



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



EĞİTİMLİ ÇOCUK BAKICILARININ TEŞVİKİ YOLUYLA KAYITLI KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ PROJESİ (EDU-CARE)



EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN KAYITLI İSTİHDAMI VE SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINA ALINMASI

ÇALIŞMA RAPORU



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



EĞİTİMLİ ÇOCUK BAKICILARININ TEŞVİKİ YOLUYLA KAYITLI KADIN İŐTİHDAMININ DESTEKLENMESİ PROJESİ (EDU-CARE)

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN KAYITLI İŐTİHDAMI VE SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINA ALINMASI

ÇALIŞMA RAPORU

ISBN: 978-605-4844-31-9

Hazırlayan
Amine YCEDAL
Sosyal Güvenlik Uzmanı

Ekim 2022, Ankara

Çalışmanın dijital versiyonuna www.sgk.gov.tr adresinden ulaŐabilirsiniz.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İÇİNDEKİLER

1. Dünyada Ev Hizmetlerinde Çalışanlar	1
2. Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanlar	5
2.1. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği	5
2.2. Ev Hizmetlerinde Ayda 10 Gün ve Fazla Süre ile Sigortalı Çalıştıranların Faydalanabileceği İstihdam Teşvikleri	10
2.2.1. Beş Puanlık İndirim Teşviki	10
2.2.2. Kadınlar, Gençler ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahiplerinin İstihdamına Yönelik Teşvik	11
2.2.3. İlave İstihdam Teşviki	11
2.2.4. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki	12
2.2.5. Asgari Ücret Desteği	12
2.2.6. Sosyal Hizmetlerden Faydalananların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik	13
2.2.7. Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik	13
2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yürütölen AB Destekli Projeler	14
2.4. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara İlişkin Bazı Rakamsal Göstergeler	15
3. Sonuç ve Öneriler	18



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği	8
Tablo 2: Türkiye Geneline Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadın ve Erkek Sigortalı Sayıları (Ek 9 Sigortası 10 Gün ve Fazla Kapsamında)	16
Tablo 3: Türkiye Geneline Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadın ve Erkek Sigortalı Sayıları (Ek 9 Sigortası 10 Günden Az Kapsamında)	16
Tablo 4: Yıllara Göre Ev Hizmetlerinde Kadın Çalıştıranların Faydalandığı İstihdam Treşviklerine Göre Dağılım	17
Tablo 5: EDU-CARE Projesi Uygulama İllerinde Yıllara Göre Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadın Sigortalı Sayıları (Ek 9 Sigortası 10 Gün ve Fazla Kapsamında)	18
Tablo 6: EDU-CARE Projesi Kapsamında Faydalanıcı Anneler Tarafından Çalıştırılan İl Bazında Çocuk Bakıcısı Sayıları (Mali Destek Hakediş Süreci: Kasım 2019-Haziran 2022)	18

1. Dünyada Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre dünya çapında 15 yaş ve üzeri yaklaşık 75.6 milyon ev işçisi bulunmaktadır (2019). Dünya çapında toplam istihdamın %2,3'ünü temsil eden ev hizmetleri önemli bir istihdam kaynağıdır. Sadece işçiler içindeki payına bakıldığında ise bu oran neredeyse iki katına çıkarak %4,5'e ulaşmaktadır. Dünyadaki ev işçilerinin 57.7 milyonu kadınlardan oluşmaktadır. Kadın ev işçileri dünya çapındaki kadın istihdamının %4,5'ini; işçi statüsündeki kadınların ise %8,8'ini oluşturmaktadır. Sektörün sadece dörtte birini temsil eden erkek ev işçileri, genel erkek istihdamı içerisinde %0,9'luk paya sahiptir. Bu verilere göre ev işçilerinin %76,2'si kadınlardan oluştuğundan bu durum ev hizmetlerinin erkeklere oranla kadınlar arasında önemli bir istihdam kaynağı olduğunu göstermektedir. (ILO, 2021: XVIII)

Fakat bu sektörde çalışmanın birçok zorluğu da bulunmaktadır. ILO verilerine göre, ev işçileri diğer işçilerin ortalama aylık kazancının ancak %56'sı kadar kazanabilmektedir, çalışma saatleri diğer işçilere göre çok daha düzensizdir, hareket özgürlüklerinde kısıtlamalara ve şiddet ve tacize daha fazla maruz kalmaktadırlar ve kayıt dışı çalıştırılma durumları 2 kat daha fazladır. ILO'ya göre ev işçilerinin yaklaşık %81,2'si kayıt dışı alandadır. Kayıt dışı çalışanların mağduriyet boyutu daha da artmaktadır. Dünya çapında bu mağduriyetler ulusal iş ve sosyal güvenlik mevzuatlarındaki ve/veya bunların uygulamasındaki boşluklardan kaynaklanmaktadır. (ILO, 2022a)

Ev hizmetlerinde çalışma, mahiyeti itibarıyla iş tanımlamasında zorluk bulunan bir sektördür. ILO'nun 189 sayılı "Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesi"nin birinci maddesinde *ev ya da hanehalkı için veya ev içinde icra edilen işler ev işi* olarak adlandırılmaktadır ve *istihdam ilişkisi içerisinde ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişi de ev işçisi* olarak tanımlanmaktadır. ILO, ev işleri ile ara sıra ya da geliş güzel meşgul olan ve ilgili işi mesleki bir temele dayalı olarak ifa etmeyen kişileri ev işçisi tanımının dışında tutmaktadır. (ILO, 2013: 4)

Ev işçilerinin çalışma biçimlerine bakıldığında, gündüz veya yatılı çalışma gibi iki kategori karşımıza çıkmaktadır. Gündüzlü çalışanlar da yatılı çalışanlar da ücretlendirilme şekline göre gündelikçi veya aylıkçi olarak çalışabilmektedir. Gündüzlü gündelikçiler, düzenli veya düzensiz olarak bir ya da birden fazla işverene yevmiyeye hizmet vermektedir. Gündüzlü aylıkçıların ise kısmi veya tam zamanlı çalışabildiği görülmektedir. Yatılı çalışanlarda tam zamanlı aylıkçılar yaygındır. Sınırlı ölçüde de olsa gündelik/haftalık periyodlarla ücret alanlar kısmi zamanlı çalışan olarak yatılılarda da karşımıza çıkabilmektedir. (Güler, 2021: 20)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Ev hizmetlerinin emek yoğun bir sektör olmasına ve özellikle bakım alanı olmak üzere istihdam piyasasında önemli bir etkisi bulunmasına rağmen ev işçileri hem küresel düzeyde hem de ülkemizde en güvencesiz ve en kırılgan gruplar arasında yer almaktadır. Ev işçilerinin kayıtlı bir şekilde istihdam piyasasında yer almasının arka planında bazı zorluklar bulunmaktadır. Söz konusu zorluklardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır:

- İşin net bir şekilde tanımlanması zordur.
- İşyerlerinin özel haneler olması denetimi zorlaştırmaktadır.
- Ev içi emek görünmez bir yapıdadır ve karşılıksız bir hizmet olarak görülmektedir.
- Emeğin görünmemesi de ücretlerin belirsizliği ve standartlaştırılmaması sorunlarını doğurmaktadır.
- İstihdam ilişkisi çoğunlukla düzensiz ve süreksizdir.
- Ev işçileri tam bir yasal korumadan yoksundur.
- Ev işçiliği için etkin bir sigortalılık sistemi bulunmamaktadır.
- Bu alanda kayıt dışı çalışma küresel olarak yaygındır.

COVID-19 salgını sürecinde en kırılgan gruplardan biri de bu grup olmuştur. Gerek Türkiye’de gerek dünyada ilk işten çıkarılanlar bu sektör çalışanları olmuştur. Özellikle salgının yayılma hızı ve sosyal mesafe sorunu bu kararlarda rol oynamıştır. Gerek işverenlerinin talebi üzerine gerekse izolasyon kurallarına uyma nedeniyle işlerine belirsiz süreyle ara verilmiştir. Çalışmaya devam edenler ise, genellikle hanelerde çocuk, yaşlı veya engelli bakımını üstlendiklerinden sosyal mesafe kurallarına tam olarak uyamayarak daha fazla risk altında kalmıştır. Ayrıca bu kişiler salgın döneminde evden çalışma uygulamalarından da etkilenmiştir. Hanehalkı nüfusunun artması evdeki işleri çoğalttığından ev işçilerinin iş yükünü artırmıştır. Salgın sonrasında ekonominin daralmasıyla daha düşük koşullarda istihdamın kabul edildiği görülmüştür. ILO’ya göre salgından etkilenen ev işçilerinin oranı %72,3 düzeyindedir ve bunların %76’sı kayıt dışı çalışmaktadır. Dolayısıyla salgından etkilenmenin önemli bir nedeni de kayıt dışı çalışmadır. ILO tarafından yaklaşık 11 milyon göçmen ev işçisi olduğu tahmin edilmektedir. Ülkemizde de özellikle bakım hizmetleri alanında göçmenlerin oranı oldukça yüksektir. Salgın döneminde bu grubun önemli bir oranı, ulaşım kısıtlamaları nedeniyle ülkelerine dönememe sorunu yaşamıştır. Pek çoğu yıllık izinlerini ya da haftalık izinlerini kullanamamıştır. (Kurnaz Baltacı, 2021)

ILO’nun konuya yaklaşımının temelini 1999 yılında ILO tarafından gündeme getirilen ve daha genel bir çerçeveyi içerisinde barındıran *İnsana Yakışır İş*

Raporu oluşturmaktadır. (ILO, 1999) Devamında bu hususta 2008 yılında *Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi* yayımlanmıştır. (ILO, 2015) Bu iki belgede ev işçilerinin desteğe ihtiyaç duyan işçi kategorisinde tanımlandığı ve karşı karşıya kaldıkları sorunların doğrudan ele alındığı görülmektedir. Bunlar, ev işçileri için insana yakışır çalışma standartlarının oluşturulabilmesi açısından önemli adımlardır. Daha da ötesi 2011 yılında 100. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda *189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi ve Sözleşme'nin* tamamlayıcı kılavuzu niteliğindeki *201 sayılı ILO Tavsiye Kararı* kabul edilmiştir. Sözleşme 35 ülke tarafından onaylanmıştır. Bu ülkeler Almanya, Belçika, İtalya, İrlanda, İsveç, Norveç, İsviçre, Finlandiya, Portekiz, Arjantin, Antigua Barbuda, Bolivya, Brezilya, Şili, Kolombiya, Kosta Rika, Dominik, Ekvator, Grenada, Gine, Guyana, Jamaika, Madagaskar, Malta, Mauritius, Nikaragua, Panama, Namibya, Paraguay, Peru, Filipinler, Güney Afrika, Sierra Leone, Uruguay ve Meksika'dır. (ILO, 2022b) Söz konusu sözleşme ev işçilerinin insana yakışır işe erişimine ilişkin gerekli yasal alt yapının sağlanmasını hedeflemektedir. Sözleşmede ev işçilerinin genel profili ve çalışma koşulları, ev işlerinin değersizleştirilmesi sorunu, çalışanların çoğunlukla kadın, göçmen ve dezavantajlı ülkelerin vatandaşları olması ve ev işçilerine yönelik ayrımcı uygulamalar ile insan hakları ihlalleri ele alınmıştır. Sözleşme ILO'nun ev işçileri için insana yakışır çalışma standartlarının oluşturulabilmesine ilişkin hedef, faaliyet ve planlarının daha somut bir görünüm kazanmasını temin etmiş ve ev işçilerinin çalışma koşullarının ilk kez bütüncül olarak normatif bir belgede tanımlanmasını sağlamıştır. Sözleşme, ev işlerinde çalışanlara diğer işlerde çalışanlarla aynı hakların tanınması gerektiğini savunmaktadır. Söz konusu sözleşme, ev işlerinin kendisine özgü koşulları nedeniyle özel uygulamaları ve korumaları öngörmesi açısından çalışma yaşamına ilişkin uluslararası mevzuat bağlamında son derece önemli bir gelişme olarak kabul edilmiştir. (Güler, 2021: 32)

Ev işçilerinin sosyal güvenlik kapsamına alınmasıyla ilgili olarak, 189 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında *"Her Üye, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak ve ulusal yasalara ve düzenlemelere uygun şekilde, annelikle ilgili şartlar dâhil olmak üzere ev işçilerinin sosyal güvenlikle ilgili olarak diğer işçilere sunulan koşullardan daha azına sahip olmamalarına imkân verecek tedbirleri alacaktır."* ifadesi yer almaktadır. (ILO, 2013: 7) Bu bağlamda, 2020 yılında ILO tarafından yapılan bir çalışmada 168 ülkenin düzenlemeleri incelenmiştir. Buna göre ülkelerin %60,7'si (168 ülkeden 102'si) ev işçilerini en az 1 sosyal sigorta kolu kapsamına almaktadır. Bu çerçevede küresel olarak ev işçilerinin neredeyse yarısının (%49,9) en az 1 sigorta kolu kapsamında olduğu söylenebilir. Söz konusu verilere göre küresel olarak ev işçilerinin %6'sının ise tüm sigorta kolları kapsamında olduğu görülmektedir. Tüm sigorta kollarına tabi olma oranında %57,3 ile Avrupa ve Orta Asya öne çıkmaktadır. İncelenen ülkelerin yarısında ev işçilerinin en sıklıkla



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

emeklilikten faydalanabildiği görülmektedir. Analık sigortası da ev hizmetlerinde yaygın olarak faydalanılan diğer bir sigorta koludur. En az faydalandığı görülen sigorta ise işsizlik sigortasıdır, incelenen ülkelerin ancak %25'inde görülmektedir. (ILO, 2021: 122-124)

Ev işçilerinin kayıtlı istihdamının desteklenmesi amacıyla bazı uygulama örnekleri hayata geçirilmiştir. Bunlardan birisi Belçika'da 2004 yılında uygulanmaya başlanan Titre Hizmeti'dir. Bu uygulama ev işçilerinin toplu sözleşme hakkı dahil olmak üzere çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bu hizmet kupon uygulaması üzerinden işletilen bir sisteme dayanmaktadır. Buna göre ev işçileri programa kayıtlı özel aracı firmalar tarafından istihdam edilmektedir. Ev işlerinde yardım almak isteyen kişiler bu firmalar üzerinden ev işçilerine ulaşmaktadır. Böylece ev işçisi akredite edilmiş aracı firma tarafından istihdam edilmekte, bu firmanın çalışanı konumunda olmaktadır. Ev sahipleri ise hizmetten faydalanıcı konumunda yer almaktadır. Ev işçisinin çalışma standartları toplu sözleşmeye uygun olmaktadır ve standart bir iş sözleşmesi oluşturulmaktadır. Bu uygulamada kullanılan kupon sistemini bir firma yönetmektedir. Her ev sahibi bu firmadan aldıkları kuponları kullanmaktadır. Bu kuponlar ev sahibi tarafından ev işçisinin çalışma saatlerine göre doldurulup imzalanmakta ve ev işçisine verilmektedir. Ev işçisi de kuponları çalıştığı firmaya göndererek ücretini almaktadır. Belçika hükümeti orta gelirli haneler tarafından da kullanışlı olmasını amaçladığından sistemi sübvans e etmektedir. Bu sayede ev sahiplerinin kupon için ödediği tutar firmanın ev işçilerine ödediği tutardan daha az olmaktadır. Devlet hem aradaki farkı ödemekte hem de sosyal koruma programına katkı sağlamaktadır. Devlet ayrıca ev sahiplerinin 1 yılda kuponlara ödedikleri tutarlar için vergi indirimi de sağlamaktadır. Başlangıçta 25.000 ev işçisinin istihdamı hedeflenen bu sistem kapsamında 2012 yılında 151.000'den fazla kayıt gerçekleşmiştir. Sistem hem istihdamı hem de kayıtlılığı desteklemiştir. Benzer şekilde 2006 yılında Fransa'da Evrensel Hizmet İstihdam Çeki (CESU) ve Avusturya'da Hizmet Çeki Programı da ev işçilerinin kayıtlı istihdamının teşviki adına uygulanmaya başlanmıştır. Danimarka, İsveç ve Finlandiya'da da ev işçisi istihdam eden kişilere yönelik olarak vergi indirimi uygulanmaktadır. (Güler, 2021: 108)

Sonuç olarak, tüm dünyada bakım ve ev işlerini içeren ev hizmetleri sektörü genişlemeye devam etmektedir. Küresel anlamda demografik yapıdaki değişime bakıldığında nüfusun yaşlanması ve uzun dönem bakım ihtiyaçlarının artması nedeniyle de ev işçilerine talebin daha da artacağı beklenmektedir. Dünyada eğitim hizmetlerine erişim eşitsizliğinin yanı sıra devam eden gelir eşitsizliği nedeniyle ev hizmetleri için işgücü de varlığını devam ettirecektir. Emek yoğun bir sektör olan ev hizmetleri, COVID-19 sonrası ekonomik iyileşme döneminde istihdam kaynağı



olmaya devam edecektir. (ILO, 2021: XVIII) Bu bağlamda, ülkeler tarafından ev hizmetleri alanında çalışanların kayıtlı istihdamını teşvik etme, onlara iş güvenliği sağlama ve onların çalışma ve sosyal güvenlik haklarını koruma adına kat ettikleri gelişmeler önem kazanmaktadır.

2. Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Ev hizmetlerinde çalışmada işin ifa edilmesi, bir işyerinde değil özel hane içerisinde gerçekleşmektedir ve çalıştıranla çalışan arasında farklı bir iş ilişkisi gündeme gelmektedir. Bu bağlamda ev hizmetlerinin birçok hususta genel kuraldan ayrıldığı ve niteliği itibarıyla özellik arz eden bir çalışma türü olduğu görülmektedir. Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu’nun dördüncü maddesine göre söz konusu Kanun’un kapsamı dışında bırakılmış bir çalışma şeklidir. Ev hizmetinde çalışan ve işveren arasındaki ilişki İş Kanunu’nda yer alan iş sözleşmesiyle değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda bulunan hizmet sözleşmesiyle kurulmaktadır. İş Kanunu’na tabi olmamasından kaynaklı olarak da çalışan, kıdem ve ihbar tazminatı, bildirim süresi, yıllık izin, tatil ücreti ve iş güvencesi gibi haklardan faydalanamamaktadır.

Ev hizmetleri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun ikinci maddesine göre bu Kanun’un da kapsamı dışındadır. Ev hizmetlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak yine 6098 sayılı Kanun hükümleri esas alınmaktadır. Söz konusu Kanun’un 417 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre *“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”*

Bu sektörde çalışmanın kanunen olumlu tarafı ise, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 23 üncü maddesine göre ev hizmetlerinde özel fertler tarafından çalıştırılanların istisna kapsamında olmasıdır. Bu bağlamda ücretlerinden gelir vergisi kesintisi yapılmamaktadır. Söz konusu sektörde çalışanların sosyal güvenlik haklarına ilişkin düzenlemeler ise aşağıda açıklanmaktadır.

2.1. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği

Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na bakıldığında daha önce ev hizmetlerinde çalışanların tamamının sigortalılık kapsamı dışında bırakılmış olduğu görülmektedir. 1977 yılında Kanun’da yapılan değişiklikle birlikte ücretle ve sürekli çalışanlar sigorta kapsamına alınmıştır. Fakat 5510 sayılı Kanun’un altıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, *ev hizmetlerinde süresiz çalışanlar ile ev hizmetlerinde*



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

hizmet akdi ile sürekli çalışmasına rağmen haftalık çalışma sürelerinin İş Kanunu'nda belirtilen sürelerden az olması nedeniyle aylık kazançları prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olanların kapsam dışında olduğu ifade edilmiştir. Bu da 506 sayılı Kanun'un da gerisine gidilerek ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun sigortalılık kapsamı dışında bırakıldığını göstermektedir. Devamında 2008 yılında aynı Kanun maddesinde yapılan bir değişiklikle ev hizmetlerinde çalışanlar yine sigortalı sayılmayanlar arasında ifade edilmiş fakat ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç şeklinde belirtilmiştir. O dönemdeki doktrin çalışmaları ve Yargıtay kararlarına bakıldığında sürekli çalışmanın tanımına ilişkin belirsizlik olması ev hizmetleri alanında alınan kararlarda da karmaşaya neden olmuştur. Örneğin Yargıtay haftanın yarısından fazlası şeklinde çalışmanın ifa edilmesi gerektiği gerekçesiyle haftada iki gün düzenli olarak ev hizmeti gören kişinin sigorta kapsamında olmasını kabul etmemiştir. İş Kanunu'nun dördüncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde ev hizmetleri istisna tutulduğu için Yargıtay kararları da dar yorumlamıştır. (Erdoğan, 2021)

Bununla birlikte, 10.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı “İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun”la birlikte ciddi bir ilerleme kaydedilmiştir. 5510 sayılı Kanun'a ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin olarak Ek 9 uncu madde ilave edilmiştir. Söz konusu madde 1.4.2015 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Ayrıca yine 6552 sayılı Kanun'la 5510 sayılı Kanun'un sigortalı sayılmayanlara ilişkin altıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan değişiklikle ev hizmetlerinde çalışanların sigortalı sayılmadığı ifadesinin yanından “*ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç*” ibaresi kaldırılarak yerine “*Kanun'un Ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç*” ifadesi eklenmiştir. Bu bağlamda Ek 9 uncu maddenin ikinci ve birinci fıkrası kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlara sigortalılık hakkı sağlanmıştır.

Bir kişinin Ek 9 uncu madde kapsamında çalıştırılıyor olması için **gerçek kişi** tarafından çalıştırılıyor olması ve yaptığı işin Kanun'a göre **ev hizmeti** sayılması gerekmektedir. Nelerin ev hizmeti kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine bakıldığında ise, “Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ”de bu hususta bir tanımlamaya yer verildiği görülmektedir. Buna göre 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 yapılması **ev hizmeti** sayılmaktadır. Tebliğdeki tanımlamadan yola çıkılarak aşçı, hasta bakıcısı, çocuk bakıcısı, hizmetçi, üretici ya da bahçevanın ev hizmeti faaliyetini yürüttüğünü söylemek mümkündür. Diğer yandan

Tablo 1: Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği

**Ay İçinde Çalışma Gün Sayısı
10 Gün ve Daha Fazla Olanlar**

- 4/a sigortalısı sayılır ve tüm sigorta kollarından faydalanır. (Genel sağlık sigortası, iş kazası- meslek hastalığı, analık, hastalık, malullük, yaşlılık, ölüm ve işsizlik sigortaları)

- Prim, gerçek kişi işveren tarafından çalışanın brüt ücretinin %37,5'i oranında ödenir. Prim borcu, bildirilen çalışma gün sayısı üzerinden tahakkuk eder. Mevcut istihdam teşviklerinden şartları sağlanan olursa prim indirimi uygulanır.

- Bu kapsamda çalışanların ay içindeki çalışma günlerinin 30 günden az olması halinde, eksik süreler sigortalılar ya da hak sahipleri tarafından talepte bulunularak borçlanılabilir.

- Bu kapsamda çalışanların ay içindeki çalışma günlerinin 30 günden az olması halinde, Genel Sağlık Sigortası (GSS) primini tamamlama zorunlulukları bulunmamaktadır.

- Sigorta kaydı, işverenleri tarafından e-devlet üzerinden kolay işverenlik uygulamasıyla çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar yapılır. Kolay işverenlik uygulamasına ilişkin kılavuz: https://uyg.sgk.gov.tr/stw/kolay_i%25%9Fverenlik_internet_tescili.pdf (1.5.2021 tarihi öncesinde ev hizmetleri işveren kaydı bulunanlar çalıştırdıkları kişinin sigorta kaydı için Sosyal Güvenlik Merkezine “Ev Hizmetlerinde On Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”yi sunar.)

- Bildirilen işe giriş tarihi sigortalılık başlangıç tarihidir.

- Yabancılar çalışma iznine tabi olarak bu kapsamda çalıştırılabilmektedir. Yabancıların sigorta kayıtlarının 30 gün üzerinden yapılması zorunludur.

- Kayıta bildirilen aylık çalışma gün sayısı ve prime esas kazanç tutarı üzerinden her ay tahakkuk eden prim borcu işveren tarafından çalışmayı takip eden ay sonuna kadar ödenir. Her ay ayrı ayrı gün-maaş bildirimine gerek yoktur. Yani Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameyi verilmemekte ve her ay Damga vergisi ödenmemektedir.

- Fakat çalışma gün sayısı ve maaş değişikliği ile istirahat raporu gibi durumlar, çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar bildirilir.

- Sigortalının işten ayrılması halinde, işveren tarafından işten ayrılışı takip eden 10 gün içerisinde ayrılışı bildirimi yapılır.

- Bildirimin zamanında yapılmaması halinde idari para cezası uygulanır.

**Ay İçinde Çalışma Gün Sayısı
10 Gün ve Daha Az Olanlar**

- İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanır.

- Bu kapsamda evinde işçi çalıştıranlar 5510 sayılı Kanun uygulamasında işveren sayılmaz. Bu kişilere Kanun “çalıştıran” ifadesini kullanmıştır.

- Prim, gerçek kişi çalıştıran tarafından ev işçisini çalıştırdığı her bir gün için prime esas günlük kazanç alt sınırının %2’si oranında ödenir. 2022 yılında günlük 3,34 TL’dir.

- İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak için çalışanın iş kazasının olduğu tarihten en az 10 gün önce sigorta kaydının yapılmış olması, sigortalılığının sona ermemiş olması ve primlerinin ödenmiş olması gerekir.

- Çalışan prime esas kazanç alt sınırı üzerinden %32,5 oranındaki primi ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödeyerek uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık, ölüm) ve genel sağlık sigortası haklarından da faydalanabilir. Bu kişinin sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihte genel sağlık sigortasından yararlandırılması için ayrıca son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması ve 60 günden fazla prim borcunun bulunmaması gerekir.

Ödenen prim süreleri 4/a sigortalılık süresi sayılır. Fakat ilgili ay için ödeme süresinin geçirilmesi halinde o ayın priminin bir daha ödenme imkânı kalmaz.

- Bu kapsamda çalışanlardan aylık/gelir alanların aylık/gelirleri kesilmez. Diğer statülerde sağlık kapsamında ise, sağlık yardımları da devam eder.

Örneğin eşinin bakmakla yükümlü olduğu kişi olarak genel sağlık sigortasından yararlanan ve ev hizmetlerinde gündelikçi olarak çalışan kadın sigortalı, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödememesi halinde eşinden dolayı sağlık yardımı almaya devam eder.

Diğer bir örnek; babasından dolayı yetim aylığı alan kızın bu kapsamda ev hizmetinde çalışması ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primini ödememesi halinde yetim aylığı kesilmez ve sağlık yardımları da devam eder.

Ay İçinde alışma Gün Sayısı 10 Gün ve Daha Az Olanlar (Tablonun devamı)

- Yabancıların kısmi çalışması yasak olduğundan bu kapsamda çalıştırılmazlar. alıştırıldığı tespit edilenler hakkında *ay içinde çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlara* yönelik hükümler işletilerek aylık çalışma gün sayısı 30 üzerinden uygulanır.
- Sigorta kaydı, çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar en yakın Sosyal Güvenlik Merkezine “*Ev Hizmetlerinde On Günden Az alıştırılacaklara İlişkin Form*” sunularak veya e-devlet üzerinden ya da 5510’a SMS gönderilerek yapılır. Ayda 10 günden az *fakat sürekli olarak* alıştırılacaklar için Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) “*Ev Hizmetlerinde On Günden Az alıştırılacaklara İlişkin Form*” sunanların formun “*alışma devamlı mı?*” kısmını işaretlemesi yeterlidir. E-devlet’ten veya SMS’le başvuru yapanların ise *her bir çalışma günü için ve her kişi için ayrı işlem* yapması gerekir.
- Bildirimin zamanında yapılmaması halinde idari para cezası uygulanır.
- Aynı ay içinde birden fazla bildirim varsa, en eski tarihli bildirim tarihi sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilir.
- Ay içindeki çalışma gün sayısını hesaplariken saatlik çalışmalarda aydaki toplam saatin 7.5’e bölünmesiyle bulunan gün sayısından kalan 7.5 saatin altında bir süre olduğunda bu süre 1 gün olarak kabul edilir.
- Kişinin ay içinde aynı sigortalıyı çalıştırdığı gün sayısının 9 günü geçmesi halinde, bunlar hakkında ayda 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran işverenlere yönelik işlemler uygulanır.



Sonuç olarak, Türkiye 189 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylayan ülkeler arasında yer alması da ev işçileri için insana yakışır iş standartlarının sağlanması açısından yeni düzenlemeler getiren ülkeler arasındadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 1.4.2015 tarihinde yürürlüğe giren Ek 9 uncu maddesiyle düzenlenen “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı” uygulaması söz konusu sektörde işçi çalıştıranlar için kolaylaştırılmış prosedürleri ile ev hizmetlerinde çalışanların kayıtlı istihdamını desteklemektedir.

Evlerinde temizlik veya bakım gibi işlerde işçi çalıştıran kişiler bu kapsamda tescil ve prim ödeme işlemlerini yaparak işveren/çalıştıran olarak kendilerini ve çalıştırdıkları kişileri güvenceye almaktadır. Çalışan ayda 10 gün ve fazla süreli çalışmada 4/a sigortalıları gibi tüm sigorta kollarından faydalanırken ayda 10 günden az süreli çalışmada ise yaşanabilecek bazı kazalara ve hastalıklara karşı iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile güvence altına alınmaktadır. Ayrıca ayda 10 gün ve fazla süreli çalışmada tescil anında şartların sağlandığı istihdam teşvikleri tanımlanarak prim yükünün azaltılması suretiyle diğer bir kolaylık sağlanmış olmaktadır. Bu uygulama Türkiye’de ev hizmetlerine verilen değeri artırmıştır ve bu sektörün büyük oranını oluşturan kadınların emeğini daha görünür hale getirmiştir. Bu kapsamda alınacak daha yol olsa da Ek 9 Sigortası'nın bu alanda atılan önemli bir adım olduğu yadsınamaz.

2.2. Ev Hizmetlerinde Ayda 10 Gün ve Fazla Süre ile Sigortalı Çalıştıranların Faydalanabileceği İstihdam Teşvikleri

Kayıtlı istihdamın artırılması, kadın, genç ve engelli gibi hassas grupların istihdamının teşvik edilmesi, yatırımların kolaylaştırılması ve bölgesel olarak gelişim desteği sağlanması gibi amaçlarla bazı istihdam teşvikleri uygulanmaktadır. Bunlar arasında ev hizmetlerine özel uygulanan bir istihdam teşviki olmamasına rağmen bazı teşviklerden ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve fazla süre ile işçi çalıştıranlar da faydalanabilmektedir. Aşağıda bunlar sıralanmaktadır.

2.2.1. Beş Puanlık İndirim Teşviki

Yasal dayanağı 5510 sayılı Kanun’un 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendidir. Bu teşvik kapsamında, işverenin ödeyeceği primlerden sigortalının **prime esas kazancı** üzerinden hesaplanan **uzun vadeli sigorta kolları** (malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları) prim oranının **işveren payının 5 puanlık kısmına** isabet eden tutar kadar indirim yapılmaktadır. Bu kapsamda 2022 yılı ikinci dönemi için brüt asgari ücret üzerinden hesaplanan prim tutarı 2.426,63 TL’den 2.103,08 TL’ye düşmektedir. Söz konusu teşvikten; yasal bildirimlerin süresi içerisinde yapılması, primlerin düzenli ödenmesi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı/



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

cezası borcu bulunmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması ve sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması gibi koşullarla faydalanılabilmektedir.

2.2.2. Kadınlar, Gençler ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahiplerinin İstihdamına Yönelik Teşvik

Yasal dayanağı *6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 10 uncu maddedir*. Teşvik kapsamında giren sigortalılar için sigorta **primine esas kazançları** üzerinden hesaplanan sigorta primi **işveren payının tamamı** İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır. Bu kapsamda 2022 yılı ikinci dönemi için örneğin brüt asgari ücret üzerinden hesaplanan prim tutarı 2.426,63 TL'den 1.100,07 TL'ye düşmektedir. Desteğin genel süresi 2022 yılı sonuna kadardır ancak bazı durumlarda teşvik süreleri uzatılabilmektedir. Destek süresine bakıldığında 18 yaşından büyük kadın istihdamında 24 ila 54 ay arasında destek verilmektedir. Erkeklerde 18 - 29 yaş arasında olması halinde 24 ila 54 ay arasında, 29 yaşından büyük olması halinde ise 6 ila 24 ay arasında destek verilmektedir. Destekten yararlanma süreleri sahip olunan mesleki belgeye ve Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) kayıtlı olup olmadığına göre değişmektedir.

Sigortalıya ilişkin diğer şartlar; 1.3.2011 ila 31.12.2022 tarihleri arasında işe alınmış olması, fiilen çalışması, 18 yaşından büyük olması, işe başladığı tarihten önceki 6 aylık dönemde işsiz olması ve istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilmesidir. İşveren açısından da yine yasal bildirimlerin süresi içerisinde yapılması, primlerin düzenli ödenmesi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı/cezası borcu bulunmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olması ve kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması gibi koşullar yer almaktadır.

2.2.3. İlave İstihdam Teşviki

Yasal dayanağı *7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici 19 uncu maddedir* (Belge Kanun No 27103 kapsamındaki sektörlerden sayılmaktadır). Teşvik kapsamında giren sigortalılar için **prime esas kazanç alt sınırı üzerinden** hesaplanan **sigortalı ve işveren payı primlerinin tamamı** İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır. Bu kapsamda 2022 yılı ikinci dönemi için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan 2.426,63 TL prim tutarının tamamı karşılanmaktadır. Destekten yararlanma süresi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

2022 yılı Aralık ayı aşılmamak kaydıyla 12 aydır. Bu süre işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük kadınlar, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkekler ile İŞKUR'a engelli olarak kayıtlılar için sigortalının işe giriş tarihinden itibaren 18 aydır. Bu bağlamda kadın istihdamı söz konusu olduğunda 6 ay avantajlı olarak teşvikten faydalandığı görülmektedir.

Yine bu teşvikten de yasal bildirimlerin süresi içerisinde yapılması, primlerin düzenli ödenmesi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı/cezası borcu bulunmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması ve sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması gibi koşullarla faydalanılabilmektedir. Sigortalı açısından şartlar ise, 1/1/2018 ila 31/12/2022 tarihleri arasında işe alınması, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması, işe alındığı tarihten önceki 3 aya ilişkin SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde 10 günden fazla 5510 sayılı Kanun'un 4/1- (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında kayıtlı olmaması ve sigortalının işe alındığı yıldan bir önceki takvim yılında SGK'ya bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması gerekmektedir.

2.2.4. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki

Yasal dayanağı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50 nci maddesinin beşinci fıkrasıdır. Kapsama giren sigortalı için işsizlik ödeneğine hak kazandığı süre boyunca **prime esas kazanç alt sınır** üzerinden hesaplanan **kısa vadeli sigorta primlerinin %1'i** ve **uzun vadeli sigorta primleri** ile **genel sağlık sigortası priminin tamamı** kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Bu kapsamda 2022 yılı ikinci dönemi için brüt asgari ücret üzerinden hesaplanan prim tutarı 2.426,63 TL'den 258,84 TL'ye düşmektedir. Bu teşvik 5 puanlık indirim teşvikiyle birlikte uygulanamamaktadır.

Faydalanabilmek için işverenin bildirim ve ödemelerini zamanında yapması gerekmektedir. Ayrıca çalışanın 1.10.2009 tarihinde veya sonraki bir tarihte işe alınmış olması, işe giriş tarihi itibarıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olması, sigortalının işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri haricindeki bir işyerinde işe başlamış olması, fiilen çalışması ve işe alındığı tarihten önceki son 6 aylık dönemde SGK'ya bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması gerekmektedir.

2.2.5. Asgari Ücret Desteği

Yasal dayanağı 5510 sayılı Kanun'un Geçici 88 inci maddesidir. 4/a sigortalılarını çalıştıran işverenlerce;



- 2021 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 179 Türk lirası ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2022 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,
- 2022 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının

2022 yılı Temmuz ilâ Aralık ayları/dönemi için **günlük 3,33 TL** ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, bu işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilmekte ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

2.2.6. Sosyal Hizmetlerden Faydalananların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik

Yasal dayanağı 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun Ek 1 inci maddesidir. 2828 sayılı Kanun'un Ek 1 inci maddesi kapsamına giren kişilerin özel sektör işverenleri tarafından **prime esas kazanç alt sınır üzerinden** hesaplanan sigorta primi ve işsizlik sigortası priminin **sigortalı ve işveren payının tamamı** Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Bu kapsamda 2022 yılı ikinci dönemi için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan 2.426,63 TL prim tutarının tamamı karşılanmaktadır. Yararlanma süresi 5 yıldır.

İşverenlerin bu teşvikten faydalanabilmesi için prim ödemelerini ve ilgili bildirimleri yasal süresi içerisinde yapması gerekmektedir. Sigortalının 19.2.2014 tarihinden sonra işe alınmış olması gerekmektedir. Ayrıca, 2828 sayılı Kanun'un Ek 1 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında olup istihdam hakkında henüz yararlanmamış olması veya istihdam hakkında yararlanmış ancak memuriyet ile ilişkisi kesilmiş olması ya da devlet memuru olma şartlarını taşıyamaması sebebiyle kamu kurumlarında istihdamı sağlanamayan hak sahibi olması gerekmektedir.

2.2.7. Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik

Yasal dayanağı 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun Ek 5 inci maddesidir. **Prime esas kazanç alt sınır üzerinden** hesaplanan sigorta primi **işveren payının tamamı** Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Bu kapsamda 2022 yılı ikinci dönemi için brüt asgari ücret üzerinden hesaplanan prim tutarı 2.426,63 TL'den 1.100,07 TL'ye düşmektedir. Destekten yararlanma süresi 1 yıldır.Söz konusu teşvikten; yasal bildirimlerin

süresi içerisinde yapılması, primlerin düzenli ödenmesi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı/cezası borcu bulunmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olması ve kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması gibi koşullarla faydalanılabilmektedir. Sigortalı yönünden; 5510 sayılı Kanun'un 60 mncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında olması (herhangi bir sigortalılığı olmaması), İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması, 26.4.2016 tarihi ve sonrasında işe alınmış olması, işe giriş tarihinden önceki son 1 yıl içerisinde nakdî düzenli sosyal yardımlardan en az 1 defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede bulunması ve işe alındığı yıldan önceki yılda SGK'ya bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması gerekmektedir.

Bu bağlamda, yukarıda sıralanan istihdam teşviklerinden ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve fazla süre ile sigortalı çalıştıranlar da faydalanabilmektedir. Ancak SGK verilerine göre çoğunlukla ilk üç teşvikten faydalandığı görülmektedir.¹ Faydalanma sürelerinin bir kısmı 2022 yılı sonuna kadardır ancak bazı durumlarda süreler uzatılabilmektedir. Diğer yandan çalışanın “son 6 ayda işsiz olması”, “istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilmesi”, “son 3 ayda 10 günden fazla sigortalı olmaması” ve “işe alındığı yıldan bir önceki yıldaki çalışan sayısının ortalamasına ilave istihdam oluşturmaması” gibi faydalanma koşulları, ev hizmetlerinin mahiyeti itibarıyla işe giriş işten çıkış sirkülasyonu fazla olması nedeniyle teşviklerden faydalanılmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda istihdam teşviklerine ev hizmetlerine has düzenlemeler getirilmesi değerlendirilebilir. Bu tür teşviklerin kayıt dışının yaygın olduğu söz konusu alanın daha görünür hale gelmesini ve sektörde çalışan kadınların emeğinin daha fazla değer kazanmasını sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yürütülen AB Destekli Projeler

SGK tarafından Avrupa Birliği (AB) destekli olarak 2015-2017 yılları arasında uygulanan ve toplamda 26.532 kadına destek sağlayan “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (NANNY)”² ev hizmetleri alanında kayıtlılığı desteklemiş ve bu alanda farkındalığın artmasına katkı sağlamıştır. Devamında 2019-2022 yılları arasında uygulanan -bu raporun da söz konusu proje kapsamında hazırlandığı- toplamda 19.810 kadına destek sağlayan “Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE)”³ de evde çocuk bakımı hizmeti sunan kadınların sigortalı istihdamını

¹ Tablo 4'te yıllara göre ev hizmetlerinde kadın çalıştıranların faydalandığı istihdam teşviklerine göre dağılımı görülmektedir.

² Detaylı Bilgi İçin: <http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operas-yonu/>

³ Detaylı Bilgi İçin: <http://www.ikg.gov.tr/egitimli-bakicilarin-desteklenmesi-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-tesviki-icin-dogru-dan-hibe-operasyonu/>

Tablo 2: Türkiye Genelinde Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadın ve Erkek Sigortalı Sayıları (Ek 9 Sigortası 10 Gün ve Fazla Kapsamında)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	6/2022	7/2022
Kadın	18.881	33.405	38.078	44.600	46.413	59.913	47.394	41.528	39.611
Erkek	552	1.209	1.656	2.196	2.644	4.035	3.568	3.338	3.309
Toplam	19.433	34.614	39.734	46.796	49.057	63.948	50.962	44.866	42.920

Kaynak: SGK Verileri

Tablo 3'te ise ev hizmetlerinde çalışma gün sayısı ayda 10 günden az olanların yıllara göre dağılımı görülmektedir. Bu kapsamda nispeten daha az sigortalı olduğu göze çarpmaktadır. Bunun nedeninin bu çerçevede uygulanan Ek 9 sigorta kapsamının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası dışındaki diğer sigorta kollarını kapsamaması nedeniyle tercih edilmiyor olabileceği ve 10 günden az süreli çalıştırmalarda kayıtlı çalıştırma kültürü ve bilincinin daha zayıf olabileceği değerlendirilmektedir. Diğer yandan 2015-2019 yılları arasında artış eğilimi olsa da 2020 yılında belirgin bir düşüş görülmektedir. Yine bunun nedeninin de salgın bağlantılı olabileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 3: Türkiye Genelinde Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadın ve Erkek Sigortalı Sayıları (Ek 9 Sigortası 10 Günden Az Kapsamında)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	6/2022	7/2022
Kadın	2.527	4.844	5.740	5.342	5.360	4.342	4.345	4.244	3.951
Erkek	39	110	160	171	187	233	233	241	213
Toplam	2.566	4.954	5.900	5.513	5.547	4.575	4.578	4.485	4.164

Kaynak: SGK Verileri

Bilindiği üzere emek piyasasına erişimin ve kayıtlılığın desteklenmesi amacıyla çeşitli istihdam teşvikleri uygulanmaktadır. Söz konusu teşviklerden bir kısmı ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve fazla süreli sigortalı çalıştıranların da faydalanabildiği teşviklerdir. (Bir önceki başlık altında detaylı olarak açıklanmıştır.) Tablo 4'te yıllara göre ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve fazla süreli kadın çalıştıranların faydalandığı istihdam teşviklerine göre dağılımı görülmektedir. Faydalanıcı sayısının en fazla olduğu teşvik türünün 6111 sayılı Kanun'la 4447 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 10 uncu madde kapsamındaki *Kadınların, Gençlerin ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahiplerinin İstihdamına Yönelik Teşvik* olduğu görülmektedir. Faydalandığı görülen diğer teşvikler 5510 sayılı Kanun'un 81 inci maddesinin birinci fıkrasının

(1) bendi kapsamındaki Beş Puanlık İndirim Teşviki ve 7103 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanunu'na eklenen Geçici 19 uncu madde kapsamındaki *İlave İstihdam Teşviki*'dir (Belge Kanun No 27103 kapsamındaki sektörlerden sayılmaktadır). Faydalanıcı sayılarındaki farkların teşviklerin şartlarından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Yine bu tabloda da salgın etkisinin yansımalarına dayandığı düşünülen 2020 yılı sonrası düşüş eğilimi göze çarpmaktadır.

Tablo 4: Yıllara Göre Ev Hizmetlerinde Kadın Çalıştıranların Faydalandığı İstihdam Teşviklerine Göre Dağılımı

Teşvik Türü	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	6/2022	7/2022
5510	4.975	9.785	12.684	14.759	14.286	20.458	17.151	14.859	13.443
6111	14.129	23.829	25.100	27.152	23.104	28.723	19.921	15.947	14.556
27103	*			1.470	2.524	2.364	3.752	3.419	2.989
Toplam	19.104	33.614	37.784	43.381	39.914	51.545	40.824	34.225	30.988

Kaynak: SGK Verileri *27103 Belge No'lu istihdam teşviki 2018 yılında başlatıldığından 2018 ve sonrası yansımaları tabloda görülmektedir.

Diğer yandan ev hizmetlerinde çalışma gün sayısı ayda 10 gün ve fazla süreli olan sigortalılardan EDU-CARE Projesi uygulama illerinde bulunan kadınlara göz atılacak olursa Tablo 5'te Ankara, İstanbul ve İzmir illerindeki dağılım görülmektedir. İstanbul rakamlarının nispeten fazlalığı göze çarpmaktadır. Proje mali destek sürecinin illerdeki etkisi açısından rakamlara bakılacak olursa projenin 2019 yılı Kasım ayı desteğiyle başladığı düşünüldüğünde zamanla artan kayıt rakamlarının daha çok 2020 yılında etkisini göstermiş olabileceği değerlendirilmektedir. Diğer yandan yine 2020 sonrası COVID-19 etkenli düşüş eğilimi söz konusu illerde de kendini göstermiştir. Proje kayıtları her ne kadar artmaya devam etmiş olsa da COVID-19'un ve ekonomiye yansımalarının etkisi ve dolayısıyla toplam kişi sayılarına yansımaları kaçınılmaz olmuştur. 2022 yılı Haziran ayı ödemesiyle sona eren projenin mali destek sürecinde toplamda 6.754 çocuk bakıcısı proje kapsamında faydalanıcı anneler tarafından çalıştırılmıştır. Söz konusu bakıcı sayısının il bazında dağılımı Tablo 6'da görülebilir.

Tablo 5: EDU-CARE Projesi Uygulama İllerinde Yıllara Göre Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadın Sigortalı Sayıları (Ek 9 Sigortası 10 Gün ve Fazla Kapsamında)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	6/2022	7/2022
Ankara	2.411	4.056	5.120	5.516	5.705	6.968	5.672	4.849	4.487
İstanbul Anadolu	3.182	5.784	7.215	8.928	8.964	12.677	9.985	8.788	8.404
İstanbul Avrupa	3.626	6.898	8.790	11.268	11.372	16.393	13.112	11.815	11.277
İzmir	2.700	4.675	4.257	4.605	4.930	6.246	5.056	4.326	4.005
Toplam	11.919	21.413	25.382	30.317	30.971	42.284	33.825	29.778	28.173

Kaynak: SGK Verileri

Tablo 6: EDU-CARE Projesi Kapsamında Faydalanıcı Anneler Tarafından Çalıştırılan Çocuk Bakıcısı Sayıları (Mali Destek Hakediş Süreci: Kasım 2019 - Haziran 2022)

Ankara	İstanbul Anadolu	İstanbul Avrupa	İzmir	Toplam
1.613	1.672	1.737	1.732	6.754

Kaynak: SGK Verileri

3. Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak ev hizmetlerinde çalışma, niteliği itibarıyla özellik arz eden bir çalışma türüdür. İstihdam alanı çok geniş ve çalışma ilişkileri düzensizdir. Ev alanında gerçekleştirilen işler olmasından dolayı kayıt dışı oranı çok yüksek bir sektördür. Bu durum Türkiye’de olduğu gibi tüm dünyada da böyledir. Çalışmanın ev alanında gerçekleşmesi nedeniyle denetim faaliyetleri sınırlı kalmaktadır. Diğer yandan piyasa yapısına bakıldığında Türkiye’de özellikle bakım alanı gelişmekte olan ülkelere gelen yabancı işçilerin yaygın olduğu bir alandır. Bu durumun da sektördeki kayıt dışılık sorununu derinleştiren diğer bir faktör olduğu söylenebilir.

Türkiye’de çeşitli çalışma şekillerini de içerecek şekilde ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 2015 yılı Nisan ayında yürürlüğe giren Ek 9 uncu maddesi kapsamında düzenlenmiştir.



Bu gelişmeyle ev hizmetlerinin kayıt altına alınması kolaylaştırılarak ev işçilerinin sigortalı çalıştırılması teşvik edilmiştir. Söz konusu sektörün çoğunluğunu kadınların oluşturduğu düşünüldüğünde kayıtlı kadın istihdamının yaygınlaştırılmasını da desteklemiştir. Bu uygulama Türkiye’de ev işçilerinin insana yakışır işe erişimine ve emek yoğun bir niteliği olan bu sektördeki emeğin görünür hale gelmesine katkı sağlamıştır. Diğer yandan şartları sağlayan işverenlere yönelik olarak uygulanan istihdam teşvikleri de prim ödeme yükünü hafifletmesi suretiyle diğer bir teşvik edici unsur olmaktadır. SGK ayrıca, kayıtlı istihdamın teşviki noktasında yürüttüğü rehberlik faaliyetleri ve AB destekli projeleriyle de ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik haklarına erişimini desteklemektedir.

Çalışma kapsamında yapılan değerlendirmeler sonucunda ev hizmetlerinin daha fazla insan yakışır iş olması hedefi doğrultusunda oluşturulan çeşitli öneriler aşağıda sıralanmaktadır:

1. Ev hizmetinde çalışmanın “*ayda 10 gün ve üzerinde*” ve “*ayda 10 günden az*” çalışma şekillerinden hangisinin kapsamına girdiği belirlenirken çalışmanın **aynı işveren** yanında geçirilen süreleri baz alınmaktadır. Fakat birden fazla işverene çalışarak aydaki çalışma süreleri toplamının 10 gün veya üzerinde olanların da “*ayda 10 gün ve üzerinde*” çalışanlar kapsamında değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Uygulanabilecek farklı bir sistemle bunun da sağlanması değerlendirilebilir.

2. *Ayda 10 günden az çalışanlar* kapsamında prim ödemelerinde **prime esas kazancın alt sınırının** esas alınması ödenek ve gelir bağlanması durumlarında söz konusu yardımların tutarının da asgari miktarda kalmasına neden olmaktadır. Çalışan uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini de ödeyerek bu kapsamlardaki haklardan da faydalanmak istediğinde ödeyeceği prim yine prime esas kazancın alt sınırından alınmaktadır. Bu da alınabilecek aylıkların miktarını etkilemektedir. Bu bağlamda, ayda 10 günden az çalışanların prim ödemelerinde tutarın prime esas kazancın alt sınırıyla kısıtlanmaması önerilmektedir.

3. *Ayda 10 günden az çalışanlarda iş kazası-meslek hastalığı* sigortasından yararlanmak için çalışanın iş kazasının olduğu tarihten en az 10 gün önce sigorta kaydının yapılmış olması, sigortalılığının sona ermemiş olması ve primlerinin ödenmiş olması gerekmektedir. Ancak 4/a sigortalısı işçiler için bu şartlar aranmamaktadır. Uygulamadaki bu farklılığın da giderilmesi değerlendirilebilir.

4. 4/a sigortalılarda kısa vadeli sigorta kolları kapsamında alınan %2 oranındaki prim karşılığında sigortalılar iş kazası-meslek hastalığına ilaveten hastalık ve analık sigortalılarından da faydalandırılmaktadır. Ancak Ek 9 kapsamında **10 günden az**

çalışanlarda %2 prim oranına karşılık olarak kapsama dahil edilen riskler iş kazası ve meslek hastalığı ile sınırlı tutulmuştur. Bu hususta da eşitlikçi bir uygulamanın değerlendirilmesi önerilmektedir. Faydalanma kapsamı genişletilebilir -ki bu grup hastalık ve analık sigortalarından faydalanma koşulunu sağlamakta zorlanacaktır- ya da prim oranı düşürülebilir.

5. Ek 9 kapsamında **10 günden az ve fazla ayrımının** kaldırılması ve ayda kaç gün çalışırsa çalışsın ev işçisinin 4/a sigortalısı sayılarak tüm sigorta kollarına tabi olması da değerlendirilebilir.

6. **İşsizlik sigortasından** faydalanma koşulları arasında bulunan “*hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak*” koşulunun ev hizmetlerinde çalışanlardan ayda tam süreli çalışmayanlar tarafından karşılanması zordur. Bu bağlamda, Kanun’a ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik kolaylaştırılmış şartları içeren düzenleme getirilebilir.

7. Çalışmanın hanede gerçekleşmesi nedeniyle **denetim** doğal olarak zorlaşmaktadır. Bu bağlamda alternatif denetim mekanizmalarının neler olabileceği değerlendirilebilir.

8. **Rehberlik** faaliyetleri artırılabilir. Bu çerçevede söz konusu sektör özelinde farkındalık artırma kampanyası başlatılarak gerek yerel yönetimlerle işbirliği halinde gerek sosyal medya ve diğer iletişim araçlarıyla toplumsal bilincin artırılması sağlanabilir. Bu faaliyetlerde detaylı bilgi sahibi olmak isteyenler ise Sosyal Güvenlik Merkezlerine yönlendirilebilir.

9. Ek 9 kapsamında işçi çalıştıranlar için **kolay işverenlik** uygulaması daha fazla kolaylaştırılmalıdır. Her ne kadar Kuruma gelmeden internet üzerinden yapılması işlemleri kolaylaştırmış olsa da yanlışlık/eksiklik yapma korkusu vatandaşı tedirgin etmekte, muhtemel yanlışlık/eksiklikler de mağduriyetlere yol açabilmektedir. Ek 9 kapsamında işçi çalıştıran gerçek kişilerin muhasebeci gibi destek alabileceği biri olmadığından bir rehberliğe veya yönlendirmeye ya da daha basit süreçleri barındıran bir sistemsel uygulamaya ihtiyaçları bulunmaktadır.

10. Sigortalı çalışma şartıyla ailelere **çocuk, yaşlı ve özel bakım** alanlarına yönelik **mali destek** uygulanması değerlendirilebilir. Böylece ev hizmetleri alanında önemli bir yer tutan bakım sektörünün kayıtlılığı desteklenmiş olmakla birlikte evdeki bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasından uzaklaşma riski altında bulunan özellikle kadınlar olmak üzere diğer aile fertlerinin de iş piyasasında kalması desteklenmiş olur.

11. 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında **ILO Sözleşmesi'nin**

ülkemiz tarafından onaylanmasının bu alanda çalışanların haklarının korunması adına daha fazla gelişme kaydedilmesine yönelik olarak fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

12. Ev hizmetleri **4857 sayılı İş Kanunu** kapsamında değildir. Taraflar arasındaki ilgili işlemler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre uygulanmaktadır. Ancak bu da kıdem ve ihbar tazminatı, bildirim süresi, yıllık izin, tatil ücreti ve iş güvencesi gibi bazı haklardan mahrumiyete neden olmaktadır. Ev hizmetlerinin İş Kanunu kapsamına alınması söz konusu sektörde çalışmanın daha fazla insana yakışır iş haline gelmesini sağlayacaktır.

13. Ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik bir **sözleşme taslağı** geliştirilmesi değerlendirilebilir. İşin kapsamını belirlemesi, çalışma sürelerini ve ödemeleri içermesi bakımından karşılıklı olarak hakların korunması adına faydalı olacaktır.

14. Ev hizmetleri **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** kapsamında da değildir. Yine bu hususta da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulanmaktadır. Ancak bu da dar kapsamlı bir uygulamaya neden olmaktadır. Ev hizmetinin söz konusu Kanun kapsamına alınması ev işçilerinin daha güvenli iş ortamında çalışmasına destek olacaktır.

15. Bilindiği üzere çocuk veya yaşlı bakımı ve özel bakım işinin **çalışanın evinde** ya da hastane vb. yerlerde yapılması da ev hizmeti sayılmaktadır. Ancak bu durumda işin ifa edildiği alan fiilen işverenin müdahale alanı dışında kaldığından işverenin **iş sağlığı** ve **güvenliğine** ilişkin önlem alabilmesi noktasında soru işaretleri doğmaktadır. Bu hususun değerlendirilerek ilgili tedbirlerin alınması taraflar açısından fayda sağlayabilir.

16. **Ayda 10 günden az çalışanlar** kapsamında ev hizmetinde işçi “çalıştıran”lar “işveren” sayılmadığından iş kazası-meslek hastalığına ilişkin olarak SGK'nın **rücu** uygulaması işletilmemektedir. Bu hususta bir düzenlemenin yapılması değerlendirilebilir.

17. Ev işçilerinin **şiddete maruz kalmalarının** önlenmesi hususunda tedbirlerin alınmasına yönelik ihtiyaçlar devam etmektedir.

18. Ev hizmetleri alanında işçi-işveren/çalıştıran eşleşmesini sağlayan **aracı şirketlerin** daha fazla denetlenmesine ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

19. Ev hizmetleri alanında daha fazla **birlik** oluşturulmasına ve bu alanda **devlet-sosyal paydaş** işbirliğinin güçlendirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

20. Daha önce benzeri ülkemizde de tartışılmış olan Belçika, Fransa ve Avusturya'nın ev hizmetlerine yönelik **kupon sistemine** dayalı uygulamalarının benzerinin günümüz teknolojilerinden faydalanmak suretiyle ülkemizde de uygulanmasının tekrar gündeme getirilerek değerlendirilmesi bu alanda kayıtlılığı artırmak adına faydalı olabilir.

21. Mahiyeti itibarıyla özellikle çocuk bakımı olmak üzere ev hizmetleri, daha fazla güven ağırlıklı ve hassas niteliği nedeniyle işe giriş ve işten çıkış sirkülasyonu nispeten fazla olan işlerdir. Bu nedenle 6111 sayılı Kanun'la getirilen Kadınların, Gençlerin ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahiplerinin İstihdamına Yönelik Teşvik (4447 sayılı Kanun'un Geçici 10 uncu maddesi) kapsamındaki "**çalışanın son 6 ayda işsiz olması**" ve "**istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilmesi**" şartları ile 7103 sayılı Kanun'la getirilen İlave İstihdam Teşviki (4447 sayılı Kanun'un Geçici 19 uncu maddesi) kapsamındaki "**çalışanın son 3 ayda 10 günden fazla sigortalı olmaması**" ve "**işe alındığı yıldan bir önceki yıldaki çalışan sayısının ortalamasına ilave istihdam oluşturmaması**" şartları, ev hizmetlerinde **istihdam teşviklerinden** faydalanılmasını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, söz konusu teşviklerden faydalanmak için ev hizmetlerinde bilhassa bakım alanında kolaylaştırılmış şartlar uygulanabilir (ilave istihdam kuralına istisna uygulanması gibi). Böylece işverene maliyeti fazla gelen ve kayıt dışı eğilimi bulunan ev hizmetlerinin kayıtlılığı daha fazla teşvik edilmiş olacaktır.

22. Çocuk bakımı alanında bir spesifik öneri; **istihdam teşvikinden** yararlanma kriterlerine çocuk bakıcısı istihdam edecek işveren için "**sigortalı çalışan (varsa eşi de sigortalı olmalı) ebeveynin çocuk bakıcısı istihdam etmesi halinde çocuğu 36 aylık olana kadar (ebeveynin özel gereksinimli çocuğu varsa, çocuk 18 yaşına gelene kadar)**" hususunun eklenmesidir. Bu tür bir teşvik evde bakım yapanlarla birlikte ebeveynleri de çalışma hayatına yönlendirerek kayıtlı istihdam oranının artırılması açısından faydalı olacaktır.

23. Çocuk bakımı başta olmak üzere **bakım alanına özel bir teşvik** uygulanması, hem bakım yükümlülüğü çoğunlukla kendilerine bırakılan kadınların emek piyasasına erişiminin desteklenmesini hem de ev hizmetleri çalışanlarının çoğunluğunu kadınların oluşturması nedeniyle kadınların kayıtlı istihdamının teşvik edilmesini sağlayabilir. Toplumsal yapının kadının iş yaşamında yer alması yönünde hızla değiştiği göz önüne alındığında özellikle çocuk bakımı işi giderek önem kazanmaktadır. Ancak bunun yanında nüfusun yaşlanma eğiliminde olduğu da düşünüldüğünde yaşlı bakımı alanının da ileride günümüzdekinden daha önemli hale geleceği açıktır. Bu bağlamda bakım alanına özel bir istihdam teşviki gibi yollarla bakım ekonomisine yapılan yatırımların sosyo-ekonomik açıdan geri dönüşümünün oldukça fazla olacağı değerlendirilmektedir.



KAYNAKÇA

Erdoğan, C (2021). Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE) kapsamında 2.11.2021 tarihinde Ankara ilinde düzenlenen Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği Paneli'nde *Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği Konulu Sunum*. <https://www.youtube.com/watch?v=QMXuNNyOUhw> (Erişim Tarihi: 1.10.2022)

Güler, C (2021). *Ev İşçiliğinin Türkiye'deki Görünümü: Kapsam, Boyut ve Sorunlar*, Ankara: ILO Türkiye Ofisi Yayını. https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_803900/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 1.10.2022)

ILO. (1999). *Report of the Director - General: Decent Work*. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (Erişim Tarihi: 1.10.2022)

ILO. (2013). *Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş 189 sayılı ILO Sözleşmesi ve 201 Sayılı ILO Tavsiye Kararı*. https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_209877/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 1.10.2022)

ILO. (2015). *Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi*. https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 1.10.2022)

ILO. (2021). *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2021 (No.189)*. Cenevre: ILO Yayını. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf (Erişim Tarihi: 1.10.2022)

ILO. (2022a). *Who are Domestic Workers*. <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm> (Erişim Tarihi: 1.10.2022)

ILO. (2022b). *Ratifications of C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 (Erişim Tarihi: 1.10.2022)

Kurnaz Baltacı, I (2021). Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE) kapsamında 2.11.2021 tarihinde Ankara ilinde düzenlenen Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği Paneli'nde *Ev İşçilerinin Korunması: Temel Zorluklar ve Küresel Salgın Konulu Sunum*. <https://www.youtube.com/watch?v=QMXuNNyOUhw> (Erişim Tarihi: 1.10.2022)

SGK. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve SGK Verileri



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ziyabey Caddesi, No:6, 06520
Çankaya / ANKARA

www.sgk.gov.tr



/sgkegitimlibakici

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyetinin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyetinin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.