

# HAKLARININ FARKINDA OLMAYAN İŞÇİLER

20 Mart 2024

Yıldırım Koç

Türkiye işçi sınıfı, TÜİK verilerine göre bile, ülkemizde istihdam edilenlerin yüzde 72'sini oluşturuyor. TÜİK'e göre, 2023 yılı sonunda Türkiye'de 23 milyon işçi ve memur vardı. Bu büyük kitlenin 15,3 milyonu erkek, 7,8 milyonu kadındı. Ancak işçilerin sayısı ve oranı gerçekte daha da yüksektir. Yüzbinlerce işçi kaçak çalışmaktadır. Kaçak çalışanlar içinde emeklilerin sayısı ve oranı artmaktadır. İşsizlerin de iş arayan potansiyel işçiler olduğu düşünülürse, işçi sınıfının Türkiye'de nüfusun çok büyük bir bölümünü oluşturduğu açıktır.

Bu büyük kitle içinde gözükmeyen bir grup işçi daha vardır. Bu işçilerde bırakın sınıf bilincini, işçilik bilinci bile yeterince gelişmemiştir. İşin ilginç yanı işçi konfederasyonları ve sendikalarının hiçbiri işçi sınıfının bu kesimiyle en ufak şekilde ilgilenmemektedir. Daha da ilginç, işçi sınıfının siyasi önderi olma iddiasında bulunan bazı siyasi partiler bile bu konuda duyarsızdır. En ilginç olay ise, işçilerin, sendikaların ve siyasi partilerin ilgisiz kaldığı bu alanda, çalışma mevzuatımızda bu işçiler lehine son derece önemli düzenlemelerin bulunmasıdır. Türkiye çok ilginç bir ülke vesselam.

İşçi sınıfının bu kesimi, eve-iş-verme sistemi içinde çalışan ücretlilerdir. Osmanlı'nın son dönemlerinde yabancılara ait bir halı şirketi için evlerinde parça başı ücretle halı dokuyan onbinlerce kadın vardı. Günümüzde de onbinlerce kişi evlerinde bir işveren için çalışmaktadır. Bu işçiler, 2011 yılından beri "işçi" kabul edilmektedir. Ancak bu işçilerin hiçbiri kanunlarımızdaki bu haklarının farkında değildir, bu haklardan yararlanabilmek için bir girişimde bulunmamıştır. Sendikalar ve siyasi partiler de sessizliklerini korumaktadır.

Günümüzde bu alanda faaliyet gösteren internet siteleri tarandığında, eve-iş-verme sistemi içinde yapılan işlerden bazıları şunlardır: Antep fıstığı temizleme, bitki çayı/ poşet çay paketleme, boncuk işleri ve boncuk dizimi, bone paketleme, çorap katlama, davetiye katlama ve paketleme, dekoratif sabun yapımı, deri temizleme, dikiş, nakış, örgü, etiket yapıştırma, etiketleme, etli ekmek hazırlama, hamur ve kebab içi hazırlama, hediyelik eşya hazırlama, ıslak mendil paketleme, iplik temizleme, kalem montajı, kına paketleme, kırtasiye malzemesi paketleme, kolonya paketleme, kurutulmuş meyve paketleme, kutu katlama, makine parçaları paketleme, mandal montajı, mandal süsleme, montaj, nikah şekeri yapımı, pasta ve kurabiye hazırlama, silgi paketleme, takı yapımı, tekstil ürünleri temizleme, tespih dizme, tespih paketleme, tişört katlama ve paketleme, yaka dikimi.

Bu konuyu ilk kez 1982 yılında yazmıştım: Koç, Y., "Eve İş Verme, İşçiler ve Sendikalar," *Bilim ve Sanat Dergisi*, No.23, Kasım 1982, s.28-31. 2001 yılında da bir kitapçık yayımladım: *Eve-İş-Verme, Sorunlar, Öneriler*, Türk-İş Eğitim Yayınları No.63, Ankara, 2001. (Metnin tamamı için bkz. <https://www.yildirimkoc.com.tr/index.php?p=brosurdetay&id=13>)

2011 yılına kadar Türkiye'de eve-iş-verme sistemi içinde evlerde çalışma ilişkisi, Borçlar Yasasındaki "istisna akdi" olarak kabul ediliyordu. Bu şekilde çalışanlar, kanuna göre, "işçi" değildi.

Evde çalışma konusunda Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenleme, 2011 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile değiştirildi (*Resmî Gazete* 11.1.2011).

Türk Borçlar Kanunu'na "Evde Hizmet Sözleşmesi" kavramı eklendi. Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili maddeleri şöyledir:

*"Evde Hizmet Sözleşmesi: A. Tanımı ve çalışma koşulları: I. Tanımı. Madde 461- 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."*

*"II. Çalışma koşullarının bildirilmesi. Madde 462- İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemedede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir."*

*“İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir.”*

Türk Borçlar Kanunu’nda 2011 yılında getirilen bu düzenlemeyi hiçbir sendika veya kadın örgütü dikkate almadı; büyük çoğunluğunu kadın işçilerin oluşturduğu büyükçe bir kitlenin bu konuda bilgilendirilmesi ve yönlendirilmesi için bir çaba göstermedi. İşin üzücü yanı, İş Kanunu’nda aynı doğrultuda 2016 yılında yapılan bir değişiklikten sonra da sendikaların ve kadın örgütlerinin duyarsızlığının ve ilgisizliğinin sürmesidir.

2003 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine 2016 yılında yapılan bir eklemeye, eve-iş-verme sistemi içinde evlerde üretimde bulunan işçilerin hakları düzenlendi: *“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”*

Covid-19 salgını sonrasında özellikle vasıflı beyaz yakalılar arasında uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, 10 Mart 2021 günlü Resmi Gazete’de Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yayımlandı. Yönetmelikte, bu düzenlemenin amacı, “uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işleri, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasını ve uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek” olarak ifade ediliyordu.

Yönetmeliğe göre, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılacaktı. “Sözleşmede; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer” alacaktı. “İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü” tutuluyordu. Çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin büyük bölümünün, işçi ile işveren tarafından belirleneceği ifade ediliyordu.

Çok ilginç bir durum söz konusu. İlgili işçilerin kanuna göre “işçi” olduklarını bilmedikleri, sendikaların ve siyasi partilerin de tam bir duyarsızlık içinde oldukları koşullarda, hem de AKP döneminde, Türk Borçlar Kanununda ve İş Kanununda bu işçileri koruyan düzenlemeler yapılıyor ve ilgililerin çok büyük çoğunluğunun bu düzenlemelerden haberi bile yok. İşçilerin ve sendikaların hiçbir mücadelesi olmadan bir hak tanınıyor. Bu acayip iş nasıl oldu, diye sorarsanız, herhalde Çalışma Bakanlığı’ndaki bazı bürokratların çabası. ILO’da 1996 yılında 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı kabul edildi. Bu Sözleşme 22 Nisan 2000 tarihinde yürürlüğe girdi. Halen yalnızca 13 ülkenin onaylamış bulunduğu ve Türkiye’nin henüz onaylamadığı bu Sözleşme’nin Türkiye tarafından ileride onaylanabileceğini düşünen ileri görüşlü bazı bürokratlar, Türkiye işçi sınıfına böyle bir hak hediye ettiler. Ne yazık ki, işçiler, sendikalar ve siyasi partiler, 13 yıl önce hediye edilen bu hakkı kullanmıyor, bu hakkın farkında bile değiller. Böyle acayip bir ülkeyiz.