

**DİSK**  
**Birleşik Metal İşçileri Sendikası**

**EV-EKSENLİ ÇALIŞANLAR**  
**VE**  
**ÖRGÜTLENMELERİ**

**Bu kitapçık**  
**Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu'nun**  
**katkısıyla hazırlanmıştır.**

*İstanbul, Mart 2003*

## **BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI**

Tünel Yolu Cad. No.2 81110 Bostancı-İSTANBUL

Tel: (0216) 380 8590 Faks: (0216) 373 6502

<http://birlesikmetal.org>

**Teknik Hazırlık:** Birleşik Metal-İş

**Baskı:** Birleşik Metal-İş

**No:** 01 / 2003

# İÇİNDEKİLER

## Sunum

Bu kitapçığı niçin yayınlıyoruz? (Birleşik Metal-İş) ----- 5

## Önsöz ve Teşekkür

Neden Birleşik Metal-İş'le işbirliği içinde çalıştık?  
(Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu) ----- 8

1. **İnformel ekonomi ve informel istihdam niçin ve nasıl genişliyor?** ----- 9
2. **İnformel ekonomide çalışanlar kimlerdir?** ----- 12
3. **Ev-eksenli çalışma nedir?** ----- 14
4. **Ev-eksenli çalışma nerelerde, hangi sektörlerde ve işkollarında yaygınlaşıyor?** ----- 18
5. **ILO'nun ev-eksenli çalışma ile ilişkisi nedir?** ----- 22
6. **Dünyada ve Türkiye'de "metal işkolu"nda ev-eksenli çalışma var mı?** ----- 24
7. **Neden bilgilerin sınırlı olduğu bir alandayız?** ----- 25
  - *İşgücü istatistikleri, ev-eksenli çalışmayı yeterince göstermez.*
  - *Firmalar ev-eksenli çalıştırdıkları işçileri yeterince açıklamıyor.*
  - *Sendikalar ev-eksenli çalışmaya ve ev-eksenli çalışanlara yeterince ilgi göstermiyor.*
  - *Araştırma yetersizliği var.*
8. **Ev-eksenli çalışanların, özellikle ev-eksenli çalışan işçilerin özellikleri nelerdir?** ----- 29
9. **Ev-eksenli çalışan kadınların öncelikli talepleri nelerdir?** ----- 36

10. İşçi sendikaları ev-eksenli çalışmaya nasıl yaklaşıyorlar? Neden?-----	38
11. Evde çalışanların örgütlenmeleri ve kazanımları nelerdir? -----	42
• <i>Avustralya Tekstil, Giyim ve Ayakkabı İşçileri Sendikası (TCFUA)</i>	
• <i>Madeira Nakış İşçileri Sendikası - Portekiz</i>	
• <i>Serbest Çalışan Kadınlar Sendikası (SEWU) - Güney Afrika</i>	
• <i>Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü (SEWA) - Hindistan</i>	
12. Türkiye'de ev-eksenli çalışanlar örgütleniyor mu?-----	52
13. Sendikaların ev-eksenli çalışanlara açılmasının getirileri neler olabilir?-----	54
14. Türkiye'de ev-eksenli çalışanların sendika üyeliği hakkı var mı?-----	56
15. Yasalar değişinceye kadar sendika olarak neler yapabiliriz? -----	58
16. Sendika olarak kararımız ne olmalı? Ve ne yapmalıyız? -----	63
EK: 1	
ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi, 1996 (1-10. maddeler)-----	65
EK: 2	
ILO'nun 177 sayılı Sözleşmeye ilişkin 184 sayılı Tavsiye Kararı (Tam metin)-----	68

## SUNUM

### Bu kitapçığı niçin yayınlıyoruz?

Küreselleşme, ciddi etkiler yaptı, sonuçlar yarattı. Kısmi işsizlik dahil, işsizlik yaygınlaştı, ciddi şekilde arttı. Fabrika tipi kütleli üretim yerini esnek üretime bırakırken, esnek istihdam gerek türleri gerekse istihdam edilenlerin sayısı ve çalışanlar içindeki payı itibarıyla hızla gelişti. Bir yandan teknolojik gelişme ile üretimin parçalanabilir hale gelmesi, ulaşım ve iletişimin hem kolaylaşması hem de görece olarak ucuzlaması, diğer yandan uluslararası rekabet şartları nedeniyle ucuz emek arayışının artan önemi, kütleli üretim yapan büyük fabrikaları yerlerinden koparttı, dünyanın dört bir yanına küçük küçük fabrikalar, atölyeler ve hatta evlere kadar giden işler olarak yeniden organize edip dağıttı. Öte yandan, küresel krizler, büyük-küçük pek çok fabrikanın kapanmasına ve işçilerin yığınsal olarak işlerini kaybetmesine yol açtı. Bu şartlarda, insanların karşısına geçimlerini sağlamak için çalışabilecekleri ve ücret geliri elde edebilecekleri en yaygın imkan olarak informal işler çıktı. Informel ekonomi ve istihdamdaki genişleme, bir geçiş dönemi özelliği olmaktan çıkarak kalıcılaştı. Bugün artık, milyonlarca insan, informal ekonomide, düzensiz, korunmasız, sigortasız, sendikasıız, toplu sözleşmesiz ve düşük ücretli işlerde kayıtsız olarak çalışmaktadır.

Çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan örgütler olarak, dünyanın çeşitli yerlerindeki işçi sendikaları 1980'lerden bu yana şu soruyu kendilerine ve üyelerine soruyorlar: ***İşçi sendikaları informal ekonomide çalışanlara nasıl açılabilir, onları nasıl kucaklayabilir?*** Birleşik Metal İşçileri Sendikası olarak biz de bu soruyu soruyor, tartışıyoruz. Informel istihdamın yaygın biçimlerinden biri olan “ev-eksenli çalışma”yı ve ev-eksenli çalışanların çeşitli örgütlenme örneklerini anlatan bu kitapçığı da bu tartışmayı zenginleştirecek bir bilgilendirme oluşturmak amacıyla yayınlamaktayız.

Üyelerimiz biliyorlar ki, sendikamız taşeronlaşmaya, kayıt-dışı çalışmaya karşı çıkan bir sendikadır. O halde, neden “İnformel istihdamı ve onun bir biçimi olan ‘ev-eksensiz çalışma’yı nasıl kucaklarız?” sorusu? Açıklayalım: Öncelikle, yukarıda da belirttiğimiz gibi, üyesi olduğumuz dünya ve Avrupa sendikal hareketi on yılı aşkın bir süredir bu soruyu soruyor, tartışıyor. Biz de bu tartışmaya kendi ülkemizden, kendi işkolumuzdan sağlıklı bilgilenme ile gerçekleştirilmiş tartışmalarla katılmak istiyoruz. Ayrıca, formel ekonomideki tam zamanlı, sendikalı, toplu sözleşmeli, güvenceli, düzenli işlerde çalışanların ne sayısı eskisi gibi artıyor, ne de bu işçilerin örgütlenmeleri eskisi kadar güçlü ve genişleyebilir durumda. Buna karşılık, hem informel ekonomide çalışanların sayısında hızlı bir artış söz konusu hem de bu insanlar örgütlenerek kendilerini güvenceye alma ihtiyacı içinde. İlaveten, formel ve informel ekonomiler arasında “birlikte var olmak zorunluluğu”na yol açan bir çok bağ var. Örneğin informel ekonomi, formel ekonomiden gelen hammadde ve/veya ara mallarla ve üretim aletleriyle çalışıyor, üretiyor; informel ekonomide üretilen ürünler onları üretenlerin yanı sıra formel ekonomideki çalışanların da ihtiyaçlarını karşılıyor. Yaşayarak öğrendiğimiz bir gerçek olarak biliyoruz ki, toplu sözleşme kapsamındaki işyerlerinde taşeronlaşma sonucu her geçen gün kan kaybediyor, üye kaybına uğruyoruz. İinformel ekonomide çalışanları dikkate alan çalışmalar yapmadığımız ve onların fabrikalardaki üretimle ve sendikamızın faaliyetleriyle bağlantılarını doğru şekilde kurmadığımız sürece, bu böyle sürecek. Bir yandan üyelerimiz işlerini kaybedecekler, diğer yandan üyemiz olmayan yüzlerce, binlerce, milyonlarca informel ekonomide çalışan işçi en kötü şartlarda çalıştırılacak, sömürülecek. Bu devranın böyle gitmesi için sendikamıza düşen bir görev olup olmadığına üyelerimizle birlikte bakmalı, birlikte karar vermeliyiz.

Metal işkolu informelleşmeden etkilendi, etkileniyor ve etkilenecek. Giderek daha çok işçi sigortasız ve güvencesiz çalışıyor. İşletmelerin her geçen gün daha çok geçici, kısmi zamanlı, sözleşmeli ve taşeron firma aracılığı ile işçi çalıştırdıklarını hepimiz yaşıyor, görüyoruz. Tekstil, konfeksiyon, deri ve gıda sektörlerindeki kadar yaygın olmadığını tahmin etsek de, özellikle elektronik ve otomotiv sektöründe taşerona ve eve iş verme sistemi yaygınlaştı. Ayrıca, ülkemizde ev-eksensiz çalışanların sendikalarla ilişki kurmaya da başlayan örgütlenme çalışmaları var. Bu da, sendikamızın işbirliği yapabileceği bir potansiyelin de var olduğunu gösteriyor.

Özetle, bu kitapçığın amacı, bir yandan üyelerimizi ev-eksenli çalışma ve ev-eksenli çalışanların sendikalaşma, örgütlenme çalışmaları hakkında bilgilendirmek, diğer yandan metal işkolunda ev-eksenli çalışmaya ilişkin bilgi toplamak ve kendimiz için bir sendikal strateji geliştirmeye yönelik tartışmalarımızı zenginleştirmek.

Bu kitapçığın hazırlanmasında Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, sendikamızla işbirliği yaptı. Çalışma Grubu, ev eksenli çalışmayla ilgilenen araştırmacı, eylemci kadınların oluşturduğu informel bir grup. Grup, 1999'daki kuruluşundan bu yana “ev-eksenli çalışmanın ve ev-eksenli çalışanların görünürlüğü”ne katkıda bulunmayı hedefleyen çalışmalar yapıyor. Bu çalışmaların iki ana eksenini var: Birincisi, doğrudan ev-eksenli çalışanlarla ve doğrudan onların kendi örgütlerini oluşturmalarına yönelik faaliyetler; ikincisi, sendikaların, bakanlıkların, resmi kurum ve kuruluşların, araştırmacıların ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarının gözünde ev-eksenli çalışmanın ve ev-eksenli çalışanların görünür hale gelmesine katkıda bulunan çeşitli etkinlikler. Çalışma Grubu, ev-eksenli çalışanların uluslararası iletişim ve dayanışma ağı olan HomeNet'in de üyesi. Sendikamızla verimli bir işbirliği gerçekleştiren Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu'na teşekkür borçluyuz.

**Birleşik Metal İşçileri Sendikası**

# ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

## Neden Birleşik Metal-İş'le işbirliği içinde çalıştık?

Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu olarak, ev-eksenli çalışmanın ülkemizin ciddi bir gerçeği olduğunu, ev-eksenli çalışanların ülkemizde de giderek daha büyük bir işçi topluluğu oluşturduğunu görüyor, gözlüyoruz. Ama bu gerçek, ilgililerinden hak ettiği ilgiyi görmüyor. Bu nedenle Grup olarak kurulduğumuz 1999 yılından bu yana çalışmalarımızın odağını, ev-eksenli çalışma gerçeğini görünür, duyulur kılmak oluşturuyor.

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de, işçi sendikaları işçi sınıfının bu giderek büyüyen kesimine karşı adeta duyarsız. Onların varlığının farkına vardıkları zaman da, çoğunlukla “ekmeklerini çalan rakip” muamelesi yapıyorlar. Özetle, işçi sendikaları, şimdiye kadar, ev-eksenli çalışmanın kendi sektörleriyle, kendi sendikal politikalarıyla ilgilerini kurmakta pek de başarılı olmadılar.

Ülkemizde daha önce bir işçi sendikası (DİSK-Tekstil Sendikası), ev-eksenli çalışanlarla ilgili bir genel kurul kararı aldı. Bu kitapçık ise, bir işçi sendikasının, üyelerini ev-eksenli çalışma hakkında bu içerikte bilgilendirmek üzere çıkardığı ilk yayını. Bu, hem konunun görünürlüğü açısından çok önemli bir ilk adım, hem de sendikanın demokratik yaklaşımını, üyeleriyle birlikte varolma, politikalarını üyeleriyle birlikte oluşturma kararlılığının işareti.

Birleşik Metal İşçileri Sendikası'na,

- Grubumuzla işbirliği yaparak bu kitapçığı hazırladığı ve yayınladığı için,
- Bu işbirliğini kitapçıkta açıkça ortaya koyarak emeğimize ve birikimimize değer verip saygı gösterdiği için teşekkür ediyoruz.

**Ev-eksenli Çalışan Kadınlar  
Çalışma Grubu**



## **İnformel ekonomi ve informel istihdam niçin ve nasıl genişliyor?**

Şu koskoca evrende zaten küçücük olan dünyamız, teknolojik gelişmenin yarattığı nispeten ucuz iletişim ve ulaşım imkanları ve uluslararası ticaretteki serbestleşme sayesinde her an daha da küçülüyor. Ülkeler, artık tek bir "dünya ülkesi"nin, "küresel köy"ün parçaları gibiler. Mallar, hizmetler, sermaye ve bilgi sınırları kolaylıkla aşıyor, dünyayı inanılmaz şekilde hızla dolaşılıyor. Bir çok uluslararası şirket, dünyanın pek çok ülkesinin -örneğin hiç de "küçük ülke" denemeyecek Türkiye'nin nüfusunun kat kat üstünde sayıda insan çalıştırıyor, dış ticaretinin kat kat üstünde dış ticaret gerçekleştiriyor.

Artık, üretimin bir çatı altında birlikte çalışan işçiler tarafından gerçekleştirilmesi gerekmiyor. "Fordist üretim" dediğimiz, binlerce işçinin çalıştığı "ölçek ekonomisi"ne göre kurulmuş büyük fabrikaların devri bir anlamda kapandı. Önce, gelişmiş sanayi ülkelerindeki eski teknoloji, çevreyi çok kirleten, büyük fabrikalar, emeğin de daha ucuza çalıştırılabildiği gelişmekte olan ülkelere taşındı. Sonra, teknolojik gelişme, özellikle de iletişim ve ulaştırma teknolojilerindeki gelişme sayesinde, üretim iyice bölünebilir oldu. Uluslararası şirketlerin merkezlerinde artık o kadar az şey yapılıyor ki, bu şirketlere "içi boş şirket", "hayalet şirket (hollow corporations)" deniyor. Bu merkezlerde yalnızca planlama, tasarım, etiketleme ve pazarlama gibi işler yapılıyor. Asıl üretim ise, uluslararası ölçekte taşeron zincirlerinde gerçekleştiriliyor. Örneğin Toyota'nun taşeronlarının sayısı daha 1991'de 36 bine ulaşmıştı. "Marka" ürünün sahibi firmaların altında, çeşitli ülkelerde bu firmaların da ortak olduğu yabancı ortaklı fabrikalar,

firmaya iş yapan taşeron fabrikalar, bu fabrikalardan atölyelere, oralardan çile atölyelerine, görünmez mikro işletmelere ve evde çalışanlara kadar uzanan uzun "taşeron zincirleri" oluştu.

"Taşeron zinciri" firmalara ne imkanlar sağlıyor? Vergi, sigorta, toplu sözleşme gibi yasal sorumluluk ve yükümlülüklerden kurtuluyorlar. İşçileri iş olduğu zaman çalıştırıp diğer zamanlarda çalıştırmayarak ücret ve sigorta vb. giderleri azaltıyorlar. Çalışanların birbirini tanıyacak, güvenli ilişkiler kuracak kadar bir arada olmaması nedeniyle, sendika, toplu sözleşme gibi işçilik haklarından yararlanmalarına imkan kalmıyor. Böylece, işçilerin pazarlık güçleri kalmıyor; işverenler, iş, çalışma koşulları, ücret gibi konularda tek taraflı olarak belirleyici olabiliyorlar. Örneğin, işçi sağlığı ve iş güvenliği masraflarından kurtuluyorlar; çok düşük ücretlerle, yasal asgari ücretin bile altında ücretlerle insan çalıştırabiliyorlar; kıdem-ihbar tazminatı gibi yasal yükümlülüklerle hiç girmemiş olabiliyorlar, hatta işyerinin ısıtma-aydınlatma dahil bir çok masrafından bile kurtuluyorlar. Aynı zincirin ilk halkalarında olan formel ekonominin saygın markalarının sahibi firmalar ile onların taşeron zincirlerindeki irili ufaklı firmaların ve aracılardan marka ürünleri üreten işçileri arasındaki ilişki görünmezleşiyor.

Küreselleşme ile artan finans ve dış ticaret ilişkileri tüm ülkeleri dışa açık ekonomiler haline getirdi. Bu yüksek bağımlılık, ekonomik krizlerin de çıktığı yerde kalmayıp zincirleme ve hızla her yere yayılmasına imkan yarattı. Örneğin 1997'de Kore'de başlayan Asya krizi Doğu Asya'da, çoğu modern sanayi sektörlerinde çalışan 24 milyon insanı işsiz bıraktı ve tüm dünyayı sarstı. Kore ile ekonomik ilişkileri oldukça sınırlı olan Türkiye'yi de 1-2 yıl gecikme ve Rusya krizinin etkileriyle birleşerek etkisi altına aldı. Yani artık krizler de küreselleşti.

Krizler, dış şoklara dayanıklı çok gelişmiş ülkelerde daha kolay atlatılırken, Türkiye gibi ülkelerde büyük çöküntülere yol açıyor; milyonlarca çalışan işsiz kalıyor, ekonominin yeniden üretim

yapabilecek, istihdam yaratabilecek hale gelmesi yıllar alıyor. Formel ekonomiler çöküyor ve kolay kolay kendine gelemiyor.

Ayrıca, Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası gibi çok etkili uluslararası kuruluşlar, Türkiye gibi ülkelere standart bir makro ekonomik politikalar seti dayatıyor. Bu politikaların öncelikleri arasında küreselleşmenin olumsuz etkilerini azaltmak, sosyal adaleti sağlamak ve korumak yok. Bu makro-ekonomik politikalar, ülkelerin özellikleri dikkate alınarak hazırlanmadıkları gibi, ülkelerin özelliklerine uygun hale getirilerek de uygulanmıyorlar. Bu yüzden, uygulandıkları ülkeleri, kağıt üzerinde görünenenden çok daha derinden etkiliyorlar. Bu politikalar, küreselleşmenin ve "ekonomik istikrar paketi", "yapısal uyum paketi" gibi adlarla bildiğimiz ekonomik önlemler paketlerinin yol açtığı aşırı yoksullaşmayı önleyici tedbirlere ve harcamalara da izin vermiyorlar. Stand-by yapan her ülkeyi yakından denetleyen IMF ve Dünya Bankası, uygulamanın esnetilmesine imkan tanımıyor. Türkiye de dahil dünyanın pek çok ülkesinin "düze çıkmak" umuduyla uygulamak zorunda kaldığı bu ekonomik politikalar, yoksul insanların yaşama şartlarını iyice kötüleştiriyor, pazarlık güçlerini sıfıra indiriyor.

Özetle, hem izlenen ekonomik politikalar ve değişen iş organizasyonları, hem de küresel ekonomik krizlerin yol açtığı kitlesel işsizlikler informelleşmeyi hızlandırıyor. Çünkü, informel istihdamı bir yandan teknik olarak mümkün kılıyor, diğer yandan insanların informel ekonomide çok yetersiz ücretlerle, çok kötü şartlarda ve çok sömürülerek çalışmayı kabul edecek kadar çaresiz kalmasına yol açıyor. Çalışanlar açısından bakıldığında, ***insanların büyük çoğunluğuna daha iyi bir iş imkanı bırakmayan bir dünyada, informel çalışma bir tercih değil bir zorunluluk.***

## İnformel ekonomide çalışanlar kimlerdir?

İnformel ekonomi çok karmaşık bir yapıdır. İnformel ekonomide çalışma da, bu nedenle, çok karmaşıktır.

İnformel ekonomide çalışanları örneklerle şöyle sıralayabiliriz :

- Az topraklı çiftçiler,
- Mevsimlik tarım işçileri,
- Esnaf tipi olarak da adlandırabileceğimiz 2-3 kişiyi geçmeyen aşırı küçük (mikro) işletmelerin sahipleri ve çalışanları,
- Sokak satıcıları (seyyar satıcılar, işportacılar),
- Kapıdan pazarlamacılar,
- Ücretsiz aile işçileri dahil her türlü ücretsiz çalışanlar,
- Sözleşmesiz çalışan çıraklar,
- Gündelikçi temizlikçiler,
- Yevmiyeliler (örneğin işçi pazarında yevmiyeli iş arayanlar),
- Parça başı ya da götürü işler bularak çalışanlar,
- "Çile atölyeleri" de dediğimiz küçük işyerlerinde iş geldikçe çalışanlar,
- Tamir-bakım hizmetlerindeki dükkanların iş çıktığı takdirde çağırarak işe gönderdikleri kişiler,
- Götürü iş alanların işi yetiştirmek için geçici olarak çalıştırdığı kişiler,
- Çöp ayıklayıcılar ve toplayıcılar,
- Pazarcılar ve yanlarında çalıştırdıkları kişiler,
- Sipariş alarak ya da kendi adına evde satılabilir şeyler üretenler,
- Aracılardan parça başı iş alıp evde çalışanlar, vb.

Dikkatle baktığımızda, informel ekonomide çalışanların gra-fikerler, mimarlar, yazılımcılar gibi "tele-work" ya da kısmi zamanlı çalışanlar olmadıklarını görürüz. Bu nedenle bilmeliyiz ki, informel ekonomide çalışma, atipik çalışma, standart dışı çalışma, esnek çalışmanın büyük bir parçasıdır ama her atipik, esnek ya da standart çalışma informel çalışma değildir.

İnformel işlerin çeşitliliği nedeniyle informel ekonomide çalışanlar da -doğal olarak- çeşitlidir. İnformel ekonomide çalışanların belirgin en ortak özelliği, genellikle formel ekonomi açısından dezavantajlı işgücü gruplarından olmalarıdır: Kadınlar, çocuklar, gençler, göçmenler ve yaşlılar gibi formel ekonomiye girmekte zorlananlar... Bir başka deyişle formel ekonominin kolaylıkla dış-ladığı insanlar.. Örneğin krizlerde işten ilk çıkarılanlar... İnformel çalışanların çoğunluğu bunlardır.

## Ev-eksenli çalışma nedir?

Ev-eksenli çalışma, genellikle "ev"de yapılan çalışmadır. Ancak, herhangi bir ödeme karşılığı olmadan yapılan ev işlerinden de, temizlik, çocuk bakımı gibi başkasının evinde yapılan işlerden de farklı bir iş, bir çalışma türüdür. Aynı zamanda, uzun zamandır var olan bir çalışma türü. Yüzyıllardır el dokumaları, dikiş, çeyizlik eşya, kışlık gıda üretimi, şarap üretimi, başkalarının çamaşırlarının yıkanması, ütülenmesi gibi bir çok mal ve hizmet üretimi ev-eksenli olarak yapıldı, yapılıyor.

Bir süre öncesine kadar, ev-eksenli çalışmanın ekonominin modern üretim biçimlerine geçmesi ile sona ereceği, zamanla yok olacağı varsayılıyordu. Ancak, teknolojik devrim ve ekonomik küreselleşme, firmalara geleneksel biçimlerden farklı çalışma biçimlerinin yolunu açtı. Örneğin, firmalar işleri işyeri dışına kaydırmaya başladılar. İşlerin işyeri dışına kaydırılması, çeşitli biçimlerde oldu: Başka ve daha küçük işyerlerine, atölyelere iş kayması, evlere iş verme vb.

İşte bu nedenle, ev-eksenli çalışma sadece geleneksel ve zamanla yok olacak bir çalışma türü olmaktan çıktı. Küreselleşme ve üretimin parçalanması ile birlikte, ev-eksenli çalışmaya pek çok yeni iş ve özellik eklendi. İşler fabrikalardan, atölyelerden çıkarılıp çile atölyelerine, mahallelere, evlere doğru yöneldikçe, yani informelleştikçe, ev-eksenli çalışma çeşitlendi, ev-eksenli çalışanların sayısı arttı, artıyor ve daha da artacak.

Ev-eksenli çalışmanın önde gelen özelliği **yapılan işin de çalışanların da görünmezliği**. Ortaya çıkan ürünlerin nerede, kim tarafından üretildiğini bilmek de, üründen anlamak da imkansız.

Özellikle de ürün tanınmış bir marka ile markalanmış ise, ev-eksenli olarak üretildiğini veya ev-eksenli üretilmiş kısımların da olduğunu bilmek mümkün değil. Çünkü, bazı markaların etiketlerinde örneğin *"Bu mal çocuk emeği kullanılmadan üretilmiştir."* gibi açıklamalara yer verilmekte, yani *"sosyal etiketleme"* yapılmaktadır. Ama, hiçbir etikette ürünün ev-eksenli çalışma ile üretildiği belirtilmemektedir. Malın fabrikasyon olmadığını anlatmak üzere kullanılan *"ev yapımı"*, *"el yapımı"* gibi etiket bilgileri de, üretimin ev-eksenli yapıldığını göstermeye yetmez; örneğin terzi çırağı ya da kalfası işyerine gelip dikiş diker, mantı işyerine gelen kadınlar tarafından da el ürünü olarak üretilmiş olabilir.

Bazı ev-eksenli çalışanlar, kendi karar verdikleri malzeme ile yine kendi karar verdikleri ürünleri tasarlar, üretir ve fiyatlandırıp satarlar. Bu şekilde çalışanlar, ortaya çıkacak ürün üzerinde de, üretimin planlanmasında da kendi başlarına yetkilidirler. Onların, piyasada kabul gören, talep edilen ürünleri keşfetmeleri ya da tespit etmek, fiyatlandırmayı doğru yapmak, ürününü nerede, kime satabileceğini doğru görebilmek gibi konuları düşünmeleri gerekir. Evde aile bireyleri, özellikle de anne tarafından üretilen yiyecek maddelerini babanın seyyar arabası ile satması da bu tür bir ev-eksenli çalışmadır. Bu tür ev-eksenli çalışma ile, çoğu kez nakış, dokuma gibi geleneksel el işleri, hediyelik eşyalar, çeyizlik eşyalar üretilir. Örneğin, tarımsal faaliyetlerden arta kalan zamanlarında ya da mevsim dışı zamanlarda evde dokuma yapan kadınlar bu dokumaları çeşitli yerlere (köye gelen araçılara, tüccarlara, turistlere, şehirdeki dükkanlara vb) satarlar. Bu tür ev-eksenli çalışanlar, *"kendi hesabına çalışan"*, bir başka deyişle *"bağımsız çalışan"*lardır.

Bazı ev-eksenli çalışanlar, işlerini *sipariş* olarak alırlar, üretimi de siparişi verenin istediği modelde, istediği miktarda ve istediği zamanda teslim edilecek şekilde yaparlar. Örneğin çeyizlik eşyaların bir çoğu, ev terziliği bu şekilde yapılır. Bu tür ev-eksenli çalışmalarda, çalışan kişi sipariş verene bazı tavsiyelerde bulunabilir, ürünü ne zaman teslim edeceğinin pazarlığını da, kendisine ödenecek ücretin pazarlığını da yapabilir. Ancak, örneğin, kumaşı

da modeli de siparişi veren seçmiş, ev terzisine bu elbiseyi kaç dıkeceğini, yani ücretini ve ne kadar zaman içinde dıkeceğini konuşmak kalmıştır. Bu tür ev-eksenli çalışanlar, **"birden çok işverenin işçisi"**dir.

Bazı ev-eksenli çalışanlar, bir aracından, taşerondan veya işverenden iş alırlar, parça başı ücretle işi yaparlar ve işi verenin istediği zamanda teslim ederler. Ev-eksenli çalışmanın yaygınlaşan, pek çok sektörü ve işi kapsamaya başlayan, çalışan sayısı hızla artan türü, işte bu türüdür. Bu çalışma tarzı konfeksiyon, havlu, şeker, ayakkabı, elektronik, sigara-tütsü yapımı ve büro tipi işler gibi pek çok sanayi ve hizmet dalında yaygınlaştı. Bu şekilde çalışan ev-eksenli çalışanlar, evde çalışan işçilerdir. Onlar, işverenin belirlediği malzemeyle, işverenin belirlediği bir malı ya da malın bir parçasını, işverenin istediği şekilde üretirler ve işverenin istediği zamanda teslim ederler. Yani **"bağımlı çalışan"**; daha açık bir deyişle **"işçi"**dirler.

Ev-eksenli çalışan işçiler, genellikle kendi hesabına (bağımsız) çalışan zannedilirler. Çünkü, ev-eksenli çalışanlar genellikle birden çok işi bir arada yaparlar. Mesela, sabah erkenden temizlik şirketi işçisi olarak bir işyerinin temizliğini yapıp evlerine dönebilir, sonra öğlene kadar kendi evlerinin işlerini veya aracından ya da siparişle aldıkları işleri yaparlar, öğle saatlerinde çarşıya, pazara gider kendi yaptığı malları öğle tatiline çıkmış işçilere-memurlara satmaya çalışırlar, öğleden sonra yine kendi evlerine dönüp ev işlerini, aracından ya da siparişle aldıkları işleri yapmaya devam edebilirler. Mesela, ertesi gün gündelikçi olarak temizliğe, bir sonraki ay da mevsimlik tarım işçisi olarak bir başka şehre gidebilirler. Bu nedenle, bu işçilerin pek çoğunun işçi olduğu düşünülmez, kolaylıkla fark edilmez.

Bu durum, sendikaların ve sendika üyesi işçilerin, **"Bu insanlar nasıl işçiler? Bizimle nerede benzer, nerede farklılar?"** sorularını sormasını ve ev-eksenli çalışan işçilerle ilgilenmesini engeller. Çünkü, genellikle "işçi" diye, **"işverenin işyerinde veya işyerinin eklentilerinde, işverenin emir ve talimatları"**



**ile ve kontrolü altında çalışan, karşılığında da ücret alan çalışan**”lara denir. Ev-eksenli çalışan işçiler ise, işverenin işyerinde ya da işyerinin eklentilerinde çalışmazlar; kendi evlerinde ya da mahalle arasındaki küçük dükkanlarda çalışırlar. Ama, bir insanın işçi olması için işverenin işyerinde ya da eklentilerinde çalışması zorunlu değildir. Dünyanın bir çok ülkesinde de ev-eksenli çalışan işçilerin işçi olduklarını kabul eden yasalar çıkarılmış, iş kanunlarından nasıl yararlanacaklarına açıklık kazandırılmıştır.

Ev-eksenli çalışan işçiler genellikle **“kadın”**lardır. Genellikle **“ev kadını”** sandığımız kadınlardır; evlerinde boş boş oturur gözükken, ara sıra yaptıkları işlerden küçük küçük paralar kazandıkları sanılan ev kadınları... Görünmezliklerinin bir nedeni de “kadın” olmalarıdır. Çünkü, bir çok kültürde, ev kadınlarına dikkat edilmez; evlerin içine, orada ne olup bittiğine -ayıptır- bakılmaz; ev ve aile insanın mahremidir, sorulmaz.

Ev-eksenli çalışan işçiler, çok düşük ücretlerle, sigortasız çalışan, adeta görünmeyen işçilerdir. Araçların, taşıyonların getirdiği işleri yapar, bir işverene bağlı çalışırlar ve çoğu zaman asıl işverenin kim olduğunu, hangi fabrikaya ya da “marka”ya mal ürettiklerini bilmeden çalışırlar. Ancak aynı mahallede, komşu olanları birbirlerini tanırlar. Aynı taşıyon ya da aracının başka hangi mahallelere, kimlere iş verdiğini, kaçta verdiğini, kaç kişiyi çalıştırdığını bilmezler. Hemen hepsi sigortasızdır. (Sigortaları varsa bile, bu asla yaptıkları işle ilgili bir sigorta değildir; mesela ev kadını olarak Bağ-Kur sigortalıdır.) İşçilerin haklarını düzenleyen yasalardan da, işverenlerin uymak zorunda oldukları ahlaki kurallardan da uzaktırlar.

## **Ev-eksenli çalışma nerelerde, hangi sektörlerde ve işkollarında yaygınlaşıyor?**

Ev-eksenli çalışma tüm dünyada yaygın ve yaygınlaşmakta olan bir çalışma türü. Gelişmiş ülkelerde de, gelişmekte olan ülkelere de, gelişmemiş ülkelere de var ve artıyor.

Ev-eksenli çalışmaya konu olan işler, çok büyük bir çeşitlilik gösterir: Kilim-halı-battaniye-kumaş dokumacılığı, elde ya da makinede çorap örme, örgü-dantel-tığ ya da iğne oyası yapma, kanaviçe işleme, piko, makine ve el nakışı, terzilik, yorgan dikiminin ön hazırlıkları, çiçekçilik, kuru çiçek boyama, cüzdan örme, kilim heybe dikimi, yüz alma (iple epilasyon), kuaförlük, yöresel peynir yapımı, yoğurt yapımı, erişte kesme, lokantalara ev yemekleri yapma, firmalara/dükkanlara turşu yapımı, yufka açma, süper marketlere elle ya da makine ile mantı-sigara böreği hazırlama, mezeler hazırlama gibi gıda sektöründeki işler, evde çocuk bakımı, galoş dikimi, çeşitli konfeksiyon işleri, Trabzon hasır gibi bazı altın-gümüş işçilikleri, bazı sayacılık işleri, kesekağıdı yapımı, kağıt katlama, sakız paketleme, çeşitli ambalaj işleri, çuvaldan kiloluğa şeker paketleme, çamaşır ipi hazırlama, hastanelere laboratuvar tüpü hazırlama, tampon-gaz bezi-hastalar için ped hazırlama, mikroskopla yağ filtrelerinin kalite kontrolü; motor montajı, dosya teli takma, konfeksiyon satış mağazalarının paça bastırma, daraltma vb. düzeltme işleri, pastaneye tatlı-pasta-kurabiye vb hazırlama, bilgisayar üzerinden ya da telefonla satış, bilgisayar üzerinden yapılan yazı yazma vb işler, fiş-priz gibi elektrik aksamının montajı, tül kesme, kalem montajı, otomobil camı sileceklerinin montajı, eşarp-mendil kenarı dikimi, kravat dikiminin çeşitli işleri, etiket basma ve dikme, kumaştan düğme basma, çıtçıt-agraf-düğme

dikme, nikah şekeri hazırlama, salça, tekstil-konfeksiyon bağlantılı kesim ve temizleme işleri, düğme basma, timberland ayakkabı dikimi, saten bluz-kot parçası-kazak üzerine boncuk veya iple nakış işleme, kot dikişi, gelinlik ve abiye kıyafet işleme, takı yapımı, toka yapımı, hediyelik eşya, oyuncak, çeyiz eşyası yapımı, çeşitli bitkilerin toplanması-kurutulması ve paketlenmesi (kekik, mantar, oğul otu vb), bahçecilik, balcılık, şarapçılık, çamaşır yıkama, bıçak-makas üretimi, leblebi üretimi ve paketlenmesi, kuru yemiş ayıklama, şam fıstığı ayıklama, pestil-sucuk yapımı, kumaş boyama, ahşap boyama, ev pansiyonculuğu, parafin üzerine değerli taş montürü gibi kuyumculuk işleri vs.

Bu örneklerden de görüldüğü gibi, gıda, her türlü dokuma, konfeksiyon ve ayakkabı sanayileri, eve iş verme sistemini uygulamaya başlayan ve çok yaygın şekilde uygulayan sektörlerdir. Otomotiv ve elektronik sanayiinde de eve iş verme sistemi, yaygınlaşıyor. Montaj işlerini bir yana bıraksak bile, hemen her sektörün eve verilebilen işleri var: Örneğin çapak alma, temizleme ve ambalajlama işleri.

Evde çalışmanın en yaygın şekilde uygulandığı, sektörlerin ihracatçı geleneksel sektörler olduğu bir çok araştırma ile ortaya konmuştur.

Eve iş verme sisteminin uygulandığı sektörlerin tamamı henüz bilinmiyor. Bunun bir nedeni, firmaların, eve iş verme sistemini genellikle vergi ve sigorta yükümlülüklerini azaltmak, çalışanların pazarlık güçlerini sınırlı tutmak, toplu sözleşme vb nedenlerle sendikalarla muhatap olmaktan uzak kalmak için uygulaması. Çünkü, bu durumdaki firmalar eve iş verme sistemi uyguladıklarını açıkça söylemekten kaçınıyorlar. Bir başka neden, işin yapılışındaki değişimin fark edilmemesi. Mesela, eskiden kişiden kişiye siparişle yapılan bazı işler şimdi sanayi haline gelmiş ve eve iş verme sistemi içinde yapılmakta; ama, insanlar onların hala siparişle yapıldığını sanabiliyorlar.

Çeyizlik ya da hediyelik eşya üretimi, el örgüsü hırka ve kazaklar buna iyi bir örnektir.

Ayrıca, ev-eksenli çalışanların yüzde 80-90 gibi oranlardaki büyük çoğunluğunun kadın olması da görünmezliğinin bir nedenidir. Çünkü, bu kadınlar işgücü piyasası istatistiklerinde genellikle "**ev kadını**" veya "**işsiz**" olarak sayılırlar, çalışan insanlar olarak görülmez, kabul edilmezler. İlaveten, ev-eksenli çalışan kadınların da büyük çoğunluğu kendisini "**çalışan insan**" olarak görmez, saymaz. Mesela, evde ev-eksenli çalışan biri varsa, kadınlar onun işlerine genellikle "yardım" ederler. Bunu da, aile-içi dayanışma olarak, kendilerinin ev-içindeki görevlerinden biri olarak yaparlar. "İş yaptıklarını", "çalıştıklarını" düşünmezler. Bırakalım ve ücretsiz aile işçiliği durumunu, ev-eksenli çalışan kadınlar aracından doğrudan kendileri parça başı ücret karşılığı iş alıp çalıştıklarında bile -genellikle- kendilerini "çalışan" saymazlar. Çünkü, genellikle somut ve belirli süreli bir ihtiyacı gidermek için (mesela yeni alınan halının 3-4 taksitini ödemek, dikiş ya da nakış makinesinin taksitlerini ödemek için), kısa bir süre için bu işi yaparak ek bir gelir sağladıklarını, sonra bu işi bırakacaklarını düşünürler. Her işin bir diğerinden kopuk ve/veya farklı olması, hiçbir işin süreklilik göstermemesi, kadınların böyle düşünmelerini ve kendilerini "çalışan insan" olarak görmemelerini kolaylaştırır. Ayrıca, bir çok kültürde evli kadının "ev kadını" olması, "küçük bir paraya, evinde de olsa çalışan kadın" olmasından daha yüksek bir statüyü simgeler. Bu da evde çalışan kadınların kendilerini "çalışan" olarak görmelerini, kabul etmelerini ve bunu söylemelerini güçleştirir. Örneğin kadının çalışması, evin erkeğinin evini geçindirme gücünün olmadığı anlamına geliyorsa, kadının çalıştığı hem kadın hem de erkek tarafından, bilinçli ya da bilinçsiz gizlenebilmektedir. Ev-eksenli çalışmada kadının evinde kalmaya devam etmesi, örneğin ev işlerini ve çocuklarının bakımını işyerinde çalışan kadınlardan farklı biçimde düzenlemesi, hem kendisinin, hem kocasının ve ailesinin, hem de konu komşusunun onu "ev kadını" olarak görmeye devam etmesini kolaylaştırır.

Gelişmiş ülkelerde ev-eksenli çalışanların önemli bir kısmı **"göçmen"** ve **"azınlık"**lardan kadınlardır. Örneğin Avusturya'da Vietnamlı kadınlar, İngiltere'de Asyalı kadınlar ev-eksenli çalışanlar arasında çok önemli bir yer tutarlar. Göçmenlerin karşı karşıya olduğu pek çok sorun arasında ev-eksenli çalışma kaybolup gider. O ülkedeki sistemleri ve hakları yeterince bilmemek, ev-eksenli çalışan göçmenlerin görünmez kalmalarına yol açan önemli bir nedendir. Ayrıca, göçmenler bir çok akçalı (para olarak ödenen) haktan "çalışmamaları" şartıyla yararlanabilirler. Bu da ev-eksenli çalışan göçmenlerin kendilerini çalışan olarak beyan etmek istememelerine yol açar.

## ILO'nun ev-eksenli çalışma ile ilişkisi nedir?

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), tüm çalışanların, özel olarak da işçi olarak çalışanların haklarını garanti altına alan bir Birleşmiş Milletler kuruluşudur. ILO'nun temel amacı, sosyal adalettir. ILO'nun tartışma ve karar organlarında, işçi, işveren ve hükümet temsilcileri bir arada çalışırlar. Bu tartışma ve kararlarla iki çeşit ILO belgesi oluşturulur: ILO Sözleşmeleri ve sözleşmelerin uygulanmasında dikkat edilecek hususlardaki rehberler niteliğindeki Tavsiye Kararları. ILO bu belgelerle, çalışanların haklarını ve çalışanlarla ilgili ülke uygulamalarını uluslararası ölçekte standart hale getirir. ILO'nun öngördüğü standartlar sadece formel ekonomide ve yasal olarak işçi statüsünde çalışanlar için değildir, tüm çalışanlar içindir. Örneğin, asgari ücretle ilgili 26 sayılı ILO Sözleşmesi'nde formel-informel sektör ya da ekonomi ayrımı yapılmaz, bu Sözleşme'ye ilişkin ülke raporlarında da, bu raporları inceleyen Uzmanlar Komitesi çalışmalarında da ev-eksenli çalışan işçilere asgari ücret uygulanıp uygulanmadığı özel olarak araştırılır. <sup>(1)</sup>

ILO, informal sektörle 1970'li yılların başlarından beri ilgileniyor. 35 yıldır, informal çalışma üzerine yüzlerce çalışmayı ya doğrudan yaptı, ya da yapılmasına destek verdi. Bu çalışmaların en önemli amacı, dünyadaki gelişmeleri görebilmek ve çalışanların ILO standartlarından daha doğru, daha sağlıklı bir şekilde yararlanması imkanını sağlamak. ILO tarafından ya da ILO desteği ile yapılan bu çalışmalarla ortaya çıkarılan belgeler, raporlar, çeşitli

<sup>1</sup> ILO hakkında daha geniş bilgi için bakınız: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

ILO Uzmanlar Komitesi'nin Türkiye tarafından onaylanmış sözleşmelere ilişkin kararları da aynı adresten bulunabilmektedir.

ülkelerdeki sendikal hareketlere önemli bilgileri taşıyor, aktarıyor. Örneğin, bu kitapçığın hazırlanması sırasında, bu rapor ve belgeleri de tekrar gözden geçirdik, onlardan yararlandık.<sup>(2)</sup>

ILO'nun ev-eksensli çalışan işçilerle (evde çalışanlarla) ilgili özel bir sözleşmesi ve tavsiye kararı da var: 1996 yılında kabul edilen 177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye kararı. (Bakmak, okumak isteyenler için, bu Sözleşme ve Tavsiye Kararının Türkçelerine kitapçığımızın son bölümüne yer verdik.) 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi, evde çalışan işçilerin kim olduklarına ve hangi işçilik haklarından yararlanmaları gerektiğine açıklık kazandırdı, standart getirdi. Bu Sözleşmeye göre evde çalışanlar, işverenin işyerinde değil, kendi evlerinde veya kendi belirledikleri başka herhangi bir yerde, bir ödeme karşılığında, özelliklerini işverenin belirlediği bir mal ya da hizmeti üreten, yani bir işverene bağlı çalışan işçilerdir. İş yapılırken kullanılan hammadde, malzeme ve teçhizat ile diğer girdileri işverenin sağlaması veya kendilerinin temin etmesi önemli değildir. 184 sayılı Tavsiye Kararı'nda da, uygulamada ülkelere rehberlik eden bilgiler, tanımlar, öncelikler yer almıştır.

---

<sup>2</sup> Bu kitapçığın hazırlanması sırasında yararlanılan ve ILO'nun [www.ilo.org](http://www.ilo.org) adresinden bulunabilen ILO çalışmalarından örnekler:

- *Decent Work and the Informal Economy*, ILO'nun 90. Yıllık Konferansı'na sunulan ve tartışılan Rapor ve bu tartışmaların belgeleri (2002).
- *Home work in Selected Latin American Countries: A Comparative View* (Manuela Tomei), Seed Workin Paper No.1, 2000.
- *Homeworkers in Paraguay* (Maria Victoria Heikel), Seed Working Paper No:2, 2000.
- *Homeworkers in Peru* (Francisco Verdera), Seed Working Paper No.3, 2000.
- *Trade Unions and the Informal Sector: Towards A Comprehensive Strategy* (ILO'nun 18-22 Ekim 1999'da Cenevre'de yaptığı Sendikalar ve İnformel Sektör Sempozyumu'na sunulan ILO raporu; Ref: BP/TUIS/99)
- *Notes on Trade Unions and the Informal Sector* (Dan Gallin) (ILO Sempozyumu'nun tartışma sonuçları)

## **Dünyada ve Türkiye'de “metal işkolu”nda ev-eksenli çalışma var mı?**

Evet, dünyada da Türkiye’de de metal işkolunda ev-eksenli çalışma var.

1990’larda, bir çok işyerinde, üyelerimiz, çalıştıkları fabrikaların bazı atölyelerinin kapandığını, bu atölyelerdeki işlerin dışarıya verildiğini bizzat yaşadılar. Önceden bu atölyelerde yapılan daha sonra dışarıya verilen bu işlerin bir kısmı bazı küçük atölyelere gitti, bir kısmı da evlere dağıtıldı. Örneğin, İstanbul’da 600 işçi çalıştıran elektrik aksamı üreticisi bir firma, işyeri içindeki bir çok atölyesini böyle kapattı ve işçi sayısını 150’ye kadar düşürdü. Üyelerimiz, bir süre önce kendi işyerlerinde üretilmekte olan elektrik prizlerinin, ara kabloların montaj işlerinin kendilerinin yaşadığı gecekondular mahallelerindeki evlerde, kadınlar ve çocuklar tarafından yapılmakta olduğuna da yine kendi gözleriyle tanıklık ettiler.

Peki, bu işlerin “metal sektörü”nde üretimin ne kadarını oluşturduğunu, ne kadar kadın ve çocuğu istihdam ettiğini biliyor muyuz? Hayır, bilmiyoruz.



## Neden bilgilerin sınırlı olduğu bir alandayız?

Ev-eksenli çalışmanın görünmezliği, bilgilerimizin sınırlı olmasının en önemli nedenidir. Bu görünmezlik, çeşitli nedenlere dayanır. Bilinen önemli bazı nedenler;

- işgücü istatistiklerinin ev-eksenli çalışmayı yeterince göstermemesi,
  - sendikaların ev-eksenli çalışma ve ev-eksenli çalışanlara yeterince ilgi göstermemesi,
  - firmaların ev-eksenli çalıştırdıkları işçileri yeterince açıklamaması,
  - araştırma yetersizliği;
- olarak sıralanabilir.

### ***a) İşgücü istatistikleri, ev-eksenli çalışmayı yeterince göstermez.***

İşgücü istatistikleri, ev-eksenli çalışmayı yeterince göstermez. Çünkü, bu istatistiklerin üretilmesini sağlayan bilgi toplama süreçlerinde genellikle ev-eksenli çalışanlara ilişkin bilgilerin toplanmasına önem ve yer verilmez. Bunun bir nedeni, bilgilerin eski yaklaşımlarla toplanması; yani sadece işyerlerinde çalışanları görmeye, göstermeye yarayan soruların sorulması ve bunların istatistik haline getirilmesidir. Mesela bazı istatistikler, firmalara sorular sorularak oluşturulur ve çalışanları hakkında firmalardan bilgi almak için hazırlanan soru formlarında sadece işyerinde çalışanlara ilişkin sorular bulunur. Dolayısıyla, firmaların "işyerinde çalışmayan", "dışarıda" çalışan işçilerini bildirmeleri gerekmez. Genel Nüfus Sayımları, Hanehalkı İşgücü Anketleri gibi, firmaya değil insanlara sorular sorularak bilgi toplayan istatistiklerde de, ya bu soruların yetersiz olması ya da elde edilen ham bilgilerin istatistik hazırlanırken tam kullanılmaması gibi nedenlerle ev-eksenli çalışma yeterince ortaya çıkmaz.

O halde, kaç kişinin ev-eksenli çalıştığını, hangi sektörlerle, alanlara nasıl dağıldıklarını görebilmek için, bilgi toplama ve istatistikleştirme süreçlerine girmek, bunları yetkinleştirmek gerekmektedir. Örneğin, ILO bu amaçla bazı çalışmalar yaptı.

ILO, öncelikle işgücü istatistiklerinin neden ev-eksenli çalışmayı yeterince göstermediğini araştırdı. Bunun için Şili, Peru, Paraguay ve Arjantin’de yapılan çalışmaları inceledi. Şili’de yapılan özel bir çalışma ile, ev-eksenli çalışanlar hakkında düzgün veribilgi toplama denendi ve başarıyla sonuçlandırıldı.<sup>(3)</sup>

Türkiye’de de bu yönde bazı çalışmalar yapıldı, bazı adımlar atıldı. Örneğin, Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, Devlet İstatistik Enstitüsü’yle (DİE) işbirliği yaparak, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri’nin ham verilerinden yararlandı ve ev-eksenli çalışanlara ilişkin bazı bilgileri istatistik tablolar haline getirip yayınladı.<sup>(4)</sup> Yine Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, Aralık 2001’de Ankara’daki ILO Merkezi’nde “Ev-eksenli Çalışma ve Kamu Politikaları” konulu bir çalışma gerçekleştirdi. Bu çalışmaya katılan DİE temsilcisi, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri ve İnfomal Sektör Anketi verilerinden yararlanarak, ev-eksenli çalışma hakkında istatistiksel bilgi sundu, istatistiklerin yetersiz olmasının nedenleri hakkında da kendi çalışmalarından edindikleri bilgi ile sunuş yaptı. En önemlisi, DİE ile Çalışma Grubu birlikte çalışarak, ev-eksenli çalışmayı daha iyi anlamayı ve ortaya koymayı sağlayacak bir soru modülü geliştirmeyi ve uygulamayı düşündü ve bunu yapmakta anlaştı.

---

<sup>3</sup> Bu çalışmaların sonuçları ILO’nun İş Yaratma ve Kurma Bölümü, Küçük İşletmeler Yoluyla İstihdamın Geliştirilmesi Programı çalışmaları kapsamında, 2000 yılında, toplu halde yayımlandı. Şili’deki çalışma için bakınız: “*Homework in Selected Latin American Countries: A Comparative View*” (Manuel Tomei), Seed Working Paper No.1,

[www.ilo.org/public/english/employment/ent/sed/publ/wpl.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/ent/sed/publ/wpl.htm)

<sup>4</sup> Bakınız: Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu’nun “*Türkiye HomeNet’e Doğru: 2001 Yılı Çalışmaları*” Bülteni, 2002.

<b>Tablo-1: Evde Çalışan Sayıları (bin kişi)</b>			
<b>Yıllar</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Toplam</b>
1989	22	211	233
1990	12	152	164
1991	11	169	180
1992	29	272	301
1993	29	187	216
1994	45	238	283
1995	33	183	216
1996	38	145	183
1997	42	169	212
1998	36	157	193
1999	60	215	274
2000	52	192	244
2001	25	154	178

<b>Tablo-2: Evde Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı (yüzde)</b>			
<b>Yıllar</b>	<b>Erkek</b>	<b>Kadın</b>	<b>Toplam</b>
1989	9.5	90.5	100
1990	7.2	92.8	100
1991	6.2	93.8	100
1992	9.5	90.5	100
1993	13.4	86.6	100
1994	15.8	84.2	100
1995	15.3	84.7	100
1996	21.0	79.0	100
1997	20.0	80.0	100
1998	18.7	81.3	100
1999	21.7	78.3	100
2000	21.1	78.9	100
2001	13.8	86.2	100

**Kaynak:** DİE, Hanehalkı İşgücü Anketleri; Ev-eksensli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu.

***b) Firmalar ev-eksenli çalıştırdıkları işçileri yeterince açıklamıyor.***

Daha önce de açıkladığımız gibi, firmalar, eve iş verme sistemine, vergi ve sigorta yükümlülüklerini azaltmak, işyerinde muhatap oldukları işçi sayısını azaltmak, iş organizasyonunun yükünü azaltmak, sendikalarla muhatap olmaktan uzak kalmak gibi nedenlerle başvuruyorlar. Hal böyle olunca da, bu işleri açıklamayı, herkesin bilgisine sunmayı istemiyorlar, tercih etmiyorlar.

***c) Sendikalar ev-eksenli çalışma ve ev-eksenli çalışanlara yeterince ilgi göstermiyor.***

İşçi sendikalarının ev-eksenli çalışmaya ve ev-eksenli çalışanlara yeterince ilgi göstermemesi de, ev-eksenli çalışmaya ilişkin bilgilerin sınırlı kalmasının bir nedeni. (Bu ilgi düşüklüğünün nedenleri için aşağıda 10. sorunun cevabına bakabilirsiniz.)

Ancak, bu kitapçığın daha sonraki bölümlerinde anlatacağımız gibi, dünyada informel çalışmalarla ve bu bağlamda ev-eksenli çalışma ile ilgilenen, bu alanda bilgi ve örgütlenme deneyimi oluşturmuş işçi sendikaları da var. Örneğin, Portekiz'in Madeira Adası özerk bölgesindeki Nakış İşçileri Sendikası böyle bir sendika. Evde çalışan işçileri örgütleyen bu Sendika, onlar adına toplu sözleşme bile yapıyor.

***d) Araştırma yetersizliği var.***

Ev-eksenli çalışma hakkındaki araştırmalar, dünyada da Türkiye'de de son 10 yılda yapıldı. Yani, küreselleşmenin yol açtığı bütün yeni çalışma biçimleri gibi ev-eksenli çalışmaya ilişkin araştırma birikimi de oldukça sınırlı.

Sonuç olarak, ev-eksenli çalışma ve ev-eksenli çalışanlar hakkında daha geniş bilgi edinmek, bu alanda yapılabilecekleri görmek, politika ve örgütlenme geliştirebilmek için büyük bir önem taşıyor. Sendikalar ve üyeleri ilgi göstermedikleri takdirde, bu durum böyle kalmaya devam edecektir.

## Ev-eksenli çalışanların, özellikle ev-eksenli çalışan işçilerin özellikleri nelerdir?

Dünyada ve Türkiye’de ev-eksenli çalışanların, özellikle de evde çalışan işçilerin özelliklerini saptayan araştırmalar az sayıda da olsa var. Bütün çalışmalar gösteriyor ki, **ev-eksenli çalışanların büyük çoğunluğu kadın**, bir kısmı da çocuk. (Çocuklar, daha çok annelerinin işlerine yardım ederek ev-eksenli çalışma içine giriyorlar.)

O halde, sormalıyız: **Niçin ev-eksenli çalışan işçilerin büyük çoğunluğu kadındır?**

Ev-eksenli çalışanların büyük çoğunluğunun kadın olması, üretim ve iş organizasyonlarının insanların özelliklerinden nasıl yararlandığını, cinsiyetçi işbölümüne nasıl yaslandığını gösteren iyi bir örnek. Ev-eksenli çalışan kadınlar, ev ile kadın arasındaki bütünleşmenin üretim organizasyonunda nasıl kullanıldığını çok güzel gösteriyorlar.

Evde çalışan kadınlar, bir yandan çocuklarına bakar ve evlerinin işlerini yaparlar. Yani, kendi evlerinde çalışmak, kadınların aile-içi iş bölüşümünde değişiklik yapmalarını gerektirmez. İlaveten, yeni Medeni Kanun ile kaldırılmış olsa bile ülkemizin yaygın bir gerçeği var: Koca, ailesini geçindirmekle yükümlüdür. Kadın evde çalışınca, çalıştığı dışarıdan görünmez, kimse tarafından bilinmez, herkes kocanın evini geçindirebildiğini sanır. Yani, kadının ev-eksenli çalışması, evli kadın ve erkeklerin sosyal statülerini de zorlamaz, düşürmez. Ayrıca, ülkemizdeki evli kadınların bir çoğu yasal olarak zorunlu olmamasına rağmen kocalarından izin almadan dışarıda çalışmıyor. Ev-eksenli çalışma için izin

alma zorunluluğu ya hiç yok ya da daha kolay izin alınabiliyor. Bunların yanı sıra, kadınların formel ekonomide iş bulmaları çok zor; çünkü eğitim düzeyleri düşük, diplomaları yok, iş bulma ve işyerinde çalışmada deneyimleri ya çok az ya da hiç yok. Hele de ekonomik krizlerin iş imkanlarını çok sınırlandığı dönemlerde, işyerlerinde iş bulmaları hayal gibi bir şey. Buldukları işlerin şartları da kötü; mesela ücretleri evde çalışma ile elde ettikleri gelirden daha yüksek değil, sendika ve sigorta gibi hak ve güvenceler yok. Bu şartlarda ev dışında çalışmanın yol açtığı ilave yüklerini taşımak kadın için de aile için de gereksiz hale gelebiliyor, tercih edilmiyor.

Ev-eksenli çalışan işçilerin çalışma koşulları şöyle sıralanabilir: <sup>(5)</sup>

- Genellikle parça başı olarak aracıya, taşeronu ya da siparişle kişilere iş yaparlar. Pek çok örnekte, iş mevcut sosyal ilişkiler üzerinden, mesela akrabalık, komşuluk ilişkileri üzerinden gelir.
- Çok düşük ücretlerle ve genellikle parça-başlı ücretlerle çalışırlar. Düğüm hesabı, tepsi sayısı, metre, yumak sayısı gibi sayı esaslı parça başı ücretler mevcuttur.
- Ücretler genellikle tek taraflı olarak işi getiren tarafından belirlenir. Göreli olarak süreklilik gösteren (tek partiden ibaret olmayan) işlerde, belirli bir süre için gelir garantisi olduğu varsayılarak, daha düşük parça başı ücret ödenir.
- Çalışma süreleri genellikle çok uzundur. İş teslim dönemlerinde, çalışma süreleri günde 19 saate kadar çıkabilir. Ayrıca çalışma saatleri düzensizdir; ara dinlenme, hafta tatili, yıllık izin gibi koruyucu uygulamalar yoktur.
- Ücretin düşüklüğü, alınan iş miktarının çok artmasına, bu da çalışma sürelerinin uzamasına, düzensizliğin ve iş teslim

---

<sup>5</sup> Bu bölüm, Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu'nun Aralık 2001'de gerçekleştirdiği "Kamu Politikaları Atölyesi"ne sunduğu "*Yerelden Ülke Politikalarına Doğru Ev-eksenli Çalışmanın Görünürlüğüne Katkı Atölyelerinin Ev-Eksenli Çalışmanın Özelliklerine İlişkin Sonuçları*" raporundan yararlanılarak hazırlanmıştır.

baskısının artmasına, bu da evdeki hemen herkesin evde çalışmaya katılmasına yol açar. İşi tamamlamaya en çok kız çocuklar yardım ederler. Kız çocuklar ayrıca annelerinin iş nedeniyle yerine getiremediği ev içi sorumlulukları da üstlenirler.

- Ev-eksenli çalışmaya bağlı bir sigorta yoktur. Sigortalı olanlar ya eski sigortalarını ya da Bağ-Kur'un ev kadınlarına tanıdığı isteğe bağlı sigortayı sürdürüyorlardır.
- İşi genellikle aracıdan alırlar ve asıl işvereni genellikle tanımazlar, bilmezler. Örneğin, dünya çapında markaların işlerini de yapsalar bile, işi hangi büyük markaya ve onun hangi taşeronuna yaptıklarını bilmezler. Malın etiketini genellikle göremezler. Firmalar, ev-eksenli çalışan işçiye yapacağı işi kavraması için gösterdikleri, bazen de verdikleri ilk örneği geri almaya, işçide bırakmamaya dikkat ederler.
- Ev-eksenli çalışan işçiler, çoğu zaman asıl işvereni bilmedikleri gibi aracıyı da bilmezler. Aracının şirket olup olmadığını, bir işyeri olup olmadığını ve varsa yerini genellikle bilmezler. İşi, ya kapılarına getiren aracıdan ya da aracının gösterdiği mahalle içinde de olabilen bir dükkandan alır ve yine aynı şekilde teslim ederler. Bu nedenle, sadece malzemeleri getiren ve bitmişleri teslim alan kişileri tanırlar. Bu kişilerse, genellikle aracının işçileridir, aracının kendisi değildir.
- Aracılarla çalışmak bir zorunluluktur. Çalışanlar, üretim için gerekli malzemeleri temin etmekte ve satın almakta güçlük çekerler, aracıyı aradan çıkaracak bilgiye ve maddi kaynağa (paraya) sahip değillerdir.
- Aracı karları olağanüstü yüksektir. Ancak, ev-eksenli çalışan işçiler aracının kar marjı hakkında bilgi edinemez, ürettikleri malın piyasadaki satış fiyatını da genellikle bilmezler. Bu nedenle, aracıyla çalışırken pazarlık paylarını kestiremezler ve pazarlık güçleri çok çok düşer.
- Sigorta yokluğu, işverenin ve aracının çoğu zaman bilinmemesi, markalara üretim yapılmasına rağmen markaların gizlenmesi gibi olgular da gösterir ki, ev-eksenli çalışma kayıt-dışı bir çalışmadır.

- Genellikle kendi iş aletlerini kullanarak çalışırlar. Bazen de işveren ya da aracının verdiği iş aletlerini kullanırlar.
- İşçi olduklarının genellikle farkında değillerdir, farkında olduklarında ise işçi olduklarını kabul etmeleri çok zordur.
- Pazarlık güçleri çok sınırlıdır. Bunun bir nedeni tek tek çalışmalarıdır. Ekip olarak çalıştıklarında daha çok iş alabilir ve daha çok gelir elde edebilirler. Ancak, yakın çevrelerinde, örneğin akrabaları ve komşuları dışında kimlerin aynı işi yaptığını genellikle bilmezler. İş ve geliri sürekli ve daha çok kılmak için dayanışma alışkanlığı ve örgütlenme bilgisi genellikle çok zayıftır.
- İş akışı, süresiz ve kesiklidir. Bu durum, iş, işçinin piyasada daha az bulunan vasıflar taşımamasını gerektirdiğinde bile, genellikle değişmez. İş işyerinden eve kayabildiği gibi evden eve, mahalleden mahalleye, ilden ile, ülkeden ülkeye hızla kayabilir, dolaşabilir. Çünkü, araçlar için bazen, Bulgaristan İstanbul'a Sivas'tan yakındır. Bu, süreklilik ve pazarlık gücü açısından çalışanları güçsüz kılar, işsiz ve gelirsiz kalma riskini artırarak ücret ve iş teslim süresi için pazarlık imkanını sınırlar.
- Evlerinde çalıştıkları için elektrik, su, ısınma, aydınlatma gibi işletme giderleri, işçiye yüklenmiş olur.
- Ciddi işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları söz konusudur. İşe başlarken işe uygunluk muayenesi de, periyodik muayeneler de yoktur. Çalışma ortamının işe uygunluğu hiçbir şekilde denetlenmez. İş evde yapıldığı için, iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından sadece çalışan değil evde yaşayan herkes risk altındadır.
- Evde çalışma sonucu oluşan meslek hastalıkları çok yaygındır. Ev-eksenli çalışanların dile getirdikleri işe bağlı sorunlar şöyle listelenebilir: Sayacılıkta toz ve bally (yapıştırıcı) etkileri; tüm işler için kireçlenme, kemik-kıkırdak problemleri, sırt ağrıları, bel ve boyun ağrıları; dantel, nakış, terzilik ve pikoda görme bozuklukları; dokumacılıkta toza bağlı akciğer hastalıkları ile ayakta durarak çalışmaya bağlı varis ve bel fitiği problemleri, alerjiler, deri hastalıkları, bronşit.



- Risk faktörleri genellikle bilinmez. Hayati risk taşıyan ve kalıcı sonuçları olan riskler söz konusudur ama bilimsel tespitler yapılmamaktadır. Kullanılan iş araçları ve iş malzemelerinde hiçbir denetim yoktur. İşveren ya da araçlar, genellikle hiçbir koruyucu malzemeyi vermezler.
- İş kazaları ayrı bir meseledir. Ev-eksenli çalışmaya bağlı sigortaları olmadığı için, iş kazasına uğradıklarında, hiçbir sosyal güvenlik ve tazminat yoktur. Yani, iş kazası geçiren ev-eksenli çalışan bir başka şekilde (kocasının üzerinden SSK, ev kadını sigortası üzerinden Bağ-Kur vb) sigortalı olsa bile, bu sigorta çalışması ile bağlantılı olmadığından iş kazası-meslek hastalığı açısından tazminat, hastanede bakım ve tedavi gibi imkanlar sağlamaz.
- Bu güvencesizlik, hastalık ve analık halleri için de söz konusudur.
- İş ve ev ortamının bir arada olması ev-içi stresi artırır, aile ilişkilerini yıpratır.
- İşin yoğunluğu ve düzensizliği ev-eksenli çalışan işçilerin sosyal ilişkilerini etkiler, hatta komşu toplantılarına katılmalarını bile güçleştirir. Bu da ev-eksenli çalışan işçilerin sosyal hayattan uzak kalmasına, yalnızlaşmasına, sosyal ilişkiler üzerinden bilgilenmesinin sınırlanmasına yol açar
- Genellikle aile ilişkileri içinde öğrendikleri bilgi ve becerileri kullanarak çalışırlar. Halk eğitim kurslarından elde edilen becerilerin kadınların ev-eksenli çalışmasına katkıda bulunduğu yaygın olarak biliniyor, hatta sırf bu nedenle bu kurslara ilgi artıyor. Bazı işlerde aracının ya da işverenin gönderdiği bir usta öğretici ya da öğretici işi nasıl yapacaklarını öğretir.

Eve iş veren büyük firmalar, sosyal dokuya yaptıkları etkiler ve yarattıkları sonuçlar bakımından hiçbir sorumluluk taşımazlar. Örneğin, bir büyük yerli konfeksiyon markası İstanbul/Şile'de Şile bezi üreten haneleri kendisine bağladı, 2-3 yıl sonra da siparişlerini kesti; aradaki sürede üreticilerin piyasayla bağları kopmuş, diğer

sipariş verenleri artık tanımaz hale gelmişlerdi ve çok zora düştüler. Şile bezi üretimi baltalanmış oldu. Ama ortaya çıkan bu sonuçtan firmaya düşen hiçbir yasal sorumluluk olmadı, yoktu.

Ev-eksenli çalışmayı etkileyen pekçok değişken vardır. Örneğin, deprem, ekonomik kriz gibi olağanüstü şartlar, hem iş gelişini hem elde edilen geliri doğrudan olumsuz etkiler. İhracata dayalı büyüme ve yapısal dönüşüm stratejilerinin izlenmesi gibi tercihler ev-eksenli ücretli çalışmayı artırıcı ve yaygınlaştırıcı bir etki yapıyor. Daha geniş ve çeşitli iş yapma imkanı sağlayan yaygın eğitim kursları, ev-eksenli çalışma imkan ve eğilimini artırıyor. Teknolojik gelişme, üretim sürecinin parçalanabilirliğinin artması ev-eksenli çalışmayı çeşitlendiriyor ve artırıyor. Göç-göçmenlik, kent çeperlerinde yerleşme, yoksulluk-gelir yetersizliği ev-eksenli çalışmaya hazır potansiyel insan gücü oluşturmaktadır. Vs.

Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu'nun 2001-2002 yıllarında yaptığı çalışmalar sırasında topladığı bilgilere göre, ülkemizde ev-eksenli çalışan kadınların önemli özellikleri şunlardır:

- Ev-eksenli çalışan kadınlar geçici olarak ve/veya ara-sıra değil, yıllarca çalışırlar. Sadece iş akışı kesiklidir.
- Ev-eksenli çalışan kadınlar, genellikle ailelerine ek gelir elde etmek ve özellikle çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak için çalışıyorlar. Pek çok örnekte, ailenin temel geliri ev-eksenli çalışan kadının elde ettiği gelirdir. Yani, çoğunlukla yoksul insanlardır.
- Kadınlar, ev-eksenli çalışmayı çalışma saatlerini kendilerine göre ayarlamak, çocuklarına zaman ayırabilmek için tercih ediyorlar. Ama genellikle o kadar yoksullardır ki, örneğin çocuklarını kreşe verecek ya da bir bakıcı tutacak paraları yoktur, yani isteseler de dışarıya, işyerinde çalışmaya gidemezler. Hem çocuklarına bakıp hem de gelir sağlamak zorundadırlar.
- "Dışarıda" çalıştıklarında aldıkları ücretler ev-eksenli çalışma ile elde ettikleri gelirden daha yüksek değildir.

- Ev-eksenli çalışan kadınlar, genellikle aracılar tarafından evlerine ya da mahallelerine kadar getirilen işleri ya da kendilerine başka kişiler tarafından sipariş edilen işleri yaparlar. Evde çalışma, bir çok kadın için neredeyse tek seçenektir. Çünkü, kadınların, iş arama ve bulma deneyimi sınırlıdır. Ve, iş aramak ve bulmak hatta evden dışarıya çıkmak için ya paraları ya da izinleri yoktur.
- Ev-eksenli çalışan kadınlar, başta meslek-beceri geliştirmek ve araçlarla pazarlık güçlerini artırmak için eğitime ve desteğe ihtiyaç duyarlar.
- Ev-eksenli çalışma, ev içi işbölümünde kadına düşen iş ve sorumlulukları değiştirmez, kadının ailedeki statüsünü "çalışan kadın" statüsüne dönüştürmez Ama kazandıkları para, ev-eksenli çalışan kadınlara özgüven kazandırıyor; evin bir çok ihtiyacı için kocadan para istemek zorunda kalmayınca, hem ekonomik güçleri hem de çeşitli konularda karar verme güçleri artıyor. Ayrıca, kadının çalışma ile elde ettiği gelir ailenin yaşam kalitesini yükseltiyor, özellikle çocukların beslenme ve eğitimlerine olumlu etki yapıyor
- Ev-eksenli çalışmada iş gelişi düzensiz, çalışma süreleri çok uzun olduğundan, çocuklar da çalışmak zorunda kalıyor. Bütün çocuklar için yetişmesi için annelerine yardım ediyorlar. Ama kız çocuklar, iki türlü çalışıyor: Hem annenin aldığı işe yardım ediyorlar, hem de anne çalıştığı için ev işlerini yapmak, kardeşlerine bakmak onlara düşüyor. Sonuçta, kazanılan para mesela onların eğitimleri için harcansa bile, kız çocuklar, annenin kazancının sağladığı yeni imkanlardan yeterince yararlanamıyorlar.

## Ev-eksenli çalışan kadınların öncelikli talepleri nelerdir?

Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu, Türkiye'nin çeşitli il ve ilçelerinde ev-eksenli çalışan kadınlarla atölye çalışmaları yapıyor, burada ev-eksenli çalışan kadınlar, ILO'nun Evde Çalışma Sözleşmesi'ni tanıyor, Sözleşme'de sayılan hakları inceleyerek kendi önceliklerini belirliyorlar.

177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin 4. maddesinin 2. fıkrasında, evde çalışanların diğer işçilerle aynı şekilde sahip olması gereken haklar listelenmiştir. Bu temel haklar şunlardır:

1. Evde çalışanların kendi seçtikleri örgütleri kurma ya da bunlara üye olma ve faaliyetlerine katılma hakları,
2. Faaliyet ve istihdama ilişkin ayrımcılığa karşı koruma,
3. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında koruma,
4. Ödeme,
5. Yasal sosyal güvenlik koruması,
6. Mesleki yetiştirmeye katılım,
7. İstihdam ya da çalışmaya kabulde asgari yaş,
8. Analık koruması.

2001 ve 2002 yıllarında yedi ayrı il ve ilçede gerçekleştirilen atölye çalışmalarının tümünde, ev-eksenli çalışan kadınlar, aynı hakları öncelikle ve aynı sırayla elde etmek istediklerini belirlediler.

- a) Örgütlenme
- b) Yasal sosyal güvenlik.

Yani, Van'dan Muğla'ya, Sincan'dan (Ankara) Antalya'ya, İstanbul'dan Sivas'a Gaziantep'e kadar, ev-eksenli çalışan kadınlar,

önce örgütlenme, ardından da yasal sosyal güvenlik koruması istiyorlar.

Ev-eksenli çalışan kadınlar **örgütlenmeyi** bütün diğer hakları elde edebilmenin zorunlu ön adımı sayıyorlar. Örgütlenmenin kendilerine görünürlük kazandıracağını, baskı grubu olma imkanı sağlayacağını, örneğin sendikalara üye olmanın yolunu açabileceğini söylüyorlar. Ayrıca örgütlenmenin iş bulmayı kolaylaştıracağını, pazarlık gücünü artıracığını, aynı şekilde çalışanlar arasında sosyal dayanışmaya imkan vereceğini, eğitim yoluyla becerilerini geliştirmelerine de haklarını geliştirmelerine de destek sağlayacağını düşünüyorlar. Yani, onların görüş ve düşünceleri, biz fabrika işçilerinin sendika kurma ve sendikalara üye olma nedenleriyle neredeyse tamamen aynı.

Ev-eksenli çalışan kadınların ikinci öncelikli talebi olan **yasal sosyal güvenlik**, kendilerini güvencede hissetmek isteği ile doğrudan ilişkili. Kadınlar, öncelikle hastalık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve ihtiyarlık (emeklilik) sigortalarının olmasını arzu ediyorlar. Ev-eksenli çalışan kadınlar, sosyal güvenliğin iş kaybını önlemek ve ödemelerin düzenli olmasını sağlamak açısından da yararlı olacağını, çalışma verimini artıracığını, ILO Sözleşmesi'nde sayılan diğer hakların sağlanması için de umut vereceğini vurguluyorlar. Bir çok tartışmada kadınlar devletin sosyal güvenlik primlerine katkıda bulunmasının mümkün olup olmadığını da düşünüyor, konuşuyorlar.

## İşçi sendikaları ev-eksenli çalışmaya nasıl yaklaşıyorlar?

Dünyanın hemen hemen her ülkesinde işçi sendikaları, uzun yıllar ev-eksenli çalışmaya ve ev-eksenli çalışanlara yeterince ilgi göstermediler. Çünkü;

- a) Sendikalar, uzunca bir süre informel ekonomiyi geçici bir olgu olarak gördüler, formel ekonominin informel ekonomiyi zaman içinde kapsayacağını, modernleşme ve ekonomik gelişme ile kayıtlı ekonomiler geliştikçe bunun gerçekleşeceğini düşündüler. Bu nedenle de sendikal politikalarında informel ekonomiyi ve çalışanlarını hedef kitleleri içine almadılar. Ev-eksenli çalışan işçiler de informel ekonominin bir parçası olduklarından sendikaların ilgisinden uzak kaldılar.
- b) Sendikalar, uzun süre, üyelerinin aile içindeki durumları, rolleri ile ilgili örgütlenmeler olmadılar. Onlar, sadece işyerindeki kimlikleriyle, yani işçiler olarak üyeleriyle ve onların hak ve çıkarlarıyla ilgilendiler. Bu yerleşik yaklaşımın yerleşik sonuçları oldu; mesela sendikalar bu bakış açısıyla organize oldular; kendi çalışmalarını, eğitimlerini bu bakış açısıyla oluşturdular, gerçekleştirdiler. Kendi iç yapılarında farklı istihdam biçimlerinde çalışanlara yönelik bilgi ve örgütlenme birikimi oluşturmadılar. Tabii, sendikaların ekonomik kaynaklarının kıtlığı ve Türkiye gibi ülkelerdeki yasal sınırlamalar da bunda önemli bir rol oynadı.
- c) Ayrıca, bir çok sendika için eve iş verme sisteminin yaygınlaşması, üyelerinin işlerini kaybetmesi demek. İşlerini kaybetmeseler bile her an işsiz kalma tehdidi altında pazarlık gücünden yoksun olmak demek. Bu da, aynı zamanda, sendikaların üye kaybetmesi, sendikal hareketin güç kaybetmesi

anlamına geliyordu. Üstelik de, ev-eksenliler dahil informal çalışanlar, sendikasız, sigortasız, çok kötü koşullarda ve çok düşük ücretlere razı oluyorlar; bu şartlarda çalışmayı kabul ederek işçilerin kazanılmış haklarının korunmasını da güçleştiriyorlardı. İşte bu mekanizma, sendikaların ve sendika üyesi işçilerin, ev-eksenli çalışma dahil informal çalışmanın yasaklanmasından yana olmalarına yol açtı. Fabrika işçileri, evde çalışanları, "ekmeklerini çalan rakipler" olarak görebildiler.

- d) Sendikaların genelde informal çalışanları, özelde de ev-eksenli çalışanları örgütlemesi gerçekten de zor; çünkü informal ekonomi ve ev eksenli çalışma çok karmaşık ve çok parçalı bir yapıya sahip. Bu da, uzun vadeli bir yaklaşıma sahip olmayı ve bilgiye yatırım yapmayı gerektiriyor. Sendikalar ise, genellikle uzman insan ve para açısından sınırlı kaynaklara sahipler ve kıt kaynaklarını öncelikle mevcut üyelerinin haklarını korumaya ayırmak zorundalar. En azından, kıt kaynaklarını ne kadar verimli olacağından emin olamadıkları bu alanda harcamaya karar vermeleri kolay olmuyor. Aslında bu durum bir kısır döngüye de yol açıyor: Öncelikle ve sadece üyelerini düşünen sendika, diğer çalışanlardan ve işçilerden uzaklaşıyor, kopuyor; yani yalnızlaşıyor. Sadece üyeleri için çalıştığında ve çok iyi haklar elde ettiğinde bu işçiler bir tür "işçi aristokrasisi" haline geliyor ve diğer çalışan kesimlerin saygısını giderek kaybediyorlar ya da sendika bu hakları bir sonraki toplu sözleşme döneminde sürdüremiyor, çünkü hem işveren çeşitli önlemler almış oluyor hem de sendika toplumsal desteğini koruyamaz duruma düşüyor. Üyelerine odaklanmayan ve onlar için iyi haklar elde edemeyen sendika ise "başarısız, beceriksiz" damgasını yiyor ve üyeleri ondan ayrılmaya başka sendikalara kaymaya başlıyor.

Yine de, işçi sendikalarının hepsinin informal ekonomiyi ve onun bir parçası olan ev-eksenli çalışanları tamamen yok saydığını, hatta yasaklanması gereken çalışmalar olarak gördüğünü söyleyemeyiz. Dünyada, ev-eksenli çalışma da dahil olmak üzere,

informel ekonomi çalışanlarını örgütlenmesi gereken kesimler olarak gören ve hatta kendi bünyesinde örgütlemeye başlayan işçi sendikaları da var.

Uluslararası işçi sendikaları konfederasyonları düzeyinde baktığımızda, örneğin Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), informel çalışmanın insanlar için bir tercih değil, zorunluktan doğan durum olduğunu kabul ediyor; informel ekonomi çalışanlarının yasal olarak sendikalaşmadığını ancak ilgi gösterildiği takdirde bunun sağlanabileceğini vurguluyor. ICFTU, ayrıca üyesi sendikaların bu amacı gerçekleştirmek için yapabileceklerini de belirlemiş ve tavsiye kararı haline getirmiş durumda. Dünya Sendikalar Konfederasyonu (WCL) da, 1997 yılında gerçekleştirdiği 24. Kongresi'nde 1998-2002 döneminin önceliklerinden birinin informel sektör olduğunu karar altına aldı. WCL de, insanların fakirlik ve seçeneksizlik yüzünden informel ekonomide çalıştıklarını, informel ekonomi çalışanlarının asgari yasal işçi haklarından yararlanı hale gelmesi gerektiğini söylüyor. Bazı sektörlerdeki uluslararası işçi sendikaları federasyonlarının da benzeri yaklaşımları hatta araştırmaları ve daha ayrıntılı kararları var. Örneğin, DİSK/Tekstil'in de üye olduğu Tekstil Federasyonu (ICFTU'ya bağlı) bunlardan biri.<sup>(6)</sup> Ayrıca daha bölgesel örgütler de ev-eksenli çalışmayla ilgileniyorlar. Ülkemizdeki üç sendika konfederasyonunun ve bu arada DİSK'in de üye olduğu Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, bunun bir örneğidir.

Kanada, Avustralya, İtalya, Almanya, Portekiz, Hollanda, Hindistan, Güney Afrika, Brezilya, Kolombiya, Benin, Gana ve Senegal'de ev-eksenli çalışan işçileri örgütleyen ve hatta toplu pazarlıklarını yürüten işçi sendikaları var:

- Bu sendikalardan bazıları mevcut işçi sendikaları olup ev-eksenli çalışanları da üye almaya, örgütlemeye yönelmişlerdir. Portekiz'deki Madeira Nakış İşçileri Sendikası ve Avustralya'daki Avustralya Tekstil, Giyim ve Ayakkabı İşçileri Sendikası (TCFUA) gibi.

---

<sup>6</sup> Bakınız: Uluslararası Tekstil, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF)'nun 15-19 Nisan 1996'da gerçekleştirdiği 7. Kongre Kararları.



- Bazıları ise, doğrudan ev-eksenli çalışanlar tarafından kurulmuş sendikalar. Örneğin, Güney Afrika'daki Serbest Çalışan Kadınlar Sendikası (SEWU).
- Ev-eksenli çalışan işçiler, işçi sayılmadıkları için yasal olarak sendika kuramadıkları yerlerde de örgütleniyorlar. Hindistan'da 1972'de kurulmuş olan Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü (SEWA), bu anlamda, dünyadaki en eski ve en çok üyeye sahip sendikadır. (SEWA'nın adında "sendika" kelimesi geçmiyor, çünkü SEWA kurulduğu sırada resmen sendika sayılmıyordu. SEWA, yedi yıl süren bir hukuk mücadelesinin sonunda, kendini "işçi sendikası" olarak tescil ettirdi. Bunu başarabilmek için de önce, üyelerinin "işçi" olduğunu kabul ettirme savaşı verdi.<sup>(7)</sup>)

Ayrıca ev-eksenli çalışanların örgütlerinin bir araya gelerek oluşturdukları bir uluslararası örgüt var: **Uluslararası Ev-eksenli Çalışan İşçiler Ağı**, kısa adıyla "**HomeNet**". HomeNet, 1994 yılında çeşitli ev-eksenli çalışan örgütlerinin temsilcilerinin bir araya gelmesiyle kuruldu. Halen dünyanın bütün kıtalarından, 38 ülkeden 70 kadar üyesi var. Türkiye'den de Van, İstanbul, Muğla'dan ev-eksenli çalışan kadınlar grupları, HomeNet üyesi. Ayrıca, Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu da, HomeNet üyesi. HomeNet, üyeleri arasında deneyim ve bilgi akışını, paylaşımını sağlıyor; üyelerine yerellerindeki çalışmalarında destek veriyor; ayrıca uluslararası kampanyalar örgütüyor. Örneğin, ILO'nun evde çalışma konulu sözleşmeyi kabul etmesinde, HomeNet'in 1994'ten itibaren sürdürdüğü etkin uluslararası kampanya büyük rol oynadı.

---

<sup>7</sup> Daha geniş bilgi için, SEWA'dan Renana Jhabvala'nın Sheila Rowbotham ve Swasti Mitter tarafından derlenen "*Dignity and Daily Bread: New forms of economic organising among poor women in the Third World and the First*" adlı kitapta (Routledge Yayınevi, Londra) yer alan "*Self-Employed Women's Association: Organising women by struggle and development*" makalesine bakılabilir.

## **Evde çalışanların örgütlenmeleri ve kazanımları nelerdir? <sup>(8)</sup>**

### ***Avustralya Tekstil, Giyim ve Ayakkabı İşçileri Sendikası (TCFUA)***

Giyim sanayiindeki pek çok sendika gibi TCFUA da, uzun bir süre, evde çalışmanın "yasaklanması gerektiği"ni savundu. Evde çalışanlara güven duyulmazdı; çünkü ücretleri düşürüyorlardı ve fabrika işçilerinin pazarlık zeminini aşındırıyorlardı. Ancak, Sendika, 1986'da politikasını değiştirdi; evde çalışanların yasal olarak da işçi sayılmaları ve koşullarının düzeltilmesi için uğraşmaya karar verdi. Çünkü, yasal düzenlemeler gevşetilmiş, ithalat serbestleştirilmiş, ticaret ve rekabet artmış, teknolojiler çok değişmeye başlamıştı ve sektörün yapısında büyük değişiklikler gerçekleşmekteydi. Mesela, stoklara gerek kalmamıştı. İşverenler giderek daha fazla evde çalışan işçi istihdam ediyorlardı; en çok da binlerce göçmen kadını evde çalıştırıyorlardı. Sendika 1980'lerin ortasında giyim sanayiindeki durumu saptamak için bir araştırma yaptı ve çarpıcı bir gerçekle karşılaştı: Bu sanayide her 1 fabrika işçisine karşılık 14 işçi, evde çalışıyordu. Böylece Sendika, 1986'da evde çalışanların çalışma koşulları hakkında bilgi toplamaya yöneldi, çeşitli ülkelerde uygulanan stratejileri ve örgütlenme deneyimlerini araştırdı.

<sup>8</sup> Bu bölüm, Sheila Rowbotham'ın, HomeNet eğitim seti olarak yayınlanan "*İnformel Sektörde Örgütlenmenin Yeni Yolları: Sendikal Faaliyete Dört Örnek*" ("*New Ways Of Organising in The Informal Sector: Four Case Studies Of Trade Union Activity*", 1999) adlı broşüründen yararlanarak hazırlanmış, sayısal bilgiler ayrıca güncelleştirilmiştir.

Evde çalışanların kadın ve genellikle göçmen olmaları, özellikle sömürüye açık, savunmasız görülmelerini, bu da yasal haklarının tanınmasını kolaylaştırdı. 1987'de, iş yasaları, işyeri dışında çalışan işçileri de kapsar hale getirildi. Böylece, ev-eksenli çalışanlar, yasal ücretlere uygun ücret, çalışma saatleri, yıllık izin, yıllık ücret zammı ve fazla mesai ücretine, yazılı iş akdiyle ve kayıtlı çalışma imkanına sahip oldular. Bu haklardan yararlanabilmek için de sendikaya üye olmaya başladılar.

Daha sonra sendika, ev-eksenli çalışanları yasal haklar ve sendikanın bu alandaki politikası hakkında bilgilendiren bir kampanyaya başlattı. Sendikanın gazetesi Rumca'dan Vietnamca'ya kadar 12 ayrı dilde basıldı. İlgili kamu kurumlarıyla birlikte de 14 ayrı dilde broşürler hazırlandı. Göçmenlere yönelik yayın yapan radyo ve gazetelerde çeşitli yayınlar yapıldı. Çeşitli yerleşim birimlerinde, çalışanların kendi anadillerinde çok sayıda toplantı gerçekleştirildi. Sendika sadece bu çalışmalarını yürütecek bir uzman istihdam etti.

Kampanya, sendikanın 6 bini aşkın ev-eksenli çalışanla ilişki kurmasını sağlamıştı. Bu işçilerin sadece çok küçük bir kısmı (birkaç yüz kişi) sendikaya üye oldu.

1990'da sendika evde çalışanlara diğer üyelerle aynı muamelenin yapılmasına karar vererek kampanyayı sona erdirdi. Topluluklar temelinde örgütlenmelerini savunmaya başladı, ama bu ev-eksenli çalışanların sendika ile ilişkilerini zayıflattı.

Sendika, evde çalışanlarla ilgili kampanya sonuçlarını Sendikalar Konseyi'ne sunarak ortak bir strateji geliştirilmesini istedi. Bu da, evde çalışanların sadece giyim sektöründe çalışmadığını, kalem montajından yiyecek hazırlamaya, cıvata seçmeden karton yapıştırmaya, dosya ambalajlamaya kadar bir çok işi yapmakta olduklarını ortaya çıkardı.

1993'te Avustralya merkezi hükümeti sanayi gelişimini desteklemek için yasaların gevşetilmesi yönünde kararlar aldı.

İthalatın artabileceği görülünce, üreticiler, ücretleri düşük tutmak için evde çalışanlara baskı yapmaya başladılar. Bu durum sadece giyim sektörü ile sınırlı da değildi.

Gelişmeler, sendikanın uzun ve küresel bir üretim zinciri ile karşı karşıya olduğunu kavramasına yol açtı. Bu zincirin en ucunda evde çalışanlar vardı ve aileleriyle birlikte günde 12-18 saate kadar varan sürelerle çalışıyorlardı. İşverenler, yasal yükümlülüklerini yerine getirmiyorlardı, evde çalışanlar da yasaların kendilerine tanıdığı haklardan yeterince haberdar değillerdi. Ayrıca, evde çalışanların muhatap olduğu aracı, genellikle aynı etnik kökenden oluyordu; bu da evde çalışanların şikayet etmesini güçleştiriyordu. Şikayet etmek için kendi topluluklarıyla bozuşmayı, en azından huzursuzluğu göze almaları gerekiyordu. Sendika 1994'te yeniden evde çalışanları bilgilendirme kampanyasına başladı. Bu kampanya sırasında üretim zincirlerini izlemeye de başladı. Evde çalışanların telefonla çalışma koşulları hakkında bilgi vermeleri istendi ve sağlandı. Edinilen bilgiler inanılmazdı: Evde çalışanlar, 19. yüzyıldaki işçilerinkini aratmayacak koşullarda çalıştırılıyorlardı: Cinsel tacizler, tehditler, fiziksel saldırılar... Telefonla arayıp bilgi veren evde çalışanlar hangi şartlarda çalıştıklarını anlatabilmekten ve merak edildiklerini görmekten dolayı mutlu oluyorlardı. Telefonla arayanlar arasında Çinli ve Vietnamlı kadınlar çoğunluktaydılar. Diğer etnik gruplardan olan evde çalışan kadınlar nadiren aramışlardı.

1995'te, bu kampanya ile elde edilen bilgilerle "**Modanın Gizli Bedeli**" adlı rapor kaleme alındı ve kamuoyunun bilgisine sunuldu. Rapor, sendikacılık geleneği ile övünen Avustralya'da şok etkisi yaptı. Çünkü, hem evde çalışan insanların informel ekonomiye nasıl takılıp kaldıklarını gözler önüne seriyordu hem de evde çalışanların kaygılarını, umutsuzluklarını, nasıl yanlış bilgilendirildiklerini...

Kampanya bazı yerel kadın örgütlenmelerinin de ilgisini çekti. Örneğin, giyim, tekstil ve ayakkabı sektörlerinde çalışan göçmen kadınları, ayrıca temizlikçileri ve lokanta işçilerini örgütleyen

Asyalı Çalışan Kadınlar Derneği (AWAW) kampanyaya ilgi gösterdi. Sendika, evde çalışan kadınların kendi liderlerini yetiştirmek üzere eğitimlere başladı, ayrıca Avustralya'nın her yanında evde çalışanların yaşadığı mahallelerde İngilizce öğreten kurslar açtı. Bu çalışmalar, Sendikayı çeşitli topluluk grupları, dinsel yapılar, kadın örgütleri, adalet komiteleri, yardım örgütleri, ulusal öğrenci birlikleri ile ülke ya da eyalet düzeyindeki kurumların örgütü haline getirdi. Sendika, bu güçbirliği içinde 1997 yılında "**Adil Giyim Kampanyası**"'nı başlattı.

Adil Giyim Kampanyası, işçilerini çok sömürerek üretilen markaları teşhir ediyor, sadece Avustralya'da değil binlerce kilometre ötede yaşayanlar da dahil olmak üzere tüketicileri, işçiler için daha iyi koşullar talep etmek üzere harekete geçirmeyi amaçlıyordu. Sendika bu kez de başka ülkelerdeki benzer tüketici kampanyalarının farkına vardı. Mesela ABD'de, Hollanda'da, İngiltere'de böyle kampanyalar vardı. Sendika, uluslararası bir yaklaşım benimsemek gereğini hissetti ve evde çalışanların uluslararası dayanışma ağı olan HomeNet'e katıldı.

1996'da Sendika için, Avustralya Federal Hükümetinin evde çalışanlara ilişkin yasal korumaları azaltmak amaçlı girişimleriyle mücadele yılı oldu. Sendika, Endüstriyel İlişkiler Komisyonu'na, bizzat ev-eksensiz çalışanların bilgi ve delil toplamasıyla oluşturulan kapsamlı bir dosya sundu. Çeşitli protesto eylemleri ve bilgilendirme kampanyaları düzenledi. Böylece, yasa değişikliklerine gerek olup olmadığına karar verecek olan Komisyon üyeleri, evde çalışanların koşulları hakkında doğrudan bilgi edinmek, yapılan işlerin niteliğini anlamak üzere evde çalışanların evlerine gittiler. Böylece evde çalışanların yasal haklarını kullanamadıklarını da yerinde tespit ettiler ve yasaların değişmesine gerek olmadığına karar verdiler.

Adil Giyim Kampanyası moda sanayiini etkiledi. 1997'de Avustralya Moda Sanayii İşverenleri ile Sendika arasında "Evde Çalışan İşçiler Uygulama Yasası" görüşüldü, karara bağlandı. Firmalar, kendi markalarını üreten evde çalışan işçilerin asgari ücret alma-

sını, yasal sistemin gerektirdiği ek yardımları ve koşulları elde etmesini sağlamak zorunluluğunu, şirketlerin ve taşeronlarının ayrıntılı bilgi vermesini ve Sendika'nın çalışma koşullarını takip etme yetkisini kabul ettiler. Bu izleme yetkisi sayesinde Sendika, 1998'de 11 başka giyim şirketiyle birlikte Nike ve Adidas'a karşı suçlamalarda bulundu. Adidas uzlaşmayı seçti, Nike'ye karşı ise dava açıldı.

Avustralya'daki "Evde Çalışan İşçiler Uygulama Yasası"nın halen hiçbir benzeri yok ve bu yasa mükemmel bir model sunuyor. Avustralya örneği, aynı zamanda, yasa ne kadar mükemmel olursa olsun, uygulanması için örgütlü gücün şart olduğunu gösteriyor.

Avustralya'da yürütülen mücadelelerle evde çalışanlarla ilgili önemli yasal reformlar gerçekleşti. Yedi eyaletten dördünde konfeksiyon sektöründe evde çalışanların yasal işçilik hakları kabul edildi. Bir eyalette de (Queensland) evde büro işi yapanların ve taksi şoförlerinin de yasal işçilik hakları kabul edildi. Sendika şimdi yasal işçilik haklarının ülke çapında kabulü için yasal düzenleme yapılmasını sağlamaya çalışıyor.

Sendika, son on yıldır her yıl, giyim sanayiindeki ev-eksenli çalışan işçilerin sayısının arttığına, on yıl önce 30 bin kişi olduğu tahmin edilen bu sektörde evde çalışanların sayısının 329 bine çıktığına, kendi yayınlarında yer veriyor. Buna karşılık evde çalışanların fabrikada çalışanlara oranı, ancak biraz değişti. Artık Avustralya'da giyim sanayiinde fabrikada çalışan her bir işçiye karşılık 15 ev-eksenli çalışan işçi var. Sendika diyor ki; **"Sendikalar ya tabandaki işçilerle çalışmak için kendilerini uyarlayacaklar ve aktif üyelik geliştirecekler ya da yok olacaklar."**

### **Madeira Nakış İşçileri Sendikası (Portekiz)**

Portekiz'in özerk bir bölgesi olan Madeira adası, nakış işlenerek turistlere satılan ya da ihraç edilen çarşaf ve giysilerin üretildiği

bir merkezdir. Madeira'daki Nakış İşçileri Sendikası (Sindicato dos Trabalhadores da Industria de Bordados, Tapeçarias, Teşteis e Artesanato da RAM) 1937'de hem işçileri hem de işverenleri kapsayan bir sendika olarak kurulmuştu ve erkeklerin yönetimindeydi. Ekim 1975'te kadın üyeler yeni bir yönetim seçtiler ve sektörde büyük bir kalabalık oluşturan ev-eksenli çalışanlar arasında üye kazanmaya karar verdiler.

Sendikacılar ev-eksenli işçilere, okullarda, kiliselerde ve sokaklarda toplantılar yaparak, mektuplar göndererek, kapı kapı dolaşarak ulaştılar. Kendisi de ev-eksenli bir çalışan olan Sendika Başkanı Guida Vieira bu süreci şöyle anlatıyor: *"Dertlerini ve taleplerini dinledik ve bunları, etrafında birleştirebileceğimiz, birlikte mücadele edebileceğimiz sendikal talepler halinde ifade ettik."*

1970'lerin ortalarında Portekiz'de önemli değişiklikler oldu. 25 Nisan'da Diktatör Salazar devrildi, ifade özgürlüğü sağlandı. 1976'da kurulan kurucu hükümet hem fabrika işçilerinin, hem de evde çalışanların örgütlenme hakkını onayladı. Yol açılmıştı: 1976-1980 arasında 2 bin kadın Sendikaya üye oldu.

Nakış İşçileri Sendikası'nın ilk önemli kazanımı, 1979'da sosyal güvenlik hakkının elde edilmesi oldu. Sendikanın yürüttüğü etkin faaliyetler sonucu, Madeira'da yasa değişikliğine gidildi ve nakışçılara hem emeklilik hem hastalık izni hakkı tanındı. Bu başarı, Sendika'nın üye sayısının kısa sürede iki katına çıkmasını sağladı.

Ancak, evde çalışanların hala çok sorunu vardı. En önemli dert, iplik parasını kendilerinin ödemesiydi. İplik parasının işverenler tarafından ödenmesi için çok uzun süren bir mücadele başlatıldı. Bu mücadele 1987 yılında başarıyla sonuçlandı. Ayrıca bir de aile zammına hak kazandılar. Böylece eşlerinin sendika faaliyetine karşı çıkan kocaların da Sendikaya karşı tutumu değişti. Sendika 1997'de yasal işsizlik yardımına da hak kazandı. 1999'da ise uzun zamandır sürdürdükleri bir kampanya başarıya ulaştı ve kadınlara erken emekli olma hakkı tanındı.

Bütün bu mücadeleler sonunda, 250 bin nüfuslu Madeira'da sendikanın üye sayısı 2000 yılında 8 bine ulaştı.

Sendika'nın tüm bu kazanımlarına karşın, işçilerin karşı karşıya kaldıkları sorunlar azalmıyor. Örneğin, işçiler sık sık ücretlerini tam alamıyorlar. Sendika, alacak davaları açıyor ama hakların alınması gecikiyor. Öte yandan, nakış işçiliği hala uzun çalışma süreleri ve düşük ücret demek. İşçiler yaşlandıkça işi sürdüremez hale geliyorlar ve daha basit bir iş olan kenar işçiliğine geçiyorlar. Kenar işçiliği ise, daha da düşük ücretle çalışmak anlamına geliyor.

Sendika ayrıca 1996'dan beri hasır işçilerini örgütlüyor; hasır işçileri, geleneksel bir zanaatkar kesimi ve uluslararası rekabetten (özellikle Çin'den ihraç edilen hasırlardan) dolayı zarar görmüş durumdadır. Adadaki serbest ticaret bölgesinde çalışan konfeksiyon işçilerini örgütleme çalışması ise, bölgenin kapatılması sonucu yarım kaldı.

Nakış İşçileri Sendikası, HomeNet'in üyesidir.

### ***Serbest Çalışan Kadınlar Sendikası (SEWU) - Güney Afrika:***

Serbest Çalışan Kadınlar Sendikası, 1994'te Güney Afrika'nın Durban kentinde Hindistan'da kurulmuş olan SEWA'dan esinlenerek kuruldu. Önceleri küçük bir birlikti. Amacı da, kendi hesabına çalışan ve üçten fazla insan çalıştırmayan kadınları, kendilerini sürekli olarak istihdam etmeyen kişiler için çalışan kadınları, geçici iş yapanları ve başka sendikaların kapsamadığı şekilde çalışanları bir araya getirmektir.

Sendikanın ilk çağrılarında sokak satıcısı kadınlarla ev-eksenli çalışanlar ilgi gösterdi. Sokak satıcıları zanaat işleri yapan, geleneksel ot ve ilaç, plastik su kapları, kırsal kesimden otobüs yolcularına yastık ve yaygı, meyve, sebze ve bira satan kadınları kapsıyordu. Ev-eksenli çalışanlar dikiş dikiyor, örgü örüyor ve seramik yapıyorlardı. SEWU, yetkililerle görüşerek sokak satıcı-



larının daha iyi koşullarda çalışabilmesini sağlayan düzenlemeler için girişimlerde bulundu; ev-eksenli çalışanların en büyük sorununu olan piyasalara erişim konusunda kolaylıklar sağlamayı başardı. yelerinin acil pratik ihtiyaçlarına cevap bulmaya alışan SEWU, küçük borçlar için kredi almalarını sağladı, yasal problemlerin ve ocuk bakımı sorununun çözüm yollarını üretti, yasal haklar konusunda eğitim seminerleri, telden it çevirme ve inşaat gibi mesleki beceriler edindirmeyi başardı.

SEWU, Hindistan'daki SEWA ile birlikte, yerel yönetimlerle ve polisle çatışma <sup>(9)</sup> dahil aynı stratejileri uygulayarak, yasal değişiklikler için ülke çapında lobi çalışması yaptı.

SEWU, bir ara ye kaybına uğradı ise de, eski sendikalı kadınların sahip çıkması sayesinde tekrar toparlandı. Halen, bir yandan kırsal bölgelerde ve kentlerin varoşlarında yaşayan kadın sokak satıcıları arasında şubeler kuruyor, diğer yandan büyük kentlerde istikrarlı olarak büyüyor. 1999'da SEWU'nun ye sayısı 2 bin 5 yüzdü.

SEWU uluslararası çalışmanın önemini kavramış bir sendikadır. Afrika'daki bir çok ülkenin hükümet dışı örgütlerinin katıldığı "informel çalışma" konulu bir atölye çalışması gerçekleştirdi. Ayrıca, beş Afrika lkesinde (Gana, Benin, Togo, Fildişi Kıyısı ve Senegal) incelemeler yaptı; IMF ve Dünya Bankası destekli yapısal uyum programlarının formel sektörde sendika ye tabanını daralttığını ve bu ülkelerde sendikaların informel sektöre yönelerek sokak satıcılarını, zanaatkarları, geçimlik çalışan tarım işçilerini örgütlemeye başladıklarını tespit etti. SEWU, HomeNet'in de üyesidir.

---

<sup>9</sup> Güney Afrika'da da sokak satıcılarının başı sık sık polisle ve zabıtaıyla derde giriyor.

## ***Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü (SEWA) – Hindistan***

Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü (SEWA) 1972 yılında, Hindistan'ın Gujarat eyaletindeki Ahmedabad kentinde, kadınlar için bir sendika olarak kuruldu. Ahmedabad, tekstil sanayiinin çok gelişkin olduğu bir kent. SEWA'nın kurucuları da, Hindistan'ın en büyük ve en eski Tekstil İşçileri Sendikası'nın (TLA) içinden çıktı. SEWA, 1972-2002 yılları arasında 250 binden fazla üyeye sahip hale geldi. Önceleri kentsel alanda örgütlendi, 1980'lerde de kırsal örgütlenmeye açıldı.

SEWA'nın tabanını oluşturan ev-eksenli çalışan kadınlar, sokak satıcıları, temizlik işçileri, atık kağıt toplayıcıları, inşaat ve tarım işçileridir. Tam olarak söylersek, üyelerinin üçte ikisi sokak satıcısı, üçte biri ise ev-eksenli çalışandır. Üyeler, çok küçük bir para olan 5 rupi yıllık aidat ödüyorlar.

SEWA'nın örgütlediği kadınlar yoksulluk sınırında her türlü sosyal güvenceden yoksun yaşıyorlar. Bu nedenle de hiçbir sosyal güvenlik sisteminden yararlanamıyorlar. SEWA üyelerine sağlık hizmeti, tekstil alanında eğitim hizmeti, nakış işçilerinin pazarlarını geliştirebilmeleri için olanaklar sunulması, ayrıca üyelerine iş alet ve makinelerinin sağlanması gibi çeşitli hizmetler ve destekler sunuyor.

SEWA'nın örgütlediği işçilerin hemen hemen tümü informal ekonomide düzensiz işlerde çalışıyor. Yani, SEWA'nın sosyal güvenliği artırmak ve işçinin yaptığı iş üzerinde daha fazla denetim sahibi olmasını sağlamak gibi acil amaçları var. Bu amaçla, ev-eksenli çalışan işçilerin, üyelerinin emek kooperatifleri kurmalarına yardımcı oluyor. Böylece işçiler yardımlaşmayla ve demokratik esaslara dayalı olarak yeni istihdam yaratma olanağına kavuşuyorlar. Yani, örgütlenme seferberliği daha iyi istihdam koşulları yaratma faaliyetleri ile birleştirilmiş oluyor.

SEWA'nın bir de bankası var. 1975'te kurduğu banka, sadece SEWA üyelerine kredi veriyor, böylece yoksul kadınların pazar ve

kaynak bulabilmesine destek sağlıyor. Banka, üyelerine, evlerinin çatısının aktarılması, tamir edilmesi, eğitim giderlerinin karşılanması gibi çok çeşitli amaçlar için kaynak sağlıyor. 1998'de bankanın tasarruf birikimi 250 milyon rupiye ulaşmıştı ve 100 binden fazla kadın bankadan küçük krediler kullanmıştı.

SEWA son yirmi yılda uluslararası sendikal hareket içerisinde ve pek çok ülkenin kadın gruplarıyla işbirliği yaptı. HomeNet'in kurucu üyelerindedir. Ve HomeNet'in ILO'nun Evde Çalışma Sözleşmesi'nin kabul edilmesi için yaptığı kampanyada kilit bir rol oynadı.

## Türkiye’de ev-eksenli çalışanlar örgütleniyorlar mı?

Türkiye’de de ev-eksenli çalışan kadınlar bir örgütlenme süreci içindeler. HomeNet’e üye olan çeşitli gruplar halinde ama ortaklık içinde çalışıyor, öncelikle görünürlük kazanmaya, işin ve gelirin düzensizliğini aşmak için dayanışma oluşturmaya uğraşıyorlar. Sendikalarla çeşitli görüşmeler yaparak ve sendikaları kendi çalışmalarına davet ederek, sendikaların kendilerine ilişkin politikalar oluşturmalarını, yaptıkları çalışmalarını da desteklemelerini talep ediyorlar.

Türkiye’deki ev-eksenli çalışanların sendikalara üye olmalarına ilişkin durumu ve sorunları aşağıda 14. soruda anlatıyoruz. Burada ayrıntısına girmemekle birlikte, onlardan işçi olarak çalışanların çok isteseler bile şimdi sendikalara üye olamadıklarını bir kez daha söyleyelim. Bu nedenle ev-eksenli çalışan kadınlar iş ve gelir için dayanışma amaçlı kendi örgütlenmelerini oluşturmaya başladılar.

Türkiye’deki ev-eksenli çalışan kadınların kendi örgütlerinin kooperatifler biçiminde gelişeceği, bugün artık belli olmuş durumda. Çünkü, 2001-2002 yıllarında Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu tarafından gerçekleştirilen çalışmalara katılan ev-eksenli çalışan kadınların tercihi, bu yönde oluştu. İlk ev-eksenli çalışan kadınlar kooperatifi de 2002 yılında İstanbul-Avcılar’da kuruldu. Adı: Sınırlı Sorumlu Avcılar Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Küçük Sanat Kooperatifi. Bu kooperatif, çeşitli nedenlerle ilk örnek. İlk örnek, çünkü bu kooperatifin kurulmasına kadar, ev-eksenli çalışan kadınlar aracıyı ya da taşeronu aradan çıkaran ya da kendi

ürettiklerini pazarlamaya yönelik kadın grupları halindeydiler. İlk kez bu kooperatif ile formel, yasal bir örgütlenmeye geçtiler, tüzel kişilik kazandılar.<sup>(10)</sup> Yani, Avcılar, ev-eksenli çalışanların, aracıyı, taşeronu aradan çıkarmak üzere örgütlenmelerinin ilk ürünü, ilk adımı. İlk örnek, çünkü Türkiye'de sadece ev-eksenli çalışan kadınların kurucu ve üye olabildiği ilk kooperatif. Ülkemizde pek çok emek kooperatifi ve kadın kooperatifi var. Ama bunların hiçbiri sadece ev-eksenli çalışanların üye olduğu örgütlenmeler değil. Avcılar Kooperatifi, bu açıdan da Türkiye'de ev-eksenli çalışan kadınların da kurucu ya da üye olduğu çeşitli kadın kooperatiflerinden farklı.

Çeşitli illerde kooperatifleşme çalışmalarını sürdüren ev-eksenli çalışan kadınlar grupları Türkiye genelinde işbirliği ve ortaklık içinde geliyor. Onlar, 2004'te gerçekleştirmek istedikleri bir büyük hedefe sahipler: Ev-eksenli Çalışan Kadınlar 1. Ülke Kurultayı'nı toplamak. Yürüttükleri tüm çalışmalarda üyesi oldukları HomeNet'ten ve HomeNet'in diğer ülkelerdeki üyelerinden saygı ve destek görüyorlar. Israrla talep ettikleri ise, işçi sendikalarının göstereceği ilgi ve dayanışma. Çünkü onların hayallerinde bir gün işçi sendikalarının üyesi olmak var.

---

<sup>10</sup> Avcılar Kooperatifi'nin gerek örgütlenme süreci, gerek amaçları ve faaliyet alanları konusunda bilgi edinmek isteyenler, ***Avcılar Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Kooperatifi Broşürü***'ne bakabilirler. Avcılar Grubu ile Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu'nun ortak yayını olan broşürde, kooperatifin anasözleşmesi de tam metin olarak yer almakta. (Amaç ve faaliyetlerle ilgili tam ve ayrıntılı bilgi için, Ana Sözleşme'nin 6. maddesine bakılmalıdır.)

## Sendikaların ev-eksenli çalışanlara açılmasının getirileri neler olabilir?

Günümüzde işsizlik tüm ülkelerin en önemli sorunlarının başında geliyor. İşsizliğin yaygınlaşması ve artan yoksulluk, kayıt dışı ekonomilerin ve istihdamın büyümesini kolaylaştırıyor. Çünkü artan uluslararası rekabet, emeğin en ucuz olduğu çalışma biçimlerinin avantaj olarak kullanılmasını mümkün kılıyor. Ucuz emeğin daha fazla tercih edilmesi, işgücü piyasasında yoğun bir rekabet yaşanmasına neden oluyor. Firmalar giderek daha fazla miktarda işi fabrika dışına taşeronlara veriyor, taşeronlar da işi küçük atölyelere ve araçılara dağıtıyor, onlar da işi evlere veriyorlar. Bu süreçte bir yandan işçi sendikalarının üyeleri işsizler ordusuna katılıyor ve sendikalar üye kaybediyor, diğer yandan sendikaların örgütleyebilecekleri yeni formel ekonomi işyerleri zayıflıyor, azalıyor. Bu durum, sendikaların gerek ülke düzeyinde gerekse işyerleri düzeyinde hem üye tabanını kaybetmesine yol açıyor, hem de güçsüzleşmesine.

Bu şartlarda fabrikalarda çalışan üyelerimizin işlerini kaybetme korkusu içinde olduğunu görmezden gelemeyiz. İşlerini kaybeden başka üyelerimiz gibi, onların da kendilerini ve ailelerini geçindirmek için informel ekonomideki işlerde çalışmayacaklarını şimdiden bilebilir miyiz? Bir çok üyemizin eşinin, yakınlarının şimdiden evde çalışmakta olduğunu görmezden gelebilir miyiz? İşçi sendikalarının geleneksel üye tabanlarıyla yetinmesinin sendikal hareketin güçlenmesine, mevcut kazanımlarını korumasına yeter güçte kalmasına imkan var mı? Sendikaların formel ya da informel ekonomide yeni işçileri tanınması ve örgütlü mücadeleye kazanması, daha açık bir deyişle işçi sınıfını yeniden tam olarak kucaklaması bir zorunluluk haline gelmedi mi?

Evde çalışma dahil informel ekonomide çalışanların örgütlenmelerine açılmak, iki şekilde de olabilir: Mevcut işçi sendikaları bünyesinde örgütlenmelerine imkan sağlamak ya da kendi örgütlerini kurmalarına destek olmak. Her iki durumda da, çalışma şartları farklı da olsa işçiler arasında, çalışanlar arasında dayanışma oluşması, ortak gücün artması mümkün olmayacak mı? Ayrıca, çeşitli şekillerde çalışan yeni işçilerin sendikalarımıza üyeler ya da dost örgütler olarak güvenleri de artmayacak mı? Taşeron işçilerinin ve evde çalışanların yasal işçilik haklarına sahip olmaları, fabrika işçilerinin de iş güvencesinin ve örgütlülüğünün garantisi olmayacak mı?

“Böl-yönet” politika ve uygulamalarının bir yenisini formel ve informel ekonomide çalışanlar arasında yaşamak zorunda mıyız? Dayanışmak, ortak politika ve stratejilerle güç kazanmak yerine güç kaybetmek zorunda mıyız? İşte bütün bu sorulara sizlerin, sendika üyelerinin vereceği cevaplar, sendikaların evde çalışanlar da dahil olmak üzere informel ekonomide çalışanlara açılmasının getirilerinin neler olabileceğini gösteriyor.

## Türkiye'de ev-eksenli çalışanların sendika üyeliği hakkı var mı?

Türkiye, ev-eksenli çalışanların önemli bir çoğunluğunun işçi olduklarını henüz kabul etmemiş bir ülke. İş yasaları, henüz bu işçilerin işçi olduğunu teslim etmiş değil.

Bu alanda iş hukukçuları arasında tartışmalar sürüyor. Bazı hukukçulara göre, evde çalışanların tümü götürü iş yapıyor ve kendi hesabına yani bağımsız çalışıyorlar. Bazı hukukçular ise, evde çalışanların bir kısmının, işverenin istediği malı, işverenin öngördüğü şekilde ve sürede, hatta işveren tarafından sağlanan malzemelerle, yani hiçbir bağımsız karar gücüne, yetkisine sahip olmadan ve ücret karşılığı çalıştıklarını dikkate alarak, işçi olduklarının kabul edilmesi gerektiğini vurguluyorlar.<sup>(11)</sup> Bu hukukçular, evde çalışan işçilerin işverenin işyerinde çalışan işçilerden çalıştıkları mekan dışında bir farkı olmadığını, aynı şekilde işverene bağımlı çalıştıklarını belirtiyorlar.

Bu tartışmada dikkate alınması gereken bir nokta şu: Ev-eksenli çalışan bir insan, aynı günün çeşitli dilimlerinde başka başka istihdam ilişkileri içinde çalışabiliyor. Daha önce de belirttiğimiz gibi, ev-eksenli çalışan biri, örneğin sabah parça başı hesabıyla taşerondan aldığı işi yapıyor, onu teslim edip çocuğunun yemeğini verdikten sonra bu kez komşusunun sipariş ettiği danteli örüyor, veya kocasının pazarda satması için dokuma yapıyor. Dolayısıyla, bu ev-eksenli çalışan, günün bir diliminde bağımlı çalışan yani işçi, öbür diliminde bağımsız, kendi hesabına çalışan

<sup>11</sup> Örneğin bu görüşlerini Kamu-İş Dergisi'nde yayınlayan Hacettepe Üniversitesi'nden Doç. Dr. Burhan Özdemir.



durumunda olabiliyor. Ev-eksenli çalışan kadınlar, bu durum nedeniyle, işçi oldukları çalışma ilişkilerinden ötürü, işçilik haklarının tanınmasını istiyor, talep ediyorlar.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 8 Haziran 2000'de aldığı bir kararla (*Esas: 2000/4584, Karar: 2000/4611*) işyerinin işlerini parça başı ücretle ve evinde çalışarak yapan kişinin iş akdiyle çalıştığı kabul edilmesi gerektiğini, yani işçi olduğunu kabul etti. Bu karar, evde çalışan işçilerin işçi olduğunun kabulü için önemli bir başlangıçtır.

Evde çalışan işçilerin işçi olduklarının iş kanunu ile kabul edilmesi çok önemlidir. Çünkü Türkiye'de sadece işçi ve memur (kamu görevlisi) olarak çalışanlar yasal olarak sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına sahiptir.

Ancak, evde çalışanların yasal olarak işçi kabul edilmeleri, sendika kurmalarına ya da sendikalara üye olmalarına yetmeyecek.

Devlet, VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan bu yana, uygulanacak politikalar arasında iş yasalarının kapsamı dışında kalan yeni çalışma biçimlerinin yasal düzenlemeye kavuşturulması gereğine yer veriyor. VIII. Plan'da da aynı politikaya yer verilmiş durumda.

İşçi sendikalarının da bu işin takipçisi olması gerekiyor.

## Yasalar değişinceye kadar sendika olarak neler yapabiliriz?

Öncelikle, ev-eksenli çalışanların sendikalardan beklentileri var mı? Varsa bu beklentiler neler? Bir bakalım.

Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu'nun Aralık 2001'de ILO'nun Ankara'daki merkezinde düzenlediği "Ev-eksenli Çalışanlar ve Kamu Politikaları" atölyesinde, sendikalara iletilen talepler, sendikalardan beklentiler şöyle anlatılıyordu <sup>(12)</sup>:

*"Çeşitli illerde ev-eksenli çalışan kadınlarla yaptığımız çalışmalar gösterdi ki, ev-eksenli çalışanların öncelikli hedefleri örgütlenme ve yasal sosyal güvenlik olarak sıralanmakta. Yani, ev-eksenli çalışanların ilk hedefi 'örgütlenme'. İşçi sendikalarının ise, bundan haberi olamıyor, çünkü onlar ev-eksenli çalışanlarla yan yana, yüz yüze gelmiyorlar. Çünkü, ev-eksenli çalışmaya da ev-eksenli çalışanlara da çok az ilgi gösteriyorlar. DİSK'e bağlı Tekstil Sendikası, ev-eksenli çalışmayı örgütlenme ufkuna alan tek örnek. Çünkü, Sendika'nın bu konuyu araştırmak için bir genel kurul kararı var. Ama bu Sendika bile, sendikal stratejilerine ev-eksenli çalışmayı dahil edebilmiş değil.*

*Eylül 2001'de yaptığımız Trakya atölyesine katılan işyeri sendika temsilcileri, sendikaların 'üyelerine odaklı' olduğunu içtenlikle anlattılar. Üye odaklılığın bir boyutu, üyelerin çoğunluğunun, sendikacıların da hemen tamamının erkek olması. Gıda, tekstil*

<sup>12</sup> Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu'nun "Yerel Atölyelerden Çıkan İşçi Sendikalarıyla İlişkilere İlişkin Bilgiler, Gözlemler" başlıklı sunuşu (Kamu Politikaları Atölyesi, Aralık 2001, Ankara).

*gibi çoğunlukla kadınların çalıştığı sektörlerde bile böyle. Oysa ev-eksenli çalışma neredeyse tamamen kadınlara özgü bir çalışma türü. Bu, sendikaların ev-eksenli çalışanlara neden yönelemediğine ilişkin bir ipucu. Ayrıca, sendikaların diğer informal sektör çalışanlarına ilgileri de az. Örneğin, küçük ve orta işletmelerde örgütlenmek zor diye, bu alana da ilgi göstermiyorlar.*

*Özetle, işçi sendikaları için ev-eksenli çalışmayı görünür kılmak lazım. Yani, ev-eksenli çalışma, şimdilik, işçi sendikalarının örgütlenme alanında değil. Önce bilgilenecekler, farkına varacaklar ve kendi varoluşlarıyla bağlantısını keşfedecekler... O halde, işçi sendikalarıyla ilişkili olarak iki temel soru var:*

- (1) Ev-eksenli çalışma sendikalar için nasıl görünür hale gelir?*
- (2) Sendikalar, bu yasalarla ve yapılarıyla, ev-eksenli çalışma konusunda nasıl çalışabilirler?"*

Bu atölyede bu sorulara şu önerilerle cevap verildi:

### **Sendikaların önerileri şunlardı:**

- Yayınlarında ev-eksenli çalışmaya yer vermek, köşe açmak,
- Evde çalışmaya ilişkin broşür-kitap yayınlamak;
- İşyeri temsilcileri toplantılarına ev-eksenli çalışan kadınların örgütlenmekte olan temsilcilerini davet ederek üyelere ev-eksenli çalışmayı tanıtmak,
- Tüm Türkiye'den işçi temsilcileri ve işçilerin katılacağı eğitimler düzenlemek ve bu eğitimlerin Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu üyeleri tarafından verilmesine imkan sağlamak.

## ***Ev-eksenli çalışan kadınların ve Ev-eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu'nun işçi sendikalarına önerileri ise şunlardır:***

- Sendikalar, üretim zincirlerini ortaya çıkarabilir, ev-eksenli çalışanlar, asıl işvereni ve işyerini genellikle bilmezler; ama sendikalar örgütlü oldukları fabrikalardan dışarıya iş verilip verilmediğine bakarak bunu belirleyebilir, böylece ev-eksenli çalışanlarla dayanışma oluşturabilirler;
- Sendika üyeleri, kendi sektörlerinde eve verilen işleri saptamaya ve şubelerine bildirmeye başlayabilir ve sendikanın o sektördeki ev-eksenli çalışmanın varlığı, yaygınlığı ve genişleme hızı hakkında bilgi edinmesini sağlayabilirler;
- Toplu iş sözleşmesine taraf olunan işyerlerinde eve iş verme varsa, evde çalışan işçilerin de sözleşmeden yararlanması için mücadele edebilirler;
- Hepsinden önemlisi, ev-eksenli çalışanları sendikaya kazanmak için ne yapmak gerektiğini tartışmaya başlayabilirler.

Bu önerilerin tamamı, ILO tarafından düzenlenen uluslararası tartışmalarda da gündeme getirilmiş ve kabul görmüş önerilerdir.

Sendika olarak yapılabilecekler listesine eklenebileceğini düşündüklerimizi de aşağıda sıraladık:

### ***1) Ev-eksenli çalışanlarla birlikte yapabileceğimiz:***

- Toplanmalarına yardımcı olmak;
- Genel olarak güçlenmelerine destek olmak, mesela işçilere ve temsilcilere yönelik eğitimlerimizden yararlanmalarına imkan vermek;
- Ev-eksenli çalışanlara sendikal hareketin geçmişi ve birikimi hakkında bilgilendirici eğitim vererek mücadele gücünü artırmak;
- Evde çalışanların kooperatif vb. örgütlerine destek olmak.

## **2) Sendika olarak yapabileceklerimiz:**

- Evde çalışmayı gündemimizde tutmak, başka örgütlerin de gündemlerine almalarına destek vermek, çaba göstermek,
- Sektörümüzdeki eve iş verme sistemi ve uygulamalarını araştırmak, üretim zincirlerini ortaya çıkarmak;
- Başta üyelerimizin bulunduğu işyerlerinde eve iş kaymalarını tespit etmek, uluslararası konfederasyonlarımızdan ve üyelerinden destek alarak üretim zincirlerini işyerlerimize ve işyerlerimizden evlere kadar izlemek;
- Şubelerimizde danışma merkezleri oluşturmak;
- Genel Merkezde belirli bir süre için bir telefon hattı açarak evde çalışanların aramasını ve çalışma koşulları hakkında bilgi vermesini istemek, böylece çalışma koşulları hakkında doğrudan bilgi edinmek ve bu bilgiyi bir rapor haline getirerek kamuoyuna açıklamak,
- Eğitimlerimizde, özellikle işyeri sendika temsilcileri toplantılarımızda, ev-eksenli çalışanlarla birlikte olmak, temsilcilerimizin evde çalışmayla ilgili bilgi birikimlerini artırmak ve sürekli geliştirmek;
- Sendikal eğitimlerimizde ILO'nun Evde Çalışma Sözleşmesi'ni de tanıtmak,
- ILO Sözleşmeleri'nin evde çalışanlar açısından nasıl uygulandığına ilişkin ülke örnekleri ile evde çalışanların sendikal örgütlenmeleri hakkında ayrıntılı bilgi toplamak;
- İşyeri temsilcilerinin ve üyelerimizin ilettiği işyerlerindeki eve iş kayması yönlü gelişmeler hakkındaki bilgileri kayıt altına almak, düzenli bilgi biriktirmek ve raporlaştırarak yayınlamak;
- Asgari ücret tespitinde ev-eksenli çalışanların parça-başı ücretlerinin de belirlenmesini istemek;
- Genel kurul raporlarımızda evde çalışmaya ilişkin bilgilere de yer vererek sektörümüzde çalışanların çalışma koşulları hakkında daha bütünlüklü bilgilendirmede bulunmak;

- Konfederasyonumuzun her yıl ILO'ya verdiği raporda ev-eksenli çalışanlarla ilgili ihlal ve ihmallere de yer verilmesini sağlamak; bu rapora veri akışını sağlamak.

### **3) Üye işçiler olarak yapabileceklerimiz:**

- Çevremizdeki ve işyerimizdeki ev-eksenli işleri ve çalışma koşullarını kaydetmek;
- Bu bilgileri işyerindeki işçi arkadaşlarımızla paylaşarak evde çalışmaya görünürlük kazandırmak;
- Bu bilgileri sendikamıza iletmek;
- Evde alışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından riskli madde kullanıp kullanmadıklarını tespit etmeye çalışmak ve tespit ettiğimiz durumları sendikamıza iletmek.

Özetle, ilk aşamada bilgiyi artırmaya ağırlık vermeliyiz. Çünkü bu bilgiler,

- Metal işkolunda evde çalışma ile ilgili bilgilerimizi artırmamızı;
- Sektörümüzdeki eve iş kaymalarının ve evde çalışmanın dik-kate alınmasını;
- Evde alışma ve evde çalışanlara ilişkin sendikal stratejimizin sağlıklı bilgilerle oluşturulmasını;

sağlayacaktır. Bu da, hem örgütlenme ve dayanışma stratejilerimizin gelişmesine hem de toplu sözleşme masasındaki gücümüzün artmasına katkıda bulunacaktır.

**Sendika olarak kararımız ne olmalı?  
Ve ne yapmalıyız?**

Lütfen kendi düşüncelerinizi buraya yazınız ve sendikanıza iletiniz.





## **ILO'NUN 177 SAYILI EVDE ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ 1996 (1-10. Maddeler)**

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya çağrılan ve 4 Haziran 1996'da toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Kurulu, seksen üçüncü oturumunda,

Çalışma koşullarıyla ilgili genel uygulama standartları koyan pek çok uluslararası Sözleşme ve Tavsiye Kararının evde çalışanlar için geçerli olduğunu hatırlatarak,

Evde çalışmaya özgü koşulların, bu sözleşme ve tavsiye kararlarının evde çalışanlara daha iyi uygulanmasını ve evde çalışmanın özgül niteliklerini göz önüne alan standartlarla desteklenmesini gerektirdiğine dikkat çekerek,

Oturum gündeminin dördüncü maddesini oluşturan ve evde çalışmaya ilişkin belirli bazı önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme oluşturacağını kararlaştırarak,

Bin dokuz yüz doksan altı yılının yirmi Haziranı'nda, 1996 *Evde Çalışma Sözleşmesi* olarak anılabilecek aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

### **1. Madde**

Bu sözleşme bakımından;

- a) “evde çalışma” terimi, evde çalışan olarak anılacak olan bir kimse tarafından,
  - (i) kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekanda;
  - (ii) ödeme karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla;

- (iii) teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir.
- b) Ücretli statüsündeki kişiler, sadece zaman zaman her zamanki işyerlerinde değil de evde çalıştıklarında, bu sözleşmedeki evde çalışan tanımına girmezler.
- c) “işveren” terimi, araçılar ulusal yasalarda öngörülse de öngörülme de doğrudan veya bir aracı vasıtasıyla yaptığı iş kapsamında eve iş veren gerçek ya da tüzel kişi anlamına gelir.

## **2. Madde**

Bu sözleşme 1. maddede tanımladığı şekliyle evde çalışan herkese uygulanır.

## **3. Madde**

Bu sözleşmeyi imzalayan her üye, evde çalışanların koşullarını iyileştirmeye yönelik bir ulusal politikayı en fazla temsil gücüne sahip işçi ve işveren kuruluşlarına ve şayet varsa, evde çalışanlarla ilgili örgütlere ve evde çalışanların işverenlerinin örgütlerine danışarak benimser, uygular ve düzenli aralıklarla gözden geçirir.

## **4. Madde**

1. Evde çalışmaya ilişkin ulusal politika, evde çalışmanın özgül niteliklerini ve; uygunsu, bir işletmede gerçekleştirilen aynı ya da benzer tipte çalışma için geçerli koşulları göz önünde tutarak, evde çalışanların diğer ücretlilerle eşit muamele görmesini mümkün olduğu ölçüde teşvik eder.
2. Eşit muamele, özellikle aşağıdaki (hususlarla) ilgili olarak teşvik edilir:
  - (a) Evde çalışanların kendi seçtikleri örgütleri kurma ya da bunlara üye olma ve faaliyetlerine katılma hakları;
  - (b) Faaliyet ve istihdama ilişkin ayrımcılığa karşı koruma;
  - (c) İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında koruma;
  - (d) Ödeme;
  - (e) Yasal sosyal güvenlik koruması;
  - (f) Mesleki yetiştirmeye katılım;
  - (g) İstihdam ya da çalışmaya kabulde asgari yaş; ve
  - (h) Analık koruması.

### **5. Madde**

Evde çalışmaya ilişkin ulusal politika, yasalar ve yönetmelikler, toplu sözleşmeler, hakem kararları veya ülkedeki uygulamaya uygun herhangi bir başka şekilde uygulanır.

### **6. Madde**

Çalışma istatistiklerinin evde çalışmayı mümkün olduğunca kapsamasını sağlayacak uygun önlemler alınır.

### **7. Madde**

İşçi sağlığı ve işgüvenliğine ilişkin ulusal yasa ve yönetmelikler, özgül nitelikleri göz önüne alınarak evde çalışmaya uygulanır; ve güvenlik ve sağlık nedenleriyle evde çalışma sırasında bazı tür işlerin yapılmasının ve bazı maddelerin kullanımının yasaklanabileceği koşulları saptar.

### **8. Madde**

Evde çalışmada araçların kullanılmasına izin verilen hallerde, işverenlerin ve araçların her birinin ayrı ayrı sorumlulukları; ülkedeki uygulama uyarınca, yasalar ve yönetmeliklerle veya mahkeme kararlarıyla belirlenir.

### **9. Madde**

1. Ulusal yasalarla ve uygulamayla uyumlu bir denetim sistemi, evde çalışma için geçerli yasa ve yönetmeliklere uyulmasını sağlar.
2. Bu yasa ve yönetmeliklerin ihlali durumunda, gereğinde cezaları da kapsayan uygun çözümler öngörülür ve etkin bir şekilde uygulanır.

### **10. Madde**

Bu sözleşme, diğer uluslararası sözleşmelerde bulunan ve evde çalışanlar için geçerli daha yararlı hükümleri etkilemez.

*İngilizceden çeviren: Dilek Hattatoğlu, Simel Eşim  
İngilizce ve Fransızca metinleri karşılaştırarak redakte eden: Yusuf Işık*

# **ILO'NUN 177 SAYILI SÖZLEŞMEYE İLİŞKİN 184 SAYILI EVDE ÇALIŞMA TAVSİYE KARARI 1996**

**(Tam Metin)**

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplantıya çağrılan ve 4 Haziran 1996'da toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Kurulu, seksen üçüncü oturumunda,

Çalışma koşullarıyla ilgili genel uygulama standartları koyan pek çok uluslararası sözleşme ve tavsiye kararının evde çalışanlar için geçerli olduğunu hatırlatarak,

Evde çalışmaya özgü koşulların, bu sözleşme ve tavsiye kararlarının evde çalışanlara daha iyi uygulanmasını ve evde çalışmanın özgül niteliklerini göz önüne alan standartlarla desteklenmesini gerektirdiğine dikkat çekerek,

Oturum gündeminin dördüncü maddesini oluşturan ve evde çalışmaya ilişkin belirli bazı önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme oluşturacağını kararlaştırarak,

Bin dokuz yüz doksan altı yılının yirmi Haziranı'nda, 1996 Evde Çalışma Tavsiye Kararı olarak anılacak olan aşağıdaki tavsiye kararını kabul eder.

## **I. TANIMLAR VE UYGULAMA KAPSAMI**

### ***1. Madde***

Bu tavsiye kararı bakımından;

- a) “**evde çalışma**” terimi, evde çalışan olarak anılacak olan kişiler tarafından,

- (i) kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekanda;
  - (ii) ödeme karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla;
  - (iii) teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir.
- b) Ücretli statüsündeki kişiler, sadece zaman zaman her zamanki işyerlerinde değil de evde çalıştıklarında, bu sözleşmedeki evde çalışan tanımına girmezler.
- c) “**işveren**” terimi, doğrudan ya da, aracılar ulusal yasalarda öngörülse de öngörülme de, bir aracı vasıtasıyla yaptığı iş kapsamında eve iş veren gerçek ya da tüzel kişi anlamına gelir.

## **2. Madde**

Bu tavsiye kararı 1. maddede tanımlandığı şekliyle evde çalışan herkese uygulanır.

## **II. GENEL HÜKÜMLER**

### **3 Madde**

- (1) Her üye, Sözleşme'nin 3. maddesinde atıf yapılan evde çalışmaya ilişkin ulusal politikanın biçimlendirilmesi ve uygulanmasıyla yükümlü bir mercii ya da mercileri, ulusal yasalar ve uygulama uyarınca belirlemelidir.
- (2) Bu ulusal politikanın biçimlendirilmesi ve uygulanmasında mümkün olduğunca, üçlü yapılar ya da işveren ve işçi örgütleri yer almalıdır.
- (3) Evde çalışanlarla ilgili örgütlerin veya evde çalışanların işverenlerinin örgütlerinin bulunmadığı durumlarda, bu maddenin 1. fıkrasında anılan merci ya da merciler, bu işçilerin ve işverenlerin, bu ulusal politika ile bu politikanın uygulanması için alınan önlemler hakkında görüşlerini ifade etmelerini mümkün kılacak uygun önlemleri almalıdır.

### **4. Madde**

Evde çalışmaya ilişkin ulusal politikaya ve bu politikanın uygulanması için benimsenen önlemlere esas olarak kullanılmak üzere, cinsiyete göre sınıflan-

dırılmış veriler dahil, evde çalışmanın boyutları ve özelliklerine ilişkin ayrıntılı bilgi toplanmalı ve güncel tutulmalıdır. Bu bilgi, yayınlanmalı ve kamunun kullanımına sunulmalıdır.

### **5. Madde**

- (1) Evde çalışan, kendi özgül istihdam koşullarından, yazılı olarak ya da ulusal yasalar ve uygulamayla uyumlu herhangi bir başka şekilde haberdar tutulmalıdır.
- (2) Bu bilgi, özellikle şunları içermelidir:
  - a) işverenin ve eğer varsa aracının adı ve adresi;
  - b) ödeme skalası ya da oranı ve hesaplama yöntemleri; ve
  - c) yapılacak işin türü.

## **III. EVDE ÇALIŞMANIN TEFTİŞİ**

### **6. Madde**

Ulusal düzeyde ve uygun durumlarda bölgesel, sektörel veya yerel düzeylerde yetkili merci, evde çalışanların işverenlerinin ve varsa bu işverenlerin yararlandığı araçların kaydını tutmalıdır. Bu amaçla, söz konusu merci, işverenlere verecekleri ya da sağlayacakları bilgileri belirtmelidir.

### **7. Madde**

- (1) İşverenlerden, ilk kez eve iş verdiklerinde yetkili merciyeye bildirimde bulunmaları istenmelidir.
- (2) İşverenler, iş verdikleri tüm evde çalışanların, cinsiyete göre sınıflanmış bir kaydını tutmalıdır.
- (3) İşverenler ayrıca, bir evde çalışana verilen işin aşağıdakileri gösteren bir kaydını tutmalıdırlar:
  - a) İşin yapılması için ayrılan zaman;
  - b) ödeme düzeyi;
  - c) eğer varsa evde çalışanın yaptığı masraflar ve bunların tazmini için ödenen miktar;
  - d) ulusal yasalar ve yönetmelikler uyarınca yapılmış her türlü kesinti;
  - e) ödenmesi gereken brüt ücret, ödenen net ücret ve ödeme tarihi.
- (4) (3). fıkrada anılan kaydın bir nüshası evde çalışana verilmelidir.

### **8. Madde**

İş müfettişlerinin ve evde çalışma (kapsamına giren) hükümleri uygulamakla görevli diğer yetkililerin, mahremiyete saygı ile ilgili ulusal yasalar ve uygulamayla uyumlu olduğu ölçüde, işin gerçekleştirildiği evin veya diğer özel mekanların bölümlerine girmelerine izin verilmelidir.

### **9. Madde**

Evde çalışmaya ilişkin yasaların ve yönetmeliklerin ciddi ya da tekrar tekrar ihlal edildiği hallerde, ulusal yasalar ve uygulamalara uygun olarak eve iş vermenin yasaklanması dahil uygun önlemler alınmalıdır.

## **IV. ASGARİ YAŞ**

### **10. Madde**

İstihdama veya çalışmaya başlamak için asgari yaşı düzenleyen ulusal yasalar ve yönetmelikler evde çalışmaya uygulanmalıdır.

## **V. ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKLARI**

### **11. Madde**

- a) Evde çalışanların kendi örgütlerini kurma, veya kendi seçtikleri çalışanlar örgütlerine üye olma ve bu örgütlerin faaliyetlerine katılma hakkının uygulanmasının; ve
- b) Evde çalışanların örgütlerinin sendika federasyon veya konfederasyonlarına üye olma hakkının uygulanmasının önündeki yasal veya idari kısıtlamalar ve diğer engeller belirlenmeli ve ortadan kaldırılmalıdır.

### **12. Madde**

Evde çalışanların çalışma koşullarını belirlemenin bir aracı olarak toplu pazarlığı teşvik edecek önlemler alınmalıdır.

## VI. ÖDEME

### 13. Madde

Ulusal yasalar ve uygulamalara uygun olarak evde çalışma için asgari ücret düzeyleri belirlenmelidir.

### 14. Madde

- (1) Evde çalışanların ödeme düzeyleri, tercihen toplu pazarlıkla, bunun olmadığı durumlarda;
  - a) yetkili mercinin en fazla temsil gücüne sahip işveren ve işçi örgütleriyle, evde çalışanlarla ilgili örgütlere ve işveren örgütlerine ya da bunların bulunmadığı durumlarda, evde çalışanlarla onların işverenlerinin temsilcilerine danıştıktan sonra alacağı kararlarla; ya da
  - b) ulusal, sektörel veya yerel düzeylerde başka bir uygun ücret belirleme mekanizmasıyla belirlenmelidir.
- (2) Ödeme düzeylerinin, yukarıdaki 1. fıkrada belirtilen araçlardan biriyle belirlenmediği durumlarda, evde çalışan ile işveren arasındaki anlaşmayla belirlenmelidir.

### 15. Madde

Parça başı ödeme yapılan belirli bir iş için, evde çalışana yapılacak ödeme, işverenin işletmesindeki bir işçinin aldığı ücretle ya da eğer böyle bir işçi yok ise, ilgili faaliyet dalında ve bölgedeki başka bir işletmedeki işçinin aldığı ücretle kıyaslanabilir olmalıdır.

### 16. Madde

Evde çalışanların;

- a) enerji ve su kullanımı, haberleşme ve makinelerin ve teçhizatın bakımı ile ilgili harcamalar gibi, çalışmalarıyla bağlantılı olarak yaptıkları harcamalar; ile
- b) makinelerin ve teçhizatın bakımına, aletlerin değiştirilmesine, tasnife, ambalajların açılmasına, paketlemeye ve bu türden diğer işlemlere harcanan zamanları tazmin edilmelidir.



### **17. Madde**

- (1) Ücretlerin korunmasıyla ilgili ulusal yasalar ve yönetmelikler, evde çalışanlara uygulanmalıdır.
- (2) Ulusal yasalar ve yönetmelikler, kesintiler için önceden kriterler belirlenmesini sağlamalı ve evde çalışanları, hatalı iş ya da bozuk malzemeler için haksız kesintilere karşı korumalıdır.
- (3) Evde çalışanlara her bitmiş işin tesliminde ya da bir aydan daha uzun olmayan düzenli aralıklarla ödeme yapılmalıdır.

### **18. Madde**

Aracı kullanılan durumda, aracı ve işveren, evde çalışanlara belirlenen ücretin ödenmesinde, ulusal yasalar ve uygulamalar uyarınca, birlikte ve ayrı ayrı yükümlü tutulmalıdır.

## **VII. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ**

### **19. Madde**

Yetkili merci, işverenlerin ve evde çalışanların uyacağı güvenlik ve sağlık kuralları ve önlemlerle ilgili kılavuzların dağıtımını sağlamalıdır. (Mümkün) olan durumlarda söz konusu kılavuzlar evde çalışanların anladığı dillere çevrilmelidir.

### **20. Madde**

İşverenler:

- a) Evde çalışanları, onlara verdikleri işle ilgili kendi bildikleri ya da bilmeleri gereken her türlü tehlikeden haberdar etmekle ve gerekli hallerde evde çalışanlara bu konuda gerekli eğitimi sağlamakla;
- b) Makinelerin, aletlerin veya evde çalışanlara verilen diğer teçhizatın gerekli güvenlik aygıtlarıyla donatılmasını sağlamak ve bunların doğru biçimde bakım görmesini sağlayacak makul adımları atmamakla;
- c) Evde çalışanlara, her türlü zorunlu kişisel koruyucu teçhizatı parasız olarak sağlamakla yükümlü tutulmalıdır.

### **21. Madde**

Evde çalışanlar:

- a) Tarif edilen güvenlik ve sağlık önlemlerine uymakla;
- b) Kullanımlarına verilen malzeme, makine, alet ve diğer teçhizatın uygun şekilde kullanılması dahil olmak üzere, gerek kendi güvenlik ve sağlıkları, gerekse iş sırasındaki hareket ve ihmallerinden etkilenebilecek diğer kişilerin güvenlik ve sağlıkları için makul ölçüde çaba harcamakla yükümlü tutulmalıdır.

## **22. Madde**

1. Güvenliğine veya sağlığına acil ve ciddi tehlike yaratacağına inanmak için makul gerekçelere sahip olduğu işi yapmayı reddeden evde çalışan, ülke koşulları ve uygulamasıyla tutarlı bir şekilde yersiz sonuçlardan korunmalıdır. Evde çalışan, durumu, vakit kaybetmeksizin işverene bildirmelidir.
2. Evde çalışanın, ailesinin ya da kamunun güvenlik ve sağlığına acil ve ciddi tehlikenin vuku bulduğunun bir iş müfettişı ya da başka bir kamu sağlığı görevlisi tarafından belirlenmesi halinde, duruma çözüm getirecek uygun önlemler alınana kadar, evde çalışmanın sürdürülmesi yasaklanmalıdır.

## **VIII. ÇALIŞMA SAATLERİ, DİNLENME DÖNEMLERİ VE İZİNLER**

### **23. Madde**

Verilen işin teslimi için belirlenen son tarih, evde çalışanın, öteki işçilerin-kiyle kıyaslanabilir günlük ve haftalık dinlenme sürelerine sahip olması imkanını ortadan kaldırmamalıdır.

### **24. Madde**

Ulusal yasalar ve yönetmelikler, evde çalışanların, öteki işçiler gibi ücretli resmi tatillerden, ücretli yıllık izinlerden ve ücretli hastalık izninden yararlanma hakkına sahip olduğu koşulları belirlemelidir.

## **IX. SOSYAL GÜVENLİK VE ANALIĞIN KORUMASI**

### **25. Madde**

Evde çalışanlar sosyal güvenlik korumasından yararlanmalıdır. Bu yararlanma şu yollarla sağlanabilir:

- a) Varolan sosyal güvenlik hükümlerinin evde çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi;
- b) Sosyal güvenlik programlarının evde çalışanları kapsayacak şekilde uyarlanması;
- c) Evde çalışanlar için özel programlar geliştirilmesi ya da fonlar kurulması.

#### **26. Madde**

Anağın korunması alanındaki ulusal yasalar ve yönetmelikler, evde çalışanlara da uygulanmalıdır.

### **X. İSTİHDAMIN SONA ERMESİ DURUMUNDA KORUMA**

#### **27. Madde**

Evde çalışanlar, istihdam süresinin sona ermesi konusunda diğer işçilere sağlananla aynı korumadan yararlanmalıdır.

### **XI. ANLAŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ**

#### **28. Madde**

Yetkili merci, evde çalışan ile işveren ya da işverenin kullandığı herhangi bir aracı arasındaki anlaşmazlıkların çözümü için mekanizmalar (bulunmasını ) sağlar.

### **XII. EVDE ÇALIŞMAYLA İLİŞKİLİ PROGRAMLAR**

#### **29. Madde**

1. Her üye, işveren ve işçi örgütleriyle işbirliği halinde,
  - a) Ulusal, sektörel veya yerel düzeylerde başka bir uygun ücret belirleme mekanizmasıyla evde çalışanları, hakları ve yararlanabilecekleri yarıdım türleri hakkında bilgilendiren;
  - b) İşveren ve işçi örgütleri, hükümet dışı örgütler ve genel olarak kamuoyunun evde çalışmayla ilişkili konulardaki bilincini yükselten;
  - c) Evde çalışanların, kooperatifler dahil kendi seçtikleri örgütlerde örgütlenmelerini kolaylaştıran;
  - d) Evde çalışanların (geleneksel olmayan beceriler, liderlik ve müzakere becerileri dahil) becerilerini, verimliliklerini, istihdam imkanlarını ve gelir sağlama kapasitelerini yükseltecek mesleki eğitimler veren;

- e) İşçilerin evlerine mümkün olduğunca yakın bir yerde gerçekleştirilen ve gereksiz formal kalifikasyonlar şart koşmayan mesleki eğitimler veren;
  - f) Emin ve iyi kalitede teçhizat, alet, hammaddeler ve diğer temel maddeleri edinmelerini kolaylaştırmak gibi yöntemlerle evde çalışanların güvenlik ve sağlığını iyileştiren;
  - g) Evde çalışanlara bilgi ve hizmet sağlamak ve yalıtılmışlıklarını azaltmak amacıyla evde çalışanlar için merkezler ve ağları kurulmasını sağlayan;
  - h) Kredi, daha iyi konut ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmalarını sağlayan; ve
  - i) Evde çalışmanın geçerli bir çalışma tecrübesi olarak tanınmasını teşvik eden programları teşvik etmeli ve desteklemelidir.
2. Bu programlardan kırsal kesimdeki evde çalışanların da yararlanması sağlanmalıdır.
  3. Evde çalışmada çocukların çalışmasını önleyecek özgül programlar benimsenmelidir.

### **XIII. BİLGİYE ULAŞMA**

#### **30. Madde**

Mümkün olan durumlarda, hem evde çalışanların hakları ve korunması ve işverenlerin evde çalışanlar karşısındaki yükümlülükleriyle ilgili bilgiler, hem de 29. maddede anılan programlar, evde çalışanların anlayacağı dillerde hazırlanmalıdır.

*İngilizceden çeviren: Dilek Hattatoğlu  
İngilizce ve Fransızca metinleri karşılaştırarak redakte eden : Yusuf Işık*