EVE İŞ VERME SİSTEMİ İÇİNDE ÇALIŞANLAR İŞÇİ MİDİR?

24 Haziran 2026

Yıldırım Koç

Türkiye'de Osmanlı döneminden beri evlerde parça başı ücret karşılığında üretim yapan çok sayıda insan vardır. Bu kişiler genellikle kendilerini "işçi" kabul etmezler. Sendikalar da bu konuda tam bir sessizlik içindedir. Eve-iş-verme sistemi içinde çalışanlar günümüzde mevzuatımıza göre "işçi" sayılmaktadır. Ancak bu konudaki bilgisizlik ve duyarsızlık nedeniyle, kanunlarımızda işçileri koruyan düzenlemelerden yararlanamamaktadırlar. İşçi sendikaları konfederasyonları ve işçi sendikalarının bu işçileri bilgilendirme ve yönlendirme konusunda bugüne kadar hiçbir önemli çalışması olmamıştır.

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 kebap 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.

2011 yılına kadar Türkiye'de eve-iş-verme sistemi içinde evlerde çalışma ilişkisi, Borçlar Kanunundaki "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 (*Resmi 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 ödemede 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.

2003 yılında kabul edilen ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine 2016 yılında yapılan bir eklemeyle, 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, eve-iş-verme düzenlemesi içinde çalışanları da kapsayan 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.

Ancak bu konudaki bilgisizlik ve duyarsızlık nedeniyle, eve-iş-verme sistemi içinde çalışan onbinlerce kişi, mevzuatımızda yer alan haklardan yararlanamamaktadır. Hakların kağıda geçirilmesi ile kağıda geçirilmiş hakların hayata geçirilmesi süreçlerinin birbirinden farklı olduğunu gösteren en güzel örneklerden biri, eve-iş-verme sistemi içinde çalışanların durumudur.