



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş

189 Sayılı ILO Sözleşmesi
201 Sayılı ILO Tavsiye Kararı

189 Sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş hakkında ILO Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Cenevre'de toplanarak ve 1 Haziran 2011 tarihinde 100. Oturumunu gerçekleştirerek, ve

Çalışmaya ilişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi ve Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet ILO Bildirgesi'nin ortaya koyduğu hedeflerin gerçekleştirilmesi yoluyla herkes için insana yakışır işin teşvikine yönelik Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bağlılığına dikkat ederek, ve

Ailelerinin sorumluluklarını taşıyan kadın ve erkek işçiler için meslekî fırsatların artırılması, yaşlı nüfusa, engelli çocuk ve bireylere tanınan bakım imkânlarının kapsamının genişletilmesi, önemli ölçülerde ülke içi ve ülkeler arası gelir transferlerinin gerçekleştirilmesi gibi, ev işçilerinin küresel ekonomiye dönük muazzam katkılarını tanıyarak, ve

Ev işlerinin değer kaybettiği ve görünmez hâle geldiği, bu türden işlerin esas olarak kadınlar ve genç kızlar tarafından yapıldığı, bunların önemli bir bölümünün göçmen ya da kimi avantajlardan muaf ülke vatandaşları tarafından yapıldığı, ev işçilerinin istihdam ve çalışma koşulları bağlamında ciddi ayrımcılığa uğradığı ve diğer türden insan hakları ihlallerine maruz kaldığını değerlendirerek, ve

Kayıtlı istihdam için tarihsel olarak kıt imkânlarla sahip gelişmekte olan ülkelerdeki ev işçilerinin ulusal işgücünün önemli bir bölümünü teşkil ettikleri ama öte yandan da bu işçilerin en fazla marjinalize edilen kesim olduklarını dikkate alarak, ve

Uluslararası çalışma sözleşmelerinin ve tavsiye kararlarının tüm çalışanlar için geçerli olduğu, bu sözleşme ve tavsiyelerden istifade edip etmediklerine bakılmaksızın, ev işçilerinin de bu haklara sahip olduğunu hatırlatarak, ve

1949 tarihli İstihdam için Göç Sözleşmesi'nin (Revize edilmiş) (No.97), 1975 tarihli Göçmen İşçiler Sözleşmesi'nin (Ek Hükümler) (No. 143), 1981 tarihli Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi'nin (No. 156), 1997 tarihli Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'nin (No. 181) ve 2006 tarihli İstihdam İlişkileri Tavsiye Kararı'nın (No. 198) ve ayrıca İş Göçü üzerine Çok Taraflı ILO Çerçevesi'nin ev işçileri için ilgisini belirterek: Emek göçüne yönelik bağlayıcılığı olmayan hak temelli ilkeler ve klavuzlar (2006), ve

Ev işçilerinin tüm haklarından tam anlamıyla yararlanabilmeleri için onlarla ilgili genel ve özel standartların talep edilebilmesine imkân veren ev işlerinin ilgili özel koşullarını kabul ederek, ve

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Medenî ve Siyasî Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığının Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Kadınlara Yönelik Her Türlü

Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Sınırışan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi ve özelde bu sözleşmeye ek, İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol ile Kara, Deniz ve Hava Yoluyla Göçmen Kaçakçılığına Karşı Ek Protokol, Çocuk Hakları Sözleşmesi ile Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme'nin ilgili olduğunu hatırlatarak, ve

Ev işçileri için insana yakışır işle ilgili oturum gündeminin dördüncü maddesi olan belirli önerilerin kabulünü karara bağlayarak, ve

İlgili önerilerin uluslararası bir Sözleşme biçimi kazanmasını kararlaştırarak;

Aşağıda yer alan ve on altı haziran iki bin on bir tarihli Ev İşçileri Sözleşmesi, 2011 olarak anılabilecek işbu Sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

Sözleşmenin amacı doğrultusunda:

- (a) **Ev işi** terimi, ev ya da hanehalkı için veya ev içerisinde icra edilen işleri ifade eder;
- (b) **Ev işçisi** terimi, istihdam ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişiyi tanımlar;
- (c) Ev işleri ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olan ve ilgili işi meslekî bir temele dayalı olarak icra etmeyen bir kişi ev işçisi değildir.

Madde 2

1. Anlaşma hükümleri tüm ev işçilerine uygulanır.
2. Bu Sözleşme'yi onaylayan bir Üye, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare ettikten sonra ilgili sözleşmenin kapsamından aşağıdaki kategorileri tümüyle ya da kısmen muaf tutulabilir:

- (a) En azından denk bir koruma temin edebilmiş işçileri ihtiva eden belirli kategoriler;
- (b) Önemli türde kimi özel sorunların doğmasına ilişkin belirli işçi kategorileri.

3. Bir önceki paragraftaki imkânlardan yararlanan her Üye, ILO Anayasası'nın 22. Madde'sine bağlı olarak tatbik edilen Sözleşme'yle ilgili ilk raporunda, hangi işçi kategorilerinin muaf tutulduğunu, muafiyetin sebeplerini belirtmek ve sözleşmenin ilgili işçileri kapsayacak ölçüde genişletilmesine dair alınabilecek tedbirleri ek bir raporda belirlemek durumundadır.

Madde 3

1. Her Üye, bu sözleşmede belirlendiği biçimiyle, tüm ev işçilerinin insan haklarının teşvik edilmesini ve korunmasını sağlamak üzere ilgili tüm tedbirleri alacaklardır.

2. Ev işçileri ile ilişkili olarak her Üye, çalışma hayatı ile ilgili temel hak ve ilkelerine saygı duyulmasına, teşvik edilmesine ve gerçekleşmesine dair sözleşmede belirlenen ilgili tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu tedbirler:

- (a) Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin olarak kabulü;
- (b) Tüm zorla ya da cebri çalışma biçimlerinin tasfiyesi;
- (c) Çocuk işçiliğinin etkin bir biçimde ilgası;
- (d) İstihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın tasfiyesi.

3. Üyeler, Ev işçilerinin ve ev işçilerinin işverenlerinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkından yararlanmalarını sağlamak üzere önlemler alırken, ev işçilerinin ve ev işçilerinin işverenlerinin kendi örgütlerini, federasyonlarını ve konfederasyonlarını kurma ve ilgili örgütlerin kurallarına bağlı olarak kendi seçtikleri örgütlere, federasyonlara ve konfederasyonlara katılıma hakkını koruyacaktır.

Madde 4

1. Her Üye, 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi (No. 138) ile 1999 tarihli Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi'nin (No. 182) hükümleri ile tutarlı olacak biçimde ev işçileri için asgari bir yaş belirleyecek ve bu belirlenen yaş, genel anlamda işçiler için ulusal yasalar ve düzenlemeler tarafından belirlenen yaştan küçük olmayacaktır.

2. Her Üye, 18 yaş altındaki ve asgari istihdam yaşının üzerindeki ev işçilerinin, yaptıkları iş nedeniyle zorunlu eğitimden mahrum kalmaması ya da onların daha ileri eğitimsel veya meslekî eğitimlere iştirakine dair imkânlardan alıkoymaması amacıyla gerekli tedbirleri alacaktır.

Madde 5

Her Üye, ev işçilerinin her türden istismar, taciz ve şiddete karşı etkin bir biçimde korunması için ilgili tedbirleri alacaktır.

Madde 6

Her Üye, genel olarak diğer tüm işçiler gibi ev işçilerinin de adil istihdam koşulları ile insana yakışır çalışma koşullarından ve eğer işçiler evde meskûn ise, onların gizlilik haklarına riayet eden, insana yakışır yaşam koşullarından istifade etmesini sağlayacak tedbirleri alacaktır.

Madde 7

Her Üye, ev işçilerinin istihdam hükümleri ve koşulları hususunda, ve tercihen, eğer mümkünse, yasalara, düzenlemelere veya toplu sözleşmelere uygun olarak yazılı sözleşmeler aracılığıyla, uygun, doğrulanabilir ve kolayca anlaşılabilir bir üslupla bilgilendirilmelerini sağlayacak gerekli tedbirleri alacaktır. Bu tedbirler özellikle aşağıdaki hususları ihtiva eder:

- (a) İşçi ve işverenin ismi ve adresi;
- (b) Her daim kullanılan işyeri ya da işyerlerinin adresi;
- (c) İş sözleşmesinin başlama tarihi ve belirli bir zaman dilimi boyunca geçerli ise, süresi;
- (d) Yapılacak işin türü;
- (e) Ücret, hesaplama yöntemi ve ödemelerin dönemselliği;
- (f) Normal iş saati;

- (g) Yıllık ücretli izin, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri;
- (h) Mevcut olduğu durumlarda, gıda ve barınma temini;
- (i) Mevcut olduğu durumlarda, staj ya da deneme süresi;
- (j) Mevcut olduğu durumlarda, işçinin ülkesine geri gönderilmesine ilişkin şartlar; ve
- (k) Ev işçisinin ya da işverenin bildirimine ait her türden süre dâhil, işin sona ermesine ilişkin hüküm ve koşullar.

Madde 8

1. Ulusal yasalar ve düzenlemeler, ev işlerinde çalıştırılmak üzere işe alınan göçmen ev işçilerinin başka bir ülkede çalışabilmeleri için yazılı bir iş teklifi almalarına ya da iş teklifinin geçerli olduğu veya sözleşmenin tatbik edileceği ev işinin yapılabilmesi amacıyla ulusal sınırların geçilmesinden önce, Madde 7'de belirtilen istihdamla ilgili hüküm ve koşullara işaret eden, işin yapılacağı ülkede uygulanabilir nitelikteki bir iş sözleşmesini gerektirmelidir.

2. Bir önceki paragraf, iki taraflı, bölgesel ya da çok taraflı anlaşmalara bağlı olarak veya bölgesel ekonomik entegrasyon alanlarının genel sınırları dâhilinde, istihdam amaçlı hareket serbestiyetine sahip işçiler için geçerli değildir.

3. Üyeler, ilgili sözleşmenin hükümlerinin göçmen ev işçilerine etkin bir biçimde tatbikine imkân vermek amacıyla, kendi aralarında yapacakları işbirliklerine dair tüm tedbirleri alacaklardır.

4. Her Üye, ev işçilerinin tabi olduğu iş sözleşmesinin sona ermesi ya da sürenin dolması ile birlikte ilgili göçmen ev işçilerine ülkelerine geri gönderilme hakkı veren yasal araçları, düzenlemeleri ya da diğer tedbirleri belirlemek zorundadır.

Madde 9

Her Üye, ev işçilerinin aşağıdaki haklara sahip olmaları hususunda gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür:

- (a) Ev işçileri, işvereni ya da muhtemel işvereni ile evde ikamet edip etmemek konusunda anlaşma yapmakta özgürdür;
- (b) Evde ikamet eden işçi, yıllık izinlerinde, günlük veya haftalık dinlenme sürelerinde evde kalmaya ya da hanehalkı ile birlikte olmaya mecbur değildir;
- (c) Ev işçileri, seyahat ve kimlik belgelerini kendi ellerinde bulundurma hakkına sahiptirler.

Madde 10

1. Her Üye, ev işçiliğinin özel niteliklerini dikkate alarak, ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler ile uyumlu şekilde, normal çalışma saatleri, fazla mesailerin telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hususlarında ev işçileri ile genelde tüm işçiler arasında eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri alacaktır.

2. Haftalık dinlenme süresi, aralıksız en az 24 saat olmalıdır.

3. Ev işçilerinin zamanlarını kendi istekleri doğrultusunda geçiremedikleri ve hanehalkından gelen çağrılara cevap vermek durumunda kaldıkları süreler, ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler veya ulusal pratikle tutarlı diğer türden araçların belirlediği ölçüde, çalışma saatleri olarak değerlendirilmelidir.

Madde 11

Her Üye, asgari ücret uygulaması kapsamında olan yerlerde, ev işçilerinin asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları için gerekli tedbirleri alacak ve ücretler cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin belirlenecektir.

Madde 12

1. Ev işçilerine, ayda bir kez, düzenli aralıklarla, doğrudan ödeme yapılacaktır. İlgili işçinin rızası ile, ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler tarafından aksi belirtilmediği sürece, ödeme, banka transferi, banka çeki, posta çeki, havale ya da parasal ödemeye ait diğer yasal araçlar yoluyla yapılabilir.

2. Ulusal yasalar, düzenlemeler, toplu sözleşmeler ya da tahkim kararları, ödeme hususunda genel anlamda diğer kategorilerdeki işçilere tatbik edilenlerden daha az avantajlı olmayacak şekilde, ev işçilerine ödenen ücretlerin sınırlı bir kısmının aynı olarak ödenmesini talep edebilir, eğer ki bu türden ödemelerin işçilerin onayı ile uygulamaya konulması; ödemelere atfedilen değer in hakça ve makul olması ve işçinin kişisel faydası ve çıkarı için kullanılacak nitelikte olması için gerekli tedbirler alınmışsa.

Madde 13

1. Her ev işçisi, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkına sahiptir. Her Üye, ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak, ulusal yasalara, düzenlemelere ve pratiğe uygun gerekli tedbirleri alacaktır.

2. Bir önceki paragrafta ifade edilen tedbirler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, dereceli olarak uygulanabilir.

Madde 14

1. Her Üye, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak ve ulusal yasalara ve düzenlemelere uygun şekilde, annelikle ilgili şartlar dâhil olmak üzere ev işçilerinin sosyal güvenlikle ilgili olarak diğer işçilere sunulan koşullardan daha azına sahip olmamalarına imkân verecek tedbirleri alacaktır.

2. Bir önceki paragrafta ifade edilen tedbirler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, dereceli olarak uygulanabilir.

Madde 15

1. Özel istihdam bürolarınca işe alınıp yerleştirilen, göçmen ev işçileri de dâhil tüm ev işçilerini suistimal edici pratiklere karşı etkin biçimde korumak amacıyla her Üye:

(a) Özel istihdam bürolarının işe alma ya da işe yerleştirme faaliyetlerini, ulusal yasalara, düzenlemelere ve pratiğe uygun olarak yönetecek koşulları belirlemelidir;

(b) Ev işçileri ile ilişkili özel istihdam bürolarının faaliyetlerine yönelik şikâyetlerin, suistimal ve dolandırıcılık iddialarının incelenebilmesi için gerekli meknaizmaların ve prosedürlerin varlığı sağlanmalıdır;

(c) Özel istihdam büroları tarafından kendi bölgesinde istihdam edilmiş veya işe yerleştirilmiş ev işçilerine yönelik suistimalleri kendi yetki sınırları dâhilinde, uygun olduğu durumlarda, diğer Üyelerle işbirliği içinde, engellemek amacıyla alınacak gerekli ve uygun tedbirleri almalıdır. Bu tedbirler, ev işçisi üzerinden,

sırasıyla özel istihdam bürosuna ve hanelere ilişkin zorunlulukları belirleyen ve dolandırıcılık pratikleri ile suistimallere bulaşmış özel istihdam bürolarının yasaklanması dâhil, verilecek kimi cezaları ihtiva eden yasa ya da düzenlemeleri kapsar;

(d) Bir ülkedeki ev işçilerinin başka bir ülkede çalışmak üzere istihdam edilmesi durumunda, işe alma, yerleştirme ve istihdam gibi başlıklarda doğabilecek suistimalleri ve dolandırıcılık uygulamalarını engellemek amacıyla iki taraflı, bölgesel ya da çok taraflı anlaşmaların imzalanması dikkate alınmalıdır,

(e) Özel istihdam büroları tarafından belirlenen ücretlerin ev işçilerinin maaşlarından kesilmemesi için gerekli tedbirleri almalıdır.

2. Bu Madde'nin her bir hükmünün uygulanmasında Üyeler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare ederler.

Madde 16

Her Üye, tüm ev işçilerinin, ister bizzat ister bir temsilci aracılığıyla, genel anlamda işçiler için mevcut olandan daha az avantajlı olmayan koşullar altında, mahkemelere ya da diğer uyuşmazlık çözümü mekanizmalarına erişebilmeleri ile ilgili olarak, ulusal yasalarla, düzenlemelerle ve pratikle uyumlu tedbirleri almalıdır.

Madde 17

1. Her Üye, ev işçilerinin korunması ile ilgili, ulusal yasalara ve düzenlemelere dönük uyumluluğu güvence altına alan araçları ve etkin ve erişilebilir şikayet mekanizmalarını kuralmalıdır.

2. Her Üye, ulusal yasalarla ve düzenlemelerle uyumlu olarak, ev işçiliğinin özel kimi niteliklerine ilişkin iş denetimi, yaptırım ve cezalarla ilgili tedbirler alıp uygulamaya koymalıdır.

3. Mevcut ulusal yasalarla ve düzenlemelerle uyumlu olduğu ölçüde ve özel hayatın gizliliği esasına saygılı şekilde, bu tür tedbirler evlere giriş izni verilebilecek koşulları belirlemelidir.

Madde 18

Her Üye, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, ev işçilerinin kapsanması için halihazırda mevcut tedbirleri genişletmek veya benimsemek ya da uygun olduğu durumda, kimi özel tedbirleri geliştirmek suretiyle, işbu Sözleşme'nin tüm hükümlerini uygulamak durumundadır.

Madde 19

İşbu Sözleşme, ev işçileri hakkında diğer uluslararası çalışma Sözleşmelerinde bulunan daha avantajlı hükümleri etkilemez.

Madde 20

İşbu Sözleşme'nin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürü'ne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

Madde 21

1. İşbu Sözleşme ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.

2. İşbu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten on ikiy sonra yürürlüğe girer.

3. Daha sonra bu Sözleşme, onu onayan her üye için, onama belgesi kaydedildiği tarihten on ikiy sonra yürürlüğe girer.

Madde 22

1. İşbu Sözleşme'yi onaylamış olan bir Üye, kayıt amacıyla Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürlüğü'ne resmî bir yazı ile Sözleşme'nin ilk yürürlüğe girdiği tarihi takip eden on yılın bitimi ardından onu geçersiz kabul ettiğini bildirebilir. Bu türden bir bildirim, kaydedildiği tarihi takip eden bir yılın ardından yürürlüğe girer.

2. İşbu Sözleşme'yi onamış olup da bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıllık süre içinde bu madde gereğince Sözleşmeyi feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu sözleşmeyi, her on yıllık süre bitince, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

Madde 23

1. Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürü, Örgüt'ün Üyeleri tarafından kendisine bildirilen, bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerine duyurur.

2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşme'nin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini Örgüt Üyeleri'ne duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgüt Üyeleri'nin dikkatini çeker.

Madde 24

Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürü, Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nin kayıt altına alınmış tüm onaylar ve fesih işlemleri ile ilgili 102. Madde'si uyarınca, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği ile kayıtlar hususunda temas kurar.

Madde 25

Gerekli olduğu durumlarda Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu, Sözleşme'nin işleyişi ile ilgili bir raporu Genel Konferans'a sunar ve Sözleşme'nin kısmen ya da bütün olarak değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

Madde 26

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksini öngörmediği takdirde:

(a) Değiştirici yeni Sözleşme'nin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 16 ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

(b) Değiştirici yeni Sözleşme'nin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren işbu Sözleşme üyelerin onaylamasına açık bulundurulamaz.

2. İşbu Sözleşme, onu onaylamış ama gözden geçirilmiş hâlini onaylamamış ilgili Üyeler için herhâlükârda mevcut içeriği ve biçimi ile yürürlükte kalacaktır.

Madde 27

Sözleşme'nin İngilizce ve Fransızca versiyonları da aynı ölçüde buyurucudur.

201 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakır İş hakkında ILO Tavsiye Kararı

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’de toplanarak ve 100. Oturumunda 1 Haziran 2011 tarihinde görüşerek, ve

2011 tarihli Ev İşçileri Sözleşmesi’ni benimseyerek, ve

Oturum gündeminin dördüncü maddesini oluşturan ev işçileri için insana yakışır iş konusundaki belirli önerilerin benimsenmesine ilişkin kararlar alarak, ve

Bu önerilerin, 2011 Ev İşçileri Sözleşmesi’ni tamamlayıcı mahiyette bir Tavsiye Kararı biçimi almasını kararlaştırarak;

İki bin on bir yılının Haziran ayının on altıncı gününde, Ev İşçileri Tavsiye Kararı, 2011 olarak tanımlanabilecek aşağıdaki Tavsiye Kararı’nı kabul eder.

1. Bu Tavsiye Kararında yer alan hükümler, 2011 Ev İşçileri Sözleşmesi’ndeki (Sözleşme) hükümleri tamamlayıcı mahiyette olup bunlarla bağlantılı olarak ele alınmalıdır.
2. Ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğünden yararlanabilmelerini ve toplu sözleşme haklarının etkin olarak tanınmasını sağlamak açısından Üyeler:
 - (a) ev işçilerinin kendi sendikalarını kurmalarının veya kurulu sendikalara kendi tercihlerine göre katılmalarının ve ev işçilerinin örgütlerinin işçi örgütlerine, federasyonlarına ve konfederasyonlarına üye olma haklarının önündeki yasal veya idari kısıtlamaları ya da başka engelleri belirlemeli ve bunları ortadan kaldırmalıdır;
 - (b) bu örgütlerin yasalar çerçevesinde olmak üzere bağımsızlık ve özerkliklerinin korunması koşuluyla, işçi ve işveren örgütlerinin, ev işçilerini ve onları çalıştıran işverenleri temsil eden örgütlerin, üyelerinin çıkarlarını etkili biçimde koruma kapasitelerini artıracak önlemler alma veya bu yöndeki önlemleri destekleme konusunu dikkate almalıdırlar.
3. İstihdam ve meslekler açısından ayrımcılığa son verecek önlemler söz konusu olduğunda Üyeler, diğer hususların yanı sıra, uluslararası çalışma standartlarına uygun olarak aşağıdakileri sağlamalıdır:
 - (a) İşle ilgili sağlık testlerine ilişkin düzenlemelerin kişisel bilgilerin gizliliğine ve ev işçilerinin özel yaşamlarına saygılı olmasının sağlanması; bu testlerin ILO’nun “İşçilerin Kişisel Bilgilerinin Korunması” (1997) Uygulama Kılavuzu’na ve ilgili diğer uluslararası veri koruma standartlarına uygun olması;
 - (b) bu tür testlerle ilgili herhangi bir ayrımcılığın önlenmesi ve
 - (c) hiçbir ev işçisinden, HIV veya gebelik testinden geçmesinin ya da HIV veya gebelik durumunu açıklamasının istenmemesi.

4. Ev işçileri için sağlık testleri uygulamasını değerlendiren Üyeler aşağıdaki hususları gözetmelidirler:
- (a) her ülkenin kendi ulusal koşullarına göre olmak üzere, temel sağlık meseleleri ve hastalıklar konusundaki duyarlılıklarla ilgili olup sağlık testi gerekliliği doğuran halk sağlığı bilgilerinin hanelere ve ev işçilerine ulaştırılması;
 - (b) genel olarak toplumda yürütülmekte olan halk sağlığı girişimleriyle tutarlı olmak üzere, gönüllü sağlık testi, tıbbi tedavi, iyi sağlık ve hijyen uygulamaları gibi konulardaki bilgilerin hanelere ve ev işçilerine sağlanması ve
 - (c) ev işlerinin özel mahiyetine göre gerektiği gibi uyarlanmak üzere, işle ilgili tıbbi testlerde örnek uygulamalara ilişkin bilgilerin yaygınlaştırılması.
5. (1) Üyeler, Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (1999, No. 182) ve Tavsiye Kararında (No. 190) yer alan hükümleri dikkate alarak, niteliği veya gerçekleştiği koşullar itibarıyla çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verebilecek türdeki ev işlerini belirlemeli ve bu tür işlerde çocuk işçiliğini yasaklamalı ve engellemelidir.
- (2) Üyeler, ev işlerinde çalışanların çalışma ve yaşam koşullarıyla ilgili düzenlemeler getirirken, 18 yaşından küçük, ancak söz konusu ülkedeki yasa ve yönetmelikler uyarınca istihdama kabulde asgari yaştan büyük ev işçilerinin ihtiyaçlarını özel olarak gözetmeli ve aşağıdakiler dâhil olmak üzere bu işçilerin korunmasına yönelik önlemler almalıdırlar:
- (a) dinlenme, eğitim, öğrenim, boş zaman etkinlikleri ve aileyle temas gibi gereklilikler dikkate alınarak bu kişilerin günlük çalışma sürelerinin kesin sınırlamalara tabi tutulması;
 - (b) gece mesaisinin yasaklanması;
 - (c) fiziksel veya psikolojik açıdan aşırı zorlayıcı türde işlere sınırlama getirilmesi ve
 - (d) bu kişilerin çalışma ve yaşam koşullarını izlemeye yönelik mekanizmaların geliştirilmesi veya mevcut mekanizmaların güçlendirilmesi.
6. (1) Üyeler, ev işçilerinin istihdam kural ve koşullarını anlamalarını sağlamak üzere gerektiğinde gerekli yardımı sağlamalıdırlar.
- (2) İstihdamın kural ve koşulları, Sözleşme'nin 7. Maddesinde sıralanan hususların ötesinde ayrıca şunları da içermelidir:
- (a) iş tanımı;
 - (b) hastalık izni ve eğer geçerliyse başka herhangi biçimde kişisel izin;
 - (c) Sözleşme'nin 10(3) Maddesine uygun olarak verilecek ücret veya fazla mesai ve bekleme ödeneği;
 - (d) ev işçisinin hak kazandığı başka ödemeler;
 - (e) aynı olarak yapılacak ödemeler ve bunların parasal karşılığı;
 - (f) sağlanan yatacak yere ilişkin ayrıntılar ve
 - (g) işçinin ücretinden yapılacak izinli kesintiler.

(3) Üyeler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, ev işçiliğinde istihdam için model bir sözleşme ortaya koyma konusunu değerlendirmelidirler.

(4) Model sözleşme, her durumda, ev işçilerine, işverenlere, bunları temsil eden örgütlere ve genel anlamda halka ücretsiz olarak açık olmalıdır.

7. Üyeler, ev işçilerini istismardan, tacizden ve şiddetten koruyacak mekanizmalar oluşturma konusunu dikkate almalıdırlar. Örneğin;

(a) ev işçilerinin istismar, taciz ve şiddet olayları üzerine başvurabilecekleri erişilebilir şikâyet mekanizmalarının oluşturulması;

(b) istismar, taciz ve şiddetle ilgili her tür şikâyetin araştırılmasının ve gerekiyorsa kovuşturulmasının sağlanması ve

(c) geçici bakım, barınma ve sağlık hizmetleri sağlanması dâhil olmak üzere, istismara, tacize ve şiddete maruz kalan ev işçilerinin söz konusu haneden çıkartılmalarına ve rehabilitasyonuna yönelik programların hazırlanması.

8. (1) Sözleşme'nin 10(3) Maddesine uygun olarak, fazla mesai ve bekleme süreleri dâhil olmak üzere çalışma saatleri doğru olarak kayda geçirilmeli ve ev işçisi bu bilgilere serbestçe ulaşabilmelidir.

(2) Üyeler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, yukarıdaki hususa ilişkin pratik bir rehberliğin geliştirilmesi konusunu dikkate almalıdırlar.

9. (1) Ev işçilerinin olası iş çağrılarına yanıt verebilmek üzere zamanlarını istedikleri gibi kullanamadıkları ve haneden görev bekledikleri süreler açısından (bekleme veya çağırılma dönemleri), Üyeler, ülkedeki yasalar, yönetmelikler veya toplu sözleşmeler çerçevesinde aşağıdaki hususları düzene bağlamalıdırlar:

(a) bir ev işçisinden işe hazır beklemede kalması istenebilecek, hafta, ay ya da yıl üzerinden azami saat ve bunun ölçülmesinin yolları;

(b) normal dinlenme süresinin iş için beklemede kalma nedeniyle kesintiye uğraması halinde ev işçisinin hak kazanacağı telafi mahiyetindeki dinlenme süresi ve

(c) beklemede kalınan saatler için uygulanacak ücret.

(2) Üyeler, normal görevlerini geceleri yerine getiren ev işçileri söz konusu olduğunda, gece mesaisinin özel sıkıntılarını da dikkate alarak, alt-paragraf 9(1)'de belirtilenlerle karşılaştırılabilir önlemler alma konusunu değerlendirmelidirler.

10. Üyeler, ev işçilerinin çalışma günü içerisinde, yemekler ve molalar da dâhil olmak üzere uygun dinlenme sürelerinden yararlanmalarını sağlayacak önlemler almalıdırlar.

11. (1) Haftalık dinlenme süresi kesintisiz olmak üzere en az 24 saat olmalıdır.



(2) Haftalık dinlenme gününün hangi gün olacağı, işle ilgili zorlayıcı durumlarda birlikte ev işçisinin kültürel, dinsel ve sosyal vecibeleri de dikkate alınarak, ülkedeki yasalar, yönetmelikler veya toplu sözleşmeler çerçevesinde tarafların mutabakatıyla belirlenmelidir.

(3) Ülkedeki yasalar, yönetmelikler ya da toplu sözleşmeler haftalık dinlenmenin genel olarak çalışanlar için yedi günden daha uzun bir süre üzerinden biriktirilerek kullanılmasını öngörmekteyse, bu süre ev işçileri için 14 günü aşmamalıdır.

12. Ülkedeki yasalar, yönetmelikler ya da toplu sözleşmeler, ev işçilerinden günlük veya haftalık dinlenme süreleri dâhilinde çalışmalarının talep edilebileceği zeminleri tanımlamalı ve herhangi bir finansal ödemededen bağımsız olarak yeterli süre telafi dinlenmesi öngörmelidir.
13. Ev işçilerinin tatilde bulunan hanehalkı üyelerine refakat ettikleri süre işçilerin yıllık ücretli izinlerine sayılmamalıdır.
14. Verilecek ücretin sınırlı bir bölümünün karşılığı olarak aynı ödemenin öngörüldüğü durumlarda Üyeler aşağıdaki hususları dikkate almalıdır:

(a) ev işçilerinin ve ailelerinin geçimi açısından gerekli ödemenin haksız biçimde azalmaması açısından, ücretin aynı olarak ödenecek kısmına genel bir sınırlamanın getirilmesi;

(b) aynı ödemelerin parasal değerinin, örneğin piyasa değeri, maliyet fiyatı ya da yerine göre yetkililer tarafından belirlenmiş fiyatlar gibi nesnel ölçütlere göre hesaplanması;

(c) aynı ödemelerin, örneğin yiyecek ve kalacak yer gibi, ev işçisinin kişisel kullanımı ve yararı açısından açıkça uygun düşen biçimlerle sınırlı kalması;

(d) ev işçisinden hane tarafından sağlanan bir yerde kalmasının istendiği durumlarda, işçinin kendisinin onayı olmadığı sürece ücretinden bu yer karşılığı bir kesintinin yapılmamasının sağlanması ve

(e) örneğin önlük/üniforuma, aletler ve koruyucu ekipman gibi, ev işçilerinin yerine getirilmesiyle doğrudan ilgili materyallerin, bunların temizliğinin ve bakımının aynı ödeme sayılmaması ve buna ilişkin masrafların ev işçisinin ücretinden düşülmemesi.

15. (1) Yapılan her ödemede, ev işçilerine ödenen ücretle, varsa yapılan kesintilerle ve bu kesintilerin gerekçeleriyle ilgili kolaylıkla anlaşılabilir yazılı bir belge verilmelidir.
- (2) İşin sona ermesi halinde bakiye ödemeler hemen yapılmalıdır.
16. Üyeler, işverenin ödeme yapamaz duruma düşmesi veya ölümü halinde, ev işçilerinin, işçilerin haklarının güvence altına alınması bakımından, en az diğer işçilerinki kadar elverişli koşullardan yararlanmalarını sağlayacak önlemler almalıdırlar.
17. Bunların sağlandığı durumlarda, kalacak yer ve yemekler, ülkedeki koşullar da dikkate alınarak aşağıdakileri içermelidir:

(a) uygun biçimde döşenmiş, yeterli havalandırması olan ve anahtarını ev işçisinde kalmak üzere kilidi bulunan ayrı ve özel bir oda;

(b) ortak kullanımlı veya özel olmak üzere uygun tuvalet ve banyo olanaklarına erişim;

(c) hane içinde genel olarak geçerli koşullarla uyum içinde olmak üzere, yeterli aydınlatma, yerine göre uygun ısıtma ve klima imkânları ve

(d) ilgili ev işçisinin, eğer varsa kültürel ve dinsel duyarlılıklarını da mümkün olduğu ölçülerde dikkate alacak şekilde uyarlanmış olmak üzere, kaliteli ve yeterli miktarda yiyecek.

18. Ciddi hata ve yanlış tutum dışındaki nedenlerle işveren tarafından iş ilişkisine son verilmesi durumunda, çalıştıkları yerde kalan ev işçilerine, bu sürede kendilerine yeni bir iş ve kalacak yer bulabilmeleri için makul bir süre öncesinden bilgilendirme yapılmalıdır.

19. Üyeler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, aşağıdakilerin sağlanmasına yönelik önlemler almalıdırlar:

(a) İşe bağlı yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri önlemek amacıyla pratik uygulanabilirlik ölçüleri içinde, işle ilgili tehlike ve riskleri asgari düzeye indirerek veya engelleyerek ev işçilerinin korunması ve hanelerdeki çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliğinin teşvik edilmesi;

(b) Sözleşme'nin 17. Maddesi uyarınca, uygun ve yeterli bir teftiş sisteminin getirilmesi; iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasa ve yönetmeliklerin ihlali karşısında yeterli cezaların uygulanması;

(c) ev işleriyle ilgili kazalar ve hastalıklar konusundaki istatistiklerin ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerin ve kazaların önlenmesi açısından karkı sağlaması düşünülen istatistiklerin toplanmasını ve yayınlanmasını sağlayacak prosedürlerin belirlenmesi;

(d) ergonomik yönler ve koruyucu ekipman da dâhil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tavsiyelerde bulunulması ve

(e) ev işlerine özgü iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerine ilişkin eğitim programlarının hazırlanması ve bu konuya ilişkin rehberlerin dağıtılması.

20. (1) Üyeler, ülkede geçerli yasalar ve yönetmelikler çerçevesinde, birden çok işverene çalışan ev işçilerini de kapsayacak şekilde, örneğin basitleştirilmiş katkı gibi yollarla, sosyal sigorta primlerinin ödenmesini kolaylaştıracak yöntemleri değerlendirmelidirler.

(2) Üyeler, göçmen konumundaki ev işçilerini kapsayacak şekilde, ev işçileri için sosyal güvenlik açısından eşitliği sağlayacak, sosyal güvenlik haklarına erişimi ve bu hakların başka yerlerde de geçerliliğini güvence altına alacak iki taraflı, bölgesel ve çok taraflı anlaşmalara gitme konusunu değerlendirmelidirler.

(3) Aynı olarak yapılan ödemelerin parasal değeri, işverenlerin katkılarını ve ev işçilerinin haklarını da içine alacak şekilde, sosyal güvenlik açısından usulüne uygun olarak dikkate alınmalıdır.



21. (1) Üyeler, ev işçilerinin, özellikle de göçmen ev işçilerinin etkili biçimde korunmalarını sağlamak üzere, aşağıdakiler dâhil ek önlemleri dikkate almalıdırlar:
- (a) yardıma ihtiyacı olan ev işçileri için, tercümanlık hizmetleri de olan, ülke ölçeğinde bir telefon irtibat hattı oluşturulması;
 - (b) Sözleşme'nin 17. Maddesine uygun olarak, göçmen ev işçilerinin istihdam edilecekleri hanelere işe yerleşme öncesinde ziyaretlerin yapılmasını sağlayacak bir sistemin oluşturulması;
 - (c) acil durumlarda barınma imkânları sağlayacak bir ağı oluşturulması;
 - (d) ev işçilerinin istihdamı konusunda örnek uygulamalar, göçmen ev işçileriyle ilgili olarak iş ve göç yasalarının getirdiği yükümlülükler, uygulamaya yönelik düzenlemeler, ihlal durumlarında başvurulacak yaptırımlar, ev işçileri ve işverenlerinin yararlanabilecekleri yardım hizmetleri konularında gerekli bilgileri vererek, işverenlerin bu konulardaki yükümlülüklerinin farkına varmalarının sağlanması;
 - (e) ilgili ülkeden ayrılma durumlarından bağımsız olarak, ev işçilerinin şikâyet mekanizmalarına ulaşabilmelerinin ve gerek istihdamları sırasında gerekse sonrasında hukuk ve ceza davaları açabilmelerinin sağlanması ve
 - (f) ev işçilerini, hakları, ilgili yasa ve yönetmelikler, mevcut şikâyet mekanizmaları, gerek istihdam gerekse göçmenlik yasaları çerçevesinde başvurabilecekleri hukuk yolları, şiddet, insan kaçakçılığı ve özgürlüğünden yoksun bırakma gibi suçlara karşı yasal koruma gibi konularda anlayabilecekleri dillerde bilgilendirecek kamusal başvuru hizmetlerinin sunulması ve ihtiyaç duyabilecekleri diğer tüm bilgilerin kendilerine sağlanması.
- (2) Göçmen ev işçilerinin kaynak ülkeleri durumundaki Üyeler, ülkeden ayrılmadan önce bu işçileri hakları konusunda bilgilendirerek; hukuksal yardım fonları, sosyal hizmetler, özel danışmanlık hizmetleri kurarak ve gerekli diğer önlemler aracılığıyla bu kişilere etkin koruma sağlanmasına destek olmalıdırlar.
22. Üyeler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare ettikten sonra, göçmen ev işçilerinin iş sözleşmelerinin sona ermesi veya fesih edilmesi üzerine kendilerine herhangi bir maddi yük getirmeden ülkelerine geri dönmelerini sağlayacak koşulların yasalarla, yönetmeliklerle veya başka önlemlerle belirlenmesi konusunu değerlendirmelidirler.
23. Üyeler, 1997 tarih ve 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi ile 1997 tarih ve 188 sayılı Özel İstihdam Büroları Tavsiye Kararı'nda yer alan ilkeleri ve yaklaşımları dikkate alarak, göçmen ev işçilerini de kapsayacak şekilde özel istihdam bürolarının ev işçilerine yönelik olumlu uygulamalarını teşvik etmelidirler.
24. Üyeler, özel yaşamın gizliliğine saygıyı öngören ulusal yasa ve uygulamalarla bağdaştığı sürece, iş müfettişlerinin ve ev işlerine uygulanabilir hükümleri yerine getirmekle görevli diğer yetkililerin işin yapıldığı mekânlara girmelerine hangi koşullarda izin verilebileceği konusunu değerlendirebilirler.

25. (1) Üyeler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare içerisinde, aşağıda belirtilen hususlara yönelik politikalar ve programlar belirlemelidirler:

(a) mesleki alanda gelişmelerini sağlamak ve istihdam olanaklarını artırmak için, gerektiğinde okuma yazma eğitimini de kapsamak üzere, ev işçilerinin yeterlilik ve vasıflarının sürekli olarak geliştirmelerinin teşvik edilmesi;

(b) ev işçilerinin iş yaşamı-özel yaşam dengesine dair ihtiyaçlarının ele alınması ve

(c) iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılmasına yönelik daha genel kapsamlı çabalar bağlamında ev işçilerinin duyarlılıklarının ve haklarının dikkate alınmasının sağlanması.

(2) Üyeler, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare ettikten sonra, ulusal istatistik kurumlarının ev işleriyle ilgili etkili politikaların geliştirilmesini destekleme açısından gerekli verileri toplama kapasitesini artıracak uygun göstergeler ve ölçüm sistemleri geliştirmelidirler.

26. (1) Üyeler, 2011 tarihli Ev İşçileri Sözleşmesi'nin ve bu Tavsiye Kararının göçmen ev işçilerine etkin biçimde uygulanmasını sağlamak üzere aralarında işbirliğine gitme konusunu değerlendirmelidirler.

(2) Üyeler, özellikle zorla çalıştırmanın ve insan kaçakçılığının önlenmesi, sosyal güvenliğe erişimin sağlanması, bir başka ülkede ev işçisi olarak çalışmak üzere işçi bulan özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin izlenmesi, örnek uygulamaların yaygınlaştırılması ve ev işleriyle ilgili istatistiklerin toplanması gibi konularla ilişkili olarak ev işçilerinin daha iyi korunmalarının sağlanması amacıyla ikili, bölgesel ve küresel düzeylerde işbirliği yapmalıdırlar.

(3) Üyeler, sosyal ve ekonomik kalkınmanın desteklenmesi, yoksullukla mücadele programları ve herkesin eğitim alması dâhil olmak üzere, Sözleşme'nin hükümlerinin gerek uluslararası işbirliği gerekse uluslararası yardımlar veya her ikisi aracılığıyla yaşama geçirilmesinde birbirlerine yardımcı olacak gerekli adımları atmalıdırlar.

(4) Diplomatik dokunulmazlık bağlamında Üyeler aşağıdaki hususları dikkate almalıdırlar:

(a) ev işçilerinin haklarına yönelik ihlalleri önleme amacıyla diplomatik personel için belirli politikaların ve davranış kurallarının benimsenmesi ve

(b) ev işçilerine yönelik istismarcı uygulamalar sorununun ele alınması ve bu sorunun önlenmesi için aralarında ikili, bölgesel ve çok taraflı işbirliğine gitmeleri.