

Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği

Social Security of Women in Terms of Some Atypical Employment Models

Efe YAMAKOĞLU* 

Eda KARAÇÖP** 

Öz

Atipik çalışma, genel olarak düzensiz ve güvencesiz çalışma modellerini ifade etmektedir. Kadınların istihdama katılımının düşük olduğu istatistiksel verilerle de teyit edilen ülkemizde atipik çalışma modelleriyle iş görmelerine sıklıkla rastlanmaktadır. Kısmi süreli çalışma, ev hizmetlerinde çalışma, ücretsiz ev çalışmanı olarak kadın çalışanlar ile mevsimlik tarım işlerinde süreksiz çalışan kadınların sosyal sigortalılık haklarının belirlenmesi büyük önem arz etmektedir. Mevzuatta bu konuda farklı düzenlemelerin yer aldığı görülmekle beraber, kadınların söz konusu atipik çalışma modellerinde sosyal güvenlik haklarında eksiklik ve aksaklıkların olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda temel amacı kişilerin birtakım risklere karşı korunması olan Sosyal Güvenlik mevzuatının kadınların atipik çalışma modellerindeki çalışma ilişkisinde amacı sağlamakta yetersiz kaldığı belirlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Atipik çalışma, Süreksiz çalışma, Ev hizmetleri, Ücretsiz aile çalışmanı, Kısmi süreli çalışma

Abstract

Atypical employment refers, in the general sense, to all irregular and unsecured employment models. In our country where participation of women in employment is poor as also confirmed by statistical data, employment of women through atypical employment models is very common. It is of great importance to determine the social security rights of women who work part-time, who provide housework services, who temporarily work in seasonal agricultural works, and who do unpaid family work. Even though our legislation stipulates different regulations in this respect, it may also be suggested that there are certain omissions and setbacks. In this context, our study analyses the scope of social security rights of women who do atypical works, and the problems in practice.

Keywords: Atypical employment, Transitory work, Housework services, Unpaid family worker, Part-time employment

* Dr.Öğr.Üyesi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, E-Mail: efe.yamakoglu@yeniyuzyil.edu.tr.

** Araş.Gör.Dr., T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı., E-Mail: eda.karacop@deu.edu.tr.

GİRİŞ

Atipik çalışma; düzenli, güvenceli, sürekli istihdamın dışında kalan tüm çalışma biçimlerini ifade etmektedir. Atipik çalışmalar işin yapıldığı yer, haftalık çalışma süresi, sözleşmenin süresi gibi hususlarda tipik çalışmadan ayrılmaktadır. Tam süreli çalışma yerine kısmi süreli çalışma, ücretli çalışma yerine ücretsiz çalışma, belirsiz süreli iş sözleşmesi yerine süreksiz işlerde yahut belirli süreli olarak çalışmak, bir ofiste yahut fabrikada çalışmak yerine işçinin kendi evinden çalışması, atipik çalışma modellerine örnek gösterilebilir³.

Ülkemizde toplumsal cinsiyetçi iş bölümünün bir sonucu olarak ailevi yüklerin birçoğunu üzerine alan kadınların istihdama katılımı da düşük kalmaktadır⁴. Ataeril toplumlarda kadınların emeklerini ev içinde ve dışında nasıl harcayacakları büyük ölçüde erkeklerin kararına bağlı kaldığı için kadınların çalışma yaşamında kalabilmesi de esas olarak ev ve bakım işlerini başka bir kadına devretmesine bağlı olmuştur⁵.

Kadınların istihdama katılımının sınırlı kalması yanında istihdama katılan ve özellikle eğitim düzeyi düşük kadınların daha çok düzensiz ve korumasız işlerde çalıştıkları belirtilmelidir. Kadınlar, tarımda sıklıkla yevmiyeli ya da ücretsiz aile çalışanı olurken sanayi ve hizmet sektöründe eve iş verme sistemi içinde çalışmaktadırlar. Bunun gibi, ev hizmetlerinde çalışanların da çok büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminde çoğunlukla sadece belirli bir prim ödeme gün sayısını dolduran sigortalılar yapılan yardımlardan yararlanabilmekte olup atipik çalışanlar düşük prim ödeme gün sayıları nedeniyle bu hususta dezavantajlı bir konumda bulunmaktadırlar. Ayrıca vasıfsız işlerde çalışmaya talip olan kadınların kayıt dışı olarak çalışmaya razı olmalarının, sosyal güvencesizliği de beraberinde getirdiği belirtilmelidir⁶. Bunun yanında ev ve iş hayatını dengelemek isteyen kadınların daha çok kısmi süreli çalışmaya yöneldikleri bilinmektedir⁷.

Çalışmamızda Türkiye’de istihdama katılabilen kadınların çoğunlukla yöneldikleri (yöneltildikleri) meslekler ve çalışma modelleri dikkate alınarak yapılan sistematik çerçevesinde sosyal güvenlik alanındaki hukuki düzenlemeler incelenmiştir.

I. MEVSİMLİK TARIM İŞLERİNDE SÜREKSİZ OLARAK ÇALIŞAN KADINLAR

A. Tarım İşleri, Tarım Sektörünün Özellikleri ve Süreksiz İş Kavramı

Tarımda çalışan işçilerin önemli bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. TÜİK verilerine göre tarım sektöründe toplam istihdam oranı %19,5, erkek istihdam oranı %15,5, kadın istihdam

3 Oğuz Karadeniz: “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/2, 84, s. 90.

4 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, 08.08.2019.

5 Seyhan Erdoğan / Gülay Toksöz: “Kadınların Görünmeyen Emeğinin Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri”, *ILO, Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi*, No: 42, Ankara, 2013, s. 7.

6 Müjdat Şakar: “Kadının Sosyal Güvenliği Yok!”, *SİCİL İş Hukuku Dergisi*, S: 27, 2012, s. 180.

7 Karadeniz, s. 84.

oranı ise %28,7'dir⁸. Tarım sektöründe çalışan kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile çalışanı olmaları ya da gelir azlığı nedenleriyle sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmaktadırlar⁹. Tarımın genel istihdam içindeki payının giderek düşmesiyle birlikte kadın işsizliği de buna paralel artış göstermiştir. Kentlerde iş bulabilen kadınların da daha çok hizmetler sektöründe çalıştığı gözlemlenmektedir¹⁰.

Tarım işlerinin ne olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹¹ ("**İş Kanunu**") 111. maddesinde belirtilmektedir. Buna göre;

"tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır:

a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turuncgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması.

b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi.

c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele.

d) 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması"¹².

İş Kanunu'nun uygulanması bakımından hangi işlerin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılacağına ilişkin "*Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmeliği*" de yayımlanmıştır¹³.

Yılın belirli zamanlarında yapılan kısa süreli tarımsal işlere mevsimlik tarım işi denilmektedir¹⁴. Mevsimlik tarım işlerinde işçiler, çoğu zaman araçlar vasıtasıyla iş bulabilmektedirler. Gelir

8 TÜİK Haber Bülteni. İstatistiklerle Kadın, 2017. S: 27594, 6.03.2018, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594>, 22.03.2019.

9 Şakar, Kadının Sosyal Güvenliği Yok!, ss. 180-181.

10 Bkz. TÜİK Haber Bülteni (2017).

11 RG., 10.06.2003, 25134.

12 T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin 1977 sayılı Genelgesi dikkate alındığında tarım işinin başlıca özelliklerinin ekim, dikim, yetiştirme, üretme ve bakım olduğunu söylemek mümkündür. A. Can Tuncay/ Ömer Ekmekçi: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 20. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s. 345.

13 RG., 03.09.2008, 26986.

14 Bektaş Kar: "Mevsimlik İş", **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, S:4, Aralık, 2006, ss. 69-86; https://www.mess.org.tr/media/files/6344_BGR1E5TGyw4.pdf, 09.08.2019.

ve eğitim seviyesi düşük olan tarımda süreksiz çalışan kadınların birçoğu sosyal güvenceden yoksun kayıt dışı çalışmaktadır. Keza 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda¹⁵ da kamu idarelerinde çalışanlar hariç olmak üzere¹⁶ tarımda süreksiz çalışanlar sigortalı sayılmamıştır (m. 6/f.1,1). Mevsimlik işlerdeki süreksiz iş kavramının İş Kanunu'nun 10. maddesinde tanımlandığı üzere nitelikleri bakımından en çok otuz işgünü süren işler olarak anlaşılması gerekir¹⁷. Öte yandan sosyal güvenlik mevzuatımızda tarımda süreksiz çalışan işçilerin istekleri halinde kendi primlerini ödemek suretiyle sigortalı sayılacağı öngörülmüştür. Aşağıda konuya ilişkin yasal esaslar incelenecektir.

B. Tarımda Süreksiz Çalışanların Talepte Bulunmaları Halinde Sigortalı Olabilmesi İmkani

Geçmişte tarım sektöründe çalışanların sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu¹⁸ yürürlükteydi. Söz konusu Kanunun (mülga) 2. maddesinde “süreksiz olarak tarım işlerinde hizmet akdiyle çalışanların istekte bulunmaları kaydıyla sigortalı sayılacağı” hükme bağlanmıştı. Öte yandan 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği ilk halinde, tarımda süreksiz çalışanlara sigortalı olabileme olanağının tanındığı ayrık bir düzenleme Kanunda yer almamaktaydı. Böylece 2925 sayılı Kanun'un 2. maddesinin de mülga olmasıyla birlikte tarımda süreksiz çalışanlar tamamen sosyal sigorta sistemi dışına itilmişti (m. 6/f.1,1). Buna karşın 5510 sayılı Kanun, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'nun tüm maddelerini yürürlükten kaldırmamıştır. 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde 2925 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olanların bu kanun kapsamında sigortalılıkları devam etmekte olup Kanunun yürürlükteki maddeleri bu kişilere uygulanmaya devam olunmaktadır¹⁹. 2925 sayılı Kanun'a tabi işçilerin prim ödemeye esas gün sayıları Kanunun 32. maddesi uyarınca, her ay için 15, bir tam yıl için ise 180 gün olarak belirlenmiştir. Ayın geri kalan 15 günü için bu kişilerin isteğe bağlı sigortalı olabilecekleri belirtilmelidir²⁰.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden önce 2925 sayılı Kanununun 2. maddesi kapsamında sigortalı olanlar ile 5510 sayılı Kanun döneminde ilk defa tarımda süreksiz çalışanlar arasında oluşan eşitsizlik 6111 sayılı Kanunla²¹ 5510 sayılı Kanun'a eklenen Ek 5. madde ile bir nebze

15 RG., 16.06.2006, 26200.

16 Kamu idarelerinin ne olduğu 5510 sayılı Kanun m.3'te belirtilmiştir. Buna göre kamu idareleri: “10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen kamu idareleri ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı idare, ortaklık, müessese ve işletmeleri ve yukarıda belirtilenlerin ödenmiş sermayesinin % 50'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklık ve işletmelerden Türk Ticaret Kanununa tabi olmayanlarla özel kanunlarına göre personel çalıştıran diğer kamu kurumlarını” ifade eder.

17 Müjdat Şakar: *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s. 97; Ali Güzel/ Ali Rıza Okur/Nurşen Çanıklıoğlu: *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 115; Ali Nazım Sözer: *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s. 116.

18 RG., 20.10.1983, 18197.

19 Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, ss. 97-98.

20 Bunun aksinin düşünülmesinin isteğe bağlı sigortalılığın var olma sebebine aykırı olacağı yönünde görüş için bkz. Sözer, s. 21; Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s. 98.

21 RG. 25.02.2011, 27857.

giderilmiştir. Buna göre, Kanunun 4'üncü maddesi ile isteğe bağlı sigortalılık hükümleri ve 506 sayılı Kanunun geçici 20'nci maddesi kapsamında sigortalı olmayan, kendi sigortalılıklarından dolayı bu kanunlara göre gelir veya aylık almayan ve 18 yaşını doldurmuş olanlardan; tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, örneği Kurumca hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ilçe tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile talepte buldukları tarihten itibaren sigortalı sayılacaklardır (Ek 5. madde/f.1).

Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Bu kişiler hakkında kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır (Ek 5. madde/f.4). Görüldüğü gibi, tarımda süreksiz olarak çalışanlar hastalık ve analık sigortası hükümleri kapsamı dışında bırakılmıştır. Bunun gibi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri de genel kuraldan ayırık birtakım şartlara bağlanmıştır. Maddeye göre sigortalının iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır (Ek 5. madde/f.5).

Prim oranları ise sigortalının kendisinin belirleyeceği günlük kazancının otuz katının %34,5'udur. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, % 12,5'i genel sağlık sigortası, % 2'si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir (Ek 5. madde/f.6). 5510 sayılı Kanun'un geçici 29. maddesinde tarımda süreksiz çalışanların daha az prim ödeyeceği de öngörülmüştür. Ancak alınacak prim oranları Ek 5. maddenin yürürlüğe girdiği 2011 yılını takip eden her yıl bir puan artmaktadır. Buna göre 2011 yılı için 18 gün üzerinden prim ödenmekteyken 2019 yılı için her ay 26 gün üzerinden prim ödenmekte olup bu ödemeler ilgili ay için 30 gün prim ödenmiş gibi değerlendirilmektedir. Dolayısıyla Ek 5. maddeye tabi tarımda süreksiz çalışanlar 2023 yılına kadar diğer sigortalılardan daha düşük prim ödeyecektir. Prim ödeme miktarı 2023 yılında 30 günde sabitlenecektir.

II. EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLAR

A. Temel Kavramlar ve İlgili Mevzuat

Türkiye'de çoğunlukla kadınların çalıştığı, vasıfsız niteliği ağır basan ev hizmetleri için mesleki sağlık ve güvenlik ile sosyal güvenlik konuları çözüme kavuşturulması gereken başlıklar olarak karşımıza çıkmaktadır²². Özellikle kente göçün yoğunlaştığı yerlerde birçok kadının gündelikçi

22 Fatma Fidan/ M. Çağlar Özdemir: "Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C:2, S:1, 2011, s. 87; *Erdoğan/Toksöz*, s. 9; Seda Topgül: "Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C: 21, S:1, 2016, s. 340.

yahut çocuk, yaşlı veya hasta bakıcısı olarak çalıştığı görülmektedir. Ayrıca bu işlerde kaçak bir şekilde yabancı uyruklu kadınların da çalıştığı bilinmektedir²³. Söz konusu nedenlerle kayıt dışı çalışmayı engellemek ve bu kişileri belirli risklere karşı korumak için yasal düzenlemelerin gözden geçirilmesi zarureti ortaya çıkmıştır²⁴.

Ev hizmetleri, evin gündelik işlerinin aile fertleri dışında kalan kişiler tarafından sağlanmasıdır. Bu kapsamda aile ferdini aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar olarak anlamak gerekir. Diğer bir ifadeyle üçüncü dereceye kadar olan (üçüncü derece dahil) akrabalar dışında kalan ve ev hizmetlerini görmek üzere çalıştırılanlar aynı evde yaşasın yahut yaşamasın ev hizmetlerinde çalışanlar olarak kabul edilerek sigortalı sayılacaktır²⁵.

“Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ”²⁶e (“**Tebliğ**”) göre, temizlik, çamaşır, ütü, alışveriş, yemek vb. gündelik işler ile çocuk, yaşlı ve özel bakıma ihtiyacı olanların bakımı²⁷ gibi işler ev hizmetleri olarak kabul edilmektedir (Tebliğ, 1.3). SGK uygulamasına göre çocuk, yaşlı veya özel bakım işinin ev hizmetinde çalışanın evinde ya da hastane, bakımevi gibi yerlerde yapılması da ev hizmeti sayılacaktır²⁸. Saydığımız bu işlerde ülkemizde geleneksel toplumsal cinsiyetçi iş bölümünün bir sonucu olarak çoğunlukla kadınların istihdam edildiği görülmektedir²⁹. Öte yandan yine ev hizmetlerinden sayılan bahçıvanlık veya şoförlük gibi işlerde erkeklerin de sıklıkla çalıştığı belirtilmelidir³⁰.

23 *Erdoğan/Toksöz*, s. 11.

24 Kadir Arıcı: **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s. 227.

25 Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Resmi Gazetede yayımlanan (RG., 01.04.2015, 29313), Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanunun Ek 9 Uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ 2/2.

26 RG. 01.04.2015, 29313.

27 İş Kanununun 4. maddesinde Kanunun uygulanmayacağı işler ve iş ilişkilerine ilişkin olarak istisna düzenlemesine yer verilmiştir. İlgili düzenleme uyarınca, “Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz; a) Deniz ve hava taşıma işlerinde, b) 50’den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, e) **Ev hizmetlerinde**, f) (...) (1) çıraklar hakkında, (1) g) Sporcular hakkında, h) Rehabilite edilenler hakkında, ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.” Görüldüğü gibi, ilgili maddede ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmıştır. Belirtilmelidir ki, iş hukuku alanında verilen bazı Yargıtay kararlarına bakıldığında bakım işleri ev hizmeti olarak nitelendirilmemekte ve bu işlerde çalışanlar İş Kanunu kapsamında işçi olarak değerlendirilmektedir. Yarg. 22. HD. 09.03.2015, E. 2013/35095, K. 2015/9308, www.legalbank.net, 09.08.2019; “...Buna karşın evde hastaya bakan hemşire ve çocuk eğitici İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir”, Yarg. 9. HD. 13.06.2012, E. 2012/18405, K. 2012/22828, www.kazanci.com, 09.08.2019; Yarg. 9 HD., 11.02.2014, E.2013/16982, K.2014/3992, www.legalbank.net, 09.08.2019; Evde bakım işini görenlerin iş ilişkilerine hangi kanunun uygulama alanı bulacağı (İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu) sorunu bir yana sosyal sigortalar uygulamasında evde bakım hizmetini görenler Ek 9. madde kapsamında değerlendirilecektir. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin bir uyumsuzlukta bakım işinin ev hizmeti sayılacağı yönünde bkz. Yarg. HGK, 05.02.2014, E. 2013/10-228, K. 2014/65, www.kazanci.com, 09.08.2019.

28 Konuyla ilgili bkz. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/ana-sayfa/footerlink/sss-ev-hizmetlerinde-calisanlar>, 13.03.2019.

29 *Erdoğan/Toksöz*, s. 14; *Fidan/Özdemir*, ss. 81, 85; Özgür Hakan Çavuş: “Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar”, **Legal İHSGHD, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan**, Özel Sayı, 2016, s. 547.

30 Ev hizmetlerinin neler olduğu konusunda ayrıntılı değerlendirme için bkz. Ali Rıza Okur: “Ev Hizmetlerinde

Ülkemizde ev hizmetlerinde çalışanlar 4857 sayılı İş Kanunu ile 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun³¹ kapsamı dışında bırakılmıştır (İş K. m. 4/f.1,e ve İSGK m. 2/f.2,c). Belirtmek gerekir ki, söz konusu kanunların kapsamı dışında bırakılmaları bu kişilerin tamamen korunmasız olduğu anlamını taşımamaktadır. Bu kişiler hakkında Türk Borçlar Kanunu³² hükümleri uygulama alanı bulacaktır³³. Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenliği konusunda ise 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümleri incelenmelidir.

B. Ev Hizmetlerinde Tam Sigortalı ve Kısmen Sigortalı Ayrımı

I. Genel Olarak

5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinin 1. fıkrasının c bendi kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç) sigortalı sayılmamaktadırlar. 5510 sayılı Kanunda 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunla³⁴ yapılan değişiklik öncesinde ev hizmetlerinde sürekli-süreksiz çalışan ayrımı yapılması ve ay içinde kaç gün çalışanın tam sigortalı sayılacağı hususunun net olmaması kafa karışıklığına neden olmaktaydı³⁵. Yapılan değişiklikle sürekli-süreksiz çalışan ayrımı ortadan kaldırılmış ve ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı bakımından tam veya kısmi sigortalılık ölçütleri belirlenmiştir. Bu bağlamda ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığını tam sigortalı ve kısmen sigortalı olarak ikiye ayırmak gerekir. Aşağıda 5510 sayılı Kanun'un getirdiği ölçüt çerçevesinde açıklamalarda bulunulacaktır.

(İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş Dergisi**, C:7, S:3, 2004, ss. 9-11; Nurşen *Caniklioğlu/ Ercüment Özkaraca*: “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. Özel Sayı, Fevzi Şahlanan'a Armağan**, C: 74, 2016, ss. 1131-1136.

31 RG. 30.06.2012, 28339.

32 RG. 04.02.2011, 27836.

33 Nurşen *Caniklioğlu*: “6331 Sayılı Kanunda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye, Toprak, Çimento ve Seramik İşverenleri Sendikası**, Antalya, 26-30 Eylül 2012, S. 34; Hamdi *Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal: İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası Turhan Kitapevi, Ankara, 2014, s. 1358; Gaye *Baycık*: “Çalışanların İş sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2013/3, s. 110; Erdem *Özdemir: İş sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 114.

34 RG., 11.09.2014,29116 (Mükerrer).

35 5510 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler öncesi ücretli ve sürekli çalışanlar tam sigortalı sayılmakta, süreksiz çalışanlar ise sigortalı sayılmamaktaydı. Yargıtay 10. HD. Bir kararında haftada iki gün çalışmış olan kişinin sürekli çalışmış olma şartını gerçekleştirmediği gerekçesiyle sosyal sigorta kapsamı dışında kaldığını belirtmesine karşın (Yarg. 10. HD. 27.10.2000, E. 6089, K. 6479, *Tuncay/Ekmekçi*, s. 297, dn. 41) Daha sonra verdiği başka bir kararında ise sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma (örneğin haftanın 2-3 günü gibi) bir süre devam etmişse, bu çalışmanın sigortalı çalışma olarak değerlendirileceği ve süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşmasının gerekmediğine hükmetmiştir (Yarg. 10. HD. 05.11.2015, E. 2015/15879, K. 18735, *Caniklioğlu/Özkaraca*, s. 1131, dn. 10). Yarg. 21. HD ise süreklilik olgusunun gerçekleşmiş sayılabilmesi için haftanın hiç olmazsa yarısından fazlasının düzenli olarak aynı işveren yanında geçmiş olması gerektiği belirtilmiştir. Yarg. 21. HD. 01.10.2013, E. 2012/10829, K. 2013/17754, *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, s. 109, dn. 141.; Aynı yönde bkz. Yarg. 21. HD. 22.04.2014, E. 2013/7776, K. 2014/8613, www.legalbank.net, 13.08.2019.

2. Ev Hizmetlerinde Ayda 10 Gün ve Daha Fazla Çalışanlar

6552 sayılı değişiklikle ev hizmetlerinde çalışan birinin hangi ölçüte göre tam sigortalı veya kısmen sigortalı sayılacağı hususu netleştirilmiştir³⁶. Buna göre, aynı kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan kişiler³⁷ tam sigortalı olarak değerlendirilecektir (SSGSSK Ek 9. madde/f.1). Daha açık bir ifadeyle, ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla çalışanlar, 5510 sayılı Kanun kapsamında 4/I, a'lı, diğer bir ifadeyle tüm sigorta kolları bakımından sigortalı sayılmaktadır. Ayrıca, 4447 sayılı Kanun³⁸ göre bir hizmet akdine dayalı olarak çalışıldığı için işsizlik sigortası hükümleri de bu kişilere uygulanacaktır (m. 46/f.2).

10 günlük çalışma süresinin belirlenmesinde, günlük çalışma süresi 7,5 saat olarak hesap edilerek ay içinde çalışılan saatler toplanarak bunların gün karşılığı bulunacaktır. Bu şekilde yapılan hesap sonunda 7,5 saatten aşağı kalan ek bir süre çıkarsa bunlar da 1 gün olarak kabul edilecektir. Şüphesiz çalışılan süreler birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de olabilir.

Ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla çalışanlar hakkında 5510 sayılı Kanun m. 4/I, a hükümleri uygulanmasına karşın, Ek 9. madde ile getirilen düzenlemeden işveren işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesi, işten ayrılış bildirgesi düzenlenmesi gibi klasik usule göre bildirimlerin istenmediği anlaşılmaktadır³⁹. Öte yandan ev işçisi istihdam eden gerçek kişi işverenler çalıştırdıkları kişiyi en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar ikamet ettikleri yere en yakın Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ile Sosyal Güvenlik Merkezlerine⁴⁰ bildirirler (SSGSSK Ek 9. madde/f.1; Tebliğ m. 3.2)⁴¹. Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanların bildirimini “*Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge*” ile yapılır⁴². Bildirgedeki işe giriş tarihi sigortalılık başlangıç tarihi olarak kabul edilir (Tebliğ, 3.2). Bu kişiler için birden fazla kişi Kuruma bildirimde bulunduğu halde sigortalılığın başlangıcı bu belgeler üzerinde belirtilen en eski tarih esas alınarak belirlenecektir⁴³. Çalışma gün sayısı ayda 10 günden fazla ancak 30 günden az olan sigortalının geri kalan süre için

36 6552 sayılı Kanununun 58. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna ilave edilen “Ek Madde 9”ün yürürlük tarihi 6552 sayılı Kanununun 145. maddesi uyarınca, 01.04.2015 olarak belirlenmiştir.

37 Bizim de katıldığımız üzere, Ek 9. maddede açıkça belirtilmemiş olsa da ayda on gün ve daha fazla çalışmanın aynı işveren yanında geçirilmesi gerektiği yönünde isabetli değerlendirme için bkz. *Caniklioğlu/Özkaraca*, s. 1137.

38 RG., 08.09.1999, 23810.

39 *Şakar*, Sosyal Sigortalar Uygulaması, s. 106; Eda *Manav*: “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *TBB Dergisi*, S:120, 2015, s. 524.

40 Yasada ünite olarak ifade edilen ile kast edilenin Tebliğ 1.3'te Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ile Sosyal Güvenlik Merkezleri olduğu ifade edilmektedir.

41 Süresinde yapılmayan bildirim için 1 aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır (5510 sayılı Kanun m. 102/1-a).

42 Bildirgenin yasal sürede verilip verilmediği, adi posta, kargo veya Kuruma doğrudan verilmesi halinde Kurumun gelen evrak kayıtlarına intikal tarihi; taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta servisi, PTT Kargo, PTT Alo Post ile verilmesi halinde postaya veya kargoya verildiği tarih Kuruma intikal tarihi olarak kabul edilir. Bkz. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/ana-sayfa/footerlink/ev-hizmetlerinde-calisanlar-sigorta>, 13.03.2019; Bu yönde tek bir bildirgenin düzenlenmesinin isabetli olduğu ve işlem kolaylığı sağladığı yönündeki görüş için bkz. *Çavuş*, s. 562.

43 *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, s. 135; *Arıcı*, s. 228.

isteğe bağlı sigortalı olması halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir (SSGSSK m. 51/f.3)⁴⁴. Ayrıca bir veya birden fazla kişi yanında ayda 10 günden fazla çalışanlar ayın geri kalan günlerinde başka kişi veya kişiler yanında ayda 10 günden az çalışıyor da olabilir. Bu gibi durumlarda ayda 10 günden fazla çalıştığı (işveren veya işverenler) yanındaki çalışmalar bakımından 4/I, a'lı sayılacak olan kişi diğer çalışmalarını için aşağıda inceleneceği üzere Ek 9. maddenin 2. fıkrası kapsamında sigortalı olabilecektir (Tebliğ, 3.4.1 ve 5.1).

Nihayet şunu da ifade edelim ki, ev hizmetinde birini istihdam etmek yerine bu hizmetin özel istihdam bürosundan da temin edilmesi mümkündür. Zira 6715 sayılı Kanun⁴⁵ ile İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle ev hizmetinde çalıştırılacak işçinin mesleki geçici iş ilişkisi kapsamında özel istihdam bürolarından süre sınırı olmaksızın temin edilebilmesi mümkün hale gelmiştir (İş K. m. 7/f. 2, c). Böyle bir durumda ev hizmetlerinde çalışan kişinin işvereni artık özel istihdam bürosu olup geçici iş ilişkisi kurulan işveren, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır (SSGSSK m. 12/f.2). Burada dikkat edilmesi gereken husus özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin ancak özel istihdam bürosu ile bir "işveren" arasında kurulabilecek olmasıdır.

3. Ev Hizmetlerinde Ayda 10 Günden Az Çalışanlar

Ev hizmetlerinde süreksiz olarak çalışanlar geçmişte zorunlu sigorta kapsamında bırakılmıştı⁴⁶. Bunun nedeni de çalışılan yerin ev olması ve bu kişileri çalıştıran kişilerin klasik anlamda bir işveren olmayıp aile bireylerinin birtakım formalitelerle uğraşmak zorunda bırakılmaması düşüncesidir⁴⁷. 6552 sayılı Kanun'un 55. maddesi ile yapılan değişiklikten sonra ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süreyle çalışanların kısmen sigortalı sayılacağı açıklığa kavuşturulmuş olup bu kişilerin yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında zorunlu olarak sigortalı sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bu kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınması son derece isabetlidir. Zira ev hizmetlerinde iş kazasına uğranılması ihtimali oldukça yüksektir. Bilindiği üzere güvenlik kültürü zayıf olan ülkemizde yüksek katlı binalarda sarkarak camları temizleyen yahut plastik bir sandalyenin üzerinde dolap üstlerinin tozunu almaya çalışan kadınlar oldukça tanıdık manzaralardır. Bu kişiler için gerekli önlemler alınmazsa yüksekte düşme, elektrik çarpması gibi kazalar meydana gelebilmektedir. Bunun gibi, ev hizmetlerinde

44 Çalışmaları on günden fazla olanlar, kısmi sigortalı grubunda değerlendirilip, ay içindeki 30 günden eksik günleri için %32,5 oranında prim ödeyerek kalan süreleri de sigortalılık süresinden saydırabileceklerdir, Yusuf Alper: **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş 7. Baskı, Ağustos, 2015, s. 106.

45 RG., 20.05.2016, 29717.

46 506 sayılı Kanun m. 3/I-D; 5510 sayılı Kanun m. 6/I-c.

47 Okur, s. 2; Tuncay/Ekmekçi, s. 316; Arzu Arslan Ertürk: "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", **LEGAL İHSGHD**, C:12, S:46, 2015, s. 90.

çalışanlar, yaptıkları iş nedeniyle bel ve sırt ağrısı, eklem ağrıları, cilt ve deri sorunlarına kadar farklı nitelikte sağlık sorunları da yaşamaktadırlar⁴⁸.

Ek 9. maddenin 3. fıkrasında ve ilgili hükmün uygulama esaslarını gösteren Tebliğde ev hizmetinde ayda 10 günden az süreyle birini çalıştıranlar işveren sayılmayıp “çalıştıran” olarak nitelendirilmiştir (Tebliğ 1.3). Bu kişiler işveren sayılmadığı için iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin bir olayda işveren ve üçüncü kişilerin rücu sorumluluğunun düzenlendiği 5510 sayılı Kanunu m. 21/f.1 hükmü de bu kişilere uygulanmayacaktır⁴⁹. Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması⁵⁰ ve sigortalılığının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır (SSGSSK Ek 9. madde/f.3). Bu durumda ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışan kişi, 10 gün öncesinde tescil yapılırsa bile prim borcunun bulunması durumunda iş kazasına uğrarsa iş kazası sonucu sağlanan yardımlardan yararlanamaz. Düzenlemenin ayda 10 günden daha az çalışanlar bakımından dezavantajlı olduğu, fiili olarak ayda 10 günden fazla çalışanların da çalışma sürelerinin işverenleri tarafından 10 günden az çalışılıyormuş gibi bildirilmeleri ve kayıt dışına itilmeleri gibi muvazaalı bazı işlemlerin ortaya çıkmasına neden olabileceği doktrinde ileri sürülmüştür⁵¹. Kanımızca da ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süreyle çalışan kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanması konusunda birtakım koşulların yerine getirilmesini aramak yerine genel kuralın uygulanması daha doğru olurdu.

Çalıştıranlardan işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesi, işten ayrılış bildirgesi düzenlenmesi de istenmemektedir⁵². Ancak bu kişiler “*Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalıştırılacaklara İlişkin Form*” ile çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar ilgili Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü veya Sosyal Güvenlik Merkezine bildirilmelidir. Söz konusu bildirim internet üzerinden yapılması da mümkündür (Tebliğ, 4.2.1)⁵³. Ayda 10 günden az çalıştırmanın takip eden aylarda da devam etmesi ve bu durumun formda belirtilmesi halinde her ay için ayrıca bildirim yapılması istenmeyecektir. Önemle belirtelim ki, ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süre ile yabancı uyruklu sigortalı çalıştırılmayacaktır. Bu şekilde çalıştırıldığı tespit edilen yabancı uyruklular hakkında ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenlere ilişkin hükümler uygulanacak ve ay içinde çalışma gün sayısı 30 gün olarak alınacaktır⁵⁴ (Tebliğ 5.2).

48 Fidan/Özdemir, s. 87; Topgül, ss. 340-341.

49 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 136; Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, s. 107; Arıcı, s. 229; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1152; Çavuş, s. 567.

50 Bu durumda örnek olarak sigortası bulunmayan çalışanın iş kazasına uğraması durumunda on gün içinde işe girmiş gibi işlem yapılmasının kaçınılmaz olacağı hakkında görüş için bkz. Çavuş, s. 568.

51 Manav, ss. 532-533; Çavuş, s. 568.

52 Tuncay/Ekmekçi, s. 342.

53 Bkz. <https://www.turkiye.gov.tr/sosyal-guvenlik-ve-sigorta-hizmetleri>, 12.03.2019.

54 Yabancı uyruklu kişilerin kısmi süreli olarak çalıştırılmasının Tebliğ ile yasaklanmasının isabetsiz olduğu yönünde

Çalıştıranlar, ev hizmetlerinde çalıştırdıkları süreyle orantılı olarak prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi öderler. Bu bakımdan bu kişilere ne kadar ücret ödendiğinin ya da prime esas kazançlarının bir önemi bulunmamaktadır⁵⁵. Örneğin 2019 Mayıs ayı için ayda 4 gün çalışan kişinin prim hesabı şu şekilde olacaktır: Çalışma gün sayısı (4 gün) x ilgili dönem için prime esas kazanç alt sınır (85,28 TL) x Prim oranı (%2) = 6,82 TL prim ödenecektir.

Ev hizmetinde ayda 10 günden az çalışanlar isteğe bağlı olarak uzun vadeli sigorta kolları (MYÖ) ve genel sağlık sigortası (GSS) kapsamına da girebilirler. Bunun için adlarına ödenen primin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim öderler. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir⁵⁶. Ödenen bu primler de 4/I, a bendi kapsamında sigortalılık sayılacaktır. İlgili dönem için ödenmeyen primin ödenme hakkı düşmektedir (SSGSSK Ek 9. madde/f.2). Görüldüğü gibi, ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışanlar, kısa vadeli sigorta kollarından analık ve hastalık sigortası hükümleri kapsamı dışında kalmaktadır.

Belirtelim ki, Türk Borçlar Kanunu'nda işçinin işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşaması halinde ve sosyal sigortalar yardımlarından yararlanmaması durumunda işverenin işçiye karşı hastalık ve analık halinde bazı yükümlülükleri olduğu hükme bağlanmıştır. Türk Borçlar Kanunu'nun 418. maddesine göre işçi, işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörmeye edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.

Ev düzeni ile kast edilenin ne olduğu mevzuatta tanımlanmamakla beraber düzenleme, ev düzeni içerisinde yaşamayı kast ettiğinden bir gece bile olsa evde yatılı kalan veyahut ev sahası içerisinde yer alan müstemilatta kalan çalışanların kapsam içerisinde değerlendirilmesi gerektiği evin işyeri olarak kabulü neticesinde kanaatimizce uygun olacaktır. Yine ilgili düzenlemenin on günden az çalışan ve ev düzeni içerisinde yaşayanların iş kazası niteliği dışında kalan kaza, hastalık veya doğum hallerinin birinin varlığında uygulama alanı bulacağı belirtilmelidir. Buna karşın gündelikçi olarak çeşitli evlerde işgörenler bakımından ilgili düzenleme uygulama alanı

bkz. Arslan Ertürk, s. 119; Çavuş, s. 577; Burcu Savaş Kutsal: "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C:1, Özel Sayı, 2016, s. 662; Tebliğ hükmünün uygulama ve Kanunun Bakanlığa verdiği takdir hakkı ile uyumlu olduğu yönünde bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 136, dn. 233.

55 Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 135.

56 Doktrinde bir görüşe göre, düzenlemede yer alan %32,5 oranı yerine isteğe bağlı sigortalılıkta olduğu gibi %32 oranının esas alınması gerekir. Zira bu şekilde hem %0,5 daha fazla prim alınmakta hem prime esas kazanç miktarına sınırlama getirilmekte ve ayrıca süresinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşmektedir. Tüm bu düzenlemeler sigortalı aleyhinedir, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 135.

bulamayacaktır. Bu kişilere kendi talepleri ile MYÖ ve GSS hükümleri kapsamına girme imkanı tanınmışken analık ve hastalık riskine karşı korunmasız bırakılmaları isabetsizdir⁵⁷.

Sonuç olarak, 6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra ev hizmetlerinde çalışanlardan tamamen sigortalılık kapsamı dışında bırakılan kimse kalmamıştır⁵⁸. Bu nedenle 5510 sayılı Kanun m. 6/f.1, c'de yani – sigortalı sayılmayanlar – kenar başlığında hala ev hizmetlerinde çalışanlardan bahsedilmesi kafa karışıklığı yaratmaktadır. Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışan kişilerin – bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar – (SSGSSK m. 5) başlığı altında belirtilmesi sistematik olarak doğru olacaktır.

III. ÜCRETSİZ AİLE ÇALIŞANI KADINLAR

A. Ücretsiz Aile Çalışanı Kavramı

Atipik çalışma modellerinden bir diğeri de ücretsiz aile çalışmasıdır. Ücret, her ne kadar İş Kanunu'nun 8. maddesinde iş sözleşmesi tanımında iş sözleşmesinin esaslı unsuru olarak yer almakta ise de, Yargıtay kararlarında, hizmete dayalı çalışmanın ücretsiz de olabileceği ifade edilmektedir⁵⁹. İstihdam şekli bakımından atipik bir çalışma modeli olan ücretsiz aile çalışması Kanunda tanımlanmamakla beraber, ILO'nun raporlarında ücretsiz aile çalışmasının “*aileye ait işletme/işyerinde herhangi bir ücret almaksızın çalışan aile üyesi*” ni ifade ettiği⁶⁰ ve bu kişilerin eş, anne, baba ve çocuk gibi akrabalar olabileceği belirtilmektedir⁶¹. Ücretsiz aile çalışanı olan kadınların özellikle tarım sektöründe çalıştıkları TÜİK verileriyle ortaya konmaktadır⁶². Tarım sektörü dışında kadınların ücretsiz aile çalışanı olarak çalışmaları ücretsiz yapılan ev işlerinde ve çocuk bakımında ortaya çıkabilir. Ücretsiz aile çalışanı olarak çalışan kadınlar, fiziksel ve psikolojik riskler yanında iş kazası ve meslek hastalığı riskleri ile de karşı karşıya kalmaktadırlar.

57 Arslan Ertürk, s. 101.

58 Sözer, s. 108; Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1136.

59 Yarg. 9. HD., 15.05.2019, 2018/5134 E., 2019/4306 K., “..Gerek (mülga) 506 Sayılı Kanun'un 78/2. maddesinde, gerek ise 5510 Sayılı Kanununun 82/2. maddesinde günlük kazanç sınırları düzenlenirken 'ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden hesaplanır' hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenlemenin gerekçesinde, maddenin, ücretsiz çalışanların prim kesintilerinin belirlenmesi amacıyla kaleme alınmış olduğu belirtilmektedir. 506 Sayılı Kanunda ve 5510 Sayılı Kanunda hizmet akdine dayalı çalışmanın ücretsiz de olabileceğinden söz edilmesinin nedenine gelince, 506 Sayılı Kanun'un ve 5510 Sayılı Kanun'un sistematığı dikkate alındığında, yasa koyucunun, Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından ücreti hizmet akdinin zorunlu bir unsuru olarak öngörmediği, bu anlamda, 506 Sayılı Kanunda ve 5510 Sayılı Kanunda anılan hizmet akdinin, Borçlar Kanununda tanımlanan şekliyle hizmet akdine göre özellikler gösteren bir (hizmet) sözleşme biçiminde olduğu söylenebilir. Konu doktrinde de ele alınmış ve ücret almadan yapılan çalışmaların da sigorta kapsamına alınması gerektiği genel olarak kabul görmüştür...” www.kazanci.com, 23.09.2019.

60 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_elm/%40trends/documents/publication/wcms_123835.pdf, 22.09.2019.

61 TÜİK ücretsiz aile çalışanı ile kastedilenin “aynı hanehalkı içinde yaşayan bir akraba tarafından işletilen piyasa odaklı işyerinde kendi hesabına çalışılan işi yapan çalışanlar” olduğunu ifade etmektedir, <https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSurumDetayAction.do?surumId=178&turId=6&turAdi=11.%20D1%C4%9Fer%20S%C4%B1nC4%B1flamalar>, 23.09.2019.

62 <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 23.09.2019.

B. Ücretsiz Aile Çalışanı Kadınların Sosyal Sigortalılığı

5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinin a bendinde işverenin ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmayacağı düzenlenmektedir. Bu bakımdan ücretsiz aile çalışanı olarak eşinin yanında iş gören kadının⁶³ iş görmesinden kaynaklı mevcut risklerin varlığına rağmen ücret almaması gerekçesiyle ifa yardımcısı gibi algılanarak sigorta kapsamı dışında bırakıldığını söylemek mümkündür. İlgili hükmün gerekçesini Türk Medeni Kanunu'nun⁶⁴ 185. maddesinin oluşturduğu doktrinde ifade edilmektedir⁶⁵. Zira ilgili maddenin 2 ve 3. fıkraları uyarınca, "Eşler, bu birliğin mutluluğunu elbirliğiyle sağlamak ve çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlüdürler. Eşler birlikte yaşamak, birbirine sadık kalmak ve yardımcı olmak zorundadırlar." Ücretsiz aile çalışanı kadının sigorta kapsamı dışında bırakılması, işveren olan eşinin yanında çalışması durumunda söz konusu olmaktadır.

Burada dikkat edilmesi gereken husus aile çalışanı olarak işverenin işyerinde çalışan eşinin usulüne uygun tutulmuş kayıt ve belgeler çerçevesinde gerçek anlamda ücret aldığı tespit halinde eşin sigortalı sayılacağıdır. Diğer taraftan Kurum denetim elemanları tarafından yapılan incelemeler sonucunda sahte sigortalılık ilişkisinin tespit edilmesi durumunda her ne kadar eş ücret alıyor olsa da sigortalılığının iptal edilmesi gündeme gelebilecektir⁶⁶.

Bir başka sigortalılık istinasını bakıma muhtaç engelliye bakan aile ferdi oluşturmaktadır. Zira 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun⁶⁷ Ek 7. maddesi uyarınca Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından başlatılan uygulama ile ilgili hüküm kapsamında evde bakım işlerini üstlenen kadının destek alması söz konusu olmaktadır. Düzenleme ile her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirler toplamı esas alınmak suretiyle, hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı, asgarî ücretin aylık net tutarının 2/3'ünden daha az olan bakıma ihtiyacı olan engellilere, resmî veya özel bakım merkezlerinde bakım hizmeti ya da sosyal yardım yapılmak suretiyle evde bakımına destek verilmesi sağlanmaktadır. Bu yönüyle evde bakıma muhtaç engelliye bakan kadın, belirli bir oranda yardım almaktayken⁶⁸ 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olamamaktadır. Yine bakıma muhtaç engelliye bakım Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından sağlınırsa, bu durumda bakım için yapılan anlaşma karşılığı çalışan kişi sigortalı sayılacaktır⁶⁹.

63 Hükmün uygulanabilmesi için kadın ile işveren olan kişinin Medeni Kanun çerçevesinde resmi evlilik bağı kurmuş olmaları gerekmektedir, *Tuncay/Ekmekçi*, s. 347; *Alper*, s. 117; *Sözer* ise ücretsiz çalışan eş tabirinden Medeni Kanun kapsamında Aile Hukukunda öngörülen eşler arasındaki yardım yükümlülüğü çerçevesinde eşine yardım eden kadının kastedilmekte olduğunu belirtmektedir. Aksi halde, nikahlı eş ile nikahsız eş arasında sigortalı olma bakımından bir çelişkinin doğacağını ifade etmektedir, A.g.e, s. 104.

64 RG., 08.12.2001, 24607.

65 *Tuncay/Ekmekçi*, s. 347; *Alper*, s. 117.

66 *Karadeniz*, s. 104.

67 RG., 27.05.1983, 18059.

68 2019 Temmuz ayı itibarıyla 1383 TL'dir.

<https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/mevzuat/ulusal-mevzuat/yonetmelikler/engelli-bireylere-yonelik-ozel-bakim-merkezleri-yonetmeligi/>

69 Düzenlemenin eleştirisi için bkz. *Karadeniz*, ss. 112-113.

Diğer taraftan belirtmek gerekir ki evde hısımlar arasında yapılan çalışma da sigortalılık dışında bırakılmıştır. Zira 5510 sayılı Kanununun 6/1-b hükmüne göre, “*aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar*” Kanun kapsamında sigortalı sayılmamaktadırlar⁷⁰. Bu durumda eş dışarıda değil de yaşanan mesken içerisinde yürütülmekte olan bir işte çalışıyorsa 5510 sayılı Kanun’un 6/1-a hükmü değil bu hükmün uygulanması söz konusu olacaktır. Kadının bu kapsamda ücretli çalışması söz konusu olsa bile ilgili hüküm çerçevesinde sigortalı olması mümkün olamayacaktır. Buna göre iş gören kadın diğer çalışanlarla aynı konutta birlikte yaşıyorsa, diğer çalışanlarla arasında üçüncü dereceye⁷¹ kadar bir hısımlık ilişkisi mevcutsa, dışarıdan bir başkasının bu çalışmaya dahil olmaması ve işin yaşanan konutta yapılması şartları da varsa ücret olsa bile sigortalılık kapsamı dışında kalacaktır. Bu noktada 4857 sayılı Kanun’un 4. maddesinin 1. fıkrasının d bendinde belirtilen düzenlemeye de değinmekte yarar vardır. Zira ilgili düzenleme uyarınca, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde söz konusu olan iş ilişkilerine İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. 5510 sayılı Kanun’daki düzenleme ise aynı konutta birlikte yaşayanlar bakımından yaşanan konut içerisinde yapılan işlerde çalışanları kapsam dışında bırakmaktadır. O halde 5510 sayılı Kanun’un uygulaması dikkate alındığında aynı konutta yaşayan 3. dereceye kadar (3. derece dahil) hısımlığı bulunanlar arasında yaşanan konutta yapılan her türlü işte çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır⁷².

IV. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞAN KADINLAR

A. Kısmi Süreli Çalışma ve Mevzuat

4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesinde genel bakımından çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olacağı belirtilmektedir. Yine Kanununun 13. maddesinde esnek çalışma modellerinden olan kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemeye yer verilmekte ve haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceği ifade edilmektedir. “*Önemli ölçüde daha az belirlenme*” olarak ifade edilenin ne olduğu ise İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri

70 Hükmün düzenlenme gerekçesinin aile içinde aile bireyleri arasında işçi-işveren ilişkisinin sosyolojik olarak kabul görmemesi olduğu doktrinde belirtilmektedir. *Sözer*, s. 104.

71 Medeni Kanun’da hısımlık ilişkisi kan hısımlığı ile evlilik ile doğan kayın hısımlığını ifade etmektedir. Üçüncü derece hısımlık kapsamına ise Medeni Kanun uyarınca, kişinin çocukları, kardeşleri, ana-babası torunları, büyük ana-büyük babası yeğenleri, torun çocukları, amca, hala, dayı ve teyzeleri girer (m. 17-18).

72 *Alper*, s. 118; *Güzel/Okur/Caniklioğlu*, s. 140; *Aricı*, s. 252. Bir başka görüş ise ilgili düzenlemenin İş Kanunu’nun 4. maddesinin 1-b bendi ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ve bu çerçevede aynı konutta yaşayan 3. dereceye kadar hısımlar arasındaki yaşanan konutta sadece el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanların 5510 sayılı Kanun’un 6/1-b bendi kapsamında sigortalı sayılmamaları gerektiğini savunmaktadır. Kenan *Tunçomağ*: **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 5. Bası, İstanbul, 1990, s. 130. Okur’a göre ise “*yapılan iş eğer, konut kavramı ile bağdaşıyorsa, evde yapılması olağan işlerdense istisna kapsamına girecek, iş konut kavramıyla bağdaşmıyorsa, eve işyeri niteliği kazandıracak yoğunluğa ulaşıyorsa, makine veya alet el ve beyin gücüne baskın ise, artık bu tür işleri kapsam içi saymak ve bu işlerde çalışanları (hısımlık ve birlikte yaşam koşulları taşısalar da) sigortalı saymak gerekecektir.*”, *Okur*, s. 354.

Yönetmeliği'nin⁷³ 6. maddesinde açıklanmakta, kısmi süreli çalışma ile tam süreli çalışmanın 3'te 2'si oranına kadar yapılan çalışmanın kast edildiği belirtilmektedir. O halde haftalık 45 saat çalışılan bir işyerinde haftalık 30 saate kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olacaktır⁷⁴.

Kısmi süreli çalışma haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli süre, haftada bir veya birkaç gün belirli süre olarak kararlaştırılabilir. İşçinin farklı işyerlerinde/işverenlerle kısmi süreli çalışması da mümkündür. Ancak farklı işyerleri/işverenler yanındaki çalışmada işçinin çalışma sürelerinin toplamının haftada 45 saati aşmayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur⁷⁵.

İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmesinin (çağrı üzerine çalışma hariç) yapılması bakımından bir şekil şartı öngörülmemiştir⁷⁶. Ancak bu durum, sosyal güvenlik mevzuatı ile bir uyumsuzluğa neden olmaktadır. Zira 5510 sayılı Kanun'un 80. maddesi ve İşveren Uygulama Tebliği'nin ilgili hükmü⁷⁷ uyarınca kısmi süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması, eksik prim bildiriminin söz konusu olmaması için bir zorunluluktur.

I. Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş

İş Kanunu'nun kısmi süreli çalışmaya yer veren 13. maddesine 2016 tarihli 6663 sayılı Kanun ile 5. fıkra eklenmiştir. İlgili düzenleme uyarınca, *"Kanununun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır."*

73 RG. 06.04.2004, 25425.

74 Öner Eyrenci, **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, İstanbul, 1989, s. 23.

75 Kısmi süreli çalışmaya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Nuri Çelik / Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat: **İş Hukuku Dersleri**. 31. Bası, İstanbul, 2018, s. 190 vd.; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 443 vd.; Ercan Güven/Ufuk Aydın: **Bireysel İş Hukuku**. 5. Baskı, Eskişehir, 2017, 66-68; Öner Eyrenci / Savaş Taşkent / Devrim Ulucan: **Bireysel İş Hukuku**. 8. Baskı, İstanbul, 2017, s. 83 vd.; Ercan Akyiğit: **İş Hukuku**. 12 Basım, Ankara, 2018, s. 155 vd.

76 Fransız İş Kanununda kısmi süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılma zorunluluğunun bulunduğu düzenlenmektedir. Bu bakımından yazılılık koşulu geçerlilik koşulu olarak Kanunda öngörülmüştür. (C. trav. art. L. 3123-6).

77 RG., 01.09.2012, 28398, 2.1.2.6-a/7 uyarınca "...İşyerlerinde kısmi zamanlı (part-time) olarak çalışan sigortalılar için düzenlenmiş olan yazılı sözleşmenin noterden tasdikli olması zorunlu değildir. Kısmi süreli çalışmalara ait iş sözleşmesi noterden onaysız ve yasal süresi dışında verilmiş ise, verildiği ay ve sonrası için hüküm ifade edecektir. Kısmi iş sözleşmesinin, Yönetmeliğin 10 numaralı ekinde yayınlanan 'Eksik Gün Bildirim Formu' ekinde ve aylık prim ve hizmet belgesinin verilmesi gereken yasal süre içinde Kuruma verilmiş olması kaydıyla, söz konusu form ve sözleşme işverenlerden, sözleşme süresi boyunca, her ay tekrar istenilmeyecektir...".

4857 sayılı Kanun'un 74. maddesine dayanan kısmi süreli çalışmanın Kanunda ebeveynlerin her ikisi için de öngörülmüş olduğu ilgili hükümde ifade edilmektedir. Ancak ataerkil toplum yapısına sahip ülkemiz gerçekleri dikkate alındığında çocuk bakımının çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirilmesi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının da yine çoğunlukla kadınlar tarafından kullanılacağını söylemek bu sosyolojik gerçek karşısında yanlış olmaz. Kanun, bu kapsamda kadın işçinin analık izninin bitiminden itibaren kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceğini ve bu talebin işveren tarafından kabul edilmesinin zorunlu olacağını düzenlemektedir. Analık izinlerini üç başlıkta toplamak mümkündür. Bunlardan ilki doğumdan önce sekiz ve doğum sonrasında 8 hafta olmak üzere 4857 sayılı Kanunun 74. maddesinde öngörülen 16 haftalık izindir. Çoğul gebelik halinde, bu süreye iki hafta daha eklenecektir. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde ise, doğum sonrası kullanılmayan söz konusu süreler baba tarafından kullanılabilir. Yine evlat edinme söz konusu ise, çocuğun tesliminden itibaren sekiz haftalık analık izni Kanunda yer almaktadır. Bu izin de üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesinde söz konusu olup, evlat edinen eşlerden birine veyahut evlat edinene tanınmış bir analık iznidir. İkincisi 16 haftalık analık izninin bitiminden itibaren kadın işçiye verilecek ya da 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçiye istemesi koşuluyla verilecek olan birinci doğum için 60, ikinci doğum için 120 ya da üçüncü doğum için 180 gün süreli haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olan ücretsiz izinlerdir. Son olarak, kadın işçiye analık izninin bitiminden itibaren talep etmesi durumunda işverenin vermek zorunda olduğu altı aya kadar ki ücretsiz izin söz konusudur. Kadın işçi düzenleme ile belirtilen izinlerinin bitiminden itibaren çocuğun ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar kısmi süreli çalışma yapma talebinde bulunabilecektir⁷⁸. Kadın işçi söz konusu hakkını kullanıp kullanmamakta serbest olup kullanmak istediği takdirde işverenin bunu reddetmesi mümkün değildir⁷⁹.

2. Yarım Çalışma Hakkı

Kanun doğum yapan kadın işçi bakımından 6663 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki değişikliklere paralel olarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda da değişiklik yapılmış ve Ek 5. madde Kanuna eklenmiştir. İlgili düzenleme uyarınca, *"işçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay*

78 Bu konuda yapılacak talebe ilişkin ayrıntı için bkz. "Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik" m. 8. RG. 08.11.2016, 29882.

79 İşverenin 4857 sayılı Kanun'un 13. maddesi 5. fıkrası kapsamında söz konusu olan kısmi süreli çalışmayı kabul zorunluluğuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Yasemin Taşdemir: **Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği**. On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019, 189 vd.; Senem Değer Ermumcu.: "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma Ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği", **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı-2017, s. 2008; Yasemin Taşdemir: "Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkına Genel Bakış", **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, C. 5, S. 11, 2018, s. 209.

içinde Fondan aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.”

Söz konusu yarım çalışma kısmi süreli çalışmanın bir türü olmayıp ondan tamamen farklıdır⁸⁰. Zira kısmi çalışma, tanımı İş Kanunu'nda yapılmış olan, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki çalışmayı ifade etmektedir. Oysa yarım çalışma, bir ücretsiz izin türü olup doğum akabinde analık izninin bitmesiyle birlikte çocuk hayattaysa veya 3 yaşını doldurmamış bir çocuk evlat edinilmişse söz konusu olan ve 60, 120 ve 180 gün olmak üzere doğum sayısına göre belirlenmiş işçinin talebiyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar⁸¹ verilen ücretsiz izni ifade etmektedir. Çalışmanın yarım çalışma niteliğinde olması iş sözleşmesi bakımından da bir değişikliğe neden olmamaktadır⁸².

Doğum sonrasında yarım çalışma hakkına sahip olan ve bu haktan yararlanmak üzere talepte bulunan işçiler 4447 sayılı Kanun'un Ek 5/1 uyarınca şartları taşımak koşuluyla⁸³ yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilirler. Yarım çalışma ödeneği *“çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır”*. Yine ilgili hükmün devamında yangın, sel, deprem gibi mücbir sebepler dışında başvuruda gecikmesi halinde gecikilen sürenin, yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşüleceği ve ödemenin buna göre yapılacağı ifade edilmektedir. Yarım çalışma ödeneğinin ödenmesine işçinin yarım çalışma yapabileceği süresinin dolması ya da çocuğun ölmesi gibi sebeplerle iznin kendiliğinden sona ermesi hallerinde son verilebilecektir⁸⁴.

80 Yarım çalışma izninin benzer kurumlara ilişkisi için bkz. Barış Duman: “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum Ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 10, S. 1, Ocak 2019, ss. 196 – 199; Taşdemir, Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, s. 251 vd.

81 Doktrinde haftalık çalışma süresi ile kast edilenin Kanundaki haftalık çalışma süresi olmayıp, işyerindeki haftalık çalışma süresi olduğu belirtilmektedir. Münir *Ekonomi*: “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, *Legal İHSGHD.*, C. 14, S. 53, 2017, s. 34.

82 Ermumcu, s. 2013; Aslı *Çalışkan: İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri*, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018 s. 67; Saim Ocak: “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle İşçilerin Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, *İş ve Hayat Dergisi*, Y. 3, S. 5, Haziran 2017 s.93.

83 4447 Ek Madde 5/I uyarınca, *“Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.”*

84 Talat *Canbolat /Sema Deniz Özkan*: “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, *İş ve Hayat Dergisi*, C. 3, S. 6, 2017, s. 124.

B. Kısmi Süreli Çalışan Kadınların Sigortalılığı

Kısmi süreli iş sözleşmesine dayalı çalışan kadın veya yarım çalışmadan yararlanan kadın çalışan 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olmaktadır. Ancak kısmi süreli çalışanlar için 5510 sayılı Kanunda özel bir düzenleme yer almaktadır. Kısmi süreli çalışanın prim ödeme gün sayısı Kanun'un 80. maddesinin 1. fıkrasının (h) ve (ı) bentleri uyarınca hesaplanacaktır. Buna göre kısmi süreli çalışanın ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur⁸⁵. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir. İşveren ve sigortalı arasında çağrı üzerine çalışmaya dayalı yazılı iş sözleşmesinde taraflar arasında çalışma süresi gün, hafta ve ay olarak belirlenmemiş ise, sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı haftalık çalışma süresi en az yirmi saat karşılaştırılmış sayılarak hesaplanır.

O halde prim ödemesine esas gün sayısı bulunurken önce bir ay içinde çalışılan saatler toplanacak ve toplam haftalık çalışma süresi kapsamında günlük çalışma süresi olarak belirlenen 7,5'e bölünecektir. Matrah ise bir ayda elde edilen kazancın hesaplanan gün sayısına bölünmesiyle bulunacaktır.

5510 sayılı Kanun, İş Kanunu kapsamında kısmi süreli çalışan ve çağrı üzerine çalışanlar için genel sağlık sigortası bakımından aylık yirmi gün ve daha az çalışanlar için sadece genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunluluğunu öngörmekteydi⁸⁶. Zira 5510 sayılı Kanun'un Geçici 12'nci maddesinde 01.01.2012 tarihinden itibaren bu zorunluluğunun söz konusu olduğu belirtilmekteydi. Bu husus 5510 sayılı Kanun'un 88. maddesinin 4. fıkrasında, "4857 sayılı Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar⁸⁷, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlar ile bu Kanununun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrasına tabi olanlardan ay içerisinde yirmi gün ve daha az çalışanlar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunludur. Bu durumda olan sigortalıların eksik günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primleri, 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödenir." şeklinde ifade edilmekteydi⁸⁸. Ancak daha sonra 6745 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'un hem 3. maddesinin 5. fıkrasında hem de 88. maddenin 4. fıkrasında değişiklik yapılmıştır. Değişiklikle birlikte değişikliğin yürürlüğe girdiği 01.10.2016 tarihinden itibaren,

85 Düzenlemenin eleştirisi için bkz. Şakar, s. 129.

86 İlgili düzenleme ile amaçlanın sağlık bakımından ortaya çıkan açığın giderilmesi olduğu doktrinde ifade edilmiştir. Ali Nazım Sözer: "Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Sosyal Sigorta Hakları", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku, Komisyonu Bülteni**, 4/2000, ss.69-90.

87 Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında kısmi süreli veyahut çağrı üzerine çalışanlar genel sağlık sigortası bakımından primlerini 30 güne tamamlama zorunluluğuna tabi değildirler. Ali Nazım Sözer: "Düşük Gelirle Çalışanların Sigortalılığı: Almanya ve Türkiye Örneğinde Bir Değerlendirme", **LEGAL İHSGHD, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan**, Özel Sayı, İstanbul 2016, s. 529.

88 İlgili düzenleme tam süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında farklı bir uygulamayı doğurması nedeniyle doktrinde eleştirilmekteydi. Zira 5510 sayılı Kanun'un 67. maddesinin 1-a bendi uyarınca, tam süreli çalışanların sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması şarttı bulunmaktadı. Sözer, agm., s. 526.

kısmi süreli çalışan ve çalışması 30 günden az süren işçilerin sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılması dolayısıyla eksik günleri için genel sağlık sigortası prim borcu ödemek zorunlulukları bulunmamaktadır. Zira bu kişiler bağımlı oldukları kişinin sağlık yardımlarından yararlanacaklardır. Böylelikle 01.01.2012 ile 01.09.2016 arasında çalışan kısmi süreli çalışanlar ile 01.10.2016 tarihinden itibaren kısmi süreli çalışanlar bakımından genel sağlık sigortasından yararlanma koşulu farklılık göstermektedir. Kanunda ayrıca kısmi süreli olarak 30 günden az çalışan işçiye çalışılmayan ve primi eksik kalan günler için prim ödeme olanağı ile isteğe bağlı sigortalılık kapsamına dahil olma imkan da tanınmıştır⁸⁹.

C. Analık, Yarım Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışmaya Geçişte Hizmet Borçlanması

Çeşitli nedenlerle sigortalılık ilişkisi sona eren, kesilen yahut askıda olan sigortalıların veya hak sahiplerinin kesilen sürelerin primlerini sonradan ödemek suretiyle sigortalılık süresinden saydırmaları hizmet borçlanması olarak adlandırılmaktadır⁹⁰. Bir hizmet borçlandırması olan doğum borçlanmasına ilk kez 5510 sayılı Kanunda yer verilmiştir. Kanun'un 6552 sayılı Kanun'un 43. maddesi ile değiştirilen 41. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uyarınca, Kanuna göre sigortalı sayılanların Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır.

4857 sayılı Kanun'un 74. maddesinde düzenlenen analık izni süresi için 5510 sayılı Kanunda doğum borçlanması yapılabilmesi imkanı sadece kadın işçiye tanınmıştır. 74. maddede doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan sürelerin babaya kullanılabileceği belirtilmekle beraber babanın doğum borçlanması hakkı bulunmamaktadır⁹¹. 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesinde ücretsiz doğum izni sürelerinin de kadın işçi tarafından borçlanılabileceği düzenlenmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 74. maddesinin 6. fıkrasında isteği halinde kadın işçiye on altı haftalık veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık analık izni sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği ve yine üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya münferiden evlat edinene de isteği halinde ücretsiz izin verileceği öngörülmüştür. Kadın işçinin analık izninin bitimi ile başlayan ve talep etmesi koşuluyla kullanılabileceği işveren tarafından verilmesi zorunlu altı aya kadar olan ücretsiz izin

89 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özkan Bilgili: "Eksik Günler Otuz Güne Nasıl ve Kimler Tarafından Tamamlanabilir?", *Mali Çözüm Dergisi*, Eylül-Ekim 2012, s. 238.

90 Alper, s. 309.

91 Düzenlemenin eleştirisi için bkz. Canbolat/Özkan, s.11-112.

süresini borçlanması mümkündür. 5510 sayılı Kanun ayrıca çocuğun sağ doğması koşuluyla, Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının a, b ve c bendi kapsamındaki tüm sigortalı kadınların en fazla 3 defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonraki 2 yıllık süre için borçlanabileceklerini de düzenlemektedir⁹². Bu durumda kadın sigortalı ücretsiz doğum ve analık izni süreleri dahil doğum sonrasında iki yıllık süre için doğum borçlanması yapabilecektir. Doktrinde iki yıllık süre içerisinde doğum öncesinde söz konusu olan sekiz haftalık (çoğul gebelik halinde on haftalık) analık izninin bu 2 yıllık süre içerisinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışmalıdır. Bir görüş, doğum öncesi 8 haftalık (çoğul gebelikteki on haftalık) sürenin de iki yıllık sürenin içinde kabul edilmesi gerektiği savunurken⁹³, katıldığımız görüşe göre Kanununda 'doğum tarihinden sonraki 2 yıl' ifadesine yer verildiğinden doğum öncesi sekiz haftalık (çoğul gebelikteki on haftalık) süre, iki yıllık süre içinde düşünülemez⁹⁴.

Yarım çalışma ödeneğine hak kazanılan durumlarda ise borçlanma söz konusu olamayacaktır. Zira 4447 sayılı Kanun'un ek 5. maddesinin 2. fıkrası uyarınca yarım çalışma ödeneği almaya hak kazananların bu süre zarfında kural olarak ayda otuz gün üzerinden ödenmekte olan sigorta primlerinin on beş günlük kısmını işveren ve kalan on beş günlük kısmını İŞKUR ödeyecek ve genel olarak uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına ilişkin primlerinin tamamı ödenecektir⁹⁵. Bu nedenle de yarım çalışma ödeneğine hak kazanan kadın işçinin doğum borçlanması yapma ihtiyacından da bahsedilemeyecektir.

Nihayet kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkını kullanan sigortalının ay içerisinde 30 günden eksik olan günlerini tamamlayabilme imkanı da bulunmaktadır. 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesinin (i) bendine eklenen hükme göre, düzenlemenin yürürlüğe girdiği 25.02.2011 tarihinden sonraki sürelerle ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri borçlanmaları mümkündür⁹⁶.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Kadınların çalıştığı atipik çalışma modellerinin başında mevsimlik işçi olarak tarım işlerinde çalışma gelmektedir. Tarımda çalışan kadınlar bakımından kayıt dışı çalışma oldukça fazla olup ve bu kadınlar dolayısıyla sosyal güvenceden mahrum kalan büyük bir kesimi oluşturmaktadır.

92 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesinin 1.fıkrasının a bendinin değişikliklerden önceki ilk halinde düzenlenen doğum borçlanmasına ilişkin düzenlemelerin değerlendirilmesi için bkz. Dilek, *Eser: Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme*, **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi**, İzmir, 2009, ss. 226-227.

93 Hatice Duygu Özer: "Doğum Borçlanması", **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, C. II, İstanbul 2010, s. 1145.

94 Ercüment Özkaraca: "Doğum Borçlanması Karar İncelemesi", **Legal İHSGHD.**, C. 7, S. 26, İstanbul 2010, s. 508; *Cambolat/Özkan*, s. 117.

95 Ödemenin İşsizlik Sigortası Fonundan değil, fonun mali dengesinin korunması adına kamu kaynaklarından, yani Devlet tarafından ödenmesi gerektiği yönünde eleştiri için bkz. *Taşdemir*, *Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği*, s. 305.

96 Ayrıntılı bilgi için bkz. *Taşdemir*, *Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği*, s. 241 vd.

5510 sayılı Kanun ile tarımda süresiz çalışanlara talepleri halinde sigortalı olabilmeleri imkanının tanınması hem bilgisizlik hem de prim oranlarının yüksekliği karşısında beklenen etkiyi göstermekten uzak kalabilmektedir. Ayrıca Ek 5. madde kapsamındaki sigortalılardan alınan primler, gün bazında her yıl 1 puan artmakta olup zaten düşük gelir seviyesine sahip tarım işçilerini her yıl daha da zorlamaktadır⁹⁷. Bunun yerine primlerin işverenlerce ödeneceği yeni yasal düzenleme yapılarak bu sektöre özgü teşvik politikaları oluşturulmalıdır⁹⁸.

Bir başka atipik çalışma modeli olan ev hizmetlerinde çalışmada ise sosyal sigorta primlerinin yüksekliği, sosyal sigortalardan yapılan yardımlardan yararlanmanın zorluğu, aylık veya gelir bağlama oranlarının düşüklüğü ile sosyal sigorta işlemlerindeki bir takım bürokratik işlemlerin yerine getirilmek istenmemesi nedenleriyle çoğu ev hizmetleri çalışanı kadın kayıt dışında kalmaktadır⁹⁹. Ev hizmetleri, aile bireylerinin özel yaşamlarını geçirdikleri, bu nedenle dışarı kapalı ve anayasal konut dokunulmazlığından yararlanan bir ortamda yerine getirildiği için¹⁰⁰ söz konusu alanların denetlenmesi de mümkün olamamaktadır. Sayılan nedenlerle ev hizmetlerinde çalışanların kayıt altına alınabilmesini teşvik edici bazı düzenlemeler yanında bürokratik işlemlerin olabildiğince kolaylaştırılması ve sadeleştirilmesi gerekmektedir. Ek 9. maddeye dayanılarak çıkarılan tebliğde bir form doldurulması suretiyle internet kanalıyla da bu kişilerin bildirilebilmesi kolaylığının sağlanması bu yönüyle isabetli bir uygulama olmuştur. Benzer şekilde ev hizmetlerinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet bildirgesinin birleştirilerek tek belgeye dönüştürülmesi, bu belgeyi de her ay kuruma vermenin gerekmemesi yine formalitelerin azaltılması adına önemli adımlardır.

Kadınların çalışma hayatında ücretsiz aile çalışanı olarak da yer aldığı görülmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde işverenin ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmayacağı düzenlenmektedir. Kadın işçinin, işveren olan eşi yanındaki çalışmasından ücret aldığı durumlarda somut olay kendi içinde değerlendirilerek ücretin ödendiği durumların sigorta sahtekarlığı oluşturup oluşturulmadığına göre sigortalılık kapsamına dahil olup olunmadığı belirlenmelidir. Yine Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nun bakıma muhtaç engelli için öngördüğü bakım hizmetinin aile ferdi kadın tarafından yerine getirilmesi ile Kurumun bu hizmeti yerine getirmesi kapsamında çalışan kadın arasında sigortalılık bakımından farklılık ortaya çıkmaktadır.

Kadın çalışanlar atipik çalışma modelinin bir türü olan kısmi süreli çalışma ile de sıklıkla çalışmaktadır. 6333 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişikliklerle kadın çalışanlara analık izni sonrasında kısmi süreli çalışma hakkı yanında yarım çalışma hakkı ve ödeneği de düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışan kadın, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uyarınca sigorta kapsamındadır. Ancak Kanunda yapılan değişikliklerle, 01.10.2016 öncesi ve sonrasında 30 günden az çalışan kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanmaları bakımından farklılık ortaya çıkmaktadır.

97 Karadeniz, s. 102.

98 Demir, s. 192.

99 Manav, s. 510

100 Caniklioğlu/Özkaraca, s. 1129; Karadeniz, ss. 109-110.

Sonuç olarak atipik çalışma modellerinde çalışmakta olan kadınların sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında güvencelerinin tam olarak sağlandığını söylemek çocuğu büyütmesi için ebeveynlere verilen kısmi süreli çalışma hakkı dışındaki durumlarda bugün için mümkün gözükmemektedir. Kadınların atipik çalışma modellerinde daha çok yer aldığı dikkate alındığında sosyal güvenlik hakları bakımından güvencenin sağlanması ortaya çıkabilecek risklerin önlenmesi yanında kadınların çalışma hayatından uzak kalmaması ve çalışma hayatında daha çok yer almalarına da imkan vermesi bakımından oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan: **İş Hukuku**. 12 Basım, Ankara, 2018.
- ALPER, Yusuf. **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş 7. Baskı, Ağustos, 2015.
- ARICI, Kadir. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.
- BAYCIK, Gaye. “Çalışanların İş sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2013/3, ss. 103-170.
- BİLGİLİ, Özkan. “Eksik Günler Otuz Güne Nasıl ve Kimler Tarafından Tamamlanabilir?”, **Mali Çözüm Dergisi**, Eylül-Ekim 2012, ss. 235-242.
- CANBOLAT, Talat/ ÖZKAN, Sema Deniz: “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, **İş ve Hayat Dergisi**, C. 3, S. 6, 2017, ss. 105-136.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen / ÖZKARACA, Ercüment. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. Özel Sayı, Fevzi Şahlanan’a Armağan**, C. 74, 2016, ss. 1133-1163.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen. “6331 Sayılı Kanunda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, **Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye, Toprak, Çimento ve Seramik İşverenleri Sendikası**, Antalya, 26-30 Eylül 2012, S. 34, ss. 27-85.
- ÇALIŞKAN, Aşlı. **İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- ÇAVUŞ, Özgür Hakan. “Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar”, **Legal İHSGHD., Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan**, Özel Sayı, 2016, ss. 543-583.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat. **İş Hukuku Dersleri**. 31. Bası, İstanbul, 2018.
- DUMAN, Barış. “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum Ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 10, S. 1, Ocak 2019, ss. 187-201.
- EKONOMİ, Münir. “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, **Legal İHSGHD.**, C. 14, S. 53, 2017, ss. 21-58.
- ERDOĞDU Seyhan / TOKSÖZ Gülay. “Kadınların Görünmeyen Emeğinin Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri”, **ILO, Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi**, No: 42, Ankara, 2013, ss. 1-56.
- ERMUMCU, Senem Değer. “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma Ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği”, **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan**, C. 19, Özel Sayı-2017, ss. 1997-2027.
- ERTÜRK, Arslan Arzu. “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **LEGAL İHSGHD.**, C. 12, S. 46, 2015, ss. 89-127.

- ESER, Dilek. Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme, **Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi**, İzmir, 2009.
- EYRENCİ, Öner. **Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar**, İstanbul, 1989.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim. **Bireysel İş Hukuku**. 8. Baskı, İstanbul, 2017.
- FİDAN, Fatma / ÖZDEMİR, M. Çağlar. “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C. 2, S. 1, 2011, ss. 79-89.
- GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk. **Bireysel İş Hukuku**. 5. Baskı, Eskişehir, 2017.
- GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza / CANIKLIOĞLU, Nurşen. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- KAR Bektaş. “Mevsimlik İş”, **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, S:4, Aralık, 2006, ss. 69-86; https://www.mess.org.tr/media/files/6344_BGR1E5TGYW4.pdf, 09.08.2019.
- KARADENİZ, Oğuz. “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2011/2, ss. 83-127.
- MANAV, Eda. “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **TBB Dergisi**, S. 120, 2015, s. 509-538.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş. **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası Turhan Kitapevi, Ankara, 2014
- OCAK, Saim. “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle İşçilerin Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **İş ve Hayat Dergisi**, Y. 3, S. 5, Haziran 2017, ss. 174-227.
- OKUR, Ali Rıza. “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 7, S. 3, 2004, ss. 347-368.
- ÖZDEMİR, Erdem. **İş sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- ÖZER, Hatice Duygu. “Doğum Borçlanması”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, C. II, İstanbul 2010, ss. 1137-1159.
- ÖZKARACA, Ercüment. “Doğum Borçlanması Karar İncelemesi”, **Legal İHSGHD.**, C. 7, S. 26, İstanbul 2010, ss. 501-524.
- SÖZER, Ali Nazım. “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Sosyal Sigorta Hakları”, **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku, Komisyonu Bülteni**, 4/2000, ss. 69-90.
- SÖZER, Ali Nazım. “Düşük Gelirle Çalışanların Sigortalılığı: Almanya ve Türkiye Örneğinde Bir Değerlendirme”, **LEGAL İHSGHD, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan**, Özel Sayı, İstanbul 2016, ss. 511-543.
- SÖZER, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.
- ŞAKAR, Müjdat. “Kadının Sosyal Güvenliği Yok!”, **SİCİL İş Hukuku Dergisi**, S. 27, 2012, ss. 179-188.
- ŞAKAR, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2014.
- TAŞDEMİR, Yasemin. “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkına Genel Bakış”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, C. 5, S. 11, 2018, ss. 204-211.
- TAŞDEMİR, Yasemin. **Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- TOPGÜL, Seda. “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, C. 21, S. 1, 2016, ss. 173-192.
- TUNCAY, Can / EKMEKÇİ, Ömer. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 20. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.
- TUNÇOMAĞ, Kenan. **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 5. Bası, İstanbul, 1990.