



BAĞIMLI EV EKSENLI ÇALIŞANLARIN HUKUKI KONUMU

Doğan KESKİN
İş Başmüfettişi-Emekli

Ev eksenli çalışma biçimi, yaşamda çoğu zaman iç içe olmakla beraber kategorik olarak iki şekilde gerçekleşmektedir. Bunlardan biri, kişinin evde kendi adına pazarlamak üzere bir şeyler üretmesi şeklinde gerçekleşirken, diğeri, başkaları adına, onların istediklerini belirli bir sürede ücreti karşılığında üretmesi olarak hayat bulmaktadır. Bu nedenle, ağırlıklı olarak çalışma biçimlerine göre, bağımsız veya bağımlı olmak üzere iki ana ev eksenli çalışma biçiminden söz etmek olanaklıdır. Bağımsız olarak, yani kendi adlarına üretimde bulunarak ürettiklerini yine kendi adlarına pazarlayanların hukuki konumu daha çok mikro girişimciliği çağırıştırdığından, tabi olacakları mevzuat daha çok bağımsız çalışma kapsamında değerlendirilecektir. Bu nedenle, bu yazının konusunu, başkaları adına onların istediği şekilde ve ücret karşılığı üreten, dolayısıyla bağımlı olarak çalışan ev eksenli çalışanlar ve hakları oluşturacaktır.

Literatürde yaygın olarak kullanılan adıyla, “Ev Eksenli Çalışma”, 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesine göre, “ev çalışması”, 6098 sayılı Borçlar Kanununda yer alan adıyla “ev hizmet sözleşmesi”, pre-kapitalist dönemden bu yana bilinen bir çalışma biçimi olmakla birlikte günümüzde küresel rekabet ortamında kapitalist üretim biçiminin hızla devreye soktuğu bir esnek çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Üstelik, her türlü yasal korumadan uzak, çoğu zaman kötü çalışma koşul-

ları ve çok düşük ücretleriyle insan hakları bağlamında müdahale edilmesi gereken bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıksa da, temel sorun, koruyucu hakların dışında kalmasından değil, ev eksenli çalışanların görünür olamamasından kaynaklanmaktadır. Ev eksenli çalışma, her türlü denetimden uzakta, genellikle dokunulmazlığı olan meskenlerde kurulan bir iş ilişkisi olduğundan kayıt altına alınmak istense de temini, diğer iş ilişkilerine göre çok daha zor, sömürü düzeyi yüksek, sağıksız, güvenliksiz ve hane üyelerinin tamamını riske eden bir çalışma biçimidir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bu makalede, ev eksenli çalışanlar kimlerdir, yasal boyutta hangi haklara sahiptirler, uygulamada karşılaştıkları gerçeklik nedir ve ne gibi önlemlerin alınması gerekir hususlarından söz edilecektir.

Tanım

Çalışma mevzuatında, ev eksenli çalışma biçimini merkeze alarak tanımlayan ve haklarını belirlemeye çalışan ilk düzenleme 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı resmi gazetede yayınlanan ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununda yapılmıştır. 6098 sayılı Borçlar Kanununda ev eksenli çalışma, “evde çalışma” şeklinde ifade edilmeye uygun biçimde “evde hizmet sözleşmesi” olarak adlandırılmıştır. Bu amaçla, önce genel anlamda “Hizmet Sözleşmesi”ne iliş-



kin haklar düzenlenmiş; takiben, “evde çalışma” ya ilişkin haklar tanımlanmıştır.

Ev eksenli çalışma konusunda ilk uluslararası düzenleme, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından 1992 yılında kabul edilen 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesidir. Bu sözleşme, her ne kadar Türkiye tarafından henüz kabul edilmemiş olsa da, temel haklar çerçevesindeki UÇÖ sözleşmelerini kabul etmiş olan Türkiye'nin bu haklara dayanan söz konusu sözleşmeyi de kabul etmesi beklenir. Bu nedenle, ev eksenli çalışma ya da evden çalışma olarak isimlendirilen bu çalışma biçiminin tanımında, 177 sayılı UÇÖ'nün Evde Çalışma Sözleşmesi ile 6098 sayılı Borçlar Kanunundan yararlanılacaktır.

177 sayılı Uluslararası Evde Çalışma Sözleşmesi

UÇÖ'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesine göre, “evde çalışma”, “evde çalışan olarak anılacak bir kimse tarafından, kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda, 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 teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir” şeklinde tanımlanmıştır. Ancak, “ücretli statüsündeki kişiler, sadece zaman zaman her zamanki işyerlerinde değil de, evde çalıştıklarında, bu sözleşmeyle yapılan evde çalışan tanımına...” giremeyeceklerdir.

177 sayılı Uluslararası Evde Çalışma Sözleşmesi bağlamında “işveren” ise, “aracılar ulusal yasalarda öngörülse de öngörülme de doğrudan veya bir aracı vasıtasıyla yaptığı iş kapsamında eve iş veren gerçek ya da tüzel kişi anlamına gelir” şeklinde tanımlanmıştır. Görüleceği üzere, “evde çalışmada”, eve işi veren gerçek veya tüzel kişi adına ücret karşılığında kendi evinde veya işverenin işi gördüğü yer hariç, yine kendisi tarafından belirlenen başka bir mekânda işin görülmesi esastır. Bağımlı evden çalışan sayılabilmek için, üretilen ürün veya hizmetin işveren tarafından belirlenmesi gerekecek, ürün veya hizmetin üretilmesi sırasında kullanılacak malzeme veya diğer girdilerin, “bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde

ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla”, kimin tarafından verildiğine bakılmayacaktır.

6098 Sayılı Borçlar Kanunu

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu, “Genel Hizmet Sözleşmesi” yanında ayrıca, “Evde Çalışma Sözleşmesi”ni de düzenlemiştir. Evde Çalışma Sözleşmesini düzenleyen bölümde (m.461-469) yer almayan konularda, “Genel Hizmet Sözleşmesi” bölümündeki hükümlerin uygulanacağı özel olarak belirtilmiştir (m.469). 6098 sayılı Borçlar Kanununa göre, evde hizmet sözleşmesi, “işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir” şeklinde tanımlanmıştır (m.461). İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirecek; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirecektir (m.462/1). İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazılı olarak bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenecektir (m.462/2).

Görüleceği üzere, 6098 sayılı Borçlar Kanunu tarafından yapılan tanımda genel olarak 177 sayılı Uluslararası Evde Çalışma sözleşmesinde yapılmış tanımdaki yaklaşım esas alınmıştır.

6098 sayılı Borçlar Kanununa göre de, işverenin verdiği işi işçi kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde ücret karşılığında gerçekleştirecektir. Yani, evde çalışan niteliğinin oluşabilmesi için üretilen ürün veya hizmetin, işverenin işini gördüğü fabrika, atölye, büro gibi yerlerde değil, işçinin kendi evinde veya göstereceği başka bir yerde gerçekleştirmesi gerekmektedir. 6098 sayılı Borçlar Kanununa göre, 177 sayılı Uluslararası Evde Çalışma Sözleşmesinden farklı olarak evde çalışan, işin üretilmesini tek başına üstlenebileceği gibi aile bireyleriyle birlikte de üstlenebilecektir. Üstelik, evde çalışana yardımcı olabilecek aile üyeleri sayısına sınır da getirilmemiştir.

Yapılan tanımların ortak yanlarına baktığımızda, bağımlı evde çalışan / ev eksenli çalışan işçiden söz edilebilmesi için;



• Ürün veya hizmet, işçinin evinde veya belirleyeceği başka bir yerde; ama işverene ait işlerin görüldüğü fabrika, atölye, büro vb. yerlerin dışında üretilecek,

• İşverenin belirlediği ürün veya hizmet, ücreti karşılığında üretilerek işverene teslim edilecek,

• Ürün veya hizmetin üretilmesi sırasında kullanılacak malzeme veya diğer girdilerin, “bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla”, kimin tarafından verildiğine bakılmayacaktır.

Ülkemizde, yaygın olarak “ev eksenli çalışma” kavramı kullanılmış olmakla birlikte, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile “evde hizmet sözleşmesi”nden hareketle “evde çalışma” kavramını kullanabileceğimizden, bundan sonra metin içinde her ikisi birlikte “evde çalışma/ev eksenli çalışma” şeklinde kullanılacaktır.

Bağımlı Evde Çalışanlar İşçidir

İşçi statüsünde çalışanların hakları, genel yasa olarak Borçlar Kanunu, özel yasa olarak da İş Kanunu tarafından düzenlendiğinden, söz konusu yasalara bakarak evde çalışanların/ev eksenli çalışanların konumunu da bu yasalar çerçevesinde belirlemek gerekmektedir.

Borçlar Kanunu'na göre

Genel olarak, iş sahibi adına ve onun istemine bağlı olarak ücret karşılığında iş gören kişi işçidir. Görüleceği üzere, işçi tanımında işin görüldüğü yerle ilgili bağlayıcı bir açıklama bulunmamaktadır. Bu durumda, iş sahibinin verdiği işi onun istediği biçimde ve zamanda ücreti karşılığında kendi evinde gören kişi de işçidir. Bu işçiler, işi gördükleri yer nedeniyle evde çalışan işçi/ev eksenli çalışan işçi olarak isimlendirilebileceklerdir.

818 sayılı mülga Borçlar Kanununda ve 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanununda yer alan “iş sözleşmesi” tanımlarından hareketle, iş sahibinin isteği doğrultusunda ve ona belirli veya belirli olmayan bir süre için bağımlı olarak mal veya hizmet üretmek amacıyla iş gören kişi ile karşılığında ücret ödeyen iş sahibi arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi, iş ilişkisini düzenleyen sözleşmeye iş sözleşmesi; işgören tarafa işçi, iş sahibine de işveren denilmektedir (818 sk.m.313/ 6098 sk.393). Kaldı ki,

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununda genel olarak tanımlanan “hizmet sözleşmesi” dışında, ayrıca, özel olarak “evde hizmet sözleşmesi” de tanımlanmıştır. Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir. Ayrıca evde hizmet sözleşmesine göre işveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirecek, gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirecektir. Görüleceği üzere, 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu’nda yapılan evde hizmet sözleşmesine göre de, işi göreceği olan kişi açık bir biçimde işçi olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununa göre

4857 sayılı İş Kanununa göre, “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi ...” denilmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda yapılan tanımlamaya göre de evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar işçi statüsündedirler. Nitekim, İş Kanununun “istisnalar” hükmüne bakıldığında, “evde çalışma” kavramına yakın bir ifade olarak, “ev hizmetleri”nde çalışanlar, açık olarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşlardır (m.4-c). Ancak, ev hizmetlerinde çalışanların gördükleri işlerin niteliği, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların gördükleri işlerden farklıdır. Ev hizmetlisi, çalıştığı evin temizlik, ütü, yemek, bakım gibi evde yaşayanlara ilişkin hizmetleri görmektedir. Görülen işin niteliğinden hareketle, ev hizmetlerinde çalışan da, ücreti karşılığında işi verenin talimatları doğrultusunda bağımlı bir çalışma yapıyor olduğu için genel anlamda “işçi” statüsünde olsa da 4857 sayılı İş Kanunu tarafından açık bir ifade ile İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuşlardır.

Evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar ise, gıda işinden tekstile, ambalaj işinden elektrik ve meta- le ilişkin malzemelerin montajlanmasına kadar çok



çeşitli alanlarda farklı zamanlarda olabileceği gibi aynı anda da faaliyette bulunabilmektedirler. Görüldüğü üzere, evde çalışma ile ev hizmetleri arasında isim yakınlığı dışında, görülen işlerin niteliği açısından benzerlik bulunmadığından ve İş Kanununda özel olarak kapsam dışı oldukları vurgulanmamış olduğundan, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar İş Kanunu kapsamında işçidirler.

Üstelik, 4857 sayılı İş Kanununda yapılan “işyeri” tanımı, evde çalışma/ev eksenli çalışma yapanların kendilerine ait işi gördükleri yeri de kapsayacak şekilde geniş tutulmuştur. Nitekim, İş Kanununa göre işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. Keza işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak görülmektedir. Buna göre, evde çalışanlar /ev eksenli çalışanlar, işverene ait işlerin görüldüğü fabrika, atölye, büro vb. yerler dışında, kendi evinde veya işverene göstereceği başka bir yerde iş görseler de, buralar iş organizasyonu bütünlüğü içinde olacağından işyeri olarak değerlendirileceklerdir. Bu nedenlerle, “ev hizmetleri”nde olduğu gibi özel olarak kapsam dışında bırakılmadıklarından, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, hem işçi, hem iş ilişkisi hem de işyeri tanımlarından hareketle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadırlar.

Esasen, TBMM’de yasalaşma sürecinde yasa tasarısından çıkarılmamış olsa, bugün 6111 sayılı yasa ile 2011 yılında 4857 sayılı İş Kanununda yapılmış olacak değişikliklerle, “evden çalışma” biçimi, yasanın düzenlediği bir çalışma biçimi olarak gündemde yerini almış olacaktı (Tasarı m.76). Nitekim, İş Kanunu kapsamında olması açısından herhangi bir tereddüt olmadığı için söz konusu tasarıda, “evden çalışma” biçimi tanımlanırken, yasanın “İstisnalar” maddesinde herhangi bir düzenleme yapılmasına da gerek duyulmamıştır. Bu nedenlerle, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ve “işçi” statüsünde bulunmaktadırlar.

Evde Çalışanlar İşçi Statüsünde Sigorta Kapsamındadır

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Sigortalı sayılanlar” başlıklı

hükmüne göre, “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar” işçi niteliğinde bağımlı çalışanlardır (m.4/a). 5510 sayılı Kanunda, hizmet akdi, “22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununda(01.07.2012 tarihinden itibaren 6098 sayılı Borçlar Kanunu) tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Evde çalışanlarla/ev eksenli çalışanlarla işverenler arasında kurulan ilişkinin, hem Borçlar Kanunu hem de İş Kanununa göre hizmet akdi (iş sözleşmesi) ile kurulduğunu biliyoruz. Bu nedenle, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılabileceklerinden 5510 sayılı Kanuna göre “4/a” niteliğinde “sigortalı” olarak değerlendirileceklerdir (5510 sk.m.4/a). Kaldı ki, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, zaten 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olamayacaklar arasında da sayılmamışlardır (m.6).

Yine, bilinen bir gerçeklik olarak evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, düzenli ve sürekli bir iş ilişkisi içinde olamadıklarından, başta eksik sigortalı kalan günlerin ikmalî bağlamında veya genel sağlık sigortası uygulamaları açısından konumlarına göre, yasada yer alan farklı sigorta biçimleri uygulanacak olsa da, kural olarak 5510 sayılı Kanun kapsamında 4/a statüsünde yer almaktadırlar.

Sendikaya Üye Olabilirler, Kurucu Olabilirler

Mülga 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, sendikalara üye olabilecekler ile sendika kurabilecekleri tanımlamış ve onları “işçi” olarak belirlemiştir. Her iki Kanun da, kapsama giren işçi tanımını yaparlarken, İş Kanunundan daha geniş bir yaklaşım içinde olmuşlardır. Nitekim, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre, “İşçi; Hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir. Bu Kanun bakımından araç sahibi hariç nakliye mukavelesine göre esas itibarıyla bedeni hizmet arzı suretiyle çalışmayı veya neşir mukavelesine göre eserini neşire terketmeyi meslek edinmiş bulunanlar ve adi şirket mukavelesine göre ortaklık payı olarak esas itiba-



riyle fiziki veya fikri emek arzı suretiyle - bu mukavelelerin aynı durumdaki herkese fiilen açık olması kaydıyla - bir işyerinde çalışanlar da işçi sayılacaklardır. Hatta, hizmet akdine dayanarak çalışan bir kimsenin T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olması işçi sayılmasına engel teşkil etmeyecektir (m.2)". 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'na göre de işçi, "İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayım, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır." şeklinde tanımlanmıştır (m.2/4).

Hem mülga 2821 Sendikalar Kanunu hem de, 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'nda yapılan işçi tanımından hareketle, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar işçi statüsünde olduklarından kural olarak sendikaya üye olabilecekler, toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir. Her ne kadar, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanların gördükleri işler aynı anda veya arka arkaya farklı işkollarında olduğundan, işkolu esasına göre örgütlenmeyi esas alan mülga 2821 ve yeni 6356 sayılı Kanunlara göre örgütlenme modeli çerçevesinde çalıştıkları işkolunun saptanması açısından sorunlar yaşanabilecek olsa da, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar Kanun bağlamında işçi olarak değerlendirilecekler ve yasadan kaynaklanan haklarını kullanabileceklerdir.

Ancak, Türkiye'nin kabul etmiş olduğu "Örgütlenme Hakkı"nı düzenleyen 87 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinde yer alan örgütlenme özgürlüğü yaklaşımını sınırladığı için eleştirilmiş olan mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve şimdi 6356 sayılı Kanun, söz konusu sınırları düzenlemelerinden hareketle evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikal örgütlenme haklarından yararlanmalarını özellikle şekil koşullarıyla eylemli olarak engellemektedir. Buna, sorunlar bölümünde değinilecektir.

Temel Sorun Kayıtdışılık

Görüldüğü üzere, iş mevzuatını oluşturan temel kanunlardan olan, mülga 818 ve yeni 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanu-

nu ve mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile yeni 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde evde çalışanlar/ev eksenli çalışanların söz konusu yasaların kapsamı dışında kalma sorunları bulunmamaktadır. Bunlar, dört Kanuna göre de işçi statüsündedirler. Bu Kanunlardan yararlanabilme hakları bulunmaktadır. Ancak, özellikle kendi evlerinde iş gördüklerinden ve genellikle araçlar marifetiyle iş aldıklarından, bu ilişki kayıt dışında tutulmaktadır.

Tarafların kendi iradeleri ile kurdukları iş ilişkisini ilgili Kurumlara bildirme işlemlerini yerine getirmemeleri halinde, kurulan iş ilişkisini görünür kılacak objektif düzenlemeler bulunmadığından ve üretimde kayıtdışılığın varlığını belirleyebilecek denetim yöntemleri kullanılmadığından, evde çalışanlarla/ev eksenli çalışanlarla kurulan iş ilişkileri bütünüyle kayıtdışı kalmaktadır. Bu nedenle, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanların çözümlenmesi gereken temel sorunları öncelikle ve ivedilikle görünebilir olmalarının sağlanmasıdır.

Evde Çalışanların Sorunları

Geleneksel nedenlerle doğrudan çalışma hayatına katılmaları engellendiğinden, evlerde çocuk ve yaşlı bakımı kendilerine kaldığından eve bağımlı kalan kadınların, sorunlu da olsa hane gelirine katkıda bulunabilmelerine olanak veren yegane çalışma biçimi olduğundan evde çalışanların neredeyse tamamı kadınlardır. Zorunluluktan doğan bir çalışma biçimi olduğu için de önemli sorunlar yaşanmaktadır. Nitekim;

Sigortasızlık

İşçi statüsünde olmaları nedeniyle 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olabilecekleri halde, neredeyse istisnasız kayıtdışı çalıştırıldıklarından, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların kısa ve uzun vadeli sigortaları bulunmamaktadır. Bu nedenle, uzun vadeli sigorta dallarından olan yaşlılık ve malullük sigortalarından olduğu gibi, kısa vadeli sigorta dallarından olan iş kazası, meslek hastalığı, analık ve sağlık sigortalarından yararlanma hakları da doğmamaktadır. Üstelik 01.01.2012 tarihinden itibaren Genel Sağlık Sigortası uygulanmaya başladığından, sağlıkta "yeşil kart" uygulaması da Genel Sağlık Sigortası kapsamına alındı-



ğından, gelir ve harcama kapasiteleri üzerinden yapılacak değerlendirmeye göre, hanede birey başına düşen geliri, asgari ücretin 1/3'ün üstünde olanlar sağlık yardımından yararlanabilmek için prim ödemeye başlayacaklardır. Bu nedenle, 01.01.2012 tarihine kadar (yeşil kartın geçerlilik tarihi bitene kadar yeşil karttan yararlanma devam edecektir) yeşil kart kapsamında sağlık yardımından yararlanabilme olanakları olan evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, gelirleri hanede birey başına düşen asgari ücretin 1/3'ünü aşıyorsa, sağlık yardımından yararlanabilmek için artık gelirin miktarına göre artan sağlık sigortası primi ödemek zorunda kalacaklardır.

Halbuki, 5510 sayılı Kanunun sigortadan yararlanabilme olanağı veren tamamlayıcı haklarından (örneğin isteğe bağlı sigorta) hareketle, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların çalışmalarından dolayı birkaç gün için bile sigortaları yapılmış olsa, bu durumda geri kalan günlerin primlerini karşılayacak şekilde isteğe bağlı sigorta ödeyerek işçi statüsünde (4/a) emeklilik hakkını kazanma olasılıkları gündeme gelebilecektir. Bu sigortalanma biçimi genel sağlık sigortasını da içerdiğinden ayrıca genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda da kalmayabileceklerdir (5510 sk.m.53).

Birkaç gün için 4/a'lı olarak (işçi statüsünde) sigortalarının yapılması önemlidir; çünkü doğrudan "isteğe bağlı sigorta" yapıldığında sigorta, 5510 sayılı Kanuna göre 4/b, yani bağımsız çalışan statüsünde yapılacağından, birkaç gün 4/a'lı, yani işçi statüsünde sigortası varsa, kalan günler için isteğe bağlı sigorta yapıldığında da işçi statüsü (4/a) devam edecektir. Kalan günlerin sigortasının "isteğe bağlı sigorta" kapsamında karşılanması, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar açısından önemli bir maliyet getirirse de, sadece sağlık yardımından yararlanabilmek için ödenecek prime kıyasla yaşlılık hakkından yararlanmaya da olanak sağladığı için tercih edilebileceği ve böylece sınırlı da olsa evde çalışanların/ev eksenli çalışanların daha geniş sosyal güvenlik haklarından yararlanabilme olasılığı ortaya çıkabilecektir. Ancak, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, birkaç gün için bile sigortaları yapılmadığından, tamamen sigorta dışında kaldıkları gibi sadece sağlık yardımından yararlanabilmek için sağlık sigortası primi yatırmak zorunda kalabileceklerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinden Yoksunluk

İş Kanunu kapsamında oldukları halde kayıt dışı kaldıklarından, işyeri olarak kullandıkları evlerinde hiçbir sağlık ve güvenlik önlemi alınmadan çalışmaktadırlar. Bu nedenle, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına açık riskli bir çalışma ilişkisi içinde bulunmaktadır. İşin görüldüğü yerde hiçbir sağlık ve güvenlik önlemi alınmadığından, kullanılacak hammaddelerin yaratacağı sağlık sorunları en azından çalışanlar tarafından bilinmediğinden her türlü tehlikeli maddeler kullanıma sokulabilmektedir. Kayıtlı bir işyerinde kullanılması sağlık güvenlik bilinci ve denetim yoluyla engellenebilecek ham maddeler de evlerde rahatlıkla kullanıma sokulabilmektedir. Başka bir ifadeyle, evde çalışanları/ev eksenli çalışanları, fabrikalarda, atölyelerde yaşanabilen sağlık sorunlarının çok ötesinde ileri derecede sağlık sorunları beklemektedir.

İşin görüldüğü yer olarak evde, her türlü sağlıksız ve güvenliksiz çalışma yapılıyor olması yanında, ev ailenin yaşam alanı olduğundan, hatta işin görüldüğü yerde yatıldığından, iş risklerinden etkilenme süreleri yirmidört saate yayılmaktadır. Evde yaşaya çocuk, yaşlı herkes bu olumsuz koşullardan etkilenmektedir. Hatta, işin yetiştirilebilmesi adına evdeki çocuk ve yaşlılar da çalışmaya dahil olmaktadır. Kısacası, evde çalışma/ev eksenli çalışmanın sağlıksız ve güvenliksiz koşulları sadece işi alan kişiyi değil, hane halkı içinde bulunan her yaştaki kişileri de olumsuz etkilemektedir.

Üstelik, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işveren yükümlülükleri bağlamında 01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girerek, çırak veya stajyer dahil bir çalışanı olan işyerlerinde bile sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaya çalışırken, kayıt dışında kaldıkları için işin görüldüğü ev ortamı, "bağlı yer" bağlamında işyeri tanımı içine girse bile kayıt dışında kaldıklarından, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanabilme olasılığı da ortaya çıkamamaktadır.

Uzun Sürelerle Çalışma

Evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar genellikle parça başı ücret ile çalışmaktadırlar. Bu çalışma



biçiminde hiçbir denetim mekanizması bulunmadığından evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar gün boyunca çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Evin diğer işleriyle birlikte tüm güne yayılan çalışma temposu, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların uzun sürelerle çalışma riskiyle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Dinlenme sürelerinin de kullanılmadığı dikkate alındığında, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, dinlenmeden uzun sürelerle çalışarak hem bu nedenle hem de diğer iş risklerinin artan etkisiyle artan olumsuz çalışma koşulları içinde kalmış olmaktadır.

Düşük Ücret

4857 sayılı İş Kanununa göre, bu kanun kapsamına girmeyen işlerde bile yasal asgari ücretin uygulanması gerektiği halde, İş Kanunu kapsamında olmalarına karşın, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların karşı karşıya kaldıkları önemli bir sorun da, ücretlerin çok düşük olmasıdır. Genellikle parça başı ücretle çalıştıklarından ve birim ücretler düşünülmemeyecek ölçüde düşük olduğundan (örneğin, ceviz içi çıkarma işinin karşılığı sadece ceviz kabuklarının evde çalışanlara bırakılması şeklinde olmaktadır) daha fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu da, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların tüm iş riskleri ile daha fazla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Daha çok üretmek için daha uzun ve yoğun çalışma kadar, sağlık ve güvenlik adına alınabilecek bazı basit önlemler bilinse bile bu önlemlerin alınabilmesi için gereken zaman kaybı da göze alınamadığından iş riskleri katlanmaktadır.

Ayrıca, 01.01.2012 tarihinden bu yana kişi başına düşen gelirin asgari ücretin 1/3'ünden fazla olması halinde, evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar bir de genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda kalacaklardır. Görüleceği üzere kayıtdışı evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar için tüm sorunlara kaynaklık etmektedir.

Sendikal Örgütlenme Sorunu

Üye Olabilme Sorunu

Evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikal örgütlenme hakları konusunda yasal anlamda hiçbir engel olmasa da, uygulamada sorunlar çıkmaktadır. Sendikaya üye olabilmek serbest olduğu

halde, üye olunurken uygulanacak süreç itibarıyla aranan şekilsel koşullar, evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikalara üye olabilmelerini eylemli olarak engellemektedir.

Nitekim, konuyla ilgili yönetmelikte yer alan düzenlemeye göre, evde çalışanın/ev eksenli çalışanın sendikaya üye olabilmesi için, kendisinin sigorta sicil numarasına ve çalıştığı işyerinin sicil numarasına gereksinim bulunmaktadır. Halbuki, kayıt dışı çalıştırılan evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sigortaları yapılmadığından ne kişisel sigorta numaraları ne de işyeri sicil numarası bulunmaktadır.

Her ne kadar 07.05.2011 tarihinde yapılan düzenlemede, söz konusu yönetmeliğin eki üyelik fişindeki işçinin ve işyerinin sigorta sicil numaralarına ait haneler yer almıyor olsa da evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendikaya üye olabilmeleri eylemli olarak engellenmiş olmaktadır.

Sendika Kurabilme Sorunu

Evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sendika kurabilme hakları da üyelikte olduğu gibi eylemli olarak engellenmektedir. Nitekim, hem 2821 sayılı mülga Sendikalar Kanunu hem de 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre bir işçi sendikası, ancak işkolu esasına göre kurulabilecek ve Türkiye çapında faaliyet gösterecektir. Halbuki evde çalışanların/ev eksenli çalışanların karşı karşıya kaldıkları sorunlardan biri de, sabit olarak belirli bir işkolunda çalışmalarıdır. Evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, birden fazla işkoluna girebilecek işleri farklı zamanlarda veya aynı anda yapabilmektedirler. Dolayısıyla tek bir işkolundan hareketle örgütlenebilmeleri olanaklı olsa da bu şekilde örgütlenme evde çalışmanın/ev eksenli çalışmanın niteliğine uygun düşmemektedir. Evden çalışanların bu özel durumunu kapsayabilecek ve belki de bunlara özel bir işkolunun oluşturulması yönünde bugüne kadar düşünsel bazda bir tartışma, bir öneri gündeme gelmemiştir.

Nitekim, "Türkiye Home Net" adı altında faaliyet gösteren bir grup evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar, 2010 yılında "Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası" nı kurmuşlardır. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sendikaların kuruluşuna mahkeme nezdinde itiraz ettiği gibi, mevcut sendika



kurulabilme yollarını anımsatan içerikle, sendika kuramayacaklarını Ev Eksenli Çalışanlar Sendikasına bildirmiştir (ÇSGB'nun 17.12.2010 tarih ve 39665 sayılı yazısı). Kaldı ki, 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da evden çalışanlar/ev eksenli çalışanların sorununa çözüm olacak yaklaşımlar getirmemiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun evden çalışanlar/ev eksenli çalışanlar açısından yararı olabilecek bir değişiklik, sendika kurucusunda aranan işkolunda çalışıyor olması koşulunun değiştirilmesidir. 6356 sayılı Kanuna göre, artık kişinin fiilen çalışıyor olması sendika kurucusu olması açısından yeterli olduğundan, evden çalışanlar/ev eksenli çalışanlar da bir gün için bile kayıtlı çalışsalar, sendika kurucusu olabilme hakkını kazanabileceklerdir.

Yabancı Ülke Deneyimleri

Evde çalışma/ev eksenli çalışma, üretim biçiminin belirlediği iş ilişkilerinden olduğu için, dünyanın her yerinde görülen çalışma biçimlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Malın veya hizmetin ucuza üretilebilmesi için emeği en düşük maliyet unsuru haline getirmeye olanak tanıyan bir çalışma biçimi olarak evde çalışma/ev eksenli çalışma biçiminin temel belirleyicisi kayıtdışılık ve denetimsizliktir. Kayıtdışılık ve denetimsizlik, sadece düşük ücret, sağlıksız ve güvenliksiz çalışma ortamı değil, sosyal güvenceden yoksun bir çalışma biçimini de yaygınlaştırmaktadır. Bu nedenle, dünyanın neresinde yaşanırsa yaşansın evde çalışma/ev eksenli çalışma biçiminin kabul edilebilir çalışma standartlarına ulaştırılabilmesi için mücadele verilmektedir.

Nitekim, Hindistan'da SEWA (Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü) ve Portekiz Madeira'da Nakış İşçileri Sendikası 1970'li yılların başlarından itibaren evde çalışan kadınları örgütlemeye başlamışlardır. Şili'de dört, Brezilya'da (San Paola) altı ev eksenli çalışanlar sendikası faaliyete geçmiştir². Başta, örgütlü mücadeleleri yanında uluslararası çalışma sözleşmelerinin de yönlendirmeleri sayesinde, evde çalışma/ev eksenli çalışma biçimiyle ilgili olarak ülkeler bazında farklı yaklaşımlar gündeme gelmektedir. Bu yaklaşımların iki ana ekseninde olduğu görülmektedir. Birinci yaklaşımda, sis-

temde var olan çalışma mevzuatına, evde çalışma/ev eksenli çalışma biçimine özel bazı düzenlemeler eklenmekte; ikinci yaklaşımda ise, doğrudan evde çalışma/ev eksenli çalışmaya özel yasa düzenlenmesi yoluna gidilmektedir.

Buna göre, evde çalışma/ev eksenli çalışma biçiminin özelliklerini dikkate alarak çalışma mevzuatlarında sınırlı düzenlemeler yapan yaklaşımları uygulayan ülkeler arasında Fransa, İspanya, Çek, Bolivya, Şili, Ekvator, Meksika gibi ülkeler görülmektedir. Evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar için özel yasa düzenlemesi yapan ülkeler arasında ise, Almanya, İtalya, Japonya Hollanda, Portekiz, Arjantin, Norveç, Avusturya vb. yer almaktadır. Danimarka, Malta ve İsveç gibi ülkelerde ise, çalışma süresi ile yıllık ücretli izin haklarının uygulanmayacağı şeklinde getirilen kısıtlamalarla evde çalışanların/ev eksenli çalışanların sistem içinde ele alındıkları, Rusya da ise, evde çalışma ilişkisi kuracak işverenlere lisans alma zorunluluğunun getirildiği görülmektedir (3). Bu yaklaşımlar içerisinde en kapsamlı düzenleme Almanya'da gerçekleştirilmiştir. Alman Evden Çalışma Kanununa göre (4);

- Evden çalışanlar; Evden çalışan, ev işletmesi sahibi ve taşeron (aracı) olarak tanımlanmıştır.
 - Evden çalışanlar, iş sahipleri ve taşeronlar öncelikle kayıt altına alınmaktadır.
 - Evden çalışanlar bilgilendirilecek ve iş sahibince tutanak düzenlenecektir. Tutanakta; İşin türü, iş kazası ve sağlıkla ilgili tehlikeler, alınacak önlem ve araçlar hakkında bilgiler yer alacaktır.
 - İş sahipleri, ücret bordroları ve sözleşme koşullarını taşıyan belgeleri incelemeleri için evden çalışanlara verebilecektir.
 - Evden çalışanlara iş sahibince ücret defteri verilecektir. Deftere, işin türü, kapsamı, ücretleri, işin teslim edilme ve alınma tarihleri kaydedilecektir.
 - İşkollarına göre EVDEN ÇALIŞMA KURULU oluşturulacaktır (En yüksek İş Kurumu veya Federal Bakanlık tarafından oluşturulacaktır).
- Kurulun görevleri; Birden fazla evden çalışana iş verildiğinde, verimlilik özellikleri dikkate alarak iş miktarının eşit paylaşımını sağlamak. Eşit paylaşım ile ilgili uyumsuzlukları çözmek. TİS'nin meydana gelmesinde etkin olmak. TİS ile ilgili uyumsuz-



lıkları önlemek amacıyla önerilerde bulunmak. Sendikalar ve iş sahipleri Birlikleri yoksa, bağlayıcı ücret ve iş koşullarını belirlemek

• **Yasaklar:** Federal Hükümet, Federal Almanya Konseyinin onayı ile sağlık veya ahlak açısından tehlike arz eden evden çalışmayı yasaklayabilir. Gıda ve keyif verici maddelerin üretimi açısından kamu sağlığını dikkate alarak yasaklar getirilebilir (Emniyetin, işletme denetimi ve sağlık kurumuna danışılarak).

• **Toplu İş Sözleşmesi:** Sendikalar ile iş sahipleri veya Birlikleri arasında bağtlanan sözleşmeler, Toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.

• **İşletme Denetim Kurulu:** Tehlikelerin önlenmesi için yönergeler çıkarabilir, ücretleri denetleyebilir.

• **Ücret şekli:** Kural olarak parça başıdır. Aksi takdirde zamana bağlı ücret olarak belirlenecektir. İş sahibi, taşeronu ücret öderken; İstihdam edilenlere ödenecek ücretin yeterli olmadığını, taşeronun güvenilirliğini biliyorsa, ödemelerden taşeron ile birlikte sorumlu olacaktır.

Görüldüğü üzere, Almanya'da evde çalışma/ev eksensli çalışma biçimi için düzenlenmiş özel yasayla, genel iş yasalarında yer alan tüm çalışma koşulları yerine, öncelikle evde çalışanları kayıt altına almaya çalışan, sağlıklı çalışma koşulları ile ücretleri ve denetim konularını ele alan bir yaklaşım güdülmüştür.

Yine, diğer ülkelerden bilebildiğimiz yaklaşımlara baktığımızda da örneğin Rusya'da herhangi bir evde çalışma yaptırabilmesi için işverene özel bir lisans alma zorunluluğunun getirildiği; Almanya yanında Avusturya, İsveç gibi ülkelerde, eve iş verecek işverenlerin kendisini ilgili makamlara bildirmesi, bunları belirli aralıklarla ilgili makamlara rapor etmelerinin istendiği görülmektedir. Arjantin'de asgari ücret ödenmediği takdirde, Dominik Cumhuriyeti'nde gizlice evde çalışma yapıldığında, Almanya'da iş güvenliği konusunda evde çalışan bilgilendirilmediğinde, Japonya'da iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ihlal edildiğinde, işverene hapis cezasının uygulanacağı anlaşılmaktadır (5).

Öneriler

4857 sayılı İş Kanununa göre işçi statüsünde olmalarına, 5510 sayılı Kanuna göre işçi statüsün-

de sigortalı sayılabilmelerine karşın, kayıt altında olmadıkları için sigortasız, sağlıksız, güvencesiz, uzun sürelerle ve düşük ücretlerle çalıştırılan evde çalışanların/ev eksensli çalışanların sorunlarının çözümlenebilmesi için yabancı ülkelerde de denendiği üzere, öncelikle kayıt altına alınmaları gerektiği düşünülmektedir. Kayıt altına alınmadıkları sürece, evde çalışanların/ev eksensli çalışanların çalışma koşullarının denetim altına alınması da olanaklı değildir. Bu nedenlerle, merkezi yönetim kadar yerel yönetimlerin de hemşehrilerine yönelik görevleri çerçevesinde sisteme dahil edilerek evde çalışanların/ev eksensli çalışanların kayıt altına alınmaları sağlanmalıdır (Belediye Kanunu m.15/a).

Evden çalışanların/ev eksensli çalışanların kayıt altına alınabilmeleri için hem yerel hem de ulusal kaynaklardan hareketle bu tür işleri gördürecek iş sahiplerine teşviklerin sunulması düşünülmelidir. Örneğin başta yerel yönetimler, kendi mahallelerinde, evde çalışanlara iş verecek iş sahiplerine, kendilerini ve çalıştırdıklarını bildirmeleri kaydıyla uygun ulaşım, iletişim, elektrik ve su olanaklarını sağlayabilirler. Sosyal Güvenlik Kurumu, istihdamı teşvik anlamında evden çalışmayı/ev eksensli çalışmayı kayıt altına alacak özel teşvik uygulamaları geliştirebilir. Yerel yönetimler, kendi mahallerinde hangi tehlikeli hammaddelerin kullanılmayacağını, hangi riskli ürünlerin üretilmeyeceğini kontrol altına almaya çalışabilirler (Belediye Kanunu m15/b).

İşverenlerin evde çalışanlarla/ev eksensli çalışanlarla doğrudan iş ilişkisi kurabilmeleri yanında ve ağırlıklı olarak "aracı"lardan yararlandıkları bilinmektedir. İşverenlerle evde çalışanları/ev eksensli çalışanları buluşturan "aracı"lara benzer uygulama mevsimlik göç eden tarım işçileriyle işverenler arasında da gerçekleşmektedir. Türkiye İş Kurumu, mevsimlik göç eden tarım işçileri ile işverenler arasındaki ilişkinin kurulmasında rol alan "aracı"ları kayıt altına almak üzere düzenlemeler yapmıştır. Nitekim, bu amaçla düzenlenen, "Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği"ne göre, ücret ve çalışma koşulları ile karşılıklı yükümlülükler aracı, işveren ve işçiler arasında yapılacak yazılı sözleşmelerle belirlenecektir. Aracının olmadığı yerlerde sözleşme, işveren ile işçiler arasında imza-



lanacaktır. İşveren veya aracı Yönetmelik ekinde yer alan sözleşmelerin birer örneğini düzenleme tarihinden itibaren on iş günü içinde onaylanmak üzere Türkiye İş Kurumuna ulaştırılacaktır (Yön.m12). Aracılar, yaptıkları çalışmalarla ilgili olarak yılda bir kez Türkiye İş Kurumuna rapor vereceklerdir. (Yön.m.13)(6). İşte, mevsimlik göç eden tarım işçileri ile işverenler arasında rol alan “aracı”lar açısından yapılmış söz konusu düzenlemelerin benzerinin işverenler adına evde çalışanlara/ev eksenli çalışanlara iş getiren ve mamul hale gelenleri işverene götüren aracılara bağlamında da yapılması sağlanabilir.

Evde çalışanların/ev eksenli çalışanların kayıt altına alınmaları ölçüsünde de diğer sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasına öncelik veren düzenlemelere gidilebilir. Bu nedenlerle, yasalarda evde çalışanlar/ev eksenli çalışanlar için var olan her türlü engelleyici kuralın kaldırılması yoluyla ve ihtiyaç duyulan alanlarda çalışma biçimine özel düzenlemelerle evde çalışanların/ev eksenli çalışanların İş Kanunu ile belirlenmiş standartlara ulaşmaları sağlanmalıdır.

Dipnotlar

1. Hattatoğlu, D. (2007) “Ev eksenli çalışan kadınlar örgütleniyor”, 12.07.2007, <http://bianet.org>
2. Sendika ve Konfederasyonlarca Düzenlenecek Üye Kayıt Fişleri İle Defterlerinin Şekli Ve İçeriği Hakkında Yönetmelik

3. Bakırcı, K. (2002) “Dünyada Evde Çalışmada Hukuksal Koruma Sistemleri ve Mevzuatı”, İktisat Dergisi, Sayı:430 Ekim 2002
4. Friedrich Ebert Stiftung-Almancadan Türkçeye Çeviri: Selçuk & Selçuk Law Firm Mart 2010.
5. Bakırcı, age.
6. Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği-RG:27.05.2010 / 27593.

Kaynaklar

1. Birleşik Metal İşçileri Sendikası (2003) Ev Eksenli Çalışanlar ve Örgütlenmeleri, İstanbul.
 2. Hattatoğlu, D. (2006) “Ev eksenli çalışanlar asgari ücret istiyorlar”, 23.08.2006, <http://bianet.org>
 3. Hattatoğlu, D. (2006) “Ev eksenli çalışanlar tüm dünyada örgütlü”, 03.10.2006, <http://bianet.org>
 4. Hattatoğlu, D. (2007) “Ev eksenli çalışan kadınlar örgütleniyor”, 12.07.2007, <http://bianet.org>
 5. Keskin, D. (2009) “Ev eksenli çalışanlar ve sorunları”, 09.11.2009, Radikal.
 6. Keskin, D. (2010) “Kısmi Süreli ve Ev Eksenli Çalışmada Kadının Yeri ve Sorunları”, II. Çalışma Kongresi.
 7. Keskin, D. (2011) “Evden çalışanların adı yok”, 25.02.2011, <http://bianet.org>
 8. Bakırcı, K. (2002) “Dünyada Evde Çalışmada Hukuksal Koruma Sistemleri ve Mevzuatı”, İktisat Dergisi, Sayı:430 Ekim 2002
- *“Evde Çalışanlar İçin Yeni Kazanımlar”, kadingirisimidestek.blogcu.com/evde-calisanlar-icin-yeni-kazanimler, 12.07.2007.●