

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**ENFORMASYON TEKNOLOJİSİYLE EVDEN ÇALIŞMA:
TÜRKİYE'DE HİZMET SEKTÖRÜ ÜZERİNDEN
BİR İNCELEME**

Yüksek Lisans Tezi

BAŞAK ÖZER TURAN

İstanbul, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**ENFORMASYON TEKNOLOJİSİYLE EVDEN ÇALIŞMA:
TÜRKİYE'DE HİZMET SEKTÖRÜ ÜZERİNDEN
BİR İNCELEME**

Yüksek Lisans Tezi

BAŞAK ÖZER TURAN

Danışman: DOÇ. DR. SELMİN KAŞKA

İstanbul, 2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı ÇALIŞMA EKONOMİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi BAŞAK ÖZER TURAN'ın ENFORMASYON TEKNOLOJİSİYLE EVDEN ÇALIŞMA: TÜRKİYE'DE HİZMET SEKTÖRÜ ÜZERİNDEN BİR İNCELEME adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 20.06.2019 tarih ve 2019-18/17 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 05/08/2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Öğretim Üyesi Adı Soyadı	İmzası
1. Tez Danışmanı Doç. Dr. SELMİN KAŞKA	
2. Jüri Üyesi Doç. Dr. ASLAN TOLGA ÖCAL	
3. Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi NİLGÜN ONGAN	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyisim	: Başak ÖZER TURAN
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	: Çalışma Ekonomisi
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Selmin KAŞKA
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2019
Anahtar Kelimeler	: Enformasyon Toplumu, Evden Tele Çalışma, Hizmet Sektörü

ÖZET

ENFORMASYON TEKNOLOJİSİYLE EVDEN ÇALIŞMA: TÜRKİYE'DE HİZMET SEKTÖRÜ ÜZERİNDEN BİR İNCELEME

Bu tez çalışmasında enformasyon teknolojileri aracılığıyla hizmet sektöründeki bazı işlerin evden yapılması ele alınmıştır. Evden çalışmanın sanayi öncesi döneme dek giden uzun bir geçmişi vardır. Sanayi sonrası dönemde ise bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen yenilikler ile evden çalışma farklı bir nitelik kazanmıştır. Sanayi sonrası ya da enformasyon toplumu gibi kavramlarla adlandırılan bugünkü toplumda teknolojideki değişimler nedeniyle meydana gelen dönüşüm, sanayi toplumunda yerleşik hale gelen sabit işyeri anlayışını da değiştirmeye başlamıştır.

Esnek çalışma pratiklerinden biri olan evden tele çalışmayı çeşitli yönleriyle incelemeyi amaçlayan bu tezde evden tele çalışmayla işyeri ve ev arasındaki sınırın kaybolmasının çalışma hayatında ve toplumsal hayatta yarattığı bazı etkiler üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda Türkiye'de evden çalışanlar üzerinde bir alan araştırması yapılmış, evden tele çalışan 20 kişi ve evden tele çalışanları istihdam eden uluslararası aracı bir firma yetkilisi ile görüşülmüştür. Bu görüşmeler sonucunda evden tele çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu görülmüştür. Evden tele çalışmanın sağladığı mekânsal esneklik, çalışanlara işyeri kurallarından uzakta daha rahat bir çalışma ortamı sunarken, uzun ve belirsiz çalışma saatlerinde çalışmaya neden olmaktadır. Evden tele çalışanların güvencesiz çalıştıkları ve iş yaşamında büyük bir belirsizlikle karşılaştıkları sonucuna varılmıştır. Evden tele çalışmanın toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili boyutu da gözlenmiş, görüşmelerde bu çalışma biçiminin ev/özel alan ile özdeşleştirilen kadınların yerleşik toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirdiği, kamusal alan ile özdeşleştirilen erkeklerin evden çalışmasının ise çalışma olarak algılanmadığı ortaya çıkmıştır. Genel olarak çalışma hayatında hızla artmakta olan esnekleşme uygulamalarının getirdiği güvencesizliğe maruz kalmalarının yanısıra evden tele çalışma ile ilgili yasal düzenlemelerdeki boşluklar ve eksiklikler evden tele çalışanların bir takım haklara erişmelerini engellemektedir. Bu nedenler doğrultusunda evden tele çalışanlar bu çalışma şeklini geçici bir çalışma şekli olarak görmektedirler.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Başak ÖZER TURAN
Field : Labour Economic and Industrial Relations
Programme : Labour Economics
Supervisor : Associate Pressor Selmin KAŞKA
Degree Awarded and Date : August, 2019
Keywors : Information society, Tele Working, Service Sektor

ABSTRACT

WORKING FROM HOME VIA INFORMATION TECHNOLOGY: AN ANALYSIS OF THE SERVICE SECTOR IN TURKEY

This thesis examines the work in the service sector carried out at home through information technologies. Although home based work has a long history, it has gained novel characteristics in the post industrial societies because of the developments in the information technologies. Substantial changes in technology in the post-industrial or information societies have also started to change the notion of constant workplace.

Aiming at analysing various dimensions of teleworking from home, as one of the flexible working practices, this thesis has dealt with the effects of blurring boundaries between the workplace and home on work and social life. In this context, a field research was conducted on teleworkers working from home in Turkey and 20 teleworkers from home and a representative of an international intermediary company employing teleworkers were interviewed. The interview data has showed that teleworkers working from home consider their work as highly satisfactory. While the spatial flexibility of teleworking from home provides workers a more comfortable working environment away from the strict workplace rules, it has nevertheless caused long and uncertain working hours. Therefore, it is evident that they work in precarious working conditions. The gender dimension of teleworking from home has also been observed; on the one hand it has reinforced women's traditional roles at the private sphere, and on the other hand men's work at home has not been considered as work since they are identified with the public sphere. Teleworkers from home in Turkey experience precarity severely because of the lack of proper legal regulations. It is concluded that, teleworking from home is regarded as temporary work by the employees.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SANAYİ SONRASI TOPLUMDA ÇALIŞMA KAVRAMININ DÖNÜŞÜMÜ

1.1 Çalışmanın Anlamı ve Değişimi.....	3
1.2 Sanayi Öncesinde Çalışma: Doğada, Toprakta, Evde	8
1.3 Erken Sanayi Döneminde Çalışma: Manüfaktür, Atölyeler ve Ev Sanayii	12
1.4 Sanayi Döneminde Çalışma: Fabrika ve Bürolarda.....	14
1.5 Sanayi Sonrası Dönemde Çalışma	20
1.5.1 Sanayi Sonrası Toplum Tartışmaları Doğrultusunda Enformasyon Toplumu.....	20
1.5.2 Enformasyon Toplumunda Çalışma: Eve Dönüş	27

İKİNCİ BÖLÜM

ENFORMASYON SEKTÖRÜNDE EVDEN ÇALIŞMA

2.1 Evden Çalışma	31
2.2 Tele Çalışma	36
2.2.1 Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma	40
2.2.2 Mobil Tele Çalışma	42
2.2.3 Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma).....	42

2.3	Evden Tele Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması	44
2.4	Dünyada Evden Tele Çalışma.....	46
2.5	Evden Tele Çalışmanın Özellikleri.....	47
2.5.1	Bağımlılık Unsuru	47
2.5.2	İstihdam Güvencesizliği	48
2.5.3	İşgücünün Niteliği	49
2.5.4	Kadın İstihdamı	50
2.5.5	Adem-i Merkeziyetçi Yapı	51
2.6	Evden Tele Çalışanlar	52
2.6.1	Tam Gün Evden Tele Çalışanlar.....	53
2.6.2	Kısmi Süreli Evden Tele Çalışanlar	54
2.7	Çalışanlar Açısından Evden Tele Çalışma.....	54
2.8	İşverenler Açısından Evde Tele Çalışma.....	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE EVDEN TELE ÇALIŞMA

3.1	Türkiye'de Esnek Çalışma	64
3.2	Yasal Düzenlemelerde Evden Tele Çalışma.....	68
3.2.1	Türk İş Hukukunda Evden Tele Çalışma.....	69
3.2.1.1	Uzaktan Çalışma	71
3.2.2	Toplu İş Hukukunda Evden Tele Çalışma.....	72
3.3	Uluslararası Anlaşmalarda Evden Tele Çalışma.....	74
3.4	Kalkınma Planlarında Evden Tele Çalışma	75
3.5	Ulusal İstihdam Stratejisi Kapsamında Evden Tele Çalışma	78
3.6	Esnek Üretim Süreci ve Sendikalar	76
3.6.1	İşçi Sendikalarının Görüşleri	79
3.6.1.1	Sendikal Örgütlenmede Sınıfın Parçalı Yapısı	79
3.6.1.2	Sendikal Örgütlenmede Mekân Sorunu	85
3.6.2	İşveren Sendikalarının Görüşleri	86
3.7	İş Güvencesi ve İşçi Sağlığı ve Sosyal Güvenlik Açısından Evde Tele Çalışma	88

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE HİZMET SEKTÖRÜNDE EVDEN TELE ÇALIŞMAK

4.1	Araştırmanın Amacı.....	89
4.2	Araştırmanın Kapsamı	90
4.3	Araştırmanın Yöntemi	91
4.4	Alan Araştırmasının Uygulanması.....	92
4.5	Alan Araştırmasının Bulgu ve Sonuçları	89
4.5.1	Katılımcıların Demografik Bilgileri	98
4.5.2	Evden Tele Çalışmak.....	98
4.5.2.1	Mekânsal Esneklik.....	101
4.5.2.2	İş Tatmini.....	102
4.5.2.3	Denetim Boyutu.....	102
4.5.2.4	Uzun Çalışma Saatleri	105
4.5.3	Evden Tele Çalışmak Ekonomik Avantaj Sağlıyor mu?	107
4.5.3.1	Evden Tele Çalışmanın Maliyeti	108
4.5.3.2	Zaman ve Ulaşımın Tasarrufu.....	108
4.5.4	İş Yaşam Dengesi	110
4.5.4.1	Evli ve Çocuk Sahibi Olmak	110
4.5.4.2	Toplumsal Cinsiyet ve Evden Tele Çalışmak.....	111
4.5.5	Sosyal Güvenlik.....	114
4.6	Katılımcıların Çevresinin Evden Tele Çalışmaya Yönelik Tutumları.....	114
4.7	Evden Tele Çalışanların Sendikalara Yönelik Tutumu	116
4.8	Evden Tele Çalışmanın Geleceği.....	117
	SONUÇ	118
	KAYNAKÇA.....	118
	EKLER	118

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2004-2018	67
Tablo 2: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2004-2018	68
Tablo 3: Görüşmecilere İlişkin Veriler	94
Tablo 4: Tele Yapılan İş ve İşe İlişkin Veriler	95
Tablo 5: Tele Çalışılan Firma ile İlgili Veriler	96

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Tele Çalışma Türleri ve Farkları..... 36



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
DB	Dünya Bankası
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
ECAAT	Elektronik Ticaret ve Tele Çalışma Eğilimleri
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TUC	İngiltere Sendikalar Konfederasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UIS	Ulusal İstihdam Stratejisi

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde çalışmaya yönelik yaklaşımlar oldukça farklılaşmaktadır. Toplumdan topluma aynı tarihsel dönemde dahi çalışmanın anlamı farklılaşabilmektedir. Bu nedenle çalışma kavramının ortak bir tanımı bulunmamaktadır; öte yandan sanayi devrimi ile çalışma, tarihte daha önce görülmemiş bir anlam kazanmıştır. Sanayi öncesi dönemde ihtiyaçlar doğrultusunda aile üyelerinin bir arada doğada yaptıkları çalışma, manüfaktür süreci ile atölyelerde ve evlerde gerçekleşir hale gelmiştir. Sanayi devrimiyle fabrikaların doğması sonucu çalışma, tarladan evden, atölyeden koparak fabrikalara taşınmış, iş ile ev-aile yaşamı keskin bir çizgi ile ayrılmıştır.

Günümüzde küreselleşme ile paralel yeni teknolojilerin uygulanması, siyasal alanda neoliberal politikaların benimsenmesi sonucu esnek çalışma biçimleri karşımıza çıkmıştır. Sermayenin rekabet avantajını kazanabilmek ya da elde tutabilmek adına uygulamaya başladığı esnek istihdam biçimleri standartlaşmış istihdamdan farklıdır. Bu farklılıklardan biri sanayi döneminde fabrikalarla/bürolarla özdeşleşen çalışmayı farklı mekânlara götürmüştür. Üretimin bu parçalı yapısı küreselleşmeye bağlı olarak sermayeyi en kârlı coğrafyalara yönlendirirken, yeni teknolojilerin etkisi ve standart çalışma biçimlerinin de ortadan kalkmasıyla bir takım işlerin “uzaktan yapılabilir” oluşu çalışanları bazı evlerde çalışmaya itmiştir.

“Elektronik ev çalışması”, “uzaktan çalışma”, “tele çalışma”, “evden çalışma” gibi çalışma şekillerinde işin yapıldığı ana mekândan (fabrika, büro, ofis) ayrı olarak evden gerçekleşiyor oluşu akıllara “çalışma geldiği yer olan eve tekrar geri mi dönüyor” sorusunu getirmektedir. Öte yandan üretimde kullanılan teknolojik gelişmeler ve hizmet üretiminin sanayi üretimine göre daha fazla artması sonucu yeni toplum tartışmaları gündeme gelmiştir. Bu tartışmalar doğrultusunda birinci bölümde “çalışma mekânı”nın dönüşümü ortaya konulacak, çalışmanın kapitalist üretim ilişkileri içerisindeki “yeni konumu” ele alınacak, çalışma ve mekânın ilişkisinin değişimi üzerinde durulacaktır.

Bu tezin ikinci bölümünde evden tele çalışma ele alınacaktır. Çünkü evden tele çalışma mekansal esnekliğin en yoğun olduğu çalışma biçimidir. Ev merkezli tele çalışma tele çalışma biçimi olarak ele alınırken, uzaktan çalışma ve evden çalışma gibi kavramlarda evden tele çalışmayı işaret etmektedir. Bu kapsamda üçüncü bölümde ele alacağımız Türkiye’de evden tele çalışmayı esnek çalışma içerisinde ele alacağız. Evden tele çalışma tele çalışmanın bir biçimi olarak görülmekte ancak evden gerçekleşmesi ile tele çalışmanın diğer biçimlerinden ayrılmaktadır. Gerek dünyada gerek ülkemizde evden tele çalışmaya ilişkin veriler oldukça sınırlıdır. Bu nedenle bu tez çalışması için evden tele çalışanlar ile yapılan alan araştırmasına dördüncü bölümde yer verilecektir. Alan araştırması kapsamında evden tele çalışan toplam 20 kişi ve bir işveren firması yetkilisiyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Farklı sektörler ve farklı mesleklere sahip 20 çalışan ile yaptığımız görüşmelere dördüncü bölümde yer verilecek evden tele çalışanların işyeri ile ev arasındaki ayrımın yok olmasına ilişkin yaşadıkları evden tele çalışmaya yönelik tutumları aktarılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SANAYİ SONRASI TOPLUMDA ÇALIŞMA

KAVRAMININ DÖNÜŞÜMÜ

Bu tezin birinci bölümünde çalışma olgusunun tarihsel süreç içerisinde sanayi öncesi dönemden günümüze dek hangi aşamalardan geçtiği, değişen “çalışma mekânı” üzerinden incelenmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda öncelikle “çalışma”nın tanımı, kapsamı ve çalışma olgusu ele alınacaktır.

Sanayi devrimi ile toplumsal yaşamda büyük bir dönüşüm meydana geldiği bilinmektedir. Bu nedenle bu tezde çalışma eylemi ve kavramı sanayi öncesi toplum, sanayi toplumu ve sanayi sonrası toplum olarak üç toplumsal yapı üzerinden ele alınacaktır. Sanayi öncesi toplum ele alınırken ilkel toplumlarda, köleci toplumlarda ve feodal toplumlarda çalışmaya değinilecektir. Sanayi toplumu ile çalışma olgusunda meydana gelen köklü değişiklik çalışmanın mekânını da etkilemiştir. Bu nedenle sanayi toplumunda çalışma üzerinde daha detaylı duracağız. Ardından sanayi sonrası toplumda çalışmayı ele alacağız.

1.1 Çalışmanın Anlamı ve Değişimi

Çalışma insanlık tarihinin daima en önemli unsurlarından biri olmuştur. İnsanlar var oldukları andan itibaren hayatta kalabilmek için bir takım uğraşlar içerisinde olmuşlardır.. Ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve toplumsal süreç çalışma ve çalışmanın yapılış yöntemleri çalışma sırasında kurulan ilişkiler ile şekillenmiştir.

Çalışmayı tanımlamada bir takım güçlükler mevcuttur. Tarihsel süreç içerisinde çalışma pek çok farklı anlama gelmiştir. Çalışma kavramı toplumdan topluma değişiklik gösterebildiği gibi, zamana bağlı olarak da aynı toplum içerisinde oldukça farklı anlamlarda ele alınmıştır. Bu nedenle çalışma kavramının herkes tarafından kabul edilen bir tanımı bulunmamaktadır.

Çalışma (work) kelimesi, Hint Avrupa dilindeki “werg” kelimesine dayanmakta, “yapmak” anlamına gelmektedir. Etimolojik olarak enerji (işbaşında olmak), uyusukluk (işin olmaması), alerji (çalışmaya karşı olmak), sinerji (birlikte çalışmak), ayin (kamusal iş) ve organ (bir araç) kelimeleri ile alakalıdır.¹Azeri Türkçesi’nde çalışmak yerine “işlemek”, Kırgızistan’da “emgeg” yani emek kelimesi kullanılmaktadır. Emek kelimesi Batı dillerinde sıkıntı, zahmet ve yorgunluk anlamlarına gelmektedir.² Ancak zamanla çalışma kavramına farklı anlamlar yüklenmiştir. Örneğin kapitalizmin ilk aşamalarında çalışma gerginlik, çaba ve zahmet içeren, zorlama ve zorlukla yapılan, ancak Protestan anlayışına göre bir topluma fayda sağlayan ve toplum için yapılan bir faaliyettir.³

Çalışma uzun yıllar özgür ve kişisel bir tercih olmak yerine zorunlu olarak yapılan bir aktivite olarak algılanmıştır. Tarihsel olarak farklı boyutlarda karşımıza çıkan çalışma, Ortaçağ döneminde Hristiyan kilisesi tarafından günahlardan kurtulmaya yönelik bir yol olarak görülmüş, Ortaçağda bir tatmin yaratmamakla birlikte tam tersi yönde, bir zorunluluk, itaatsizliğin bir sonucu olarak değerlendirilmiştir.⁴ Eski Yunan toplumunda da çalışmak zorunluluğun esiri olmak demektir ve insanın ‘yaşam koşullarına’ ilişkin bir tutumdur. Bu dönemdeki anlayışa göre insanlar hayatlarını idame ettirebilmek için çalışma zorunluluğu içerisinde olmaktaydılar.⁵

Supiot’un çalışma ile ilgili analizinde belirtildiği gibi Fransızcada çalışma kelimesine yüklenen ilk anlam, kadınların çocuk doğururken çektikleri sıkıntıdır. Kadınlar çocuklarını dünyaya getirirken bir takım sıkıntılara katlanmakla beraber aynı zamanda bir yaratma eylemi içerisinde de olmaktadırlar.⁶ Böylelikle çalışma ile bir çocuk dünyaya getirme eşdeğer olarak algılanmış, acı ve yaratma bir arada kullanmıştır. Çalışmanın insanlığa eziyet ve acı veren bir anlam olarak algılanıp yorumlanması, çalışmanın evrensel bir kavramsallaştırılma biçimi olmuştur. Belirli bir kesimin dayanmak zorunda olduğu bu eziyet veren aktivite, bir lanet olarak

¹ John W. Budd, **Çalışma Düşüncesi**, Fuat Man (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2016, s.14-15.

² Veysel Bozkurt, **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Birinci Basım, Bursa: Alesta Basım Yayın Dağıtım, 2000, s.16.

³ Veysel Bozkurt, *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, s.17.

⁴ Budd, s.52.

⁵ Kuvvet Lordoğlu ve Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**, 3.Baskı, İstanbul: Der Yayınları, 2007, s.5.

⁶ Dominique Meda, **Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?**, Işık Ergüden (çev.) , İstanbul: İletişim Yayınları, 2004, s.21.

kavramsallaştırılabilmektedir.⁷ Ücretli çalışmanın ortaya çıktığı sanayi devrimi ile bu acı ve sıkıntı veren olguya bireylerin sadece gelir nedeni ile katlanmadıkları, bu nedenle çalışmanın sadece ekonomik olarak algılanmaması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Çalışma aynı zamanda bireye statü ve kimlik de kazandırmaktadır. Çalışma bir çevreye ait olma duygularının da etkili olduğu bir kavram ve süreçler bütünüdür.⁸

Öte yandan Anthony Giddens, sanayi toplumunda genellikle bir ücret karşılığı bir işe sahip olma düşüncesinin yanı sıra, ücretli olmayan pek çok işin de çalışma sayılabileceğini öne sürmektedir. Ona göre;⁹ karşılığı ödensin ya da ödenmesin beceri gerektiren pek çok iş insan gereksinimlerini karşılayan mal ve hizmetlerin üretimini amaç edinen “ödevlerin” yerine gelmesidir. Karşılığı ödenmeyen emek bir başka deyişle görünmeyen emek kadınlar tarafından ev içinde üretilmektedir. Böylelikle çalışma toplumsal cinsiyet farklılıklarını da barındırmaktadır. Karşılığı ödenmeyen çalışmalardan biri de “gönüllü” çalışmadır. O halde gönüllü faaliyetler de çalışma kapsamına dâhil olmalıdır.¹⁰

Çalışmanın modernliğin bir ürünü olduğunu öne süren Andre Gorz, toplumsal bağdaşıklık ve yurttaşlık üzerinde temellenen çalışmanın, antropolojik bir kategori olan çalışmaya veya insanların geçimlerini sağlamak amacıyla yaptıkları çalışmaya indirgenemeyeceğini öne sürer. Çünkü çalışmanın tarihsel olarak bir geçmişi vardır. Çalışma zaman ve mekâna göre değişmekte, ifade ettiği anlam farklılaşmaktadır.¹¹

Budd çalışmayı on temel kategoride ele almıştır. Bunlar sırası ile “bir lanet olarak çalışma”, “özgürlük olarak çalışma”, “bir meta olarak çalışma”, “mesleki vatandaşlık olarak çalışma”, “ızdırıp olarak çalışma”, “kişisel tatmin olarak çalışma”, “bir sosyal ilişki olarak çalışma”, “başkalarına bakmak olarak çalışma”, “kimlik olarak çalışma” ve “hizmet olarak çalışmadır”. On temel kategori kısaca aktarmak istiyoruz.

“*Bir Lanet Olarak Çalışma*”, Antik Yunan ve Roma felsefesinde tanrıya yönelik itaatsizliğin bir sonucu olarak görülmekte, çalışma sosyal düzenin devamı için

⁷ Budd, s.56.

⁸ Lordoğlu ve Özkaplan, s.3.

⁹ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, Cemal Güzel (drl.), İstanbul: Kırmızı Yayınları, 2012, s. 792.

¹⁰ Aşkın Keser, **Çalışma Psikolojisi**, 4. Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2014, s.3.

¹¹ Andre Gorz, **İktisadi Akılın Eleştirisi**, Işık Ergüden (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2007, s.27.

katlanılması gereken bir yükü ifade etmektedir.¹² “Özgürlüğün” bir kaynağı olarak görülen çalışma, doğadan ve başka insanlardan bağımsız olabilmenin ve insanın yaratıcı yönünün bir ifadesi, sonucudur.¹³ Sanayi kapitalizmin ortaya çıkması ile çalışma en keskin dönüşümünü yaşamış “*çalışma bir meta*” olarak satılabilir ekonomik değer olarak görülmüştür.¹⁴ “*Mesleki vatandaşlık olarak çalışma*” endüstri ilişkileri alanında çalışmaya yönelik kavrayışı ifade etmekte, toplum içerisinde belirli hakları olan insanlar tarafından icra edilen bir faaliyet olarak görülmektedir.¹⁵ Aynı zamanda mesleki vatandaşlık olarak çalışma sanayi toplumlarının ürünü olan endüstri ilişkileri çerçevesinde işçiler tarafında kazanılan bir takım haklardan bağımsız olmamakla birlikte bir statü olarak görülmektedir. “*Izdırap*” olarak çalışma ise, ana akım iktisadi düşünce tarafından benimsenen çalışma kavramıdır. Izdırap olarak çalışma kabaca para için yapılan bir faaliyet olarak kavramsallaştırılabilir.¹⁶ Çalışma, “*kişisel tatmin kaynağı*” olarak da ele alınabilir. Bu kavramsallaştırma, bireysel açıdan olumlu ya da olumsuz fiziksel ve psikolojik biçimleri kapsamaktadır.¹⁷ Çalışma sosyal bir bağlamda gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle “*sosyal bir ilişki olarak çalışma*” kavramını ele alışımızda insanların sosyal etkileşimlerinin de üzerinde durmak gerekmektedir.¹⁸ “*Başkalarına bakma*” çalışmanın toplumsal cinsiyet boyutuyla ilgilidir. Sanayileşme ile ev işleri daha da görünmez hale gelmiş, ücretli istihdam ön plana çıkmıştır. Bunun yanı sıra başkalarına bakmak kadınların doğal görevi olarak görülmektedir. Çalışma ile “*kimlik*” arasında bir bağ bulunmaktadır. Ancak kimsenin kimliği o kişinin işine indirgenemez; sadece bir kimsenin kişiliğinin önemli bir parçası olarak sayılabilir.¹⁹ “*Hizmet olarak çalışma*” ise kişinin üye olduğu topluluğa ya da ülkesine hizmet etmesi gibi geniş faaliyetleri içermektedir.

Klasik iktisatçıların önde gelen isimlerinden Adam Smith, zenginlik artışı sağlayabilmek için kullanılacak en önemli aracın çalışma olduğunu öne sürer. Ona göre çalışma değer yaratmayı sağlayan tek güçtür. Çalışma tamamen araçsaldır, esas olan

¹² Budd, s.41.

¹³ Budd, s.67.

¹⁴ Budd, s.96.

¹⁵ Budd, s. 126.

¹⁶ Budd, s.161.

¹⁷ Budd, s.185.

¹⁸ Budd, s. 220.

¹⁹ Budd, s.290.

zamandır. Çünkü emek tamamen homojen bir yapıdadır ve çalışma zamanın kendisi olmaktadır. Smith'i ilgilendiren tek unsurun zenginlik artışı olması çalışmanın tanımını da araçsallaştırmaktadır. Çalışmaya dair Smith'in tanımı, değer yaratmayı sağlayan insani veya "mekanik" güçtür.²⁰ Bu bağlamda Smith'e göre çalışmak aynı zamanda değer yaratma, maddi bir ürün ortaya koyma anlamına da gelmektedir.

Marx ve Engels, "Alman İdeolojisi" adlı eserlerinde özde çalışmanın doğayı dönüştüren bilinçli bir üretici faaliyet olduklarını savunmuşlardır.²¹ Marx daha çok kapitalist toplumlarda çalışmanın ne ifade ettiği üzerine durmuştur. Marx'ın çalışma ile ilgili görüşlerine yer verirken "yabancılaşma" kavramından bahsetmek gerektiğini düşünüyoruz. Aşağıda değinileceği üzere kapitalizmde çalışma olgusu yabancılaşmaya neden olmaktadır. Marx, yabancılaşma kavramını kapitalizmdeki ücretli istihdamın bir özelliği olarak vurgulamaktadır. Ücretli istihdamın ortaya çıkmasını sağlayan unsur ise sanayileşmedir.²² Daha önce belirttiğimiz gibi sanayileşme ile ortaya çıkan kapitalist üretim ilişkileri sonucunda çalışma en köklü dönüşümünü yaşamıştır. Bugünkü çalışmanın en yaygın biçimi sanayileşmenin ortaya çıkarmış olduğu ücretli çalışmadır.

Kapitalizmde Karl Marx, çalışmanın bir amaç değil bir takım ihtiyaçları karşılayabilmek için zorunlu olarak katlanması gereken bir araç olduğunu öne sürmüştür. Ancak Smith'den farklı olarak bu araç zenginleşme adına yapılmamaktadır. Marx, kapitalist sistemde yer alan emek ile sermaye arasındaki çelişkiye dikkat çekmek ister. Bir kişinin çalışması gönüllü değil zorunlu bir faaliyet olarak yapılmaktadır. Ona göre çalışma ihtiyaçların giderilmesi için yapılan zorunlu bir aktivitedir, insana mutluluk değil mutsuzluk vermektedir.²³ Marx'ın bu yorumu eserlerini ele aldığı dönemden kaynaklanmaktadır. Bu dönem, sanayileşmenin hızla başladığı dönemdir. Marx, özel mülkiyetin ortaya çıkışı ile yabancılaşma kavramı üzerinde durmuştur. Ona göre özel mülkiyetin bir sonucu olarak, üretim araçlarına sahip olmayan emeğin üretimi kendisine ait değildi; bir başkasının emek ürünü üzerinde özel mülkiyet kuran sermayenindi. Bu da emeğin kendine yabancılaşmasına neden oluyordu. Marx özel

²⁰ Meda, s.63-64.

²¹ Karl Marx ve Friedrich Engels, **Alman İdeolojisi**, Tonguç Ok ve Olcay Geridönmez (çev.), İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 2013, s.47.

²² Robert Castel, **Ücretli Çalışmanın Tarihçesi**, Işık Ergüden (çev.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s.299.

²³ Karl Marx, **1884 Elyazmaları**, Murat Belge (çev.), İstanbul: Birikim Yayınları, 2013, s.20.

mülkiyetin emeğin yabancılaşmasına neden olduğunu vurgulamıştır. Aynı zamanda bu yabancılaşma, yeniden üretimi de sağlamıştır. Ona göre, toplumun özel mülkiyetten kurtulması, işçilerin ekonomik ve siyasal kurtuluşunun temel koşuluydu. Böylelikle yabancılaşma da ortadan kalkmış olacaktı.²⁴

20.yüzyıl düşünce yapısını oluşturan Hıristiyan, Marxist ve hümanist doktrinler tam da bu noktada ortak bir paydada buluşmakta, çalışmanın insanın özü olduğunu savunmaktadırlar. Bu bağda sapsmalar meydana gelse de toplumsal bağın en önemli unsurudur. Bu bağlamda toplumsal entegrasyonun da sağlandığı bir gerçektir. Aynı zamanda ‘bir arada yapılan’ çalışma, takım halinde geliştirilen sosyallik de barındırmaktadır.²⁵ Çalışmanın belirli bir mekânda gerçekleşmesi ve özel hayat ile çalışma yaşamının ayrılmış olması bireyin toplumsal yaşama katılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Böylelikle çalışma sosyal hayat ile kurulan bir bağ olarak da düşünülebilmektedir.

Günümüz toplumlarında, her birey için ekonomik yeterlilik ve bağımsızlık esas olmakta, gelir getirici bir iş bulup çalışmak önemli kabul edilmekte, ancak iş bulup çalışmak giderek zor bulunan bir ‘meta’ haline gelmektedir. Böylelikle sosyal hakların başında gelen çalışma hakkı, giderek hak olmaktan çıkmakta olduğuna dair önemli tespitler ve tartışmalar yapılmaktadır.²⁶

1.2 Sanayi Öncesinde Çalışma: Doğada, Toprakta, Evde

Sanayi devrimi öncesi, pre-endüstriyel dediğimiz toplumlarda, çalışma günümüzden tamamen farklı bir konumdaydı. Burada ilkel toplumlarda, köleci toplumlarda ve feodal toplumlarda çalışmanın dönüşümü kısaca anlatılacaktır. Pre-endüstriyel dönemin ilk aşamasını oluşturan ilkel toplumlarda doğa ile insan arasında bağımlılık vardı. İlkel toplumlar, doğadan bağımsız düşünülemezdi ve doğa insanların yaşam merkezinde önemli bir konumda idi. İlkel dönemde geçimin temeli önce toplayıcılık sonra avcılıktı. İnsanlar, hayatlarını devam ettirebilmek, doğada var olan vahşi hayvanlar karşısında hayatta kalabilmek için araç gereç yapmaya başlamışlardır.

²⁴ Marx, s.9.

²⁵ Meda, s.20-22.

²⁶ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 4. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi, 2012, s.159.

İlk araç gereçlerin yapımı ile insanlık gelişmeye başlamıştır. Marx, hayvanlar ve insanlar arasındaki en önemli farkın insanların kendi araç gereçlerini üretebilmesi olduğunu ifade etmektedir. Ona göre, geçim araçlarının üretimi ile insanlar kendi maddi yaşamlarını da üretmeye başlamışlardır.²⁷ Böylelikle ilkel dönemde çalışma doğada her yerde yapılabilen bir faaliyet şeklinde karşımıza çıkmıştır.

İnsanın ihtiyaçlarının sınırsız olmadığını öne süren Marshall Sahlins'e göre ihtiyaçlar kısa bir sürede asgari bir çaba ile karşılanabilirler. Ona göre, ilkel insanlar ihtiyaçlarından fazlasını üretmeye zorlanmadılar. Avcı-toplayıcı toplumlar günde 2 ya da 4 saatte ihtiyaçları kadarını toplayıp, geçimlerini sürdürebiliyorlardı. Bireysel kazanç için yapılmadığında çalışma mübadele amaçlı da olmamaktadır; mübadele ise, toplumsal ilişkiye boyun eğmektedir. Sahlins mübadele amacı olmadan çalışmanın akraba ve topluluk bağlarınınca kısıtlandığını da dile getirmiştir. Çalışma bu dönemde amaca yönelik bir araç değil, tek başına bir amaç olma özelliği göstermiştir.²⁸ Bu nedenle ilkel dönemde çalışma, günümüzde yapılan "çalışma"dan oldukça farklı bir anlamı ifade etmektedir. İnsanların yalnızca tüketecekleri kadar üretimde bulunması uzun saatler boyunca çalışmayı gerektirmemektedir. İlkel toplumlarda aile veya kabile içi dayanışma ve yardımlaşma kurumsallaşmamış sosyal güvenliği de beraberinde getirdi. Bu toplumlarda "çalışan ya da çalışmayan" herkesin geçimi aile ya da kabilenin olanakları ölçüsünde sağlanmaktaydı.²⁹

Toprağın keşfi ile yerleşik hayata geçiş, köleci ekonomik sistemi ortaya çıkarmıştır. Biyolojik evrim ve cinsiyete dayalı iş bölümü uzmanlaşmayı getirmiş, uzmanlaşma çalışma verimini arttırmış, artık ürünün sağlanması birikim için gerekli koşulları da beraberinde getirmiştir.³⁰ Birikimin sağlanması için toplumda var olan belirli bir kesim besin üreticiliği yapmış bazıları da taşıma, ticaret ya da yönetim gibi işlerde çalışmaya başlamıştır. Bu kesimin besin ihtiyacını karşılamak için ise, besin artığının sağlanmış olması gerekiyordu. Bunun içinse, insanlar başka bir topluluğu istila etmekte ve ürünlerin bir kısmına el koymakta, köylüler de kendilerini koruma

²⁷ Marx ve Engels, s.30.

²⁸ Meda, s.34-35.

²⁹ Yüksel Akkaya, "Sosyal Güvenlik Tarihi üzerine Notlar, **Toplum ve Hekim Dergisi**, Cilt.15, Sayı.2, (Mart-Nisan 2000), s.83.

³⁰ Lordoğlu ve Özkaplan s.13.

karşılığında toprak sahiplerine boyun eğmekteydiler.³¹ Bu dönemde köleler, üretim araçlarını kullanarak ya da üretim araçlarının kendisi olarak çalışmaktaydılar. Böylece bu dönemde çalışma sadece kölelere özgü bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır, başka bir deyişle çalışma toplumun tüm kesiminin katıldığı bir faaliyet değildir. Köle, her yerde ve her zaman alınıp satılabilecek bir mal iken feodal toplumda ailesini bir arada bulundurma hakkına sahip olan serfler, topraktan ayrı olarak satılamazdı.³² Ancak serfler toprağa bağlıdır. Kapitalist üretimin henüz ortaya çıkmadığı bu toplumlarda güvenceli kesim soylu ve varlıklı ailelerdir.³³

Sanayi öncesi toplumlarda genellikle üretim ve ev içerisindeki etkinlikler iç içe gerçekleşmekteydi. Üretim ya evde ya da evin uzantısında yapılıyordu. Ailenin bütün üyeleri tarlada ya da el zanaatlarında çalışıyordu.³⁴ Kapitalizm öncesi dönemde tarım toplumunda aile işyeri bütünlüğünü temsil eden bir birimdi. Tarım dışında çeşitli zanaatlarla uğraşan ustalar evlerinin altındaki küçük atölyelerde, usta-kalfa-çırak hiyerarşisi ile çalışmaktaydılar.³⁵

Öte yandan makinelerin henüz ortaya çıkmadığı bu dönemde ipliğin eğrilmesi, hammaddelerin işlenmesi gibi dokumaya dayalı işler de işçilerin evlerinde gerçekleşiyor, kentlerin yakınlarında kırdan yaşayan bu topluluklar elde ettikleri ücretler ile çok rahat geçinebiliyorlardı. Dokumacılıkla ilgilenen ailelerinin küçük de olsa bir parça toprakları ya da bahçeleri bulunmakta buralarda çok uzun saatler çalışmamakta, aile içi yardımlaşma ile geçimlerini sağlamaktaydılar.³⁶ Başlarda evdeki tüm aile bireylerinin, anne, baba ve çocukların katılımı ile gerçekleşen dokumacılık faaliyeti zaman içerisinde Batı'da da Türkiye'de de olduğu gibi ev dışında fabrika denmeyecek

³¹ Erkan Aydoğanlı, **Emek Sürecinin Dönüşümü**, 1.Baskı, Ankara: Kültür Sanat Sen Yayınları, Sayı.5, Aralık 2011, s.36-37.

³² Leo Huberman, **Feodal Toplumdan Yirmibirinci Yüzyıla**, Murat Belge (çev.), İstanbul: İletişim Yayınları, 1995, s.15.

³³ Özgür Müftüoğlu, "Tarihsel Süreçte Bir Parantez: Sosyal Güvenlik Hakkı", **Toplum ve Hekim Dergisi**, Türk Tabipler Birliği Yayınları, Mart- Nisan 2005,Cilt.20, Sayı.2, s.83.

³⁴ Giddens, s.800-801.

³⁵ Erhan Acar, "Kapitalizmde Yaşamak İş: Emek Sürecinin İşyeri Mekânı ve İşbaşı Zamanı Ötesine Uzantıları", **11.Tez Kitap Dizisi**, Şubat 1986, s.130.

³⁶ Karl Marx, **Marksizm Kadın ve Aile**, (çev.) Öner Ünalın, İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 2014, s.19.

kadar küçük atölyelere taşınmıştır.³⁷ Böylelikle “çalışma”nın yapıldığı yer değişmeye başlamış, evlerde yapılan üretim ev dışında da yapılabilir hale gelmiştir.

Engels, “Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni”nde sanayileşme öncesi erken kapitalist toplumda ev-işyeri birlikteliğine dikkat çekmiştir. Engels’in “komünist aile ekonomisi” olarak tanımladığı ilkel dönemde ev ekonomisinden kadınlar sorumlu olmaktaydı. Kadınların ekonomik olarak belirleyici bir rolde olması aile ve işyeri bütünlüğünün olduğu bu dönemde kadınları egemen konuma getirmiştir. Engels’e göre üretim araçları toplumsal mülkiyete geçtikten sonra aile toplumun ekonomik birimi olmaktan çıktı. Bununla beraber Engels, ataerkil aileye geçiş ile ev yönetiminin kamusal niteliğini yitirerek özel hizmet haline geldiğini böylelikle kadınların toplumsal üretimden uzaklaştığını öne sürmüştür.³⁸

Köleci toplumlardan sonra ortaya çıkan feodal toplum yapısında emek ilişkilerinin temel özelliği toprak mülkiyetine dayalı olmasıydı. Üretim aracı olarak toprak, egemen rolünü ilkel düzenden sanayi devrimine kadar sürdürmüştür. Bu bağlamda feodal üretim ilişkileri de temelde tarıma dayalı olarak gelişmiştir.³⁹ Bu dönemde yapılan üretim ticari anlam taşımamakta, yalnızca evin gereksinimlerini karşılamakta ve üretim evde yapılmaktaydı. Ayrıca kentlerin ustalara zanaatları ile geçinme olanağı vermesi büyük bir sermaye birikimi gerektirmemekteydi.⁴⁰

Feodal dönemde kendi ürettikleri malları kendileri satan zanaatkârlar bir araya gelmiş ve lonca sistemi oluşmuştur. Loncaların amacı, belirli kurallar koyarak rekabetin önüne geçmektir. Lonca yöneticileri işleyişin bozulmaması için ürünlerin niteliğini denetliyor, şehir yöneticileri halkı korumak adına bu işleyişi destekliyorlardı. Satılan mal gerçek maliyeti üzerinden dürüstçe hesaplanıyor, buna ‘helal fiyat’ deniyordu. Zamanla dışarıdan gelen tüccarlar ile pazarın genişlemesi bu işleyişi bozmuş, helal fiyat yerini piyasa fiyatına bırakmıştır. Fiyat kavramının değişime uğraması ile loncalar da değişime uğramış, zenginleşen ustalar ticarete yoğunlaşarak başlangıçta bahsedilen

³⁷ Ahmet Makal, “Türkiye’de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960”, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (Ed.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi* içinde, Ankara: İmge Kitabevi, 2015, s.37.

³⁸ Friedrich Engels, *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*, Kenan Somer (çev.), Ankara: Sol Yayınları, 1990, s.78-80.

³⁹ Lordoğlu ve Özkaplan, s.16.

⁴⁰ Aydoğan, s.57.

usta-çırak ilişkisinin sınırlarını belirginleştirmiştir.⁴¹ Robert Castel'in "toprak yoksulu" dediği iyi yetiştirilmiş ve yetenekli olan kalfalar, ücretli emeğin çekirdeğini oluşturmaktaydılar. Castel, kalfaların istediği şeyin usta olabilmek olduğunu dile getirir, başka bir deyişle kalfalar kalıcı ücretliliğin ortadan kaldırılmasını⁴² yani usta olabilmeyi istemektedirler.

Pazarın zamanla genişlemesi ile hammaddeleri getiren, tamamlanmış ürünleri toplayıp müşteri ile buluşturan "aracılar" ortaya çıkmış oldu. Aracıların malzemeleri zanaatkârlara vererek, onlara işleri kendi evlerinde yaptırmasıyla "eve iş verme" sistemi de doğmuş oldu. Eve iş verme sistemi ile usta ve çıraklar aynı evde veya aynı çatı altında birlikte üretim gerçekleştirmekteydiler.⁴³

1.3 Erken Sanayi Döneminde Çalışma: Manüfaktür, Atölyeler ve Ev Sanayii

Evlerde gerçekleşen parça başı iş verme sistemi yani "eve iş verme" sistemi ile loncaların denetimine son verildi. Başka bir ifade ile manüfaktür atölyelerinin ortaya çıkmasıyla loncaların sağladığı denetim çözüldü. Manüfaktür atölyelerinde beceri gerektirmeyen işler üretime ait kontrol mekanizmalarını üreticiden tamamen kopardı. Böylelikle işçiler düşük ücretlerle çalıştırılmaya başlandı.⁴⁴

Öte yandan ev sanayinde çalışanlar çok daha ağır çalışma koşulları ile karşılaşmaktaydı. Yaşam alanı ve çalışma alanının birleşmesi, ev işçilerinin içinde yaşadıkları evin çalışma koşullarına uygun olmaması iş sağlığını da tehlikeye atmaktaydı. Marx, işçinin konutlarında çalışmasının büyük işletmelerde çalışmaktan çok daha kötü sonuçları olduğunu öne sürmektedir.⁴⁵ Marx'a göre, işçilerin ailesi ile oturdukları ve fabrikalar için üretim gerçekleştirdiği ev sanayinin üretim biçiminde emek-gücünün sömürülmesi manüfaktür ve (daha sonraki bölümlerde değinilecek olan) fabrika sisteminden çok daha utanç verici bir halde idi. Çünkü işçilerin dağınık halde bulunması onların direnme gücünü azaltıyordu. Ev sanayinin daima fabrika ve

⁴¹ Huberman, s.72-77.

⁴² Castel, s.135.

⁴³ Huberman, s.127.

⁴⁴ Acar, s.130-131.

⁴⁵ Marx ve Engels, s.51.

manüfaktür sistemi ile rekabet halinde olması, burada çalışan işçileri sömürüye daha fazla açık hale getiriyor ve olumsuz çalışma koşullarına daha fazla maruz kalıyorlardı. Çalışma git gide daha düzensiz hale geliyor, emek-gücünün israfına ve işçinin asgari çalışma koşullarından mahrum bırakılmasına yol açıyordu.⁴⁶ İşçiler, mekân, ışık ve havalandırma gerektiren çalışma ortamlarından uzak ve düzensiz çalışmaktaydılar. Tarımsal üretimde ortaya çıkan fazlalık ve sanayinin gelişimi ile işçiler arası rekabet daha fazla artmış, kapitalist sömürü son sınırına ulaşmıştır. Artık makine ile üretim, manüfaktür süreci ve ev işinin “fabrikalara” dönüşme saati gelmiştir.⁴⁷

Sermaye birikiminin yoğunlaşması ile kapitalist ilişkiler iyice belirginleşmeye başlamıştır. Ticaret ilk çağlardan itibaren yapılmakta ancak kapitalist üretim için gerekli koşullar yeni sağlanmaktaydı. Teknolojide meydana gelen gelişmeler, pazarın büyüyüp ticaretin genişlemesi ve ücret karşılığında meta üreten insanların varlığı kapitalist üretim biçimine yol açmıştır. Yeni kıtaların keşfi, Avrupa’ya değerli maden akışı ve Afrika’daki siyah köle emeğinin kullanımı bu süreci hızlandıran diğer unsurlar olmuştur.⁴⁸ Kapitalist birikim sürecinin ilk aşamalarında lonca sisteminden kopan usta ve çıraklar da evde üretim gerçekleştirmektedirler. Çünkü bu dönemde hammaddeler pahalalmış, ürünlerin dağılımı ve satışı zorlaşmıştı. Eve iş verme sisteminin yöneticisi ise, kapitalistti.⁴⁹ Ev sanayi veya kapalı aile sistemi olarak bilinen bu sistem, kapitalist üretim ilişkilerinin çekirdeğini oluşturan bir geçiş dönemi özellikleri göstermekteydi. Çalışan, loncada olduğu gibi üretim araçlarının sahibiydi.

Üretilen meta karşılığı olarak tüccardan bir ücret almaktaydı. Tüccar ise üretilen mala kar koyarak, satışını gerçekleştiriyordu. Bu süreç kapitalist ilişkilerin başında ve ev üretimi sistemi ile malın farklı aşamalarda farklı mekânlardan vazgeçmesini sağlıyordu.⁵⁰

Böylelikle sanayi dönemi öncesi kapitalist üretim süreci başlamadan önce, çalışma, ev dahil farklı mekanlarda yapılabilmekteydi.

⁴⁶ Marx, **Kapital Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tarihi**, Alattin Bilgi(çev.), Ankara: Sol Yayınları,1986, s.397-398.

⁴⁷ Marx, s.71.

⁴⁸ Lordoğlu ve Özkaplan, s.20-21.

⁴⁹ Huberman, s.131.

⁵⁰ Lordoğlu ve Özkaplan, s.22.

1.4 Sanayi Döneminde Çalışma: Fabrika ve Bürolarda

Çalışma yaşamının bir dönüm noktası olan sanayi devrimi ile insanlar makinelerle bağımlı hale gelmiş dolayısıyla yaşam bu işleyişe göre şekillenmiştir. Sanayileşme öncesi doğada, toprakta ve evde çalışan insanlar artık mülkiyetine belirli bir kesimin sahip olduğu “fabrikalarda” çalışmaya başladılar. Böylelikle çalışma belirli bir mekânda yapılı hale geldi.

Sanayileşme sürecine giren ilk ülke, sömürgelerle sağladığı ticaret yoluyla sermaye birikimini sağlayan İngiltere olmuştur. Ayrıca İngiltere’de banka ve sermaye piyasalarının örgütlenmiş durumda olması sanayi devriminin burada başlamasını kolaylaştırmıştır. Bunların yanı sıra ticaret serbestliğinin, hammadde kaynağının ve üretilen malların satılabileceği bir pazarın oluşu da İngiltere’yi harekete geçiren ilk ülke konumuna getirmiştir.⁵¹ Öte yandan sanayi devrimi yalnızca teknik bir değişim değildir; işin örgütlenmesine dair birçok değişim de bu dönemde meydana gelmiştir. Küçük zanaatın, tezgâh ve atölyelerde yapılan üretimin, haneye dayalı üretimin yerini fabrika üretimi almıştır. Fabrika sistemi yalnızca yeni güç temelli makinenin avantajını kullanmamış, aynı zamanda işverene, işgücünü doğrudan izleyerek, üretim sürecinin hızı, niteliği, düzeni ve güvenliğini kontrol etme imkânı vermiştir.⁵² Fabrika sahipleri için makine belirli bir sermayeyi temsil etmekteydi. Bu nedenle işçilerin makineyi boş bırakmamaları, sürekli çalışmaları gerekiyordu. İşçiler için fabrika disiplinine alışmak epey zordu. Belli bir saatte işe başlayıp belli bir saatte işi bitirmek gerekiyordu. Üstelik bunu yaparken ustabaşlarının da gözetimi altındaydılar.⁵³ Bu dönemde çalışma bir bütün olarak toplumun merkezinde yer alan bir faaliyete dönüşmüş, fabrikalar da çalışmanın yürütüldüğü mekânlar olmuştur. Protestan etik anlayışı, çalışmayı sadece kendisi için üreten insanların, köylülerin, zanaatkârların fabrikalara taşınmasını meşrulaştırmış, çalışmayı yaşamın merkezi haline getirmiştir. Bu dönemde çalışma o kadar yüceltilmiştir ki bireyin yaşamının tamamına yakınına kapsayan ve onu kendi emeğine ‘yabancılaştıran’ bir sürece dönüşmüştür.⁵⁴

⁵¹ Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, 1.Baskı, İzmir: Karınca Matbaacılık, 1987, s.4-5.

⁵² Budd, s.14.

⁵³ Huberman, s.200.

⁵⁴ Keser, s.21

Sanayileşme hızla artarken çalışan işçilerin sayısı da buna paralel olarak artmaktaydı. Sanayileşmenin ilk yıllarında çalışanlar ile işverenler arasında yapılan anlaşma çalışma koşullarını belirlemede tek kaynaktı. Bu dönemde devletin müdahaleci bir rolü bulunmamaktaydı. Emeğin bol ve güçsüz oluşu ağır çalışma koşullarına yol açmış, sağlıksız bir toplum yapısı ortaya çıkmıştır.⁵⁵ Sanayileşme sürecinin başlarında fabrikalarda gerçekleşen çalışmada, işçiler uzun süre çalışmak istememiş, hatta ilk fabrikalar çökmüştür. Bunun üzerine üretim araçlarının sahibi olan işverenler işçileri tembellik ve uyuşuklukla suçlayarak ücretleri azaltma yoluna gitmişlerdir. Böylelikle işçiler geçimlerini sağlamak için günde en az 12 saat ve hafta boyunca çalışmak zorunda kalmışlardır.⁵⁶ Fabrika ve atölyelerde günlük çalışma saatlerinin artışı, evde yapılan üretim ile karşılaştırıldığında belirgin bir farklılık söz konusuydu. Üretim araçlarından yoksun olarak, emeklerini belirli bir süre karşılığında işverene kiralayan bu yoksul kesim 'işçi sınıfı' olarak adlandırılan bir kitleyi oluşturdu.⁵⁷ Endüstri ilişkilerinin yeni oluşmaya başladığı bu dönemde, işçi sınıfını koruyucu hiçbir düzenleme bulunmamakta, çalışma koşulları tamamen üretim araçlarının sahibi olan işveren tarafından belirlenmekteydi. Ağır çalışma koşulları altında işçiler birbirleri ile rekabet etmek yerine birlikte hareket etmeye karar verdiklerinde iş bırakma eylemleri başlamış ancak bu eylemler çıkarılan yasalarla baskı altına alınmaya çalışılmıştır. İşçi sınıfı mücadeleleri sonucu sendikalar oluşmuş ve zamanla yasal zemine kavuşmuştur.⁵⁸ Böylelikle işçi ve işverenler arasında toplu iş sözleşmeleri ile çalışma yaşamındaki düzenlemeler tek bir kişinin inisiyatifinden çıkmış, işçi sınıfında da temsil hakkı doğmuştur.

Sanayi toplumunda çalışmak, kendini kanıtlamanın bir yolu olarak görülmeye başlanmış bir meslek sahibi olmak ve çalışmak toplumsal saygınlığın da bir yolu olmuştur. Bu dönemde çalışmamak, işsizlikte olduğu gibi, anormallik olarak algılanıyor, çalışmayan insanların kuralları ihlal ettiği sanılıyordu. Böylelikle çalışma

⁵⁵ Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, s. 12.

⁵⁶ Goz, s.37.

⁵⁷ Lordoğlu ve Özkaplan, s.24.

⁵⁸ Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, s.13.

hem bireysel olarak hem de toplumsal düzenin devamlılığı açısından hayatta kalmanın tek yolu haline dönüşmüştür.⁵⁹

Sanayi döneminde çalışma özel alandan toplumsal alana taşınmıştır. Yine endüstrileşme ile birlikte, çalışma aileden ayrılmış çoğunlukla fabrikada ya da bürolarda gerçekleşir hale gelmiştir. Bu çalışma biçimi aile ve işi birbirinden ayırırken aynı zamanda ücretli çalışmayı da bir yaşam şekli haline getirmiştir. Bu işçileşme sürecinde başta kadın ve çocuklar çoğunlukta idi.⁶⁰ Kadınlar ve çocuklar makineleri işletebilmekte ve erkeklerden daha az ücret almaktaydılar; bu nedenle ailede erkekler işsizken kadınlar ve çocuklara daha kolay iş verilmekteydi. Öte yandan çocuklar uzun saatler boyunca çalışmak durumunda kalmış, fabrikalarda sık sık iş kazalarına uğramış ve disipline edilebilmek amacıyla kötü muameleye maruz kalmışlardır.⁶¹ Bu disiplin, endüstri toplumunda yer almanın zorunluluğu olarak görülmüştü. Böylelikle fabrika hayatı, montaj düzenine göre kurulmuş, işçilerin işe zamanında gelip gittiği, yöneticilerin verdiği emirleri tartışmadan kabul ettiği, büro ya da fabrikada her gün aynı işi tekrar ettiği bir sisteme giriş yapılmış oldu.⁶² Emekçinin makineye bağımlı hale gelmesiyle, işçiler fabrikadaki cansız mekanizmanın canlı uzantıları haline geldi. İşgücü de fabrikadaki mekanik sistem gibi iyi düzenlenmiş ve bakımlı canlı makine sistemi olarak görülmeye başlandı.⁶³ Bu dönemde işçiler kendilerine verilen rutin işleri yerine getirirken, bilgi ve beceri gerektirmeyen işleri sürekli tekrarlamışlardır. Başka bir deyişle “kafa” ve “kol” emeğinde ciddi bir ayrışmaya girilmiştir.

Sanayi devriminin sonuçlarını özetleyecek olursak, üretim araçları belirli bir kesimin elinde toplanmış, üretim fabrikalarda “kitlesel” olarak gerçekleşir hale gelmiş, sanayi devrimi ile doğan işçi sınıfı makine ile bütünleşmiştir. Üretim araçlarının fabrikalarda toplanması ev ve işyerini birbirinden tamamen ayırmıştır. İşçiler çalışmayı sadece kendi ihtiyaçları için ve kendi ihtiyaçları kadar değil üretim araçları sahiplerine daha fazla kazandırmak için de gerçekleştirmeye başlamış, böylelikle yabancılaşma kavramı doğmuştur. Kadın emeği ve çocuk emeği ucuz işgücü olarak görülmüş ve bu

⁵⁹ Zygmunt Bauman, **Çalışma, Tüketici ve Yeni Yoksullar**, Ümit Öktem (çev.), İstanbul: Sarmal Yayınevi, 1999 s.28-29.

⁶⁰ Keser, s.17.

⁶¹ Huberman, s.201.

⁶² Alvin Toffler, **Üçüncü Dalga**, Ali Seden (çev.), İstanbul:Altın Kitaplar Basımevi, 1981, s.53.

⁶³ Acar, s.145.

emek-gücünden daha fazla yararlanabilmek için işçiler çok kötü şartlar altında çalıştırılmışlardır. Çalışma hayatta kalabilmek için zorunlu olarak yapılan bir faaliyete dönüşmüştür. Sanayi toplumuna geçiş ile beraber yaşanan radikal değişiklikler çalışma hayatına ilişkin pek çok sorunu da beraberinde getirmiştir. Belli bir kesim hızla zenginleşirken, diğer kesim çok düşük ücretlerle ve güvencesiz koşullarda çalışmak durumunda kalmıştır. Böylece sanayileşmenin ilk yüz yılında toplumsal olarak bölünmüş bir sosyal yapı meydana gelmiştir.⁶⁴ Başka bir deyişle, endüstrileşme dönemindeki koşullar emeğin konumunu ve çalışma koşullarını, çalışmanın anlam ve yapısını da değiştirmiş, bu dönemden sonra insanlar geçinebilmek için ücretli bir iş bulabilmek durumunda kalmıştır. Emeğin içinde bulunduğu bu güçsüz durum yoğun bir emek sömürsünü getirmiştir.⁶⁵

Ev ve işyerinin ayrılması ile fabrika üretiminin yayılmasına yol açan temel gelişme, buhar makinesinin keşfidir.⁶⁶ Smith 'e göre ev ve işin ayrımı, modern iş bölümlerinin en önemlisidir.⁶⁷ Modern sanayinin gelişmesiyle beraber ev ve işyeri keskin çizgilerle birbirinden ayrılmıştır. Üretimin büyük bir kısmının makineler yardımıyla fabrikada gerçekleşmeye başlamasıyla çalışma, yapılan iş için özellikle “kiralanan” bireyler tarafından gerçekleşir hale gelmiştir. İşlerin makinelerin hızına bağlı olarak bireyler tarafından yapılıyor oluşu işverenleri aileler yerine tek tek işçilerle sözleşme yapmaya itmiştir.⁶⁸ Böylelikle çalışmanın mekânı ev ve evlerin bahçelerinden, evlerin yakınlarındaki atölyelerden “fabrikalara” taşınmış oldu. Böylelikle, sanayi devrimi öncesi özel hayat ile çalışmanın iç içe oluşunu sağlayan ev işyeri birlikteliği bozuldu; sanayi devrimi işi fabrikalara götürerek, ev ile iş hayatı arasında keskin sınırlar çizdi.

Kapitalist dönemde çalışma ile antik dünyadaki çalışma arasındaki en temel farklılık antik dünyada çalışmanın “özel alan”da gerçekleşiyor oluşuydu. Kapitalist toplumlarda ise çalışma “kamusal alanda” gerçekleşir hale gelmiştir. Kamusal bir faaliyet haline gelen çalışmanın temel karakteristiği başkaları tarafından istenmiş,

⁶⁴ Hasan Çoban, **Bilgi Toplumuna Planlı Geçiş**, Birinci Baskı, İstanbul: İnkılap Kitabevi, 1997, s.7.

⁶⁵ Koray, s.159.

⁶⁶ Aydoğanoglu, s.15.

⁶⁷ Richard Sennett, **Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri**, Barış Yıldırım (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2017, s.38.

⁶⁸ Giddens, s.801.

tanımlanmış, yararlı görülmüş ve ücretlendirilmiş olmasıdır. Ücretlendirilmiş yani karşılığı toplumsal olarak verilmiş çalışma en önemli toplumsallaşma unsuru sayılmakta, böylelikle sanayi toplumu kendinden önceki toplumlardan da ayrılmaktadır.⁶⁹ Kapitalizmi kendinden önceki toplumlardan ayıran bir diğer unsur ise üretimin ihtiyaca dayalı olarak değil, üretilen malların pazarda satılması için gerçekleştirilmesiydi.

Ailelerin tarımsal alandan kopararak fabrikaların bulunduğu kentlerde yaşamaya başlaması köylerde istihdam edilen kadınların kentlerde evlere kapanmasına neden oldu. Erkekler ev dışında istihdam edilmenin sağlamış olduğu bir takım avantajlara sahip olarak kamusal alanda, yerel konularda, siyaset ve piyasada daha fazla yer almaya başladılar. Kadınlar, “ev-içi” değerleriyle eşleştirildiler; çocuk bakımı, ev düzeninin sağlanması ve aile için yiyecek hazırlanmasından sorumlu hale getirildiler.⁷⁰ Ancak sanayi sonrası toplumda evden çalışmanın yaygınlaşması erkeklerin kamusal alanla çalışma algısını sorgulanır hale getirmiştir. Tezin ana konusu olan ve ikinci bölümde değinilecek olan evden tele çalışma, nitelikli işlerin evlere taşınması ile çalışmanın erkekler ile özdeşleşen bir biçimde kamusal alanda yapıyor oluşunu dönüştürmektedir. Öte yandan ev ile bağdaştırılan kadınlar açısından evden tele çalışma toplumsal cinsiyetin bu boyutunu pekiştirmektedir. Evden tele çalışmanın toplumsal cinsiyet rollerine etkisi dördüncü bölümde ele alınacaktır.

20. yüzyılda üretim kitle üretim sistemi üzerine kuruluydu. Uzmanlaşmış işbölümüyle standart üretim bu üretim sisteminin temel özellikleriydi. Bu dönemin üretim yapısını Taylor’un bilimsel yönetim ilkeleri belirlemişti. Kitleli üretim Fordist üretim biçimi olarak tanımlanmaktadır; sürekli, tam zamanlı çalışma, deneyim ve bilgiye dayalı ücret artışı, prim ve tazminatlar, düzenli çalışma saatleri, çalışma sürelerinin toplu iş sözleşmeleri ile ayarlanması, hafta sonu tatilleri, ücretli izin ve işçi sendikalarının aktif olması bu dönemin genel özellikleri arasında yer almaktaydı.⁷¹ Öte yandan işçi sınıfının bu kazanımlarının nedenlerinden biri de bizzat fabrikalardır. Fabrikalarda çalışan yüzlerce işçi birbirlerine ulaşmakta, birbirleri ile haberleşmede

⁶⁹ Gorz, s.27-28.

⁷⁰ Giddens, s.801.

⁷¹ İlker Belek, **Esnek Üretim Derin Sömürü**, Birinci Baskı, İstanbul: NK Yayınları, 2004, s.23.

sıkıntı çekmemekte, çalışma koşulları ile ilgili sohbet edebilmekteydiler. Bu da sendikal örgütlenmenin kolaylaşmasını sağlamıştır. Sendikal örgütlenme ile işçiler, sanayi devrimi ürünü olan toplu pazarlık hakkı ile işverenlere karşı büyük bir koz yakalamış oldular.

Emek sürecinin tüm kontrolünün yönetime geçmesini savunan Taylorizm birbirine bağlı üç temel ilkeyi içeriyordu. Bunlar emek sürecinin becerilerden arındırılması, vasıfsızlaşması, kol ve kafa emeğinin tamamen birbirinden ayrılması ve işçinin yaptığı işin her aşamasının denetiminin yönetimde olmasıydı.⁷² Taylorizmi tamamlayan unsurlar “*emeğin kontrolü, hareket- zaman etütleri, iş üretkenliği ve çalışma hızı, kafa ve kol emeğinin kesin olarak ayrışması, emeğin vasıfsızlaşması ve işçinin üretimdeki kontrol kaybı*”dır.⁷³ Seri üretim ve disiplinin önemli olduğu bu süreçte, bu kontrolleri sağlamak hiyerarşik bir düzenlemeye gidilmesini gerekli kılmış, böylelikle endüstri mühendisliği, yöneticilik, işletmecilik gibi bir takım yeni meslekler de ortaya çıkmıştır.

Taylorist ilkelerin uygulaması makine üretimi ile olanaklıdır. Yeni bir teknolojik gelişme yeni bir emek örgütlenmesini de beraberinde getirmektedir.⁷⁴ Emek üzerinde denetim ve uzmanlaşma Fordizmi olanaklı hale getirmişti. Fordizm yalnızca bir kitle üretimi sistemi olarak değil daha çok bütünsel bir yaşam tarzı olarak ele alınmalıdır. Böylelikle Taylorizmden sonraki aşama olan Fordizm, İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde kendini göstermeye başlayan uluslararası bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası alanda genişleme, küresel ölçekte kitle piyasalarının oluşumu ve dünya nüfusunun büyük bir kitlesinin yeni bir tür kapitalizmin içine çekilmesi anlamına geliyordu.⁷⁵ Fordizmde, işçilerin üretim sırasındaki zaman kayıplarını en aza indirmek için kayan bant sistemine göre düzenlenen fabrika düzenlemesine geçilmiştir. Yeni fabrika düzenlemesi, zamanlama olarak her işlem için ayrı bir tezgâhı ayarlayabilecek ölçekte, büyük hacimli üretim gerektiren pazarların oluşmasına denk düşmektedir. Çünkü:

⁷² İlker Belek, “**Postfordist**” Paradigmalar, İkinci Baskı, İstanbul: Sorun Yayınları, 1999, s.57.

⁷³ Aydoğanoglu, s.18-19.

⁷⁴ Belek, “*Postfordist*” Paradigmalar, s.58.

⁷⁵ David Harvey, **Postmodernliğin Durumu**, Sungur Savran (çev.), İstanbul: Metis Yayınları, 2014, s .155-160.

“Her işlem için üretim hattına özel amaçlı makine yerleştirilmesinin yüksek maliyeti, üretimin kârlı olabilmesi için büyük hacimlerde gerçekleştirme gereğini doğurmakta, yani ölçek ekonomilerini çok önemli kılmaktadır. Makinelerin çoğu standart bir ürüne göre tasarlanmış olduğundan modelden ya da ürün tipinden öbürüne geçmek ya çok güç ya da imkânsız hale gelmiştir. Bu nedenle, Fordist üretimde esneklik yoktur, katı bir sistemdir”.⁷⁶

1.5 Sanayi Sonrası Dönemde Çalışma

20. yüzyılın sonarından itibaren teknolojinin gelişme düzeyi ile birlikte kitle üretiminde meydana gelen patlama, işçi sınıfının tüketim olanaklarının genişlemesi ve kapitalist sistem içerisinde işçi sınıfının kilit bir noktada olması, Fordist üretim sisteminin teknik bileşenlerinin sağlayacağı üretkenlik artışının yetersiz kalması ve kar oranlarındaki artışın düşmesi gibi unsurlarla Fordist üretim sistemi sorgulanır hale gelmiştir.⁷⁷ Fordizmin aşırı birikimi krize neden olmuş, kapitalizm ayakta kalabilmek için yeni çözüm yolları aramak zorunda kalmıştır. Böylelikle Fordizmin katılıklarına karşı esneklik gündeme gelmiştir. Yaşanan sürecin *modern* değil *post-modern*, *endüstriyel* değil *post-endüstriyel* ve *fordist* değil *post-fordist*⁷⁸ olduğu iddia edilmiştir.

Böylelikle Fordist dönemde ev ile işyerini ayıran sınır, Post-Fordist dönemde esnek üretim biçimlerinden olan evden tele çalışma (ETÇ) ile en azından belli başlı işler için silikleşmeye başlamıştır.

1.5.1 Sanayi Sonrası Toplum Tartışmaları Doğrultusunda Enformasyon Toplumu

Sanayi sonrası topluma ilişkin pek çok kavram ortaya çıkmıştır. Temelde teknolojik gelişmeler ve hizmet sektörünün üretimdeki payının artmasına dayanan değişme sonucu bu konuda üretilen tanımlamalar çeşitlilik göstermektedir.

⁷⁶ Aydoğanoglu, s.20.

⁷⁷ Belek, *Esnek Üretim Derin Sömürü*, s. 25-27.

⁷⁸ Fuat Ercan, “Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik”, **95 -96 Petrol-İş Yıllığı**, Türkiye Petrol Kimya Lastik Sanayi İşçileri Sendikası Yayınları, 1997, s.661.

Kapitalizmin içinden geçmek olduğu süreç, ekonomik ve siyasal süreçler üzerinde duranlar tarafından “geç kapitalizm” (Mandel 1975), “post-fordizm” (Amin 1992), “esnek kapitalizm” (Piore ve Sabel, 1984), “örgütsüz kapitalizm” (Leasehe ve Urry, 1987) kültürel değişimler üzerinde duranlar tarafından “post- modernizm” (Harvey, 1990; Jameson 1991) olarak adlandırılmaktadır. Adlandırmalardaki farklılıklara rağmen tüm bu tanımlamalarda teknoloji, iletişime ait yeni biçimler ve “süper bilgi otobanı” olarak görülen internet önemli bir yer tutmaktadır. Dolayısıyla, teknolojik dönüşümü toplumsal dönüşümün temel bileşeni olarak merkeze alanlar tarafından ise içinden geçmekte olduğumuz süreç, “Ağ (network) toplumu” (Castels, 1995), “küresel köy” (MCLUhan, 2001), “sanayi sonrası toplum” (Bell, 1974) ve “üçüncü dalga” (Toffler,1981) olarak adlandırılmaktadır.⁷⁹

Sanayi sonrası toplum konusunda farklı kuramlar mevcuttur. “Enformasyon Toplumu”, “Post –Fordizm”, “Post-Modernizm” gibi adlandırılırsalar da aralarındaki farklılık bir vurgu meselesinden ibaret değildir. Enformasyon toplumu fikrini tanımlayan enformasyon teknolojisi aynı zamanda Post-Fordizm ve Post-Modernizm için de geçerli olmakla beraber küreselleşme de bir diğer ortak noktalarını oluşturmaktadır. Ancak enformasyon toplumu kuramcıları teknolojik yenilikleri merkezine alan evrimci bir yaklaşımı benimserken, üretim güçlerini vurgulamakta, Post-Fordist kuramcılar ise üretim ilişkileri üzerinde durmaktadır.⁸⁰

Fordist dönemde istihdam merkez kapitalist ülkelerde ve sanayi sektöründe istihdam niteliği taşımaktaydı. İşyeri ya da fabrikanın kapasitesi bu düzeni değiştirmemekteydi. İstihdam biçimlerinde düzensizlik, Fordist üretim sisteminin tıkanması sonucu ortaya çıkan krizin etkisiyle oluşmuştur.⁸¹ Kapitalistin kendisine mal ettiği her ürün kullanım değeri içerir. Kullanım değeri üretiminin nedeni, değişim değeri olmasıdır. Kısaca kapitalistler değişim değeri olan kullanım değeri üretmek isterler. Kapitalizmde amaç, yalnız değer değil aynı zamanda artı değer üretmektir. Üretilen her ürünün değeri üretim araçları ve emek-gücünden daha fazla olmalıdır ki artı değer

⁷⁹ Gamze Yücesan Özdemir, **Emek ve Teknoloji Türkiye’de Sendikalar ve İletişim Teknolojileri**. 1. Baskı, Ankara: Tan Kitapevi, 2009, s.35.

⁸⁰ Krishan Kumar, **Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, Mehmet Küçük (çev.), Ankara: Dost Kitabevi, s.53-55.

⁸¹ Belek, *Esnek Üretim Derin Sömürü*, s.120.

üretilebilsin.⁸² Üretimin ve üretim sürecinin esnekleşmesinin nedeni, artı-değer oranını arttırmanın önündeki engelleri kaldırma çabasıdır. Mutlak artı değerın yani iş gününün işçinin kendi emek gücünün ötesine uzatılması yasal iş gününün hukuksal bir boyuta kavuşması kapitalistleri aynı iş günü içerisinde emeğin daha fazla yoğunlaşmasını arttıracak yeni yöntemler geliştirmeye itmiştir.⁸³

Post Fordist dönemde teknoloji ve yönetim alanında yenilikler meydana gelmiş, üretim ve emek süreci ulusal ve uluslararası ölçekte parçalanmış, üretimin bütünü veya bir bölümü işgücünün ucuz olduğu bölgelere kaydırılmıştır. Böylelikle çevre ve çekirdek işgücü ortaya çıkararak, istihdamda parçalanma meydana gelmiştir. Birincil emek piyasasında istihdam edilen çekirdek işgücü, tam zamanlı ve belirli bir takım haklara ve statüye sahip, kendini geliştirmesi beklenen ve genelde sigortalı olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Çevre işgücü ise ikincil emek piyasasında istihdam edilen, rutin işleri içeren, vasıf düzeyi düşük, genelde büro işlerinde çalışan işçiler ve yarı zamanlı geçici işlerde çalışan işçilerden oluşmaktadır. Düşük iş güvencesine sahip çevre işgücünden iş piyasasının esnekliğine her an uyum sağlanması beklenir.⁸⁴

Yeni üretim sistemleri küçük çalışma birimlerini teşvik etmekte, üretimin merkezîyetçilikten uzaklaşmasına zemin hazırlamakta, kentlerde toplanmayı gerektirmemektedir. Bu üretim sisteminin toplumsal yapıda pek çok değişikliği de beraberinde getirmesi mümkün gözükmektedir.⁸⁵ Kapitalist üretimde, yeniden esnek üretim biçimlerinin Fordizmin yerini almasıyla birlikte, istihdamın sektörel dağılımında hizmetlerin yoğunlaşması ve üretimde kullanılan teknolojilerde meydana gelen hızlı değişim emek gücünü nitel olarak da değiştirmiştir. Bu bağlamda, emek piyasasında beyaz yakalılar, kadınlar ve gençlerin oranı artarken sanayinin yoğun olduğu Fordizmin mavi yakalı erkek ve orta yaşlı işçilerinin oranı azalmıştır.⁸⁶

Post Fordizm ya da esnek üretim olarak adlandırılan bu yeni üretim modeli, neo-liberal politikalarla şekillendirilmiş emek süreci örgütlenmesidir. Bu yeni üretim

⁸² Marx, *Kapital Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tarihi*,172-173.

⁸³ Ercan, s.669-670.

⁸⁴ Harvey, 170-174.

⁸⁵ Toffler, s.265.

⁸⁶ Richard Hyman, "Sendikalar Stratejik Olarak Nasıl Davranabilir?" , Avrupa Çalışma ve Araştırma İncelemesi 2007, Cilt. 13, Sayı. 2, s.193-210'den Aktaran: Özgür Müftüoğlu ve Arif Koşar (hızl.), **Türkiye'de Esnek Çalışma**, İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 2013, s.227.

sistemi, ilk kez Avrupa’da uygulanmış ve kullanıcıları kısa sürede onun düşük hacimli, yüksek çeşitlilikteki malların üretimi için uygun olduğunu fark etmişlerdir. Esnek üretim süreci ürün kalitesi ve çeşitliliği ile kısa zamanda sipariş üzerine üretim modelini oluşturuyordu. Üretimde sağlanmak istenen bu unsurların teknolojinin gelişimi ile paralellik göstermesi rastlantısal değildir. Esnek üretimin gelişimi, temel bilgisayar teknolojisinin gelişimi ile sağlanmıştır.⁸⁷

Ulaşım teknolojileri ve elektronik sistemlerin gelişimi ile birlikte üretim bölünerek mal ve hizmetler farklı mekânlarda üretilebilir duruma gelmiştir. Bu üretim organizasyonu ile üretim merkez ve çekirdek firmalar ile bu firmalara girdi üreten birçok küçük ölçekli firmaların kurulmasına neden olmuştur. Küçük çaplı firmalar tarafından gerçekleştirilen üretimin büyük sermayenin eline geçmesiyle yalın üretim denilen, yoğun teknoloji ile emeğin verimliliği ve üretkenliği artırılıyor. Üretken sermayenin uluslararası hale gelmesiyle sermaye birikimi için gerekli koşullar da mekânsal esneklikle maksimum noktaya ulaşıyor.⁸⁸ Sermaye, küreselleşme ile birlikte işgücünün en ucuz olduğu alanlara üretimi kaydırarak, en yüksek verimi elde etmeye çalışmıştır. Artan rekabet ayakta kalmayı gerektirmiş, üretim sürecindeki tıkanıklık yeni bir çıkış yolu olan esneklik ile açılmaya çalışılmıştır.

Öte yandan mikro elektroniğin, elektronik bilgi işlem sistemleri ve dijital işlerin artması, internet ve dünya çapında bir “web” sisteminin oluşması çalışma hayatında gerçek bir dönüşüm meydana getirmiştir.⁸⁹ Bu dönüşüm, enformasyon/bilgi teknolojisidir. Enformasyon- bilgi teknolojisi bilgisayar ve iletişimin yarattığı gözle görünmeyen, maddi olmayan ürünler elde edilebilen teknolojidir. Bu toplumsal teknoloji yeni bir toplum oluştuğunun göstergesidir.⁹⁰

“Endüstri ötesi” kavramı ilk kez 1914’te Coomaraswamy ve Petty tarafından kullanılmış 1917’de ise yine Petty tarafından endüstri toplumundaki işbölümü

⁸⁷ Belek, *Post Kapitalist Paradigmalar*, s.69.

⁸⁸ Ercan, s.681.

⁸⁹ Toker Dereli, “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **İş-Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.3, Sayı.2, 2001, S.4.

⁹⁰ Aydın Uğur, “Büyük Sıçrama: İletişim Teknolojileri ve İki Büyük İddia: “İletişim Devrimi” ile “Bilgi Toplumu”” **1989 Sanayi Kongresi Bildirileri**, Bursa:TMMBO Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 1989, s.192.

eleştirilerek, endüstri öncesi toplumlardaki zanaatçı topluma dönüş tartışılmıştır.⁹¹ Endüstri sonrası toplum kavramı, bilgi merkezli olması nedeni ile “bilgi toplumu” olarak da adlandırılmıştır.

Bilgi – enformasyon toplumu üzerine Duff başlıca üç yaklaşım benimsemiştir. Bunlar: bilgi ekonomisi olarak bilgi toplumu, enformasyon patlaması başka bir deyişle enformasyon toplumu ve son olarak yeni enformasyon teknolojilerinin etkisindeki toplum şeklindedir.⁹² Bilgi ekonomisi olarak bilgi toplumu Fritz Machlup tarafından ortaya atılmış, Machlup yeni ekonomik özelliğin mal değil, bilgi olduğunu öne sürmüş, yeni ekonomide enformasyona dayalı çalışanlara ‘bilgi işçisi’ demiştir.⁹³ Ekonomik değerlendirmelerin şimdiye kadar yalnızca sanayi, tarım ve hizmetler sektörü şeklinde yapılmasına karşın, ‘enformasyon’u dördüncü bir sektör olarak ele alan Haluk Geray, enformasyonun hizmetler sektörü içerisinde görünmez bir hale geldiğini dile getirir.⁹⁴

Porat, 1967 yılında ABD’de enformasyon ekonomisinde çalışanların, toplam çalışanların yarısı olduğuna ilişkin yapmış olduğu çalışmasına dayanarak, enformasyon sektörünü birincil ve ikincil olarak ikiye ayırdı. Ona göre, birincil enformasyon sektörü, bilgi üreten, işleyen veya dağıtan mal ve hizmeti kapsarken, ikincil enformasyon sektörü ise, pazarda değişilmeyen enformasyon girdilerini oluşturur.⁹⁵

Enformasyona dayanan kapitalizmde bu gelişim aşamasında, artı değer üretimi ve sermaye birikimi, “maddi olmayan”, enformasyonel metalar olarak ve bilişsel, iletişimsel ve işbirlikçi emek olarak ortaya çıkmaktadır.⁹⁶ Meta ilişkilerinin değişen boyutu ile zihinsel süreç artan ölçüde metalaşma sürecinin hedefi haline gelmiştir.⁹⁷

Cristian Fuchs’a göre Marx, yeni toplumun belirli bir ölçüye kadar enformasyonel olduğunu ancak enformasyon toplumunun kapitalizmin sonunu getirmediğini öne sürer. Marx, enformasyonel üretici güçlerin, sermayenin daha fazla

⁹¹ Belek, *Postkapitalist Paradigmalar*, s.153-54.

⁹² Gürol Irzık ve Diğerleri, “Bilgi Toplumu mu Enformasyon Toplumu mu? Analitik Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Bilgi Toplumuna Geçiş Sorunsallar Görüşler, Yorumlar/Eleştiriler ve Tartışmalar**, İstanbul:Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, 2002, s.57.

⁹³ Irzık, s.58.

⁹⁴ Haluk Geray, **Yeni İletişim Teknolojileri**, 1.Baskı, Ankara: Kılıçaslan Matbaası, 1994, s.73.

⁹⁵ Geray, s.74.

⁹⁶ Cristian Fuchs, **Dijital Emek ve Karl Marx**, Tahir Emre Kalaycı ve Senem Oğuz (çev.), Ankara: Note Bene Yayınları, 2014, s.213.

⁹⁷ Ercan, s.664.

birikim yapabilmesi için aradığı teknolojik yollardan biri olduğunu öne sürer ve toplumun belirli ölçüye kadar enformasyonel hale gelmesini kapitalizmin gelişmesinin bir sonucu olarak yorumlar.⁹⁸

Sanayi toplumunun alt yapısını oluşturan stoklama, bu dönemde alt yapısını bilişim akışından almaktadır.⁹⁹ Enformasyon, ekonomik değerlendirmelerde hizmetler sektörü içerisinde kaybolmuş, ancak yukarıda da aktarıldığı gibi sanayi, tarım ve hizmetler sektörünün ardından dördüncü bir sektör olarak ele alınmaya başlanmıştır.¹⁰⁰

“Enformasyon patlaması eşittir enformasyon toplumu” şeklindeki yaklaşıma göre ise günümüz toplumlarında enformasyon hiç olmadığı kadar büyük bir nicelikte üretilmekte, dolaşmakta ve tüketilmektedir.¹⁰¹

Yeni enformasyon teknolojileri ve enformasyon toplumu, bilgisayar ve telekomünasyon teknolojilerinin birleşmesi, yaygınlaşması ve toplumsal hayatın her alanını kuşatması anlamına gelmekler beraber Irzık, asıl olanın yeni toplum modelinde bilgiye herkesin erişim olanağı olması gerektiğinin altını çiziyor.¹⁰²

Günümüzde anlamlı tek kaynağın bilgi olduğunu öne süren Peter F. Drucker, emek ve sermayenin ikinci plana düştüğünü, en önemli olan unsurun bilgi olduğunu iddia eder.¹⁰³ Ona göre bilgi kendini eylem ile kanıtlamakta, eylem olarak nitelendirilen unsur ise enformasyon olmaktadır.¹⁰⁴ Drucker değerlerin verimlilik ile yaratılacağını ileri sürerek, önemli olanın hizmet işlerini verimli kılmak olacağını söyler. Ona göre kaynak olarak bilginin kullanılması aslında hala “kapitalist” bir özelliğe sahiptir. Öyleyse yeni süreç “enformasyon kapitalizmi”dir.¹⁰⁵

Enformasyon sektörünün özellikle hizmet sektörünü içerdiğini söyleyen Bell ise, endüstri toplumlarındaki kol emeğinin yerini endüstri sonrası toplumda bilginin

⁹⁸ Fuchs, s.248-249.

⁹⁹ Erkan, s.77.

¹⁰⁰ Geray, s.73.

¹⁰¹ Irzık ve diğerleri, s.59.

¹⁰² Irzık ve diğerleri, s.60.

¹⁰³ Drucker **Kapitalist Ötesi Toplum**, Belkıs Çorakçı (çev.), İstanbul: İnkılâp Kitabevi, 1993, s.66.

¹⁰⁴ Drucker, s.71.

¹⁰⁵ Hüseyin Bal, **Bilgi Sosyolojisi**, 1. Baskı, Bursa: Sentez Yayıncılık, 2015, s.330.

aldığını vurgular.¹⁰⁶ Sanayi ötesi toplum teorilerine belli ölçüde eleştirel yaklaşan Zeki Parlak, artan hizmet talebinin hizmet üretimi ile değil daha fazla mal üretimi ile gerçekleştiğine dikkat çekmektedir. Parlak'a ve bizim de katıldığımız görüşe göre, hizmet sektörünün artan önemini imalat sektöründen bağımsız olarak ele almamak gerekir.¹⁰⁷ Öte yandan Bell, sanayi sonrası toplumda mal üretiminden hizmet üretimine doğru bir yönelişin yanı sıra, teknik ve profesyonel işlerle uğraşan beyaz yakalı işçi sayısının sanayi işleri ile uğraşan mavi yakalı işçilerin sayısını aşmasına bağlı olarak da sanayi sonrası topluma geçiş sürecinin başladığını ifade etmektedir. Gerçekten de ABD'de 1950 yılında ilk kez beyaz yakalı işçilerin sayısı mavi yakalı işçilerin sayısını geçmiştir. Ancak bu durum "yeni bir toplum için" yeteri kadar kanıt sunmamaktadır.¹⁰⁸

Bu yeni toplum modeline ilişkin görüşlerde, bilgi en önemli üretken güç olarak görülmekte, üniversiteler ve araştırma kurumları merkezi bir önemde ele alınmakta, sanayi ve finans kapitalistleri egemen konumlarını kaybetmektedirler.¹⁰⁹ Fuchs, enformasyonel ürünlerin var olabilmesi için fiziksel üretimin gerekliliğine vurgu yapmaktadır.¹¹⁰ Bu bağlamda, enformasyon teknolojisi ile üretimde bulunabilmek için enformasyon teknolojilerinin üretilmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle, enformasyon sektöründe hizmet üretimi, sanayi üretimi ile iç içedir. Genel olarak üzerinde görüş birliği olan konu, bütün sektörler içinde maddi mal üretimine yönelik sektörlerin oranının azalmasına karşılık, hizmet sektörlerinin oranının artışı gösterdiği'dir.¹¹¹

Kumar, hizmet sektörünün genişlemesinin sanayi aleyhinde değil, tarım aleyhinde bir genişleme olduğunu söyler. Sanayi örgütlenmesinin yapısında ve çalışmanın doğasında önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Bu gelişmeler yeni bir toplum biçimi oluşturmaktan öte, enformasyon teknolojisinin temelde harekete geçirdiği şey, sanayi toplumlarının zaten yapmakta olduklarını daha kapsamlı yapar hale gelmeleridir.¹¹² Enformasyon toplumu çağdaş toplumun üretim güçlerinin durumu

¹⁰⁶ Belek, *Postkapitalist Paradigmalar*, s.157.

¹⁰⁷ Zeki Parlak, "Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı.2, 2004, s.110.

¹⁰⁸ Bal, s. 320-321.

¹⁰⁹ Parlak, s.98.

¹¹⁰ Fuchs, s.242.

¹¹¹ Belek, *Esnek Üretim Derin Sömürü*, s.88.

¹¹² Kumar, s.200-2001.

gereği kapitalist olmaktadır.¹¹³ Öyleyse yeni düzen hala kapitalist sürecin devam etmekte olduğuna işaret etmektedir, ancak bir takım yenilikler söz konusudur. Enformasyon toplumu kavramı bir kategoriden diğerine düz bir geçiş değil¹¹⁴, endüstri toplumunda var olan bir takım yapıların öneminin azalmasını ve yeni topluma ilişkin belirli bazı özelliklerin ortaya çıkmasını ifade eder. Yeni toplumun farklı boyutlarını ve yarattığı sonuçları vurgulayabilmek için bu çalışmada “enformasyon toplumu” kavramı kullanılacaktır.

Drucker artık farklı bir toplum modeline geçildiğinin üzerinde durmaktadır. Ona göre, bu toplum kapitalizmi aşmış, kapitalist ötesi bir yörüngeye girmiştir.¹¹⁵ Kumar ise, kapitalizmin zaman dışı olmadığını, biçimleri ve özellikleri ile değişen bir tarihi olduğunu hatırlatıyor:¹¹⁶

“Enformasyon teknolojisi birçok alanda bir süre önce başlamış olan süreci hızlandırdı; örgütlerin yönetimi alanında belli stratejilerin uygulanmasına yardım etti; birçok işçi açısından işin mahiyetini değiştirdi; boş zaman kullanımı ve tüketim alanındaki belli eğilimleri hızlandırdı. Ama sanayi toplumların örgütlenme tarzında ya da hareket ettikleri yön konusunda radikal ölçüde bir değişiklik üretmedi.”

Sanayi sonrası toplum teorilerinde iddialı bir diğer isim ise Alvin Toffler'dir. Toffler, yeni toplum tipinin kendi tanımlamasındaki “üçüncü dalga”nın “birinci dalga” dediği tarım devriminden ve “ikinci dalga” dediği sanayi devriminden çok daha hızlı yaygınlaşacağı görüşündedir.¹¹⁷ Ona göre kapitalist sistem sona ermiş, yeni bir sisteme geçilmiştir. İçinden geçmekte olunan bu sürecin adı ise “Üçüncü Dalga”dır.

1.5.2 Enformasyon Toplumunda Çalışma: Eve Dönüş

Sanayi toplumunda üretim kitlesel halde fabrikalarda gerçekleşmekteyken sanayi sonrası toplumda üretim bazı alanlarda çalışanların bir arada ve aynı mekânda

¹¹³ Fuchs, s.223.

¹¹⁴ Bozkurt, s.33.

¹¹⁵ Drucker, s. 16-17.

¹¹⁶ Kumar, s.186.

¹¹⁷ Toffler, s.27.

bulunma gereğini ortadan kaldırmıştır. Bozkurt, post-endüstriyel dönüşümle kendi işini yapanlar ile evden çalışanların giderek arttığını dile getirmiştir.¹¹⁸

Sanayi toplumunu oluşturan unsur buharlı makinelerin ortaya çıkması iken, sanayi sonrası bilgi toplumuna geçişin merkezini bilgisayar temelli bilişim teknolojileri oluşturmuştur. Teknolojideki gelişmeler sonucunda dev bilgisayarların küçülmesi ve ucuzlaması ile teknolojik ürünler bireysel olarak kullanılabilir hale gelmiştir.¹¹⁹ Gerçekten de bugün bilgisayarlar her evde bulunmakta, “kişisel” bir araç olmakta ve bilgiye erişim eskisine göre çok daha büyük bir rahatlıkla sağlanmaktadır.

Sanayi sonrası toplumu üreten ve tahkim eden enformasyondur. Enformasyon teknolojisindeki devrim mekân ve zamana verilen anlamı daha önceki dönemlere kıyasla büyük oranda değiştirmiş ve bu şekilde yeni bir dünya toplumu yaratacak şekilde sıkıştırmıştır. Geçmişteki toplumlar zaman ve mekân konusunda günümüzden farklı bir anlayışa sahiptirler. Sanayicilik doğanın ritim ve temposunun yerine makinenin hızını koyarken mekânı ulus-devletle ilişkilendirmiştir. Saat ve demiryolu sanayi çağının simgeleridir. Bilgisayarın ve internetin bir araya gelmesi böylece modern topluma eskisinde farklı yeni bir zaman mekân çerçevesi sunar.¹²⁰

Toffler “*Üçüncü Dalga*”da, sanayi üretiminde kullanılan emeğin tek bir çatı altında toplanmasını gerekmediğini iddia eder. Ona göre, ikinci dalga adını verdiği sanayi devrimi ile şekillenen toplum, işi fabrika ve bürolara taşımıştı; üçüncü dalga ile iş, geldiği yere, yani evlere geri döndü.¹²¹

Ulrich Beck, otomasyon süreci ile tam zamanlı olan standartlaşmış istihdam sisteminin esnediğini, iş ile iş-olmayan arasındaki sınırların akışkanlaştığını dile getirmiş, aynı yerde bir arada çalışmanın yavaş yavaş ortadan kalkacağını, böylelikle istihdam sisteminin de değişeceğini öne sürmüştür. Beck, bu durumu “işyerinin çoğullaşması” olarak adlandırır. Ona göre, sanayi toplumunda ömür boyu tam zamanlı çalışılan iş, esnek, çoğullamış, merkezsizleşmiş ve risk-dolu düşük istihdam sistemine

¹¹⁸ Veysel Bozkurt, “Prütan Etiğin Sonu ve Post-Endüstriyel Dönüşüm”, Aşkın Keser (Ed.), **Çalışma Yaşamında Dönüşümler** içinde, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005, s.47.

¹¹⁹ Erkan, s.48.

¹²⁰ Kumar, s.41-70.

¹²¹ Toffler, s.271.

dönüşmektedir.¹²² Beck'in "Risk Toplumu" olarak adlandırdığı bu yeni süreç bilgiye bağımlı olmakla beraber, daha önce görülmemiş düzeyde potansiyel tehdit ve tehlikeleri beraberinde getirmektedir.¹²³ Beck'e göre potansiyel tehdit ve tehlikeler sanayi toplumundan oldukça farklıdır. Sanayi toplumunda insanlar hayatta kalabilmek için yoksullukla mücadele etmeyi bilmeli ve toplumsal statüsünü korumak için gerekli yeteneklere sahip olmalıdır. Risk toplumunda ise istenen yetenekler daha da artmaktadır. Beck, sanayi toplumunda var olan toplumsal statü korkusunun yerini risk toplumunda toplumsal korku ve güvensizliğin aldığını ifade etmektedir.¹²⁴

Keser, enformasyon alanında yaşanan gelişimlere paralel olarak bilgi işçisi ya da sanal işgücü diyebileceğimiz yeni bir işgücünün ortaya çıktığını ve bu işgücü ile, modern toplumun kalıplarından olan "ev-işyeri" ayrımının artık ortadan kalkmaya başladığını söylemektedir. Ona göre yeni işgücü, yaratıcılığı yüksek, gelişmeye açık, teknoloji ile barışık olmak gibi bir takım niteliklere sahiptir.¹²⁵

Gorz, 1950 ile 1970 arasındaki üretim sürecini hapishane sisteminin disiplinine benzetmektedir. Ona göre yapılması gereken işin hızı ve düzeni işçiye sanayi düzeneğini aktarıyor ve işçinin otomat düzeneği içerisinde işini yerine getirmesi sağlanıyordu. Post-Fordist sistemde ise işçilerin tüm yetenekleri ve kültürel birikimleri ile emek sürecine dâhil olduklarını dile getiren Gorz, işletmenin sanayi sonrası dönemle birlikte işçilerin sırf kendi ürettiklerini değil, kendi bildiklerini de sömürdüğünü ifade eder.¹²⁶

Tarihsel olarak her üretim sisteminin kendisine kılavuzluk eden bir "zaman" kavramı olduğunu, sanayi toplumlarında da hayatın kendine özgü bir biçimde zaman blokları şeklinde düzenlendiğini ifade eden Guy Standing, sabit işyeri ve evin sanayi toplumuna özgü olduğunun, sanayi toplumlarında ev ve işyeri ayrışmasının insanlara çok normal geldiğini dile getirmiştir. Standing, hizmet sektörüne özgü bir zaman kavramına işaret etmiştir. Ona göre sanayi toplumunda ortaya çıkan ev işyeri ayrımı

¹²² Ulrich Beck, **Risk Toplumu Başka Bir Modernliğe Doğru**, Kazım Özdoğan ve Bülent Doğan (çev.), İstanbul: İthaki Yayınları, 2011, s.214-216.

¹²³ Beck, s.34.

¹²⁴ Beck, s.115.

¹²⁵ Aşkın Keser, "Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Yaşamında Dönüşümler", Aşkın Keser (Ed.) **Çalışma Yaşamında Dönüşümler** içinde s.183-184.

¹²⁶ Andre Gorz, **Maddesiz**, Işık Ergüden (çev.), İstanbul Ayrıntı Yayınları, 2011, s.15-16.

hizmet sektörüne dayalı piyasa toplumlarında artık çatırdamaktadır.¹²⁷ Öte yandan Guy Standing, ev ile işyerlerinin bütünleşmesinin altını çizmektedir. Standing, artı “modern ofis”lerde çalışanların duş almak, tıraş olmak gibi genelde işyeri dışında, iş yerine gelmeden önce gerçekleştirilen kişisel bakımların dahi işyerlerine taşındığını vurgulamaktadır. Ona göre çalışanlar ev hayatlarına ilişkin rutinlerini ofislerine taşıyabiliyorlar. Dolayısıyla Standing, iş ile özel yaşam ayrımının silikleştiğine dikkat çekerken, işin artık işyeri dışına çıktığı vurgusunu da yapmaktadır.¹²⁸

Öyle görünüyor ki, enformasyon toplumu “işyeri” ve “konut” arasındaki keskin ayrımı ortadan kaldırmıştır. Bu toplum bilgi üretimini ön plana çıkarmış ve beyaz yakalı işçileri sayıca arttırmış olmasının yanı sıra üretimin gerçekleştiği yeri de dönüştürmektedir. Kumar evin enformasyon teknolojisi alanında faaliyet yürütmekte olan şirketlerin hedefledikleri bölge haline geldiğini ama bir “yer olarak” evin, “aile olarak” evden ya da “paylaşılan faaliyetlerin merkezi olarak” evden farklı olduğunu söylemektedir. Ona göre, enformasyon toplumu aileyi değil, bireyi özgürleştirmek ve güçlendirmek ister.¹²⁹ Gerçekten de enformasyon toplumunda esas olan, kişinin yapacağı iş için bilgi, beceri ve yetenekleri barındırması, bireysel olarak yeterli olmasıdır.

Bu bölümde çalışmanın kısa bir tarihini ele almaya çalıştık. Çalışma sanayi öncesi dönemde evlerde yapılırken, sanayi döneminde Fordist üretim sistemi ile fabrikalara taşınmış ve iş belirli bir mekânda yapılır olmuştur. Fordizmin tıkanıklarını açmak için geçilen Post-Fordist başka bir deyişle esnek üretim ile işin yapıldığı mekânın yani işyeri mekanının “katılığı” da esnemeye başladı. Böylelikle Post-Fordist ya da bizim kullanacağımız kavram olan enformasyon toplumunda sanayi öncesi dönemde olduğu gibi ev ile işyeri aynı mekana yerleşir hale geldi. Çalışmanın ikinci bölümünde ev ile işyerinin birleşimine dayanan ve esnek çalışma pratiklerinden biri olan evden tele çalışmaya yer verilecektir.

¹²⁷ Guy Standing, **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf**, 3. Ergin Bulut (çev.), İstanbul: İletişim Yayınları, 2015, s.195-199.

¹²⁸ Standing, s.200.

¹²⁹ Kumar, s.190.

İKİNCİ BÖLÜM

ENFORMASYON SEKTÖRÜNDE EVDEN ÇALIŞMA

Esnek üretim sistemlerinin çalışma hayatına dâhil olması ile beraber, çalışma hayatında pek çok değişiklik meydana gelmiştir. Bu değişiklikler birinci bölümde belirttiğimiz gibi yeni bir topluma geçildiğine dair radikal söylemler de yaratmıştır. Kanımızca, kapitalist üretim ilişkileri halen devam etmektedir. Ancak yeni süreç çalışma hayatı başta olmak üzere tüm toplumsal hayatı etkilemiştir. “Enformasyon toplumu” kavramı, enformasyon sektörü ile paralellik göstermektedir. Enformasyon kavramını kullanma nedenimiz, yapılan işin teknolojik önemi vurgulamak iken enformasyon toplumu kavramını kullanarak toplumsal dönüşümlere işaret etmek istiyoruz..

Enformasyon sektörü genelde hizmet sektörü ile paralel anlamda kullanılmakla beraber, enformasyon kullanıldığı teknoloji ve gerektirdiği nitelik bakımından hizmet sektöründen farklılaşmaktadır. Çalışmanın konusu bilgi iletişim teknolojilerinden en az birini kullanarak, merkez ofisten uzakta gerçekleştirilen çalışma biçimlerini kapsamaktadır. Bu çalışma biçimleri uygulamada bir takım kavramsal karmaşayı da beraberinde getirmektedir. Her biri esnek çalışma biçimlerinden olan evden çalışma, tele çalışma ve uzaktan çalışma gibi işyeri dışında yapılan çeşitli çalışma biçimleri mevcuttur. Bu nedenle, enformasyon teknolojisi ile evden gerçekleştirilen çalışmanın kendine özgü özelliklerini vurgulamak amacıyla, “evden çalışma” ve “tele çalışma” yı ayrıntılı olarak ele alacağız.

2.1 Evden Çalışma

Evden çalışma geleneksel anlamda, sanayi öncesi tarım toplumlarında çok sık görmüş olduğumuz, sanayi döneminde ise evlerde gerçekleştirilen sanayi ürünlerinin üretimine dayalı, genelde “parça başı” (putting-out) dediğimiz bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Evden çalışma çeşitli çalışma türlerini barındıran kapsamlı bir tanım olmakla beraber çalışmanın esas konusu olan enformasyon teknolojisi ile evden

çalışmanın (ETÇ) bir türü olan tele çalışmayı da kapsamaktadır. Evden çalışmayı ele almanın bir diğer gereği, evden tele çalışma ile klasik anlamdaki evden çalışmanın farklı ve benzer yönlerini ortaya koymak, evden tele çalışmanın kendine özgü niteliğini vurgulamaktır.

Bir önceki bölümde evden çalışmanın tarihinin sanayi dönemine ve hatta sanayi öncesi döneme kadar dayandığını dile getirmiştik. Bu bağlamda geleneksel anlamıyla evden çalışma, daha önceki bölümde bahsedildiği gibi, eve iş verme sistemi üzerine kurulmaktadır. Günümüzde de çok parça başı işler yapılmakta ve bu iş bir işverene ya da aracı kuruma ait sanayi işlerinin bir kısmının üretiminin evde yapılması şeklinde gerçekleşmektedir. Bu işlere genelde, ürün montajı, tekstil işleri gibi üretimle ilgili işlerdir ancak bunlara kutulama, paketleme gibi işler de dâhil olmaktadır. Bu tür işler bağımsız çalışanlar tarafından yapılabileceği gibi, bir aracı kurum veya işveren için de yapılabilir. İşverene bağlı olarak çalışanlar sosyal güvenlikten ve bir takım sosyal haklardan mahrum kalmakta, pek çoğu enformel istihdam dediğimiz, kayıt dışı istihdam içerisinde yer almaktadır.

Günümüzde evde yapılan ve sanayi döneminde gördüğümüz geleneksel işlere benzeyen bu işlerinde teknolojinin yaygınlaşması ile herkesin birer 'girişimci' hale gelebilmesinin önünü açmaktadır. Dekoratif ürünler, nikâh şekeri, kına paketleme, örgü örme gibi işleri kadınlar ücretsiz bir şekilde açtıkları sosyal medya hesaplarında paylaşarak parça başı üretimde bulunmakta ve interneti kullanarak para kazanabilmektedirler. Ancak bu tür işler genelde, bir işverene ya da aracı bir kuruma bağlı olarak yapılmamakta, çalışanlar kendi hesaplarına çalışmakta, bir işverenden alınan talimatla gerçekleşmemektedir. Bu tarz çalışanlar genelde, kendi hesaplarına, bağımsız, vasıf gerektirmeyen ve bir işverene bağlı olmadan yapılan parça başı işlerde çalıştıkları için bu tez çalışmasının kapsamı dışında tutulacaktır.

Parça başı ücret sistemi verimliliğe dayandırılmaktadır. Buna göre ücret ile çalışma için harcanan emek arasında doğru orantı vardır. Liberal verimlilik teorisine göre, işçinin daha çok çalıştıkça daha fazla ücret elde edebilmesi imkânı vardır. Üretim arttıkça elde edilen ücret arttığı gibi, üretim düzeyi düştükçe ele geçecek olan ücret de azalacaktır. Böylelikle çalışanlar daha fazla gelir elde edebilmek için daha uzun

saatlerde çalışmak durumunda kalmaktadır. Ayrıca bu işlerin devamlılığının da bir garantisi yoktur. Bu nedenle çalışanlar ne zaman gelir elde edeceğini bilmemektedir.¹³⁰ Evde parça başı çalışma aynı zamanda evde çocukların emeğinin de kullanılmasına sebep olabilir. Böylelikle evde yapılan işler çocuk emeğinin sömürüsünü de beraberinde getirebilen bir çalışma biçimine işaret eder.

Bu tezin konusu olan evden çalışma ise yeni teknolojilerle beraber, hizmet sektörünün de artan payı neticesinde ‘tele-çalışma’ gibi yeni bir şekle bürünmüştür.¹³¹ Bu bağlamda bizim inceleyeceğimiz evden çalışmanın bir işverene bağlı olarak “eve iş götürme” şeklinde değil, esas çalışma yerinin ev ya da iş dışı bir yer olduğu çalışma biçimini ifade ettiğini belirtmek gerekir.

İletişim ve ulaşım teknolojilerinin gelişmesi ile bazı işlerin işyerlerinde yürütülmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Böylece çalışanın yaşadığı mekânın ‘işyeri’ olarak kullanılabilmesine imkân veren teknolojik gelişmeler evde çalışmayı yeniden gözde bir çalışma biçimi haline getirmiştir. Sanayi döneminden farklı olarak evden çalışma, bilgisayar teknolojisindeki olağanüstü gelişmeler ve bu gelişmelerin mal ve hizmet üretiminde uygulanması sonucu geleneksel anlamından kopmakta, işyerinin çalışanın evine ya da ortak bürolara taşındığı, dar anlamda istihdamın dışsallaştırıldığı ‘Tele-Work’ (Tele-Çalışma) kavramı karşımıza çıkmaya başlamaktadır.¹³² Bunun yanı sıra tele-çalışmanın, “uzaktan iletişim”, “uzak/ayrı çalışma”, “mesafe çalışması”, “uzaktan çalışma” olarak da adlandırıldığı görülmektedir.¹³³ Yakın dönemde ülkemizde evden tele çalışma “uzaktan çalışma” adı altında İş Hukukunda dar bir tanımı ile yer almıştır. Bu düzenlemeye üçüncü bölümde değinilecektir.

Günümüzde çalışma hayatında gittikçe popülerleşmekte olan çalışma şekillerinden biri “uzaktan”, alışlagelmiş yer ve zaman kavramlarından bağımsız olarak çalışmaktır. Uzaktan çalışma ile çalışanlar, belirli bir ofise bağlı kalmadan, istedikleri

¹³⁰ Melike Emirmahmutoğlu, “Esneklik Açısından Evde Çalışma İlişkileri”,(**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, 2015), s.58.

¹³¹ Arif Yavuz **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1995, s.59.

¹³² Öner Eyrenci ve Kadriye Bakırcı, **Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**, 1.Basım, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2000, s. 7.

¹³³ Eyrenci ve Bakırcı, s.27.

yerde bağımsız olarak çalışabileceklerdir.¹³⁴ Bu çalışma bir ağa bağlı olarak ev dâhil her yerde gerçekleştirilebilen uzaktan çalışmadır.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)’nün 177 Sayılı Evden Çalışma Sözleşmesi’
Madde 1’de evden çalışmanın tanımına yer verilmiştir:

“Evde Çalışma (Home Work) bir kişi tarafından yürütülen iş anlamına gelir. Bu kişi evde çalışan (homeworker) olarak ifade edilecektir, İşverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde, ücret için;

Donanım, malzeme veya diğer kullanılan girdilerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet için 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;

Bu Sözleşmenin anlamı dâhilinde çalışan statüsündeki kişiler her zamanki işyerlerindense sadece zaman zaman evde çalışmalarını yaparak evde çalışan olamazlar.

İşveren 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 kişi anlamındadır.”¹³⁵

Bu maddeye göre, bir kişinin evde çalışan sayılabilmesi için, ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek düzeyde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması gerekmektedir. İşin, bir işveren tarafından işçiye verilmesiyle, kendi hesabına çalışanlar bu kapsama alınmamaktadırlar. Aynı zamanda bir işveren için ara sıra evden çalışanlar da bu

¹³⁴ Hamit Tiryaki, “Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma”, **Lebib Yalın Mevzuat Dergisi** (Temmuz 2016) Sayı.151, s.3.

¹³⁵ Elif Alp ve Özge Alev Sönmez, “(ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü’nün) 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, **Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.23 Sayı.5-6, (Ağustos- Kasım 2011), s.16-17.

kapsama dâhil değildir. Son olarak işyeri dışında, işin faaliyetleri gereği eve iş veren kişi ise evde çalışma kapsamındaki ilişkide, işveren olarak tanımlanmaktadır.

ILO sözleşmesinde evden çalışanlarla ilgili maddelerde, makine ve teçhizatın kim tarafından temin edileceğinin önemi olmamakla birlikte, işçinin işini göreceği yerin yalnız ev ile sınırlandırılmamış olması, işçinin dilediği yerde işi gerçekleştirebileceği anlamına gelmektedir. Bu yönü ile evde çalışma kavramının genişlediği ancak bu sözleşmenin tele çalışma kavramından ziyade geleneksel anlamda evde çalışmayı kapsadığı anlaşılmaktadır.¹³⁶ AB ve ILO normlarını benimseyerek emek piyasasında esnekleşme sağlayan Türkiye ILO'nun 177 sayılı Evden Çalışma Sözleşmesini henüz onaylamamıştır.

Evden çalışma, esnek istihdam biçimlerinden biridir ve standart olmayan istihdam biçimidir. Atipik istihdam olarak da adlandırılan bu istihdam biçimi, güvencesiz, düzensiz ve kötü çalışma koşullarını içermektedir. Öte yandan atipik iş ilişkileri cinsiyete dayalı bir ücret eşitsizliğini de beraberinde getirmektedir. Atipik çalışan kadınların, atipik çalışan erkeklere göre, kazandıkları ücret daha düşük olmaktadır.¹³⁷

Öte yandan evden çalışmanın “modern” hali diyebileceğimiz, işin teknoloji ile uzaktan gerçekleşmesini ifade eden kavramların başında *freelance* kavramı gelmektedir. Freelance kavramı “serbest çalışma” olarak tanımlanmakta iken, çalışanlar bağımsız bir şekilde “iş” alabilmekte, tek bir işverene bağlı olarak çalışmamaktadır. Başka bir ifade ile freelance çalışanlar bir işverene bağımlı olarak çalışmamakta, dolayısıyla işçi-işveren ilişkisi kurulmamaktadır. Freelance çalışma konumuz bağlamında dijital emek pazarı olarak da adlandırılmakta, freelance çalışanlar kurumsal ya da kişisel müşterilerine “parça” karşılığı çalışmaktadırlar.¹³⁸ Bağımsız çalışan olmaları ve çalışmanın ev merkezli gerçekleşip gerçekleşmediğinin bilinmemesi sebebi ile freelance çalışanlar bu tez kapsamının dışında bırakılacaktır.

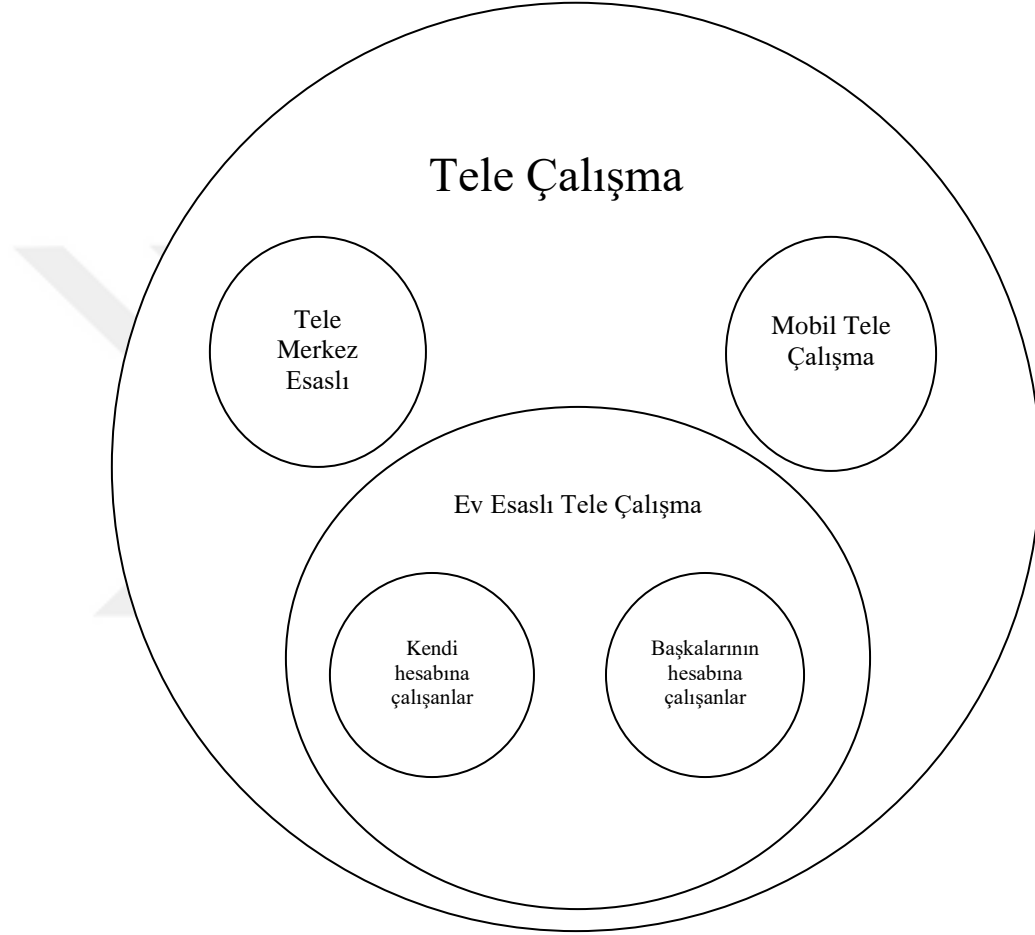
¹³⁶ Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, 1. Baskı, İstanbul: Legal Kitapevi, 2011, s.75.

¹³⁷ Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı.2, 2011, s.94.

¹³⁸ Sarphan Uzunoglu, “Gazeteci Emeğinin Dönüşümü ve Güvencesizleşme”, **Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi**, Cilt. 2, Sayı.5, 2018, s.205.

2.2 Tele Çalışma

Bilgi teknolojisinin kullanımıyla mekânsal bağımlılık azalmakta bu nedenle tele çalışmanın bazı türleri evden çalışma olarak da sınıflandırılmaktadır.¹³⁹



Şekil 1: Tele Çalışma Türleri ve Farkları

Tele çalışma kavramı Şekil 1’de görüldüğü üzere ev esaslı tele çalışmadan daha kapsamlı bir alanı temsil etmektedir. Tele çalışma mekansal olarak bakıldığında üç çalışma şeklini içerir. Bunlardan ilki, tele merkez esaslı tele çalışmadır. Bu çalışma biçiminde mekânsal esneklik söz konusu değil iken, mobil tele çalışmada mekânsal esneklik oldukça yüksektir. Ev esaslı tele çalışma ise mekânsal esneklik açısından genelde ev ile ilişkilendirilmiştir.

¹³⁹ Ziya Erdem, **Tele Çalışma**, 1. Baskı, İstanbul:Filiz Kitapevi, 2004, s.67-68.

İngilizce literatürde “*telework*” olarak da geçen tele çalışma kavramı, uzaktan çalışmanın en genel tanımını yapmakla beraber, ortak bir kavram bulunmamaktadır.¹⁴⁰ Telework yani tele çalışma oldukça geniş bir kavramı ifade etmektedir. “*Teleworking*” daha çok Avrupa’da kullanılan bir terimdir. “*Telecommuting*” tele işe gidip-gelme anlamına gelmektedir. Böylelikle “*Telecommuting*” (tele işe gidip-gelme) “*Telework*” içinde dar bir alanı kapsamaktadır. “*Telecommuting*”den bahsedebilmek için, işe gidip-gelme mesafesinin kısalması gerekmektedir.¹⁴¹ “*Telecommuting*” (tele işe- gidip gelme) işe gidip gelme süreci içerisinde işyeri ile olan mesafenin azalması unsurunu taşısa dahi, işler ana ofiste gerçekleşmektedir. Bu unsur “*telecommuting*” türü çalışmayı bu tez çalışmasının dışında bırakmaktadır. Zira bizim amacımız evden tele çalışma üzerine yoğunlaşmaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), tele çalışmayı, “*işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli*”¹⁴² olarak tanımlamıştır. Tamer Soysal, Avrupa Birliği bünyesinde yapılan bir başka tanıma yer vermiş, tele çalışmayı, “*işverenle bağlantılı şekilde işverenin ana işyeri (işyeri ve eklentileri) dışında da düzenli olarak çalışmanın esas alındığı ve bu çalışmanın bilgi teknolojileri aracılığıyla yapıldığı bir çalışma türüdür*” şeklinde tanımlandığını aktarmıştır.¹⁴³

İngiltere Sendikalar Konfederasyonu (TUC) , daha dar bir tanım yaparak, tele çalışmayı bilgi ve haberleşme teknolojilerinin kolaylaştırdığı farklı çalışma biçimleri şeklinde tanımlamıştır.¹⁴⁴ Tele çalışma evde büronun genişlemesini ve daha fazla

¹⁴⁰ Ferit Ölçer, “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi**, (Haziran 2004), Sayı.22, s.145.

¹⁴¹ Erdem, s.55-56.

¹⁴² Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Yeni Çalışma Şekli Olabilir mi?”, [http://www.isguc.org/tele_calisma.php] **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.5, Sayı.1, 2003, (Erişim Tarihi: 22 Mayıs 2018).

¹⁴³ Tamer Soysal, “Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt .1, Sayı.9, 2006, s. 134.

¹⁴⁴ Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Yeni Çalışma Şekli Olabilir mi?”, [http://www.isguc.org/tele_calisma.php] **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.5, Sayı.1, 2003, (Erişim tarihi:22 Mayıs 2018).

karmaşık organizasyonlara doğru ilerlemesini içermektedir. Bu bağlamda tele çalışmanın tanımını yapmak daha da güçleşmektedir.¹⁴⁵

Tele çalışma, bilgisayar başında gerçekleştirilen ve çoğunlukla bir işveren tarafından kurulmuş olan bilgisayar ağının bir parçası olarak belirli bir işyeri ile çevrimiçi veya çevrimdışı bağlantı kurarak yapılan ve bazen fiziksel olarak işyerine gidebilme durumu bulunan bir çalışma türü olarak evde çalışmadan daha farklı bir anlam ifade etmektedir.¹⁴⁶ Bu tanımdan yola çıkarak, tele çalışmanın zaman zaman organizasyonda bizzat bulundurmaya gerektiren bir niteliğinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu durum tele çalışma kavramı için bir zorunluluk içermemektedir. Evden çalışma ve evden tele çalışma arasındaki farklılıklardan biri de işyerinde bulunma ile ilgilidir. Evden tele çalışanlar belirli sıklıklarla işyerinde bulunabilmektedirler, oysa daha önce bahsettiğimiz geleneksel evden çalışmada bu unsur mevcut değildir.

Başka bir tanıma göre evden tele çalışanlar büroda mevcut çalışanlarla temaslarının olmadığı ancak teknoloji aracılığıyla bu çalışanlarla haberleşme imkânı olan çalışanlardır. Bu bağlamda evden tele çalışma, yukarıda bahsettiğimiz geleneksel evden çalışmadan da farklılaşmaktadır; çünkü evden tele çalışanlar sanal yöntemlerle de olsa konferans bağlantıları, g bağlantıları, görüntülü konuşma ya da sohbet şeklinde çalışma arkadaşları ile iletişim kurabilmektedirler. Oysa geleneksel evden çalışanlar daha çok bireysel olarak çalışmaktadırlar.

Tele çalışmadan bahsedebilmek için üç temel öge bulunur. Bunlar organizasyon, yerleşim yeri ve teknolojidir.¹⁴⁷

Organizasyon: Çalışma ilişkileri bakımından bağımlılık, işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi ve işçinin niteliğini belirlemede kullanılan bir unsurdur. Tele çalışma biçiminde işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsuru azalmış olmakla beraber, tamamen kopmamıştır. Tele çalışmada önemli olan nokta, işverene ait bir

¹⁴⁵ Tülin Öngen, “İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt.50, Sayı.1-2, 1995, s.19.

¹⁴⁶ Hacer Ansal, **Esneklik: Fordizimden Post-Fordizme Dönüşümün Anahtarı**, İstanbul: ‘95-96’ Petrol- İş Yayınları, 1995, s.647.

¹⁴⁷ Murat Güven, “İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi: Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı”, (*Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993), s.201.

organizasyonda bulunma durumudur. Başka bir deyişle, çalışanın yaptığı işin, iş işyerinde yapılan asıl işin bir parçası olması tele çalışma için gerekli ve yeterli bir unsurdur. Tele çalışanın işverene ait bir organizasyonda bulunması bağımlılık unsurunu sağlamaktadır.

Teknoloji: Tele Çalışma evde çalışma ile benzer özellikler gösterebilmekte ancak tam anlamı ile bağımsız bir çalışma şekli olarak karşımıza çıkmamaktadır. Bunun yanı sıra tele çalışmayı evden çalışmadan ayıran en önemli özellik bilişim teknolojilerinden en az birini kullanmak durumunda olmaktır.¹⁴⁸ Dolayısıyla tele çalışmayı ev çalışmasından ayıran en önemli unsur yapılan işin bilişim teknolojilerini içermesidir. Böylelikle tele çalışmadan bahsedebilmek için teknoloji tabanlı bir iş yapıyor olmak gerekmektedir.

Yerleşim Yeri: Tele çalışma merkez ofisten farklı bir yerde işin yapılması anlamına gelmektedir. İşverene ait bir organizasyonun parçası olarak evde, çalışma ofislerinde, müşteri mekânlarında hatta seyahat halinde dahi çalışılabilmektedir.

Tele çalışma sadece evde değil işverenin kurduğu çeşitli tele merkezlerde de gerçekleştirilmektedir. Geleneksel çalışma ortamına benzer olmasına rağmen tele çalışma ile işyerinde çalışma arasında farklılıklar vardır. Bu farklılıklar tele merkez seçimi, kurulacak yerin konumu, katılımcıların ikamet ettikleri yerler, yüz yüze görüşme ihtiyaçları ve bütçe şeklinde sıralanmaktadır.¹⁴⁹

İşin telekomünasyon araçları kullanılarak gerçekleştirilmesiyle beraber söz konusu olan tele çalışma işletme organizasyonları içinde gerçekleştirilebildiği gibi işletme organizasyonu dışında da gerçekleştirilebilmektedir.¹⁵⁰ O halde tele çalışma, evde yapılabildiği gibi, işletmeye ait bir organizasyon içerisinde de gerçekleştirilmektedir. Tele çalışmanın bu özelliği bir işverene ait mekânda bulunma, çalışma ortamından kopmama ve düzenli çalışma saatlerini içerdiğinden bu tez çalışmasının dışında kalacaktır. Ancak tele merkez esaslı tele çalışma başlığında yer verilecektir.

¹⁴⁸ Soysal, s.134.

¹⁴⁹ Erdem, s.59.

¹⁵⁰ Öngen, s.20.

Tele çalışanlar tıpkı evden çalışanlar gibi kendi iş sürelerini organize edebilmekte, ticari risklerle karşılaşabilmekte, işveren için iş görmektedir. Bu bağlamda evden kendi hesabına çalışanlarla aynı statüde olabilirler. Tele çalışanlar ile evden çalışanların işveren ile kurduğu bağlantı farklılaşabilmektedirler zira tele çalışanlar işveren ile doğrudan bir bağlantı içerisinde bulunabilmektedir. Bunun dışında tele çalışma, evde tele çalışma, uydu merkezlerde çalışma, komşu merkezlerde çalışma ve seyahat ederek (mobil tele çalışma) çalışma gibi çeşitli biçim ve deneyimleri de kapsamaktadır.¹⁵¹ Bu halde tele çalışma yalnızca evde ya da işyerinden uzakta bir mekânda yapılan bir çalışmayı ifade etmemektedir.

İşverenin kontrol mekanizması evde çalışanlar için iş bittikten sonra, tele çalışmada ise işin yürütüldüğü sırada gerçekleştirilebilmektedir. Böylelikle tele çalışmada işverenin doğrudan denetimde bulunduğu ve bulunmadığı tele çalışma biçimleri mevcut olmaktadır.¹⁵²

İşin yapıldığı yer yönünden tele çalışma, sayfa 36'da yer alan Sekil 1'de de gösterildiği gibi tele merkez esaslı tele çalışma, mobil tele çalışma, ev esaslı tele çalışma (ETÇ) olarak üçe ayrılmıştır.¹⁵³

2.2.1 Tele Merkez Esaslı Tele Çalışma

Tele merkezler, çalışanların firmadan uzakta çalışabileceği, bilgisayar ve iletişim bağlantıları ile donatılmış merkezlerdir.¹⁵⁴ “Tele köyler” olarak da adlandırılan bu çalışma biçimi, tele çalışmanın alternatif bir uygulama şeklidir.¹⁵⁵

Tele çalışma merkezlerinin bir biçimi olan uydu çalışma merkezleri de, işverene mesafe farkı gözetmeksizin, işin en az maliyetle ve en hızlı şekilde nerede yapılabilecekse orada yapılmasını sağlayan tele çalışma biçimidir.¹⁵⁶ Geleneksel

¹⁵¹ Eyrenci ve Bakırcı, s.27.

¹⁵² Öngen, s.21

¹⁵³ Erdem, s.77.

¹⁵⁴ H. Filiz Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, **Akademik Bilişim'07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 31 Ocak - 2 Şubat 2007, s. 268.

¹⁵⁵ Berkün, s.58.

¹⁵⁶ Kandemir, s.46.

ofislere benzer çalışma ortamı sağlayan bu tele çalışma biçimi, tele çalışma biçimlerinden biri olan evden tele çalışmaya göre daha cazip gözükebilmektedir.¹⁵⁷ Bu çalışma biçimi için belirli bir firmada/işyerinde gerçekleşmesi nedeniyle çalışanlar açısından yalıtılmışlık durumunu ortadan kaldırabilmekte evden tele çalışmaya göre olumlu algılanabilmektedir. Başka bir ifade ile çalışanlar tele çalışmakta ancak bir çatı altında olduklarından yine bir işyerinde toplanmaktadırlar.

Bu çalışma biçimi ulaşımı güç bölgelerin yerel ekonomilerini iyileştirmek için tercih edilebilmektedir.¹⁵⁸ Ancak tele merkezin kurulacağı işyerinin belirli işgücüne sahip olması gerekmektedir. Yine bu bağlamda işe gidip gelme süresinde kısaltmalar meydana gelecektir.

Uydu bürolar için hem merkez işyerinden, hem de çalışanın evinden ayrı bir yerde, müşterilere ve çalışanlara uygun bir bölgede yapıldığı ofislerdir. Merkez iş yeri ile elektronik bir bağ mevcut olmakla beraber, uydu büro merkez işyerinin bir yan bürosu şeklindedir ve merkezde çalışanların iş yükünü azaltmaktadır. Gerekli donanım ve araçlar merkez tarafından sağlanmaktadır.¹⁵⁹

Uydu bürolardan farklı olarak, işyerinin çalışanın doğrudan işletmesi tarafından değil, belirli bir başka işletme tarafından sağlanıyor ve kullanılıyor olması durumunda komşu çalışma merkezlerinden söz edilmektedir. Bu bağlamda farklı işletme çıkarları ortaya çıkmaktadır.¹⁶⁰ Birkaç şirket tarafından ortak kullanılan ve kira gibi masrafları karşılanan bürolarda, farklı firmalarda çalışanlar kendi işyerleri ile bağlantı kurarak çalışma imkânına sahiptir.¹⁶¹

Tele çalışma merkezleri, geleneksel ofis ortamına benzerlikler göstermekle birlikte farklılıklar da barındırmaktadır. Bu farklılıklar tele merkezin seçimi, kurulacağı

¹⁵⁷ Gizem Tan “Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s.51.

¹⁵⁸ Erdem, s.92.

¹⁵⁹ Özlem Çakır, “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.3 Sayı.1, 2001, s.4.

¹⁶⁰ Kandemir, s.47.

¹⁶¹ Çakır, s.5.

yerin konumu ve çalışanların ikamet ettikleri yer ile müşteriler ile yüz yüze görüşmelerini gerektiren yerler gibi kriterlerden kaynaklanmaktadır.¹⁶²

2.2.2 Mobil Tele Çalışma

Tele çalışmanın tamamı sabit bir yeri gerektirmemektedir. Ev dâhil olmak üzere arabada, trende, uçakta, otellerde, seyahat halinde ya da müşteri ile iletişimin sağlanacağı pek çok yerde gerçekleştirilebilmektedir. Bu bağlamda yapılan işe “gezgin tele çalışma”, bu çalışmayı yapanlara ise “gezgin tele çalışan” denilmektedir.¹⁶³

Mobil tele çalışma genellikle üst kademe yöneticileri, satış elemanları, sağlık görevlileri, eğitim uzmanları gibi kamu ve özel sektörün farklı fonksiyonlarında çalışan kişiler tarafından tercihe bağlı gerçekleştirilmektedir. Bu çalışma türünde sosyal yalıtım problemi gözükmemekte evden çalışmaya kıyasla daha yoğun bir çalışma şekli olduğundan çocuklu ailelerden ziyade genelde genç işgücü tarafından tercih edilebilmektedir.¹⁶⁴

2.2.3 Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma)

Ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma), çalışanın bütün işlerini evden yaparak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene ulaştırdığı tele çalışma şeklidir.¹⁶⁵ Tele çalışmada işin büyük bir bölümü evde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla ETÇ bilgi iletişim teknolojilerinin ortaya çıkardığı yeni bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Evden tele çalışma, “elektronik ev çalışması” olarak da adlandırılmaktadır. Uygulamada en sık görülen tele çalışma, elektronik ev çalışmasıdır.¹⁶⁶ Elektronik ev çalışması, bilgisayar, internet bağlantıları, mobil telefonlar gibi iletişim teknolojileri

¹⁶² Tan, s.48.

¹⁶³ Erdem s.105.

¹⁶⁴ Soysal s.138.

¹⁶⁵ Sanem Berkün, **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, Sayı.38, 2013, s.59.

¹⁶⁶ Yavuz, s.63-64.

aracılığıyla eş zamanlı iletişimi sağlayan bir çalışma biçimidir. Öte yandan evden çalışmayı kolaylaştırırken evin yapısını da köklü bir biçimde değiştirmektedir.¹⁶⁷

Evden tele çalışma ya da elektronik ev çalışması olarak adlandırılabilen bu çalışma biçiminin uygulamada en çok karşılaşılan tele çalışma biçimlerinden biri olmasının temel sebepleri işveren ve çalışan açısından maliyeti düşürmesi ve verimliliği artırması olarak sıralanabilir.¹⁶⁸ Evden tele çalışma, çalışma yeri, elektrik, su, doğalgaz masrafları gibi işverene ait bir takım yükümlülükleri ortadan kaldırmaktadır. Aynı zamanda ileriki aşamada değinileceği gibi, işveren açısından başka bazı harcama kalemlerinde de tasarruf sağlamaktadır.

Tele çalışma enformasyon ve haberleşme teknolojilerinin birlikte kullanıma konulması sonucu ortaya çıkan a-tipik bir istihdam şeklidir. En yaygın çalışma şekli olan elektronik ev çalışması, geleneksel evden çalışma ile karşılaştırıldığında farklı bir vasıf düzeyini ve farklı organizasyon şekillerini içermektedir.¹⁶⁹ Ancak geleneksel evden çalışma ve tele çalışma a-tipik, standart-dışı çalışma olmaları bakımından da benzer özellikler sergilemektedir.

Sanayi öncesi dönemde ve sanayi döneminde evde çalışma yapan imalat işçilerine karşın, sanayi sonrası dönemde evden tele çalışanlar, bilgisayar ve iletişim teknolojilerini kullanmaları bakımından daha yüksek bir nitelik göstermektedir. Ayrıca geleneksel anlamına paralel olarak özellikle sanayi öncesi dönemde evden çalışanlar ile sanayi sonrası evden tele çalışanlar arasında üretilen ürünün pazarlanması ile ilgili de farklılık bulunmaktadır. Ev çalışması ile ürün tamamlanmış ya da tamamlanmamış olsun evde çalışan kişi bu ürün ya da hizmeti doğrudan tüketiciye sunmamaktadır. O, işi bitince ürünü ya da hizmeti istenilen kişiye teslim etmekle yükümlüdür.¹⁷⁰ Bu durumda sanayi öncesi dönemdeki ev çalışması ile sanayi sonrası evden tele çalışma arasındaki farklardan birini oluşturmaktadır.

¹⁶⁷ Kandemir, s.44.

¹⁶⁸ Soysal, s.137.

¹⁶⁹ Güven, s.209.

¹⁷⁰ Burhan Özdemir, Ev Çalışması, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi** (Haziran 1999), Cilt.4, Sayı.2, s.130.

Evden tele çalışma, sadece evden ya da evde çalışan ücretli emeği değil aynı zamanda kendi kendini istihdam eden bağımsız çalışanları da kapsamaktadır.¹⁷¹ Bağımsız çalışanlar başkalarına ait organizasyonlarda çalışabilen, bağımsız girişimcilerdir.

2.3 Evden Tele Çalışmanın Ortaya Çıkışı ve Yaygınlaşması

Tele çalışma fikri ilk defa 1970 yılında meydana gelen petrol krizi sonrası Nilles tarafından, ulaşım ve ulaşımına bağlı olarak enerji tüketiminin azaltılması amacıyla bir alternatif olarak gündeme getirilmiştir.¹⁷²

Tele çalışmanın yaygınlaşmasında “teknolojilerinin niteliği, çeşitliliği ve değişim hızı mikro elektroniğin, elektronik bilgi işlem sistemlerinin ve dijital iletişimin patlaması, internet ve dünya çapında bir web sistemi”¹⁷³ gibi unsurların meydana gelmesi oldukça etkili olmuştur. Bunun yanı sıra üretim ve çalışma ilişkilerinde esnekliğe yönelme tele çalışmanın gündeme gelmesini ve giderek yaygınlaşmasını kolaylaştırmıştır.

Tele çalışmanın istihdam içerisindeki payının artmasında pek çok unsur söz konusudur. Bu unsurlar bilgi toplumu olarak da adlandırılan yeni sürecin örgüt yapısını değiştirmesi, kamu politikaları, işçi ve işverenin davranışları¹⁷⁴ ve dönüşümün vazgeçilmez unsuru teknolojik alanda meydana gelen gelişmeler vb. olarak sıralanmaktadır.

Sanayide yaşanan üretimin gerilemesi ile ABD’de ilk kez 1953’te büro hizmetlerinde çalışanların sayısı sanayide üretim yapan kol emeğinin sayısını aştı, bilgi ve iletişimde meydana gelen gelişmeler gücünü hissettirmeye başladı.¹⁷⁵ Bilgisayar ve elektronik sektöründeki gelişmelere bağlı olarak yapılan tahminlerde bu sektörün hızla

¹⁷¹ Erdem s.78.

¹⁷² H. Filiz Alkan Meşhur, “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 25, Sayı.1,2010, s. 3.

¹⁷³ Toker Dereli, “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **İş-Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.3, Sayı 2,2001, s.2.

¹⁷⁴ Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?” **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.5, Sayı.18,2003,(Erişim Tarihi: 10.01.2019)
<https://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>

¹⁷⁵ Toffler, s.33.

gelişeceği ve maliyet avantajı nedeniyle, pek çok sektörü de geri plana iteceği ileri sürülmüştür.¹⁷⁶ Telekomünasyonun özelleştirilmesi ile işverenler açısından tele çalışmanın cazip bir hale geleceğini ileri sürülmektedir.¹⁷⁷

Kandemir'e göre¹⁷⁸ teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, küreselleşme ile artan rekabet başta olmak üzere hizmet sektöründe yaşanan istihdam artışına paralel olarak bu sektörde fiziki yapının gerekliliğini ortadan kaldırmıştır. Artık çalışanların aynı zamanda ve aynı yerde bir arada olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu bağlamda bilgi ve iletişim sektörlerinde yaşanan gelişmeler de çeşitli meslek gruplarını ortaya çıkarmıştır.

Bugün tele çalışma son derece gelişmiş olan modem cihazları, bilgisayarlar ve fiber optik kablolar ya da özel hatlar yardımıyla çevrim içi sistemle yapılabilmektedir. Bu noktada tele çalışma bilgisayar, elektronik, bankacılık, haberleşme, basın yayın ve ticaret sektöründeki birçok kuruluşlarda uygulanmaktadır.¹⁷⁹ Bilgisayar sistemlerinin ortaya çıkardığı yeni meslekler vardır ve bunların mensupları arasında örneğin bilgisayar sistemleri yöneticisi, bilgi teknolojileri analisti, bilgi güvenliği uzmanı, yazılımcıların yanı sıra web tasarım uzmanı, dijital iletişim uzmanı, animasyon/grafikerler bulunmaktadır. Satış ve pazarlama alanlarında elektronik ticarete dayalı işlerin çeşitliliği de artmaktadır. Aynı çeşitlilik basım yayın sektörlerinde de karşımıza çıkmaktadır. Sosyal medya uzmanları, metin yazarlığı, içerik üreticiliği gibi yeni meslek alanları kendi alanlarında uzmanlık gerektiren çeşitli meslek gruplarına örnek olarak gösterilebilir. Genellikle bu meslek gruplarını beyaz yakalıların birçoğunun sahip oldukları ve bilgi teknolojisi ile ilgili beceri gerektiren meslekler olarak tarif etmek mümkündür. Erdem, bilgi teknolojilerini farklı düzeyde kullanan farklı meslekler olduğunu ifade etmekte, bu yüzden bilgi teknolojisi kullanımı gerektiren her çalışmanın tele çalışma olarak ele alınmaması gerektiğinin altını çizmektedir.¹⁸⁰

¹⁷⁶ Toffler, s. 199.

¹⁷⁷ Erdem, s.153.

¹⁷⁸ Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, 1.Baskı, İstanbul: Legal Yayınları, 2011, s.30-32.

¹⁷⁹ Yavuz, s.65.

¹⁸⁰ Erdem, s.71.

2.4 Dünyada Evden Tele Çalışma

Esnek çalışma uygulamaları ilk olarak Federal Almanya’da 1969 yılında şehirdeki trafik sıkışıklığı nedeni ile işe geç gidip gelmeyi engelleyebilmek için uygulanmıştır. Federal Almanya’yı İsviçre, İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya, İngiltere ve İtalya izlemiştir. İsveç esnek çalışma biçimlerini uygulayan ülkelerin başında gelmektedir.¹⁸¹

ETÇ dünyada pek çok ülkelerde görülmekle beraber, ETÇ’ya ilişkin veriler oldukça sınırlıdır. İstatistikler daha çok geleneksel anlamda evde çalışma, eve iş verme ya da parça başı üretim hakkındadır. Bu nedenle bazı veriler mesleklerle ilişkilendirilecektir. İngiltere’de 1981’de Avrupa Konseyi tarafından vasıf düzeyi yüksek işlerde örneğin serbest danışmanlar, satış elemanları, akademisyenler, serbest gazeteci ve yazarlar hakkında yapılan bir araştırmada çoğunluğu erkeklerden oluşan 400.819 kişinin evden çalışan olduğu açıklanmıştır. Toplam evden çalışanların sayısı 658.200’dür. Aynı araştırmada ABD’de 1985 yılında yapılan nüfus sayımı sonrasında ise çoğunluğu hizmet sektörüne bağlı 4,8 milyon kişinin evden çalıştığı saptanmıştır.¹⁸² New York’da 1994 yılında yapılan bir çalışmada, 7 milyon tele çalışan olduğu belirtilmektedir.¹⁸³

“*Transborder telework*” aynı sınırı paylaşan ülkelerde yapılan tele çalışmadır. “*Offshore Telework*” ise ülke dışı tele çalışma olarak adlandırılır; işin daha düşük maliyetli yapılmasını sağlar. Günümüzde ABD, Kanada, Japonya, Avustralya ve AB ülkelerinde hızla yaygınlaşma; Singapur, Malezya ve Brezilya gibi gelişmekte olan ülkelerde ise belirgin bir artış gözlemlenmektedir.¹⁸⁴

Yapılan tüm araştırmalar genel olarak tele-çalışma konusundadır. ETÇ’nın tele çalışma biçimleri arasında en sık karşılaştığımız çalışma biçimi olduğunu tespit etmek bu konuda daha sağlıklı bir bilgiye ulaşmamızı sağlayacaktır.

¹⁸¹ Aysen Tokol, “Esnek Çalışma Saatleri”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.6, Sayı.2, 1986, s.162.

¹⁸² Eyrenci ve Bakırcı, s.9.

¹⁸³ Erdem, s.151.

¹⁸⁴ Ölçer, s.147.

AB Komisyonunun ECAAT (Elektronik Ticaret ve Tele Çalışma Eğilimleri) araştırması tele çalışmaya ilişkin en güncel verileri sunmaktadır. Bu araştırmaya göre, 1999 yılında Avrupa'da 9 milyon kişi tele çalışmaktadır. Bu Avrupa'daki işgücünün %6'sına tekabül etmektedir. 2004 yılında Avrupa'da bu oran 40 milyona ulaşmış, toplam işgücü içerisindeki oranı ise %28 olmuştur.¹⁸⁵

2.5 Evden Tele Çalışmanın Özellikleri

2.5.1 Bağımlılık Unsuru

İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku uygulamalarından yararlanabilmek için evden çalışan kişinin bağımlılık unsuru ile bir işverene bağlı olarak çalışması gerekmektedir. Başka bir ifade ile işçi ve işveren ilişkisinin kurulmuş olması gerekmektedir. Bu unsur ekonomik, teknik ve hukuki bağımlılığın sağlanmasıyla mümkündür. Ekonomik bağımlılık işçinin yaşamını idame ettirebilmesi için gerekli geliri işveren için yaptığı işten sağlaması iken teknik bağımlılık işçinin işi nasıl, nerede, hangi araçları kullanarak yapacağına işveren tarafından karar verilmesini kapsamaktadır. Son olarak hukuki bağımlılık ise, işverenin işçiye emir ve talimat verebilme yetkisini içermektedir.¹⁸⁶

Tele çalışmada bağımlılık unsurundan bahsedebilmek için, çalışanın ev veya işletme dışında ana işyeri ile gerçekleştirdiği bağlantıya bakılmaktadır. İnternet ve diğer ağ olanakları ile ana işyeri ile ara sıra bağlantı da aksaklıklar olsa da, sürekli irtibat halinde bulunması, başka bir deyişle çevrimiçi olma durumunda bağımlılık ilişkisinden bahsetmek daha mümkün gözükmektedir.¹⁸⁷

İşveren için çalışana erişebilir olma durumu bağımlılık unsurun gerçekleşmesini sağlar, evden tele çalışmada işveren tarafından çalışana bizzat çeşitli direktiflerin verilmesi bağımlılık unsurunu daha da pekiştirmektedir. Öte yandan tele çalışanlar kendi adlarına çalışabildikleri gibi bir işverene bağlı olarak da

¹⁸⁵ Meşhur, *Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma*, s.10.

¹⁸⁶ Kandemir, s.64-66.

¹⁸⁷ Soysal, s.136.

çalışmaktadırlar. Bu bağlamda evden tele çalışmayla işçi ve işveren ilişkisi kurulmaktadır.

2.5.2 İstihdam Güvencesizliği

Tele çalışma uygulanmasına sebep olan faktörlerden biri de vasıflı emeğin işe alımı ve istihdamının sürdürülebilmesi olarak ifade edilmektedir.¹⁸⁸ Teknolojik yeniliklerle gelen örgütlenme ile ilgili özellikler çalışanların daha az emekle, daha az kaynak kullanarak daha çok ve daha iyi ürünler ortaya koymasını sağlamıştır. İşler ve işçiler de doğrudan üretimden dolayı üretime, dar bir ekonomik faaliyet alanından giderek daha büyük bir çeşitlilik arz eden mesleklere doğru kaymıştır.¹⁸⁹ Enformasyon sektöründe yeterli vasıfta işçi bulunamadığından bu sektörde esnek düzenlemenin gerekli olduğunu düşünen Toker¹⁹⁰, enformasyon sektöründe işgücü açığı bulunduğundan bu açığın esnek çalışma biçimleri ile kapatıldığını öne sürmektedir.

Beck'e göre sanayi dönemindeki işsizlik esneklik süreci ile yerini düşük istihdama bırakıyor. Ona göre, yeni sistemde ücretli işten tamamen yoksun olma gibi bir "işsizlik" durumu olmayacaktır. Ancak işsizlik sorununun yerini "istihdam güvencesizliği"nin alacağını söylemektedir. Beck bu durumu istihdam güvencesizliğinin genelleşmesi olarak yorumlamaktadır.¹⁹¹

Gorz ise, toplumda işsiz varsa bunun artık işgücünün niteliksizliği ve beceri eksikliğinden kaynaklandığının düşünüleceğini dile getirir. Ona göre, ücretlilik ilişkisinin sözleşme ile yapılarak taraflar arasında özel yaşam ve çalışma yaşamı arasında bir sınır oluşmaktadır ve işverenler tam zamanlı çalışan ücretlilerin bir kısmını korumak isterler ve geri kalan işgücünü dışarıdan temin etmek isterler. Gorz, dışarıdan temin edilmek istenen işgücü ile parça başı ve mesai saatleri üzerinden anlaşma yapıldığını böylelikle iş ile iş dışı arasındaki çizginin ortadan kalktığını söylemiştir.¹⁹²

¹⁸⁸ Güven, s.213.

¹⁸⁹ Castle, s.309.

¹⁹⁰ Dereli, s.6.

¹⁹¹ Beck, s.217.

¹⁹² Gorz, *Maddesiz*, s.18-20.

Esnek üretim biçimleri, işgücü piyasasında birincil (çekirdek) ve ikincil (çevresel) işgücü oluşumuna neden olmuştur. Birincil kesim genelde yüksek vasıf gerektiren ve sosyal güvenlik hakları nispeten daha iyi şartlarda olan kesimi oluştururken ikincil işgücü iş güvencesizliğine mahrum bırakılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesine sahip olan çevresel işgücüne evden tele çalışanlar da dâhil edilmektedir.¹⁹³

Literatürde evden çalışmanın sahip olduğu avantajları vurgulayanlar da vardır. Kadın ve genç istihdamında yoğun olarak uygulanan evden çalışma modeli, işgücü kaybını azaltmada ve işsizlik oranını düşürmede önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir.¹⁹⁴ Esnek çalışma biçimlerinin istihdamı arttırdığı ve işsizliği azalttığı öne sürülür. Kadınların, gençlerin ve engelli bireylerin istihdama dâhil olmada yaşadığı engellerin esnek çalışma ile ortadan kaldırılacağı da öne sürmektedirler. Kanımızca ise evden tele çalışmanın da dâhil olduğu esnek çalışma biçimleri istihdam yaratmadan çok iş güvencesizliği getirmektedir.

2.5.3 İşgücünün Niteliği

Toffler'in 1981 yılında kaleme aldığı eserine göre, maddi nesnelere uğraşılmayan büro işlerinde çalışanların bir kesimi yine de evden çalışabilirdi. Toffler, hızla değişen işkollarında, evde akıllı daktilo makinesi, fotokopi makinesi, küçük bilgisayarlar ve uzaktan konuşmayı sağlayabilen sistemlerle evde çalışma olanağının artabileceğini dile getirmiştir. Toffler'in tarif ettiği çalışma şeklinden yararlanacak olabilenler ise, telefonla satış yapanlar, mimarlar, desinatörler, sanayi danışmanları, terapistler, müzik ve yabancı dil öğretmenleri, sigortacılar, avukatlar, beyaz yakalı teknisyenler, iktisatçılar, planlamacılar gibi 'soyut' iş yapan kimselerdi. Toffler'in 'Elektronik Köşk' olarak adlandırdığı ve elektronik temeller üzerine oturtulmuş evi toplumun merkezi haline getiren bu ev endüstrisinde çalışanların bir takım niteliklere sahip olması gerekmektedir.¹⁹⁵ Teknoloji yeni ürünlerle birlikte yeni işler ve yeni iş alanları yaratmıştır. Esnek üretim sistemleri olarak adlandırılan bu yeni emek biçimleri üretim sistemlerinde, bir yanda sayısal olarak denetlenebilir otomatik makine ve

¹⁹³ Özlem Çakır, "İşini Kaybetme Korkusu: İş Güvencesizliği", *Çalışma ve Toplum*, Cilt.1,Sayı.12, s.118.

¹⁹⁴ Lütfi İncirlioğlu, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, 1. Baskı, İstanbul: Legal Kitabevi, 2011,s.20-25.

¹⁹⁵ Toffler, s. 268.

araçların üretimi ile emek gücünden önemli oranlarda tasarruf sağlarken öte yanda daha üretken teknolojilere, dolayısıyla daha nitelikli işgücü türlerine duyulan gereksinimi artırmaktadır.¹⁹⁶

Nitelik bağlamında dedinmemiz gereken bir başka unsur kısmi süreli evden çalışanlar ile tam süreli evde çalışanlar arasında hiçbir ayrımın olmadığıdır.¹⁹⁷ Dolayısıyla çalışanın vasfı ile çalışma süresi arasında bir ilişki yoktur.

2.5.4 Kadın İstihdamı

Esnek çalışma düzenlemelerinin kadın istihdamında olumlu etkilerinden biri kadınların işgücüne katılımının artması olarak görülmektedir. Ancak bunun toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklandığı görmemek mümkün değildir. Yeni doğum yapmış kadın bebek bakımından sorumlu ilk kişi olarak görülmektedir. Aynı şekilde bakıma muhtaç bir aile bireyinin sorumluluğu da kadınların üzerindedir. Bu nedenle kadınların bu çalışma şeklini gönüllü olarak kabul etmekten ziyade, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sonucu mecburi bir seçenek olarak da gördükleri belirtilebilir.

İşverenlerin evden tele çalışma gibi esnek düzenlemeleri tercih etmelerinin bir nedeni olarak kadın işgücünden yararlanma olanağının arttırılması gösterilebilir.¹⁹⁸ Ancak bu tartışmalı bir konudur. Gerçekte işverenler daha çok erkek işgücünden yararlanmak istemektedirler. Bunun nedeni, kadınların doğum iznine ayrılmaları, süt izni vb uygulamalarla bir süre için dahi olsa üretimden uzak kalmasıdır. Diğer nedeni işverenlerce benimsenen toplumsal cinsiyet algısıdır. İşverenler erkeklerin daha fazla üretimde bulunacağını düşünerek, erkekleri istihdam etmek istemektedirler. Öte yandan toplumda evde esas gelir getirenin erkek olarak görülmesi de başka bir unsurdur. Bu durum pek çok nedenle açıklanabilir. Ancak işverenin kadın istihdamını yaratmadaki arzusu, kadın elemanlarının nitelikli olması durumunda daha belirgindir. Bir diğer sebep ise kadınların ucuz işgücü olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır.

¹⁹⁶ Tülin Öngen “İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması” **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi** Cilt.50, Sayı.1-2, 1995, s.2.

¹⁹⁷ Burhan Özdemir, *Ev Çalışması*, s. 219.

¹⁹⁸ Tan, s.23.

Ülkemizde Ulusal İstihdam Strateji Belgesi'nde kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasına yönelik sebeplerden biri olarak esnek çalışmanın yetersiz olması gösterilmiştir. Kadınların dezavantajlı grupta yer almalarında eğitim seviyelerinin düşük olmasının yanı sıra “... *Esnek çalışma biçimlerinin henüz mevzuata ve çalışma hayatına yeterince yansıtılmamış olması, kadınlarda toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik mekanizmaların yetersizliği...*”¹⁹⁹ gibi sebepler olarak sıralanmıştır.

Öte yandan evden tele çalışan kadınların aynı zamanda firmalar için düşük maliyet anlamına geldiğini söylemek mümkündür. Ülkemizde işyerlerinde kreş ve emzirme odaları kadın çalışan sayısına bağlı olarak oluşturulduğundan, kadınların evde çalışması işverenin sorumluluğunda olan kreş hakkının yerine getirilmesinden kurtulma anlamına gelmektedir. Emzirme odası ve kreş gibi işverenin sorumlu tutulduğu ancak kadın çalışan sayısına göre belirlenen yasal zorunluluklar böylelikle kolayca ortadan kalkmaktadır.

2.5.5 Adem-i Merkeziyetçi Yapı

Tele çalışmanın özelliklerinden biri de çalışmanın merkezi bir yapıdan uzaklaşarak adem-i merkeziyetçi bir yapıda yürütülmesidir. Yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş hayatında kullanılması için tek bir işyeri yerine birçok çalışma yerinde görülmesini sağlamıştır. Bu süreç literatürde “hizmetlerin adem-i merkezileştirilmesi” olarak adlandırılmıştır.²⁰⁰

Adem-i merkezileşme ile beraber, bazı Avrupa ülkelerinde firmalar otomasyon gerektiren işleri ve çok fazla yüz yüze iletişim gerektirmeyen fonksiyonları (işleme ve muhasebe gibi) şehir dışına taşımışlardır.²⁰¹

¹⁹⁹ ÇSGB (2014), **Ulusal İstihdam Strateji Belgesi** (2014-2023), (Erişim Tarihi: 10.03.2019), <http://www.uis.gov.tr/Media/Books/UIS-tr.pdf>

²⁰⁰ Öner Eyrenci, “Tele-Çalışma ve İş Hukuku”, **İş Hukuku Dergisi**, Cilt.1, Sayı.2, 1991, s. 199-200.

²⁰¹ Soysal, s.136.

2.6 Evden Tele Çalışanlar

Evde çalışanlar, “işyeri dışında çalışanlar” , “ev temelli çalışanlar” veya “parça başı çalışanlar” olarak adlandırılır. Evde çalışma ile aynı anlamda kullanılan işyeri dışında çalışanlar, evde çalışmanın farklı alanlarında yer almakta, evde çalışanlar kategorisini tam anlamıyla tanımlamak mümkün olmamaktadır.²⁰²

Bu bağlamda tele çalışma, bireysel ve toplu olarak organize edilebildiği gibi, işin tümü veya bir kısmını oluşturabilir; ayrıca çalışma kendi adına çalışanlar ve ücretli çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilir.²⁰³ Evden çalışanlar ile ilgili yapılan yorumlarda evli kadınlar ve toplumda dezavantajlı olarak görülen engelliler ve yaşlılar için olumlu bir tablo çizilmektedir. Kadınların, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan nedenlerle işleri ya da çocuk bakımı gibi konularla erkeklere oranla daha fazla meşgul olmaları yüzünden bu istihdam türü ile çalışma hayatına katılabilmelerinin daha kolay olduğunun altı çizilmektedir.²⁰⁴ Diğer yandan sanayi sonrası toplumlarda hizmet sektöründe çalışan engelli bireylerin, birçoğu mal üretiminden ziyade enformasyonla uğraşmakta, böylelikle kentlerde yer alan bürolara erişmek için pahalı ve zaman alıcı yolculuklar yapmak yerine evde çalışmalarını gitgide daha mümkün ya da önerilir hale gelmektedir. Evlerin birçoğu, telefonla ulusal ve uluslararası bağlantı kurabilmekte, sadece bir bilgisayar ve modemden oluşan düşük maliyetli ‘işyeri’ haline gelmektedir.²⁰⁵

Evden tele çalışma kavramı oldukça çeşitlilik göstermekte olduğu belirtilmiştir. Bu işi yapanlar açısından da farklı çalışma biçimleri de bulunmaktadır. Evden tele çalışma, yarı zamanlı (part time) olabileceği gibi tam zamanlı (full time) da olabilmekte, aynı zamanda tek bir işverene bağımlı olarak çalışılabileceği gibi kendi hesabına bağımsız çalışanları da kapsayabilmektedir. Bu bağlamda Erdem’e göre ²⁰⁶ evden tele çalışmanın üç farklı formu bulunmaktadır bunlar tek bir işverene bağlı full time veya part time çalışma ve eser sözleşmesi ile yapılan tele çalışmadır. Ancak eser sözleşmesi ile çalışanlar bağımsız çalışanlar olduğundan bu tezin kapsamı dışındadır. Evden tele

²⁰² Eyrenci ve Bakırcı s.24-25.

²⁰³ Güven, s.211.

²⁰⁴ Yavuz, s.62.

²⁰⁵ Kumar, s.189.

²⁰⁶ Erdem, s.81.

çalışanları, tam gün evden tele çalışanlar ve kısmı süreli evden tele çalışanlar olarak iki grupta ele alacağız.

2.6.1 Tam Gün Evden Tele Çalışanlar

Part time ve full time çalışma formunu içerisinde bulunduran bu çalışma biçiminde iş zaman zaman işverenin mekânında yapılmakla birlikte, müşterinin mekânında da gerçekleşmekte hatta yolda ve evden tele çalışma ile birleşmektedir.²⁰⁷

Tele çalışanlar ücretli emek veya evden bağımsız çalışanlar olarak kabul edilmekte, işletme ile doğrudan bilgisayar bağlantısı gerçekleştirilebilmekte, işverenin gözetimi ve denetimi altında evden çalışabilmektedirler. Çalışanlar işçi olarak kabul edilebilmekle beraber evde çalışanlar için getirilen yasal düzenlemelere tabi tutulmaktadırlar. Coğrafi bakımdan uzaklık ve işyerinin bölünmüşlüğü bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmadığından dolayı evde çalışma ve üretim sürecinin ademi merkezileşmesi sonucu tele çalışma işin işletme dışında yürütülmesine rağmen bağımlılık ilişkisine dayandığı kabul edilmektedir.²⁰⁸ Başka bir ifade ile, daha önce de dile getirildiği gibi, çalışanın bağımlılık unsuru, çalışanın işletme organizasyonuna bağımlı olup olmadığı üzerinden belirlenir.

Bağımlı tele çalışanlar ile işyerindeki diğer çalışanlar arasında fark olup olmadığı tereddütte kalınan bir konudur. Ancak bir tele çalışan ile işveren arasındaki mevcut ilişki, iki taraf için de bağımlılık unsurlarını içermekte ise, tele çalışan kişi, işyerinde çalışan diğer işçiler gibi aynı çalışma koşullarına ve aynı sosyal güvenlik haklarına sahip olmalıdır.²⁰⁹ Ancak uygulamada durum bu şekilde olmamaktadır. Evde çalışanların çoğunun istihdam statüsü belli olmadığından işçi kabul edilmemektedir. Evde çalışanlar genelde kendi hesabına çalışanlar olarak görüldüğünden büyük bir kısmı enformel sektöre kaymakta ve kayıt dışı çalışmaktadırlar. Böylelikle yasal düzenlemelerin dışında kalan evden çalışanlar sömürüye açık hale gelmektedirler.²¹⁰ Ayrıca tam zamanlı evde tele çalışma, geleneksel anlamda evde çalışmaya en yakın

²⁰⁷ Erdem, s.82.

²⁰⁸ Erdut, s.20.

²⁰⁹ Tan, s.63.

²¹⁰ Erdut, s.57.

istihdam şekli olduğundan geleneksel anlamda evde çalışanların karşılaştığı belirsizliklerle tam zamanlı evde tele çalışanlar da karşılaşmaktadır.

Evden tele çalışma tek bir işveren ya da aracı için yapılabilen işler olduğu gibi işin yürütüldüğü yer engelli ve yaşlı bireylerin bakımı için oluşturulan yerler de olmakla beraber hükümlülerin bulunduğu cezaevleri gibi de olabilir. Bu işler genelde düşük vasıflı büro işleri olmaktadır.²¹¹

2.6.2 Kısmi Süreli Evden Tele Çalışanlar

Tek bir işverene uzun yıllar çalışıyor olsalar dahi bu çalışanlar proje bazlı çalışanlar ya da kendi kendini istihdam eden çalışanlar olarak görüldüğünden işin bitimine göre ödeme yapılması yaygındır. İstihdam statüsünün getirdiği biçimlere göre bu tür çalışanların sözleşme statüsü belirli olmadığından işin vergi ve sosyal güvenlik statüsünün getirdiği haklardan yararlanmada dezavantajlı olabilmekte, kayıt dışı kalabilmektedirler.²¹²

Aynı zamanda kısmi tele çalışanlar, haftanın bir iki günü evde çalışmakta, diğer günler ofis ortamında bulunarak ya da müşteri mekânına giderek çalışmayı gerçekleştirmektedir. Bu tip çalışma çalışan açısından yalıtım problemini ortadan kaldırmakla beraber, tam gün çalışanlara göre sendikalaşmadan yararlanma daha az olmaktadır.²¹³

2.7 Çalışanlar Açısından Evden Tele Çalışma

Evden tele çalışma, çalışanlar için bir takım avantaj ve dezavantajları barındırmaktadır. Atipik bir istihdam şekli olması nedeniyle, atipik çalışanların karşılaştığı sorunlarla ETÇ'ler de karşılaşmaktadırlar. Bunlara sırası ile değinilecektir.

Ancak evden tele çalışanların çalışma hayatlarına ilişkin olarak vurgulanan en büyük avantaj esneklik sahibi olmalarıdır. Esnek çalışma biçimlerinden biri olan evden

²¹¹ Erdem, s.86.

²¹² Erdem, s.86.

²¹³ Soysal, s.148.

tele çalışma, çalışana çalışma süresini ve çalışma saatini kendisinin düzenleyebilmesi gibi bir takım ayrıcalıklar vermektedir. Böylelikle çalışan kişi kendi için en verimli saat diliminde çalışabilir.

Esnekliğe bağlı olarak işyerinde bulunamam durumu, işyerinde karşılaşılan bir takım stresleri de azaltabilir.²¹⁴ Ancak kanımızca burada yerini işi yetiştirme, yoğun saatler çalışmaya maruz kalma ve denetim ve kontrolde yaşanan bir takım olumsuzluklar iş yeri stresinin yerine geçebilir.

Aynı zamanda esnek çalışma biçiminde bir düzensizlik mevcuttur. Bu düzensizlik işin belli bir zamanda yapılması, mesai saatlerine uyma gibi bir sorumluluk içermediğinden,²¹⁵ işi erteleme durumunu da beraberinde getirebilir. Ayrıca esneklik kavramı nedeniyle çalışanlar dönemsel olarak işleri yetiştirmekle uğraşmakta, bu da beraberinde çalışma saatlerinde düzensizlik, aşırı çalışma gibi sorunları getirmektedir.

ABD’de 46 evde büro çalışanları arasında yapılan bir araştırmada, çalışanların esnek çalışma olanaklarından yararlandığı gözlemlenmektedir. Söz konusu araştırmaya katılanların %40’ı 19.00 ile 21.00 saatleri arasında çalışmaya başladıklarını dile getirmişler, katılanların yarısından çoğu ise gece çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda tele çalışanlar açısından evde çalışma gerçek bir esneklik ve özgürlük getirmekte olduğu öne sürülmektedir.²¹⁶ Oysa özgürlük kavramı sadece işe başlama ya da çalışma saatlerini bireyin kendisinin belirlemesi ile sınırlı kalmakta, esnek çalışma yerini aslında yoğun çalışma sürelerine bırakmaktadır. Ayrıca, tele işveren, çalışanın rahat çalışabildiği düşüncesi ile daha fazla iş verme eğiliminde olabilmektedirler. Böylelikle çalışanların çalışma süreleri artabilir, çalışanlar işlerini yetiştirebilmek için daha fazla çalışmak durumunda kalabilir.²¹⁷

Evden tele çalışmanın getirdiği esnekliğin çalışan açısından belki de en olumlu yanı ulaşım probleminin ortadan kalkmasıdır. Özellikle trafik ile ilgili sorunların

²¹⁴ Ersin Kavi ve Orhan Koçak, “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu”, **Sosyal Siyaset Konferansları** , Cit.2, Sayı.59, 2010,s. 80.

²¹⁵ Hasan Tutar, “Katı Olan Her’ İş’ Sanallaşılıyor veya İşgörenin Artan Yalnızlığı Üzerine: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Nisan 2007, Cilt.9, Sayı.7, s. 125.

²¹⁶ Eyrenci ve Bakırcı s.16-17.

²¹⁷ Beyhan Aksoy, “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt.12, Sayı.3, Temmuz 2012, s.405.

yaşandığı yerleşim bölgelerinde bakıldığında uzun ulaşım sürelerinden ciddi bir şekilde tasarruf sağlanmaktadır. Bunlara ek olarak ulaşım masrafları da (köprü geçiş ücreti, taşıt yakıtı maliyeti vs.) ortadan kalkmaktadır. Ayrıca trafiğin yarattığı stresin de ortadan kalkmasıyla çalışanın motivasyonunun daha yüksek olması mümkün görünmektedir. İşveren açısından ulaşım masrafları maliyeti düşürmede önemli bir unsurdur. Bazı şirketler ulaşım imkanını sağlamakta (servis vb. düzenlemelerle) ya da ulaşım masrafını çalışana ek ücret olarak ödemektedir. Bu bakımdan işverenler için ulaşım masrafının azalması daha çok maliyet azalması iken, çalışanlar açısından zamandan tasarruf anlamına gelmektedir.

Öte yandan evden çalışanların karşılaştıkları problemlerden biri toplumsal yalıtım olmaktadır. Bireyi çalışmaya iten sebeplerden biri de toplumsal beklentilerdir. Evde çalışma, çalışanları toplumdaki yalıtımdan, iş çevresine sahip olmasını engelleyebilmektedir. Ayrıca işin insanın ait olma, sevmeye ve sevilme gibi bir takım ihtiyaçlarına da cevap verebilme özelliği vardır. Birey bu şekilde kişisel yalnızlıktan ve yalıtılmışlık durumundan kurtulabilir. Bu bireyin sosyal bir varlık olarak beklentisidir. Ancak evde çalışma gibi esnek çalışma düzenlemeleri bu beklentinin gerçekleşmesine engel olmaktadır.²¹⁸

Evden tele çalışma, işyerinde bulunmama sosyal yaşantıda bireyleri sıkıntıya sokabileceği gibi evden tele çalışanlar takım arkadaşları ile fikir alışverişinde de bulunmakta da zorlanmaktadır. Evden çalışanlar teknolojik problemlerle karşılaştıklarında çalışan kişinin bu sorunu tek başına çözmesi beklenmektedir. Her organizasyonda yer almayan bu durum için, ortaya çıkan teknik aksaklıklarda evde çalışanların ne yapacağı önemli bir sorun teşkil etmektedir. Firmalara ait kurumsal/fiziksel işyeri mekanlarında teknolojik ekipmanları kullanarak çalışan bireyler bu problemleri ekip arkadaşları ile ya da firmanın refleksi ile çözebilirken, evde çalışanlar için para ve zaman kaybına neden olmaktadır.²¹⁹

²¹⁸ Tutar, s.126.

²¹⁹ John Seely Brown ve Paul Duguid, **Enformasyonun Sosyal Yaşamı** , İstanbul: Türk Henkel Dergisi Yayınları, 2001, s.75.

Evden tele çalışma biçiminin çalışma sağladığı yararlarından bahsedebilmek için, tele çalışmak isteyen kişinin bu çalışma biçimlerinden birini seçmekte özgür olması gerekmektedir.²²⁰

Evden tele çalışanların çalışma gününü diğer sorumluluklar ile birlikte düzenleyebilme esnekliğine sahip olmaları, iş-yaşam dengelerini sağlıklı bir biçimde kurabilmelerini sağlamaktadır.

ABD’de enformasyon alanında çalışanlar arasında yapılan bir araştırmada, kadınların ve erkeklerin bu alanda çalışmayı tercih etmelerinin nedeninin çocukları ile daha fazla zaman geçirmek olduğunu göstermiştir.²²¹ Ancak evde anne ya da babanın bakımına muhtaç bir çocuğun bulunması çalışmayı engelleyebilmekte, işi evden uzaklaştırmaktadır.

Tele çalışanlar ve işverenler arasındaki iş ilişkisinin dolaylı yollarla kurulması nedeniyle tele çalışanların iş güvencesi yasal koruma alanı dışında kalmaktadır.²²² Yine fazla çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilmemesi tele çalışanlar açısından olumsuz durumlardan birini oluşturmaktadır. İş ve iş dışı zamanın sınırının yeterince belirgin olmaması sebebiyle çalışmanın düzensiz saatlerde sürdürülmesi bireyin yaşamına dair bir takım sıkıntıları da beraberinde getirmektedir.²²³

Kadın ve gençler yoğun olarak istihdam edildikleri evde çalışma gibi esnek çalışma türlerinde sosyal güvenlikteki mevcut boşluklardan zarar görmektedirler.²²⁴ Öte yandan mekân aynı zamanda bir güvenceyi temsil etmekte, ancak işin sanallaşması yani bireyin mekândan ayrılarak izole bir ortamda çalışması güvencesizliğe sebep olmaktadır.²²⁵

Genel olarak çalışma hayatındaki esnek istihdam modelleri çalışma hayatında kaliteyi yükseltmek yerine çalışma sürelerinin uzaması, iş yoğunluğunun artması, sendikasılaşma, düşük ücret ve kötü çalışma koşulları, kayıt dışı istihdamın artması ve

²²⁰ Kandemir, s. 34.

²²¹ İlker Belek, Esnek Üretim Derin Sömürü, 153.

²²² Erdut, s.19.

²²³ Parlak, s. 214.

²²⁴ Murat Özveri, “İş Sağlığı İş Güvenliğine Aykırı Bir Kavram Olarak Esneklik, TTB”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi** (Ekim 2015- Mart 2016), s. 73.

²²⁵ Tutar, s.127.

dolayısıyla her türlü sosyal güvenceden yoksun kalınması gibi bir dizi olumsuzluk taşımaktadır. Bu anlamda esnek çalışma daha fazla sömürü anlamına gelmektedir.²²⁶

Geleneksel güvence mekanizmaları dediğimiz aile içi dayanışma, inanca dayalı yardımlaşma kurumları vs gibi kapitalizm öncesinde hâkim olan sosyal güvence mekanizmaları her ne kadar günümüzdeki anlamda olmasa dahi bireye sosyal güvence sağlamaktaydı. Ancak kapitalist sistemin etkisi ile işçinin tamamen güvencesiz hale geldiği, sermayenin dayattığı en ağır çalışma koşullarına dahi razı olabildiği dönemler yaşamıştır.²²⁷ 19. Yüzyıl sonlarından itibaren bu durumda görece düzeltmeler yapılmıştır. Ancak 1970'lerden itibaren daha önce de belirtildiği gibi tüm çalışma biçimlerinde güvencesizlik çalışanlar açısından önemli bir sorun ve hak kaybı haline gelmiştir, çalışma koşulları kötüleşmiştir. ETÇ'lerin koşulları üzerinde durulması gerekir.

Evde tele çalışmada işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin yanı sıra, evde yaşayanların özellikle varsa çocukların sağlık ve güvenliklerinin korunması da gündeme gelmektedir. *“Evdeki havanın kalitesi, yangın tehlikesi, ergonomik tehlikeler, aydınlatma, iş stresi, yaralanma ve hastalık tazminatı gibi konularda önemli sorunlarla karşılaşmaktadır.”*²²⁸ Bu nedenle işverence ya da devlet tarafından evin işçinin sağlığı ve güvenliği açısından düzenlenmesi ve belirli aralıklarla denetlenmesi gündeme gelmekle beraber denetleme konusu özel yaşamın ihlaline dair bir takım tartışmaları beraberinde getirmektedir.

Organizasyonla kurulan bağın sanal olması, evden tele çalışan kişilerin kariyerlerinde bir takım sıkıntılar yaratmaktadır. Çalışanların iş ortamından uzak kalması, onları kariyer planlarında ciddi bir belirsizlikle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu

²²⁶ Ansal, *Fordizmden Post- Fordizme Dönüşümün Anahtarı*, s. 658.

²²⁷ Özgür Müftüoğlu, “Esneklik, Güvencesizlik ve Sendikalar”, **Toplum ve Hekim Dergisi** (Mayıs- Haziran 2015), Vol.30, No.3, Erişim Tarihi: (01.03.2019) <https://ozgurmuftuoglu.blogspot.com/2015/12/esneklik-guvencesizlik-ve-sendikalar.html>.

²²⁸ Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?” **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Vol.5, Nu.18, 2003 (10.01.2019) <https://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>.

durum ofis ortamında çalışanlar ile evden çalışanlar arasında fırsat eşitsizliğine neden olmaktadır.²²⁹

Statünün toplumsal açıdan önemli olduğu toplumlarda, evden çalışanın ailesi ve çevresi, işe gidip gelme rutini olmadığından bireyin gelir getirici iyi bir işe sahip olmadığını düşünebilir. Böylelikle çalışanlar toplumsal alanda statü kaybına uğrayabilirler.²³⁰

Denetim ve kontrol üzerine tartışılan bir diğer konu, ETÇ'nin özel yaşam alanına müdahale olması durumudur. İşçinin kendi belirlediği yerde özelde kendi evinde çalışması durumunda ETÇ işçinin talebi olmadıkça çalışma yerinin teftişi, konut dokunulmazlığının ihlali ve özel yaşam gizliliğinin ihlali söz konusu olur. Bu yüzden yapılacak bir kontrol için işçinin izni olmalıdır.²³¹

2.8 İşverenler Açısından Evde Tele Çalışma

İşverenler açısından çalışanların evden tele çalışmasının vasıflı işleri daha kolay temin edebilme, geniş bir emek piyasasından yararlanabilme, verimlilik artışı sağlama, çalışanların devamsızlığını azaltma, kira ve ulaşım maliyetlerinden tasarruf²³² gibi olumlu yanları bulunmakla beraber, bir takım olumsuz yanları da mevcuttur.

Filiz Alkan Meşhur, Ankara'da yapmış olduğu organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarını içeren alan araştırmasının sonucu Türkiye'ye dair bir takım ipuçları içermektedir. Alkan'ın elde ettiği sonuçlar her ne kadar dar bir alanı kapsamış olsa da tele çalışmanın Türkiye'de organizasyonlar için ne anlam ifade ettiğine ilişkin bir takım sonuçlara ulaşmak mümkündür.

²²⁹ Aksoy, s.405.

²³⁰ Atılhan Naktiyok ve Ömer Faruk İşcan, "İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama", **Akdeniz İİBF Dergisi**, Sayı.3, 2003, s.57.

²³¹ Kandemir, s.154.

²³² Aysen Tokol, "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?" **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.5, Sayı.18, 2003https://www.isguc.org/?p=article&id=1_8&cilt=5&sayi=1&yil=2003. (Erişim Tarihi10.01.2019).

İnternet teknolojisinden yararlanan organizasyonlar kamu ve özel sektör olmak üzere ikiye ayrılarak yapılmış olup araştırmanın sonucunda organizasyonların %46'sı tele çalışmaya olumlu yaklaşırken, %54'ü ise tele çalışmaya olumsuz yaklaşmaktadır.²³³

Tele çalışmanın yararlı olduğunu düşünen ve tele çalışmayı uygulayan organizasyonların %5'i ofis mekân tasarrufu, %35'i çalışanların esnek olması, %10'u maliyetlerdeki azalma, %35'i iş verimliliğinin artması ve %15'i nitelikli eleman istihdamı nedeni ile tele çalışmaya ilişkin tutumlarını olumlu olarak dile getirmişlerdir. Tele çalışmanın yararlı olmayacağına inanan organizasyonlar ise işlerin %70'inin organizasyona uygun olmaması, % 23,3'ü çalışanların denetlenememesi, % 6,6'sı ise kurumsal yapıda değişiklik gerektirmesi nedeni ile tele çalışmaya ilişkin tutumlarını olumsuz olarak yansıtarak tele çalışmayı tercih etmediklerini belirtmişlerdir.²³⁴

Araştırmanın diğer önemli sonuçları ise,²³⁵ tele çalışmaya yönelik işlerin uygunluğu nedeni ile bilişim ve ar-ge sektörlerinin daha istekli olmasıdır. Kamu kurumları tele çalışmaya daha az istekli yaklaşmaktadır. Tele çalışmaya olumlu bakan kurumlar tele çalışmanın tele merkezde gerçekleşmesini istemekte, buna sebep olarak ise denetimin daha kolay ve donanım maliyetlerinin daha düşük olacağını öne sürmektedirler.

Evde çalışma, bina, makine ve gerekli teçhizatlara yeni yatırımlar yapılmadan üretim kapasitesinin arttırılabilmesini mümkün kılmıştır.²³⁶ İşletmeler, tele çalışmanın getirdiği maliyeti özellikle büro fiyatlarının Tokyo ve Londra gibi yüksek olduğu yerlerde sabit maliyetlerle yapılan tasarruflarla dengeleyebilmektedir; amaç büro ve araç gereç maliyetlerini düşürmektir.²³⁷ Böylelikle tele çalışma şirketlerin bina maliyetlerini azaltmakta, insan kaynakları verimliliğini de arttırmaktadır.²³⁸ Kaynak kullanımında meydana gelen azalma, tele çalışanlara oranla işletmelere daha fazla avantaj sağlayabilmektedir.²³⁹

²³³ Meşhur, *Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma*, s.13.

²³⁴ Meşhur, *Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma*, s.14.

²³⁵ Meşhur, *Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma*, s.18-19.

²³⁶ Eyrenci ve Bakırcı, s.15.

²³⁷ Güven, s.212.

²³⁸ Meşhur, *Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar*, s.266.

²³⁹ Aksoy, s.404.

İşverenlerin çalışanlar için evden çalışmayı teşvik etme sebeplerinden bir diğeri de üretkenliği arttırarak, çalışanların rutin ofis işleri ile daha az meşgul olmalarını ve müşterilerine daha fazla enerji ayırma eğiliminde olmalarını sağlamaktır.²⁴⁰ Aynı zamanda evden tele çalışanların iş-yaşam dengesini sağlayabilmiş olabilmeleri işe gelmemeyi de azaltabilir. Böylelikle devamsızlık problemi ortadan kalkmakta, bu da işveren açısından avantaj sağlamaktadır.

Evden çalışanlar, işyerinde bulunmadıklarından ofis ortamındaki iş stresinden etkilenmeyeceklerdir. Böylelikle strese bağlı olarak çalışma ortadan kalkacağından verimlilik artışı da sağlanabilir.²⁴¹

Uzaktan çalışmanın tercih edilmesinin bir diğeri nedeni, yetenekli ve istekli çalışanları kazanma ve onları korumada işverenlere rekabette üstünlük sağlayabilmesidir. Bu bağlamda işverenler evde çalışmanın gerektirdiği esneklik ile deneyimli çalışanları bünyelerinde istihdam etmeye devam edebilirler.²⁴²

İşveren açısından bakıldığında verimli bir eleman, işyerinde sorun yaşayabilmekte, ideolojik ve kişisel sebeplerle işyerinde bazı çalışanlar dışlanabilmektedir. Evden çalışma ile işyerinde maruz kalınan ayrımcılığa son verilebilir. Böylelikle çalışanın mobbinge maruz kalması önlenabilmekte, verimli işgücü kullanımına devam edilebilmektedir.²⁴³ Ancak bu durum, problemin çözümü için yeterli olmamakta hatta tamamen mobbinge maruz kalan çalışana cezalandırma anlamına gelmekte, böylelikle işyerindeki mevcut durumun sürdürülmesine de neden olmaktadır. Bunun yanı sıra çalışma hayatında iş arkadaşları ile sıkıntı yaşayan bireylerin evden çalışılması önerilmektedir. Kanımızca bu durum yalıtımı daha da arttırmakta, çalışana ruhsal ve psikolojik bunalımlara sürükleyebilmektedir. Daha önce belirttiğimiz gibi tele çalışmadan bahsedebilmemiz için çalışanın tele çalışma biçimlerinden birini kendi arzusu ile kabul etmesi gerekmektedir. Bu tür durumlarda

²⁴⁰ MahloncApgar IV, Alternatif İş Yeri İş ve Yaşam Dengesi Harvard Business Review içinde, İbrahim Bingöl (çev.), İstanbul: Mess Yayınları, 2001, s.163.

²⁴¹ Kavi ve Koçak, s.80.

²⁴² Apgar, s.163.

²⁴³ Ersin Kavi ve Orhan Koçak, "Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu", Sosyal Siyaset Konferansları 2010, Cilt.2, Sayı.59, s.80.

çalışan evde çalışmak “zorunda” kalıyorsa tele çalışma tamamen eleştirel olarak ele alınmalıdır.

Yine işletme açısından verimli olarak nitelendirilebilen bazı elemanlar sabahları geç uyanabilmekte, işe geç kalabilmekte ve bu nedenle uyarı alabilmektedirler. Bu uyarılar çalışanlar açısından düşük motivasyon yaratabilmektedir. Evden çalışma ile bu durumun önüne geçilebilmektedir.²⁴⁴

Evde çalışmanın işverenler açısından olumsuz olan yanı, işverenin düzenli ve sürekli gözetimi dışında yapılmasıdır. Bu istihdam şeklinde işverenin kontrolü daha düşük düzeydedir, ancak evde çalışanlara ilgili malzemelerin temini, yapılan işin teslimi ve kontrolden geçirilmesi gibi ek faaliyetler de ortaya çıkmaktadır.²⁴⁵ İşletmeler uygulamada bir takım aksaklıklarla karşılaşmakta, ancak tele çalışanların sayısı giderek artmaktadır.²⁴⁶

Bunların yanı sıra, uzaktan çalışmaya ilişkin işverenlerin çeşitli tereddütleri bulunmaktadır. Bunlardan biri, veri güvenliğinin nasıl sağlanacağı iken, diğeri çalışanların nasıl kontrol altına alınacağıdır.²⁴⁷

*“Evde geleneksel veya tele çalışmada ev çalışma mekânı haline gelmektedir. Evde yapılan işin özelliğine göre kimi zaman evin bir bölümü çalışma yeri olarak kullanılmaktadır. Çalışma mekânlarının yerini evlere bırakması ... çalışmanın toplumsal niteliğini ve toplumsallaşmaya olan katkısını aşındırmaktadır. Artık çalışma mekânları, kişiliğin gelişimine, aidiyet bilincine ve bellek oluşumuna katkı sağlayan önemli mekânlar olmaktan çıkmaktadırlar. Çalışmanın gerçekleştiği, çalışanların bir araya geldiği mekânsal ortamlar parçalanarak veya ortadan kaldırılarak toplu çalışma mekânları, kısıtlayıcı yanları öne çıkarılarak, önemsizleştirilmeye çalışılmaktadır”*²⁴⁸

²⁴⁴ Kavi ve Koçak, s.81.

²⁴⁵ Yavuz, s. 63

²⁴⁶ Ölçer, s.145.

²⁴⁷ Erdem, s.154.

²⁴⁸ Makbule Şiriner Öner. “Çalışma Yaşamında Mekânsal Esneklik ve Sakatlar”, **Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi**, Cilt.7, Sayı.1, 2017,s.39.

İşyeri çalışanların birbirlerine sosyal desteğin de olduğu örgütsel iklimi ve kültürü de beraberinde getirmektedir. İşyeri dışında çalışma söz konusu olduğunda söz konusu sosyal destek ortadan kalkmakta, çalışanlar arasında sosyal ve mesleki yalıtıma yol açarak yalnızlık durumunu da beraberinde getirmektedir.²⁴⁹ Kültürel açıdan bakıldığında yerleşik davranışların değiştirilmesi oldukça güç olmakla beraber, sistem iyileştirmelerinin zorlukları da görülebilmelidir.²⁵⁰

Esnek çalışma biçimleri en çok örgüt kültürünü olumsuz etkilemekte, çalışanda kurumsal bağlılık hissi yeterince oluşmamaktadır. Örgütle olan bağlantı sadece ‘ağ bağlantısı’ ile sınırlı kalmaktadır. Ayrıca çok önemli bir yönetim tekniği olan örgütsel öğrenmeyi de olanaksız hale getirmektedir.²⁵¹

İşverenler açısından evden tele çalışma üretken, ancak belirli bir yaşa gelmiş nitelikli çalışanların istihdam edilebilmesini kolaylaştırmaktadır. İşe gidiş gelişin fiziksel olarak yorucu olması nedeniyle tele çalışma, yaşlı çalışanlara erken emeklilik yerine sunulan bir alternatif olmaktadır. Böylelikle şirketler yaşlı ancak verimli olan çalışanlarını elde tutarken, çalışanlar da toplumun üretken bir üyesi olarak çalışma hayatına tele çalışma yolu ile devam etmektedirler. Benzer bir durum engelliler için de mümkün olmaktadır. Engelli bireylerin yalnız ekonomik açıdan değil, sosyal açıdan da çalışma hayatına dâhil olabilmeleri oldukça önemli olmakla beraber, bu çalışmayla engelli bireyler ülke ekonomisine katkı sağlayarak herkes gibi eşit çalışma olanağına sahip olabilmektedirler.²⁵²

Evden tele çalışma genel olarak işveren için bir takım maliyetleri azaltan bir çalışma biçimidir. Çalışanlar için ise yaşanacak teknik problemlerin yanı sıra, sosyal yaşamlarının da sekteye uğrayacağı düşünülmektedir. Bu boyutu ile evden tele çalışanların psikolojik anlamda da etkilenebileceği bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Evden tele çalışma her çalışan için uygun bir çalışma biçimi olmayabilir. Evden tele çalışmada diğer çalışma biçimlerinde de olması gereken unsur gönüllülük esasına dayalı olmasıdır.

²⁴⁹ Kandemir, s.35.

²⁵⁰ Apgar, s.164.

²⁵¹ Tutar, s.132.

²⁵² Meşhur, s.49.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE EVDEN TELE ÇALIŞMA

3.1 Türkiye’de Esnek Çalışma

1970’lerde meydana gelen ekonomik kriz tüm dünyayı etkilediği gibi Türkiye’yi de etkilemiştir. Küreselleşmenin başladığı bir dönemde tüm dünyada çalışma hayatına ilişkin bir dönüşüm gerçekleşirken kuşkusuz Türkiye’de de bir dönüşümün söz konusu olmaması düşünülemezdi. Yaşanan ekonomik kriz ve kapitalizmin içine girmiş olduğu tıkanıklık esnekleşme ile aşılmaya çalışılmıştır.

Dünyada diğer pek çok ülkede oldu gibi Türkiye’de de teknoloji alanında yaşanan gelişmelerle beraber üretici güçlerde değişiklik meydana gelmiştir. Küreselleşme ile artan rekabet de öne sürülerek esnekleşmenin gerekliliği üzerine vurgu yapılmıştır. Öte yandan artan işsizlik oranına karşı esnek çalışma çözüm olarak gündeme gelmektedir.

Türkiye’de esnekleşme Avrupa Birliği normları çerçevesinde gerçekleşmiştir. AB’nin yanı sıra 1980 sonrasında Türkiye’de yaşanan dönüşümde Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (DB) gibi küresel kuruluşlarda önemli rol oynamaktadır. Rekabete dayalı ekonomik anlayışın hâkim olduğu bu dönemde işletme yönetiminin sınırları genişlemektedir.²⁵³ Böylelikle işyerlerinde işletmelere esneklik sağlanmaktadır. Bu esneklik süreci emeğin maliyetini düşürme ve denetim altına alınmasını kapsamaktadır. Bu bağlamda içinde “tele çalışma”nın da bulunduğu belirli süreli iş sözleşmeleri yaygınlaşmaktadır.²⁵⁴

Türkiye’de esnek çalışma uygulamaları iki şekildedir; Bunlardan ilki geleneksel biçimde fazla çalışma, vardiyalı çalışma vb. iken diğeri evden tele

²⁵³ Gamze Yücesan Özdemir ve Ali Murat Özdemir, **Sermayenin Adaleti**, 1. Baskı, Ankara: Dipnot Yayınları, 2008, s.64-65.

²⁵⁴ Nihan Cigerci Ulukan, İşsizlik Versus Geçici Çalışma: Özel İstihdam Bürolarının Kiralık İşçileri, Özgür Müftüoğlu ve Arif Koşar (Hzl.) **Türkiye’de Esnek Çalışma** içinde, s.144.

çalışmanın da dâhil olduğu modern esnek çalışma biçimleridir. Modern esnek çalışma biçimlerinden diğerleri, kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi vb. şekildedir.²⁵⁵

1990'lı yıllardan bu yana işveren kesimi artan uluslararası rekabetle başa çıkabilmek için esnek üretim biçimlerini uygulamakla beraber, artık daha fazla esneklik talep etmektedir. 1980 sonrası işçi sınıfının zayıflaması ve örgütsüz olması işveren kesiminin talep ettiği esnek üretim biçimlerini uygulamasını kolaylaştırmıştır.²⁵⁶

1999 Yılında hükümet ile Türk-İş arasında imzalanan toplu iş sözleşmesindeki *“Taraflar bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde esneklik konusunda birlikte çalışmayı planlı bir şekilde sürdürecektir”*²⁵⁷ maddesi, Türkiye’de esneklik konusundaki ilk ciddi adımı ifade etmektedir. Yıllık izin sürelerinin uygulanması maddesinde değişikliğe gidilmiş, yıllık izin süreleri daha kısa sürelerle bölünmüştür. Böylelikle kamuda esneklik uygulamaları başlamıştır.²⁵⁸

Esnekleşme çalışmaları özellikle iş yasaları ile gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. İş yasalarında “işçiyi koruyucu” hüküm yerine “işyerlerini ve işletmeye koruyucu” hükümler yer almıştır. İş yasalarında yapılan değişikliklerle neoliberal politikalara uyum amaçlanmıştır.²⁵⁹ 2003 yılında çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanunu ile bireysel işçi lehine yorumlanabilecek tüm boşluklar ortadan kaldırılarak esneklik sağlanmıştır. 4857 Sayılı Kanunun “sözleşme özgürlüğü” ilkesi ile tam zamanlı çalışan işgücünün işten çıkarılması halinde yerinin “taşeron” ya da “ev-eksenli” çalışan işçilerle doldurulması amaçlanmıştır.²⁶⁰

²⁵⁵ Süleyman Özdemir ve Zeki Parlak, **Kobi’lerde Esnek Çalışma**, İstanbul: İTO Yayınları, 2010, s.142.

²⁵⁶ Melda Yaman Öztürk ve Özgür Öztürk, “Türkiye Sanayi Strateji Belgesi ile Ulusal İstihdam Strateji Belgesi’nde Ortaya Çıkan Vizyon” Özgür Müftüoğlu ve Arif Koşar (Ed.), **Türkiye’de Esnek Çalışma** içinde, İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 2014, s.95-96.

²⁵⁷ Dilek Kurt, İşsizlik Sigortası, **Mess Merccek Dergisi**, Yıl 4, S. 15, Temmuz 1999, 62-66, s. 62.’den Aktaran: Melike Emirmahmutoğlu, s.1

²⁵⁸ Petrol-İş Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, , “Esneklik”, **97-99 Petrol-Yıllığı** içinde, Sayı.58, Mart 2000, s.813-814.

²⁵⁹ Yücesan-Özdemir ve Özdemir, s. 92.

²⁶⁰ Yücesan-Özdemir ve Özdemir, s.110-113.

2008 yılında yaşanan küresel krize bağlı olarak AB düzeyindeki uygulamalar Avrupa İstihdam Stratejisi'nin uygulanmasını gerekli kılmıştır.²⁶¹

2009-2011 yılları arasında ileri teknoloji gerektiren endüstriyel sektörlerin ağırlık kazanması, bu sektörlerde faaliyette bulunan firmaların teknoloji alanındaki gelişmelere ayak uydurabilen, nitelikli işgücüne duydukları talebi arttırmıştır.²⁶²

2010 yılında torba yasasında evden çalışma ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerine yer verilmiştir. Tasarı meclise sunulmuş, 6111 Sayılı Kanun olarak kabul edilmiş ancak söz konusu çalışma modellerine ilişkin düzenlemelere yer verilmemiştir. 2014 yılında hazırlanan Torba Kanun Tasarısında da uzaktan çalışmaya yer verilmiş ancak kanunlaşmamıştır.

2012 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu'nun 461-469. maddelerinde "evde hizmet sözleşmesi" başlığı altında evden çalışma özel olarak düzenlenmiştir. Ancak aynı kanunun 461. maddesinde evde çalışma, işverenin verdiği işi işçini kendi belirlediği mekânda ailesi ile beraber bir ücret karşılığında yerine getirmeyi üstlenmesi olarak tanımlandığından²⁶³ evden tele çalışmayı kapsamamaktadır.

6645 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun tasarı metninde uzaktan tele çalışma yer almış ancak bu düzenleme Üst Komisyon görüşmeleri sırasında metinden çıkarılmıştır.

Türkiye'de esnekleşmeye, daha sonra da değinileceği gibi, kalkınma planlarında yer verilmiş, işverenlerin baskısı sonucu esnekleşme ihtiyacı daha fazla gündeme gelmiş ve beş yıllık kalkınma planlarında bu konudan ilk kez Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında (1990-1994) bahsedilmeye başlanmıştır. İşgücündeki mevcut istikrarsızlar ve ekonomik sorunların esnekleşme ile çözüleceği savunulmuştur.

²⁶¹ Çağatay Edgücan Şahin, "Ulusal İstihdam Stratejisinin Dayanağı Olarak Avrupa İstihdam Stratejisinin Analizi ve Türkiye Emek Piyasalarının Dönüşümü", Özgür Müftüoğlu ve Arif Koşar (Hızl) **Türkiye'de Esnek Çalışma** içinde, 2013, s.43.

²⁶² Şahin, s.48,

²⁶³ Murat İkizler, **Türk Hukukunda Esnek Çalışma**, Birinci Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2012, s. 42.

Ulusal İstihdam Stratejinde ise AB direktifleri doğrultusunda esnek politikalar ele alınmıştır. 2012-2014 Eylem Planında ilk kez “uzaktan çalışma”ya yer verilmiştir. Yasal düzenlemelerde evden tele çalışma, “uzaktan çalışma” başlığı altında karşımıza çıkmış ve yasal zemine 2016 yılında kavuşmuştur. Ancak uzaktan çalışma, 4857 sayılı kanunun 14. maddesine ek bir madde olarak eklenmiştir. Uzaktan çalışma diğer bir ifade ile evden tele çalışmanın giderek yaygınlaşması ve kendine özgü özellikleri barındırması nedeniyle kanımızca bu yasal düzenleme yetersiz kalmaktadır.

Öte yandan Türkiye’de evden tele çalışmaya dair veriler oldukça sınırlıdır. Evden tele çalışmaya ilişkin herhangi bir istatistikî bilgi bulunmamaktadır. Evde çalışanların ve sabit olmayan işyeri çalışanlarının oranları bizlere evden tele çalışmaya ilişkin bazı ipuçları sunmaktadır. TÜİK, sabit olmayan işyerini, çalışmanın dijital ortamda yapıldığı (mobil) çalışma şeklini ve düzensiz (irregular) çalışma şeklini içerecek biçimde ifade etmektedir. Sabit olmayan işyerinde çalışma, başka bir deyişle hareket halinde çalışma, tele çalışma şekillerinden mobil tele çalışmayı ifade etmektedir. Öte yandan düzensiz çalışma ise içerisinde yarı zamanlı çalışma, mevsimsel ve geçici çalışma, serbest çalışma, belirli süreli çalışma, ev tabanlı çalışma gibi birçok çalışma biçimini birlikte ifade etmektedir. Bu bağlamda evde çalışan ancak parça başı ve vasıf gerektirmeyen çalışanların kayıtsız çalıştığı bilinmektedir. Kanımızca kayıtlı olarak evden çalışanların verileri evden tele çalışanları yansıtmaktadır. 2004 ve 2018 yılına ait işgücü istatistiklerinin yer aldığı Tablo 1 ve Tablo 2’te 2008, 2013 ve 2018 yıllarına ait bilgiler verilmiştir.

Tablo 1
TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2004-2018

Yıl	Sabit Olmayan İşyeri	Evde	Toplam İstihdam
2008	1.472	234	21.194
2013	1.616	549	25.523
2018	1.735	707	28.738

Kaynak: TÜİK, İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler, 2004-2018.

Tablo 2
TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2004-2018

Cinsiyet	Sabit Olmayan İşyeri			Evde			Toplam İstihdam		
	2008	2013	2018	2008	2013	2018	2008	2013	2018
Kadın	78	53	83	216	517	646	5.595	7.641	9.018
Erkek	1.394	1.563	1.647	17	32	61	15.598	17.884	19720

Kaynak: TÜİK, İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler, 2004-2018.

Tablo 1'e göre 2008 yılında sabit olmayan ve evden çalışanların toplam istihdam içerisindeki oranı %8,05 iken, 2013 yılında bu oran %8,48 olmuştur. Son olarak 2018'de evden ve sabit işyeri dışında çalışanların toplam istihdam içerisindeki payı %8,49'dur. İstihdamdaki artış oranı evde çalışma ve sabit olmayan işyerinde çalışanlara yansımamıştır.

Öte yandan kadınların evden çalışma oranı seçili yıllara göre erkeklerden daha fazla olmaktadır. Tablo 2'ye göre 2008 yılında evde çalışan kadınlar erkeklerin 12 katından fazla iken, 2013 yılında yaklaşık 16 katıdır. 2018 yılında ise 10 katına kadar gerilemektedir. Bu durum sabit olmayan işyerinin düzensiz çalışma biçimlerini de içermesinden kaynaklanmaktadır. Ülkemizde, kadınların güvencesiz çalışma oranının erkeklere göre yüksek olduğu bilinmektedir.

Son on yıl içerisindeki verileri dikkate alacak olursak evde çalışan erkeklerin sayısı artmaktadır. Bu durum, teknoloji ile yaygınlaşan nitelikli işlerin evden gerçekleştirilmesindeki artıştan kaynaklandığını düşünmekteyiz. Ancak bu konuda kesin saptamalar yapabilmek için daha detaylı ve ayrıştırılmış istatistiklere ihtiyaç bulunmaktadır.

3.2 Yasal Düzenlemelerde Evden Tele Çalışma

Tele çalışmaya ilişkin kavramlara yer verirken, tele çalışmanın oldukça geniş bir alanda gerçekleşebildiğini gördük. Tele çalışmanın evden gerçekleştirilebildiği gibi, bir merkezde ya da komşu bir büroda hatta tren vs. ile seyahat halinde bile gerçekleştirilebileceği bilinmektedir. Bu kavramların oldukça geniş olması nedeniyle

tele çalışma kavramının kesin bir tanımı yapılamadığı gibi, tele çalışmanın hukuki boyutu da netlik kazanamamıştır. Ancak tele çalışma şeklini işaret eden bir takım yasal düzenlemeler mevcuttur.

3.2.1 Türk İş Hukukunda Evden Tele Çalışma

Evde çalışmanın tarihsel gelişimine baktığımızda en büyük eksikliğin yasal düzenlemelerde olduğunu söylemek mümkündür. 19.yüzyılda evde çalışmaya ilişkin yapılan ilk yasal düzenlemeler, geleneksel anlamda evde çalışmaya ilişkin gerçekleşmiştir. Günümüzde halen evde çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler, bilgi iletişim teknolojilerinden faydalanarak evde internet ile işverene bağlı çalışmayla (evden tele çalışma) karıştırılmakta, bu nedenle hukuken tanımının yapılmasında zorlanılmaktadır. Ancak Türkiye’de tele çalışanlar, evde çalışmaya ilişkin düzenlemede yer alan hükümlere göre, tele çalışanlar evde çalışan olarak nitelendirilebilir. Böylelikle, geleneksel evde çalışmayı ele alan kanun hükümlerinin evde tele çalışmaya da uygulanabilmesi mümkün gözükmemektedir.²⁶⁴

Bilindiği gibi iş hukukunun ortaya çıkması, sanayi devrimi sonrasında çalışma hayatında yaşanan gelişmelerin bir sonucu olmuştur. Bireysel iş hukuku ve kolektif iş hukukunun kurum ve kuruluşlarının temeli, sanayi devrimiyle beraber, fabrikalarda meydana gelen üretimin niteliği oluşturmuştur. Sanayi devrimi sonucunda sanayi toplumunda ortaya çıkan üretim ilişkilerine bağlı olarak, emeğin sermayeye oranla daha savunmasız kalması, emeğin korunmasını temel amaç olarak ortaya koymuştur. Böylelikle iş hukukunun temel eksenini işçi sınıfı oluşturmuştur.²⁶⁵ Günümüzde enformasyon tartışmalarının yürütüldüğü dönemde, evde tele çalışmaya ilişkin, çalışanların işçi sayılıp sayılmayacağı konusu tartışılmaktadır. Bu tartışmalarda ETÇ’leri hukuksal olarak tanımlamak ve onların işçi olarak sayılıp sayılmayacağını belirlemek için bağımlılık unsuru ölçüt olarak ele alınmaktadır.²⁶⁶

²⁶⁴ Kandemir, s.59.

²⁶⁵ Ali Güzel, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, **Kamu-İş Yayınları**, Cilt.4, Sayı.2, 1997, s.83-84.

²⁶⁶ Güzel, s.87.

*“Tele çalışanın işveren ile olan ilişkisi tele çalışmanın belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Hiçbir işverene bağlı olmaksızın kendi kendine evinde çalışanlar hukuken tele çalışan olarak nitelendirilmeyeceklerdir.”*²⁶⁷ Ancak ev esaslı tele çalışanların bağımsız çalışanlar da olabileceğini daha önce vurgulamıştık. Bu nedenle bağımlılık unsurunu incelemekte fayda görmekteyiz. İşyeri dışında çalışma bağımlılık unsurunu zayıflatmakla beraber tamamen ortadan kaldırmamakta, sadece tanıma ilişkin bir takım güçlükler yaratmaktadır. ETC’yi bağımlılık unsuru üzerinden incelediğimizde ev esaslı tele çalışanın işinin görülmesinde kullandığı teknik araç ve gereçlerin kim tarafından sağlandığı önemli bir kriterdir. Bu noktada evden tele çalışan kişinin “işveren tarafından sağlanan bilişim teknolojisiyle bir takım talimatları yerine getirme durumu ve iş görme borcunu işverene bağımlı olarak yerine getirdiği” takdirde işçi olduğuna karar verilecektir.²⁶⁸ Ancak bu durum oldukça belirsizdir, evden tele çalışmada işverenin talimatları doğrultusunda hareket etmek bağımlılık unsuru oluşmasını sağlarken, araç ve teçhizatın kim tarafından sağlandığı uygulamakta pek de önemli olmamaktadır.

Evde çalışma, işçi ile işveren ilişkisinde bağımlılığın azaldığı bir çalışma türü olarak karşımıza çıkmakta ancak işçinin işverenin organizasyonu doğrultusunda, çalışması iş sözleşmesi niteliği taşımaktadır. Eğer bir tele çalışan ile işveren arasındaki ilişkinin mevcut durumu her iki taraf için de net bir şekilde bağımlılık unsuru içeriyorsa, tele çalışan kişi, firmanın çalıştırdığı diğer işçiler gibi aynı çalışma koşulları ve sosyal güvenlik haklarına sahip olmalıdır. Ancak bir başkası adına değil, kendi hesabına tele çalışan kişi, bağımsız çalışan sayılmakta ve iş hukuku kapsamının dışında kalmaktadır.²⁶⁹

Son olarak evden tele çalışanlar için kıdem tazminatı söz konusu değildir. Çünkü kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenlemeler esnek çalışma biçimlerini kapsayacak bir biçimde değildir.²⁷⁰ Başka bir ifade ile kıdem tazminatı atipik iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçiler için geçerli olmamaktadır.

²⁶⁷ Soysal, s.135.

²⁶⁸ Sevil Doğan, **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi**, Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s.308.

²⁶⁹ Güzel, 96.

²⁷⁰ TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara, Kasım 1999, s.45.

3.2.1.1 Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, evden çalışmadan biraz daha farklı olarak, tele çalışma olarak da adlandırılır. Uzaktan çalışma ülkemizde evden tele çalışmaya ilişkin düzenleme yapılan en güncel ve önemli gelişmelerden biridir. Yakın zamanda Türkiye'nin iş hukuku mevzuatına uzaktan çalışma kavramı girmiş, böylelikle evden tele çalışma ile ilgili yasal bir dayanak hazırlamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun çağrı üzerine çalışmayı içeren 14. maddesi 06.05.2016 tarihli 6715 sayılı İş Kanununun 2. maddesiyle metne işlenen şekilde değiştirilmiştir. Ek fıkralar eklenmiş olan 4857 sayılı İş Kanununun güncel hali aşağıdaki gibidir:

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) *“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”* Bu maddeye göre evden tele çalışmanın önemli bir unsuru olan işverenin organizasyonuna bağlı olarak işin gerçekleştirilmesi unsuru karşımıza çıkmaktadır. İşyerine ya da işletmeye değil, işletme organizasyonuna bağlı olarak çalışmak uzaktan çalışmanın belirleyici bir unsurudur. Evden çalışmadan farklı olarak uzaktan çalışma teknolojik araçlar yardımı ile yapılmaktadır. Böylelikle evden tele çalışma, geleneksel anlamda evden çalışmadan ayrılmıştır. Öte yandan ‘işyeri dışında’ vurgusu evden tele çalışmayı, tele çalışmanın genel tanımından ayırmıştır.

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) *“... Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.”* Bu maddeye göre zaten düzenli olmayan esnek çalışma biçimleri iyice düzensiz bir hal halini almış, işin süresi, ücret ve teçhizatın kim tarafından sağlanması gerektiği muğlâk kalmıştır. Böylelikle bir kişinin evden tele çalışan sayılabilmesi için üretim araçlarının işveren ya da firma tarafından temin edilmesi gerekmektedir.

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) “Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.”

Evden tele çalışmanın en belirgin özelliği, işyeri dışında, işverenin gözetimi olmadan yapılıyor olmasıdır. Ancak ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği alanında, işverenin bizzat gözetim ve denetimini yapabileceği çalışma alanlarında dahi denetim ve kontrol sağlanamazken, işyerinden uzakta bir mekânda çalışanın nasıl korunabileceğine dair bir takım endişelerimiz söz konusudur.

(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) “Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.” Söz konusu yönetmelik henüz çıkarılmamıştır (04.08.2019).

“Tele çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, Borçlar Kanununda yer alan sözleşme özgürlüğü ilkesi (m.19) ve bu temel kurala uygun olarak, iş sözleşmesinin kanuna ve ahlaka aykırı olmamak üzere serbestçe düzenlenebileceğine ilişkin Borçlar Kanunu’nun 319. Maddesinde yer alan hüküm ile İş Kanunu’nun 9/I. Maddesinde yer verilen tarafların iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlara uygun türde düzenleyebilecekleri hükmünden hareketle düzenlenebilir bir sözleşmedir.”²⁷¹

3.2.2 Toplu İş Hukukunda Evden Tele Çalışma

Geleneksel anlamda toplu pazarlık, mevcut hakların korunması ve yaygınlaştırılmasına dayanırken, değişen ekonomik koşullara bağlı olarak toplu pazarlık

²⁷¹ Kandemir, s.90.

sistemi mevcut haklardan da ödün verebilir düzeye gelmiştir. Bu süreç, toplu pazarlıkta meydana gelen esnekliğin bir sonucunu oluşturmaktadır.²⁷²

Esneklik ve esnek çalışma toplu pazarlığı da etkilemekte; toplu pazarlığın yapısı, düzeyi, içeriği ve tarafların değişiminde etkili olmakta ve toplu pazarlığı merkezî yapıdan uzaklaştırmaktadır.²⁷³ Bunun yanı sıra sermayenin elinde bulundurduğu enformasyon teknolojileri nedeni ile işverenlerin pazarlık gücü daha fazla büyümüş, baskıcı ve tehlikeli çalışma koşulları altında uzun sürelerde ve daha düşük ücretle emeği istihdam edebilir hale gelmişlerdir.²⁷⁴ Toplu iş sözleşmeleri ile yasalara uyumlaştırılmış olan iş saatlerinin değiştirilmesi, haftalık toplam çalışma sürelerinde artış, izin sürelerinin işveren tarafından belirlenir hale gelmesi ile işverenler toplu iş sözleşmesi aracılığı ile esneklik sağlamışlardır. Fazla mesai ödemesi, haftalık genel tatil çalışmasının, vardiyalı çalışmaya dayalı fazla çalışmanın ücretleri toplu iş sözleşmesine uygun ödenmemektedir.²⁷⁵ Evden tele çalışma da fazla çalışma olmayacağından toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenen ve fazla çalışanlara sağlanılacak imkânlardan da yararlanamayacaklardır. Çünkü evden tele çalışanlar için mesai bitimini belirleyen faktör çalışma saatinin sona ermesi değil, mevcut işin bitirilmesidir.

Böylelikle, toplu iş sözleşmeleri işverenin esneklik sağlama yönündeki araçlarından bir olmuştur. Sınıfın sendikasılaşması ve örgütsüzlüğü bu noktada işverenin lehine olmaktadır. Öte yandan bu durum toplu iş sözleşmesinin yapısına aykırıdır. Erken sanayi döneminde oldukça dezavantajlı olan işçi sınıfının gittikçe elindeki en önemli koz toplu iş sözleşmeleri ve üretimden gelen güçleri olan grev olmuştur.

Sanayiye dayalı üretim kollarında, işçilerin talepleri toplu iş sözleşmesinde görüşülmekte, işçilerin üretimi durdurma olanağı bulunmaktadır. Yasal bir zemini de bulunan grev hakkının evden tele çalışanlar açısından pek te bir önemi olmamaktadır. Çünkü, evden tele çalışan işçiler atipik istihdam şekline tabi olduklarından toplu iş

²⁷² Muneto Ozaki, **Türkiye İş Kurumu, ‘Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik Sosyal Tarafların ve Devletin Rolü**, Rüçhan Işık (çev.), Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi, 2003,s.59.

²⁷³ Kamuoyunda Esneklik, İstanbul: Mess Yayınevi, 1999, s.111.

²⁷⁴ Budd, s.137.

²⁷⁵ Petrol- İş Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, , “Toplu İş Sözleşmeleri-Grevler-Direnişler”, **97-99 Petrol İş Yılı** içinde, Sayı.58, 2000, s.562-563.

sözleşmelerinden yararlanamamaktadır. Öte yandan bireysel ve çok az kişi ile gerçekleştirilebilen evden tele çalışmada üretimi durdurmak pek de mümkün gözükmemektedir. Bunun nedeni işin hem teknoloji ile yapılması hem de yeterince güvencesiz çalışıldığından çalışanlar tarafından göze alınamayacak bir durum olmasıdır. İş yavaşlatmak veya durdurmak bir yana, evden tele çalışanlar işleri yetiştirebilmek için kendi özel zamanlarından da vakit ayırmaktadırlar.

3.3 Uluslararası Anlaşmalarda Evden Tele Çalışma

Avrupa Birliği 2002 yılında Avrupa Çerçeve Anlaşmasıyla uzaktan ve evden çalışmaya ilişkin bir takım düzenlemelerde bulunmuştur. Anlaşma ile evden çalışanların haklarına ilişkin bir takım koruyucu önlemler alınması amaçlanmıştır.²⁷⁶ Anlaşma sosyal taraflarca bizzat yürürlüğe konulan ilk anlaşma olmakla beraber, istihdam ve çalışma koşulları, sağlık, güvenlik, eğitim ve tele çalışanların toplu haklarıyla ilgili düzenlemeleri içermektedir.²⁷⁷

Tele çalışmanın tanımı Çerçeve Sözleşmesi'nin ikinci bölümünde yer verilmiştir. Anlaşmanın 3. Maddesi tele-çalışmanın rıza ile kurabileceğini içermektedir. İşçi kendisine önerilen tele çalışma şeklini reddedebileceği gibi, işveren de tele çalışma talebi ile gelen işçiyi reddedebilmektedir. Sözleşmenin 4.maddesine göre, tele çalışanlar toplu iş sözleşmesinden diğer işçilerle aynı oranda yararlanmaktadırlar. Tele çalışmanın kendine özgü özelliklerinden dolayı, çalışanlara iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle bir takım yeni haklar sağlanabilmektedir.²⁷⁸ Avrupa Birliğine üye ülkeler tarafından ülkelerin mevcut iş kanununda düzenlemelere gidilmiş, Türkiye bu anlaşma kapsamının dışında kalmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, 177 sayılı Evden Çalışma Sözleşmesinin yanı sıra 184 sayılı tavsiye kararını kabul etmiştir. Bu karar tele çalışma ile ilgili doğrudan bir düzenleme içermemesine rağmen, tele çalışmaya yönelik bir dayanak oluşturmuştur. 184 sayılı tavsiye kararı, evde çalışanların diğer işçilere göre farklı muamele görmemesi ve evde çalışanlarla diğer çalışanlar arasında sendika kurma, sendikaya üye olma ve

²⁷⁶ İnciroğlu, s.41.

²⁷⁷ Kandemir, s.52.

²⁷⁸ Emirmahmutoğlu, s.34.

faaliyetlerine katılma, faaliyet ve istihdama ilişkin ayrımcılığa karşı önlemler alma, iş sağlığı ve güvenliği, ücret, sosyal güvenlik gibi konularda eşit muamele yapılması gerektiğini vurgulamaktadır.²⁷⁹ Daha önceden de belirtildiği gibi Türkiye örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını da barındıran 177 sayılı evden çalışma sözleşmesini ve 184 sayılı tavsiye kararını kabul etmemiştir. Evden çalışanların oluşturdukları sivil toplum örgütleri²⁸⁰ Türkiye'nin söz konusu sözleşmeyi imzalaması için kamuoyu oluşturmaya çalışmaktadır.

3.4 Kalkınma Planlarında Evden Tele Çalışma

Daha önce de belirtildiği gibi Kalkınma Planlarında esnek çalışma biçimi ile ilk kez Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) karşılaşmaktayız. Planda ev esaslı tele çalışma ya da uzaktan çalışma ile ilgili esnek çalışma biçimlerine değinilmemekle beraber kısmi zamanlı yeni iş imkânlarının açılması ve bu tür istihdam biçimlerinin geliştirilmesi ibaresine yer verilmiştir.²⁸¹

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1996-2000) kısmi zamanlı çalışmaya ek olarak esnek zamanlı ve standart dışı çalışma biçimleri eklenmiş, "*Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için, 1475 sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır*"²⁸² denilmiş, ancak söz konusu düzenleme yapılmamıştır.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (2001-2005), önceki iki planda da olduğu gibi esnek çalışmaya ilişkin amaçların tekrarlandığı görülmekte, ev esaslı tele çalışma ve uzaktan çalışma ile ilgili bir bölüm bulunmamaktadır.

2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda ev esaslı tele çalışmaya ya da uzaktan çalışmaya doğrudan yer verilmemekle beraber esneklik

²⁷⁹ Kandemir, s.50.

²⁸⁰ Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Haklar Derneği, <http://evcad.org/hakkimizda.html> 2011, (Erişim Tarihi:10.04.2019)

²⁸¹ DPT, **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**,Ankara, 1989, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan6.pdf> ,(Erişim Tarihi:01.03.2019), s.308.

²⁸² DPT, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)**, Ankara, 1995, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Yedinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1996-2000%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 01.03.2019), s.55.

vurgusu yapılmakta, işgücünün esnekleşmesi üzerinde durulmaktadır. Bu konuda söz konusu planda 4857 sayılı İş Kanununa vurgu yapılmaktadır. “Çalışma hayatını esnek bir yapıya kavuşturmayı amaçlayan ve mevcut düzenlemeleri günün koşullarına uygun hale getiren yeni İş Kanunu çıkarılmıştır.”²⁸³

Esneklik ile sosyal güvenlik arasında bağ kurulmuştur: “İşgücü piyasasında, mevzuattaki esneklik hükümlerinin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi, aksaklıkların giderilmesi ve sosyal güvenlik ile ilişkinin kurulması gereği sürmektedir.”²⁸⁴

Ayrıca Kamuda esnek çalışma biçimlerinin uygulanması hedeflenmiştir. “Uzman kamu personelinin bilgi birikimi ve tecrübelerinden azami seviyede faydalanılarak etkinlik ve verimliliğin artırılması amacıyla, farklı kurum ve kuruluşlarda görevlendirilmelerine imkân tanıyacak esnek çalışma modelleri benimsenecek, ilgili mevzuat düzenlemeleri gerçekleştirilecektir.”²⁸⁵

Bunların dışında Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda, ekonomideki kayıt dışılığın azaltılması yönündeki tedbirlerden biri olarak işgücü piyasasında esnekliğin artırılmasına yer verilmiştir. Öte yandan, işgücünden kendini sürekli olarak eğitmesi beklenmekte, eğitimin de esnekleşme ihtiyacına cevap verici özellikte olması gerektiğinin üzerinde durularak yaşam boyu eğitim vurgulanmaktadır.²⁸⁶

2014 ve 2018 yıllarını kapsayan Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında, diğer planlardan farklı olarak iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasında esnek çalışma işaret edilmektedir. Planda belirtildiğine göre, “Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması

²⁸³ DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, 2006, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 01.03.2019), s.18.

²⁸⁴ DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, 2006, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 01.03.2019), s.38.

²⁸⁵ DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, 2006, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 01.03.2019), s.96.

²⁸⁶ DPT, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, 2006, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf> (Erişim Tarihi: 01.03.2019), s.84.

*ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modeller uygulanacaktır”.*²⁸⁷
Benzer şekilde aynı planda, “... Kadınlara yönelik iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı nitelikte uygulamalar ile çalışanlar için doğuma bağlı izin ve haklar geliştirilecek, kreşler teşvik edilecek, esnek çalışma imkânları sağlanacaktır.”²⁸⁸

Önceki plana benzer olarak “Kamu personel sisteminde uygun iş ve kuruluşlardan başlanarak esnek çalışma modeli geliştirilecektir” ifadesi, ev esası tele çalışma yani esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilir durumda olmadığına işaret etmektedir.

Ayrıca kadın işgücünün istihdama katılımının önündeki engellerden biri olarak esnek çalışma biçimlerinin yeteri kadar yaygınlaşmadığı gerekçe gösterilmektedir. Ayrıca mevcut planda güvenceli esnekliği sağlamak için esnek çalışma biçimlerinin çalışanların haklarını gözetir biçimde yaygınlaştırılması²⁸⁹ gerekliliğinin belirtilmesi, kanımızca esnek çalışma biçimlerinin bir takım hak kayıplarını getirmiş olduğunun kabulü olarak yorumlanabilir.

İşverenler ve kuruluşları hükümetin “Beş Yıllık Kalkınma Planları”nı esnekliği sağlayacak bir araç olarak görmekte, hatta bundan memnunluk duymakla beraber, herhangi bir hukuki alt yapının yeterince oluşmadığı konusunda hoşnutsuzluklarını dile getirmişlerdir. İşveren kesimi esneklik ve esnekliğin getirdiği atipik istihdamın yaygınlaşması önündeki hedeflerin sadece programlarda kaldığını dile getirerek esnekleşme alanında ciddi adım atılamamasının “işçilerin zararına” olduğunu vurgulamışlardır.²⁹⁰

²⁸⁷ DPT, **Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018)**, Ankara, 2013, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> (Erişim tarihi:01.03.2019), s.44.

²⁸⁸ DPT, **Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018)**, Ankara, 2013, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> (Erişim tarihi:01.03.2019), s.55.

²⁸⁹ DPT, **Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018)**, Ankara, 2013, <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> (Erişim tarihi:01.03.2019), s.186-187.

²⁹⁰ MESS, **Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım**, İstanbul: Hanlar Matbaacılık, 2002, s.64.

3.5 Ulusal İstihdam Stratejisi Kapsamında Evden Tele Çalışma

İstihdamın niteliği ve niceliği açısından 1990'lı yıllarda işsizlik oranlarının artmasına bağlı olarak Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi ile istihdam politikası oluşturulmuş, çözüm olarak işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi gerekliliği üzerine durulmuştur.²⁹¹

UİS'in "İş Gücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması" başlığında 2012-2014 Eylem Planı'nda 2012 yılında gerçekleşmesi amaçlanan adımlardan birini uzaktan çalışma oluşturmaktadır. Söz konusu planda²⁹² "İş paylaşımı, esnek zamanlı, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri için gerekli yasal düzenlemeler hayata geçirilecek..." şeklinde hedefler belirlenmiş, esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. Bakanlık tarafından hazırlanan taslak ile İş Yasası'nın 14. maddesinin "Çağrı üzerine çalışma" olan başlığı "Esnek Çalışma Türleri" olarak değiştirilmekte ve maddeye eklenen yeni fıkralarla 14/A "evde çalışma", 14/B "tele çalışma", 14/C "iş paylaşımı" gibi yeni esnek çalışma türleri yasal hale getirilmektedir.²⁹³

UİS kapsamında 'uzaktan çalışma' bilişim teknolojilerinin işyeri dışında kullanılması olarak tanımlanmış, UİS taslak metninde iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasının önemi üzerinde durulmuştur.²⁹⁴ UİS kapsamında uzaktan çalışma, daha düşük ücretlere ve uzun süreli çalışmaya neden olmaktadır.²⁹⁵

Ulusal İstihdam Stratejisinin 2017-2023 Eylem Planı'nda, iş mevzuatında güvenceli esnek çalışma uygulamalarının geliştirilmesi hedef alınmıştır. Bu hedef doğrultusunda kısmi zamanlı çalışanların daha fazla çalışabilmelerini sağlamak için AB normalarının dikakte alınması gerektiği belirtilmiştir. Esnek çalışan dezavantajlı sigortalıların prim ödeme gün sayısının yeniden değerlendirileceğine, yasal haftalık

²⁹¹ Arif Koşar, "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Esnekliğin Türkiye Stratejisi", Özgür Müftüoğlu ve Arif Koşar (Ed.), **Türkiye'de Esnek Çalışma** içinde, İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 2014, s.100-101.

²⁹² **Ulusal İstihdam Strateji Taslağı (2012-2013)**, (Erişim Tarihi: 10.02.2019) https://petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme_0.pdf, s.7.

²⁹³ Aziz Çelik, "Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik", (13-36) Ulusal İstihdam Stratejisi, Eleştirel Bir Bakış, içinde **Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu** 13 Nisan 2012, Ankara, s.27.

²⁹⁴ **Ulusal İstihdam Strateji Taslağı (2012-2013)**, https://petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme_0.pdf (Erişim Tarihi: 10.02.2019), s.7.

²⁹⁵ Koşar s.113.

çalışma sürelerinin üzerinde aşırı çalışmaların engelleneceğine, esnek çalışanların tespitine ilişkin detaylı bir veri tabanı oluşturulacağına ve esnek çalışma biçimlerinin istihdama yönelik katkısının inceleneceğine dair planlamalar bulunmaktadır.²⁹⁶

3.6 Esnek Üretim Süreci ve Sendikalar

Daha önce de dile getirildiği gibi, evden tele çalışma, tele çalışma kavramı içerisinde ele alınmakta, tele çalışma kavramı ise esnek çalışma biçimlerinden birini oluşturmaktadır. Bu nedenle esnek çalışma biçimlerinden biri olan ETC'yi incelerken genel olarak esnek çalışmaya yönelik işçi ve işveren sendikalarının yaklaşımlarını ele almak yararlı olacaktır. Bu yaklaşımları ele alırken, hizmet sektöründeki emeğin niteliğine ve sınıfsal örgütlenmede zorluk yaratan işçi sınıfının parçalı yapısı ile ilgili kavramsal düzeydeki analizlere de yer vereceğiz.

3.6.1 İşçi Sendikalarının Görüşleri

İşçi sendikaları esnek çalışmanın işçiler arasındaki dayanışmayı azaltacağını, sendikal üyeliği zayıflatacağını, mesai saatlerin artıracığını, çalışanların istihdam güvencesini azaltacağını ve esnek çalışma biçimleri ile çalışanlarla tam gün çalışanlar arasında eşitsizlik oluşacağını ileri sürerek, esnek çalışmaya olumsuz yaklaşmaktadırlar.²⁹⁷

Türkiye'de işçi sendikalarının esneklik karşısında ciddi bir adım atmadığı, gündeme almakta dahi geç kaldıkları yönünde tespitler yapılmıştır. Esnek üretim organizasyonları Türkiye'de 1980'li yıllarda gündeme gelmiş, 1990'larda ise toplu pazarlıklara dahil edilmeye başlanmıştır. Sendikaların esneklik ve organizasyonları üzerine bir takım girişimlerde bulunmak için geç kalmaları sendikacılığın mevcut yapısından kaynaklanmakla beraber, örgütlenme, toplu iş sözleşmelerinde meydana gelen uyumsuzluklar, işten çıkarmalar gibi sendikal faaliyetlerle yoğun olarak uğraş içinde olmaları esnekliğe ilişkin politika üretmede oldukça geç kalmalarına neden

²⁹⁶ Ulusal İstihdam Stratejisi 2017-2023 Eylem Planı, www.uis.gov.tr, (Erişim Tarihi: 19.08.2019)

²⁹⁷ Ansal Hacer, Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar, **Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları**, Kasım 1996, s.411.

olmuştur.²⁹⁸ Sendikaların esnekleşme ile mücadele çabalarının yetersiz kalması sadece ülkemize özgü bir durum değildir. Bugün neredeyse tüm dünyada sendikaların toplu pazarlık gücü ve üye sayıları azalmış, buna bağlı olarak sendikalar güç kaybetmeye başlamışlardır.²⁹⁹

“Standart dışı” olarak da adlandırılan esnek çalışma biçimlerinin sendikacılığa olumsuz etkilerinden biri de bu tür istihdam biçiminde bulunanların işverene olan bağımlılıkları daha az olmakla beraber iş arkadaşları ile herhangi bir dayanışma içinde olmamaları nedeni ile örgütlenmeye fazla ilgi duymamalarıdır.³⁰⁰

DİSK tele-çalışmanın, çalışma süreleri ve ücretlerle ilgili hak kayıplarına yol açacağını ifade etmiş, işveren ile bağımlılık unsurunun zayıflaması sonucu işverenlerin sosyal güvenlik yükümlülüklerinden rahatlıkla sıyrılabileceğini dile getirmiştir. Bu çerçevede tele çalışmaya ilişkin yapılacak yasal düzenlemeler hakkında DİSK’in mevcut önerileri aşağıdaki gibidir:³⁰¹

- *Tele çalışmanın, bazı sektör ve meslek gruplarında çalışanların tercih ettiği bir çalışma biçimi olmanın ötesine geçerek bir zorunlu çalışma biçimi olmasını engellemelidir. Bu anlamda tele çalışmadaki esas, çalışanın tercihi olmalıdır.*
- *Tele çalışmanın, sadece maliyetleri düşürmek amaçlı kullanılmasının önüne geçmelidir. Tele çalışmanın, olağan koşullarda işyeri düzeni içinde yürütülmesi gereken hizmetleri içermesi engellenmelidir.*
- *Tele çalışma çerçevesinde istihdam edilenlerin, İş Yasası’ndaki tüm haklardan eksiksiz biçimde yararlanmasını sağlamalıdır.*
- *Tele çalışmanın, çalışanların, psikolojik ve sosyal sağlığı başta olmak üzere, sağlıkları üzerindeki olumsuz etkilerini önleyecek etkin düzenlemeler öngörmelidir.*

²⁹⁸ Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, **97-99 Petrol İş Yılı**, “Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası”, İstanbul: Petrol- İş Yayınları, Sayı.58, 2000, s.856.

²⁹⁹ Türkiye İş Kurumu, s.101.

³⁰⁰ Yavuz, s.81-82.

³⁰¹ DİSK, Konfederasyonumuzun Uzaktan Çalışma ve Özel İstihdam Bürolarına Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisi Verilmesi Hakkındaki Görüşleri, Mart 2016.

3.6.1.1 Sendikal Örgütlenmede Sınıfın Parçalı Yapısı

Esneklik iş organizasyonlarında dönüşümü meydana getirmiş, istihdam yapısını parçalamıştır. İstihdamın parçalanması ile birincil işgücü piyasasını oluşturanlar beyaz ve mavi yakalılar dâhil olduğu çekirdek işgücü iken ikincil işgücü piyasasını oluşturanlar ise fabrikanın içinde çalışan çevre işgücü oluşmuştur. Çevre işgücü, mavi ve beyaz yakalıları da kapsayan üçüncül işgücü piyasalarını da oluşturmaktadır. Çekirdek işgücü içerisinde bulunan mavi yakalılar sendikalı iken, beyaz yakalılar bir bölümü örgütlüdür. Evde çalışanlar ve tele çalışanlar, dış kaynak yani çevre işgücü konumundadırlar ve sendikalarda tamamen örgütsüz durumdadırlar.³⁰²

Çekirdek işgücünün istihdam güvencesine sahip olması nedeniyle bireysel ve toplu işten çıkarmalar zor olmaktadır. Öte yandan atipik istihdam olarak adlandırılan ve klasik güvenceli istihdamın dışında kalan ETÇ'nin da dâhil olduğu çevre işgücünde işten çıkarmalar başka bir ifade ile sayısal esneklik sağlamak daha kolay olmaktadır.³⁰³

Bilindiği gibi 20.yüzyılın sonlarından itibaren üretim sürecindeki parçalanma ile üretim sanayileşmiş ülkelere kaydırılmış, böylece sanayileşmiş ülkelerde işçi sınıfının en dinamik ve örgütlü kesimini oluşturan mavi yakalı işçilerin oranı azalmıştır. Aynı zamanda yeni emek biçimleri niceliksel olarak azalan mavi yakalı işçileri esnek ve güvencesiz çalışma koşullarına zorlamıştır. İş güvencesinden yoksun olan evden tele çalışanlar gibi esnek çalışma biçimlerine sahip çalışanların her an işlerini kaybedecekleri riski örgütlenmeye yönelik işgücü hareketlerinin sınırlı olmasına neden olabilmektedir.³⁰⁴

Öte yandan bilgi ve iletişim alanında meydana gelen gelişmelerle birlikte yeni profesyonel meslekler ortaya çıkmış ve toplumda var olan geleneksel 'işçi' algısı sorgulanabilir bir hale gelmiştir. Yeni profesyonel mesleklere sahip olan bireylerin işçi

³⁰² Alpaslan Savaş, "İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Uluslar Arası Sendikal Hareket", 2000-2003 Petrol-İş Yıllığı içinde, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, s.243.

³⁰³ Yavuz, s.15

³⁰⁴ Aşkın Keser, "Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Yaşamında Dönüşümler", Aşkın Keser (Ed.) **Çalışma Yaşamında Dönüşümler** içinde s.192.

olarak sayılıp sayılamayacağı tartışılmıştır.³⁰⁵ Bu gelişme işçi sınıfının kapsamının genişlemesi olarak da yorumlanmaktadır. Enformasyon toplumunda hizmet sektörünün payının artması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin toplumun bir parçası haline gelmesi, ‘kafa emeği’nin üretim sürecinde belirleyici bir konuma gelmesiyle “gayri maddi emek” kavramı gündeme gelmiştir.³⁰⁶ Kafa ve kol emeğinin esnekleşip güvencesizleşmesi sınıfsal yapıda bir değişmeyi beraberinde getirerek, “prekarya”yı³⁰⁷ oluşturmuştur. Güvencesiz çalışma koşullarının yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan ve sınıf tartışmasını merkeze alan prekaryaya geçmeden önce gayri maddi emek kavramına yer verilecektir.

Hard ve Negri “İmparatorluk” adlı eserlerinde, hizmet üretiminin sonucunda ortaya gözle görülür ve kalıcı bir nesnenin oluşmaması nedeni ile hizmet üretiminde ortaya çıkan emeği “maddi olmayan emek” olarak adlandırmışlardır.³⁰⁸ Onlara göre, hizmetler sektörü üretken bir iletişim modeli olmakla beraber, üretilen hizmet maddi bir mal olmadığından bu tür bir emek hizmeti, bilgiyi ya da iletişimi üreten gayri maddi emektir.³⁰⁹ Öte yandan teknolojik gelişmelerle birlikte, imalat sanayideki mavi yakalı işçilerin bir kısmının yerini beyaz yakalı işçiler almıştır. İmalat sanayinin toplam istihdamdaki payı azalırken, çoğunlu beyaz yakalılardan oluşan hizmet sektörünün payı da artmıştır.³¹⁰ Hizmet sektörünün artan payı neticesinde beyaz yakalıların sendikal örgütlenmeyi bir “miras” olarak algılamadıkları görülmekte, dayanışma duygusu içerisinde olamamaktadırlar. Beyaz yakalı çalışanlar kendilerini daha çok orta sınıf olarak gördüklerinden sendikal mücadeleden çok bireysel mücadele içerisinde bulunmaktadırlar.³¹¹

Castel’in ifadesiyle, işçi emeğinin ücretlilik içinde geçirdiği dönüşüm, sanayi toplumlarında işçiye biçilen rolü de değiştirmektedir. Bu dönüşüm, işbölümünden bağımsız değildir; yeni sınıf (tasarımcılar, mühendisler, teknisyenler, yöneticiler gibi)

³⁰⁵ Güven Savul, **Sınıfın Yeni Görünümleri ve Bilişim Sektörü Maddi/ Gayri-Maddi Emek**, 1. Baskı, İstanbul: Nota Bene Yayınları, 2018, s.26.

³⁰⁶ Savul, s.54.

³⁰⁷ Oğuz, s.12.

³⁰⁸ Michael Hardt ve Antonio Negri, **İmparatorluk**, (çev.) Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2003, s.305.

³⁰⁹ Savul, 29.

³¹⁰ Özgür Müftüoğlu, Esneklik, Güvencesizlik ve Sendikalar, **Toplum ve Hekim Dergisi**, Mayıs-Haziran 2015, Cilt. 30, Sayı.3, (Erişim Tarihi: 01.04.2019) <https://ozgurmuftuoglu.blogspot.com/2015/12/esneklik-guvencesizlik-ve-sendikalar.html>

³¹¹ Meryem Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İstanbul: TÜSES, s.83, 1994.

üretimin kapitalist örgütlenmesinin devam etmesiyle, emeklerinin ürünü olan kardan pay alamamakta, karar gücünden yoksun kalmaya devam etmektedirler.³¹² Ayrıca güvencesizlik yalnız iş yaşamında değil, tüm yaşam koşullarında belirsizliğe neden olduğu gibi aynı zamanda birleştirici bir olgudur. Başka bir deyişle, güvencesizlik bir yandan sınıf içi farklılıkları derinleştirirken bir yandan da sınıfı bir arada tutan unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.³¹³

Sınıf içerisindeki farklılık tartışmaları “prekarya” kavramının ortaya atılmasına neden olmuştur. Hizmet üretiminin artması ve sanayi üretiminin azalması ile sanayi döneminde işçi sınıfını ifade eden “proleterya” kavramının yerini “prekarya”nın aldığı iddia edilmektedir. Sanayi devriminin en büyük eseri olan belirsiz süreli istihdam edilen, tam zamanlı ve sendikalı olan “proleterya”dan farklı olarak, belirli süreli, yarı zamanlı sendikasız ve güvencesiz olan “prekarya” kavramı gündeme geldi. Kendi başına sınıf olma özelliği gösterdiği iddia edilen³¹⁴ prekaryayı ele alma ihtiyacı duymaktayız.

Standing, prekaryalaşmaya özellikle hizmetlere dayalı ekonomilerde yarı-zamanlı istihdam edilen ancak beklenenden daha fazla çalışmak zorunda kalan stajyerler, göçmen işçiler, etnik azınlıklar, yaşlılar, engelliler, kadınlar ve gençler gibi istihdam dezavantajlı olan grupları dâhil eder.³¹⁵ Standing’e göre proleterya’dan farklı olarak yeni ve tehlikeli bir sınıf ortaya çıkmıştır. Prekarya’nın kesin bir tanımının olmaması eleştirilere konu olmuştur.³¹⁶ Sanayi sonrası dönemde sınıfı daha da parçalayarak sınıf mücadelelerinin ötesine taşımak kanımızca egemen sistem olan kapitalizm içerisindeki çelişkilerin görmezden gelinmesine ve “birlik” duygusunun zedelenmesine yol açacaktır.

Marx, 19. yüzyılda kapitalist meta üretimini tarım ve sanayi ile sınırlandırırken, hizmet üretimi henüz kapitalist yöntemle gerçekleşmemekteydi. Gittikçe, ev içi hizmet üretimi dâhil olmak üzere, pek çok bakım işi kapitalist üretime

³¹² Castel, s.327.

³¹³ Şebnem Oğuz, “Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan “Prekarya’ya mı?”, **Mülkiye**, Cilt.15, Sayı.271, 2011, s.10.

³¹⁴ Guy Standing, Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf .

³¹⁵ Standing, s.34.

³¹⁶ Oğuz, s.10.

dâhil olmuştur. Yine 19. yüzyılda eğitim, sağlık, ulaşım hizmetleri kapitalist üretim ilişkileri içerisinde sınırlı bir yer tutmaktaydı. Bu durum hizmetlerin artı değer üretimi için uygun bir sektör olmamasından kaynaklanmakta, dönemin koşulları itibari ile bu ilişki kısıtlı kalmaktaydı.³¹⁷

Günümüzde büyük önem kazanan bilgi ve iletişim gibi alanlardaki hizmet üretimi için ayrı bir sınıf tanımlı yapmadan önce bu alandaki emeğin kapitalist ile girdiği ilişkiye odaklanmak daha faydalı olacaktır. Yukarıda da belirtildiği gibi, yeni toplum bağlamında emek, ‘gayri maddi’ ya da “maddi olmayan emek” gibi kavramlar üzerinden analiz edilmekte ve kavramlar çeşitlendirilmektedir.

Fuchs, enformasyon çalışmasının doğadan ve maddeden ayrı tutulamayacağını düşünmekte, enformasyonun bizzat maddi olduğunu öne sürmektedir. Fuchs, “*insan maddeselliğinin bir parçası olarak maddi bir sistem olan insan beyninin faaliyetine dayanmaktadır*” demektedir.³¹⁸ Fuchs, ‘dijital emek’ kavramını enformasyon teknolojisi ile girilen ilişkiden yola çıkarak ele almaktadır. Başka bir ifade ile enformasyon ile ilişkiye giren her türden emek Fuchs için dijital emek yani, maddi olmayan emektir. Ona göre, sosyal medya kullanıcıları da dijital emeğe dâhildir. İnternet kullanıcıları karşılığı ödenmemiş dijital emektirler. Bu kavramsallaştırmayı yaparken, Marx’ın sömürünün mutlaka bir ücret gerektirmediği varsayımına dayanmaktadır.³¹⁹ Fuchs dijital çalışmayı insanların deneyimlerinden yola çıkarak insan beyninin dijital medya ve konuşma ile yeni ürünler ortaya çıkaracak şekilde örgütlenmesi olarak tanımlar. İnsanlar yaratıcı ve üretici varlıklar olmanın yanı sıra dil yetenekli toplumsal varlıklardır.³²⁰

Kapitalist üretim tarzının gelişmiş olduğu ülkelerde, kitlesel üretimde bulunan kol emeği ile kafa emeği bir araya gelmiş, sanayide çalışan emekçileri nitelemek için kullanılan ve maddi emek üreten ‘kitlesel işçi’ kavramı yeni işçi sınıfı oluşumunu tanımlamada yetersiz kalmıştır. 1960’lardan itibaren bu yeni homojen sınıf giderek marjinalize olurken aynı zamanda, yüksek vasıf gerektiren ve değişen koşullara uyum

³¹⁷ Arif Koşar (hızl.), “Marx’ta Maddi Olmayan Emek’ Kavramının Bağlamı”, **Maddi Olmayan Emek Teorisi** içinde, İstanbul: Kor Kitap, 2018, s107.

³¹⁸ Fuchs, s.366.

³¹⁹ Fuchs, s.369.

³²⁰ Fuchs, s.364-365.

sağlayabilen, akışkan, mekâna bağımlı olmayan, esnek ve “maddi olmayan” bir iş gücü ortaya çıkmıştır.³²¹

Sınıf kavramının belirsizleştirilmeye çalışılması sınıf mücadelesi sorununu daha fazla görünmez kılmaya başlar. Kavramın daraltılması kapitalist sömürü düzeninin ve sınıf ilişkilerinin görmezden gelinmesine neden olacaktır. Sınıf kavramının tanımı belirsizleştikçe de kapitalist toplum dinamiklerinin aşılması da güçleşecektir.³²²

Esnek çalışanların çalışma hayatında yaşadığı kendilerine özgü sorunlar diğer çalışanlarla ortak bir paydada buluşulmasını engellemektedir. Taleplerinin farklılığı ortak bir ses çıkarılmasını zorlaştırmaktadır.³²³ Bu noktada, içinde bulunduğumuz dönemde kapitalist sistemde emek ve sermaye arasındaki gerilimin ve sınıf çelişkilerinin varlığını sürdürmekte, dolayısıyla sözkonusu gerilim ve çelişkilerin enformasyon alanında da görülmekte olduğu yönündeki tespitler sendikal örgütlenme bakımından önem taşımaktadır. Enformasyon alanında ve esnek çalışan, üretim araçlarından yoksun (burada kastedilen bilgisayar ya da mobil iletişim cihazları değildir), sömürü altında olan ve işverenine artı değer sağlayan emeğin durumu sanayi döneminden bu yana emeğin sermaye ile arasındaki ilişkiden niteliksel olarak çok da farklı değildir. Ancak, başka ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de sendikal örgütlenmeyi genel olarak zorlaştıran sorunların yanısıra, hizmet sektöründe ve konumuz açısından enformasyon alanındaki gelişmeler, enformasyon teknolojisi ile evden ve esnek çalışanların sınıfsal konumu, örgütlenme pratikleri gibi konularda kavramsal ve olgusal tartışmalara neden olmaktadır.

3.6.1.2 Sendikal Örgütlenmede Mekân Sorunu

Standart olmayan istihdam biçimleri ve özellikle evde çalışma, işçilerin bir araya gelmesini, duygu ve düşünce birliğine erişmesini, sınıf bilincinin ortaya çıkacağı

³²¹ Paulo Henrique Amorim, “Theories of Immaterial Labour: A Critical Reflection Based on Marx”, Work Organisation, Labour and Globalisation, 2014 Vol.8, Nu.1, ss.88-103’den Aktaran: Marx’ta Maddi Olmayan Emek Kavramının Bağlamı, **Maddi Olmayan Emek Teorisi** içinde, (Ed.) Arif Koşar, İstanbul: Kor Kitap, 2017, s.101.

³²² Yüksel Akkaya Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri, **2000-2003 Petrol-İş Yılı**, (2003), Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, s.219.

³²³ İlker Belek, Yarı Sürelilik ve Esnek İstihdam, İSG Meclisi <http://guvenlicalisma.org/702-yari-surelilik-ve-esnek-istihdam-ilker-belek> (Erişim Tarihi: 10.04.2019)

bir ortamın oluşumunu engellemektedir.³²⁴ İstihdamın bu dağınık yapısı örgütlenmeyi güçleştirmektedir. Ayrıca sendikal yöneticilerin evden tele çalışan kişiye ulaşması da oldukça zordur. İşçi sınıfının tarihsel mücadelelerine baktığımızda en örgütlü ve aktif oldukları dönemin Fordist dönemde, “bir arada” buldukları fabrikalarda çalışırken gerçekleşmesi dönemin pek çok unsuru dâhilinde tesadüfi değildir. Fordist dönemde emek maliyetinin yüksek olması nedeniyle işçilerin bir arada ve benzer çalışma koşulları altında çalışıyor oluşu bir yandan da işçiler arasındaki dayanışmayı da artırıyor, örgütlenmeyi de kolaylaştırıyordu. Sendikal çatı altında gerçekleştirilen bu örgütlenme şekli ile işçiler, işverenler karşısında büyük bir avantaj sahibi olurken, emek süreçlerindeki esneklik de sınırlandırılabilirdi.³²⁵

Dolayısıyla, Fordist dönemde, fabrikalar işçileri bir arada tutan mekanlardı; bu da sendikal örgütlenmeyi kolaylaştırıyordu. Ayrıca sanayiye dayalı üretimde işçilerin elinde üretimden gelen büyük bir güç bulunmaktadır. İşçiler toplu pazarlık süreçlerinden sonra grev hakları ile çalışma hayatına ilişkin bir takım haklar elde edebilmekteydiler. Post-Fordist dönemde ise evlerde, birbirinden uzak, dağınık ve esnek çalışan ETC’lar açısından ise sendikalarının aktif olmasını zorlaştıran koşullar söz konusudur; dolayısıyla bu zorlukları gidermeye dönük yeni örgütlenme arayışları sendikaların gündeminde daha fazla yer almalıdır.

3.6.2 İşveren Sendikalarının Görüşleri

İşverenler ve işveren kuruluşları esneklik konusunda özellikle esnek istihdamı daha fazla talep etmekte ve savunmaktadırlar. İşe alma ve işten çıkarma yetkisinin işveren tarafından kullanılırken hiçbir yasal düzenlemeye tabi olmaması³²⁶ emek maliyetinin azalmasına, rekabette üstünlük sağlamasına yol açacak ve işverenler daha fazla kar elde edebileceklerdir. Bu nedenle esnekliği en güçlü savunan kesim işveren tarafı olmaktadır.

“Ülkemizdeki katı iş hukuku mevzuatı esnekleştirilerek, üretim faktörleri ve çalışma süreleri daha verimli kullanılmalıdır. Küreselleşen rekabet ortamında katı mevzuatlar

³²⁴ 97-99 Petrol İş “Esnekliğin İşçi Sınıfı Üzerindeki Etkileri” s.913.

³²⁵ Özgür Müftüoğlu ve Ece Bal, “Üretim Sürecinde Yeniden Esneklik ve Sendikalar”, s.221.

³²⁶ Türkiye İş Kurumu s.94.

birakilmali, yeni üretim ve yönetim teknikleri uygulanmalıdır. Değişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilmesi için insan gücü esnek kullanılmalıdır.”³²⁷

İşveren sendikalarından TİSK, küresel rekabet sürecinde esneklik ile avantaj sağlayabileceklerini dile getirirken, çalışma hayatında bunun güvencesizlik yaratmayacağını öne sürmüştür.

Mevzuat hükümleri çerçevesinde çalışan işverenle karşılıklı olarak çalışma düzenini geleneksel çalışma şeklinden farklı olarak belirleyebilmektedir. Şüphesiz bu durum kuralsızlaştırma veya çalışanların korunmasına ilişkin düzenlemelerin göz ardı edilmesi anlamına gelmemekte sadece iş mevzuatının hükümleri düzenlenirken işletmelerin ihtiyaçlarının da dikkate alınmasını sağlayan bir sistem öngörülmektedir.³²⁸

İşgücünde kadınların istihdam oranlarının düşük olmasını işgücü piyasasının esnek olmamasına bağlayan TİSK, işletmelerin daha fazla sayıda kadını istihdam edememesinin nedeninin de esnek istihdam politikalarının yaygın olmaması olduğunu söyler. Ebeveynlik izni için kadınlara yönelik 6 ay ücretsiz izin hakkının düzenlenmesini dile getiren TİSK, evden çalışmanın kadınların işgücünden kopmasına engel olacağını vurgulamaktadır.

TİSK 2013 Çalışma Raporu’nda, bilgi teknolojilerinin ve üretimde esnekliğin egemen olduğu çalışma yaşamında, genç işsizliğin önündeki engellerin aşılması için, işgücünün, nitelikli ve bilgiye sahip olması gerektiğine dikkat çekmektedir.³²⁹

TİSK, TOBB ve TÜSİAD tarafından hazırlanan esneklik ile ilgili ortak görüşlerin dile getirildiği metinde, esnek çalışma şekillerinin istihdamı artırmak ve işsizliğin önüne geçmek için bir araç olarak görüldüğü vurgulanmakta, çalışma hayatında iş-yaşam dengesinin kurulmasında da esnekliğin olumlu etkiler yaratacağı dile getirilmektedir.³³⁰

³²⁷ **Çalışma Hayatında Esneklik**, TİSK İnceleme Yayınları, Ankara: Mayıs 1994, s.5.

³²⁸ Ertan İren, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Düzenlenen Esnek Çalışma Modellerinin Getiriliş Amacı ve Uygulamada Ortaya Çıkan İhtiyaçlar, **İşveren Dergisi** (Eylül / Ekim 2018), Ankara:TİSK Yayınları, Cilt.56, Sayı.5, S.9.

³²⁹ Çalışma Raporu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 25. Genel Kurul Raporu (14-15 Aralık), 2013, s.123.

³³⁰ TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin), 23 Temmuz 2009, s.1.

3.6.3 İş Güvencesi ve İşçi Sağlığı ve Sosyal Güvenlik Açısından Evde Tele Çalışma

4857 sayılı kanuna göre işçilerin iş güvencesi kapsamında sayılabilmesi için, 30 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışıyor olmak, en az 6 aylık kıdeme sahip olmak ve belirsiz süreli hizmet akdi ile istihdam ediliyor olmak gerekmektedir. Belirli süreli, part time, kısmi süreli ve uzaktan çalışmanın da içinde yer aldığı çağrı üzerine çalışma biçimleri gibi esnek çalışma koşullarının uygulandığı işlerde işçiler iş güvencesinden mahrum kalmaktadırlar.³³¹

Evden tele çalışmanın çalışanlar açısından en büyük dezavantajı İş Hukuku'nun ve sosyal güvenliğin koruyucu etkisinden yararlanamıyor oluşlarıdır. Öte yandan evde tele çalışanın iş sözleşmesi ile işçi kabul edilebildiği yerlerde işin yapıldığı yer işyerinden uzakta dahi olsa, işin görüldüğü yer işyeri sayılır ve tele çalışmanın yapıldığı yerde başına gelebilecek kaza ise iş kazası olmalıdır.³³² Ancak evden tele çalışmada işverenin koruyucu yükümlülüğü azalmaktadır. Evden tele çalışmada iş kazasına maruz kalma ihtimali oldukça düşük kabul edilir, bu durumda iş kazası olsa dahi işverenin sorumlu tutulması pek de mümkün gözükmemektedir.³³³

5510 sayılı kanununun 86. maddesine göre evde sigortasız çalışan işçiler hizmet tespit davası açabilmektedirler ancak evden çalışmanın ispatı diğer çalışma şekillerine göre oldukça zordur. 5510 sayılı kanununun 4/a maddesi kapsamında sigortalı olarak bildirilmeyen evde çalışanlar, vergi kaydı almadıkları ve sigorta siciline kayıtlı olmadıkları gerekçeleri ile 4/b kapsamında da sigortalı olamamaktadırlar.³³⁴

³³¹ TMMOB İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Raporu (Şubat 2017), 1. Baskı, Ankara: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, 2017, s.24.

³³² Can Tuncay, "Yeni Çalışma Modelleri" **Çalışma Hayatında Esneklik** içinde Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 1995, s.38.

³³³ İkizler, s.193.

³³⁴ İkizler, s.181.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE HİZMET SEKTÖRÜNDE EVDEN TELE ÇALIŞMA

4.1 Araştırmanın Amacı

Esnek üretim biçimleri çalışma hayatında dönüşüme neden olurken aynı zamanda esnek üretim biçimlerinden biri olan evden tele çalışma da çalışma hayatında alışlagelmiş bir takım kalıpları yıkmıştır. Bu nedenle çalışma yaşamındaki bu dönüşümü incelerken, aynı zamanda işin mekân boyutu üzerinde yarattığı etki ve değişimi ele alma ihtiyacı duymaktayız.

Öte yandan evden çalışma ve tele çalışma kavramları çalışma hayatında çok daha geniş olguları ifade ederken, evden tele çalışma, çalışma ilişkileri kapsamında kendine fazla yer bulamamıştır. Bu tez çalışmasının ilk bölümünde üzerinde durulduğu gibi, evden çalışma sanayileşme öncesinde ve sanayileşmenin ilk dönemlerinde de görülen ve üretimin bir kısmının evde parça başı olarak yapıldığı bir çalışmadır. Sanayileşme sonrası dönemde hayatımıza giren tele çalışma üretimin mekân boyutunda değişimler yaratmış, işi fabrikalar ya da ofislerden evlere taşımıştır. Ancak bu çalışma biçiminin ve bu çalışma biçimi ile çalışanların sayısı artış göstermekte olsa da evden çalışanların büyük fabrikalarda ve ofislerde gerçekleşen üretim ile karşılaştırıldığında büyük bir orana sahip değildir. Dolayısıyla, evden çalışma ve tele çalışmayı hizmet üretiminde artmakta olan bir eğilim olarak değerlendirmek yerinde olacaktır. Başka bir deyişle ev, henüz fabrika ya da ofis ile rekabet eden bir üretim mekanı değildir. Bu nedenle, bir önceki bölümde gördüğümüz gibi henüz bu konu ile ilgili kavramlar netlik kazanmış değildir, yasal düzenlemeler henüz bu olguyu tüm boyutları ile ele almaktan uzaktır, sendikalar açısından da bu konuda netleşmiş bir yol haritası henüz hazırlanmış değildir. Öte yandan bu konuda üretilen akademik bilgi de henüz sınırlı düzeydedir.

Bu nedenler doğrultusunda bu tez çalışması çerçevesinde, Türkiye’de evden tele çalışmanın çalışanlar için ne ifade ettiğini, çalışanların neden bu çalışma biçimi ile çalıştığını, evden tele çalışmaya ilişkin tutumlarını, öte yandan bu yeni çalışma biçiminin çalışanların sendikalaşma, işsizlik ve istihdam algıları üzerine etkilerini ve

evden çalışmanın toplumsal alana yansımalarını incelemek üzere bir saha araştırması yürüttük. Bu bölümde bu saha araştırması hakkında bilgi verilecek ve araştırma bulguları aktarılacaktır.

4.2 Araştırmanın Kapsamı

Sanayi öncesi dönemde kapitalist üretim ilişkileri ortaya çıkmadan dahi gerçekleşmesi nedeniyle evden çalışma ile ilgili oldukça geniş bir literatür mevcuttur. Bu literatür sanayi öncesi dönemi ve sanayileşmenin ilk dönemlerini içermektedir. Öte yandan bazı yönlerden bu dönemlerdeki evden çalışmaya benzeyen ve bu tezde geleneksel evden çalışma olarak nitelendirilen çalışma biçimleri, 20.yüzyılın sonlarından itibaren tüm dünyada ama özellikle sanayileşmekte olan ülkelerde yeniden yaygınlaşmaya başlamıştır. Bunun nedeni hiç kuşkusuz esnek emek biçimlerinin yaygınlaşmaya başlamasıdır. Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, deyim yerindeyse geleneksel evden çalışmayı istihdam alanına tekrar çağırılmış, bu çalışma biçimini yeniden gündeme sokmuştur. Bu durum, günümüzde Türkiye’de de önemi artmakta olan bu konuda saha araştırmalarına da dayanan geniş bir literatürün oluşmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla geleneksel evden çalışma konusunda mevcut bilgi birikiminin hacmi ve niteliği, “yeni bir çalışma şekli” olmaması, teknoloji ile doğrudan bir bağlantı aracılığıyla tek bir işverene bağlı olarak istihdam edilmeyi gerektirmemesi gibi nedenlerle saha araştırmasının kapsamı dışında bırakılmıştır.

Öte yandan tele çalışma biçimlerinin uygulanmasında hâkim olan teknoloji evde çalışma biçimine göre teknoloji ağırlıklıdır ve diğer çalışma biçimlerine göre çalışanda bulunması istenen bir takım özel nitelikleri gerektirmektedir. Tele çalışma yalnız evde ya da uzakta yapılan bir çalışma değildir. Dolayısıyla tele çalışma bu tezin ana eksenini oluşturan işin evde gerçekleştirilmesini sınırlı bir biçimde içermektedir. Bu nedenle saha araştırması, tele çalışma biçimlerinden biri olan aynı zamanda uygulamada en sık tercih edilen çalışma olan “ev esaslı tele çalışma”, diğer bir deyişle “evden tele çalışma” ile sınırlandırılmıştır. “Tele” kavramı ile yapılan işe uzaktan bağlantılı olma vurgusu yapılırken, “evden çalışma” ile mekân vurgusu yapılmaya çalışılmıştır.

Evden tele çalışmanın ülkemizde yeni bir emek biçimi oluşu ve uygulamada yeni yer bulmaya başlaması ve ayrıca hem kısmi hem de tam zamanlı yapıyor oluşu nedeni ile saha araştırması çerçevesinde görüşme yaptığımız katılımcılar kısmi zamanlı evden tele çalışanlar ve tam zamanlı evden tele çalışanlar olarak ele alınmıştır.

Tele çalışma ve evden çalışma kimi zaman çalışanların kendi hesapları adına da yapılabilmektedir. Bu şekilde çalışanlar birer “girişimci” olmaktadır kendi gelirleri için çalışmakta ve serbest çalışan olarak da adlandırılmaktadırlar. Bu nedenle kendi hesaplarına bağımsız çalışanlar bu araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Kapitalist sistem içerisinde ücretli emekteki dönüşümü enformasyon teknolojisi kullanarak çalışanlar üzerinden vurgulayabilmek için görüşmecilerimizin tümü bir işveren adına “bağımlı” çalışanlar arasından seçilmiştir. Araştırmamız aynı zamanda birden fazla işverene bağlı olarak çalışan ancak aralarında belirli bir “bağımlılık” ilişkisi tespit ettiğimiz çalışanları da kapsamakta, ancak doğrudan müşteriye hizmet veren görüşmecimiz bulunmamaktadır.

Araştırmanın konusu literatürde daha çok “evden çalışma”, “tele-çalışma” ya da “uzaktan çalışma” olarak adlandırılan, enformasyon teknolojisinin “yardımı” ile değil, bizzat enformasyon teknolojisi ile çalışan, başka bir deyişle enformasyon teknolojisi olmadan işini gerçekleştiremeyen çalışanları kapsamaktadır.

4.3 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı evden tele çalışanların bu çalışma şekli ile algıladıkları “çalışma”nın ne olduğunu ortaya koymaktır. Bu nedenle bu araştırma kapsamında niteliksel araştırma tekniklerine başvurulmuştur. İnsanların gerçekliğe yükledikleri anlamı, onların kavrayış ve algılarını ortaya koymak için ³³⁵ niteliksel araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında görüşmeler 01.05.2018 ve 22.05.2019 tarihleri arasında yapılmıştır.

³³⁵ Belkıs Kümbetoğlu, **Sosyoloji ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**, Birinci Basım, İstanbul: BağlamYayıncılık, 2005, s.47.

Veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tercih edilmiştir. Soru kağıdı hazırlanırken, konu ile ilgili gerekli dokümanlar taranmış ve sorular önceden hazırlanmıştır. Evden tele çalışma yeni bir çalışma biçimi olduğu ve uygulamada yeni karşılaşıldığı için görüşme sırasında çalışanlara ek sorular sorulma gereği hissedilmiştir. Evden tele çalışanların tutumlarını daha iyi anlayabilmek ve çalışma hayatına ilişkin bir takım çıkarımlarda bulunabilmek için yarı yapılandırılmış görüşme formu ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Niteliksel çalışmalarda rastlantısal örneklem olmadığından kartopu tekniği kullanılarak, görüşmecilerin çevresi aracılığıyla diğer katılımcılara ulaşılmıştır. Çünkü kartopu örneklem tekniği, araştırmacı evrenin büyüklüğü hakkında çok fazla bilgi sahibi olmadığına ya da evrene ilişkin kayıt bulunmadığında kullanılacak faydalı bir tekniktir.³³⁶

Görüşmecilerin bir kısmına (G12-G13-G14-G20) mesai saatleri içerisinde internet ve rahat çalışma ortamı sunan kafelere giderek ulaşılmış, araştırma açısından uygun profillere sahip olanlarla yüz yüze görüşme yapılmıştır.

İnternet üzerinden uzaktan çalışma kapsamında çeşitli web siteleri ve kişisel bloklar taranarak bir kısım görüşmeciye de bu yolla ulaşılmıştır. (G3- G6-G7-G8-G11)

Diğer tüm görüşmecilere katılımcıların çevresi tarafından ulaşılmıştır. (G1-G2-G4-G5-G9-G10-G15-G16-G17-G18-G19)

Toplam 20 evden tele çalışan ve bir işveren firması temsilcisi ile görüşülmüştür. Görüşmelerin bir kısmı yüz yüze gerçekleşirken bir kısmı tele konferans ve e-posta aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

4.4 Alan Araştırmasının Uygulanması

Araştırma Türkiye’de yaşayan ve bir işverene bağlı olarak evden çalışanları kapsamakla beraber, görüşmecilerden üç tanesi yurt dışında faaliyet gösteren uluslararası bir firma adına İstanbul’da çalışmakta, diğer tüm katılımcılar Türkiye’de

³³⁶ Kümbetoğlu, s.99.

faaliyet gösteren uluslararası ya da ulusal firmalarda çalışmaktadırlar. Ulusal firmalarda çalışan katılımcı sayısı 11 iken uluslararası firmalarda çalışan toplam 9 görüşmeci bulunmaktadır. Daha önceden de dile getirildiği gibi esneklikle beraber üretim sürecindeki parçalanma üretimin çeşitli aşamalarını çeşitli bölgelere kaydırmıştır. Esnek üretim biçimlerinden biri olan evden tele çalışmayı ele alırken görüşmecilerin küresel çapta ve büyük ölçekli firmalar adına çalışan görüşmecilerden olmasına bu nedenle önem verilmiştir.

Araştırma dâhilinde aynı zamanda uluslararası alanda hizmet veren danışmanlık firması yetkilisi ile telefonda yarım saatlik bir görüşme yapılmış, daha sonra, e-posta yolu ile bir takım sorular daha sorulmuştur. Tüm görüşmelerde sorular önceden hazır bulundurulmuş, konuşmanın seyrine göre gerektiğinde ek sorular yöneltilmiştir.

4.5 Alan Araştırmasının Bulgu ve Sonuçları

Tablo 3
Görüşmecilere İlişkin Veriler

Görüşme No	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk	Eğitim Durumu	Mezun Olunan Bölüm	Meslek
1	38	Kadın	Evli	1	Lise Mezunu	Ticaret Meslek	Muhasebeci
2	27	Kadın	Evli	-	Yüksek Lisans	Çevre Mühendisliği	Çevre Mühendisi
3	30	Erkek	Evli	-	Lisans	Amerikan Kültür ve Edebiyatı	Çevirmen
4	35	Kadın	Bekâr	-	Lisans	Radyo Tv Sinema	Editör
5	27	Kadın	Bekâr	-	Yüksek Lisans	Radyo Tv Sinema	Gazeteci
6	36	Erkek	Evli	-	Lisans	Makine Mühendisliği	Yönetici
7	27	Kadın	Bekâr	-	Lisans	PDR	Sosyal Medya Uzmanı
8	31	Erkek	Evli	-	Yüksek Lisans	Elektrik/Elektronik Mühendisi	Elektrik/Elektronik Mühendisi
9	30	Kadın	Evli	-	Lisans	Kamu Yönetimi	Müşteri temsilcisi
10	27	Erkek	Bekâr	-	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği	Bilgisayar Mühendisi
11	46	Erkek	Evli	2	Lisans	Çalışma Ekonomisi	Yönetici
12	26	Erkek	Bekâr	-	Yüksek Lisans	Grafik	Grafiker
13	24	Erkek	Bekâr	-	Lisans	Endüstri Mühendisi	Grafiker
14	34	Kadın	Evli	2	Yüksek Lisans	Medya İletişim	Yapımcı
15	46	Kadın	Evli	1	Lisans	İtalyan Dili ve Edebiyatı	Satış Yöneticisi
16	28	Erkek	Evli	-	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği	Bilgisayar Mühendisi
17	33	Kadın	Evli	2	Lisans	Çalışma Ekonomisi	Finans / Ekonomi Direktörü
18	53	Kadın	Bekâr	-	Lisans	Arkeoloji ve Tarih	Editör
19	30	Erkek	Evli	1	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği	Bilgisayar Mühendisliği
20	28	Erkek	Evli	-	Lisans	Makine Mühendisliği	Makine Mühendisi

Tablo 4
Tele Yapılan İş ve İşe İlişkin Veriler

Görüşme No	Evde Tele Çalışılan Süre	Tele Çalışılan Sektör	Tele Yapılan İş	Günlük Çalışma süresi Gün/ Hafta	Sigorta Şirket Tarafından Karşılıyor	Daha Önce Ofis Ortamında Bulundunuz mu?	Toplam Deneyim
1	2 yıl	Turizm	Firma Muhasebesi	6 / 30	Evet	Evet	18 yıl
2	1.5 yıl	Su Arıtma	Firma için Tasarım	5 / 25	Hayır	Evet	6 yıl
3	3 yıl	Dijital Medya	İngilizce Haber Çevirme	7 / 42	Evet	Hayır	3 yıl
4	2 yıl	Basım Yayın	Kitap Düzenlemesi	6 / 30	Yok	Evet	4 yıl
5	1 yıl	Reklamcılık	İçerik üretme / düzeltme	6 / 30	Yok	Evet	4 yıl
6	1 yıl	Gıda	Yönetim/ Koordinasyon	8 / 40	Evet	Evet	10 yıl
7	2 Yıl	Eğlence	Şirketin Sosyal medya Hesapları yönetimi	7 / 49	Hayır	Evet	4 yıl
8	1 yıl	Yazılım	Data süreci işleyişi	8/ 40	Hayır	Evet	5 Yıl
9	6 ay	Gıda	Müşterilerle telefon ve e mail ile bilgi aktarımı	6 / 30	Hayır	Evet	4 yıl
10	1 yıl	Bilişim	Yazılım otomasyonları geliştirmek	8/ 40	Evet	Evet	2 yıl
11	2 yıl	Yazılım	Çeşitli mobil uygulamalar	6 / 42	Evet	Evet	17 yıl
12	4 yıl	Reklamcılık	Kurgu /Animasyon	2/8	Yok	Evet	5 yıl
13	2 yıl	Reklam	Grafik Afiş tasarımı	3/21	Evet	Hayır	2 yıl
14	6 ay	Medya	Program yapımının her türlü aşaması	6/30	Evet	Evet	5 yıl
15	7 yıl	Bilişim	Satış ve teslimat	7/42	Evet	Evet	27 yıl
16	2 yıl	Eğlence	e- ticaret sitesinden sorumlu	8/56	Hayır	Evet	4 yıl
17	1 yıl	Borsa	Operasyonel süreç yönetimi	9/45	Yok	Evet	2 yıl
18	17 yıl	Basım Yayın	Mizanpaj Düzenlemesi	9/63	Evet	Evet	27 yıl
19	5 ay	Eğlence	Mobil Uygulama Geliştiricisi	8/40	Evet	Evet	7 yıl
20	2 yıl	İklimlendirme	Servis Mühendisi	8/40	Evet	Evet	5 Yıl

Tablo 5
Tele Çalışılan Firma ile İlgili Veriler

Görüşme No	Süreye Dayalı Evde Tele Çalışma	Ana Firmaya Uğrama Durumu	Firmada Çalışan Sayısı	Firma Ölçeği	Üretim Araçları	Firma ile Mülakat Süreci	Firmada aynı pozisyonda çalışan var mı?
1	KZ	Hafta da 1 gün	Bilmiyorum	Uluslararası	Firma Tarafından	Çevre Bağlantısı	Bilmiyorum
2	KZ	Ayda 1 gün	50'den fazla	Ulusal	Telefon Firma tarafından Bilgisayar kişisel	Online Başvuru	Evet
3	TZ	Düzenli uğramıyor	10'dan fazla	Ulusal	Kişisel Bilgisayarım	Online Başvuru	Yok
4	TZ	Düzenli uğramıyor	20'den fazla	Ulusal	Kişisel Bilgisayarım	Online Başvuru	Evet
5	KZ	Düzenli uğramıyor	20'den fazla	Ulusal	Kişisel Bilgisayarım	Online Başvuru	Evet
6	TZ	Düzenli uğramıyor	1000'den fazla	Uluslararası	Firma Tarafından	Online Başvuru	Evet
7	TZ	Düzenli uğramıyor	10	Uluslararası	Kişisel Bilgisayarım	Online Başvuru	Yok
8	TZ	Haftada 2 gün	45	Ulusal	Kişisel Bilgisayarım	Firma tarafından ulaşıldı	Evet
9	KZ	Düzenli uğramıyor	3	Ulusal	Kişisel Bilgisayarım	Online Başvuru	Evet
10	TZ	Düzenli uğramıyor	400	Ulusal	Kişisel Bilgisayarım	Online Başvuru	Evet
11	TZ	Haftada 1 gün	12	Ulusal	Kişisel Bilgisayarım	Online Başvuru	Evet
12	KZ	Hafta da 1 gün	20	Ulusal	Kişisel Bilgisayarım	Online Başvuru	Evet
13	TZ	Ayda 1 gün	10	Ulusal	Kişisel Bilgisayarım	Online Başvuru	Evet
14	TZ	Düzenli uğramıyor	10	Ulusal	Firma Tarafından	Online Başvuru	Evet
15	TZ	Düzenli Uğramıyor	5000'den fazla	Uluslararası	Firma Tarafından	Online Başvuru	Evet
16	TZ	Hiç Uğramıyor	10	Uluslararası	Kişisel Bilgisayarım	Çevre Bağlantısı	Evet
17	TZ	*	500'den fazla	Uluslararası	Firma Tarafından	Çevre Bağlantısı	Evet
18	TZ	Yılda İki kez		Uluslararası	Kişisel Bilgisayarım	Çevre Bağlantısı	Evet
19	TZ	Haftada 1 gün	80	Uluslararası	Firma Tarafından	Online Başvuru	Evet
20	TZ	Haftada 1 gün	750	Uluslararası	Firma Tarafından	Online Başvuru	Evet

Alan araştırmasında öncelikle katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Ardından yaptıkları iş, çalışma süreleri, üretim araçlarının kim tarafından karşılandığı soruları yöneltilecek çalışanların evden tele çalışan olduğu aktarılmaya çalışılmıştır.

Çalışanların yaptıkları işin niteliğine yer verilerek meslek ile yapılan iş arasında bağlantı kurulmaya çalışılmıştır. Tablo 3’de görüşmecilere yönelik verilerde, Görüşmeci 13, endüstri mühendisliğinden mezun olmakla beraber, grafikerlik bölümünde çift ana dal eğitimi yaptığını dile getirmiştir. Görüşmeci 7 ise Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümü mezunu olduğunu söylemiş ve yabancı dil bilgisine sahip olmasından dolayı sosyal medya uzmanlığı yaptığını kaydetmiştir. Bunların dışında araştırmaya katılan tüm görüşmecilerimiz mezun oldukları bölümle ilgili mesleklerde çalışmaktadır ve evden yaptıkları tele iş ile mezun oldukları bölüm arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar eğitilmiş bir gruptur ve aldıkları mesleki eğitim ile yaptıkları tele iş arasında örtüşme vardır.

Tablo 4’te tele yapılan iş ve işe ilişkin veriler mevcuttur. Basım yayın, reklamcılık, eğlence ve bilişim katılımcıların ağırlıklı olarak çalıştıkları sektörlerdendir. Aynı zamanda çalışanların sosyal güvenliğine ait bilgiler de Tablo 2’de verilmiştir. 5 görüşmecinin sigortası vardır ancak şirket tarafından karşılanmamaktadır, 4 görüşmeci ise sigortasız olarak çalışmaktadır.

Araştırma sırasında firma ile ilgili sorular sorularak firma ölçeği belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 3’de tele çalışılan firmaya ilişkin veriler mevcuttur. Firma ölçeği büyüdükçe çalışanların sigortalılık durumu değişkenlik göstermektedir. Görüşmeci 6, Görüşmeci 10, Görüşmeci 15, Görüşmeci 17 ve Görüşmeci 20’nin çalıştıkları firmalarda çalışanların sayısının 400’ün üzerinde olması başka bir ifade ile büyük ölçekli bir firma için çalışıyor olmaları çalışanların sosyal güvence ile çalışmalarını etkilemektedir. Başka bir ifade ile firma ölçeğinin büyük olması çalışanların sigortalılık durumunu etkilemektedir. Görüşmeci 1 ve Görüşmeci 7 Almanya’daki bir firma için çalışmakta ve sosyal güvenlikten yararlanmaktadırlar. Araştırma sırasında, Görüşmeci

11, Görüşmeci 14, Görüşmeci 15, Görüşmeci 18 ve Görüşmeci 19'un sosyal güvenlikten yararlanma durumunun çalışma yaşamında daha uzun süreli varolmasından kaynaklandığını, başka bir ifade ile tecrübeli oldukları için sigortalı olarak çalışabildiklerini gözlemledik.

Tablo 4'de çalışanların firmaya düzenli uğrayıp uğramadıkları ile ilgili sorunun cevaplarından elde edilen bulgular aktarılmıştır. Bu noktada çalışanların çoğu firmaya düzenli uğramadıklarını söylemişlerdir. Öte yandan haftanın belirli günleri ofis ortamında çalışan katılımcılarımız da mevcuttur. Tele çalışma daha önceden de dile getirildiği gibi, sadece evden tele çalışmakla beraber, haftanın belirli günleri ofisten çalışanlar da tele çalışan sayılmaktadır.

4.5.1 Katılımcıların Demografik Bilgileri

Araştırmada 10 kadın 10 erkek olmak üzere toplam 20 evden tele çalışan kişi ile görüşme yapılmış, işverenlerin evden tele çalışmaya yönelik tutumları hakkında bilgi sahibi olmak için uluslararası evden tele çalışanlar ile işverenler arasında aracı olan A şirketinin İstanbul yetkilisi ile görüşülmüştür. Evden tele çalışmayı iyi bir şekilde analiz edebilmek için onu alt kategorilere ayırmak gerekmektedir.³³⁷ Bu nedenle evden tele çalışanlar, kısmı zamanlı evden tele çalışanlar ve tam zamanlı evden tele çalışanlar olarak ayrılmış, kısmi zamanlı evden tele çalışan 5 ve tam zamanlı evden tele çalışan 15 kişi ile görüşülmüştür. 24-29 yaş arası 8 katılımcı, 30-53 yaş aralığında 12 katılımcı vardır. Katılımcıların 14 tanesi lisans mezunu iken, 5 tanesi yüksek lisans, 1 tanesi lise mezunudur.

4.5.2 Evden Tele Çalışmak

Sennett'in de belirttiği gibi emek gücünün en hızlı büyüyen kesimi bilgisayar ve bilgi işlem hizmetleriyle uğraşanlardan oluşmakta, bilgisayarlar artık tüm mesleklerde toplumun her kesiminde insanlar tarafından kullanılmaktadır.³³⁸ Gerçekten özellikle hizmet sektöründe ofis ortamında çalışanların pek çoğu gelişmiş teknolojik

³³⁷ Erdem, s.81.

³³⁸ Sennet, s.23.

yenilikler sayesinde işlerini bilgisayar ortamlarında gerçekleştirmektedir bu nedenle yapılan işin bilgi üretimi temelli olması “ofis” ortamına ihtiyaç duymamaya neden olmuş ve uzaktan yapılabilir hale gelmiştir. Araştırmada katılımcıların evden tele çalışmayı tercih etme sebepleri oldukça farklılaşmaktadır. Görüşmeci 16, yaptığı işin e-ticaret sitesinin bakım ve geliştirmelerinden sorumlu yazılım uzmanlığı olduğunu ve işini bir ağa bağlanarak kolaylıkla gerçekleştirebildiğini söylemiştir. Daha önce hiç ofis ortamında çalışmadığını dile getiren görüşmeci 12, reklam sektöründe çalıştığını, kurgu ve animasyon kısmıyla ilgilendiğini ve bunun uzaktan yapılabilir olduğunu dile getirmiştir. Görüşmeci 11, çeşitli mobil uygulamalar geliştirerek (ios, android ve web tabanlı ERP-Kurumsal Kaynak Planlama) bilgisayarı ile uzaktan şirket ağına bağlanarak çalışabildiğini dile getirmiştir.

Öte yandan ofis ortamında tam zamanlı çalışmamayı ekonomik sebeplerden dolayı tercih eden görüşmecimiz de olmuştur. Görüşmeci 13, uzaktan çalıştığı zaman bir firmada tam zamanlı bulunma gerekliliği olmadığından daha fazla iş alabildiğini ve daha fazla kazandığını söylemiştir.

Görüşmeciler arasında bir engelli birey de yer almıştır. Evden çalışmanın engelli bireyler açısından tercih mi yoksa zorunluluk mu olduğu ise tartışmalıdır. Görüşmecimiz bu durumu şöyle ifade etmiştir: *“Daha önce hiç ofis ortamında çalışmadım, fiziksel engelimden dolayı ofis ortamında çalışmak zor olacağı için uzaktan çalışmayı tercih ediyorum”* (Görüşmeci 10). Engelli görüşmecimiz için evden çalışmanın aslında bir “tercih” değil “zorunluluk” olduğu ortadadır. Özellikle bilişim sektöründeki engelli bireylerin istihdamı evden tele çalışmayla birlikte artabilir gözükmektedir.

Lisansüstü tez öğrencisi olduğu için uzaktan çalışmayı tercih eden görüşmeci 5, aynı zamanda yaptığı iş gereği uzaktan çalışabilmektedir. Özellikle genç işgücünün eksik istihdamı ülkemizde oldukça yaygındır. Bu nedenle üniversiteden yeni mezun olmuş veya eğitimine devam eden gençler için uzaktan çalışmak istihdama katılmanın bir yolu olarak gözükmektedir.

Ebeveyn olmak ve kadın olmak da evden çalışma isteğini arttırmaktadır. Görüşmeci 1, hamilelik dönemi riskli olduğundan evden çalışmayı tercih ettiğini, aynı zamanda çocuğu ile ilgilenmek istediğini söylemiştir. Evden çalışmanın kadınlar tarafından “tercih sebebi” olmasına daha sonra değinilecektir.

Evden tele çalışmanın sağlamış olduğu en büyük yarar mekânsal esneklik ile çalışma yaşamına katılamayan dezavantajlı grubun istihdamını sağlamasıdır. Ülkemizde özellikle engellilerin istihdamının düşük olmasının nedenleri, özel sektör ve kamu sektöründe kota uygulamasının başarısız olması, yasal olarak işverenlerin engelli işçi istihdam etme zorunluluğu belirli bir çalışan sayısına bağılı olduğu için engelli istihdamının yalnız büyük kentlerde sınırlı kalması, engelli bireylerin temel eğitim ve mesleği eğitimden yoksun olmaları, mevcut yasal düzenlemelerin yetersizliği, işyerlerindeki fiziksel düzenlemelerin engelliler için uygun olmaması³³⁹ şeklinde sıralanmaktadır. Bu nedenle mekânsal esneklik engelli bireylerin istihdamı açısından oldukça cazip gözükmemektedir. Ancak kanımızca evden tele çalışmanın engelliler için yaygınlaşması değil, toplumsal hayattan dışlanmadan uygun işyeri koşullarında çalışabilmeleri sağlanmalıdır..

Firmaların neden evden tele çalışan istihdam ettikleri, evden tele çalışan kişilere neden ihtiyaç duydukları sorusuna A firması yetkilisi ile yaptığımız görüşmede yer verilmiştir. ABD’de kurulan ve uluslararası faaliyet gösteren, yazılım sektörü ağırlıklı olarak çalışan ve işverenlere aracılık eden A firması, yaklaşık 600 kişiye belirsiz süreli iş sağlamaktadır. Sadece sanal ortamda iş görüşmeleri gerçekleştiren firmanın İstanbul temsilcisi, çalıştığı firmanın neden evden ya da uzaktan çalışan tercih ettiği sorusuna cevabı “firmanın çalıştığı şirketlere küresel rekabet üstünlüğu sağlamasına neden oluyor” şeklindedir. Görüşmeyi gerçekleştirdiğimiz danışmanlık firması temsilcisi şunları eklemiştir: “... *Daha farklı bakış açıları olan, yetenekleri olan bireyleri seçerek kendi kaynağını kendi belirleyebiliyor. Ayrıca aylarca eleman çalıştırmak zorunda da kalmıyorlar...*”

³³⁹ Filiz Alkan Meşhur , “Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak: Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Çalışması Açısından İrdelenmesi”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006, s.74-75.

Çalışanların nitelikleri yönünden dünyanın her yerinde kaynak oluşturduğunu ifade eden firma temsilcisi aynı zamanda işverenlerin çalışanlarını kolayca işten çıkarabilmesinin ve bu konuda hiçbir yasal mevzuatın uygulanmıyor olmasının işverene rekabet üstünlüğü sağladığını ifade etmektedir. Öte yandan danışmanlık firması aracılığıyla uzaktan bilgisayar ile çalışanlar büyük bir güvencesizlikle karşılaşmaktadır. Danışmanlık firmasının çalıştığı şirketler herhangi bir yasal bildirimde bulunmamaktadır.

4.5.2.1 Mekânsal Esneklik

Esnek üretim biçimlerinden mekânsal anlamda çalışana esneklik sağlayan üretim biçimi evden tele çalışmadır. Evden tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi zamanlı çalışma, belirli süreli çalışma gibi diğer esnek üretim biçimlerinden farklı olarak mekânsal anlamda bir esneklik sunmaktadır.

İşyeri ve çalışma süreleri bakımından esnek nitelik taşıyan çalışma düzenlemeleri, işletmeye, işe ve çalışana göre değişebilmektedir.³⁴⁰ Tele çalışmanın bu şekli ile çalışanlar yapacakları işi ev ya da işverenin sahip olduğu mekânda gerçekleştirebilmektedirler.³⁴¹ Böylelikle çalışanlar kendi ihtiyaçları doğrultusunda, kendileri için en uygun mekânda çalışarak ofis ortamına göre daha fazla verimli olabilmektedirler.

Günümüzde internet artık yaşamın odak noktasını oluşturmaktadır. Ev, işyeri okul vb. yerlerde internet kullanımı sürekli artmaktadır. Böylelikle bilgiye kolay, hızlı ve ucuz yolla erişim sağlanmaktadır.³⁴² İnternet için gerekli olan tüm altyapı sağlandığında iş sadece ev ve işyerlerinde değil, bir telefon aracılığıyla “her yerde” yapılabilmektedir.. Görüşmeciler’in aktardıklarına göre internete erişim sayesinde Türkiye’de bir köyde, tatil yaparken dahi çalışabilmektedir.

³⁴⁰ Yavuz, s.64.

³⁴¹ Tan, s.53.

³⁴² Deniz Çelik ve Özge Pelin Çınar, “Geçmişten Günümüze Bilgi Yaklaşımları Bilgi Toplumu ve İnternet” XIV. **Türkiye’de İnternet Konferansı Bildirileri** 12-13 Aralık 2009 Bilgi Üniversitesi, İstanbul, s.84.

“İşini yetiştirmem gerekse de, yazın Almanya’da kızımın okulunun tatil olmasıyla Türkiye’de bir köyde yaşayan ailemin yanına gidip, 2-3 ay kalabiliyorum. İnternetin çekmesi ve bilgisayarımın yanımda olması bana yetiyor. Köyün internet altyapısı yetersiz ancak belirli bir mesafe yürüdüktan sonra geniş bir tepede internet çekiyor. Bir taşın üstüne oturup çalışmaya başlıyorum” (Görüşmeci 1).

“Bazen otobüste seyahat ederken çalışıyorum. Böylelikle hem işi hem de yolculuğu aradan çıkarabiliyorum” (Görüşmeci 3).

Görüşmeci 3, eşinin başka bir şehirde iş bulması nedeniyle çalıştığı yerden ayrılmadan ve yeni iş bulma sorunu olmadan rahatlıkla şehir değiştirdiklerini söylemiş ve eklemiştir: *“Eşim şimdi başka bir yerde çalışmak isterse oraya da gidebilirim.”*

4.5.2.2 İş Tatmini

Katılımcıların iş tatminine yönelik tutumlarını belirlemek için işlerinden memnun olup olmadıkları, bir ofis ortamında bulunmamanın yapılan işten duyulan tatmini etkileyip etkilemediği anlamaya yönelik sorular sorulmuştur. Katılımcılarımızın büyük bir kısmı yaptıkları işten tatmin olduklarını dile getirmişlerdir. Ancak Görüşmeci 5, işinin “rutinleşmesi”nden dolayı yaptığı işten memnun olmadığını dile getirirken, Görüşmeci 8 yaptığı işi sevmediğini, geliri için katlandığını söylemiştir. Diğer tüm görüşmecilerimiz yaptıkları işin kendilerini tatmin ettiğini, çalışırken kendilerini “bir iş yapıyor” gibi hissettiklerini aktarmışlardır. Görüşmeci 16, yaptığı işten memnun olduğunu aynı zamanda evden çalışması nedeniyle “yaratıcılığını” kullanabildiğini, ofis ortamının ise kendisini körelttiğini söylemiştir.

4.5.2.3 Denetim Boyutu

Evden tele çalışmanın görünüşte o kadar da esnek bir uygulama olmadığını dile getiren Sennett’e göre³⁴³, evden çalışanlar katı kurallar, telefonlar ve e-posta yoluyla disiplin altında tutulmaktadır.

³⁴³ Sennet, s.19.

Alvin Toffler 1980’de yazdığı “Üçüncü Dalga’ adlı kitabında işverenler için çalışma yerinin (mekânın) önemli olmadığını, asıl olanın işin gerçekleşmesi olduğunu söylemiştir.³⁴⁴ Sennett ise, “al sana bir iş; yap da nasıl olursa olsun” şeklindeki yaklaşımın çok az organizasyon tarafından uygulandığını dile getirmiştir.³⁴⁵ Görüşmeci 1 ile yaptığımız görüşme Toffler’i olumlarken Sennett’in işverenin kontrol arzusunun da olduğunu göstermektedir.

“Bir işi kaç saatte bitirdiğim ya da kaç saatte hangi günler çalıştığım işveren için önemli değil. Önemli olan işin bitmiş olması. Önemli olan işin bitmiş olması, yap ama nasıl yaparsan yap. İşveren yılsonu geldiğinde hesapların düzgün olması ile ilgileniyor sadece...” (Görüşmeci 1).

Ancak Görüşmeci 15 firma tarafından belirlenen bir çalışma takviminin olduğunu ve firmanın her hafta bunu kontrol ettiğini dile getirmiştir. Benzer şekilde Görüşmeci 7, yöneticisi ile bizzat çalışma planı oluşturduğunu ve bunun denetlendiğini aktarmıştır.

Görüşmeci 9, kendisini patrona ispatlamak zorunda hissettiğini, Görüşmeci 5 işi için göndermek zorunda olduğu her e-maile işvereni eklemek zorunda olduğunu ve işveren tarafından e-mail yolu ile yönlendirildiğini söylemiştir.

Öte yandan evden çalışmanın denetim boyutu ile ilgili farklı algılamalara da rastlanmıştır. Görüşmeci 3 çalışırken kendini işveren denetiminde olduğunu hissetmemekte, tüm denetimin kendisi tarafından sağlandığını dile getirmektedir:

“Yatakta pijamalarım ile çalışıyor olmak, çalışma ortamı şartlarının benim kontrolüm altında olması, örneğin ısı, konfor, ses vb gibi, ve en önemlisi her hareketimin patron ya da yönetici tarafından denetlenmiyor olması en büyük avantajlarımdan...” (Görüşmeci 3).

Görüşmeci 18, uzun yıllar boyunca aynı meslek ile uğraştığını, ancak iş ortamının kendisini çok yıprattığını dile getirmiştir. Çalışma saatlerinin yoğun olduğunu

³⁴⁴ Toffler s. 269.

³⁴⁵ Sennett, s.64.

söyleyen Görüşmeci 18'e çalışma saatlerinin belirli olması için tam zamanlı bir işte çalışmayı düşünüp düşünmediği sorulmuştur. Ancak Görüşmeci 18 daha az kazanmasına rağmen tam zamanlı ofis ortamında çalışmaya sıcak bakmadığını aktarmıştır.

“Daha fazla kazanmak için çalışmak değil, daha rahat ve huzurlu çalışmak istiyorum. Azıcık aşım, kaygısız başım” (Görüşmeci 18).

Esnek çalışmanın çalışanlar için avantajları arasında kendi çalışma saatlerini belirleme vurgusu ön plana çıkmıştır. Kişiden kişiye değişen biyolojik zaman kişilerin verimli olduğu saatleri de etkilemektedir. Ancak esnek çalışmanın en popüler yönü olan çalışma saatlerinin düzenlenmesi uygulamada pek de esnek gözükmemektedir.

Haber sitelerinde çevirmenlik yapan görüşmeci 3, iş başı ve paydos zamanını nasıl belirlediği ile ilgili soruda, haberler ilk olarak saat 11.00'da yayınlandığı için en az bir saat önce bilgisayar başına geçmesi gerektiğini aktarmıştır. Editörlük yapan görüşmeci 4, evden “tele” yaptığı işin teslim tarihinin çalışmanın yoğunluğunu etkilediğini söylemiştir. Bu durum iki görüşmeci için işin niteliğinden kaynaklanıyor gibi gözükse de diğer katılımcılar da iş zamanı açısından benzer tespitlerde bulunmuştur.

Görüşmeci 9, kısmi zamanlı evden tele çalışan olmasına rağmen saatleri kendisinin belirleyemediğini, 10.00 ile 16.00 arasında çalışmak zorunda olduğunu, diğer firmalar ve çalıştığı firma için mesai saatlerinde çalışmak zorunda kaldığını dile getirmiştir.

Görüşmeci 8, çalışma süresinin ne kadar olduğu ve çalışma süresinin neye ve kime göre belirlendiği sorusuna sabah 09.00 akşam 18.00 arasında çalıştığını ve bu zaman diliminin bizzat firma tarafından belirlendiğini söylemiştir. Engelli katılımcımız Görüşmeci 10, çalıştığı zaman dilimini firmanın talebi yönünde belirlemiştir ve 08.00-17.00 arası çalışmaktadır. Benzer şekilde Görüşmeci 15, mesai saatlerinde “ulaşılabilir” olması gerektiğinden çalışma zamanını buna göre ayarladığını dile getirmiştir.

Günde 2 saat çalıştığını kaydettiğimiz Görüşmeci 12, *“istediğiniz zaman çalışıyorsunuz ancak bu çok geniş bir zaman dilimini kapsamıyor, işin bitmesi gereken zaman dilimi belli olduğu için sadece saat bazlı bir esnekliğiniz oluyor”* demiştir.

Böylelikle araştırma kapsamında evden tele çalışmada çalışma sürelerindeki esnekliğin çalışan açısından mutlak bir esneklik olmadığını, gün içerisinde kısıtlı bir zaman dilimini kapsadığını söyleyebiliriz.

Öte yandan evden çalışanlar ile işverenler arasında aracılık yapan danışmanlık firması temsilcisi “denetimi nasıl sağlıyorsunuz?” sorusuna şu şekilde cevap vermiştir: *“... Biz bunun için bir uygulama kullanıyoruz. Bu uygulama çalışan kişinin bilgisayarına giriyor ve 10 dakikada bir çalışan tarafından geri bildirim yapılması isteniyor. Onun dışında haftalık raporlar ve hedefler mevcut. Çalışanın her şeyden önce işini bitirmesi gereken süre belli oluyor...”*

Kanımızca evden tele çalışmanın işveren tarafından nasıl kontrol edileceği konusuna işin ne zaman biteceğinin belli olması ile çözüm bulunuyor. Çalışanların 10 dakika aralıklarla sanal ortamda kontrol edilmesi hiç kuşkusuz çalışanları yoğun bir baskıya ve mekanik ritme maruz bırakacaktır.

4.5.2.4 Uzun Çalışma Saatleri

Yapılan araştırmalarda tele çalışmanın işçiye özgürce çalışma olanağı sağladığı, ancak işçinin iş yükünü arttırdığı belirtilmektedir.³⁴⁶ Bizim yaptığımız görüşmelerde de benzer bulgulara rastlanmıştır:

“Kapanış dönemleri bizim için çok yoğun geçiyor ve o zaman günlük 4-6 saat olan çalışma süremi 8 saate çıkarıyorum ve peş peşe çalışmam gereken günler oluyor.”
(Görüşmeci 1).

“Bir işi yetiştirebilmek için bir gün iki saat uyuduğumu hatırlıyorum”
(Görüşmeci 4).

³⁴⁶ Aysen Tokol, Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi? **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Vol.5, Nu.18, 2003 (10.01.2019) <https://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>.

“Bazen sabah 4’e kadar çalıştığımı biliyorum” (Görüşmeci 15).

“Her gün çalışıyorum, çalışmadığım gün olmuyor” (Görüşmeci 16).

“Evde çalışmak dışarıda çalışmaktan 2 kat daha yorucu bir şey bence. Evde ve işte aynı anda çalışmak gibi bir şey...” (Görüşmeci 17).

E- ticaret sitesinde program geliştiricisi olarak çalışan Görüşmeci 16, bu konuyla ilgili şu cevabı vermiştir: *“ Bazen sistemde problem oluyor ve ben sabahlamak zorunda kalıyorum, sabahladığım zaman tüm dengem bozuluyor ”*

Türkiye’de yaşayan ancak Almanya’da bir firma için uzaktan çalışan Görüşmeci 18, *“Hafta sonu da çalışıyorum. Günde 6-12 saate yakın çalışıyorum”* demiştir. Görüşmecimizin çalışma saatlerinin uzunluğuna dikkat çektiğimizde geçinebilmek için bu şekilde çalıştığını, yaptığı iş şirkette bizzat bulundurmaya gerektirmese de evden çalışanlar açısından *“uluslararası düzeyde kişisel rekabet”*in çok fazla olduğunu dile getirmiştir. Dolayısıyla evden çalışanlar kendilerini tabi hissettikleri uluslararası rekabet nedeniyle işlerini koruyabilmek için uzun çalışma saatlerinde çalışmak durumunda kalabilmektedirler.

Görüşme yaptığımız danışmanlık firması temsilcisi, haftalık çalışma süresinin genellikle 40 saat olduğunu dile getirirken, mesai kavramının olmadığına dikkat çekmekte ve eklemektedir: *“... Çalışma saatlerinde bir sınırlılık yok, çalışanlar istedikleri kadar çalışabilirler. Aylık ücret belirli olmakla beraber performansa dayalı ücret söz konusudur. 40 saatin üstünde çalışanlar mesai ücretlerin almaktadırlar. Çalışan kişi isterse 60 saat çalışsın”* Çalışma saatlerinin belli olmaması ve çalışanların gelirlerini arttırmak için 40 saat üzerinde çalışması oldukça yoğun ve uzun çalışma saatlerini gerektirmektedir. Bu durum kişinin ne kadar verimli olacağı yanı sıra, bir takım yasal haklarını tamamen ortadan kaldırmakta, bu durumda ne ölçüde insana yaraşır bir yaşam sürdüreceği sorusunun ucu açık kalmaktadır.

4.5.3 Evden Tele Çalışmak Ekonomik Avantaj Sağlıyor mu ?

Aynı işi önce ofis ortamında daha sonra evden yapmaya başlayan Görüşmeci 6, evden tele çalışmanın gelir açısından hiçbir değişiklik yaratmadığını söylemiştir.

“Evden çalışmak maddi anlamda hiçbir kazanç sağlamıyor, sadece zaman ve efor anlamında bir kazancınız oluyor. Uzaktan çalışmanın maddi anlamda bir faydası yok” (Görüşmeci 8). Diğer bazı görüşmecilerin cevapları ise şöyledir:

“Evden çalıştığım zaman daha düşük ücret almaya başladım, aynı süre zarfında ve aynı işi yapıyor olmama rağmen” (Görüşmeci 9).

“Ofiste tam zamanlı çalıştığım işte ay sonunda elime ne kadar ücret geçeceğini biliyordum. Bu işte aldığım ya da alacağım ücret tamamen müşterinin insiyatifine bağlı. Bu anlamda bazı aylar tatmin edici ücret alırken bazı aylar çok düşük ücretlerle karşılaşabiliyorum (Görüşmeci 11).

“Maaşım tatmin edici ancak sabit değil, her ay ücretim değişebiliyor” (Görüşmeci 13).

Görüşmeci 13, ekonomik avantaj sağlayabilmek için esas çalıştığı firma haricinde ek iş aldığını, böylelikle kazancının biraz daha yükseldiğini dile getirmiştir. Görüşmeci 15 uzaktan çalışmada ekonomik avantaj sağlayabilmek için birden fazla iş alınması gerektiğini dile getirmiştir.

Haftanın 7 günü 7 saat çalıştığını kaydettiğimiz görüşmeci 7, prime dayalı bir sistemle çalıştığı için gelirinde avantaj yaşadığını dile getirmiştir: *“... Maaşım döviz kuru ile yatıyor bu da bana ciddi bir avantaj sağlıyor. “*

Görüşmeci 16, uluslararası bir firma için çalıştığı dönemde maaşların yurtdışından döviz kuru ile yattığını ancak ödemelerin geciktiğini ve her ay düzenli gelir elde edemediğini söylemiştir.

Katılımcıların evden çalışıyor olmaları sayesinde farklı firmalardan iş alabilmeleri gelirlerinde artış sağlamıştır. Ancak bu durum daha fazla çalışma

zorunluluğunu ortaya çakarmıştır. Uzaktan yapılan iş sayısı arttıkça, elde edilen gelir artmaktadır ancak bu durum yoğun çalışma saatlerine neden olmuştur. Öte yandan evden tele çalışanların bir kısmı proje bazlı aldıkları işe göre çalışmaktadırlar. Bu durum proje bazlı çalışanların her ay elde edeceği gelirin belirsiz olmasına ve bu durumda onların “gelir güvencesizliği” ile karşılaşmasına neden olmuştur.

4.5.3.1 Evden Tele Çalışmanın Maliyeti

Görüşmeci 11, evde kendisi olmasa dahi oğlunun bakıcısı evde bulunduğundan doğalgaz, elektrik ve ısınmanın kendisi için bir maliyet unsuru olmadığı söylemektedir. İnternet ödemelerinin de göz arda edilebileceğini dile getirmiştir, ancak önceki işyerinden ayrılıp evden tele çalışacağı işe başlarken yeni bir bilgisayar alması gerektiğini de ifade etmiştir. Bu konuda diğer görüşmecilerin verdiği cevaplar şöyledir:

“İşler yoğun olduğu zaman dışarıdan yemek söylüyorum ve kendim ödüyorum”(Görüşmeci 2).

“Bilgisayar, internet paketi, elektrik, öğle yemeği, çay/kahve gibi masrafları ben karşılamak durumundayım” (Görüşmeci 3).

Uluslararası bir firmada çalışan Görüşmeci 20, diğer katılımcıların tersine masraflarının bir kısmının şirket tarafından karşılandığını dile getirmiştir: *“Şirket internet kotamın belli bir kısmını karşılıyor ancak kotayı aştığımda kendim ödemek zorunda kalıyorum. Dışarıda yediğim yemek masraflarını fişle iletıyorum ve karşılıyorlar”*. Kanımızca bu durum şirketin ölçeceği ile alakalı olmaktadır. Yapılan işler hemen hemen aynı iken Görüşmeci 20’nin çalıştığı şirketin büyük ölçekli olması, evden tele çalışan kişilere yönelik işin yapılması ile ilgili bir takım masrafları şirketin karşılamasını, buradaki maliyeti göz ardı etmekte olduğunu sağlamaktadır.

4.5.3.2 Zaman ve Ulaşımın Tasarruf

Özellikle anakentlerde trafik sorunu çalışanlar açısından oldukça olumsuz bir durumdur. Zira yolda geçen zaman çalışma süresinden sayılmamakta ancak çalışanlar

işyerine ulaşma ve işyerinden eve ulaşmada ciddi zaman kaybetmektedirler. Evden tele çalışmanın çalışanlar açısından ciddi bir zaman getireceği görülmektedir. Öte yandan trafik sorunu stres ile beraber bir takım kaygıları da beraberinde getirmektedir. Evden tele çalışmak zamandan olduğu gibi çalışanlara psikolojik anlamda da avantaj sağlar gözükmektedir. Aşağıda görüşmeciler tarafından aktarılanlar bu tespiti destekler nitelikte görülmektedir.

“İş için hazırlanmak zaman kaybı özellikle kadınlar açısından. İşe hazırlanmak, iş için erken kalkmak ve trafikte zaman kaybetmek işe dâhil ama kimse bunun için size ücret ödemiyor”(Görüşmeci 1).

“Ofiste çalıştığım dönemde işyerimin uzakta olması bana aşırı zaman kaybettiriyordu. Şöyle söyleyeyim ben Kartal’da oturuyorum, işim Maslak’taydı. Her gün servisle işe gidip gelmek bana haftada 20 saat kaybettiriyordu. Neredeyse haftada bir günüm yolda geçiyordu...” (Görüşmeci 16).

“İstanbul’da ulaşım oldukça pahalı, servis imkânı her firma tarafından karşılanmıyor” (Görüşmeci 5).

“İşyerim uzakta olduğu için benzin ve köprü parası gibi ulaşım ile ilgili sorunlarda ciddi tasarruf sağlıyorum” (Görüşmeci 14).

“Haftanın 1 günü şantiyelere uğruyorum, şirket o gün bana şoförlü araç tahsis ediyor. Bu çok havalı gözükebilir ancak bunun dikkatimin dağılmaması, ulaşım anında da rahat çalışabilmem için yapıldığını düşünüyorum” (Görüşmeci 20).

“Ulaşım problemi ve masrafı evden çalışmayla ortadan kalksa da internet paketi ve öğle yemeği gibi konuları kendi imkânlarımla çözüyorum” (Görüşmeci 6).

İşe gidip gelmede yaşanan trafik sorununun çalışanlara zaman kaybettirmesinin görüşmecilerinin çoğunun metropol kentlerde yaşamasından kaynaklandığını tahmin etmekteyiz. Öte yandan evden ya da uzaktan çalışmanın işyerine gidiş-gelişi

azaltmasının yanı sıra enerji ve yakıt tüketimini, trafik problemini ve kirliliği azaltacağı³⁴⁷ düşünülmektedir.

4.5.4 İş Yaşam Dengesi

Daha önce de belirtildiği gibi evden çalışmanın avantajlarından birinin iş yaşam dengesini kurabilmede yardımcı olduğu dile getirilmiştir. Ancak yoğun çalışma saatleri iş yaşam dengesini sağlayabilmenin önüne geçmektedir. Aşırı çalışma, katılımcılarımızın iş ve özel yaşantıları arasındaki ayrımın belirsiz olmasına neden olmuştur.

“Her zaman değil ancak acil bir iş çıktığı anda iş ve özel yaşantım birbirine giriyor” (Görüşmeci 5).

“Yeni evlendim ve çalıştığım zaman (genelde tüm gece) konferans yöntemi ile çalışma arkadaşlarımla iletişim kuruyorum, ev içerisinde konuştuğumuz tüm sesler arkadaşlarıma iletiliyor, eşim bu durumdan oldukça rahatsız evin içinde rahatça konuşamıyoruz” (Görüşmeci 16).

4.5.4.1 Evli ve Çocuk Sahibi Olmak

Evli ve çocuk sahibi olmanın evden tele çalışmaya yönelik isteği arttırdığı düşünülmektedir. Özellikle küçük çocuğu olan bireyler evde çocukları ile geçireceği zaman dilimini arttırmak ve bakıcı ya da kreş gibi sorunların üstesinden gelmek için evden tele çalışmayı daha fazla tercih etmektedirler.

Almanya’da bir şirketin muhasebe işlerini evden gerçekleştiren Görüşmeci 1, kızı üç yaşına gelene kadar evden çalıştığını ve bunun ona bir anne olarak büyük bir özgürlük verdiğini söylemiştir. *“İstedğim zaman çocuğumu doktora götürebiliyorum, bunun için izin almam ya da fazla çalışmam gerekmiyor”*

Görüşmeci 11, çalışma saatlerini bir yaşındaki oğlunun beslenme ve uyku saatlerine göre ayarladığını, bazen çalışırken en kritik zamanlarda işi bırakıp oğlu ile

³⁴⁷ Meşhur, 42.

ilgilenmesi gerektiğini dile getirmiştir. Genel olarak kafelerde çalıştığını söyleyen görüşmeci 14 ile yaptığımız görüşmede, 2 çocuk sahibi olduğunu ve annesinin çocuklara baktığını ancak evde kalabiliyor oluşunun sorun yarattığını dile getirmiştir: *“Çalışmak için kafeye gidiyorum çünkü annem evde çocuklar ile ilgileniyor ancak annem bana arada sen zaten işe gitmiyorsun bugün benim önemli bir işim var diyebiliyor”*.

Görüşmeci 15, oğlu evde olduğu ve küçük yaşta olduğu için rahat çalışmadığını ve belediyenin sağladığı bir tesiste rahatlıkla çalışabildiğini dile getirmiştir. Ayrıca görüşme sırasında şunlar kaydedilmiştir. *“Özel yaşam ve iş yaşamım birbirine girmiş durumda ancak aileme istediğim zaman kavuşuyor olabilmek beni mutlu ediyor. Evde oğluma babası bakıyor ve bana ihtiyacı olduğu zaman yanında olabiliyorum”*

“...Çocuklarımın okulunda katılmam gereken bir etkinlik olduğunda oraya bilgisayarım ile gidiyorum ve bulunduğum yerde çalışıyorum” (Görüşmeci 17).

“Çocuğum olduğunda evden çalışabilmek isterim ancak belirli bir yaşa geldiğinde tam zamanlı ve ofis ortamında çalışmak isterim. Bu bana kendimi iyi hissettirir” (Görüşmeci 2).

4.5.4.2 Toplumsal Cinsiyet ve Evden Tele Çalışmak

Türkiye'nin ataerkil bir toplum oluşu kadın ve erkeğe ilişkin toplumsal rolleri keskin bir çizgi ile tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, kadını ev işleri, çocuk, yaşlı ve engelli bakımından sorumlu kılmıştır.

Tarım toplumlarında kadınlar; tarımsal işler “ev işlerinin bir uzantısı” olarak görüldüğünden ve üretimin “aile içerisinde” gerçekleşmesinden dolayı üretime katılabilmekteydiler.³⁴⁸ Böylelikle ev ve evin uzantısı olan yerlerde kadınların çalışması

³⁴⁸ Saniye Dedeoğlu, “Türkiye’de Yeni Kapitalizm ve Kadın İstihdamı Malatya, ŞanlıUrfa ve Adıyaman Örneğinde Talep Yönlü Bir Analiz”, **Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği** içinde, Melda Yaman ve Saniye Dedeoğlu (drl.), İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2016, s.58.

“normal” sayılırken erkekler için “evde olma durumu” katılımcıların çevresi tarafından olumsuz karşılandığı, kökleri geçmişe dayalı, bir algı son derece yaygındır.

Çevresinin işini evden gerçekleştirmesine yönelik bakış açısının olumsuz olmadığını söyleyen Görüşmeci 2'nin aktardıkları şu şekildedir: “*Evli bir kadın olduğumdan dolayı evde işsiz olmamla evden çalışmam arasında bir fark yok*”.

Öte yandan erkek görüşmecimiz 20'nin aktardıkları şu şekildedir: “*Etrafımdakiler bana sen çalışıyor musun ki? Evden çalışma mı olur? diyorlar*”,

Kamusal ve özel alan ayrımının cinsiyete dayalı işbölümü ile yayıldığını öne süren Saniye Dedeoğlu, kamusal alandaki faaliyetlerin daha çok erkekler tarafından gerçekleştiğini, kadınların ev içine hapsedildiklerini öne sürmektedir.³⁴⁹ Kadın olan Görüşmeci 2'nin evden çalışması çevresi tarafından normal karşılanırken, erkek Görüşmeci 20'nin evden çalışıyor olması çevresi tarafından kabul edilemez bir durumdur. Araştırmamız erkeğin kamusal alanda çalışmasının “çalışma” olarak görüldüğünü destekler niteliktedir. Öte yandan kadınların ücretli istihdam ile kamusal alanda çalışması toplumsal cinsiyete dayalı algıları dönüşüme uğrattırırken³⁵⁰, evden tele çalışmanın toplumsal cinsiyete dayalı rolleri pekiştirdiği düşünülmektedir.

Evden çalışan kadınlar ve erkekler açısından evden çalışma farklı koşullar altında gerçekleşmektedir. Erkekler için evden çalışma genellikle, ulaşım sorunu gibi problemlerden dolayı tercih edilmekteyken, kadınlar için evden çalışma tercih değil, seçeneksizliğin bir sonucu olmaktadır.³⁵¹

İşverenler hamile ya da doğum yapacak olan kadın işçilere ücretli doğum izni vermek durumunda kalacağından onları çalıştırmak istememektedirler. Ayrıca hastalık ya da kısa süreli izinlerde işverenler ücret ödememektedirler, bu nedenle istihdam edilen kadınlar çocuk sahibi olmak istiyorsa işi kendiliğinden bırakmak durumunda

³⁴⁹ Saniye Dedeoğlu, “İstanbul’da Mekan”, **Cinsiyet ve Endüstriyel İstihdam Yeni İstanbul Çalışmaları Sınırlar, Mücadeleler, Açılımlar** içinde Ayfer Bartu Candan ve Cenk Özbay (HrI).1. Baskı, İstanbul: Metis Yayınları, 2014, s.199.

³⁵⁰ Dedeoğlu, s.199.

³⁵¹ T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, “Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi” Kasım 1999, s.203.

kalabilmektedirler.³⁵² Özellikle bu durum kayıt dışı sektörlerde çalışan kadınlar açısından daha olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Kayıt dışı işyerleri doğum, emzirme, süt izni ve kreş hakkı tanımadığından çocuk sahibi olunca iş bırakan kadınların sayısı oldukça fazladır.³⁵³

Evden tele çalışma kadınlar açısından hamilelik dönemlerinde oldukça avantajlı gözükmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesinde hamilelerin ücretli çalışma izni doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftadır. Bu açıdan evden tele çalışmak hamile kadınlar için oldukça tercih edilebilir gözükmektedir. Ayrıca kadınlar çalışma hayatından tamamen çekilmeden ve gelir elde ederek çalışabilirler. Görüşmeci 1, evden çalışmasında hamilelik döneminde işyerinde karşılaştığı fiziksel unsurların etkili olduğunu dile getirmiştir. *“Acenta sahibi eşimle Almanya’da bir havaalanında çalışıyorduk. Esas işim muhasebe olmasına rağmen satış pozisyonunda destek oluyordum. Şirketteki sandalyelerin yüksek olması sebebi ile inip çıkarken zorlanıyordum. Hamilelik dönemimin riskli olması nedeni ile satıştan çekilerek, evden sadece esas işim olan muhasebe kısmına bakmaya devam ettim.”*

Genelde ev ile ilişkilendirilen kadınların aksine, eşi dışarıda tam zamanlı çalışan ve çocuklarının bakım sorumluluğu kendisinde olan erkek Görüşmeci 11, *“sabah çocuklarımın kahvaltısını ben hazırlıyorum, bir kızım var okula gidiyor onu servis ile yolcu ettikten sonra mutfağı toparlayıp, evi süpürüyorum. Bazen alışverişe gidiyorum”* diyerek evde çalışmanın ev işleri paylaşımını arttırdığı aktarmıştır.

“Ev işlerinde daha fazla sorumluluk alıyorum. Dışarıda çalışırken kendim yapamadığım işler için destek alıyordum ancak şimdi çoğu şeyi kendim yapmaya çalışıyorum” (Görüşmeci 17).

Evde çalışmaya başlamasıyla evdeki iş paylaşımına katılımının artmadığını dile getiren erkek görüşmecimiz 16 ise, eşi istediği zaman ona yardımcı olduğunu söylemiştir.

³⁵² T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, “Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği” Kasım 1999, S.197.

³⁵³ Belkıs Kümbetoğlu, İnci User ve Aylin Akpınar, Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği içinde “Gıda, Tekstil ve Hizmet Sektöründe Kayıt Dışı Çalışan Kadın İşçiler”, s.271.

Hizmet sektöründe çalışan kadınların sayısı giderek artmıştır. TÜİK 2012-2018 verilerine göre istihdam edilen kadınların sayısı artmakla beraber, profesyonel meslek grupları, müşteri hizmetleri, hizmet ve satış meslek gruplarında kadın çalışanların sayısı 2012'den bu yana artış göstermiştir.³⁵⁴

Öte yandan hizmet sektöründe ofiste çalışan kadınlar şık ve güzel giyinme, makyaj yapma beklentileri ile karşı karşıyadır.³⁵⁵ Böylelikle kadın çalışanlar kısmen baskı altındadırlar.

4.5.5 Sosyal Güvenlik

Görüşmecilerimizin %20'si sigortasız çalıştıklarını dile getirirken %25'inin sigortaları evden tele çalıştıkları firma tarafından ödenmemektedir. Evden tele çalışanların %55'inin sigortası evden tele çalıştıkları firma tarafından ödenmektedir. Görüşmecimiz 2 eşinin sosyal güvencesinden yararlandığını, Görüşmeci 7 ve Görüşmeci 6 kendi imkânları ile primlerini ödediklerini, Görüşmeci 8 ve Görüşmeci 9 ise bireysel emeklilik sistemine kendilerinin ödeme yaptıklarını dile getirmişlerdir.

Danışmanlık firması temsilcisi, aracılık yaptıkları çalışanları herhangi bir sigorta ve yasal işleme tabi tutulmadığını belirtmiştir: “... İşverenler isterlerse sigorta yapabilirler ancak herkese sigorta yapılmıyor. İşverenin insiyatifine kalmış durumda. Açıkta sosyal güvenlik kurumu ya da bağ-kur şeklinde çalışan kendi sigortasını üstlenebiliyor. Bizim özel sağlık sigortası için anlaştığımız bir kurum var. Çalışanlar %15 oranında indirimden yararlanabiliyor..”

4.6 Katılımcıların Çevresinin Evden Tele Çalışmaya Yönelik Tutumları

Evden tele çalışanlar tam zamanlı olarak ofis ortamında bulunmadıkları için çevreleri tarafından “iş” yapıyor olarak algılanmadıkları yaptığımız araştırma çerçevesinde tespit edilmiştir. Öte yandan evden çalışmaları nedeni ile katılımcıların çevreleri evden tele çalışanlardan daha fazla “esneklik” talep etmektedirler.

³⁵⁴ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2012-2018.

³⁵⁵ Kümbetoğlu ve Diğerleri, s.269.

Örneğin Görüşmeci 1, bazen dışarıda zaman geçirmek için plan yaptığında eşinin, evde olduğundan dolayı, kendisine gelecek kargoyu teslim almasını istediğini, bur durumun kendisini rahatsız ettiğini söylemiştir. *“Sonuçta çalışsam böyle bir şey olmayacaktı”*.

“Arkadaşlarım çalışıyor gözü ile bakmadıklarından sürekli onların planlarına ayak uydurmamı bekliyorlar” (Görüşmeci 12).

Evden hakkında “ne zaman isterse çalışabiliyor” algısı, evden tele çalışanların kendileri için belirledikleri çalışma düzenine uyumu zorlaştırmaktadır.

Öte yandan düzenli mesai saatleri ile bir işe gidip gelme rutini olmadığından ve katılımcıların sürekli evde oluşundan dolayı aslında “çalışmadıkları”, “işsiz oldukları” önyargısı mevcuttur:

“Ailem işsiz olduğumu düşünüyor” (Görüşmeci 4).

“Evden çalıştığım zaman kimse beni çalışıyor olarak görmüyordu” (Görüşmeci 9).

“Uzak çevremde sanki işsiz, iş bulamayan bir kişi gibi görüldüğümün farkındayım” (Görüşmeci 11).

“Çalıştığımı düşünmüyorlar” (Görüşmeci 13).

“Arkadaşlarım başlarda bana özeniyorlardı, normal ofis ortamından daha uzun süre çalışmak zorunda kaldığım için benim adıma artık üzülüyorlar” (Görüşmeci 7).

“İşin bitmesi gereken süre belli oluyor” (Görüşmeci 2).

“Bağımsız gibi gözüküyorsunuz aslında değilsiniz. Sadece mekânsal bir bağımsızlık var, işinizi yetiştirmeniz gereken süre var, şirketler ile kontak halde olmak gerekiyor” (Görüşmeci 18).

Ev ile işin tamamen birbirine girdiği ifade eden Görüşmeci 4, evden tele çalışmaya başladığı dönem itibari ile bütün sosyal yaşamının bittiğini dile getirmiştir. *“Ofis ortamında çalışırken arkadaşlarımla iş çıkışı birer kahve içebiliyorum, şimdi birileri ile görüşmek için dahi dışarı çıkmıyorum”*

4.7 Evden Tele Çalışanların Sendikalara Yönelik Tutumu

Tüm katılımcılar sendika üyesi olmadıklarını ve sendikaların evden çalışanlar konusunda herhangi bir politikalarının olup olmadığını da bilmediklerini dile getirmişlerdir. Görüşmecilerimizin sendikal örgütlenmeye ilişkin tutumlarına aşağıda değinilmiştir.

Çevirmenlik yapan görüşmeci 3, kendi mesleğine ait bir örgüt varsa katılmak istediğini dile getirmiştir. Görüşmeci 3, çeviri işini çevirmenlik eğitimi almamış, yabancı dil bilen herkesin yapabilmesinin mevcut sektörde iş piyasasını olumsuz etkilediğini ve rekabeti arttırdığını öne sürerek, kolektif bir mesleki örgütlenme fikrine sıcak bakmaktadır. Benzer şekilde görüşmeci 5 sendikal hakları varsa bilmek istediğini dile getirmiştir.

“Örgütlenme ihtiyacı duyuyor musunuz?” sorusuna Görüşmeci 4 *“sendikanın kendine hayrı yok”* diyerek cevap vermiştir. Sendikaların evden tele çalışma ile ilgili sendikal örgütlenme yetersizliklerinin yanı sıra, mevcut “sendika” anlayışı da hizmet sektöründe çalışanlar tarafından oldukça “umutsuz” olarak değerlendirilmiştir.

“Sendikaya ya da örgütlenmeye ihtiyaç duymuyorum.” (Görüşmeci 17).

Sendikal örgütlenme a-tipik çalışma şekillerinde yeteri düzeyde değildir. Bu durumda hem a-tipik hem de yeni bir olgu olan evden tele çalışma konusunda sendikal düzeydeki çalışmaların yetersiz kalması şaşırtıcı değildir.

Öte yandan son yıllarda ülkemizde tam zamanlı olarak ofiste çalışmayan bağımsız çalışanlar ve freelance çalışanlar “ofissizler” adı altında dijital dayanışma ağı içerisine girmektedirler. İşsizlik ile aşırı çalışma arasında sıkışıp kaldıklarını ifade eden

dayanışma ağı mensupları çalışma koşullarına ilişkin bir takım taleplerini dile getirmektedir.³⁵⁶

4.8 Evden Tele Çalışmanın Geleceği

Görüşmecilerimizin evden çalışmaya ilişkin tutumlarını daha iyi anlayabilmek için kendilerine hayatları boyunca evden çalışmaya devam etmeyi isteyip istemediklerini sorduk. Görüşmecilerimizin %25'i evden çalışmaya istekli olduklarını dile getirmiş, %35'i ise kararsız olduklarını söylemişlerdir. Görüşmecilerimizin % 40 'ı ise evden tele çalışmaya devam etmek istememektedirler. Evden çalışmanın çalışma hayatındaki devamlılığına ilişkin görüşme bulgularımız aşağıdaki gibidir:

Görüşmeci 2 ve Görüşmeci 6, haftanın belirli günleri evden çalışmaya devam ettikleri sürece, bu çalışma şekli ile çalışabileceklerini söylemişlerdir. Görüşmeci 4 çalışma şartları iyileştirildiği takdirde evden çalışmayı uzun dönemde gerçekleştirebileceğini söylemiştir. Görüşmeci 9 ofis ortamının sosyalliğini özlediğini ve evden çalışmaya devam etmek istemediğini, Görüşmeci 11 bu tarz çalışmanın kendisi için bir geçiş dönemi olduğunu, ilerleyen dönemde tam zamanlı ve ofis ortamında çalışmak istediğini, Görüşmeci 16 ise uzun dönemde bu çalışma şekli ile çalışmak istemediğini dile getirmiştir. Görüşmeci 13, çalışma hayatındaki bu belirsizlikten rahatsız olduğunu söylemiştir. Engelli görüşmecimiz 10 kendisi için en iyi çalışma şeklinin bu olduğunu ifade etmiştir.

Aysen Tokol tele çalışmanın çalışanlar tarafından maksimum 2-3 yıl tercih edildiğini, bu süre boyunca verimli çalışabildiklerini ancak ilerleyen dönemde ev dışında çalışma isteğinin arttığını belirtmektedir.³⁵⁷ Görüşme yaptığımız evden tele çalışanların %40'ı da çeşitli sebeplerle evden tele çalışmaya devam etmek istememekte, ofis ortamında çalışmaya devam edebilmek istemektedirler.

³⁵⁶ <https://ofissizler.com/kimdir/>

³⁵⁷ Aysen Tokol, "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?" **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Vol.5, Nu.18, 2003 (10.01.2019)
<https://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>.

SONUÇ

Bu tez çalışmasının amacı yeni bir çalışma şekli olan evden tele çalışmanın çalışma yaşamında ve çalışanların kendi yaşamında yarattığı etkiyi ortaya koymaktadır. Bu kapsamda çalışmanın gerçekleştiği mekanın değişimi ve evden çalışmanın çalışma olgusunu nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur.

Bu tez çalışmasının birinci bölümünde çalışma olgusu sanayi öncesi toplum, sanayi toplumu ve sanayi sonrası toplum olarak üç farklı toplumsal yapı üzerinden ele alınmıştır. Sanayi dönemi ile çalışma olgusu hayatımızın ayrılmaz bir parçası olma özelliği gösterirken çalışmanın yapıldığı yer olan işyeri ve özel hayat kendi sınırlarında kalmaktaydı. İş yaşamı ve özel yaşam arasında keskin bir çizgi bulunmakta, sanayi döneminin sağlamış olduğu disiplin ile çalışmanın mekânı ve çalışmanın zamanı belirlenmekteydi. Sanayi öncesi dönemde doğanın her yerinde, tarıma geçiş ev ve evin uzantısı olan toprakta, manüfaktür aşamasında küçük atölyelerde gerçekleşmekteydi. Sanayi devrimi sonucunda teknolojiye bağlı olarak değişen üretimin yapısı ev ve işyerini birbirinden ayırarak insanları kitleler haline fabrikalarda giderek ofislerde çalışmaya itti.

20 yüzyılın sonlarına doğru Fordist rejimde meydana gelen ciddi sorunlar sonucu kapitalizm karşılaştığı krize rağmen ayakta kalmak için kendine yeni çıkış yolları aramıştır. Bu yollardan biri esnek üretim süreçlerine başvurmak olmuştur. Küreselleşmenin ilerlemesi ile teknolojik gelişmeler çeşitlenmiş ve hızla yayılmıştır. Bu gelişmeler çalışma yaşamını da kaçılmaz olarak etkilemiş ve çalışma hayatında esneklik ortaya çıkmıştır. Esneklik işverenler için kriz koşullarında ayakta kalabilmenin bir yolu olarak görülürken çalışanlar açısından istihdam belirsizliği ve iş güvencesizliği getirmiştir. Öte yandan sendikal örgütlenmenin neredeyse hiç olmadığı bu çalışma koşullarında belirsizlik, işini kaybetme korkusu gibi bir takım sorunları ortaya çıkarmıştır.

İkinci bölümde esnek çalışma biçimlerinden biri olan evden tele çalışmaya yer verilmiştir. Evden tele çalışmanın diğer tele çalışma biçimlerinden farklı bir çalışma

şekli olduğu üzerinde durulmuştur. Öte yandan geleneksel anlamda evden çalışma ve evden tele çalışma arasındaki farklılıklar ve benzerlikler üzerinde durulmuştur. Ayrıca evden tele çalışmanın kısmi zamanlı ve tam zamanlı çalışma sürelerini içeren bir çalışma şekli olarak kendine has özellikleri bulunmaktadır. Bunlar genel olarak bağımlılık unsuru içermeye, işgücünün nitelikli olmasını gerektirmeye, kadın ve engelli istihdamını arttırmayı hedefleme ama aynı zamanda istihdam güvencesizliğine neden olma gibi özelliklerdir.

Yasal çerçeve açısından incelendiğinde Türkiye’de evden tele çalışma spesifik olarak değil, esnek çalışma biçimleri olarak genel düzeyde ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda esnek çalışma biçimleri ile ilgili mevcut yasal mevzuat aktarılmıştır. Öte yandan sendikal örgütlenme açısından esnek çalışma biçimleri bir “kambur” olarak algılanmaktadır. Sendikalar esnek çalışma biçimleri altında çalışanların örgütlenmesinde yetersiz kalmıştır. Bu noktada evden tele çalışmanın mekansal anlamda örgütlenme üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. Özellikle evden tele çalışanların bilgi işi ile uğraşmaları maddi olmayan emek kavramını gündeme getirerek sınıfın parçalı yapısını daha da perçinlemektedir. Bu parçalı yapı sendikal mücadelenin önünü tıkamaktadır.

Dördüncü bölümde sunduğumuz alan araştırması Türkiye’de hizmet sektöründe evden tele çalışanlar ile ilgili bazı ipuçları vermektedir. Alan araştırması kapsamında toplam 20 tele çalışan ve bir tele işveren firma yetkilisi ile görüşülmüştür. Alan araştırmasında evden tele çalışanların evde tele çalışmayı tercih sebepleri üzerinde durulmuştur. Evden tele çalışma ile İstanbul gibi büyük kentlerde trafikte zaman kaybetme sorunu aşılmış olmaktadır. Öte yandan ofis ortamının sıkıcı ve işveren tarafından her an denetleniyor oluşu çalışanlarda huzursuzluk yaratmaktadır. Evden çalışmak özellikle evli ve çocuk sahibi çalışanların ailelerine yönelik sorumluluklarını yerine getirmede esneklik sağlanmakta, çalışanlar özel durumlarda işverenden izin istemek zorunda kalmamaktadır. Ancak evden çalışmak özellikle küçük çocuk sahibi bireyler için avantaj gibi gözükürken, evde çocukla ilgilenecek başka bir kişinin olmaması bir takım sıkıntılar yaratabilmektedir. Bu nedenle kanımızca çocukların

bakımının iş stresi ile evde çalışan anne baba değil kurumsal bir yapı tarafından üstlenilmesini önermek gerektir.

Yaşadığımız toplum ev işlerinden ve bakım işlerinden kadını sorumlu görmektedir. Bu nedenle kadınlar evde çalışmaya daha olumlu bakmaktadırlar. Ancak kadınlar için bu bir tercih değil, iş ve yaşam dengesi kurabilmek için bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmamız kapsamında kadınlar evden tele çalışmaktan memnun olduklarını belirtmişlerdir ancak bunu devam ettirmek istememektedirler. Bize göre de ev ile özdeşleşen kadınların çalışma hayatında doğrudan yer alabilmesinin önündeki engeller kaldırılmalıdır. Evden çalışmanın kadınlar için zorunluluk değil gerçekten bir seçenek haline getirilmesi gerekmektedir. Benzer şekilde engelli bireyler çalışma yaşamına katılmakta ciddi zorluklar yaşamaktadırlar; araştırma sırasında görüşme yaptığımız engelli çalışan evden tele çalışmakta ve bu biçimde çalışmaya devam etmek istemektedir. Evden çalışmak onun için bir alternatif değil, tek seçenektir.

Katılımcılarımızın çoğu sosyal güvenlikten yararlanamamaktadırlar. Bu nedenle çalışma yaşamına ilişkin bir takım haklardan da mahrum kalmaktadırlar. Evden çalışanlar büyük bir güvencesizlik ve belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Alan araştırmamız çalışanların yaşadığı bu belirsizliklere paralel olarak çalışmanın hayatın neredeyse tüm alanına yayıldığını, çalışma sürelerinin arttığını ve iş hayatları ile özel hayatları arasında bir çizgi olmadığını ortaya koymuştur.

Öte yandan işverenler evden tele çalışmayı, nitelikli işgücünden daha fazla yararlanabilmek, diğer işletmelere karşı rekabet üstünlüğü sağlayabilmek nedeni ile tercih etmektedirler. Ayrıca işverenler evden tele çalışmanın mevcut kurallar ve uygulamalar çerçevesinde yasal denetime tabi olmamasından faydalanarak rekabet üstünlüğünü korumayı ve artırmayı amaçlamaktadırlar. İşveren firması yetkilisi ile yaptığımız görüşmede, çalışanların sosyal güvenlikten yararlanmalarının tamamen işverenin inisiyatifinde olduğu ifade edilmiştir. Öte yandan “parça başı” sistemine de benzeyen bu çalışma şekli ile çalışanlar çalışma saatleri arttıkça daha fazla ücret kazanabilmektedirler. Bu bağlamda çalışanların daha fazla kazanç elde edebilmeleri uzun ve yoğun çalışmalarına neden olmuştur.

Alan araştırmamız katılımcıların çoğunun evden tele çalışmayı uzun dönemli bir çalışma pratiği olarak görmemeleridir. Her ne kadar evden tele çalışma dünyada ve Türkiye’de yaygınlaşma eğilimi göstermekte ise de çalışma şartları iyileştirilmediği takdirde bu çalışma biçimi kısa dönemli, işsizlik yerine tercih edilen, kadınlar için ocuk sahibi olacakları dönemde bir alternatif olarak görülen bir çalışma şekli olarak kalacaktır.



KAYNAKÇA

- Acar, Erhan. “Kapitalizmde Yaşamak İşi: Emek Sürecinin İşyeri Mekânı ve İşbaşı Zamanı Ötesine Uzantıları”, **11.Tez Kitap Dizisi**, 1986, ss.
- Akkaya, Yüksel. “Küreselleşme Kısacasında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”. **2000-2003 Petrol-İş Yıllığı**. İstanbul: Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş Yayınları, 2003, ss.219-238.
- Akkaya, Yüksel. “Sosyal Güvenlik Tarihi Üzerine Notlar”. **Toplum ve Hekim Dergisi**. Cilt.15, Sayı.2, 2000.
- Aksoy, Beyhan. “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”. **Ege Akademik Bakış**. Cilt.12, Sayı.3, Temmuz 2012, ss.401-414.
- Alp, Elif ve Sönmez, Özge Alev. “(ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü’nün) 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”. **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. Cilt.23, Sayı.5-6, Ağustos- Kasım 2011, ss.16-27.
- Ansal, Hacer. “Esneklik: Fordizimden Post-Fordizme Dönüşümün Anahtarı”. İstanbul: **‘95-96’ Petrol- İş Yayınları**, 1995, ss.647-660.
- Ansal, Hacer. Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar, **Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları**. Kasım 1996.
- Apgar, Mahlon. “Alternatif İş Yeri”. **İş ve Yaşam Dengesi Harvard Business Review** içinde İbrahim Bingöl (çev.). İstanbul: Mess Yayınları, 2001, ss.161-200.
- Aydoğanoglu, Erkan. **Emek Sürecinin Dönüşümü**.1.Baskı. Kültür Sen Yayınları. Ankara: Kültür Sanat Sen Yayınları, Sayı.5, Aralık 2011.
- Bal, Hüseyin. **Bilgi Sosyolojisi**.1. Baskı, Bursa: Sentez Yayıncılık, 2015.
- Bauman, Zygmunt. **Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar**. Ümit Öktem (çev.). İstanbul: Sarmal Yayınevi, 1999.
- Beck, Ulrich. **Risk Toplumu Başka Bir Modernliğe Doğru**. Kazım Özdoğan ve Bülent Doğan(çev.). İstanbul: İthaki Yayınları, 2011.
- Belek, İlker. **Esnek Üretim Derin Sömürü**. Birinci Baskı, İstanbul: NK Yayınları, 2004.
- Belek, İlker **Postkapitalist Paradigmalar**. 2.Baskı. İstanbul: Sorun Yayınları, 1999.

- Belek, İlker. **Yarı Sürelilik ve Esnek İstihdam**, İSG Meclisi <http://guvenlicalisma.org/702-yari-surelilik-ve-esnek-istihdam-ilker-belek> (Erişim Tarihi :10.04.2019)
- Berkün, Sanem. **Özürülülerin 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, No: 38, 2013.
- Bozkurt, Veysel. Prütan Etiğın Sonu ve Post-Endüstriyel Dönüşümü. Aşkın Keser (Ed.). **Çalışma Yaşamında Dönüşümler** içinde. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım, 2005, ss.35-64.
- Bozkurt, Veysel. **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**. Birinci Basım. Bursa: Alesta Basım Yayın Dağıtım, 2000.
- Brown, John Seely ve Duguid, Paul. **Enformasyonun Sosyal Yaşamı**. İbrahim Bingöl (çev.). İstanbul: Türk Henkel Dergisi Yayınları, 2001.
- Budd, W. John **Çalışma Düşüncesi**. Fuat Man (çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2016.
- Castel, Robert **Ücretli Çalışmanın Tarihçesi**. Işık Ergüden (çev.). İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.
- Çakır, Özlem. “İşini Kaybetme Korkusu: İş Güvencesizliği”. **Çalışma ve Toplum**, Sayı.12, 2007,ss.117-140.
- Çakır, Özlem. “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.3 Sayı.1, 2001.
- Çalışma Hayatında Esneklik**. TİSK İnceleme Yayınları, Ankara: Mayıs 1994.
- Çalışma Raporu**. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 25. Genel Kurul Raporu (14-15 Aralık) , 2013.
- Çelik, Aziz. “Ulusal İstihdam Stratejisi: Ucuzluk, Esneklik ve Güvencesizlik, Ulusal İstihdam Stratejisi, Eleştirel Bir Bakış” içinde **Ulusal İstihdam Stratejisi Sempozyumu**, Ankara, ss.13-36, 2012.
- Çoban, Hasan. **Bilgi Toplumuna Planlı Geçiş**. Birinci Baskı. İstanbul: İnkılap Kitabevi, 1997.
- ÇSGB (2014), **Ulusal İstihdam Strateji Belgesi (2014-2023)**, Erişim Tarihi: 10.03.2019, <http://www.uis.gov.tr/Media/Books/UIS-tr.pdf>
- Dereli, Toker. “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, **İş-Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt.3, Sayı.2, 2001.

- DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu). **Konfederasyonumuzun Uzaktan Çalışma ve Özel İstihdam Bürolarına Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi Kurma Yetkisi Verilmesi Hakkındaki Görüşleri**, Mart 2016.
- Doğan, Sevil. **İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi**. Birinci Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**, Ankara, 1989.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)**, Ankara, 2006.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), **Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018)**, Ankara, 2013.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)**, Ankara, 1995.
- Drucker, Peter **Kapitalist Ötesi Toplum**, Belkıs Çorakçı (çev.). İstanbul: İnkılâp Kitabevi,
- Emirmahmutoğlu, Melike. “Esneklik Açısından Evde Çalışma İlişkileri”. **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, 2015.
- Engels, Friedrich. **Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni**. Kenan Somer (çev.). Ankara: Sol Yayınları, 1990.
- Ercan, Fuat. “Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik”, **95 -96 Petrol-İş Yıllığı**, Türkiye Petrol Kimya Lastik Sanayi İşçileri Sendikası Yayınları, 1997, ss.661-692.
- Erdem, Ziya. **Tele Çalışma**. 1. Baskı, İstanbul:Filiz Kitabevi, 2004.
- Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Haklar Derneği, 2011 <http://evcad.org/hakkimizda.html> Erişim Tarihi: 10.04.2019
- Eyrenci, Öner ve Bakırcı, Kadriye. **Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**. 1.Basım, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2000.
- Eyrenci, Öner. “Tele-Çalışma ve İş Hukuku”, **İş Hukuku Dergisi**, C. 1, S. 2, 1991, ss.199-209.
- Fuchs, Cristian. **Dijital Emek ve Karl Marx**. Tahir Emre Kalaycı ve Senem Oğuz (çev.). Ankara: Note Bene Yayınları, 2014.
- Geray, Haluk. **Yeni İletişim Teknolojileri**. 1.Baskı, Ankara: Kılıçaslan Matbaası, 1994.

- Giddens, Anthony. **Sosyoloji**. Cemal Güzel (çev.). İstanbul: Kırmızı Yayınları, 2012.
- Gorz, Andre. **İktisadi Aklın Eleştirisi**. Işık Ergüden (çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2007.
- Gorz, Andre. **Maddesiz**, Işık Ergüden (çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2011.
- Güven, Murat. “İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi: Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı”,**Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi SBE,1993.
- Güzel, Ali. “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”. **Kamu-İş Yayınları**. Cilt.4, Sayı.2, 1997, ss.83-126.
- Hardt, Michael ve Negri, Antonio. **İmparatorluk**. Abdullah Yılmaz (çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2003.
- Harvey, David. **Postmodernliğin Durumu**. Sungur Savran (çev.), İstanbul: Metis Yayınları, 2014.
- Huberman, Leo. **Feodal Toplumdan Yirmibirinci Yüzyıla**. Murat Belge(çev.). İstanbul: İletişim Yayınları, 1995.
- İrzık, Gürol ve diğerleri. “Bilgi Toplumu mu Enformasyon Toplumu mu? Analitik Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Bilgi Toplumuna Geçiş Sorunsallar Görüşler, Yorumlar/Eleştiriler ve Tartışmalar**. İstanbul: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, 2002.
- İkizler, Murat. **Türk Hukukunda Esnek Çalışma**. Birinci Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2012.
- İncirlioğlu, Lütfi. **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2011.
- İren, Ertan. “4857 Sayılı İş Kanunu ile Düzenlenen Esnek Çalışma Modellerinin Getiriliş Amacı ve Uygulamada Ortaya Çıkan İhtiyaçlar”, **İşveren Dergisi**. Ankara: TİSK Yayınları, Cilt.56, Sayı.5, Eylül/Ekim 2018, ss.9-11.
- Kamuoyunda Esneklik**, İstanbul: Mess Yayınevi, 1999.
- Kandemir, Murat **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**. 1. Baskı. İstanbul: Legal Kitapevi, 2011.
- Kaplan, Yusuf. **Enformasyon Devrimi Efsanesi**. Birinci Basım. Kayseri: Rey Yayıncılık, 1991.
- Karadeniz, Oğuz. Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. **Çalışma ve Toplum**. Sayı.2, 2011, ss.83-127.

- Kavi, Ersin ve Koçak, Orhan. “Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu”. **Sosyal Siyaset Konferansları**, Cilt..2, Sayı.59, 2010, ss.69-88.
- Keser, Aşkın. “Yeni Ekonomi Çerçevesinde Çalışma Yaşamında Dönüşümler”, Aşkın Keser (Ed.) **Çalışma Yaşamında Dönüşümler** içinde. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım ,2005, ss.181-198.
- Keser, Aşkın. **Çalışma Psikolojisi**. 4. Baskı. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2014.
- Koray, Meryem. **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İstanbul: TÜSES, 1994.
- Koray, Meryem. **Endüstri İlişkileri**. İzmir: Karınca Matbaacılık, 1987.
- Koray, Meryem. **Sosyal Politika**. 4. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi, 2012.
- Koşar, Arif. “Marx’ta Maddi Olmayan Emek’ Kavramının Bağlamı”, **Maddi Olmayan Emek Teorisi** içinde. İstanbul: Kor Kitap, 2018, ss.97-113.
- Kumar, Krishan. **Sanayi Sonrası Toplumdan Post Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları**, 4.Baskı, Ankara: Dost Kitabevi Yayınları, 2013.
- Kümbetoğlu, Belkıs. **Sosyoloji ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**. Birinci Basım, İstanbul: BağlamYayıncılık, 2005.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Özkaplan Nurcan. **Çalışma İktisadı**. 3.Baskı. İstanbul: Der Yayınları, 2007.
- Makal, Ahmet. “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960”. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (Ed.), **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği** içinde. Ankara: İmge Kitabevi, 2015, s.35-98.
- Makbule Şiriner Önver. “Çalışma Yaşamında Mekânsal Esneklik ve Sakatlar”, **Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi**. Cilt.7, Sayı.1, 2017, ss.32-44.
- Marks, Karl. **1884 Elyazmaları**, Murat Belge (çev.). İstanbul: Birikim Yayınları, 2013.
- Marks, Karl. **Kapital Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tarihi**. Alattin Bilgi(çev.) Ankara:Sol yayınları Yayınları, 1986.
- Marx, Engels, Lenin, **Marksizm Kadın ve Aile**, (çev.) Öner Ünalın. İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 2014.
- Marx, Karl ve Engels, Friedrich. **Alman İdeolojisi**. Tonguç Ok ve Olcay Geridönmez (çev.). İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 2013.
- Meda, Dominique. **Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?** Işık Ergüden(çev.). İstanbul: İletişim Yayınları, 2004.

- MESS, **Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım**. İstanbul: Hanlar Matbaacılık, 2002.
- Meşhur, Alkan H. Filiz. Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak: Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Çalışması Açısından İrdelenmesi. **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006.
- Meşhur, Alkan H. Filiz. Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. **Akademik Bilişim '07- XI Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 31 Ocak- 2 Şubat 2007, ss.265-272.
- Meşhur, Alkan H. Filiz. Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. Cilt.3, Sayı.2, 2001, ss.1-24.
- Müftüoğlu, Özgür ve Koşar, Arif (ed.). **Türkiye’de Esnek Çalışma**. İstanbul: Evrensel Basım Yayın, 2013.
- Müftüoğlu, Özgür. “Esneklik, Güvencesizlik ve Sendikalar”, **Toplum ve Hekim Dergisi**, Cilt.30, Sayı.3, 2015. Erişim Tarihi: 01.03.2019 <https://ozgurmuftuoglu.blogspot.com/2015/12/esneklik-guvencesizlik-ve-sendikalar.html>
- Müftüoğlu, Özgür. “Tarihsel Süreçte Bir Parantez: Sosyal Güvenlik Hakkı”, **Toplum ve Hekim Dergisi**. Türk Tabipler Birliği Yayınları. Cilt.20, Sayı.2, Mart- Nisan 2005.
- Naktiyok, Atılhan ve İşcan, Ömer Faruk. “İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama” , **Akdeniz İİBF Dergisi**, Sayı.3,2003, ss.53-72.
- Oğuz, Şebnem. “Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan “Prekarya”ya mı?”, **Mülkiye**, Cilt.15, Sayı.271, 2011, ss.7-24.
- Ozaki, Muneto. **Türkiye İş Kurumu, ‘Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik Sosyal Tarafların ve Devletin Rolü**. Rüçhan Işık (çev.).Ankara: Uluslar arası Çalışma Ofisi. 2003.
- Ölçer, Ferit. “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi**. Nu:22 2004.
- Öngen, Tülin. “İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**. Cilt..50 Sayı.1-2, 1995, ss.279-295.
- Özdemir, Burhan, “Ev Çalışması”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**. (Haziran 1999), Cilt.4, Sayı.2, 1999, ss.127-150.

- Özdemir, Gamze Yücesan. **Emek ve Teknoloji Türkiye’de Sendikalar ve İletişim Teknolojileri**. 1. Baskı. Ankara: Tan Kitapevi, 2009.
- Özdemir, Süleyman ve Parlak, Zeki. **Kobi’lerde Esnek Çalışma**. İstanbul: İTO Yayınları, 2010.
- Özveri, Murat. “İş Sağlığı İş Güvenliğine Aykırı bir Kavram Olarak Esneklik”. **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 2016, ss. 71-76.
- Parlak, Zeki. “Sanayi Ötesi Toplum Teorilerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Sayı.2, 2004, ss.95-125.
- Savaş, Alpaslan. “İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Uluslar Arası Sendikal Hareket”, **2000-2003 Petrol-İş Yıllığı** içinde Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, Nisan 1995, ss.239-251.
- Savul, Güven. **Sınıfın Yeni Görünümleri ve Bilişim Sektörü Maddi/ Gayri-Maddi Emek**. 1. Baskı. İstanbul: Nota Bene Yayınları. 2018.
- Sennett, Richard. **Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerine Etkileri**. Barış Yıldırım (çev.).. İstanbul: Ayrıntı Yayınları. 2017.
- Soysal, Tamer. “Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**. Cilt.1, Sayı.9, 2006.
- Standing, Guy. **Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf**, Ergin Bulut (çev.). İstanbul: İletişim Yayınları, 2015.
- Tan, Gizem. “Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Başkent Üniversitesi SBE, 2007.
- Tiryaki, Hamit. “Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma”, **Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi**, Temmuz 2016,Sayı.151.
- TİSK Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara, Kasım 1999.
- TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin), 23 Temmuz 2009.
- TMMOB İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu. Ankara: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Şubat 2017.
- Toffler, Alvin. **Üçüncü Dalga**. Ali Seden (çev.).İstanbul: Altın Kitaplar Basımevi,1981.
- Tokol, Aysel. “Tele Çalışma Geleceğin Yeni Çalışma Şekli Olabilir mi ? ” **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. ,Cilt.5, Sayı.1, 2003 <https://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>.(Erişim Tarihi: 22.04.2019).

- Tokol, Aysen. “Esnek Çalışma Saatleri”. **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi Dergisi**, Vol.6, Nu.2,1986.
- Tuncay, Can. “Yeni Çalışma Modelleri”, **Çalışma Hayatında Esneklik** içinde Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 1995.
- Tutar, Hasan. “Katı Olan Her’ İş’ Sanallaşılıyor veya İşgörenin Artan Yalnızlığı Üzerine: Kuramsal Bir Yaklaşım”. **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**. Cilt.9, Sayı.7, 2007, ss.116-141.
- Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası. **97-99 Petrol İş Yılı**. Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası. İstanbul: Petrol- İş Yayınları. Sayı.58, 2000.
- Uğur, Aydın. “Büyük Sıçrama: İletişim Teknolojileri ve İki Büyük İddia: “İletişim Devrimi” ile “Bilgi Toplumu”, **1989 Sanayi Kongresi Bildirileri**. Bursa: TMMBO Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 1989, ss187-194.
- Ulusal İstihdam Strateji Taslağı (2012-2013)**. (Erişim Tarihi: 10.02.2019) https://petrol-is.org.tr/sites/default/files/2012-03-uis-degerlendirme_0.pdf
- Ulusal İstihdam Stratejisi 2017-2023 Eylem Planı**. www.uis.gov.tr (Erişim Tarihi: 19.08.2019)
- Uzunoğlu, Sarphan. Gazeteci Emeğinin Dönüşümü ve Güvencesizleşme. **Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi**. Cilt.2, Sayı.5, 2018, ss.195-218.
- Yavuz, Arif. **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**. Ankara: Kamu-İş Yayınları, 1995.

EK1:Görüşme Formu

Ad:
Tarih:

GÖRÜŞME FORMU

A.Demografik Bilgiler

- 1) Yaş:
- 2) Cinsiyet:
- 3) Medeni durum:
- 4) Eğitim durumu ve mezun olunan bölüm ve üniversite:

B. Ekonomik Bilgiler

- 5) Evden yapmış olduğunuz işte ortalama kazancınız ve daha önce ofis ortamında yapmış olduğunuz önceki işteki kazancınız arasında ki fark nedir? Aynı işi mi yapıyordunuz? Hangisi daha avantajlı?
- 6) Uzaktan çalışmak ekonomik avantaj sağlıyor mu? / Ücret artışı, ikramiye, zam gibi ekonomik haklardan ne oranda yararlanıyorsunuz? Yoksa size ekstra maliyeti söz konusu oluyor mu? Örn: internet paketi, bilgisayar temini vs.

C.Çalışma ile İlgili Bilgiler

- 7) Mesleğiniz nedir?
- 8) Çalıştığınız sektör nedir?
- 9) Evden yapmakta olduğunuz / yapmış olduğunuz iş nedir? İşin içeriğine dair bilgi verebilir misiniz?
- 10) Şu anki işinize kadar olan çalışma hayatınızı kısaca özetleyebilir misiniz?
- 11) Kaç yıldır bu işte (uzaktan) çalışıyorsunuz? Ne kadar süredir işi evde gerçekleştiriyorsunuz?
- 12) Haftada kaç gün, kaç saat çalışmaktasınız? Hafta sonu çalışıyor musunuz? Çalışma süresi nasıl ve kim tarafından belirlendi?
- 13) İşbaşı ve paydos zamanına nasıl karar veriyorsunuz?
- 14)Yaptığınız iş sizi tatmin ediyor mu? / Çalışırken kendinizi bir 'iş' yapıyor gibi hissediyor musunuz?
- 15) Evden çalışmanın sizin için avantaj ve dezavantajlarından bahsedebilir misiniz?
- 16) Sosyal güvenceniz mevcut mu? Bireysel sosyal güvenlik sistemlerinden ekstra yararlanıyor musunuz? (Özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik vs Gibi)

- 17) Sendika üyeliğiniz var mı? Sendikaya yönelik tutumunuz nedir? Örgütlenme ihtiyacı duyuyor musunuz?
- 18) İşi ev dışında hangi alternatif mekânda gerçekleştirmekte misiniz neden? (Kafeler, Ofis hizmeti sunan kurumlar vs Gibi)
- 19) Evde kendinize ait bir çalışma odası ya da bölümü var mı?
- 20) Evde çalışırken evde birisi oluyor mu? Bu sizi etkiliyor mu örn: çalışmanın sık sık bölünmesi vs.
- 21) Emekliliğe kadar bu şekilde çalışmayı mı düşünüyorsunuz? Geri kalan çalışma hayatınıza ofis ortamında çalışarak mı yoksa evden çalışmaya devam ederek mi gerçekleştirmek istersiniz?
- 22) Uzaktan yapmış olduğunuz işle ilgili ekipmanlar kim tarafından sağlanıyor?

D. Çalışılan Firma ile ilgili Bilgiler

- 23) Firma ile iletişimi nasıl sağladınız? Mülakat süreci nasıl gerçekleşti?
- 24) Firmada toplam kaç kişi çalışmaktadır?
- 25) Bulduğunuz firmada sizinle aynı pozisyonda başka çalışan var mı? Varsa kaç kişi? Birbirinizi tanıyor musunuz? İş koşullarınız hakkında sohbet ediyor musunuz?

D.Bireysel Tutum

- 26) Çalışırken kendinizi bağımsız mı hissediyorsunuz? İşverenin herhangi bir kontrol mekanizması mevcut mu?
- 27) Bu çalışma biçimi özel hayatınız da değişiklikler yarattı mı? Yarattıysa bunlardan kısaca bahsedebilir misiniz?
- 28) Evde çalışmayı önerir misiniz? Peki neden? Kimlere?
- 29) Erkek ve evli iseniz, ev işlerini paylaşımında eşinize daha fazla yardımcı oluyor musunuz?
- 30) Kadın ve evli iseniz, ev işlerinde daha fazla sorumluluk alıyor musunuz? Eşiniz ofiste çalışırken ya da evde çalışırken sizinle ev işlerini paylaşma oranı nedir?
- 31) Çevrenizin işinizi evinizde gerçekleştirmenize yönelik bakış açısından bahsedebilir misiniz?