapsama alınması gerekmektedir. Evde yapılmadığı halde, ev hizmeti sayılmayacağı açık olan eve özgü nitelikteki bazı işlerin yapıldıkları yer itibarıyla bazı ulusal yasalarda ev hizmetlerinin istisnaları arasında gösterildiği görülmektedir. Bu işler şu şekilde sıralanabilir:
 - Hastane, otel, bar, lokanta ve benzeri yerlerde yapılan eve özgü nitelikteki bir iş¹
 - Endüstriyel kuruluşlarda yapılan eve özgü nitelikteki bir iş²
 - Tüzel kişilik adına ya da devlet tarafından yürütülen herhangi bir yükümlülük gereği yapılan eve özgü nitelikteki bir iş³

Aynı zamanda bazı ulusal yasalarda eve özgü nitelikteki işleri yapan kişiler ile işin yapılış şekli itibarıyla de ev hizmetlerine yönelik bazı istisnalar getirildiği görülmektedir. Bu istisnalar ise şu şekilde sıralanabilir (Ramirez-Machado, 2003, s.9-15).

- Gerçek veya tüzel kişi işçisi olarak yürütülen eve özgü nitelikteki bir iş⁴

¹ Bu istisna Avusturya, Kolombiya, Ekvator, Meksika ve Paraguay ulusal yasalarında yer almaktadır.

² Bu istisna El Salvador ve Honduras ulusal yasalarında yer almaktadır.

³ Bu istisna İspanya ulusal yasasında yer almaktadır.

- Yiyecek ve oda bedeli karşılığında yapılan eve özgü nitelikteki bir iş⁵
- Sosyal çalışma, gönüllü çalışma ya da iyi komşuluk, arkadaşlık ve dostluk ilişkisine dayalı olarak yapılan eve özgü nitelikteki bir iş⁶
- İşverenin aile üyeleri tarafından yapılan eve özgü nitelikteki bir iş⁷
- Ev hizmetleri çalışanlarının akrabaları ve çocukları tarafından yapılan eve özgü nitelikteki bir iş⁸
- Tarım işçisi olduğu varsayılan, bir çiftlik evinde ev hizmeti yapmak için istihdam edilen işçiler⁹
- Bağımsız işçiler tarafından yapılan ev hizmetleri¹⁰
- Stajyerler tarafından yapılan ev hizmetleri¹¹

II. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE EV HİZMETLERİ ÇALIŞANLARININ KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

1- Genel Olarak

Gelişim süreci incelendiğinde, evde aileye ait alan içerisinde yürütülen ev hizmetlerinin 20. Yüzyılda yapılan yasal düzenlemelere kadar hane halkının diğer üyeleri üzerinde baskın erkek otoritesinin egemenliğini kabul eden sadece aile hukuku ile düzenlenildiği görülmektedir. Ev hizmetlerinin evde aileye ait alan içerisinde yürütülmesi, bu işi yapanların çalışan bir kesim olarak algılanmamasına neden olmuş ve sırf bu yüzden ev hizmetleri çalışanları uzunca bir dönem iş hukukunun kapsamı dışında bırakılmışlardır. Ancak 20. Yüzyılda yapılan yasal düzenlemelerle ev hizmetleri çalışanları, hem özel yasalarla hem de iş yasalarıyla aşamalı olarak iş hukuku kapsamına alınabilmişlerdir(Ramirez-Machado, 2003, s.3).

⁴ Bu istisna Avusturya ulusal yasasında yer almaktadır.

⁵ Bu istisna Fransa, Portekiz ve İspanya ulusal yasalarında yer almaktadır.

⁶ Bu istisna Portekiz ve İspanya ulusal yasalarında yer almaktadır.

⁷ Bu istisna Kolombiya, Finlandiya, İspanya ve İsveç ulusal yasalarında yer almaktadır.

⁸ Bu istisna Filipinler ve Arjantin ulusal yasalarında yer almaktadır.

⁹ Bu istisna Paraguay, Zimbavya ve Güney Afrika ulusal yasalarında yer almaktadır.

¹⁰ Bu istisna Paraguay ulusal yasasında yer almaktadır.

¹¹ Bu istisna Finlandiya ulusal yasasında yer almaktadır.

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

Yasa dışı ya da kaçak iş ilişkilerinin yaygınlığı, ulaşılabilir ve doğru verilerin yokluğu gibi nedenler, Dünya çapında ev hizmetlerinde çalışanların sayısının kabaca bir tahminini vermeyi güçleştirmektedir. Gerçekten de yapılan araştırmalar, kaçak iş ilişkileri ile istihdam edilen ev hizmetleri çalışanlarının kayıt altına alınmadıkları için resmi istatistiklerde görünmediğini ortaya koyduğu gibi, yine ev hizmetlerinde çalışan çocukların da hane halkı araştırmalarında göz ardı edildiğini ortaya koymaktadır. Böylece ev hizmetleri çalışanları sayıca önemli bir çoğunluğu oluşturmalarına rağmen, çalışan bir kesim olarak algılanmamakta ve yasal korumalardan yoksun ve savunmasız olarak yaşamlarını sürdürmektedirler. Nitekim yayınlanan birçok araştırma ve çalışma, yasal korumalardan yoksun ve savunmasız olan ev hizmetleri çalışanlarının 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.

2. Kötü Çalışma Koşulları

Ev hizmetlerinde çalışanların yüz yüze oldukları ve işyerinde karşılaştıkları temel sorunlar sekiz başlık altında toplanabilir. Bunlar; çalışma sürelerinin uzun oluşu, iş yüklerinin ağır oluşu, özel hayat mahremiyetlerinin olmayışı, ücretlerin düşüklüğü, sosyal yardım yapılmaması ve iş güvencesizliği, mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı ve psikolojik-fiziksel taciz, beslenme ve barınma koşullarının kötü oluşu şeklinde sıralanabilir.

2.1 Çalışma Sürelerinin Uzunluğuna Karşın, Dinlenme Sürelerinin Kısa Oluşu

Ev hizmetleri çalışanları tam süreli ya da kısmi süreli olarak istihdam edilmektedir(Ramirez-Machado, 2003, s.15; Eurofound, 2005, s.4). Yaygın olarak çalıştıkları evde ikamet eden tam süreli çalışanlar için haftalık çalışma süresi, ülke uygulamalarına göre farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde gerek özel yasalarda ve gerekse de iş yasalarında, ev hizmetleri çalışanlarının çalışma saatlerine ilişkin herhangi

bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. Örneğin, Filipinler, Kanada ve Kolombiya'da ev hizmetleri çalışanlarının çalışma saatlerine yönelik herhangi bir düzenleme yoktur. Buna karşın bazı ülkelerde ise, ev hizmetleri çalışanlarının haftalık azami çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Örneğin, bu süre Fransa'da haftada 40 saat, Portekiz'de 44 saat ve İspanya'da 40 saat olarak belirlenmiştir. Portekiz ve İsveç'te ise ev hizmetleri çalışanlarının haftalık çalışma saatlerinin haftanın çalışılan günlerine dağılımının eşit olmadığı ve bu konuda esnek düzenlemeye yer verildiği görülmektedir. Malta, Swizaland, Tanzanya, Vietnam ve Zimbavya'da, hem haftalık hem de günlük azami çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelere yer verilirken Kosta Rika'da ise sadece günlük azami çalışma saatlerine yer verildiği görülmektedir. Meksika, Peru, Venezuela'da ise çalışma saatlerine ilişkin bir düzenleme mevcut değilken, dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Örneğin, Meksika'da günlük dinlenme süresinin 8-12 saat arasında değiştiği, buna karşın bu sürenin Peru'da 8 saat, Venezuela'da 10 saat, Güney Afrika'da ise 12 saat olarak belirlendiği görülmektedir. Son olarak bazı ülkelerde ev hizmetleri çalışanlarının çalışma saatleri bir takım ölçütlere bağlı olarak düzenlenmiştir. Örneğin, Şili'de ev hizmetleri çalışanının çalışma saati, çalıştığı yerde ikamet edip etmemesine; Kolombiya, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, Finlandiya, Meksika ve Panama'da ev hizmetleri çalışanlarının yaşına göre değişmektedir(Ramirez-Machado, 2003, s.19-22).

Kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma süresi ise, genellikle 35 saatin tutulmakta ya da bu işçiler haftada 4 veya 5 yarım gün çalıştırılmaktadır. Ayrıca kısmi süreyle çalışan bazı ev hizmetleri çalışanlarının da haftada 2 ya da 3 gün çalıştırıldıkları da görülmektedir.

Ev hizmetleri çalışanlarının çalışma koşulları incelendiğinde, tam süreli çalışanların uzun çalışma saatlerine karşın dinlenme sürelerinin ya da boş (serbest) zamanlarının kısalığının dikkat çekici olduğu görülmektedir((Ramirez-Machado, 2003, s.1; Employment Development Department, 1998, s.2). Çoğu kez, ev hizmetlerinde çalışanların, fazla serbest zaman kullanmamaları için çalışma saatlerinin gereğinden fazla uzun tutulduğu görülmektedir. Ev hizmetlerinde çalışanların yaygın olarak çalıştıkları evde ikamet etmeleri, onları gece veya gündüz her an çağırılmaya maruz bırakmaktadır. Bu durum, onların yeterince dinlenememelerine neden olmaktadır.

2.2. İş Yüklerinin Ağır Oluşu

Ev hizmetleri çalışanları, evin temizliğinden, çocukların bakımına, yemeğin planlanıp hazırlanmasından, çamaşırların yıkanması ve

evin yönetimine kadar tüm işlerden sorumludurlar. Genellikle bu işler, tek bir çalışan tarafından yerine getirilmektedir. Yürüttükleri işlerin güçlüğü yanında, ayrıca ev hizmetleri çalışanlarının işin gereği olarak günün önemli bir kısmını ayakta ve yürüyerek geçirmeleri, yaptıkları işi daha da zorlaştırmaktadır(US Bureau of Labor Statistics, 1998, s.2; Employment Development Department, 1998, s.2).

2.3. Özel Hayat Mahremiyetlerinin Olmaması

Birçok ülkede yapılan araştırmalar, çalıştıkları evde yaşayan ev hizmetleri çalışanlarının, her şeyden önce çalışma sürelerinin uzun olmasına bağlı olarak, kendilerine ayırabilecekleri boş zaman olmadılarından, hane halkı üyelerinin yakın denetimi altında olmalarından ve gece veya gündüz her an çağırılmaya maruz bırakmalarından dolayı özel hayatlarının bir mahremiyeti kalmadığı hususunda şikâyetçi olduklarını ortaya koymaktadır.

2.4. Ücretlerin Düşüklüğü

Ev hizmetleri çalışanlarının ücretleri işin tipine, çalışma saatlerinin uzunluğuna, evin büyüklüğüne ve hane halkı sayısına, coğrafik yere, eğitime ve deneyime bağlıdır. Genel olarak, ev hizmetlerinin düşük statülü bir iş olmasına bağlı olarak bu işlerde çalışanlara ödenen ücretin miktarının da düşük olduğu görülmektedir. Nitekim ev hizmetleri çalışanlarının ücretleri, sıklıkla asgari ücretin altındadır. Örneğin, Kolombiya'da on şehirde yapılan bir araştırmada, ev hizmetlerinde çalışan kadın ve erkeklerin, en düşük ortalama gelire sahip oldukları saptanmıştır. Lima'da ev hizmetleri çalışanları, bir sonraki en düşük gelir grubu olan küçük ölçekli işletmelerdeki ücretli çalışanların ortalama gelirinin üçte ikisinden daha az kazanmaktadır. Kosta Rika'da San Jose Şehrinde 1982'de ev hizmetleri çalışanları, ikinci en düşük gelir grubunun ortalama gelirinin beşte ikisinden daha az kazanmaktadır(Ramirez-Machado, 2003, s.2).

Ev hizmetleri çalışanların ücretle ilgili olarak karşılaştıkları bir diğer sorun da, ücretlerinden kesinti yapılarak ödenmesi ve hatta hiç ödenmemesidir.

Çalışma İstatistikleri Bürosu verileri, Amerika'nın Kaliforniya eyaletinde tam süreli çalışan ev hizmetleri çalışanlarının 1996'daki medyan gelirinin yaptıkları işe göre değiştiğini göstermektedir. Buna göre, temizlikçiler ve hizmetçilerin medyan geliri 11.600\$; aşçıların medyan geliri 11.100\$; çocuk bakıcılarının medyan geliri 10.500\$; baş

uşak ve kahyaların medyan geliri ise 7.500\$'dır. Yinede tam süreli çalışan çalıştıkları evde ikamet eden kâhya, aşçı, baş uşak ve mürebbiye gibi bazı ev hizmetleri çalışanlarının bu rakamların çok üzerinde ücret geliri elde ettikleri de bilinmektedir. Ayrıca çalıştıkları evde ikamet edenlere ücrete ilaveten tıbbi yardım, eğitim yardımı gibi ek ödemeler de yapılabilmektedir(US Bureau of Labor Statistics, 1998, s.4).

2.5. Sosyal Yardım Yapılmaması ve İş Güvencesizliği

Ülke uygulamaları incelendiğinde, hemen hemen tüm ülkelerde ev hizmetleri çalışanlarına sosyal yardımların hiç yapılmadığı ya da çok sınırlı düzeyde yapıldığı görülmektedir (Huws ve Podro, 1995, s.3; Eurofound, 2005, s.4). Sınırlı düzeyde yapılan sosyal yardımlar, daha çok çalıştıkları evde ikamet eden ev hizmetleri çalışanlarına eğitim yardımı ve tıbbi yardım şeklinde yapılmaktadır. Sosyal yardımlar yeterli olmadığı gibi, ev hizmetleri çalışanları genel olarak sosyal korumadan da yoksundur. Nitekim yapılan araştırmalar, ev hizmetleri çalışanı olarak kadınların analığın korunmasına yönelik yasal güvencelerin kapsamı dışında bırakıldığını ve işverenlerin büyük bir çoğunluluğunun ev hizmetleri çalışanlarının emeklilik programlarına ve sağlık sigortalarına katkıda bulunmak istemediklerini ortaya koymaktadır(Ramirez-Machado, 2003, s.2).

Ev hizmetlerinde yapılan iş sözleşmelerinin bağlayıcı olmaması, isteğe bağlı olarak değiştirilebilmesi ve genellikle sözlü olarak yapılması bu kesim çalışanlarının iş güvencelerini ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca işten çıkarılan diğer için öngörülen zorunlu yan ödemeler ile kıdem tazminatının ev hizmetleri çalışanları için öngörülmemiş olması, onların işten çıkarılmasını kolaylaştırmaktadır. Özellikle ev hizmetlerinde çalışan göçmen kadın işçiler, işten çıkarılmanın kolaylığı nedeniyle hastalık, kaza ve gebelik gibi durumlarda derhal iş sözleşmeleri sonlandırılmaktadır. Yine ev hizmetlerinde iş sözleşmelerinin sıklıkla sözlü olarak yapılması, uyuşmazlık durumunda bu kesim çalışanlarını iş ilişkilerinin varlığını ispatlama konusunda zora sokmaktadır (Ramirez-Machado, 2003, s.2).

2.6. Mesleki İlerleme Fırsatlarının Sınırlılığı

Ev hizmetlerinin düşük statülü bir iş olması, deneyim ve nitelik gerektirmemesi ve bu kesimde çalışanların eğitim düzeyinin düşük olması bu sektörde çalışanların mesleki ilerleme fırsatlarını sınırlamaktadır. Kaldı ki bu sektörde ilerleme, daha çok ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi anlamına gelmektedir. Ev hizmetlerinde mesleki

ilerleme fırsatlarının sınırlılığı, bu kesimde çalışanların sosyal koruma ve hakların daha iyi olduğu yine niteliksiz işgücünün çalıştırıldığı lokanta, hastane ve otel gibi benzer işlere geçmelerine neden olmaktadır(US Bureau of Labor Statistics, 1998, s.3,4; Eurofound, 2005, s.4).

2.7. Psikolojik ve Fiziksel Taciz

Ev hizmetleri çalışanları, işyerinde şiddetten de şikâyet etmektedirler. Her ne kadar erkek ve kadın işçilerin her ikisi de fiziksel ve psikolojik tacize maruz kalsalar da, kadınlar ve çocuklar bu sorundan erkeklere göre çok daha yaygın ve ciddi bir şekilde etkilenmektedirler. Tacizler, normalde işverenlerden veya onun ailesinden gelmektedir. Bununla birlikte, ev hizmetleri çalışanları arasındaki etkileşim ve rekabetin bir sonucu olarak da evdeki diğer bir çalışandan tarafından da şiddete maruz kalabilmektedir. Tacizin biçimi olarak aşağılama ve dışlama birinci sırayı almaktadır (Ramirez-Machado, 2003, s.3).

2.8. Beslenme ve Barınma Koşullarının Olumsuz Oluşu

Yapılan araştırmalarla da ortaya konulduğu üzere, çalıştıkları evde ikamet eden ev hizmetleri çalışanları, genel olarak beslenme ve barınma bakımından oldukça yetersiz ve olumsuz koşullarda yaşamlarını sürdürmektedir. Genellikle yaşadıkları yerlerin, yeterli aydınlatma ve mobilyası olmayan küçük odalar olduğu görülmektedir. Nitekim Hong Kong'da 1994'de yapılan bir araştırma, ev hizmetlerinde çalışanların %70.4'ünün kendilerine ait bir odaya sahip olmadıklarını; koridor, oturma odası, yemek odası, kiler, mutfak, banyo, ütü odası vb. herhangi bir kullanılabilir alanda uyumaya veya işverenlerle ve çocuklarıyla aynı odayı paylaşmaya zorlandıklarını ortaya koymuştur (Ramirez-Machado, 2003, s.2).

3. Sosyal Dışlanışlık ve Örgütlenememe

Ev hizmetleri çalışanlarının karşılaştıkları bir diğer sorun ise, normal vatandaşlık faaliyetlerine katılmada yetersizlik veya daha özel bir durum olarak kurumlara veya ekonomik büyüme ve süreçlere katılmada yetersizlik olarak tanımlanan sosyal dışlanmadır(Herrmann ve Zielinski, 2000, s.9). Ev hizmetleri çalışanlarının savunmasızlığı, öncelikle işin ve işyerinin doğasıyla ilgilidir. Genellikle işyerinin ve iş koşullarının doğası ve uzun çalışma süreleri ev hizmetlerinde çalışanların zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Nitekim ev hizmetleri, özellikle çalıştıkları evde ikamet eden çalışanların hem

toplumsal yaşamdan hem de iş yaşamından izole olmasına neden olmaktadır. Özellikle, ev hizmetlerinde çalışan yabancı göçmenler dil problemi nedeniyle sosyal bütünleşmede, kırsal alandan gelenler ise kentsel yaşamla bütünleşmede ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar (Ramirez-Machado, 2003, s.4).

Genellikle, ev hizmetleri çalışanlarının kendi haklarını toplu olarak savunmaları ve örgütlenmeleri, işverenler tarafından engellenmediği gibi, ev hizmetleri çalışanlarına örgütlenme hakkının tanınmadığı görülmektedir. Nitekim birçok ülkede, diğer kategorideki işçiler örgütlenme hakkına sahip oldukları halde, ev hizmetleri çalışanları örgütlenme hakkına sahip değildir ya da sahip olsalar bile örgütlenme hakkından sınırlı olarak yararlanmaktadırlar. Bazı ülkelerde ise, ev hizmetleri çalışanlarına da diğer kategorideki işçiler gibi toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü hakkının tanındığı, ancak bu hakların hemen hemen hiç kullanılmadığı görülmektedir. Bu nedenle, ev hizmetleri çalışanlarının korunması büyük ölçüde yasal düzenlemelere bağlıdır.

II. TÜRKİYE'DE EV HİZMETLERİ ÇALIŞANLARININ DURUMU

Türkiye'de iş mevzuatı incelendiğinde, 1475 sayılı eski İş Kanununda olduğu gibi (m.5/1,4), 4857 sayılı yeni İş Kanununda da (m.4/1,e), ev hizmetlerinin Kanunun uygulama alanı dışında bırakıldığı görülmektedir. Kanunun bu hükmüne göre, İş Kanunu hükümleri ev hizmetlerine ve ev hizmetleri çalışanlarına uygulanmayacak, bu işler ve bu işleri yapan kişiler Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olacaklardır.

Ev hizmetleri, İş Kanunu kapsamı dışında bırakıldığı halde, Kanunun ilgili hükmünün uygulanması bakımından "ev hizmetleri" kavramının neyi ifade ettiği belirtilmeyerek, bu kavramın ne anlama geldiği öğreti ve yargı kararlarına bırakılmıştır.

Öğretide ev hizmetleri, evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler olarak kabul görmektedir. Ev hizmetleri çalışanları ise, uşak, kahya, hizmetçi, temizlikçi, aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb. evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişiler olarak kabul görmektedir (Çenberci, 1986, s. 190-191; Mollamahmutoğlu, 2004, s. 179; Çelik, 2007, s. 70; Süzek, 2005, s. 180; Okur, 2004, s. 348-349; Erkul-Karaca, 2004, s. 67; Tunçomağ, 1988, s.44-46; Akyiğit, 2008, s. 285; Güven-Aydın, 2007, s. 32; Tunçomağ-Centel, 2005, s. 38; Narmanlıoğlu, 1994, s. 71; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 2004, s. 43).

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(Mollamahmutoğlu, 2004, s.179) olması gerekmektedir. Ancak evde gündelik yaşamın gerektirdiği her iş ev hizmeti kapsamında değerlendirilmemektedir. Bu bağlamda evde hastabakıcılık, ev hizmetleri arasında sayılmamaktadır. Aynı şekilde evde hastaya bakan hemşire, ev hizmeti yapmış sayılmadığı için. İş Kanunu kapsamında işçi sayılır(Günay, 2004, s.326)¹². Buna karşın aşçıbaşının ev hizmetlerinde çalıştığı kabul edilmiştir(Akyiğit, 2008, s.285)¹³. Ayrıca bir işin ev hizmeti sayılabilmesi için doğrudan evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik olması gerektiği de ileri sürülmektedir (Okur, 2004, s.368).

Bazı durumlarda yapılan işin ev hizmeti olup olmadığının saptanması zorlaşabilir. Ev hizmetleri çalışanın ev hizmeti yanında işverenin ev işi sayılmayacak başka işlerini de yapması ya da ev hizmetleri çalışanın ev hizmeti dışında başka işverenlere de hizmet vermesi halinde olduğu gibi işteki ya da işverendeki çoğalma durumu söz konusu işlere hangi kanunların uygulanacağı sorununu doğurmaktadır(Okur, 2004, s.355). İşteki çoğalmaya işverenin evinde çalışan ev hizmetçisinin işveren tarafından İş Kanununa tabi işyerinde temizlik ve servis işlerinde çalıştırılması ile bir kişinin hem işverenin işyerinde sekreterlik hem de işverenin evinde çocuk bakıcılığı yapması örnek verilebilir(Tunçomağ-Centel, 2005, s.38-39; Narmanhoğlu, 1994, s.71). İşverendeki çoğalmaya ise, kapıcı dairesinde oturup ev hizmetlerine bakan bir kimsenin başkalarının ev hizmetlerine de gündelikçi olarak gitmesi hali örnek verilebilir (Akyiğit, 2008, s.285)¹⁴. Bu durumda öğretilde baskın görüşe göre, yapılan çalışmalardan her birinin ayrı ayrı İş Kanununa tabi olup olmadığının araştırılması ve baskın olan çalışmaya göre karar verilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Akyiğit, 2008, s. 286; Okur, 2004, s. 355; Süzek, 2005, s. 180; Tunçomağ-Centel, s.39). Buna karşın öğretilde bazı yazarlar, doğrudan evin kendisine ve yaşam koşullarına yönelik olmayan işlerin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilemeyeceğini ve bu bağlamda işverenin İş Kanununa tabi işyerinde temizlik ve servis işlerinde çalıştırılan ev hizmetçilerinin İş Kanununun 4. maddesine göre istisna hükmü içerisinde değerlendirilmesinin mümkün olmadığını ileri sürmektedirler. Böyle bir durumda yapılan işin ağırlıklı olarak işverenin evinde mi yoksa işyerinde mi yerine getirildiğinin de önem arz etmediği ve ev hizmetleri

¹² Yarg., 9. H.D., T.25.2.1997, E.19707, K.3321.

¹³ Yarg., 9. H.D., T.26.11.1986, E.9664, K.10596.

¹⁴ Yarg., 9. H.D., T.04.06.1981, E.5223, K.7780

çalışanı yerine İş Kanunu hükümlerine tabi bir işçiliğin varlığının kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedirler(Mollamahmutoğlu, 2004, s.179).

Öğretideki diğer bir görüşe göre ise, ev hizmetleri çalışanı işverenin ayrıca İş Kanunu kapsamına giren başka bir işini yürütüyorsa, ev hizmetlerindeki çalışmalarda Borçlar Kanunu, işyerine yönelik çalışmalarda ise İş Kanunu uygulanmalıdır. Ancak bir çalışma diğeri yanında çok önemsiz kalıyorsa, bu durumda ağırlıklı olan faaliyetin yasası tüm çalışma süresini kapsayacak biçimde uygulanmalıdır(Okur, 2004, s.368).

Ev hizmetleri çalışanları İş Kanununun kapsamı dışında bırakıldığı gibi, sosyal sigorta uygulaması bakımından da sigortalı sayılmamışlardır(Okur, 2004, s.354; Güven-Aydın, 2007, s.32). Bununla birlikte, 506 sayılı Kanunun mülga (3/I, D) hükmüne benzer şekilde, “ücretle ve sürekli olarak çalışanlar” sigortalı sayılmışlardır. Söz konusu hükme göre, ev hizmetlerinde süreklilik arz etmeyen biçimde çalışanlar sigortalı sayılmamışlardır. Çünkü İş Kanununun 10. maddesinde de belirtildiği üzere, yaptıkları iş niteliği bakımından 30 iş gününden daha kısa süren süreksiz iş kapsamında değerlendirilmektedir. Buna göre ev hizmetlerinde günü birlik ya da haftanın veya ayın belirli günlerinde çalışanlar sigortalı sayılmayacaklardır. Haftada bir günlük çalışma, ev hizmetleri yönünden sürekli sayılmaz¹⁵. Ancak bu işlerde sürekli olarak çalışanlar sigortalı olacaklardır(Bilgili, 2008, s.116).

SONUÇ

Yapılan işin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilmesi için, aranan ölçütler bakımından ülkemizde olduğu gibi diğer ülke uygulamalarında da yasal düzenlemeler arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Çeşitli ülke mevzuatları incelendiğinde, ev hizmetleri çalışanlarına yönelik özel ve genel koruyucu düzenlemelere yer verildiği ve birçok ülke yasasında ev hizmetleri kavramının açık bir şekilde tanımlandığı görülmektedir. Buna karşın Türkiye’de yasa koyucu ev hizmetlerini İş Kanununun istisnaları arasında göstermekle yetinmiş, kavramın tanımlanmasına yönelik herhangi bir açıklama getirmemiştir. Dolayısıyla ev hizmetleri kavramının tanımlanması öğretisi ve yargı kararlarına bırakılmıştır. Buna göre, *ev hizmetleri*, “evde gündelik yaşamın gerektirdiği; temizlik, yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı, mürebbiyelik gibi işler”dir. *Ev hizmetleri çalışanları* ise, “uşak, kahya, hizmetçi, temizlikçi,

¹⁵ Yarg., 10. H.D., T.14.05.1992, E.1991/11556, K.1992/3185.

aşçı, çocuk bakıcısı, bahçıvan, şoför, bekçi, hayvan bakıcısı vb. evin gündelik işleyişine ilişkin faaliyetleri yürüten kişiler”dir. Türkiye açısından genel kabul gören bu tanımın, ev hizmetlerini açık ya da dolaylı bir şekilde tanımlayan çeşitli ülkelerdeki yasal tanımlamalarla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Buna karşın, söz konusu ülkelerde ev hizmetleri özel ya da genel iş yasalarının uygulama alanına girmekteyken, ülkemizde ise çalışanlara yönelik mevzuat incelendiğinde, ev hizmetlerinin İş Kanununun uygulama alanının dışında bırakıldığı, ancak sürekli ve ücretli olarak çalışmak kaydıyla ev hizmetleri çalışanlarının sosyal sigortaların uygulama alanına girdiği görülmektedir.

Dünya genelinde olduğu gibi, Türkiye’de de ev hizmetleri çalışanları sayıca önemli bir kesimi oluşturmalarına rağmen resmi istatistiklerde görünmemekte ve çalışan bir kesim olarak algılanmamaktadır. Bu durum ev hizmetleri çalışanlarının yasal korumadan yoksun bırakılmalarına neden olmaktadır. 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. Kuşkusuz ev hizmetleri çalışanlarının çalışma yaşamı içerisinde karşılaştıkları önemli sorunlar ise çalışma sürelerinin uzun oluşu, iş yüklerinin ağır oluşu, özel hayat mahremiyetlerinin olmayışı, ücretlerin düşüklüğü, sosyal yardım yapılmaması ve iş güvencesizliği, mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlılığı ve psikolojik-fiziksel taciz şeklinde sıralanabilir. Ülkemiz açısından ev hizmetleri çalışanlarının yasal korumadan yoksun bırakıldığı düşünülecek olursa, bu kesim çalışanlarının benzeri sorunlarla karşılaşabilecekleri söylenebilir. Bu bağlamda ülkemizde sayıları her geçen gün artan ve yasal korumadan yoksun ve savunmasız bırakılan ev hizmetleri çalışanlarının yaptıkları işin niteliğine bağlı olarak yapılacak özel düzenlemelerle korunmalarının elzem olduğu ifade edilebilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akyiğit E. (2008). **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C.1, B. 3, Ankara.
- Bilgili Ö. (2008). **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması**, Ankara, Ankara SMMMO Ya.
- Çelik N. (2007). **İş Hukuku Dersleri**, B.20, İstanbul, Beta Ya.
- Çenberci M, (1986). **1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Ankara.

Kamu-İş; C:10, S:4/2009

- Employment Development Department (1998). **Private Household Workers**, California Occupational Guide Number 395, Erişim Tarihi: 17.03.2009, Web:<http://www.calmis.ca.gov/file/occguides/PRIVHOUS.HTM>.
- Erkul İ-Karaca N. (2004). **4857 Sayılı İş Kanunu Uygulaması**, Nisan Yayınları, Eskişehir.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2005). **Employment in Household Services**, Erişim Tarihi: 17.03.2009, Web:<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/02/en/1/ef0102en.pdf>.
- Eyrenci Ö.-Taşkent S.-Ulucan D. (2004). **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, Legal Ya.
- Günay C. İ. (2004). **İş Hukuku (Yeni İş Yasaları)**, B.3, Ankara, Yetkin Ya
- Güven E.-Aydın U. (2007). **Bireysel İş Hukuku**, Eskişehir, Nisan Kitapevi.
- Hermann P.-Zielinski F. (2000). “Comparative Research on the Systems of Guaranteeing Sufficient Resources in Four Member States of the European Union”, Institute for Independent Research, Brussels, Erişim Tarihi: 17.03.2009, Web:http://www.ucc.ie/acad/appsoc/Report%20France_UK-Final.pdf.
- Huws U.-Podro, S. (1995). **Employment of Homeworkers: Examples of Good Practice**, ILO, Geneva.
- Mollamahmutoğlu H. (2004). **İş Hukuku**, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Narmanhoğlu, Ü. (1994). **İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri)**, B.2, Ankara, Barış Ya.
- Okur A. (2004). “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş**, C.7,S.3, s.347-368.
- 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.
- Süzek S. (2005). **İş Hukuku**, B.2, İstanbul, Beta Ya.
- Tunçomağ K. (1988). **İş Hukuku**, İstanbul.
- Tunçomağ K.-Centel T. (2005). **İş Hukukunun Esasları**, B.4, İstanbul.
- US Bureau of Labor Statistics (1998). **Private Household Workers**, in **1998-1999 Occupational Outlook Handbook**, Erişim Tarihi: 17.03.2009, Web:<http://www.umsl.edu/services/govdocs/ooh9899/62.htm>.