

(ILO:ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN) 177 SAYILI EVDE ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ

Çeviri : Arş.Gör.Elif ALP - Arş.Gör.Özge Alev SÖNMEZ*

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Seksen Üçüncü Oturum için 4 Haziran 1996 tarihinde Cenevre' de bir araya getirilerek ve

Çalışma koşulları ile ilgili genel uygulama standartlarını belirleyen birçok uluslararası çalışma Sözleşmelerinin ve Tavsiyelerinin evde çalışanlara da uygulanabilir olduğu hatırlanarak ve

Bu tür Sözleşme ve Tavsiyelerin evde çalışanlara uygulanmasını geliştirmek adına evde çalışmayı tanımlayan özel koşulların onu daha da çekici kıldığını kaydederek ve bunları evde çalışmaya özgü nitelikleri dikkate alan standartlarla tamamlamak için ve

Oturumun 4.maddesi olan evde çalışma ile ilgili bazı önerilerin kabulüne karar verilerek ve

Bu önerilerin bir uluslararası sözleşme biçimini alacağı ortaya konulduktan sonra

Bin dokuz yüz doksan altı yılı Haziran ayının yirminci günü yapılan, Evde Çalışma Sözleşmesi 1996 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki bu sözleşmeyi kabul etmektedir:

Madde 1

Bu Sözleşmenin amaçları için:

(a) **Evde Çalışma (Home Work)** bir kişi tarafından yürütülen iş anlamına gelir, bu kişi evde çalışan (homeworker) olarak ifade edilecektir,

(i) işverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde;

(ii) ücret için;

(*)Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

(iii) donanım, malzeme veya kullanılan diğer girdilerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet ile sonuçlanan

Bu kişinin, ulusal yasalar, yönetmelikler ya da mahkeme kararları çerçevesinde bağımsız bir çalışan olarak dikkate alınması için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlık derecesi olmadıkça;

(b) bu Sözleşmenin anlamı dâhilinde çalışan statüsündeki kişiler her zamanki işyerlerinden sadece zaman zaman evde çalışmalarını yaparak evde çalışan bir kişi olamazlar.

(c) **işveren** terimi, doğrudan ya da - ulusal mevzuatta aracı olsun ya da olmasın - bir aracı vasıtasıyla kendi iş faaliyetleri uyarınca eve iş veren gerçek ya da tüzel bir kişi anlamındadır.

Madde 2

Bu Sözleşme, 1 inci maddesinin anlamı dahilinde evde çalışma yapan tüm kişiler için geçerlidir.

Madde 3

Evde çalışanların durumunu iyileştirmeyi amaçlayan ve bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan her üye, işçi ve işveren kuruluşlarından onları en iyi temsil edenleri ile istişare halinde ve -olduğu durumda da- evde çalışanların işverenlerinin bağlı olduğu kuruluşlara da danışarak, evde çalışma konusu üzerine ulusal bir politika benimseyecek, uygulayacak ve bunu periyodik olarak gözden geçirecektir.

Madde 4

1. Evde çalışma ulusal politikasını, mümkün olduğunca, evde çalışanlar ve diğer ücretliler arasındaki muamele eşitliğini, uygun olan yerlerde, aynı koşullar ya da benzer türde bir çalışma yapılan bir kuruluşta evde çalışmaya özgü nitelikleri de dikkate alarak teşvik edeceklerdir.

2. Muamele eşitliği özellikle aşağıdaki noktalarla ilgili olarak teşvik edilecektir:

(a) Evde Çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı;

(b) istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunması;

(c) İş sağlığı ve güvenliği alanında korunması;

(d) ödeme yapılması;

- (e) yasal sosyal güvenlik koruması;
- (f) eğitime erişim;
- (g) çalışmaya ya da işe kabul edilmek için asgari yaş;
- (h) analığın koruması.

Madde 5

Evde çalışma ulusal politikası, yasa ve yönetmelikler, toplu sözleşmeler, hakem kararları veya ulusal uygulama ile tutarlı başka bir şekil aracılığı ile uygulanacaktır.

Madde 6

Uygun önlemler, işgücü istatistiklerinin elverdiği ölçüde evde çalışmayı da kapsar.

Madde 7

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal yasa ve yönetmelikler evde çalışmaya özgü nitelikleri dikkate alınarak evde çalışmaya uygulanacaktır ve sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle evde çalışmadaki belirli işler ve bazı tür maddelerin kullanımının yasaklanabildiği koşulları ortaya koyacaktır.

Madde 8

Evde çalışmada aracılık kullanılmasına izin verildiği durumlarda, işveren ve aracılardan bu konuyla ilgili sorumlulukları, ulusal uygulama uyarınca, yasa ve yönetmeliklere ya da mahkeme kararları ile tespit edilecektir.

Madde 9

1. Ulusal yasa ve uygulama ile denetim sistemi, evde çalışmaya uygulanacak yasa ve düzenlemelere uyum sağlayacaklardır.

2. Bu yasa ve yönetmeliklerin ihlali halinde öngörülen cezalar da dâhil olmak üzere gerekli hukuki yollar etkili biçimde uygulanacaktır.

Madde 10

Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmeleri kapsamında evde çalışanlara uygulanabilecek daha elverişli hükümleri etkilemez.

Madde 11

Bu Sözleşmenin resmi onama belgeleri tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bildirilir.

Madde 12

1. Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü tarafından tescil edilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü Üyesi ülkeler için bağlayıcı olacaktır.

2. İki üyenin onama belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girer.

3. Daha sonra bu Sözleşme, her üye için onaylamanın tescil edildiği tarihten itibaren 12 ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 13

1. Bu Sözleşmeyi onaylamış olan bir üye, bu Sözleşmenin ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık sürenin bitiminden sonra tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne bildirilen bir eylem ile bu Sözleşmeyi fesh edebilir. Fesih, tescil edildiği tarihten sonra bir yıl yürürlüğe girmeyecektir.

2. Yukarıdaki paragrafta sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl içinde Bu Sözleşmeyi onaylamış ve bu maddede öngörülen fesih haklarını icra etmeyen her üye bir on yıllık süre için daha bağlanmış olur ve daha sonra her on yıllık süre bitiminde bu maddede öngörülen şartlar altında bu Sözleşmenin feshini bildirebilir.

Madde 14

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından bildirilen bütün onama ve fesihlerin kaydını Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerine bildirecektir.

2. İkinci onaylama kaydı Örgüt üyelerine bildirirken, Genel Müdür, Örgüt Üyelerinin dikkatini Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihe çekecektir.

Madde 15

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Birleşmiş Milletler Şartı'nın 102 maddesi uyarınca tescil için, Genel Müdür tarafından yapılacak bütün onama ve fesih işlemlerine ait tam hususları yukarıdaki maddelerin hükümleri uyarınca Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri ile görüşecektir.

Madde 16

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zamanlarda, Genel Konferansa bu Sözleşmenin işleyişi hakkında bir rapor sunacaktır ve Konferansı, tamamen veya kısmen bu Sözleşmenin revizyon sorunu gündeme getirmeye çalışacaktır.

Madde 17

1. Konferansın bu Sözleşmenin daha sonra tamamının veya bir kısmının gözden geçirilmesi ya da yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde, yeni Sözleşme aksini öngörmedikçe;

(a) Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması, yukarıdaki 13 üncü madde hükümleri dikkate alınmaksızın yasanın kendisi gereği yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi halinde ve anında bu sözleşmenin derhal feshini kapsayacaktır;

(b) Tadil edici yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, bu Sözleşmenin üyelerin onayına açık olma işlemi sonlanacaktır.

2. Bu Sözleşme, onu onaylayan ancak tadil edici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan üyeler için her halükarda gerçek şekil ve içeriği ile yürürlükte kalmaya devam edecektir.

184 Sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı,1996

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından Seksen Üçüncü Oturum için 4 Haziran 1996 tarihinde Cenevre' de bir araya getirilerek;

Çalışma koşulları ile ilgili genel uygulama standartlarını belirleyen birçok uluslararası çalışma Sözleşmelerinin ve Tavsiyelerinin evde çalışanlara da uygulanabilir olduğu hatırlanarak;

Bu tür Sözleşme ve Tavsiyelerin evde çalışanlara uygulanmasını geliştirmek adına evde çalışmayı tanımlayan özel koşulların onu daha da çekici kıldığını kaydederek ve onları evde çalışmaya özgü nitelikleri dikkate alan standartlarla tamamlamak için;

Oturumun 4.maddesi olan evde çalışma ile ilgili bazı önerilerin kabulüne karar verilerek ve

Bu önerilerin Evde Çalışma Sözleşmesi'ni tamamlayıcı Tavsiye şeklini almasına karar kılarak;

Bin dokuz yüz doksan altı yılı Haziran ayının yirminci günü yapılan, Evde Çalışma Tavsiye Kararı olarak adlandırılacak olan aşağıdaki bu Tavsiye kararlarını kabul eder:

I. TANIMLAR VE UYGULAMA ALANI

1. Bu Tavsiye Kararının amaçları için:

(a) **Evde Çalışma (Home Work)** bir kişi tarafından yürütülen iş anlamına gelir, bu kişi evde çalışan (homeworker) olarak ifade edilecektir,

(i) işverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde;

(ii) ücret için;

(iii) donanım, malzeme veya kullanılan diğer girdilerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet ile sonuçlanan

Bu kişinin, ulusal yasalar, yönetmelikler ya da mahkeme kararları çerçevesinde bağımsız bir çalışan olarak dikkate alınması için gerekli özerklik ve ekonomik bağımsızlık derecesi olmadıkça;

(b) bu Sözleşmenin anlamı dâhilinde çalışan statüsündeki kişiler her zamanki işyerlerinden sadece zaman zaman evde çalışmalarını yaparak evde çalışan bir kişi olamazlar.

(c) **işveren** terimi, doğrudan ya da - ulusal mevzuatta aracı olsun ya da olmasın - bir aracı vasıtasıyla kendi iş faaliyetleri uyarınca eve iş veren gerçek ya da tüzel bir kişi anlamındadır.

2. Bu Tavsiye, Paragraf 1'in anlamı dahilinde evde çalışma yapan tüm kişiler için geçerlidir.

II. GENEL HÜKÜMLER

3. (1) Her üye, ulusal yasa ve uygulamaya göre, Sözleşmenin 3 üncü maddesinde belirtilen evde çalışma için ulusal bir politikanın oluşturulması ve uygulanması ile görevlendirilmiş bir makam ya da makamları belirlemelidir.

(2) Mümkün olduğunca, kullanımı üçlü organlarca veya bu ulusal politikanın oluşturulması ve uygulanmasında yer alan işveren ve işçi örgütlerince yapılmış olmalıdır.

(3) Evde çalışanlarla ilgili kuruluşların veya evde çalışanlara işverenler ile ilgili kuruluşların yokluğunda, (1) bendinde ifade edilen makam veya makamların, işçi ve

işverenlerin ulusal politika ve bu politikanın uygulanması için alınan önlemler hakkında görüşlerini ifade etmelerine izin verilen uygun düzenlemeler yapılmalıdır.

4. Cinsiyete göre sınıflandırılmış evde çalışmanın kapsamı ve özellikleri üzerine detaylı veriler, evde çalışma hakkındaki ulusal politikanın uygulaması için alınan tedbirlerle ilgili başvurulabilecek temel kaynaklar olarak, bir araya getirilmeli ve güncel tutulmalıdır. Bu bilgiler yayınlanmalı ve kamuya açık olmalıdır.

5. (1) Bir evde çalışan, kendi istihdamının özel koşulları hakkında yazılı olarak ya da başka uygun bir şekilde ulusal yasa ve uygulama hakkında haberdar edilmelidir.

(2) Bu bilgiler özellikle şunları içermelidir:

(a) işveren ve varsa aracı adı ve adresi;

(b) ücret oranı ya skalası ve hesaplama yöntemleri;

(c) yapılacak işin türü.

III. EVDE ÇALIŞMA VE DENETİM

6. Ulusal düzeyde yetkili makam ve uygun olduğu durumlarda bölgesel, sektörel ve yerel düzeydeki makamlar, evde çalışanlara işverenlerin ve bu işverenlerin kullandığı araçların kaydını sağlamalıdır. Bu amaçla, böyle bir yetkideki makam, işverenlerin vermesi gereken bilgileri ortaya koymalı ve bunları sadece bu amaç dahilinde kullanmalıdır.

7. (1) İşverenler, ilk kez eve iş verdiklerinde yetkili makama bildirimde bulunmaları gereklidir.

(2) İşverenler, iş verdikleri tüm evde çalışanların cinsiyete göre sınıflandırılmış şekilde bir kaydını tutmalıdır.

(3) İşverenler ayrıca işin kime verildiğini gösteren bir kayıt daha tutmalıdırlar ve bu kayıta şunlar olmalıdır;

(a) ayrılan zaman;

(b) ücretlerinin oranı;

(c) evde çalışanın masrafları, varsa, tahakkuk edilen miktar bakımından iadesi;

(d) herhangi bir ulusal kanun ve yönetmeliklere uygun olarak yapılan kesintiler ve

(e) her ikisi de ödeme tarihi ile birlikte olmak üzere brüt ücretin geri kalanı ve net ödeme.

(4) (3) bendinde belirtilen kaydın bir kopyası da evde çalışana verilmelidir.

8. Gizliliğe saygı çerçevesinde ulusal yasa ve uygulamalar ile uyumlu olacak şekilde evde çalışma için geçerli hükümler uygulanmasında görevli iş müfettişleri veya diğer yetkililerin çalışmaların yapıldığı özel tesislere ve evin bölümlerine girmelerine izin verilmelidir.

9. Evde çalışma için geçerli yasa ve yönetmeliklerin önemli ya da tekrarlanan ihlalleri durumlarında, uygun önlemler ve olası yasaklamalar ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak alınmalıdır.

IV. YAŞ SINIRI

10. Ulusal yasa ve düzenlemelerine göre çalışma ya da işe kabul için gerekli minimum yaş sınırı evde çalışanlara da uygulanabilir olmalıdır.

V. ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKLARI

11. Yasal veya idari kısıtlama ya da diğer engeller,

(a) evde çalışanların kendi örgütlerini kurmak veya kendi seçtikleri örgütlere katılma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı; ve

(b) evde çalışanların sendika federasyonları ve konfederasyonlarına katılma hakkı belirlenmeli ve engeller ortadan kaldırılmalıdır.

12. Evde çalışma şartlarını ve koşullarını belirleyen bir araç olarak toplu pazarlığı teşvik edecek önlemler alınmalıdır.

VI. ÜCRET

13. Asgari ücret oranları, evde çalışma için ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak belirlenmelidir.

14. (1) Evde çalışanların ücretlerinin oranları tercihen toplu pazarlık yoluyla belirlenmeli, ya da toplu pazarlık yokluğunda:

(a) Yetkili makamın -evde çalışanlar ve bunların işverenleriyle ilgili kuruluşlara; bunların yokluğunda her ikisini en iyi temsil edecek durumda olan kuruluşlara - danıştıktan sonraki kararları ya da

(b) ulusal, sektörel veya yerel düzeyde diğer uygun ücret tespiti mekanizmaları ile belirlenmelidir.

(2) ücret oranları yukarıdaki paragraf (1) araçlarından biri ile belirlenmediği durumlarda, evde çalışan ve işveren arasında anlaşma ile tespit edilmelidir.

15. Parça başına ödenen belirli bir iş için, evde çalışan ücretlerinin oranı işverenin işyerinde çalışan bir işçininki ile eğer ki böyle bir işçi yoksa ilgili bölge ve işkolundaki başka bir işletmenininki ile karşılaştırılabilir olmalıdır.

16. Evde çalışanlar şu durumlarda tazminat talep edebilir:

(a) enerji ve su kullanımı, haberleşme, makine ve teçhizatın bakımıyla ilgili ortaya çıkan giderler gibi kendi işleriyle ilgili maliyetler,

(b) makine ve donanımı korumaya, araçları değiştirmeye, açma ve paketlemeye ve diğer bu tür faaliyetlere zaman ayırmak için harcanan zaman maliyeti

17. (1) ücretlerin korunması ile ilgili ulusal yasaların ve yönetmeliklerin evde çalışanlara da uygulanması gerekmektedir.

(2) Ulusal yasa ve yönetmelikler, kesintiler yapılmadan önce, önceden belirlenmiş kriterlerin olmasını güvence altına almalıdır ve hatalı mal veya bozulmuş malzemelerde haksız kesintilere karşı işçileri korumalıdır.

(3) Evde çalışanlara ya her tamamlanmış iş başına ya da bir aydan fazla olmak kaydıyla düzenli aralıklarla ödeme yapılmalıdır.

18. Bir aracı kullanıldığı durumlarda, aracı ve işveren ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak evde çalışanların ücretlerinin ödenmesi için ortaklaşa ve müteselsilen sorumlu olmalıdır.

VII. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

19. Yetkili makamın, işverenler ve evde çalışanların uyması gereken sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin ve önlemlerinin anlatıldığı kılavuzların dağıtılmasını sağlaması gerekir. Mümkünse, bu kılavuzlar evde çalışanların anlayabileceği dillere tercüme edilmelidir.

20. İşverenlerin yapması gerekenler:

(a) evde çalışanlara kendilerine verilen çalışma ile ilişkili olabilecek tehlikeler ve bu tehlikelere karşı alınması gereken önlemleri anlatmaları ve eğer yapabiliyorlarsa onlara gerekli eğitimi sağlamaları gerekmektedir.

(b) Evde çalışanlara sağlanan makine, alet veya diğer ekipmanların uygun güvenlik cihazları ile donatılmış olmasını sağlamalı ve düzgün bir şekilde korunduğundan emin olmak için makul adımlar atmalı;

(c) evde çalışanlara gerekli her türlü kişisel koruyucu donanımları ücretsiz sağlanmalıdır.

21. Evde çalışanların yapması gerekenler:

(a) öngörülen güvenlik ve sağlık tedbirleri ile uyumlu olmalı;

(b) kendileri için olduğu kadar iş yerinde kendi fiillerinden ya da ihmallerinden etkilenebilecek diğer kişilerin güvenlikleri ve sağlıkları için de, emirlerinde yerleştirilmiş diğer donanımların kullanımı da dâhil olmak üzere tüm makine, alet ve malzemelerin uygun kullanımına makul özeni göstermelidir.

22. (1) Kendi sağlığı ve güvenliği için yakın ve ciddi bir tehlike taşıdığına inanmasına neden olan bir işi yapmayı reddeden ev çalışanı ulusal koşullar ve uygulamalar ile tutarlı bir şekilde usulsüz sonuçlara karşı korunmalıdır. Evde çalışanın gecikmesizin durumu işverene bildirmesi gerekmektedir.

(2) Bir ev çalışanınin veya ailesinin ya da kamunun güvenliğine veya sağlığına gelebilecek yakın ciddi bir tehlike durumunda bu ev çalışmasının devamı bir iş müfettişi veya diğer kamu güvenliği yetkilisi tarafından durumu düzeltmek için uygun önlemler alınana kadar yasaklanmalıdır.

VIII. ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ VE İŞTEN AYRILMA

23. Verilen bir çalışmayı tamamlamak için belirlenen bir süre, diğer işçiler tarafından kullanılan günlük ve haftalık dinlenme imkânını evde çalışandan mahrum bırakmamalıdır.

24. Ulusal yasa ve düzenlemeler, ücretli resmi tatiller, ücretli hastalık izni ile yıllık ücretli izinlerinin diğer çalışanlar gibi evde çalışanlara da hangi koşullarda uygulanabileceğini ortaya koymalıdır.

IX. SOSYAL GÜVENLİK VE ANALIĞIN KORUMASI

25. Evde çalışanların sosyal güvenlik korumasından yararlanması gerekir. Bunun için başlıca koşullar şunlardır:

(a) mevcut sosyal güvenlik hükümlerinin evde çalışanları da içerecek şekilde genişletilmesi;

(b) sosyal güvenlik programlarının evde çalışanları da kapsayacak şekilde değiştirilmesi veya

(c) evde çalışanlar için özel düzenlemeler ya da fon geliştirilmesi.

26. Analığın korunması konusundaki ulusal yasa ve düzenlemeler evde çalışanlara da uygulanabilmelidir.

X. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ HALİNDE KORUMA

27. İş sözleşmesinin feshi ile ilgili evde çalışanlar da tıpkı diğer işçilere sağlandığı gibi aynı korumadan yararlanmalıdır.

XI. UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

28. Yetkili makam, bir evde çalışan ve bir işveren arasındaki veya işveren tarafından kullanılan herhangi bir aracı arasındaki anlaşmazlıkların çözümü için mekanizmaların olduğundan emin olmalıdır.

XII. EVDE ÇALIŞMA İLE İLGİLİ PROGRAMLAR

29. (1) Her Üyenin işçi ve işveren örgütleri ile işbirliğiyle, aşağıda sayılan niteliklere sahip programlar desteklenmelidir.

(a) evde çalışanlara kendilerine sunulan her türlü yardımı ve haklarını bildiren,

(b) işçi ve işveren kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve geniş anlamda kamuoyu arasında ev/iş ile ilgili kanunlar hakkında bilinci artıran

(c) Kooperatifler de dâhil olmak üzere, evde çalışanların kendi seçtikleri kuruluşlarda örgütlenmelerini kolaylaştıran

(d) Evde çalışma becerilerini (geleneksel olmayan becerileri, liderlik ve müzakere becerileri de dâhil olmak üzere), verimlilik, istihdam olanakları ve gelir getirici kapasitesini artırmak için eğitim veren,

(e) gereksiz biçimsel nitelikler gerektirmeyen ve çalışanların evlerine yakın olabilecek kadar elverişli olan eğitim sağlayan,

(f) donanım, alet, hammadde ve diğer temel güvenli ve kaliteli malzemelere erişimin kolaylaştırılması sağlayarak evde çalışanların sağlığı ve güvenliğini geliştiren,

(g) dışlanmışlıklarını azaltmak amacıyla ve bilgi ve hizmetleri sağlamak adına evde çalışan merkezleri ve ağları oluşturulmasını kolaylaştıran;

(h) gelişmiş konut ve çocuk bakımı için krediye erişimi kolaylaştıran;

(i) geçerli bir iş deneyimi olarak evde çalışmanın tanınmasını teşvik eden,

(2) bu programlara erişim kırsal kesimdeki evde çalışanlarına da sağlanmalıdır.

(3) evde çalışmada çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik özel programlar kabul edilmelidir.

XIII. BİLGİYE ERİŞİM

30. Uygulanabilir olduğu durumda, evde çalışanların hakları ve korunması; işverenin evde çalışanına karşı yükümlülükleri ve Paragraf 29'da belirtilen programlarla ilgili bilgilerin evde çalışan kişilere onların anladığı dilde sağlanmalıdır.