



COVID 19 PANDEMİ SÜRECİNDE ARTAN UZAKTAN ÇALIŞMANIN TARİHSEL, HUKUKİ VE EKONOMİK BOYUTU¹

Historical, Legal And Economic Dimensions Of Remote Work Increasing In The Covid 19 Pandemic Process

Doç.Dr. Yılmaz AYDIN

Nişantaşı Üniversitesi, İİSBF Fakültesi, Ekonomi Bölümü, İstanbul/Türkiye

ORCID: 0000-0003-4297-4228

Dr. H. Okan YILDIRIM

İstanbul/Türkiye



ÖZET

Bilgi toplumu veya aynı anlama gelmek üzere post endüstriyel toplumda kalite, bilgi ve eğitim vazgeçilmez unsurlar haline gelmiştir. Sanayi toplumunda geçerli olan mekanik teknolojiler, bilgi toplumunda bilgisayar kaynaklı üretime evrilmiştir. Bunun sonucunda çalışma ilişkilerinde ve istihdamda hızlı değişimler gerçekleşmiştir. Atipik çalışma ilişkileri ve esnek çalışma modelleri söz konusu değişimlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim 1970'li yılların başına kadar gidebileceğimiz geçmişe sahip "uzaktan (tele) çalışma", Covid-19 salgını ile birlikte daha fazla başvurulan bir istihdam biçimi haline gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uzaktan çalışmayı, işveren mekânının dışında yapılan işlerde tabletler, dizüstü bilgisayarlar, masaüstü bilgisayarlar ve akıllı telefonlar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BIT) kullanımı şeklinde tanımlamaktadır. Uzaktan çalışmanın tanımı incelendiğinde "mekân", "teknoloji" ve "organizasyon" olmak üzere üç temel unsur karşımıza çıkmaktadır. Uzaktan çalışmaya yönelik hukuki düzenlemelerin özünde, bu atipik istihdam şeklinin uygulama alanını daha sağlıklı temeller üzerine oturtma çabası yatmaktadır. Dolayısıyla uzaktan çalışmanın bireysel ya da kolektif şekilde organize edilebilmesi iş hukuku yönünden incelenmesini zorunlu kılmaktadır. Özellikle çalışma süresinin tespiti, denetimi ve sınırlandırılması noktasında bireysel iş hukuku; sendikal faaliyet, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve iş mücadeleleri yönünden de toplu iş hukuku açısından ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, iş sağlığı ve güvenliği yönünden sorumluluk paylaşımının ne şekilde olacağı da ayrıca ele alınmalıdır. Bu çalışmada, uzaktan çalışmanın hukuki ve ekonomik boyutları ayrıntılı bir şekilde analiz edilirken çalışanlar, işverenler ve kamu açısından yararları ve sakıncaları tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan çalışma, İşgücü Piyasası, İş hukuku

ABSTRACT

Quality, knowledge and education have become indispensable elements in the information society and post-industrial society. Mechanical technologies, which are valid in the industrial society, have evolved into computer-based production in the information society. As a result, rapid changes took place in labor relations and employment. As a result of these changes, atypical working relationships and flexible working models have emerged. As a matter of fact, "remote working" or "teleworking", which has a history that can go back to the early 1970s, has become a more applied form of employment with the Covid-19 epidemic. The International Labor Organization (ILO) defines remote working as the use of information and communication technologies (BIT) such as tablets, laptops, desktop computers and smartphones in work done outside the employer's premises. When the definition of remote work is examined, three basic elements emerge as "space", "technology" and "organization". The basis of the legal regulations for remote working is based on the effort to establish the application area of this atypical employment form on appropriate foundations. Therefore, being able to organize remote work individually or collectively makes it necessary to examine it in terms of labor law. On the other hand, the form of responsibility sharing in terms of occupational health and safety should also be addressed. In this study, while the legal and economic dimensions of remote working are analyzed in detail, the benefits and drawbacks for employees, employers and the public are discussed.

Key words: Remote working, Labor market, Labor law

1. GİRİŞ

Daniel Bell bilginin yeni oluşacak toplumda temel prensip haline geleceğini öne sürmüştür. Bell'in görüşünü takip eden diğer yazarlar yeni oluşan toplumsal yapıyı "bilgi toplumu", "bilim toplumu", "post endüstriyel toplum" olarak tanımlamışlardır. Bu kavramlardan "bilgi toplumu" tanımlamasının daha fazla öne çıktığını

¹ Bu makale IERFM2021 Kongresinde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve düzenlenmiş halidir

görmekteyiz (Şenkal, 2015: 2). Bilgi, eğitim ve kalite her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da vazgeçilmez koşullar haline gelmiştir. Endüstri toplumunun mekanik teknolojileri ile gerçekleştirilen maddi üretimin yerini, bilgi toplumunda yeni teknolojilere ve özellikle bilgisayara dayalı bilgi üretimi almaktadır (Kandemir, 2011: 15). Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte her alanda olduğu gibi çalışma ve istihdam ilişkilerinde de değişimler yaşanmıştır (Soysal, 2006: 134). Gelişen teknoloji ile birlikte üretim yapısında da değişimler olmuş, işverenler, söz konusu değişimlere daha hızlı uyum sağlamak ve rekabette geri kalmamak amacıyla iş ilişkilerinde esnek çalışma ve atipik iş ilişkisi talebinde bulunmaya başlamışlardır. (Görücü, 2018: 285). Dolayısıyla, yaşanan teknolojik değişimlerle birlikte işin yerine getiriliş biçimleri de değişmiştir (Soysal, 2006: 133).

İş Hukuku'nun dayandığı temel modelden ve yapıdan ayrılma sonucu atipik iş ilişkisi adı verilen yeni çalışma türleri ortaya çıkmaya başlamıştır (Kandemir, 2011: 24). Atipik iş ilişkisi olarak, kısmi süreli çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, kayan iş süreleri, evden çalışma, uzaktan çalışma, ödünç (geçici) iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma ve iş paylaşımı gibi yeni çalışma modelleri sayılabilir (Aydoğdu, 2012: 16-25).

1969 yılında ilk ağların kurulması ve bunun 1972 yılında bilim çevrelerine tanıtılması ile oluşan internet, veri iletim ağlarının en yaygın şeklidir. Sanal alan ise bilişim sistemleri ve bunları birbirine bağlayan her türlü veri iletim ağından oluşan ağıdır. İletişim teknolojilerinin gelişmesi bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma yaşamına da uygulanması sonucunu doğurmuştur (Soysal, 2006: 134). Nitekim, uzaktan çalışma kavramına ilk defa 1972 yılında "Washington Post" gazetesinde yayınlanan bir yazıda değinilmiştir. Terimi ifade etmek üzere İngilizce'de telework kelimesi kullanılmıştır (Kandemir, 2011: 38). Uzaktan (tele) çalışma kavramı, tele işe gidip gelme, elektronik ev çalışması, uzakta çalışma, uzaktan çalışma, uzak çalışma gibi çalışma şekillerini ifade etmektedir (Ursula, 1993: 2). Sürekli olarak artan rekabet ortamı, işletmeleri maliyetleri düşürmeye zorlamıştır. Bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojileri, işyerlerinin merkezizetçilikten uzaklaşmaları hızla uzaktan çalışma adı verilen çalışma modelini karşımıza çıkarmıştır (Karel, s. 1).

2. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

2.1. Uzaktan Çalışmanın Tanımı

Uzaktan çalışmanın çeşitli türlerinin olması ve yeni uzaktan çalışma türlerinin ortaya çıkması kavrama ilişkin tanımların da farklılaşmasını beraberinde getirmektedir. Uzaktan çalışmayı, uzaktan çalışanın hukuki statüsünden, çalışmanın yapıldığı yerin niteliğinden, çalışmanın yapıldığı yer dikkate alınmaksızın yalnızca bilgi ve iletişim araçlarıyla yapıyor olmasından, çalışmanın yapılmasında kullanılan bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarının özellikleri ve bunların ana işletmeyle bağlantı durumundan hareketle tanımlamak mümkündür (Kandemir, 2011: 39).

Bir tanıma göre uzaktan çalışma, "işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerinde çalışan işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin iletişim imkânı sağlayarak temin ettiği bir çalışma şeklidir" (Tozlu, 2011: 103). Bir başka tanıma göre ise, "endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte bilgi teknolojilerinde yaşanan yoğun gelişmelerin iş ilişkilerini ve alışılmış iş organizasyonlarını dönüştürmesi sonucunda ortaya çıkan, işin en azından belirli bir kısmının işin merkez ofislerinden veya üretim imkânlarından uzak bir yerde telematik teknolojileri vasıtasıyla yerine getirildiği bir çalışma şeklidir" (Soysal, 2006: 134). Diğer bir tanıma göre ise uzaktan çalışma, bir çalışanın, işinin en azından bir kısmını işyeri dışında gerçekleştirdiği çalışmadır (Beasley, Lomo, & Seubert, 2001: 477). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uzaktan çalışmayı, işveren mekânının dışında yapılan işlerde tabletler, dizüstü bilgisayarlar, masaüstü bilgisayarlar ve akıllı telefonlar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BIT) kullanımı şeklinde tanımlamaktadır (ILO, 2020: 1).

Avrupa Birliği'nde uzaktan çalışmaya yönelik olarak, birlik müktesebatının bir parçası haline gelmiş düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, 16 Temmuz 2002 tarihli Uzaktan (Tele) Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda uzaktan çalışma, bir istihdam ilişkisi veya bir sözleşme çerçevesinde, aynı zamanda işyerinde yapılması mümkün olan bir işin, işyeri dışında, iletişim teknolojileri vasıtasıyla düzenli şekilde yapılmasına imkân tanıyan bir iş organizasyonu ve işin yapılma şekli olarak ifade edilmiştir. Avrupa Birliği'nin uzaktan çalışma ile ilgili olarak yayınladığı bir raporda, uzaktan çalışma, "işçiler, kendi hesabına çalışanlar, ev işçileri tarafından tümü ya da önemli bir bölümü müşteriden, işverenden, geleneksel işyerinden uzakta bir mekânda yapılan, yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin biçimde kullanıldığı çalışma şekli" olarak tanımlanmıştır (Kandemir, 2011: 40-41).

Uzaktan çalışmanın tanımları incelendiğinde üç temel kavram karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, organizasyon, yer (mekân) ve teknolojidir. Uzaktan çalışma, online veya offline olarak gerçekleştirilebilir; bireysel ya da

kolektif şekilde organize edilebilir; kendi kendini istihdam eden kişiler tarafından veya bir işverene bağlı olarak çalışan işçiler tarafından yapılabilir (Tan, 2007: 38).

2.2. Uzaktan Çalışmanın Özellikleri

Uzaktan çalışmanın klasik istihdam modelinden ayrıldığı özelliklerinden biri işyerinden uzakta, evde, otelde, yolda, bir ulaşım aracında kısaca herhangi bir yerde yapılabilmesidir (Kandemir, 2011: 41). Günümüzde en dikkat çekici çalışma yöntemlerinden biri de yer ve zaman kavramlarından bağımsız çalışmadır (Tiryaki, 2016: 2). Dolayısıyla, işçi işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak işi kendi evinde veya işyeri dışında istenilen zaman aralığında yapabilmektedir (Görücü, 2018: 286).

Uzaktan çalışmanın temel özelliklerinden bir diğeri bilgisayar, internet, elektronik posta gibi bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak yapılmasıdır (Kandemir, 2011: 42). Diğer bir deyişle, telematik² teknolojileri vasıtasıyla yerine getirilmesidir (Soysal, 2006: 134). İşin işyerinde görülmemesi nedeniyle uzaktan çalışma evde çalışmaya benzemekle birlikte, uzaktan çalışma yapanlar evde çalışanlara göre işverenle daha sıkı bir bağımlılık ilişkisi içindedirler. Merkezi işyeri dışındaki bürolarda veya evlerde çalışanlara işgörmeye ediminin yerine getirilmesinde talimatlar verilmesi ve bunların denetimi iletişim teknolojileri ve online sistem ile sağlanabilmektedir (Süzek, 2015: 296). Uzaktan çalışma uygulanırken uzaktan çalışan ister evinde olsun, ister başka bir yerde olsun ana işyeri ile bağlantısı online olarak gerçekleşebileceği gibi offline de gerçekleşebilecektir (Şengil, 1999: 14).

Uzaktan çalışmada işçi işyeri sınırları dışında olsa da, yaptığı iş nedeni ile işverence örgütlenmiş iş organizasyonu içinde çalışmaktadır (Görücü, 2018: 286). 2002 tarihli Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması, uzaktan çalışan kişilerin işlerinin örgütlenmesine yönelik düzenlemeler içermektedir. Buna göre, çalışma sürelerini uzaktan çalışanlar yönetir. Uzaktan çalışanın iş yükü ve performans standartları, işverenin mekânındaki benzer çalışanlar ile eşdeğerdir (ILO, 2020: 5).

Uzaktan çalışmada, uzaktan çalışan işini işyerinden farklı bir mekânda ve teknoloji yardımı ile yerine getirmektedir. Ancak, uzaktan çalışmanın da süreklilik arz edecek şekilde yapılması gerekmektedir. Süreklilik unsuru, iş ilişkisinin devamlılığı olarak değil, uzaktan çalışanın edimlerini yerine getirmedeki devamlılığı olarak anlaşılmalıdır (Kandemir, 2011: 42).

3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN YARARLARI VE SAKINCALARI

Uzaktan çalışmanın uzaktan çalışanlar, işverenler ve işletmeler, kamu otoriteleri ve toplumsal açıdan yararları ve sakıncaları bulunmaktadır.

3.1. Uzaktan Çalışan Açısından Yararları ve Sakıncaları

Uzaktan çalışmanın uzaktan çalışanlara sağladığı yararlarından biri, çalışma sürelerinde ve çalışma yerinde esneklik sağlamasıdır. Diğer bir deyişle, zamanı kullanma bakımından uzaktan çalışana serbestlik imkânı sunmaktadır. Böylece, uzaktan çalışanların aile bireylerine daha fazla zaman ayırabilmesine olanak tanınmaktadır. Nitekim, ABD’de enformasyon teknolojileri alanında çalışan yüksek düzeyde eğitilmiş bireyler arasında yapılan bir araştırma, kadın ve erkeklerin uzaktan çalışmayı tercih etmelerinin en önemli sebebinin çocukları ile daha fazla zaman geçirmek olduğunu göstermiştir (Belek, 2018: 197).

İkametgâh yerinin serbestçe kararlaştırılabilmesi kadın, çocuk, engelli ve hükümlülere yeni iş imkânı yaratabilmektedir (Tatlıoğlu, 2011: 26). Gerçekten uzaktan çalışma, engelliler için yeni çalışma biçimleri sunmakta ve hükümlülerin de çalışmasına olanak sağlayarak istihdama katkıda bulunmaktadır. Böylece, atıl potansiyelin işgücüne katılımına yardımcı olmakta ve işsizliğin azaltılmasında katkı sağlamaktadır (Berkün, 2013: 60).

Uzaktan çalışma, işe geç gelmeye sebep olan yoğun trafiğin yaşandığı işe geliş ve gidiş saatlerindeki sıkıntıları da azaltmaktadır (Gezer, 2000: 39). Uzaktan çalışma, çalışanları büyük şehirlerin trafik sorunlarından ve işe gidiş ve geliş yolda geçen kayıp zaman yönünden de korumaktadır. Dolayısıyla çalışan, ortaya çıkan stres ve yorgunluktan kurtulacağı gibi işe geliş ve gidiş sırasında yapılacak ulaşım giderleri yönünden de tasarruf sağlamış olmaktadır.

Uzaktan çalışmanın yukarıda ifade edilen yararlarının yanı sıra birtakım sakıncaları da vardır. Uzaktan çalışma, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışan açısından sorunlara yol açabilmektedir (Tan, 2007: 42). Kullanılan iş

² Telematik terimi bilgi, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin bütününi ifade etmek için kullanılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Tamer Soysal, Tele Çalışma, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, s.134.

araçları ve klasik işyeri dışında yapılması sebebiyle klasik istihdam modeline göre çalışan işçinin karşılaşılabileceği sağlık sorunlarından farklı yeni sorunlara neden olabilmektedir.

Uzaktan çalışma, iş piyasasındaki eşitsizlikleri daha da artırabilmektedir. Kadın çalışan açısından uzaktan çalışma, iş yoğunluğunun artması ve çalışma süresinin uzaması anlamına gelirken, erkeklerde boş zamanın artırılması anlamına gelmektedir. Kanada’da yapılan bir araştırma uzaktan çalışmanın aile içinde cinslerin rolleri bakımından bir değişiklik yaratmadığını, hatta kadın çalışan yönünden çalışma sürelerini daha da artırdığını ortaya koymuştur. Bu nedenle uzaktan çalışma, kadın çalışan bakımından kesintisiz çalışma düzeni yaratmaktadır (Belek, 2018: 197). Bu durum, uzun çalışma saatlerine, akşamları ve hafta sonları daha fazla çalışmaya yol açabilmektedir. Zira, ev işleri ile çocukların yetiştirilmesinin tamamen kadınların sorumluluğunda olması, ekonomik karşılığı olmayan ev içi işleriyle (Delphy, 2008: 92) uzaktan çalışma sonucu yapılacak işlerin birleşmesi, kadın işçiye adeta boş zaman bırakmayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki ulusal hukuk ve toplu sözleşmelerine göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasından sorumludur; bu durum, uzaktan çalışanlar için de geçerlidir. Bununla birlikte, uzaktan çalışma iş sağlığı ve güvenliği bakımından psiko-sosyal riskler içermektedir. Uzaktan çalışmada çalışanların çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili herhangi bir tedbir alınmamaktadır. Bu tip çalışanların iş güvencesi de ofis çalışanlarına oranla daha düşüktür (Soysal, 2006: 146).

Uzaktan çalışmada, çalışanların izolasyonu önemli bir sorundur ve izolasyon sosyal ilişkileri ortadan kaldırmaktadır. Uzaktan çalışanlar, gerek iş arkadaşları ve gerekse yöneticileriyle yeterli düzeyde yüz yüze görüşmemektedir. İşyerinden ayrı ve bağımsız çalışma, çalışanların sosyal ve mesleki izolasyona uğramalarına neden olmaktadır (Kandemir, 2011: 35).

Uzaktan çalışma, hem kullanılan iş araçları ve hem de işin işyeri dışında yapılması nedeni ile klasik istihdam modeline göre çalışan işçi yönünden daha farklı sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Tokol, 2003, s. 3). Özellikle ergonomik sorunlar ön plana çıkmaktadır (ILO, 2020: 12).

Bilindiği gibi sendikalar sanayi işçilerinin, diğer bir deyişle mavi yakalı işçilerin örgütleridir. Günümüzün çalışma ilişkileri sendikaların yükseldiği baka endüstrisi döneminden farklıdır. Üretim ve yönetim organizasyonlarında, teknolojiye ve işgücünün yapısında meydana gelen değişim sendikaların güç kaybetmelerine yol açmıştır (Çelik, 2007: 21-22). Üretimin küresel düzeyde esnekleşmesi, az gelişmiş çevre ülkelerde sendikaların ve işçi sınıfının baskılanmasıyla sonuçlanmıştır (Müftüoğlu, 2007: 135). Bir esnek çalışma şekli olan uzaktan çalışma da, sendikal hakların kullanılması ve sendikal örgütlenme bakımından olumsuzluklara neden olabilmektedir. Diğer bir deyişle, sendikasılaşmaya yol açabilmektedir (Şengil, 1999: 15).

Özellikle evde uzaktan çalışma durumunda, özel bir çalışma alanına ihtiyaç duyulmakta; telefon, aydınlatma, ısınma gibi evin aylık sabit giderlerinde bir artış söz konusu olmaktadır.

3.2. İşverenler Açısından Yararları ve Sakıncaları

Uzaktan çalışmanın işveren açısından en önemli yararı, genel giderlerin azaltılmasına katkıda bulunmasıdır (Eyrenci, 1991: 202). İşyeri kirası, elektrik, su, ulaşım, gibi bazı giderlerin azalmasına yol açtığı gibi aynı zamanda işyeri mekânlarından etkin bir şekilde yararlanabilme imkânı da. Ayrıca, hizmet alanı olarak işletmenin kurulu bulunduğu yerin dışındaki pazarlara ve müşterilere ulaşması için yeni büro ve personel giderlerine katlanmasına da gerek kalmayacaktır (Görücü, 2018: 304).

Uzaktan çalışma aynı zamanda işe geç gelme, devamsızlık gibi sorunların da ortadan kalkmasına imkân sunmaktadır. Uzaktan çalışma, iş devamlılık planlarının önemli bir parçası olabilir. Çalışanların ofislerinde veya işyerlerinde işlerine başlamasını engelleyen şiddetli hava koşulları, terörizm, küresel salgın gibi beklenmedik olaylarda işletmelerin faaliyetlerini sürdürmesini sağlar (ILO, 2020: 1).

Uzaktan çalışma, kolay ve vasıflı işgücüne ulaşma imkânı da sağlamaktadır. Vasıflı işgücünün ikametgâhının işyerinden uzak olması veya işyerinin taşınması durumunda dahi, işletme için önemli olan yüksek vasıflı çalışanların elde tutulmasını sağlayabilmektedir. Bu nedenle, uzaktan çalışma ile vasıflı işgücü bulma ve vasıflı işgücünün işletmede istihdamının sağlanması daha kolay hale gelmektedir. Bu çalışma şekli aynı zamanda, işverenlerin kadın, çocuk ve engellileri istihdam edebilmesine de olanak tanımaktadır (Şengil, 1999: 14).

Uzaktan çalışmanın işverene sağladığı birçok faydasının yanı sıra bazı sakıncaları da bulunmaktadır. Uzaktan çalışma ile klasik işletme yönetim ve organizasyonunda değişikliğe gidilmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır

(Yavuz, 1995: 67). Bu istihdam şeklinde, işverenin uzaktan çalışan işçi üzerinde doğrudan denetim ve gözetiminin olmaması, uzaktan çalışanın işyeri dışında bilgi ve iletişim teknolojileri kullanarak çalışması, işletme sırları ve verilerinin güvenliği ile ilgili sorunlara da sebep olabilmektedir. Yine işçilerin internet üzerinde bazı kanun dışı eylem ve işlemleri nedeniyle işverenlerin hukuki ve cezai sorumluluğu da doğabilmektedir (Kandemir, 2011: 36-37).

Uzaktan çalışmada, işin yerine getirileceği ortamın işlerin görülebileceği bir ortama getirilmesi gerekmektedir. Zira, çalışanın işi göreceği yer çoğu zaman çalışmanın verimliliğini de etkilemektedir. Bunu üstlenecek olan kişi ise işverendir. Telekomünikasyon maliyetleri, telefon, telefon cevaplama cihazları, fotokopi makinası, doküman ciltleyici gibi araç ve gereçler ise işveren için bir maliyet unsuru olacaktır (Soysal, 2006: 143).

3.3. Kamusal Yararları ve Sakıncaları

Uzaktan çalışmanın kamusal yararları da bulunmaktadır. Uzaktan çalışma ile hava kirliliği azalmakta, şehirlerin yoğunluğu ve tıkanıklığı azalmakta, enerji tüketimi azalmaktadır. Ayrıca, kırsal alanlar için daha iyi istihdam imkânı sunmakta, çalışanların sağlık hizmetlerinin maliyeti azalmakta ve engelliler için istihdam imkânı oluşmaktadır (Moorcroft & Bennett, 1995: 24). Böylece, nüfusun belirli şehirlerde toplanmasını önlemekte ve kırsal kesimlerde nüfus yoğunluğunun azalmasını da engellemektedir.

Uzaktan çalışmanın yukarıda belirttiğimiz yararlarının yanı sıra birtakım zararları da bulunmaktadır. Özellikle kadınların kamusal alandan dışlanmasına sebep olabilmektedir. Kamusal alandan dışlanma ise, demokratikleşme ve vatandaşlık gibi kavramlar üzerinde olumsuz etkiye yol açabilmektedir. Diğer taraftan, uzaktan çalışma sokak, mahalle, şehir ve çarşı kavramlarının anlamını yitirmesine de yol açabilecektir (Göktürk, 2007: 217).

4. UZAKTAN ÇALIŞMA TÜRLERİ

Uzaktan çalışmayı, temelde ev esaslı uzaktan (tele) çalışma ve uzaktan (tele) çalışma merkezleri şeklinde sınıflandırabilmek mümkündür.

4.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma

Sanayi devrimi ile gözlenen gelişmelerin etkisiyle evden, fabrika veya ofise kaymış olan işyeri; günümüzde bilişim teknolojilerinin sunduğu olanaklar ile tekrar eve dönmüştür (Alkan Meşhur, 2007: 267). Ev esaslı uzaktan çalışma, çalışanın bütün işlerini evden yapması ve çalışmalarını telefon, elektronik posta, faks gibi araçlar vasıtasıyla işverene ulaştırdığı uzaktan çalışma türüdür (Özer Turan, 2019: 42). Bu nedenle, evden uzaktan çalışma elektronik ev çalışması olarak da adlandırılmaktadır ve uzaktan çalışmanın en yaygın şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (Tozlu, 2011: 109). Bilgisayar ağları ve benzeri iletişim araçları iletişimi kolaylaştırmış, yeni teknolojik araçlar yardımı ile evden çalışma yaygın hale gelmiştir.

Ev esaslı uzaktan çalışmada işi görmekle yükümlü olan kişi, söz konusu işi kendi evinde, bilgi ve iletişim teknolojileri yardımıyla işletme merkezi ile iletişim kurarak yerine getirmektedir. Çalışanın ev ortamında işi göreceği yer ise çalışmanın verimliliği açısından oldukça önem taşımaktadır. Ev esaslı uzaktan çalışma hem çalışan, hem de işverenler açısından maliyetleri azaltmakta, işverenlerin ulaşılması güç olan işgücüne daha rahat ulaşımını sağlamaktadır (Tan, 2007: 41-42).

Ev esaslı uzaktan çalışma evde çalışma ile karıştırılmaktadır. Evde çalışma, işçinin iş sözleşmesi ile işgörmeye borcunu işyerinde değil, kendi evinde işverenin denetimi altında olmaksızın yerine getirdiği çalışma şeklidir. 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi tarafından tanımlanan evde çalışma daha çok imalat sanayiinde, tekstil sektöründe, ambalaj ve zarf doldurma gibi düşük düzey servis işlerinde uygulanmaktadır (Soysal, 2006: 143-144).

Ev eksenli uzaktan çalışmada, çalışanlar belirli sıklıklarla işyerinde bulunabilmekteyken, geleneksel evden çalışmada bu unsur olmayıp, daha çok bireysel çalışma söz konusu olmaktadır (Turan, 2019: 38). Geleneksel evde çalışma biçiminde, fazla nitelik göstermeyen, daha çok el becerilerine dayalı işler yapılmaktadır. Buna karşın ev esaslı uzaktan çalışmada, bilgisayar ve haberleşme donanımı evde bulunmaktadır ve geleneksel el becerilerine dayalı işlerden çok muhasebecilik, bilgisayar programcılığı gibi daha nitelikli işler yapılmaktadır (TISK, 1999: 40).

Sanayi öncesi ve sanayi dönemlerinde geleneksel evde çalışan imalat işçileri karşısında, sanayi sonrası dönemde bilgisayar ve iletişim teknolojilerini kullanan daha yüksek nitelikli ev esaslı uzaktan çalışanların yer aldığını görmekteyiz. Diğer taraftan, bu iki grup arasında üretilen ürünün ve hizmetin pazarlanmasında da

farklılık bulunmaktadır. Zira geleneksel ev çalışması sonucu üretilen ürün ya da hizmet doğrudan tüketiciye sunulmamaktadır (Özdemir, 1999: 130).

Ev esaslı uzaktan çalışma; çalışmanın tamamen evde ya da bir kısmının evde, bir kısmının da işyerinde yapılmasına göre farklılaşabilmektedir. Bu şekilde yapılan uzaktan çalışma, çalışılan yerdeki sürenin yoğunluğuna göre, sürekli, tamamlayıcı ve döngüsel evde çalışma şeklinde alt kategorilere ayrılabilir. Ev esaslı uzaktan çalışmanın hem evde hem de işyerinde yapılması, uzaktan çalışanların iş sözleşmesi ile çalışan işçiler olarak kabul edilmesini sağlamıştır. Ayrıca uzaktan çalışmanın asıl çalışma ile bağdaşmasını da sağlamıştır (Aydın, 2008: 356).

4.2. Uzaktan Çalışma Merkezleri

Uzaktan çalışma, işyerinden uzakta yalnızca evden yapılan bir çalışma değildir. Aynı zamanda, bir işletmenin faaliyetlerinin adem-i merkezileşmesine imkan tanıyan uzaktan çalışma merkezlerinde de yapılabilir. Uzaktan çalışma merkezleri bir taraftan firmaların işlerini kolaylaştırmak, bir taraftan da potansiyel işgücünden en az maliyetle faydalanmak amacı ile teknolojik vasıtalarla donatılmış ve geniş ağlar ile birbirine bağlanmış şekillerden oluşmaktadır. Uzaktan çalışmanın bu türünde, ev esaslı uzaktan çalışmada olduğu gibi ana çalışma merkezinden uzakta çalışma yapılmaktadır. Ancak ev esaslı uzaktan çalışmadan farklı olarak aynı alanda yoğunlaşmış çalışanların bulunduğu uzaktan çalışma merkezlerinde çalışma yapılmaktadır (Kandemir, 2011: 45).

Uzaktan çalışma merkezleri geleneksel ofis ortamının teknolojik vasıtalarla donatılmış ve geniş ağlarla birbirine bağlanmış şekli oluşturulmaktadır. Bu tür çalışma merkezleri çoğu zaman çalışanlara yakın yerlerde kururlar ve firmalara daha az mali yük getirecek binalarda yürütülürler. Ancak çalışma alanları bazen de şehir dışında ulaşımın zor olduğu bölgelerde kurulabilmektedir. Uzaktan çalışma merkezleri kuruldukları yerin niteliğine göre “bölgesel uzaktan (tele) çalışma merkezleri” ve “uzak uzaktan (tele) çalışma merkezleri” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Lokal çalışma merkezleri genellikle uzaktan çalışanların evlerine yakın yerlerde kurulmaktadır. Uzak uzaktan çalışmada ise çalışma alanları şehrin tamamen dışında ve ulaşımın zor olduğu bölgelerde kurulmaktadır (Soysal, 2006: 147).

Uzak uzaktan çalışma merkezlerinin bir türü olan “uydu çalışma merkezleri (uydu büro)” işverenin, herhangi bir mesafe engeline tabi olmaksızın, en az maliyetle ve en hızlı şekilde uzaktan çalışanın işi yapmasına olanak sağlayan merkezlerdir. Bu çalışma, işletmelerde az bulunan nitelikli işçileri çalıştırabilme olanağı tanımaktadır. Özellikle Amerikan şirketleri, elektronik bağlantılı veri-işlem ve bazı yönetim işleri için Barbados, Çin, Hindistan, İrlanda, Jamaika, Kore Cumhuriyeti, Meksika ve Singapur gibi ülkelerde yerel işgücüne kullanılmaktadırlar. Yine Avustralya’da işletmeler, veri işleme işlerini Singapur ve Filipinler üzerinden yerine getirmektedirler. Bu anlamda, uydu uzaktan çalışma merkezleri aynı ülke içinde olabileceği gibi, farklı ülkelerde, hatta denizaşırı ülkelerde de (off-shore telework) olabilir (Kandemir, 2011: 46).

5. UZAKTAN ÇALIŞMAYA YÖNELİK TÜRK HUKUKU’NDAKİ DÜZENLEMELER

Türk Hukuku’nda uzaktan çalışmaya yönelik düzenlemeler oldukça yenidir. 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda uzaktan çalışmaya yönelik doğrudan bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak, 20.05.2016 tarihli ve 6715 sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesini değiştirerek ilgili madde “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma” şeklini almıştır. Söz konusu değişiklik ile:

Uzaktan çalışmanın; 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 bir iş ilişkisi olduğu (m. 14/4),

Yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımının, yapılma şeklinin, işin süresinin ve yerinin, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususların, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması gerektiği (m. 14/5),

Uzaktan çalışmada işçilerin, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden dolayı emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı; işverenin, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışmanı bilgilendirmesi, gerekli eğitimi vermesi, sağlık gözetimini sağlaması ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini alması gerektiği (m. 14/6),

Uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği belirtilmiştir (m. 14/7).

Nitekim yukarıda bahsi geçen yönetmelik, 10.03.2021 tarihinde 31419 sayılı Resmi Gazete’de yayımlarak yürürlüğe giren “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”dir. Yönetmelik’te, 4857 sayılı İş Kanunu’na uyumlu bir şekilde uzaktan çalışmanın tanımı yapılmış ve uzaktan çalışan, iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi olarak tanımlanmıştır (m. 4). Yine Kanun’a uygun olarak uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği ve sözleşmenin içeriğinde neler olması gerektiği belirtilmiştir (m. 5). Kanun’da yer almayan uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanması ve bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulünün, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirleneceği (m. 6); uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması gerektiği (m. 7/I), iş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesinin, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edileceği belirtilmiştir (m. 7/II).

Uzaktan çalışmanın yarattığı en önemli sorunlardan birinin uzaktan çalışanın çalışma süresinin belirlenmesi noktasında ortaya çıktığı göz önüne alınarak Yönetmelik’te bu konuya ilişkin bir düzenlemeye de yer verilmiştir. Buna göre, uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığının ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği; mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği; fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılacağı belirtilmiştir (m. 9).

Uzaktan çalışma işverenin iş mekânı dışında yapılan bir çalışmayı simgelediğinden uzaktan çalışmada iletişimin yönteminin ve zaman aralığının uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirleneceği de Yönetmelik’te hüküm altına alınmıştır (m. 10).

Yönetmelik’te 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki düzenlemeye paralel olarak işverenin, 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 olduğu belirtilmiştir (m. 12).

4857 sayılı İş Kanunu hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağına ilişkin düzenlemelerin Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelik ile düzenleneceğini belirtmiştir. Bu hükme uygun olarak Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde; tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamayacağı belirtilmiştir (m.13/I) Ayrıca, Yönetmelik’te kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile milli güvenlik açısından stratejik öneme sahip birim, proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağı birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirleneceği de düzenlenmiştir (m.13/II).

Son olarak, Yönetmelik’te uzaktan çalışmaya geçişin nasıl olacağı da düzenlenmiştir. Buna göre, iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi, hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebileceği de belirtilmiştir (m. 14/I)

Bugün için ILO’nun sözleşme ve tavsiye kararlarında salt uzaktan çalışmaya yönelik bir hüküm bulunmamasına karşın, iç hukukta gerek kanun ve gerekse yönetmelik ile getirilen bu düzenlemeler son derece büyük bir öneme sahiptir. Zira, ülkeler çalışma yaşamına ilişkin mevzuatlarını daha çok uluslararası düzeyde kabul görmüş normlara göre şekillendirirken, oradaki boşluğa rağmen bu tür düzenlemelerin iç hukukta yer alması son derece müspettir. Gerçi ILO’nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararı vardır ancak, söz konusu düzenlemeler doğrudan uzaktan çalışmaya özgü değildir.

Uzaktan çalışmaya yönelik ILO doğrudan bir düzenleme yapmamış olsa da Avrupa Birliği, sosyal partnerlik yapısı içinde, uzaktan çalışma ile ilgili olarak, sektörel düzeyde anlaşmalar bulunmaktadır ve bu anlaşmalar büyük öneme sahiptir. Bunlardan biri, telekomünikasyon sektöründe 7 Şubat 2001 tarihli çerçeve anlaşmadır. Uzaktan çalışma konusunda Avrupa düzeyinde yapılan bir başka anlaşma ise, Avrupa ticaret sektöründe, Euro Commerce ve Uni-Europa Commerce arasında yapılan 26 Nisan 2001 tarihli çerçeve anlaşmadır. Yine 16

Temmuz 2002 tarihinde Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonu (UNICE) ve Avrupa Esnaf ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UEAPME) ve Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) arasında yapılan çerçeve anlaşma uzaktan çalışma açısından önem arz etmektedir (Kandemir, 2011: 51-52).

6. COVID 19 DÖNEMİ VE UZAKTAN ÇALIŞMA

17 Kasım 2019'da Çin'in orta kesimindeki Wuhan kentinde başlayan ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilen COVID-19 salgını, birçok şirketin günlük çalışma düzenini değiştirmiştir. Gerek ulusal düzeyde gerekse küresel boyutta çok hızlı bir şekilde yayılan salgın başta sosyal mesafenin korunması olmak üzere oldukça radikal önlemler almayı gerektirmiştir. Özellikle sokağa çıkma kısıtlamalarının uygulandığı yerlerde, teknolojinin ve sektörün uygunluğuna bağlı olarak uzaktan çalışma hızlı bir şekilde yaygınlaşmıştır.

Uzaktan çalışma, çeşitli sektörlerde ve çok çeşitli işler için oldukça yaygın biçimde karşılaştığımız bir olgudur. Evden çalışmanın tarihi, zanaat ve ticaret dükkânlarının kurulduğu Orta Çağ'a kadar uzanmaktadır. Örneğin, orta çağda, İngiliz işçilerin çoğu, bir mutfak ve eğirme, dokuma, terzilik için bir atölyenin veya yemek odalarının birleşimi olan tek katlı evlerde yaşıyordu. Ortaçağ ustaları el sanatlarını evlerinden yaptılar. Sanayi devrimi ile birlikte ev dışında çalışma imkânı olmasına rağmen, 19. yüzyılda ve 20. yüzyılın başlarında birçok girişimci insan evlerinde çalışmaya devam etmiştir. Kadınlar için bu iş genellikle başkaları için çamaşır yıkamayı, fabrika işçilerine satmak için yiyecek ve unlu mamuller tedarik etmeyi veya ayakkabı ve elbise üreticileri için tamamlayıcı işler yapmayı içermektedir (Marković and Stevanović, 2021: 1-2).

COVID-19'dan önceki yirmi yılda, uzaktan çalışma istikrarlı bir şekilde artmakla birlikte işgücünün nispeten mütevazı bir bölümünü oluşturuyordu. Şirketlerin uzaktan çalışmanı olmaması veya uzaktan çalışmayı tamamen kısıtlaması çok yaygındı ve uzaktan çalışanların oranı toplam çalışan işgücünün çok küçük bir kısmını oluşturuyordu. Future Workforce tarafından yapılan çalışmalarda COVID 19 öncesi dönemde işletmelerin yaklaşık yarısında çalışanların hiçbirinin işinin önemli bir bölümünü uzaktan gerçekleştirmediği rapor edilmiştir (Özimek, 2020). ILO verilerine göre pandemi öncesinde işgücünün sadece küçük bir bölümü ara sıra evden çalışmaktaydı. Örneğin Avrupa Birliği (AB) ülkeleri arasında düzenli veya ara sıra uzaktan çalışma Hollanda, Danimarka ve İsviçre'de %30, Yunanistan, Çek Cumhuriyeti, Polonya ve İtalya'da %10 civarındaydı. Çalışmalara bağlı olarak, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işgücünün %20'si düzenli olarak veya ara sıra evden veya başka alternatif konumlardan çalışırken, Japonya'da bu oran %16 ve Arjantin'de ise yalnızca %1,6'ydı (ILO, 2020: 2).

Dünya Sağlık Örgütü, COVID 19 kaynaklı salgını bir "pandemi" olarak tanımladıktan sonra tüm ülkelere bu salgını ciddiye alma konusunda uyarıda bulunarak çeşitli önlemlerle hazırlanma çağrısında bulunmuştur. Bu önlemlerin başında hiç şüphesiz sokağa çıkma kısıtlamaları veya yasağı gelmektedir. Bu kısıtlamalar uygulanırken, işgücünün büyük bir kısmına, işlerinin imkân tanıdığı ölçüde evde kalmaları ve uzaktan çalışmaları tavsiye edilmiştir. Böylece çalışanlarının büyük bir bölümünü eve gönderen kurum ve kuruluşlar tarihteki en kapsamlı uzaktan çalışma deneyimini yaşamışlardır. Özellikle enfekte olan kişi sayısının yüksek olduğu dönemlerde yaya trafiği oldukça düşmüş ve şehir merkezleri hayalet kasabalara dönüşmüşken, binlerce kurum evlerden bağlanılan sanal bir dünyada nasıl çalışır durumda kalacağını bulmaya çalışmıştır (Bilginöglü, 2021: 1099-1101). Pandeminin hemen başlarında, sokağa çıkma kısıtlamalarının yoğun şekilde uygulandığı dönemde AB ülkelerinde neredeyse her 10 çalışandan 4'ünün uzaktan çalışmaya başlamıştır. Örneğin Finlandiya'da uzaktan çalışanların toplam çalışanlar arasındaki payı yaklaşık %60 seviyesine ulaşmıştır. Bu oran Belçika, Lüksemburg, Danimarka ve Hollanda'da %50'nin üzerinde iken İtalya, Avusturya, İsveç ve İrlanda'da yaklaşık %40 düzeyindedir. Ortalama olarak, Avrupa'da daha önce hiç uzaktan çalışmamış olanların %24'ü, daha önce ara sıra uzaktan çalışmış olanların ise %56'sı bu dönemde uzaktan çalışmaya başlamıştır. Bu artış, doğru teknoloji, araçlar ve işlerin yeniden örgütlendirilmesi ile birlikte, daha önceleri varsayılandan çok daha fazla işin uzaktan yapılabileceğini göstermektedir (ILO, 2020: 3).

Bu süreçte yapılan araştırmalar COVID 19 salgınının uzaktan çalışma için bir "dönüm noktası" olabileceğini göstermektedir. Yapılan bir araştırmaya göre, 2028 yılına kadar işyerlerindeki tüm ekiplerin %73'ünün uzaktan çalışanlara yönelik pozisyonlara sahip olacağı tahmin edilmektedir. Bununla beraber 40.000 çalışmanı kapsayan bir diğer araştırmanın sonuçları, katılımcıların sadece %32,7'sinin uzaktan çalışma ile ilgili bir fikre sahip olduğunu ve bu oranın üç yıl önce %14 daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı araştırmada katılımcıların geri kalanının ya iş düzenlemesinin farkında olmadıkları ya da ne anlama geldiğine dair sadece belirsiz bir fikirleri sahip oldukları belirtilmektedir. Uzaktan çalışmanın niteliği ve uzaktan çalışmanın çeşitli yönleriyle ilgili konuları kapsayan birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen, uzaktan çalışmanın tam olarak

ne olduğu, uzaktan çalışmanın hukuki ve ekonomik boyutları konusunda çalışan veya işverenlerin hala eksik ve yanlış bilgilere sahip oldukları söylenebilir (Bilginoglu, 2021: 1099-1101).

ILO tarafından 5 Temmuz 2021 tarihinde yayımlanan rapora göre işgücü piyasasında pandemi ile birlikte uzaktan çalışan sayısı kayda değer bir oranda artmıştır. Raporda bu değişikliğin, insanların işlerini nasıl organize ettiği ve işin nerede yapıldığı da dahil olmak üzere bir dizi farklı alanda daha uzun vadeli bir etkisinin olabileceği tahmin edilmektedir. Rapora göre, esnek çalışma düzenlemeleri, yeni teknolojinin etkisi ve iş-yaşam dengesi uzun zamandır işgücü piyasası analizlerinde ilgi odağı haline gelmiş ve uzaktan çalışmanın değişik konseptleri tele-çalışma, evden çalışma veya ev eksenli çalışma gibi farklı kavramların tümü bu konularla ilgilidir. Uzaktan çalışmak ve evde çalışmak yeni fenomenler olmamakla birlikte bunların ölçülmesinin önemi, özellikle Koronavirüs (COVID-19) pandemisi nedeniyle artmıştır. Karantinalar ve fiziksel mesafe, birçok ülkede günlük yaşamı etkilemiş ve işgücü piyasaları ve insanların geçim kaynakları için önemli sonuçlar doğurmuştur (ILO, 2021: 3).

7. SONUÇ

OECD tarafından 2020 yılı için yapılan ayrıntılı çalışmada tüm ülkelerin, COVID-19 salgını sırasında artan tele-çalışma oranları yaşadığı, ancak artışların kapsamının ülkeler arasında büyük farklılıklar gösterdiği ve zaman içinde muhtemelen değişen hükümet yönergelerine ve/veya sağlık riskinin ciddiyetine ilişkin algılara yanıt olarak geliştiği belirtilmektedir. Bu bağlamda, Avustralya, Fransa ve Birleşik Krallık'ta, 2020'de çalışan kişilerin yaklaşık %47'si tele-çalışma kapsamında yer aldığı kayıtlara geçmiştir. Fransa'da tele-çalışma, salgın öncesine göre iki kattan fazla artış gösterirken Birleşik Krallık'da, Nisan 2020'de salgın öncesine kıyasla 1,8 kat artış görülmüştür. Avustralya'da ise Aralık 2020'de uzaktan çalışma, yüzde 15'lik bir artışla "Mart 2020'den önceki" oranın 1,5 katı düzeyine ulaşmıştır. Mevcut kanıtlar, tele-çalışmaya harcanan çalışma saatlerinin payının da arttığını göstermektedir. Söz konusu çalışmaya göre, uzaktan çalışma arasındaki farklılıklar, özellikle farklı dijitalleşme dereceleri nedeniyle endüstriler ve meslekler arasında ortaya çıkmaktadır. Bilişim teknolojisi, bilimsel, profesyonel, teknik ve finansal hizmetler sektörlerinin yanı sıra kamu idareleri, pandemi sırasında daha yüksek tele-çalışma oranları elde etmiştir. Benzer şekilde COVID 19 pandemisi döneminde yönetim ve profesyonel mesleklerde de tele-çalışma daha yaygın hale gelirken kişisel özelliklerin de tele-çalışma oranını etkileyebileceği görülmüştür. Bunların dışında, pandemi sırasında uzaktan çalışmanın genç işçiler arasında yaşlılara göre ve kadınlar arasında erkeklere göre daha fazla arttığı gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Alkan, M. (2007). "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar", . Akademik Bilişim 07-09 Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri: s.265-272.
- Aydın, U. (2008). Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, İstanbul.
- Aydoğdu, C. (2012). Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Uzmanlık Tezi. Ankara, Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü.
- Beasley, R., Lomo, D., & Seubert, V. (2001). "Telework and gender: Implications for the management of information technology professionals", *Industrial Management and Data Systems*: 477-482.
- Belek, İ. (2018). Esnek Üretim Derin Sömürü. İstanbul, Yazılama Yayınevi.
- Berkün, S. (2013). Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Çelik, A. (2007). "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası", F. Sazak içinde, *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* (s. 17-74). Epos Yayınları, Ankara
- Delphy, C. (2008). Baş Düşman. G. Acar Savran, & N. Tura Demiryontan içinde, *Kadının Görünmeyen Emeği*, s. 89-113, Yordam Kitap, İstanbul.
- Erdem, Z. (2004). Tele Çalışma, İstanbul.
- Erdut, T. (1998). Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi. İzmir: Tuhis.
- Eyrenci, Ö. (1991). Tele Çalışma ve İş Hukuku. *İş Hukuku Dergisi* Cilt 1, Sayı 2, 199-209.

- Gezer, H. (2000). Çalışma Süresi Esnekliği ve Esnek Zaman. Çalışma Süresi Esnekliği ve Esnek Zaman. İstanbul, İstanbul, Türkiye: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Göktürk, M. (2007). Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri. 12 06, 2020 tarihinde <http://iibfdergi.kmu.edu.tr>: <http://iibfdergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/haziran2007/16.pdf> adresinden alındı
- Görücü, İ. (2018). Tele Çalışma (Evde Çalışma). Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar, s.285-305.
- ILO. (2020). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Kandemir, M. (2011). Legal Kitapevi, İstanbul
- Kandemir, M. (2011). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma. Legal Yayıncılık, İstanbul
- Karel. (tarih yok). Uzaktan Çalışma. 09 23, 2020 tarihinde karel.com.tr: karel.com.tr/sites/default/files/belge/doc/ucap/karel-makale-uzaktan-calisma-ver.1.0.pdf adresinden alındı
- Moorcroft, S., & Bennett, V. (1995). European Guide to Teleworking: A framework for action. Dublin: Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Müftüoğlu, Ö. (2007). Kriz ve Sendikalar. F. Sazak içinde, Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, s. 117-155, Epos Yayınları, Ankara
- Özdemir, B. (1999, Haziran Cilt. 4; Sayı. 2). Ev Çalışması. Kamu-İş:İş Hukuku ve İktisat Derhisi.
- Özer Turan, B. (2019). Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye'de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme. Enformasyon Teknolojisiyle Evden Çalışma: Türkiye'de Hizmet Sektörü Üzerinden Bir İnceleme. İstanbul, İstanbul, Türkiye: Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Soysal, T. (2006). Tele Çalışma. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, s.133-165.
- Standing, G. (2015). Prekarya, İletişim Yayınları.
- Süzek, S. (2015). İş Hukuku, Beta, İstanbul
- Şengil, Y. (1999). Esnek Çalışma Şekillerinden İş Paylaşımı ve Çalışma Hayatına Etkisi. Esnek Çalışma Şekillerinden İş Paylaşımı ve Çalışma Hayatına Etkisi. İstanbul, İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şenkal, A. (2015). Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Tan, G. (2007). Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Uzaktan Çalışma. Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Uzaktan Çalışma. Ankara, Ankara: Başkent Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Tathoğlu, E. (2011). Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye'de Uygulanabilirliği. Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye'de Uygulanabilirliği. Bursa, Bursa, Türkiye: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tiryaki, H. (2016). Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma. MDergi.
- TİSK. (1999). Çalışma Hayatında Esneklik. TİSK Yayını.
- Tokol, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi? 11 29, 2020 tarihinde <http://www.isguc.org>: http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=21,C.5,S.1 adresinden alındı
- Tozlu, E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ile Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 99-116.
- Ursula, H. (1993). Teleworking in Britain, A report to the Employment Department, Research Series No. 18. Sheffield.
- Yavuz, A. (1995). Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi. Ankara: Filiz Kitabevi.