

Türkiye'de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları

Legal Positions for Home-based Working Women in Turkey

Seda TOPGÜL

Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Fatih AKPINAR

Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2017, Cilt 7, Sayı 2, Sayfa 157-180
December 2017, Volume 7, Issue 2, Page 157-180

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2017/2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

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

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 7 - Sayı: 2 - Yıl: 2017
Volume: 7 - Issue: 2 - Year: 2017

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

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / On behalf of the Social Security Institution
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Erdoğan ÜVEDİ
Murat ASLAN
Faruk KAHVECİOĞLU

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR
Asuman KAÇAR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / *Type of Publication: Periodical*
Yayın Aralığı: 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi/Press Date: 20/12/2017

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM-TR
EBSCO HOST -US
ECONBIZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL -PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
ASOS INDEX - TR
SOBIAD - TR
DERGİPARK - TR
tarafından indekslenmektedir.



© Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara
Basım Yeri / Printed by: PERSPEKTİF Matbacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE
Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19

Erişim: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> • e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York-USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TÜBA

Prof. Dr. Nürşen CANİKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Örsan AKBULUT
TODAİE

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

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

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
TODAİE

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Gazi Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Türksel KAYA BENGSHIR
TODAİE

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
Gazi Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Mugla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim
Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Uludağ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji
Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Gülbıye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler
Üniversitesi SBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları

Legal Positions for Home-based Working Women in Turkey

Seda TOPGÜL*
Fatih AKPINAR**

ÖZ

Ev eksenli çalışma, aile içi çalışma şeklinde özellikle kadın çalışanlar arasında oldukça yaygın bir istihdam şeklidir. Ancak belirtilen çalışma şeklinde ev eksenli çalışanların bağımsız mı çalıştığı yoksa bir işveren için mi bağımlı çalıştıkları önem taşımaktadır. Belirtilen çalışma şekillerinde ev eksenli çalışan kadınların hukuki durumlarının ne olduğunun ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışmamızda, ev eksenli çalışan kadınların mevzuatlar dahilindeki hukuki hakları değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki değerlendirmelerden oluşmaktadır. Bir işveren hesabına ev eksenli çalışan kadın işçilerin İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında oldukları, bu çerçevede Kanunlardan yararlanma haklarının bulunduğu açıktır. Ancak, özellikle işyerinin ev olması ve aldıkları işleri aracilar vasıtasıyla almalarından dolayı çalışmalarını kayıt dışı olmaktadır. İşverenlerin evlerde verdikleri işlerde çalışanları Kuruma bildirmemeleri iş ilişkisini görünmez kılmaktadır. Diğer yandan bağımsız olarak ev eksenli çalışan kadınlar için hiçbir Kanun ve sosyal korumadan yararlanmak söz konusu değildir. Ülkemizde yaygın bir şekilde yapılan ev eksenli çalışmalarda, çalışanların korunması için ayrı ve özel düzenlemeler yapılması gerektiği açıktır. Ev eksenli çalışmadaki temel sorun, kayıt dışılık olarak ifade edilebilir. Görünmez olan çalışmaların görünürlüklerinin sağlanması gerekmekte ve sosyal devletin bir gereği olarak, sosyal korumanın ev eksenli çalışanları kapsamaması gerekmektedir.

Anahtar Sözcükler: Kadın, ev eksenli, İş Kanunu, sosyal güvenlik, Borçlar Kanunu

ABSTRACT

Home-based working is a very common type of employment in the domestic working sector particularly among women. However, for this type of working, it is crucial whether those working house-oriented are working independently or under an employer. This paper aims to reveal the legal conditions of the home-based working women in either type of working. The study has evaluated the legal rights stated under Labor Law, Social Security and General Health Insurance Law, Turkish Code of Obligations, and Occupational Health and Safety Law with regards to the legal perspective of home-based working. Consequently, it is clear that women working home-based for account of an employer are subject to Labor Law, Turkish Code of Obligations, Social Security and General Health Insurance, therefore they have the right to utilize such laws. However, because the workplace is a house and they accept the jobs through the intermediaries, they are considered to work informally. The fact that employers do not inform the authorized bodies of the workers for the works in houses causes this work relationship to be invisible. On the other hand, for the women working home-based independently, there is no way of benefiting any law or social security. In home-based works which are very common in our country, individual and special regulations are certainly required to secure the workers. The basic problem of the home-based working is informal employment. Hence, these invisible works must be determined and relevant social security must cover the home-based workers as a requirement of being a social state.

Keywords: Women, home-based working, labor law, general health insurance, turkish code of obligations

Önerilen atıf şekli: Topgül, S. & Akpınar, F. (2017). Türkiye’de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 7(2), 157-180.

* Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, seda.topgul@gop.edu.tr
** Arş. Gör., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, fatih.akpinar@gop.edu.tr

GİRİŞ

Ev eksenli çalışanların büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Ev eksenli çalışmada, erkekler genellikle işveren ya da aracı durumundadırlar. Kadınlar ev eksenli çalışma ile hane gelirine katkı sağlamaya çalışmaktadırlar. Diğer yandan ise, yeterli sosyal güvenceden mahrum kalmaktadırlar. Ev eksenli çalışma, eve iş verme şeklindeki esnek çalışma biçimlerinden biri olarak, kadınların yer aldığı bir çalışma biçimidir. Erdut ev eksenli çalışmayı, “bağımsız çalışma ve ücretli çalışmanın kesiştiği bir noktadır” şeklinde tanımlamaktadır (Erdut, 2005: 35; Topgül, 2012: 303). Ev eksenli çalışma kendi içinde, kendileri için üretim yapan bağımsız çalışanlar ile başkalarına bağımlı olarak ücret karşılığında üretim yapan çalışanları kapsamaktadır (Çarhoğlu, 2011: 6). İşçinin başkasına ait işyerinde, kendi evinde bir işveren ya da aracı için mal ve hizmet üretilmesi olan ücret karşılığı bağımlı ev eksenli çalışma (Özdemir, 1997: 129) yönü ele alınacaktır.

ILO ev eksenli çalışma ile ilgili olarak 1996'da 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'ni ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir. 177 sayılı Sözleşmeye göre,

Evde çalışma, işverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi ya da kendi seçtiği diğer tesislerde, ücret karşılığı, donanım, malzeme veya kullanılan diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün ya da hizmet ile sonuçlanan uygulamalar ev eksenli çalışma, bu çalışmayı gerçekleştirenlerde ev eksenli çalışanlar olarak tanımlanır (Metin, 2011: 98).

Çalışanların ev eksenli çalışan olarak sayılabilmesi için, bağımlılığın olması gerekir (Alp ve Sönmez, 2011: 17). Dolayısıyla bağımsız ev eksenli çalışma, ILO tarafından ev eksenli çalışma tanımı içerisinde değerlendirilmemektedir (Çarhoğlu, 2011: 6). Avrupa Konseyi 1998 yılında Evde Çalışanların Korunması Raporu'nda, ev eksenli çalışanları, sabit bir yerde, işverene bağlı durumda fakat işverenin denetimi (kontrolü) altında olmayan bedensel veya düşünsel iş yapan kişi olarak tanımlamıştır. Çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işin bağlı olacağı koşullarla ilgili olarak uyulması istenen (Çarhoğlu, 2011: 6) kurallara uyma zorunluluğunun bulunduğu ve bağlılık unsurunun olması gerektiğini de vurgulamıştır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 25).

Ev eksenli çalışmanın hukuki boyutlarına ve çalışan kadınlara yönelik çok sayıda çalışma literatürde yer almaktadır. Ev eksenli çalışma kadına özgü bir çalışma türü olarak tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yaygınlaşan bir çalışma türüdür. Ev eksenli çalışanlardan özellikle bağımlı çalışanlar, çalışanlar

içerisindeki büyük bir grubu oluşturmaktadır. Kendi hesabına çalışma, taşeron ya da aracıya çalışma ya da sipariş ile çalışma gibi farklı türleri barındırmaktadır. İster siparişle, ister taşeron ya da aracı ile isterse de kendi hesabına çalışma olarak adlandırılınsın, çalışma türlerindeki hukuki durumlar farklılık göstermektedir. Bu çalışmada da ev eksenli çalışmanın ya da ev eksenli çalışanların hukuki durumlarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Ev eksenli çalışan kadınların temel sorunu hukuki korumanın yetersizliğidir. Araştırmada bu temel problem çerçevesinde gündemde olan bu konuya dikkat çekmek ve ilgili literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

I- EV EKSENLİ ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

Evde çalışma biçimleri genel hatları ile "geleneksel ev eksenli çalışma" ile yeni teknolojilerin kullanımı ile ortaya çıkan "evde tele çalışma" dan oluşur (Çarhoğlu, 2011: 8; Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 26).

Geleneksel ev eksenli çalışma, emek yoğun sektörlerden olan giyim ve tekstil endüstrisinde yaygındır. Pek çok işlem için gerekli olan araçlar en alt düzeydedir. Örneğin, bir giysi çeşitli faaliyetlere göre bölünerek evde parça başına iş olarak verilebilir. Diğer yandan ev eksenli çalışma bazı ülkelerde imalat sektöründe de yaygındır. Diğer bir örnek olarak ise, ayıklama, sınıflandırma, paketlenme, temizleme, etiketleme gibi emek yoğun işler ev eksenli çalışmalar için verilen işlerdir. Gelişmiş ülkelerde ise, hizmet sektöründe ev eksenli çalışmada artış gözlenmektedir. Özellikle bilgisayar teknolojisi alanında ev eksenli sektörün önemli bir kullanım alanı vardır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 26).

Elektronik evde çalışma olarak adlandırılan evde tele çalışma, iletişim ve bilgi teknolojileri ile evde gerçekleştirilen büro teknolojilerinin yaygın kullanıldığı işlerdir. Tele çalışma, "Uzaktan iletişim", "Uzak/ayrı çalışma", "Mesafe çalışması", "uzaktan çalışma" olarak da adlandırılmaktadır. “Tele çalışma, merkez büro veya üretim olanaklarından uzaktaki bir yerde yapılan ve dolayısıyla çalışanları oradaki meslektaşlarıyla kişisel iletişim kurmaktan alıkoyan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanaklarıyla kolaylaştırdığı çalışma biçimi” olarak tanımlanır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 27).Tele çalışmadaki temel nokta, merkez büro ya da üretimin yapıldığı yerden uzakta bir yerde çalışmak ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları ile kolaylaştırmasıdır. Süzek’e göre (2014: 270), işin işyerinde görülmemesi nedeniyle tele çalışma ev eksenli çalışmaya benzemekle birlikte, tele çalışmayı evinde yapan çalışan ile işveren arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunması

yönünden birbirinden ayrıldığı ifade edilmiştir. Ancak işverenin iş organizasyonunda yer alan çalışanın iş akdinin varlığı ile işçi niteliğinin kabulünün gerektiğini vurgulamıştır. Tele çalışmada, bilgi teknolojileri kullanılarak yapılan yüksek nitelikler gerektiren işler söz konusu iken ev eksenli çalışmada düşük nitelikli işlerin yapılması söz konusudur. Tele çalışmanın en önemli özelliği, evde yapılıyor olmakla birlikte, iletişim teknolojileri aracılığıyla da, işyeri ile sürekli bağlantı içerisinde olmayı sağlamasıdır (Kandemir, 2014: 146).

II- EV EKSENLİ ÇALIŞANLARIN HUKUKSAL DURUMLARI

Ev eksenli çalışanların hukuksal statülerine bakıldığında, ILO'nun 177 sayılı sözleşmesinin 3. maddesinde Sözleşmeyi kabul eden üye ülkelerin ev eksenli çalışanların çalışma koşullarını düzenleyecek sosyal politikaların uygulanması ve gerek işçi, işveren kuruluşları gerekse ev eksenli çalışanları örgütleyen kuruluşlarla işbirliği içinde olunması gerektiği belirtilmektedir. Sözleşmenin 4. maddesi, ev eksenli çalışanlar ve işçiler arasında eşitliğin mümkün olduğunca sağlanmasını ifade etmektedir. Bu eşitlik alanları;

- Ev eksenli çalışanların örgütlenmeleri ya da var olan örgütlere üye olup, faaliyetlerine katılabilmeyi,
- Çalışma ilişkisinde mesleki ayrımcılığa karşı korunmayı,
- İş güvenliğini,
- Ücreti,
- Sosyal güvenliklerin yasa ile korunmasını,
- Eğitimlerinin sağlanmasını,
- Asgari çalışma yaşının düzenlenmesini,
- Analığın korunmasını kapsar (Metin, 2011: 105).

Ev eksenli çalışma konusunda birçok ülke farklı düzenlemelere gitmiştir. Bazıları özel yasal düzenlemeler sağlarken, bazı ülkeler ise İş Kanunları içerisinde bir bölümü ile ev eksenli çalışanları düzenlemiştir. Kimi ülkelerde normal çalışan işçiler ile ev eksenli çalışanları aynı statüde değerlendirmiştir. Ülkelere göre çalışanların hukuki durumu da farklılık göstermektedir. Diğer yandan ise ev eksenli çalışanların İş Kanunu kapsamına alınmadığı ülkelerde, çalışanların hukuki statüleri belirsizliğini korumaktadır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 31).

A- 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre

Ev eksenli çalışmada, çalışma durumu kişinin kendi evinde olabileceği gibi bir başkasının evinde de olabilir (Karadeniz, 2011: 105). İş Kanunu’na göre aile içi çalışma şeklinde işçi ve işveren ilişkisi meydana gelmez. Çalışanlar İş Kanunu madde 4/d’ye göre; “bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde” İş Kanunu’nun uygulanmayacağı belirtilmektedir (Okur, 2004: 3) Dolayısıyla sözü edilen kadın çalışanlar İş Kanunu’ndaki işçilik hakkından yararlanamamaktadır. Ev eksenli çalışan kadın herhangi bir girişimci sıfatına sahip olmamakla birlikte, kendi iş kuramıyor ya da işçi olarak çalışıyorsa (Özdemir, 1997: 150) işçi sayılmalıdır (Topgül, 2012: 303). Bunun yanı sıra, 5510 sayılı Kanun’un kadını belli koşullarda sigortalı saymaması yeterli sosyal güvenceden de yoksun bırakılmasına neden olmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu’nda evde yapılan el sanatlarına ilişkin olarak hısımlığın derecesi belirtilmemiş, 4587 sayılı İş Kanunu’nda hısımlığın derecesine yer verilmiştir. Buna göre “Bir ailenin üyeleri ve 3’üncü dereceye kadar hısımları arasında, dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde yapılan ve el sanatından sayılan işler” İş Kanunu’nun uygulama alanı dışındadır (İş K. m.4/1 bent d). Ancak söz konusu işler dışarıdan işçi alınmak suretiyle yapılıyorsa ya da aile üyeleri arasında fakat aynı çatı altında yürütülüyorsa bu istisna hükmün dışında kalır. Buradaki “başka biri” söz konusu hükmün genel anlatımına göre, aile üyeleri ile üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımlar dışında kalan kişilerden biri olabilir. “dışarıdan” olması sözcüğü ile anlatılmak istenen de aynı çatı altında yaşamama değil, aileye olan yakınlık bağıdır (Demircioğlu ve Centel, 2010: 69; Topgül, 2012: 303). Ayrıca maddede yer alan "el sanatları işleri" ile halı dokumacılığı gibi evlerde yapılan el sanatları göz önünde tutularak bu istisna hükmü getirilmiştir (Çelik, 2008: 70). İş Kanunu hükümlerinin uygulanmaması için üç koşulun bir araya gelmiş olması gerekmektedir (Mollamahmutoğlu, 2014: 310-311):

- İş evde yapılmalıdır.

Eğer el sanatı işi ev olarak nitelendirilmeyen, insanların içinde oturdukları ve özel yaşamını geçirdikleri mesken olarak ifade edilen bir mekân değil ise bu koşul gerçekleşmiş sayılmaz.

- İş, bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (Üçüncü derece dâhil) hısımları arasında yapılmalıdır.

Eğer dışarıdan başkalarının katılmaması ile evde yapılan bir el işi olsa bile İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Aile üyeleri tabiriyle karı, koca, çocuklar ve evlatlıkla sınırlı tutulması, ancak aynı evde yaşamaları nedeniyle hısımlık bağı bulunmayan kişilerinde bu değerlendirmeye katılması gerektiği belirtilmiştir. Hısımlık bağı bulunmakla birlikte aynı evde oturmayan, ev dışından işe katılan üçüncü derece hısımlar dışarıdan katılan başka biri olarak nitelendirilemezler. Yine eklemek gerekir ki hısımlık ifadesine kayın hısımlığını dâhil etmeden yalnızca kan hısımlığını anlamak gerekir (Aktiğit, 2014: 97). Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal'a (2014: 311) göre imam nikâhlı eşin dışarıdan başka birisi olarak değil aile üyesi olarak değerlendirilmesi gerekir. Ev eksenli çalışanlar aynı ailenin üyeleri ve hısımları olabilir. Ancak işveren olarak bir yabancı söz konusu ise, yapılan çalışma bu kapsam dışındadır. Bu kapsam dâhilinde işvereninde aile üyesi ya da üçüncü derece dahi hısımlardan olmalıdır. Üçüncü derecenin dışında üretime katılan uzak akrabalar işçi olarak değerlendirilirken, aile reisi olanlar işveren konumunda sayılır ve İş Kanunu uygulama alanına dâhil olurlar.

- İş bir el sanatı olmalıdır.

Kanun ev ile el sanatı ilişkisini kurarak bu anlamda çalışanları kapsam dışında bırakmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre, "İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşyeri işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." İş kanununa göre işçi sayılanlar 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde göre de sigortalı sayılmaktadır. Süzek'e göre (2014: 266), evde çalışanlar da işveren tarafından belirli bir mal ve hizmet üretimi için birlikte örgütlenmiş durumda ise, iş organizasyonu ölçütü söz konusudur. Bu kişiler herhangi bir bağımlılık ilişkisi aranmaksızın işçi sayılırlar. Yargıtay'da bu görüşü benimsemiş durumdadır. 21. Hukuk Dairesinin kararına göre de, "*hazır giyim işinin zorunlu olarak satılan parçalarının düzeltim işinde çalışan kişinin, bu işi evine giderek yapması karşılığında parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini değiştirmez*"¹ Öğretide evde çalışma²; "*işverenin doğrudan bir denetiminin ya*

¹ 21.HD.,08.06.2000, 4584/4611, Süzek, 2014:267. Nitekim, İş Kanunu'nun 24/II f bendi kapsamında ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanması gerekmektedir. Eğer asgari ücret altında oluşan fark işveren tarafından karşılanmazsa, işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması nedeniyle işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Eksik ücretin dışında iş şartlarının uygulanmaması da, genel tatiller, izinler ya da fazla çalışma taahhütlerine

da yönetiminin söz konusu olmadığına vurgu yapılarak, bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerdeki genellikle kendi evinde, işçilerin bir anlaşmaya dayanarak bir malın üretilmesi ya da hizmetin sunulması” olarak tanımlanmaktadır (Süzek, 2001: 29). Evde çalışan ise, “bir veya birden ziyade işveren için kendi evinde ya da kendi seçtiği bir çalışma yerinde yalnız veyahut aile üyeleri ile birlikte ücret karşılığı mal veya hizmet üreten kişidir”. Evde yapılan çalışmalarda, çalışma parça başına yapılmakta ve parça başına ücret ödenmektedir (Uşan, 2003: 61; Kandemir, 2014: 147).

Evde çalışmalarda işveren kişi bizzat kendi olabileceği gibi, işi veren kişi aracı da olabilir. Bazı işverenler ev eksenli çalışanlara kendileri iş vermek yerine “ekip başı” denilen aracılara da kullanabilmektedir. Bu durumda evde çalışanlar ekip başı ile muhatap olmakta ve işleri onun vasıtası ile işleri alıp ürünlerin teslimini yine onun aracılığıyla gerçekleştirmektedir (Centel, 1994: 243). Aracılar işverenden ya da işverenlerden aldıkları siparişleri evde çalışana ya da çalışanlara yaptırarak görevlerini yerine getirerek kazanç elde eden kişiler olarak tanımlanmaktadır. Ancak, ev eksenli çalışmada aracılardan devreye girmesi farklı sorunları da beraberinde getirmektedir. Evde çalışan ile doğrudan bağlantı kuran bu kişiler yüzünden, gerçek işverenin kim olduğunun bilinmemesi, evde çalışanlar için sıkıntı olmaktadır. Aracıların hukuksal statülerinin ne olduğu sorunu aracı kullanılmasındaki temel sorundur. Aracı, bir işçi mi, ev eksenli çalışana karşı yükümlülüğü olan bir işveren mi yoksa bağımsız çalışan biri olarak mı değerlendirilecektir. Bazı ülkelerde, aracılardan kanuna karşı hile oluşturdukları gerekçesiyle, aracılardan vasıtasıyla çalışma yasaklamakta, bazı ülkelerde ise bu konuya ilişkin bir düzenleme getirmemiştir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000: 34-35; Kandemir, 2014: 147). Türkiye’de ise aracılardan için herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Centel (1994: 243) ekip başı olan bu aracılardan ne alt işveren ne de takım kılavuzu olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığı görüşündedir. Sözü edilen kişiler ya işverenden parça başına ücret alırlar ya da işin karşılığında yaptıkları anlaşma gereğince belli bir oranda ücret alırlar. İşverenin işçisi olarak kabul edilmesi

uyulmaması da işçiye derhal fesih hakkı vermektedir (Uşan, 2000: 91; Güven ve Aydın, 2013: 243).

² 29.11.2010 tarihli, Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı’nın İş Kanunu’nun 14. maddesinde değişiklik yapmayı öngören 61. maddesinde, evden çalışma tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, “İşçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini sunduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir” şeklinde bir tanımlamaya yer verilmiştir (Kandemir, 2014: 146).

gerektiği belirtilmiştir. Civan ise (2010: 531), işveren adına hareket eden araçların İş Kanunu'na göre (m.2) işveren vekili olarak kabul edilmesinin yerinde olacağına ilişkin görüşe sahiptir. İşveren vekili olarak kabul edilen araçlar İş Kanunu hükümlerinden yararlanacaklardır (Kandemir, 2014: 148).

İş akdi ile çalışanlara İş Kanunu uygulanacağına göre, bağımlı çalışma ilişkisi içerisinde ev eksenli çalışanlar İş Kanunu'ndan yararlanırlar. Bağımlılık unsuru olmadığı takdirde İş Kanunu mevzuatının dışında kalır. Dolayısıyla çalışan ve çalıştıranlar arasındaki ilişki kural olarak iş akdine dayandığına göre bu kişiler işçi sayıldıklarından 4. maddedeki istisnalar dışında ev eksenli çalışanlara Kanun uygulanır. Evde çalışanlara ilişkin olarak Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş maddeler olması İş Kanunu'ndaki haklarından yararlanmalarına engel oluşturmaz. İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin birlikte uygulanması esas olandır. Çalışanlar hem İş Kanunu hükümlerinden yararlanırlar, hem de İş Kanunu'nda boşluk bulunan hükümlerde Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesi, burada hüküm bulunmayan durumlarda ise genel hizmet sözleşmesi hükümlerinden yararlanırlar (Süzek, 2014: 267).

B- 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre

Konut içinde yapılan işlerde çalışanlar belirli koşullar durumunda sigortalı sayılmamışlardır. Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil olmak üzere hısımlar olmaları durumunda, aralarına dışarıdan kimse katılmaksızın yaşadıkları konut içerisinde yapılan işlerde çalışanlar sigortalı sayılmamaktadırlar (SSGSSK m. 6 bent b). Kanun hükmünden anlaşılacağı gibi çalışanlar hısımlık koşulunu sağlıyorsa ancak aynı konutta birlikte yaşamıyorlarsa sigortalı sayılmaları için bir engel yoktur. Aynı şekilde aynı konutta birlikte yaşıyorlar ama hısımlar değilse sigortalı sayılmaları için bir engel bulunmamaktadır. Diğer bir noktada bu çalışanların arasında dışarıdan herhangi bir kimsenin katılmaması da gerekmektedir. Hısımlar kapsamına girmeyen herkes "başka kimse" durumundadır. Yargıtay³'a göre, işverenin konut dışındaki işyerinde çalışan çocukları sigortalı sayılırlar diyerek başka konutta ve ayrı yaşayan çocukları da "başka kimse" durumundadır. Buradaki konut kavramı ise, ev daire gibi mesken olarak kullanılan yeri ifade etmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 140).

SSGSSK' da aynı konutta birlikte yaşayan ve aralarına üçüncü derece hısımlar dâhil dışarıdan başka biri alınmayan şekilde konut içinde yapılan işlerde

³ Yarg. 10. HD., 21.6.1983, 3237/3370; 08.10.1985, 4994/5176.

çalışanlar sigortalı sayılmayanlar dâhilindedir. Ancak madde işlerin niteliğinden bahsetmemiştir. Bu konuda Tuncay ve Ekmekçi (2016: 269) yapılan işlerden İş Kanunu 4. maddesi d bendinde söz edilen el sanatlarının yapıldığı işlerin anlaşılması gerektiğini belirtmişlerdir. El sanatları işleri olarak sepetçilik, süs eşyaları imalatı dokumacılık gibi sanatların anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Diğer bir görüş ise, SSGSSK' da bahsedilmediğine göre el sanatı niteliği taşımayan işlerinde bu kapsamda değerlendirilmiştir. Ancak Güzel, Okur, Canıklıoğlu'na göre (2016: 140) birinci görüş taraflarının benimsediği ölçüt daha isabetlidir. Yani Kanun'da sadece el sanatları niteliği taşıyan işlerin değerlendirilmesi daha doğrudur.

SSGSSK'ya eklenen 5763 sayılı Yasa ile geçici 16. maddeye göre, ev eksenli çalışanlar esnaf muafiyetinden de yararlanabilirler. Esnaf Muaflığı 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda 9. madde birinci fıkra 6 numaralı bendinde tanımlanmıştır. Buna göre, diğer yandan ev eksenli yapılan üretimde dışarıdan işçi almadan, evlerde kullanılan mutfak robotu, dikiş, nakış, ütü gibi aletleri kullanarak yapılan halı, kilim, dokuma, turistik eşya, pul, payet, boncuk, tığ işi, tarhana, erişte, mantı gibi ürünler yaparak işyeri açmaksızın satanlar, sağladıkları kazançlarında gelir vergisine tabi değildirler. Ayrıca, kermes, panayır ya da kamu kurum ve kuruluşlarınca kendilerine geçici olarak tahsis edilen yerlerde ürünlerini satmaları muafiyetten faydalanmalarını engellemektedir.

Bağımlı olarak ev eksenli çalışanlar ise, işçi statüsünde yer almaktadır. Ev eksenli çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişki Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'na göre hizmet akdi ile kurulduğu için, ev eksenli çalışanlar iş sözleşmesi ile bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılabileceklerinden 5510 sayılı Kanuna göre, 4/a niteliğinde sigortalı olarak değerlendirileceklerdir. Kaldı ki ev eksenli bağımlı çalışanlar 5510 sayılı Kanun'da sigortalı olmayacaklar arasında sayılmamıştır. Eksik kalan günlerini kendilerinin tamamlamaları halinde ise, genel sağlık sigortası açısından da 5510 sayılı Kanun'un 4/a statüsünde yer alabilirler (Keskin, 2012: 19).

Ev eksenli çalışanların temel sorunlarından biri olan kayıt dışı çalışma, yeterli sosyal güvencenin sağlanmasında engel olmaktadır. Ev eksenli ve bir işverene bağlı olarak 5510 sayılı Kanun kapsamında çalışanın denetimden oldukça uzak kalışı nedeniyle bu tür çalışmayı kayıt dışılığa en açık çalışma türü olarak nitelendirebilir. Burada sigortalılık haklarından yararlanması açısından 5510 sayılı Kanun hizmet tespiti imkânı getirmiştir. Literatürde 5510 sayılı Kanun hizmet tespitine ilişkin getirdiği imkânlar; denetim yoluyla tespit (fiilen ve

kayden), kamu kuruluşlarınca düzenlenen belge/alınan bilgilere dayalı tespit ve dava yoluyla tespit şeklinde üçlü sınıflandırmaya tabi tutularak ele alınmaktadır (Bulut, 2011; Çolak ve Öztürk, 2006). Bunlarda ilk iki tespit yönteminin yasal dayanağını 5510 sayılı Kanun'un 86/7 fıkrası oluşturmaktadır fakat belirtilen sebeplerle ev eksenli çalışanların hizmet tespitinin denetimle yahut kayden tespiti oldukça zordur. Çalışanın başvuracağı dava yoluyla tespit yöntemi ise yine aynı maddenin 9.fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır. (5510 sayılı Kanun m. 86/9) Belirtmek gerekir ki sigortalının hayattayken açmadığı hizmet tespit davasını ölüm sigortasından hak sahibi yararlanabilecektir. (Sözer, 2014: 429). Sigortasız olmalarının dışında ise, sağlık sisteminden faydalanabilmeleri için, hane halkında kişi başına düşen gelir, asgari ücretin 1/3'ünden az ise ücretsiz faydalanabilecektir. Aksi takdirde genel sağlık sigortası primi ödemesi gerekmektedir. Diğer yandan, geçmişte sigortalı çalışmışlığı olan ev eksenli çalışan kadınların sigortalı olarak çalışmaması halinde de primlerini kendi ödemek suretiyle isteğe bağlı sigortalı olma hakkı bulunmaktadır. İsteğe bağlı sigortalılığın şartları 5510 sayılı SSGSSK'nın 50'inci maddesinde belirlenmiştir. Öncelikle isteğe bağlı sigortalılık sisteminden faydalanmak isteyen kadın sigortalının Türkiye'de ikamet etmesi zorunludur. Sigortalı olacak kadının zorunlu sigortalılığı olan bir işte çalışmaması ve bağımsız bir iş yapmaması gerekir. Ancak bunun istisnası 5510 sayılı Kanun kapsamında bir ay içinde 30 günden az ya da tam gün çalışmaması durumunda, eksik günlerini isteğe bağlı sigortalılık sisteminden sigortalı olarak tamamlayabilir. Diğer şartlar ise, kadının 18 yaşını doldurmuş olması ve 5510 sayılı Kanun kapsamında aylık bağlanmış olmamasıdır. Buradaki önemli nokta, kadının işçi statüsünde zorunlu sigortalılığı gerektiren bir işte 30 günden az çalışmasıdır. Doğrudan isteğe bağlı sigorta olması durumunda, 4/b'li yani bağımsız çalışan statüsünden sigorta yapılmış olmaktadır. Eğer birkaç günde olsa işçi statüsünden sigortası başlamış ya da devam etmekte ise, kalan günler için isteğe bağlı sigorta yapıldığında işçi statüsü devam edecektir. İsteğe bağlı sigorta ödemesi, ev eksenli çalışanlar açısından mali bir külfet olmasına rağmen sağlık yardımı ve emeklilik hakkı sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır. Belirtmek gerekir ki isteğe bağlı sigortalıların bu anlamda ödedikleri primler yalnızca uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası için geçerlidir (Güzel, Okur ve Canıklıoğlu, 2016;

225). İsteğe bağlı sigortalılık sisteminde sosyal güvenlik primlerini kadının kendi ödemesi dolayısıyla sosyal güvenlik priminde işçi ve işveren katkı payı diye bir durum söz konusu değildir. Sosyal güvenlik primini kendi ödeyen kadın Genel Sağlık Sigortası primini de ödeyecektir.

5510 sayılı Kanun’un geçici 16. maddesinde yapılan değişiklik ile maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce ibaresi ile bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aynı şartlarla bu işleri yaptıkları ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla madde uygulaması genişlik kazanmıştır. Hizmet akdi ile herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıkları Maliye Bakanlığı görüşü alınarak Sosyal Güvenlik Kurulunca belirlenen usul ve esaslara göre tespit edilen isteğe bağlı kadın sigortalılar; 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği yıl için 82’inci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının onbeş katı üzerinden başlanarak takip eden her yıl için bir puan arttırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödeyeceklerdir. Benzer şekilde 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu md. 9/VI’da; "evde istihdam kapsamında yapılan örgü, dikiş, nakış gibi işler) bağımsız olarak yapan kadınlar Uzun Vadeli Sigorta Kolları ve Genel Sağlık Sigortası primlerini öderler. Ödenen primlerin matrahı, prime esas günlük kazanç alt sınırının on beş katından başlanarak izleyen yıllarda otuz katı geçmemek üzere her yıl birer puan artırılarak belirlenir." (Sözer, 2013: 15).

Bağımlı olarak ev eksenli çalışan kadınların Genel Sağlık Sigortası primleri işveren tarafından ödenirken, bağımsız olarak ev eksenli kadınlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler bakımından sağlık yardımlarından yararlanabilmek için sağlık sigortası primini kendileri yatırmak zorundadırlar. Ancak 5510 sayılı Kanun’un 60. maddesinde genel sağlık sigortalısı sayılanlar düzenlenmiştir. Burada aile içindeki geliri hanede kişi başına düşen miktarının 1/3’ünden az olduğunu belgeleyen vatandaşların, sağlık primleri devlet tarafından ödenebilmektedir ifadesi yer almaktadır. Konuya ilişkin 28 Aralık 2011 sayılı Resmi Gazete’de "Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" çıkarılarak gelir tespitine yönelik usul ve esaslar düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunun 6. maddesinde iş kazası, meslek hastalığı, analık, hastalık olarak nitelendirilen kısa vadeli sigorta kolları ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası olarak nitelendirilen uzun vadeli sigorta kolları bakımında kimlerin zorunlu sigortalı olmayacağı düzenlenmiştir. Bu maddede yer alan (b) bendinde, "Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye

kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar", kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalı olmayacağı hususu düzenlenmiştir. Bu çalışma şekli çalışma yaşamında ev eksenli çalışma olarak isimlendirilmekte ve kadınların yoğun olarak çalıştığı bir istihdam şekli olarak gelişmektedir. Kanunun (c) bendi ise, "Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)", hükmü ile ev hizmetlerinde çalışan kadınları ücretle ve sürekli olarak çalışmama şartı ile sigortalı sayılmamaktadır. Ev hizmetlerinde de çalışan kadınlara yönelik olarak 5510 sayılı Kanun'un ek 9.'uncu madde kapsamında sigortalı olmalarına dair tebliğ 1 Nisan 2015 tarihinde yayınlanmıştır. Bu tebliğde "ev, aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın içinde yaşanan yapı ve bu yapıya ait bahçe, depo, garaj gibi eklentiler" olarak ifade edilmektedir. Ev hizmeti kavramı ise, "Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını" ifade etmektedir. Tebliğ evde ev hizmeti gören çalışanların on gün ve daha fazla süre ile çalışması ve on günden daha az süre ile çalışması ayrımını getirmektedir. Burada önemli olan tebliğde ev ve ev hizmeti tanımının açık olarak yapılmasıdır.

Ev hizmetlerinde çalışanların on günden daha fazla ve on günden daha az süre ile çalışma ayrımının getirilmesi ile ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması mümkün olabilmektedir. Buna göre ev hizmetlerinde on günden az süre ile çalışanlar için, işverenler iş ve meslek hastalığı sigortasını ödeyecek, sigortalılar ise istemeleri halinde emeklilik ve genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödeyebileceklerdir. İşverenler iş ve meslek hastalığı primi olarak asgari ücretin günlük tutarının yüzde 2'si oranında iş ve meslek hastalığı primi ödemeleri gerekmektedir. Bu oran ise, 1 Ocak-31 Aralık 2017 tarihi için bir günlük 1,19 Türk Lirası olarak belirlenmiştir. On günden az ev hizmetlerinde çalışan emeklilik ve sağlık sigortasını yaptırmak isteyen sigortalıların ise, kendilerinin ödeyeceği tutar 1 Ocak-31 Aralık 2017 tarihi için 577,69 Türk Lirasıdır ($59,25 \times 30 \times \% 32,5 = 577,69$). On günden az çalışan sigortalıların emeklilik ve genel sağlık sigortası primlerini ödememeleri halinde önceki statüleri üzerinden sağlık yardımı almaya devam edeceklerdir. Buradaki önemli nokta eşinden dolayı sağlık yardımı alanların ve babasından dolayı yetim aylığı alanların sağlık yardımı almaya devam edebilmeleridir. Aynı zamanda emekli aylığı alanların da aylıkları kesilmemektedir. Ayda on günden az ev hizmetlerinde çalıştırılanlar için, sigortalı çalıştıran işveren konumunda

değildir. Bu yüzden de işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ya da işten ayrılış bildirgesi düzenlemesine gerek bulunmamaktadır. Bildirge düzenlemeden çalıştırdığı kişi için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru yapması gerekmektedir. Bu başvuruyu;

- "Ev Hizmetlerinde on günden az çalıştırılacaklara ilişkin form" ile Kuruma direk yapabileceği gibi,
- E-Devlet üzerinden de "4A On Günden Az Süreli Ev Hizmetleri İşveren Başvuru ve
- Sorgulama" ekranından çalıştırılan sigortalının TC numarası ve çalıştırılan gün girilerek sigortalı bildirim yapılabilmektedir.
- On günden az çalışanların bildirilmesi ve kayıt altına alınabilmeyi daha kolay hale getirebilmek amacı ile yeni bir uygulamaya gidilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından on günden az ev hizmetlerinde çalışanların iş ve meslek hastalıkları sigortasını yapabilmek için, prim ödeme işlemleri kolaylaştırılmıştır. İşveren kimlik numarasını yazıp 5510'a göndererek tescil ve kayıt işlemini yaptırabilmektedir. Sonrasında gelen onay mesajı ile prim ödeme işlemini gerçekleştirebilmektedir. Prim ödemesi için ise, ayda 10 günden az çalışanların ayın farklı çalışma günleri için ayın hangi gününde çalıştıracağı bilgisini "5510" kısa mesaj servisine her bir gün için ayrı SMS gönderilmesi gerekmektedir. Kullanılacak cep telefonu hattının Mobil Ödeme' ye açık olması gerekmektedir. Bu şekilde işverenlere de kolaylıklar sağlanarak ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınması sağlanmaktadır (SGK, 2017).

C- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre

Ev eksenli çalışmaya ilişkin düzenlemeler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, "evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir"(BK, m. 461) tanımıyla 461.madde ve 469. maddeleri içeren üçüncü ayırımda düzenlenmiştir. 461. maddeden anlaşıldığı kadarıyla bizzat işçi kendi yapabileceği gibi aile bireyleri ile beraber de işi yapabilir. Sözleşmenin tanımından anlaşılabilmesi gibi işçi sıfatının kazanılabilmesi için işverenin verdiği bir işi yapması ve iş görme ediminin ifa edileceği yerin sadece işçinin eviyle sınırlandırılmamış olması, ayrıca, işçinin kendi seçtiği herhangi bir yerde çalışması da evde çalışma olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla sözleşme bağımlı olarak çalışan ev eksenli işçileri

kapsamaktadır. İş görme sözleşmesinin unsurları Türk Borçlar Kanunu'nda iş görme edimi, ücret ve bağımlılık unsurları olarak ifade edilmiştir (Centel, 2011: 11) Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ise bu tanımda bağımlılık unsuru bulunmamaktaydı. Türk Borçlar Kanunu'nda bağımlılık unsuruna hizmet sözleşmesinin tanımında yer verilmiş olması 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanımla da uyumlu olması açısından isabetli olmuştur. (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 108). Bağımlılık unsuru hizmet sözleşmesinin yalnızca kurucu unsurlarından olmayıp aynı zamanda hizmet sözleşmesini (eser ve vekalet sözleşmeleri gibi) işin ve ücretin söz konusu olduğu diğer sözleşmelerden de ayıran unsurdur. (Çelik vd., 2014: 106). Bağımlılık unsurundan kastedilen teknik veya ekonomik bağımlılıktan ziyade hukuki bağımlılıktır. (Narmanlıoğlu, 2014: 173; Süzek, 2014: 219). Zira burada bağımlılığı sağlayan unsur işçinin işi, işverenin emir talimatı ve denetimine tabi olarak yapmasıdır. (Çelik vd, 2014: 103). Talimatların işin yapılma süresi, yeri, icrasına ve içeriğine yönelik olması gerekir. (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2013: 142). Bağımlılık unsurunun bir diğer önemi de ev eksenli çalışmalara Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin mi İş Kanunu hükümlerinin mi uygulanacağı hususunda ortaya çıkmaktadır. Zira her ne kadar TBK anlamında bir hizmet sözleşmesi için de bağımlılık gerekse de evde hizmet sözleşmesinin temel özelliği bu bağımlılığın oldukça esnek olmasıdır.

Süzek'in bu tür çalışmalarda İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin bir arada uygulanması gerektiği yönündeki düşüncesi bulunmaktadır. Akyiğit ise bizim de katıldığımız üzere bu tür çalışmalarda TBK hükümleri uygulanacağını belirtmiştir. (2014: 151). Henüz evde hizmet sözleşmesine ilişkin özel düzenlemeler Borçlar Kanunu'nda yer almamakta iken dahi ev eksenli çalışanlar ve işverenleri arasındaki hukuki ilişkilerde Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet akdi hükümleri uygulanacağı görüşünü paylaşmıştır. (Çelik, 2008: 70). Keza TBK 469. maddesi evde hizmet sözleşmelerine ilişkin Kanunda yer almayan düzenlemelerde yine Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir. Bu açık hüküm karşısında İş Kanunu hükümlerinin bir arada uygulanacağı görüşüne iştirak etmek kanaatimizce mümkün değildir. Aynı doğrultuda Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan da evde hizmet sözleşmelerine TBK' daki özel hükümlerinin uygulanacağını burada hüküm bulunmayan hallerde genel hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir. (2013: 74). Bir istisna olarak çalışmanın yapıldığı ev avukat, doktor, muhasebeci gibi çalışanlar tarafından home-office şeklinde kullanılıyor ve işverene bağımlı bir çalışma söz konusuysa burada artık esneklikten söz edilemeyecektir. Bu durumda işin evde

yapılması çalışmayı İş Kanunu kapsamında çıkarmayacak ve işçi ile işveren arasındaki uyumsuzluklara doğrudan İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır (Alp, 2012: 102).

İşverenin, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirmesi; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirmesi gerekir. İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse de, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücretin ödeneceği, çalışma koşullarının bildirilmesi (TBK, m. 462) maddesinde belirtilmektedir. Böylelikle, işçinin temin edeceği malzemelere işverenin ödemeyi istediğinden daha fazla masraf ederek mağdur olmasının önüne geçildiği gibi, işverenin düşük fiyata temin edilebilecek bir malzeme için gereğinden fazla ödeme yapması engellenerek hem işçi hem işveren korunmuş olacaktır (Karakışlak, 2012: 235; Kandemir, 2014: 160).

İşçi işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür. Eğer işçiden kaynaklanan nedenlerle iş kusurlu ya da ayıplı olarak yerine getirilmişse, bu durumda işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları masrafları kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır (BK. m. 463).

İşçi için sağlanan malzeme ve iş araçları içinde, işçinin özen göstererek kullanma, işverene hesap verme ve kalan malzeme ve araçları işverene teslim etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Eğer işçi kendisine sağlanan bu araçların bozuk olduğunu belirlerse, hemen işverene haber verip onun bu konudaki talimatını beklemek zorundadır. Eğer işçi bu malzeme ve araçları kendi kusuru yüzünden kullanılamaz hale getirirse, o zaman araçların bozulduğu ya da kullanılamaz hale geldiği gündeki rayiç bedel kadar sorumludur (TBK. m. 464).

İşverenin özel borçları olan ürünün kabulü ve ücret konuları TBK 465. madde, 466. madde ve 467. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, “İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır” (BK. m. 465). Dolayısıyla işveren işçinin yaptığı ürünü kusurlu bulursa, bunu bir hafta içerisinde işçiye bildirmek zorundadır. Eğer bildirmez ise ürünü kabul etmiş sayılır ve ücret ödemesi gerekir. İşçiyi aralıksız bir şekilde çalıştıran işveren kendisine teslim edilen ürün için, işçiye on beş günde ya da işçinin rızası ile ayda bir, aralıklı bir şekilde çalıştırdıysa da, ürünü her teslim edişinde ödeme yapmalıdır. İşçiye her ödeme sonrasında da bir hesap özeti vererek, kesintilerin miktar ve sebebi

gösterilir. “İşçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceleme; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirme yükü altında olduğuna ilişkin hükmü dikkate alınır, işçinin, işi işverenin emir ve talimatına göre yerine getirmesi, kanunun deyişiyle ürün oluşturması söz konusudur” (Centel, 2011: 17). Ancak üretilen ürünlerden alınan parça başı ücretler çok düşüktür. Bu düşük ücretlerde işverenler tarafından belirlenmektedir. Ücretlerin düşüklüğüne karşın, çalışma saatlerinin düzensiz ve çoğu zaman çok uzun olması ve belirsizliği işin durumuna bağlıdır. Özellikle işlerin yoğun olduğu dönemlerde, ev eksenli çalışan kadınların aldığı parça başı işlerin yetiştirilmesi için uzun saatler çalışmak gereklidir. Bunun dışında sipariş alınmayan dönemlerde ise, çoğu gün boş geçirilebilmektedir. Bu durumda çalışma sürelerine bağlı olarak ne kadar gelir elde edilebileceğinin bilinmesi zorlaşmaktadır (Öztepe, 2012: 28).

İşveren kendisine sunulan ürünü temerrüde düşerse veya işçi kusuru olmaksızın örneğin hastalık nedeniyle çalışmanın engellendiği durumlarda da işveren ücret ödemek zorundadır. Ancak diğer durumlarda, yani işçiden kaynaklanan sebeplerle çalışma engellenirse, işveren ücret ödemekle yükümlü değildir (TBK. m. 467). Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür (TBK. m. 409). Eğer işveren kusuruyla iş görme engellenirse, işçiye ücretini ödemekle beraber daha sonra da bu işi ifa etmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir (TBK. m. 408).

İşçiye deneme amacıyla bir iş verilmişse, sözleşme deneme süresi için kurulmuştur. İşçi, işveren tarafından aralıksız olarak çalıştırıldığı takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, sözleşme belirsiz süreyle yapılmış sayılır; diğer durumlarda sözleşmenin belirli süreyle yapıldığı kabul edilir (TBK. m. 468).

D- Ev Eksenli Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işveren yükümlülüklerini de düzenleyerek 01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Buna göre, çırak veya stajyer dâhil bir çalışanı olan işyerlerinde bile sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanmaya çalışılmaktadır. Bir çalışanı olan işyerlerinden kasıt ise, tek bir sigortalı çalışanı olan yerlerdir. Ancak, ev eksenli çalışanlar

kadınların iş yerlerinin ev ortamı olması dolayısıyla, Kanunun uygulanabilme olasılığı da ortadan kalkmaktadır. (Keskin, 2012: 21). Ev eksenli çalışma çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. İşin yapıldığı yerin ev olması ve ev içi diğer işlerin de yerine getirilmesine olanak tanınması açısından kayıtlı sektöre giremeyen çoğu kadın tarafından başvuru bir çalışma şeklidir (Öztepe, 2012: 27). Ev eksenli çalışan kadınlar işyerinin ev olması iş güvenliği anlamında önlem alınmayı da zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla ev eksenli çalışan kadınlar, evlerinde çalışırken herhangi bir sağlık ve güvenlik önlemi almadan işlerini yapmaktadır. Bu nedenle kişiler hem iş kazalarına hem de meslek hastalıkları risklerine daha açık bir hale gelmektedir. Buldukları işyerlerinin yani evlerinin içinde her türlü tehlikeye açık bir şekilde işlerini yapmaktadırlar. Bunu yaparken de, her türlü tehlikeli madde kullanımını, bilinçsiz bir şekilde yaparak sağlık sorunlarını arttırmaktadır. Kayıtlı bir işyerinde kullanılması gereken ve tehlikeli oldukları için kullanılmasının denetlenmesi ve eğitimlerinin sağlanması gereken her çeşit ham madde, ev eksenli çalışan kadınlar tarafından hiçbir denetlemeye ve eğitime gerek duyulmadan rahatlıkla kullanılmaktadır. Görüldüğü gibi ev eksenli çalışan kadınları, dışarıda çalışanlardan çok daha fazla tehlike ve sağlık sorunu beklemektedir (Keskin, 2012: 21). Bazı ülkeler sorunu bir nebze olsun aşmak için belli nitelikteki çalışmaların evde yapılmasını yasaklama yoluna gitmiştir. Örneğin Portekiz’de ise, yiyecek maddeleri ile bağlantılı evde çalışmanın yapılabilmesi ancak, bu çalışmanın bulaşıcı bir hastalığa neden olamayacağına ilişkin doktor raporunun varlığı ile olanaklıdır (Alp, 2012: 98).

İş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal koruma yetersizliğine neden olan en önemli sorun, iş sağlığı ve güvenliği kanunlarının belirli sektör ya da çalışan gruplarını kapsamaması ve diğer çalışan kesim için sosyal koruma sağlayamamasıdır (Karadeniz, 2012: 29). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sosyal korumanın kapsamı genişletilmiş olsa bile, resmi olarak yasaya tabi olmasına rağmen yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği hizmetini veremeyen birçok işyeri bulunmaktadır (Karadeniz, 2012: 46). Buna karşın kayıt dışılığın yoğun olduğu çalışma şeklinde, Kanunun uygulanmasını beklemek çok da olası görülmemektedir.

Ev eksenli çalışmanın bir türü olan bir işveren için çalışılması durumunda Türk Borçlar Kanunu’na göre iş ilişkisi ortaya çıkmıştır. Bu durumda Borçlar Kanunu 417. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesine göre, işverenin genel yükümlülüğü çerçevesinde, işverenler çalışanların işle ilgili sağlığını koruyacak tedbirler almak ve güvenliğini

sağlamakla yükümlüdür. Kanunun çalışan ve işyeri tanımlarına bakıldığında ise, 3. maddesinin (b) bendinde çalışan; "Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi" ifade etmektedir. 3. maddesinin (h) bendinde işyeri ise; "Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu" olarak ifade edilmektedir. İşverenin genel yükümlülüğünün belirlendiği 4.maddenin 1. fıkrasında sayılan bentlerde, işverenin "mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması (İSGK 4/1, a), işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlenmesi ve denetlenmesi (İSGK 4/1, b), ve çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alması (İSGK 4/1,ç)" gibi önlemleri de alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak burada işyerinin ev olması, işverenin bu önlemleri alma zorluğunu ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda Kanunda çalışan tanımının kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade etmesi ev eksenli çalışan kadınların bu kanun kapsamında değerlendirilmesini de güçleştirmektedir. İşveren adına evde yapılan ev eksenli çalışmalarda çalışanların, denetlenmesi ve gözetilmesi, yaptıkları işlerin onlara uygun olup olmadığı, mesleki eğitimler anlamında eğitimlerin verilmesi alanında güçlükler bulunmaktadır. Benzer şekilde ev eksenli çalışanlar için günlük ve haftalık çalışma süreleri, gece çalışmaları, tatil günlerinde çalışma, fazla çalışma gibi hükümlerin uygulanması ve denetlenmesi de mümkün değildir (Süzek, 2014: 268, Engin, 2000: 285). Ancak tek tek her bir sektörün ev eksenli çalışma söz konusu olduğunda taşıdığı iş sağlığı ve güvenliği risklerinin incelenmesi önemli bir ihtiyaçtır. Ev eksenli çalışma tekstilden gıdaya kadar geleneksel sektörlerde, elektronik ve otomotiv gibi modern sektörlerde dâhil hemen her sektörde bulunmaktadır. Aynı işi uzun sürelerle yapıyor olmak, iş kazası riskini artırıcı etkidir. Bu etkenlerin, iş kazası riskleri bakımından da incelenmesi gerekmektedir (Coşkun ve vd, 2008: 3). 5510 sayılı Kanun'da 13. maddede beş ayrı şekilde meydana gelen kaza iş kazası olarak belirlenmiştir. Bunlar; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana

gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay iş kazasıdır. 6331 sayılı Kanun’da ise iş kazası, "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" olarak ifade edilmektedir. İş ile iş kazası arasında illiyet bağının bulunması gerekir.

Süzek’e göre (2014: 268), iş kazasının meydana geldiği yerin ev olması, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşveren için evde yapılan bir iş neticesinde iş kazası olursa, işveren sorumludur. Ancak, işverenin bazı önlemleri alma ve denetleme olanağının olmaması nedeniyle ortaya çıkan iş kazasında işçi kusurlu ise, işverenin tazminat sorumluluğu bulunmamaktadır.

6331 sayılı Kanun’da işverenlerin yükümlülükleri geniş yer tutmaktadır. İşverenin yükümlülüklerinin düzenlendiği 4. madde;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla,
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla,
- c) Risk değerlendirmesi yapmakla veya yaptırmakla,
- d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almakla,
- e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlü oldukları ifade edilmiştir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması işçiyi gözetme borcudur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazalarından işverenin sorumluluğunun sınırlarına ilişkin bir çerçeve çizmediğinden tartışmalı bir konu olarak Yargıtay içtihatları tarafından şekillendirilmeye devam etmektedir. Bu durumda sorumluluğun saptanmasında kural, durumun kendi özelliğinin değerlendirilmesi şeklinde yürütülmesi gerekmektedir. Ancak işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için ise, iş kazasının işyeri koşullarından kaynaklanması gerekmektedir. Aksi takdirde işveren sorumluluğuna gidilemeyeceği belirtilmektedir (Baloğlu, 2014: 114). Ancak Baloğlu’nun (2014: 121) belirttiği bir nokta önüne geçilmesi mümkün olmayan, kaçınılmaz iş kazalarından işverenin sorumlu tutulamayacağıdır. Bu yüzden ev eksenli çalışan kadınların uğrayacağı iş kazalarında işverenlerin sorumluluğundan söz edilememektedir.

SONUÇ

Ev eksenli çalışmanın iki farklı çeşidi bulunmaktadır. Bunlardan biri çalışanın kendi adına gelir elde etmek amacı ile bir şeyler üretmesi ve satmasıdır. Diğer çeşidi ise, başkalarının adına araçlar yolu ile kendisine verilen işleri bir ücret karşılığında evde üretmesidir. Bu anlamda bakıldığında ev eksenli çalışmanın bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki farklı biçiminden söz etmek mümkündür. Bağımsız olan ev eksenli çalışma hukuki bir durum yaratmaz iken, bağımlı çalışma ise, bir işverene ücret karşılığında çalışıldığı için kanuni bir durum oluşturmaktadır. Ev eksenli çalışma 1996 yılında kabul edilen 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ile "ev çalışması", 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile "evde çalışma" olarak adlandırılmıştır. 20 Mayıs 2016'da yürürlüğe giren 6715 sayılı yasa ile de İş Kanunu'nda "uzaktan çalışma" olarak farklı isimlerle anılmaktadır. Ev eksenli çalışma kendine özgü farklı koşulları nedeni ile sorunlu bir alan olarak görülmektedir. Temel sorun yasal düzenlemelerin dışında kalmak ya da yasal düzenlemelere dâhil olmak değildir. Ev eksenli çalışanların temel sorunu görünür olamama sorunudur. Çalışılan yerin denetimden uzak bir alan olan ev olması, kayıtlı ilişkileri zorlaştırmakta ve riskli bir çalışma türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Borçlar Kanunu'na göre ev eksenli çalışanlar ve işverenler arasında kurulan ilişki bir iş ilişkisi niteliğinde olduğundan ev eksenli çalışanların işçi statüsünde olduğunun kabulü gerekmektedir. İş Kanunu çerçevesinde işyeri tanımı göz önüne alındığında da, üretim yapılan yer olan ev, iş yerine bağlı yerler ve üretilen mal ve hizmet açısından işverene bağlılığı bulunan ve yönetimin altında örgütlenen yerlerdir. Dolayısıyla İş Kanunu'na göre de ev eksenli çalışanların İş Kanunu kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olduğu söylenebilir. Nitekim ev eksenli çalışma 6715 sayılı Yasa ile İş Kanunu'nda yer almıştır. Yasanın gerekçesine göre ev eksenli çalışmanın uzaktan çalışma adı altında işçinin mal ve hizmet üretimi için işyerinin dışında gözetim ve denetimden uzak bir noktada üretim yapması ve karşılığında ücret alması olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda yine işçi statüsünde bulunduğunu belirtebiliriz.

5510 sayılı Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre ise, 4/a yani sigortalı olarak değerlendirileceklerdir. Kanun'un 6. maddesi gereğince ev eksenli çalışanlar özel olarak Kanun dışında sayılmamaktadır. Bu anlamda işçi kabul edilerek kurulan iş ilişkisi gereğince sigortalı olarak değerlendirilirler. İş ilişkileri süreklilik arz etmese dahi sigortalı statüsünde yer alabilirler. Diğer yandan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu açısından değerlendirildiğinde de, yine

Kanunun özel olarak ev eksenli çalışanları dışarıda tutmadığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla kapsam dışı bırakılmayan ev eksenli çalışanların yine bu Kanunun da kapsamında olduğunu söyleyebiliriz. Ancak temel sorun burada da yine kayıt dışılık, yani görünmezlik sorunudur. Görüldüğü gibi özel olarak kapsam dışı bırakılmayan ama kapsama da alınamayan ev eksenli çalışma adı altındaki iş ilişkisi varlığını sürdürmektedir. Özellikle son göçlerle birlikte mültecilerinde bu çalışma biçimine yönelmesi, ev eksenli çalışanların sayısını hızla arttırmaktadır. Sağlıksız koşullarda, güvenliksiz ve güvencesiz olarak çalışan bu kesim için, Kanunların uygulanması ya da işçi yerine işçi benzeri kabul edilerek farklı uygulamalarla denetlenmelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu şekilde ev eksenli çalışma biçimi de yasal bir zemine oturtulacaktır.

Kaynakça

- Akyiğit, Ercan (2014), *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık).
- Aktay, A. Nizamettin; Arıcı Kadir ve E. Tuncay Senyen Savaş (2013), *İş Hukuku*, (Ankara: Gazi Kitabevi).
- Alp, Elif ve Özge Alev Sönmez (2011), “İLO: Uluslararası Çalışma Örgütünün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23, 5-6, 16-27.
- Alp, Elif (2012), Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baloğlu, Cem (2014), "İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *Kamu-İş Dergisi*, 13, 3, 107-123.
- Bulut, Mehmet (2011), Hizmet Sözleşmesiyle Çalışanlar ve İşverenler İçin Hizmet Tespit Davaları, (Ankara: Bilge Yayınevi).
- Centel, Tankut (1994), “Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi”, Çalışma Hayatında Esneklik. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfınca Düzenlenen Çeşme Seminer Yayını.
- Centel, Tankut (2011), “Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması”, *TİSK Akademi*, 6, 12, 6-24.
- Civan, E. Orhan (2010), “İş Hukuku’nda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 26, 525-573.
- Coşkun, Gülsüm; Kösem, Güncay, Senem Özdemir ve Dilek Hattatoğlu (2008), Ev Eksenli Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği, 5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, 1-3 Kasım 2008, İstanbul.

- Çarhoğlu, Emine (2011), *Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu*, (Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı).
- Çelik, Adnan (2008), “Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Kulp Örneği”, [http://www.bianet.org/bianet/siyaset/104147-ev-eksenli-calisan-kadinlar-ve-kulp-ornegi], (20.11.2016).
- Çelik, Nuri (2008), *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayınları).
- Çelik, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen ve Talat Canbolat (2014), *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayınları).
- Çolak, Mahmut ve Ercüment Öztürk (2006), *Hizmet Tespit Yöntemleri ve Çözüm Yolları*, (Ankara: Yaklaşım Yayıncılık).
- Demircioğlu, A. Murat ve Tankut Centel (2010), *İş Hukuk*, (İstanbul: Beta Yayınları).
- Engin, E. Murat (2000), “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, *Kamu-İş Dergisi*, 5, 3, 269-287.
- Erdut, Tijen (2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum*, 3, 6, 11-49.
- Eyrenci, Öner ve Kadriye Bakırcı (2000), *Dünya’da ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, (İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2000-32).
- Güven, Ercan ve Ufuk Aydın (2007), *Bireysel İş Hukuku*, (Eskişehir: Nisan Kitabevi).
- Güzel, Ali; Okur, A. Rıza ve Nurşen Caniklioğlu (2016), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 16. Baskı, (İstanbul: Beta Basım).
- Kandemir, Murat (2014), “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, LXXII, 2, 143-166.
- Karadeniz, Oğuz (2012), “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum*, 3, 34, 15-75.
- Karadeniz, Oğuz (2004), “Türkiye’de Evde Çalışanların Sosyal Güvenliği”, *Sosyal Güvenlik Dünyası*, 5, 23, 25-42.
- Karadeniz, Oğuz (2011), “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, 2, 29, 83-127.
- Karakışlak, Sahra (2012), “Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi, *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 89-90, Ocak-Şubat 2012.
- Keskin, Doğan (2012), “Bağımlı Ev Eksenli Çalışanların Hukuki Konumu”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 16, 16-25.
- Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak (2013), *İş Kanunu Şerhi*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3.Baskı, (İstanbul: Legal Yayınları).
- Metin, Şahin (2011), *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Durumu: Türkiye’de Ev Eksenli Çalışma Uzmanlık Tezi*. (Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü).
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Astarlı, Muhittin ve Ulaş Baysal (2014), *İş Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitabevi).
- Narmanlıoğlu, Ünal (2014), *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, I. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5.Baskı, (İstanbul: Beta Yayınları).
- Okur, A. Rıza (2004), “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İş Dergisi*, 7, 3, 1-22.
- Özdemir, Burhan (1997), “Ev Çalışması”, *Kamu-İş Dergisi*, 4, 2, 127-150.

Öztepe, Nagihan Durusoy (2012), “Ev Eksenli Çalışanların Karşılaştığı Kazalar Hastalıklar ve Tehlikeler”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Nisan, Mayıs, Haziran, 26-31.

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2017), *Ev Hizmetlerinde On Günden Az Çalışanlar İçin Sıkça Sorulan Sorular*, [http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/5f49468a-60e0-4a4e-b669-473db7d79a0e/soru_cevap01.pdf?MOD=AJPERES], (08.10.2017).

Sözer, A. Nazım (2013), *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları).

Süzek, Sarper (2001), “İş Akdinin Türleri”, *Mercek Dergisi*, 6, 22, 17-35.

Süzek, Sarper (2014), *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları).

Topgöl, Seda (2012), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Kadının Durumu”, *Yönetim ve Ekonomi*, 19, 2, 301-319.

Tuncay, A., Can ve Ömer Ekmekçi (2016), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersler*, (İstanbul: Beta Yayınları).

Uşan, M. Fatih (2000), “Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4, 1-2, 90-116.

Uşan, M. Fatih (2003), *İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık).

4857 sayılı İş Kanunu.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.

